

التمكين النفسي وعلاقته بدرجة الطموح لدى العاملين في المركز الوطني لرعاية
الموهبة الرياضية

أ.م.د. نغم خالد نجيب

العراق. جامعة الموصل . كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Dr. Nagham Khaled_81@yahoo.com

الملخص

هدف البحث الى:

- بناء مقياس التمكين النفسي لدى العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية.
- التعرف على التمكين النفسي ودرجة الطموح لدى العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية.
- التعرف على العلاقة بين التمكين النفسي ودرجة الطموح لدى العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية.

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته وطبيعة البحث، اشتمل مجتمع عينة البحث على العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية (مدراء مراكز ومدرسين) ضمن محافظتي (بغداد- البصرة) وشملت العا ب (كرة القدم، كرة اليد، التايكوندو، كرة السلة، الكرة الطائرة، المصارعة، كرة الطاولة، العا ب القوى، رفع الاثقال، المبارزة، الملاكمة، السباحة)، بواق ع (12) لعبة، وبلغ المجتمع الكلي (287) فردا، اما عينة البحث الاساسية تكونت من (161) فردا، وتم تقسيم عينة البحث إلى عينة البناء والبالغ عددها (124) فردا و(15) فردا تجربة استطلاعية و(22) فردا تم استبعادهم، اما عينة التطبيق البالغ عددها (70) فردا، وتم استخدام مقياسين: المقياس الاول التمكين النفسي الذي اعتمدته الباحثة كأداة لجمع البيانات، وقد تضمنت إجراءات البناء: (تحديد محاور المقياس، تحديد أسلوب صياغة فقرات المقياس، صياغة فقرات كل محور بصورتها الأولية، فضلا عن اعتماد الخطوات والإجراءات العلمية في بناء المقياس والمتضمنة بصدق المحتوى والصدق الظاهري للمقياس، وصدق البناء المتمثل (بالتحليل الإحصائي للفقرات) بأسلوب المجموعتين المتضادتين، والاتساق الداخلي، وتم استخدام طريقة التجزئة النصفية في الثبات)، والمقياس الثاني: مقياس الطموح الذي اعده (معوض وعبد العظيم، 2005)، وطبقه كل من

(الشرافي، 2013) و(مودع ، 2015)، اذ يتألف المقياس من (24) فقرة، واقتصرت الوسائل الإحصائية على: المتوسط الحسابي، والمنوال، والانحراف المعياري، ومعادلة معامل الالتواء (كارل بيرسون)، ومعامل الارتباط البسيط، واختبار(ت)، والمتوسط الفرضي للمقياس، والنسبة المئوية .

الكلمات المفتاحية : التمكين النفسي ، درجة الطموح ، الموهبة الرياضية

Psychological Empowerment and its Relation to Degree of Ambition among
National Center Staff for looking after Sports Talent

Assistant Prof Dr. Nagham Khaled Najib

Iraq. University of Al Mosul. College of Physical Education and Sports Sciences

Dr. Nagham Khaled_81@yahoo.com

Abstract

The research aims to:

-Construct a measure of psychological empowerment and degree of ambition among National Center Staff for looking after Sports Talent

-Identify the psychological empowerment and degree of ambition among National Center Staff for looking after sports talent.

-To identify the relationship between the psychological empowerment and the degree of ambition among National Center Staff for looking after sports talent.

The researcher used the descriptive approach by the survey method for its suitability for the nature of the research. The sample of the research included National Center Staff for looking after sports talent (managers of centers and trainers) in the governorates of Baghdad and Basrah. The games included football, handball, taekwondo, basketball, volleyball, Wrestling, table tennis, athletics, weightlifting, fencing, boxing, swimming), by 12 games. The total population was 287. The basic research sample consisted of 161 individuals. (124) individuals, (15) individuals, and (22) individuals were excluded. The application sample consisted of 70 individuals. The first measure was the psychological empowerment adopted by the researcher as a data collection tool. The construction procedures included: (determining the axes of the scale, determining the method of drafting the items, drafting the items of each axis in its primary form, and adopting the steps). The scientific procedures in the construction of the scale, including the content validity and the virtual scale validity, and the validity of the construction represented by (statistical analysis of items) the methods of contrasting groups, and internal consistency, and the method used the half-term splitting in stability), and the second measure: the measure of ambition prepared by (Moawad and Abdel-Azim, 2005), and was applied by (Al-Sharafi, 2013) and (Mowadee, 2015). The measure consists of (24) items, and the statistical methods were limited to: arithmetic average, variance, standard deviation, Carlson's torsion equation, simple correlation coefficient, The virtual mean of the measure, and the percentage

Keywords: psychological empowerment, degree of ambition, sport talent

1- المقدمة :

ان ما يشهده العالم من تغييرات في تركيب المجتمعات والمؤسسات، تتمثل بالنمو الاجتماعي والنفسي والاقتصادي والتسارع التكنولوجي الهائل والعولمة ودخول كثير من الدول النامية مرحلة التصنيع، واعتماد اسلوب التنمية والتطوير نحو الوصول الى تحقيق اهدافها، وهذه التغييرات لم تحدث نتيجة استخدام التكنولوجيا في المؤسسات فحسب، بل بالدرجة الاولى في استعمال اساليب مختلفة مبنية على خطط واضحة بعيدة المدى وعلى خطوات منهجية من جهة، ومن خلال الاستثمار الامثل للمراكز التخصصية الرياضية من جهة اخرى، واللذان يمثلان الركنان الاساسيان لنجاح المؤسسة الرياضية.

ان ما تشهده الرياضة العراقية من تراجع في الاداء والانجازات في معظم الالعاب الرياضية نتاج غياب التخطيط السليم وتوزيع المهام وتوفير المستلزمات الضرورية لتحقيق الانجازات وتمكين القائمين على هذا العمل من تطوير قدراتهم النفسية والبدنية والمهنية لكي يتمكنوا من نقل هذا التطور الحاصل الى اللاعبين وصولا الى الطموح الذي يعد من اهم السمات التي تؤدي الى التطور السريع فهو الدافع الذي يقوم بشحذ الهمم وترتيب الافكار للارتقاء بمستوى الانجاز ومواكبة الحداثة في كافة المجالات.

ان التمكين النفسي يعد أحد الاساليب الحديثة التي تقوم فكرته على افتراض منح العاملين الثقة وتفويضهم السلطات والاستقلالية في العمل، مما يولد لديهم شعورا بالثقة والحافز لتحمل المسؤولية ويفجر لديهم الطاقات الكامنة والتي تظهر على هيئة ابداعات واقتراحات تزيد من دافعيتهم ايجابيا نحو اهمية العمل وانجازه بكفاءة وفاعلية. (ابا زيد ، 2010 ، ص494)

اما بالنسبة للطموح فهو سمة من سمات الشخصية الانسانية بمعنى انها صفة موجودة لدى كافة الافراد ولكن بدرجات متفاوتة في الشدة والنوع، وتعبّر عن التطلع لتحقيق اهداف مستقبلية قريبة او بعيدة ويتم التعبير عن هذه السمة تعبيراً عملياً. (ابو شنب ، 2015 ، ص3) وفي ضوء ما تقدم فان أهمية البحث تتجلى في النقاط الآتية:

1- بناء مقياس التمكين النفسي كونه من المفاهيم المهمة، فضلا عن ندرة الدراسات المتعلقة بهذا المفهوم في المجال الرياضي، الامر الذي يسهم في الاثراء العلمي للباحثين المهتمين بهذا الموضوع، اذ يمكن ان يشكل هذا البحث اطارا مرجعيا لهم لإجراء ابحاث اخرى على عينات مختلفة لإحداث التراكم المعرفي المطلوب في البحث العلمي.

2- قياس الطموح لما يشكله هذا المفهوم من أهمية في تحقيق هدف بعيد المدى نسبيا والذي يمكن ان يدفع الى مكانة اعلى في تطوير المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية وانجابه.

3- اذ يمكن ان تعزز نتائج البحث الحالي عن نتائج تسهم في مساعدة العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية على تجاوز الاخفاقات والصعوبات التي تواجههم وصولا للطموح المراد تحقيقه.

ويعتبر التمكين النفسي والطموح من الموضوعات الحديثة نسبيا في العلوم الانسانية، ولاسيما في العلوم التربوية والنفسية وبالأخص في المجال الرياضي، لأنهما يعدان وسيلتين لتشجيع وزيادة القدرة على اتخاذ القرار في مواقف العمل الحرجة باعتبارهما مكونا دافعيًا ومثير داخلي يسمح للفرد ان يشعر ويدرك ان لديه القدرة على الثقة بنفسه وانجاز المهام وهذا الادراك ينتج عنه زيادة فاعلية العاملين في المركز ووضع الاهداف المرجوة للرغبة في تحقيق الانجاز.

وكما هو معلوم ان التمكين النفسي يشير الى الحالة العقلية والنفسية المتكونة لدى العاملين نتيجة استخدام القدرة على اداء المهمات والتأثير في العمل والشعور بالكفاءة على القيام بمهام العمل المطلوب، اما الطموح يتسم بالتفوق والتميز والنجاح لدى الفرد، وأن يكون الأفضل في اداء عمله.

تكمن مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- هل العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية لديهم التمكين النفسي عالي أم واطئ.
- هل العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية لديهم درجة الطموح عالية أم واطئة.
- ماهي علاقة التمكين النفسي بالطموح لدى العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية. ويهدف البحث الى :
- 1- بناء مقياس التمكين النفسي لدى العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية.
- 2- التعرف على التمكين النفسي ودرجة الطموح لدى العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية.
- 3- التعرف على العلاقة بين التمكين النفسي ودرجة الطموح لدى العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية.

2- إجراءات البحث :

2-1 منهج البحث : تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته :

اشتمل مجتمع البحث على العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية (مدراء مراكز ومدرسين) ضمن محافظتي (بغداد- البصرة) وشملت العااب (كرة القدم، كرة اليد، التايكوندو، كرة السلة، الكرة الطائرة، المصارعة، كرة الطاولة، العااب القوى، رفع الاثقال، المبارزة، الملاكمة، السباحة)، بواقع (12) لعبة، وبلغ المجتمع الكلي (287) فردا، اما عينة البحث الاساسية تكونت من (161) فردا، وتم تقسيم عينة البحث إلى عينة البناء والبالغ عددها (124) فردا و(15) فردا تجربة استطلاعية و(22) فردا تم استبعادهم، اما عينة التطبيق البالغ عددها(70) فردا، كما مبين في الجدول (1) .

الجدول (1)

يبين العدد الكلي لأفراد عينة البحث

ت	الفعاليات الرياضية	عدد العاملين	
		محافظّة بغداد	محافظّة البصرة
1.	كرة القدم	18	5
2.	العااب القوى	22	5
3.	سباحة	15	5
4.	كرة السلة	9	–
5.	كرة اليد	9	–
6.	كرة الطائرة	9	4
7.	كرة الطاولة	9	–
8.	المصارعة	8	4
9.	التايكوندو	8	–
10.	رفع الاثقال	8	4
11.	الملاكمة	8	4
12.	المبارزة	8	–
	المجموع	131	31

الجدول (2)

يبين مجتمع البحث وعينته وعينة البناء وعينة التطبيق

عينة التطبيق	عينة البناء		المستبعدون	عينة البحث الأساسية	ت
	عينة التحليل الإحصائي	تجربة استطلاعية			
70	124	15	22	161	العدد
	%77	%9	%14	%100	النسبة المئوية

* بناء على كشوفات المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية

2-3 أدوات البحث :

نظرا لعدم وجود مقياس لقياس درجة التمكين النفسي لدى العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية، قامت الباحثة ببناء هذا المقياس، على وفق الخطوات الآتية:

2-3-1 تحديد محاور المقياس:

من خلال مراجعة أدبيات البحوث والأطر النظرية والدراسات السابقة الخاصة بالموضوع، والاطلاع على المصادر العلمية، وبعد تحليل محتوى لتلك البحوث والدراسات والمصادر، وجد عدم إمكانية تبني دراسة لقياس ابعاد هذه الدراسة كون ابعاد تلك الدراسات لا تتلاءم مع الدراسة الحالية وبالأخص بالمجال الرياضي ولكل بعد محاسن وعيوب والتي تختلف باختلاف المجتمعات " أن مراجعة البحوث والدراسات في موضوع السمة ربما يساعد في تكوين فهم أوسع لمكونات السمة وعلاقتها بسمات أخرى إضافة إلى المساعدة في تعريف شامل مفصل لها " (النبهان ، ٢٠٠٤ ، ص٧٤)

ولذلك تم تحديد (6) محاور رئيسية تعبر عن محاور البحث الأساسية، أذ اشتملت على جوانب ومحاور البحث، والمحاور هي:

- محور التخطيط الاستراتيجي.
- محور الكفاءة العلمية.
- محور الرضا الوظيفي.
- محور الامكانيات المالية.
- محور العلاقات الانسانية والاجتماعية.
- محور ادارة الوقت.

ثم عرضت المحاور أعلاه على شكل استبيان وجه إلى عدد من السادة ذوي الخبرة والاختصاص (ملحق 5) في مجال العلوم الرياضية النفسية ومجال القياس والتقويم، أشار فيه إلى هدف الدراسة، وطلب أبداء الرأي حول مدى صلاحية المحاور أعلاه ومدى ملاءمتها لعنوان البحث، من خلال (حذف أو تعديل أو إضافة) أي محور آخر يرويه مناسباً للموضوع قيد البحث، إذ يشير (الغريب) إلى أنه "يتم تحليل الكتب والمناهج، وذلك حتى يتفق الاختبار ومفرداته مع المادة العلمية، مع استشارة الخبراء في المادة العلمية التي يغطيها الاختبار، لإبداء الرأي فيما وضع من موضوعات والحكم على مدى صلاحيتها".

(الغريب ، 1985 ، ص ٦٠١)

وبعد تحليل آراء السادة الخبراء تبين أنه قد حصل اتفاق بنسبة (80%) على صلاحية المحاور وملائمتها وطبيعة مجتمع البحث.

2-3-1-1 صياغة فقرات كل محور:

بعد تحديد محاور المقياس تطلب أعداد الصيغة الأولية للمقياس، إذ تمت صياغة عدد من الفقرات على وفق محاور المقياس وبما يتلاءم وطبيعة مجتمع البحث، من خلال الاطلاع على أدبيات البحوث والدراسات المشابهة والسابقة ذات العلاقة بمجال البحث والاعتماد على الأسس الواردة في البحوث والدراسات العلمية حول أساليب بناء المقاييس، وبعد الانتهاء من الخطوة الأولى لبناء المقاييس النفسية والمتضمنة الاطلاع على الأدبيات والبحوث والمقاييس السابقة، وبعد تحديد المحاور الأساسية للمقياس، قامت الباحثة بإعداد الصيغة الأولية للمقياس بوضع عدد من الفقرات بالاستناد إلى تحليل المحتوى والمصادر العلمية التي تناولت التمكين النفسي بما يتناسب وكل محور بواقع (43) فقرة، وقد توزعت الفقرات على محاور المقياس الستة، محور التخطيط الاستراتيجي (8) فقرات، محور الكفاءة العلمية (7) فقرات، محور الرضا الوظيفي (7) فقرات، محور الامكانيات المالية (7) فقرات، محور العلاقات الانسانية والاجتماعية (7) فقرات، محور ادارة الوقت (7) فقرات، وبهذا تم التوصل إلى أعداد وصياغة فقرات المقياس بصورتها الأولية متكونة من (43) فقرة ايجابية وسلبية، اعتمدت الباحثة في أعداد الفقرات وصياغتها على أسلوب الاختيار من متعدد، وقد روعي في أعداد وصياغة فقرات المقياس ما يأتي:

- أن لا تكون الفقرة طويلة تؤدي إلى الملل.

- أن تقيس الفقرة أحد محاور المقياس ومرتبطة معه.

(كاظم ، 1990 ، ص 97)

2-3-1-2 صدق المقياس :

تحققت الباحثة من صدق المقياس عبر الصدق الظاهري وصدق المحتوى.

2-3-1-2-1 الصدق الظاهري :

بعد أعداد فقرات المقياس البالغة (43) فقرة و صياغتها وأعدادها بصورتها الأولية، تم عرضها على شكل استبيان وجه إلى عدد من السادة ذوي الخبرة والاختصاص (ملحق 5) في مجال العلوم الرياضية والقياس والتقويم، لغرض تقويمها والحكم على مدى صلاحيتها وملائمتها للمحور الذي خصصت له، وأجراء التعديلات المناسبة من خلال (حذف أو إعادة صياغة أو إضافة عدد من الفقرات)، وبما يتلاءم ومجتمع البحث، فضلاً عن ذكر صلاحية بدائل الإجابة المقترحة، أو إضافة وتحديد السلم البديل للإجابة الذي يرويه مناسباً للمقياس، إذ يعد هذا الإجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس، والملحق (1) يبين ذلك، إذ يشير (عويس) إلى أنه "يمكن أن نعد الاختبار صادقاً بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء" (عويس ، ١٩٩٩ ، ص ٥٥)

وبعد تحليل استجابات وملاحظات السادة الخبراء تم استخراج صدق الخبراء من خلال النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول صلاحية فقرات المقياس، إذ تم قبول الفقرات التي أتفق عليها (85%) فأكثر من أراء السادة الخبراء.

2-3-1-2-2 صدق المحتوى :

إن هذا النوع من الصدق قد تحقق في أداة البحث من خلال توضيح مفهوم كل محور من محاور المقياس، وكذلك تصنيف فقرات كل محور، "إن الأساس فيه ينصب على كل محور من محاور المقياس، ومدى احتوائه على فقرات مناسبة ، والتصميم المنطقي لفقرات كل محور، ومدى تغطيته له" (فرج ، 1980، ص 306)

إذ يشير (الحكيم، 2004) إلى أن " صدق المحتوى للاختبار يعتمد بصورة أساسية على مدى إمكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره، وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلاً صادقاً ومتجانساً ". (الحكيم ، ٢٠٠٤ ، ص ٢٣)

2-3-1-3 التجربة الاستطلاعية :

يشير (باهي وآخرون، 2002) الى "ضرورة تطبيق الاختبار في دراسة استطلاعية على عينة من مجتمع البحث للتعرف على مدى مناسبة الاختبار من حيث الصياغة والمضمون للتطبيق على عينة البحث وكذلك تحديد الوقت اللازم للإجراء. (باهي وآخرون ، 2002 ، ص199) اذ تم إجراء تجربة استطلاعية على عينة قوامها (15) فردا من مجتمع البحث الاصلي للإجابة عن فقرات المقياس المتكون من (43) فقرة " إذ تم توزيع فقرات المقياس توزيعا عشوائياً منتظماً لتجنب تأثر المجيب بنمط كل مجال من مجالات المقياس"

(باهي والأزهري ، 2006 ، ص108)

ويكون الغرض من إجراء التجربة الاستطلاعية ما يأتي:

- مدى وضوح الفقرات ودرجة استجابتهم لها.
- التأكد من مدى وضوح تعليمات المقياس.
- الإجابة عن التساؤلات والاستفسارات إن وجدت.
- تشخيص المعوقات والسلبيات التي قد تصادف الباحث.
- الوقت الذي يستغرقه المختبر في الإجابة عن المقياس.

(منصور ، 2007 ، ص2)

2-3-1-4 صدق البناء (التحليل الإحصائي للفقرات) :

فيما يأتي وصف لأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في التحقق من الصدق التمييزي المقياس .

2-3-1-4-1 اسلوب المجموعتين المتطرفتين :

لغرض ايجاد القوة التمييزية ومعامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس البالغة (43) فقرة تم تحليل إجابات العاملين والبالغ عددهم (124) فرد، وان الهدف من هذا الاجراء هو عملية التحليل الاحصائي لفقرات المقياس لاختيار الفقرات الصالحة وحذف الفقرات الغير صالحة استنادا لقوتها التمييزية ومعامل اتساقها الداخلي لتحديد حجم العينة المناسبة لتحليل الفقرات، وبلغ حجم عينة التمييز الاولى (124) فرد، فبعد اعداد التعليمات الخاصة بالمقياس تم تطبيقه على عينة التمييز، اذ تم اخذ مجموعتين متطرفتين منهما بعد ترتيب درجاتهم ترتيبا تنازليا، ولتحقيق ذلك يتم اختيار نسبة (27%) من الدرجات (العليا، والدنيا) لتمثلا المجموعتين المتطرفتين، وذلك ان "استخدام نسبة (27%) من الدرجات للمجموعتين (العليا والدنيا) يقدم افضل نسبة تحصل المجموعتين من خلالها على افضل صورة من حيث الحجم والتباين" (Ahman, Morvin, 1971, 82)، وبذلك تضمنت كل مجموعة (عليا ودنيا) (33) فرد، وبمجموع كلي قدره (66) فرد وصفهم عينة التمييز النهائية، واعتمدت قيمة اختبار (ت)

المحتسبة لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات اجابات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس، والجدول (3) يبين ذلك .

الجدول (3)

يبين القوة التمييزية بأسلوب المجموعتين المتطرفتين لفقرات مقياس التمكين النفسي

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (sig)	القدرة التمييزية للفقرة
	ع	س	ع	س			
1	3.424	1.392	2.636	1.084	2.564	0.013	مميزة
2	3.909	0.947	2.757	1.118	4.512	0.000	مميزة
3	3.697	1.045	2.939	1.058	2.925	0.005	مميزة
4	3.848	0.972	2.848	0.972	4.178	0.000	مميزة
5	3.606	0.966	3.181	1.073	1.687	0.096	غير مميزة
6	3.939	1.058	2.697	0.951	5.014	0.000	مميزة
7	4.121	0.960	3.303	1.310	2.893	0.005	مميزة
8	3.575	1.090	2.878	1.053	2.640	0.010	مميزة
9	3.757	1.031	2.606	1.087	4.412	0.000	مميزة
10	3.757	1.061	3.242	1.173	1.870	0.066	غير مميزة
11	4.121	1.023	2.848	1.253	4.519	0.000	مميزة
12	3.939	0.966	3.151	1.034	3.197	0.002	مميزة
13	3.727	0.966	3.151	1.034	3.482	0.001	مميزة
14	3.454	1.120	3.000	1.060	1.692	0.095	غير مميزة
15	3.272	1.097	2.484	1.034	3.001	0.004	مميزة
16	3.212	1.317	2.515	0.939	2.475	0.016	مميزة
17	3.393	0.788	2.939	1.116	1.911	0.061	غير مميزة
18	3.909	0.879	3.181	1.285	2.682	0.009	مميزة
19	3.424	0.867	2.545	1.120	3.563	0.001	مميزة
20	3.697	0.983	2.848	1.093	3.314	0.002	مميزة
21	3.697	0.983	2.545	1.002	4.709	0.000	مميزة
22	3.393	0.933	2.515	1.064	3.566	0.001	مميزة
23	3.575	1.118	2.666	1.136	3.274	0.002	مميزة
24	3.848	0.905	2.787	1.111	4.250	0.000	مميزة
25	3.303	1.211	2.515	0.939	2.952	0.004	مميزة
26	3.272	1.039	2.515	1.301	2.613	0.011	مميزة

القدرة التمييزية للفقرة	قيمة (sig)	قيمة (ت) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		رقم الفقرة
			ع	س	ع	س	
مميزة	0.006	2.820	1.223	2.939	1.039	3.727	27
مميزة	0.000	4.794	1.192	2.787	0.829	4.000	28
مميزة	0.048	2.017	1.346	3.000	0.936	3.575	29
مميزة	0.000	4.084	1.060	3.000	0.788	3.939	30
مميزة	0.000	3.820	1.120	2.545	1.002	3.545	31
مميزة	0.000	3.071	1.198	3.000	0.857	3.787	32
مميزة	0.000	5.367	1.139	2.787	0.747	4.060	33
مميزة	0.000	4.228	1.090	2.757	1.003	3.848	34
مميزة	0.003	3.099	1.128	3.090	0.927	3.878	35
مميزة	0.000	5.099	1.080	2.333	0.994	3.636	36
مميزة	0.000	4.276	1.090	3.242	0.635	4.181	37
مميزة	0.001	3.500	1.329	3.272	0.780	4.212	38
مميزة	0.003	3.043	1.073	2.818	1.028	3.606	39
مميزة	0.000	5.450	1.310	2.697	0.795	4.151	40
مميزة	0.000	6.696	1.120	2.545	0.658	4.060	41
مميزة	0.002	3.242	1.166	2.878	1.031	3.757	42
غير مميزة	0.066	1.868	1.139	2.878	0.962	3.363	43

يتبين من الجدول (3) أن القيم التائية لفقرات المقياس تراوحت بين (1.687 - 6.696)، وعند مقارنتها بقيمة (ت) الجدولية أمام درجة حرية (64) ومستوى معنوية (0.05) والبالغة (2.00) يتبين لنا أن هناك (5) فقرات غير مميزة، لأن قيم (ت) المحسوبة لها أصغر من قيمة (ت) الجدولية ومستوى الدلالة لها أكبر من (0.05) وهذه الفقرات هي (5، 10، 14، 17، 43)، وبذلك استبعدت (5) فقرات من المقياس.

2-3-1-4-2 أسلوب معامل الاتساق الداخلي :

"يؤدي فحص الاتساق الداخلي للمقياس، أو معامل تجانسه إلى الحصول على تقدير لصدقه التكويني" (باهي، 1999، ص 35)

فبعد استبعاد الفقرات الغير مميزة تم إيجاد معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس لنفس عينة التمييز البالغة (124) فرد، إذ يسمى "بصدق الاتساق الداخلي للمقياس، و يتم قياسه من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والمجموع الكلي للمحاور، الدرجة الكلية للمقياس" (فرحات، 2001، ص 68)

وقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لتحقيق ذلك، والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4)

يبين معامل الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي

الفقرة	معامل الارتباط	قيمة (sig)	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة (sig)	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة (sig)	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة (sig)
1	**0.228	0.011	12	**0.289	0.001	23	**0.340	0.000	34	**0.455	0.000
2	**0.320	0.000	13	**0.480	0.000	24	**0.405	0.000	35	**0.385	0.000
3	**0.222	0.013	14			25	**0.306	0.001	36	**0.426	0.000
4	**0.430	0.000	15	**0.330	0.000	26	**0.360	0.000	37	**0.364	0.000
5			16	**0.207	0.021	27	**0.370	0.000	38	**0.389	0.000
6	**0.399	0.000	17			28	**0.457	0.000	39	**0.339	0.000
7	**0.264	0.003	18	**0.414	0.000	29	**0.348	0.000	40	**0.473	0.000
8	**0.263	0.003	19	**0.313	0.000	30	**0.382	0.000	41	**0.414	0.000
9	**0.344	0.000	20	**0.369	0.000	31	**0.378	0.000	42	**0.347	0.010
10			21	**0.385	0.000	32	**0.390	0.000	43		
11	**0.440	0.000	22	**0.380	0.000	33	**0.464	0.000			

* معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$ وأمام درجة حرية (122)، قيمة (ر) الجدولية تساوي (0.195).

(الراوي ، 2000 ، ص463)

يبين الجدول (4) ان قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي تراوحت بين (0.171-0.480)، وعند الرجوع الى جدول دلالة معامل الارتباط عند درجة حرية (122)، وأمام مستوى معنوية $\geq (0.05)$ نجد ان قيمة (ر) الجدولية تساوي (0.195)، وفي ضوء ذلك يتبين ان جميع فقرات المقياس أثبتت قدرة تمييزية ماعدا فقرة (5)، وبذلك يصبح المقياس بصورته النهائية بعد عملية التحليل الإحصائي لفقراته مؤلفا من (38) فقرة، وكما مبين في الملحق (2).

2-3-1-4-3 ثبات المقياس :

لغرض الحصول على ثبات المقياس استخدمت الباحثة طريقة التجزئة النصفية بأسلوب الفقرات (الفردية والزوجية)، إذ تم تصحيح (30) استمارة شملت عينة التمييز، بعد أن حذفت الفقرات غير المميزة من المقياس، ثم قسمت إلى نصفين، النصف الأول يمثل الفقرات ذات التسلسلات الفردية، والنصف الثاني يمثل الفقرات ذات التسلسلات الزوجية، بحيث أصبح لكل فرد درجتان (فردية وزوجية)، وتم استخدام معامل الارتباط البسيط بين درجات نصفي المقياس، فظهرت قيمة (ر) المحتسبة تساوي (0.72)، "ان الارتباط بين درجات كل من نصفي الاختبار يعد بمثابة الاتساق الداخلي لنصف الاختبار فقط وليس للاختبار ككل" (أبو حطب ، 1993، ص116)

ولكي نحصل على تقدير غير متحيز لثبات الاختبار بكامله تم استخدام معادلة (سبيرمان- براون)، إذ بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (85%)، وهو دال إحصائياً مما يدل على ثبات المقياس.

2-3-1-4-4 وصف المقياس وتصحيحه :

مقياس التمكين النفسي لدى العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية، يهدف إلى توفير أداة قياس صادقة وثابتة لقياس درجة التمكين النفسي، تألف المقياس بصورته النهائية من (38) فقرة، موزعة على (ستة) محاور، وتتم الإجابة على فقرات المقياس من خلال خمسة بدائل مرتبة تنازلياً على مقياس ليكرت الخماسي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، بدرجة منخفضة جداً) وتكون الأوزان (5، 4، 3، 2، 1) للفقرات الإيجابية والعكس للفقرات السلبية، وتكون الدرجة الكلية العليا للمقياس هي (190) درجة، أما الدرجة الكلية الدنيا للمقياس فهي (38) درجة.

2-3-1-5 التطبيق النهائي لمقياس التمكين النفسي:

تم تطبيق المقياس على عينة التطبيق البالغة (70) فرد من العاملين (مدربين - إداريين) في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية، ودون تحديد وقت ثابت للإجابة على المقياس، وزعت عليهم كراسات المقياس، وتم شرح طريقة الإجابة على المقياس، وذلك بوضع علامة (✓) أمام كل فقرة وتحت البديل الذي تراه مناسباً، وتم التأكيد عليهم للإجابة على جميع فقرات المقياس بكل دقة وأمانة، علماً أن الإجابة تكون على كراسة المقياس نفسه، ثم تم جمع كراسات المقياس من المختبرين، إذ تم الحصول على (70) استمارة، وبهذا تكون درجة المختبر على المقياس هي مجموع درجاته على فقرات المقياس جميعاً والملحق (2) يبين ذلك.

2-3-2 مقياس الطموح :

استخدمت الباحثة مقياس الطموح الذي قام ببنائه (معوض وعبد العظيم، 2005) وثم اعده (الشرافي، 2013) على البيئة الفلسطينية باعتبارها مشابهة للبيئة العراقية ومن ثم طبق في الجزائر من قبل (مودع ، 2015)، اذ يتألف المقياس من (24) فقرة، ويقابل كل فقرة من فقرات المقياس ثلاثة بدائل هي (موافق، محايد، غير موافق)، ويتم تصحيح عبارات المقياس وفق الأوزان (3، 2، 1) درجة للفقرات الايجابية، والأوزان (1، 2، 3) درجة للفقرات السلبية، وبناء على ذلك إذ اقتربت الدرجة الدنيا للمقياس (24) درجة، والدرجة العليا للمقياس (72) درجة.

2-3-2-1 صدق المقياس : تحققت الباحثة من صدق المقياس عبر الصدق الظاهري.

2-3-2-1-1 الصدق الظاهري للمقياس :

عمدت الباحثة الى التحقق من صدق المقياس باستخدام الصدق الظاهري الذي هو ملائمة المقياس لما وضع من مدى وضوح التعليمات وصلاحيات العبارات، إذ تم عرض المقياس على عدد من الخبراء من ذوي الخبرة والاختصاص (ملحق 5) ضمن اختصاص علم النفس الرياضي لغرض الحكم على صلاحيته، ولتحقيق الصدق الظاهري للاختبارات وهو نوع من انواع صدق المحتوى، وقد حظي بنسبة قدرها (89%) من موافقة السادة الخبراء.

2-3-2-2 ثبات المقياس :

تعد الأداة ثابتة اذا أعطت النتائج نفسها في قياسها للظاهرة لمرات عديدة

(العجيلي وآخرون ، 1990 ، ص143)

وبغية الحصول على ثبات المقياس قامت الباحثة بتوزيع المقياس على عينه من (3) لاعبين كاختبار اولي ثم اعيد الاختبار نفسه بعد مرور (10) ايام من الاختبار الاول على العينة نفسها اذ تشير بعض المصادر الى ان الفترة ما بين التطبيق الاول للأداة والتطبيق الثاني لها يجب ان لا يتجاوز اسبوعين - ثلاثة اسابيع (Adams.1964.p88) وبعد جمع البيانات تمت معالجتها احصائيا باستخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون ظهرت قيمة (ر) المحتسبة (0.85) وهذا يدل على وجود ارتباط وبالتالي وجود معامل ثبات للمقياس.

2-4 الوسائل الإحصائية :

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

- معامل الارتباط البسيط لـ(بيرسون).

- اختبار(ت).

- المتوسط الفرضي.

- النسبة المئوية. (عمر وآخران ، ٢٠٠١ ، ص٨٨-٩٠)

3- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها :

بعد جمع البيانات التي حصلت عليها الباحثة وللتحقق من صحة فرضية البحث رصدت نتائج مقياس التمكين النفسي ومقياس الطموح لدى العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية، وتم تحليل البيانات إحصائياً على النحو الآتي:

3-1 عرض نتائج ملاءمة مقياسي التمكين النفسي ومقياس الطموح لعينة البحث :
ارادت الباحثة التأكد من مدى ملاءمة مقياسي التمكين النفسي ومقياس الطموح للعينة عن طريق معادلة معامل الالتواء لـ(كارل بيرسون)، والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمنوال ومعامل الالتواء لإجابات عينة البحث عن مقياسي التمكين النفسي ومقياس الطموح

المقاييس	المؤشرات الإحصائية	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المنوال	معامل الالتواء
التمكين النفسي	70	70	140.54	7.74	142	0.19
الطموح			55.15	6.78	57	0.27

يتبين من الجدول (5) ان المتوسط الحسابي لإجابات عينة البحث على مقياس التمكين النفسي بلغت (140.54) درجة، وانحراف معياري مقداره (7.74) درجة، اما قيمة المنوال فقد بلغت (142) درجة، وعليه بلغت قيم معامل الالتواء (0.19) درجة، فيما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات عينة البحث على مقياس الطموح (55.15) درجة، وانحراف معياري مقداره (6.78) درجة، اما قيمة المنوال فقد بلغت (57) درجة، وعليه بلغت قيم معامل الالتواء (0.27) درجة، مما سبق تشير النتائج الى ملاءمة المقياسين للعينة، وان التوزيع اقرب الى الطبيعي، اذ يشير (الاطرقجي ، 1980) الى انه "يعد الالتواء طبيعياً، والاختبارات ملائمة للعينة اذا وقع معامل الالتواء بين $(1 \pm)$ ".

(الاطرقجي ، 1980، ص204-206)

3-2 عرض نتائج تقييم مقياسي التمكين النفسي والطموح لدى عينة البحث :

لأجل تقييم درجة مقياس التمكين النفسي لدى عينة البحث قامت الباحثة بإيجاد درجة المتوسط الفرضي للمقياس :

المتوسط الفرضي للمقياس: = مجموع أوزان البدائل × عدد الفقرات ÷ عدد البدائل

(علاوي ، 1998 ، ص146)

ومقارنتها بدرجة الوسط الحسابي لإجابات عينة البحث على المقياس، وسوف يصنف التمكين النفسي، الى تمكين نفسي عالي، وتمكين نفسي منخفض، على أساس أن قيمة وسط العينة الذي يفوق قيمة المتوسط الفرضي للمقياس بصورة معنوية هو تمكين نفسي عالي، فيما تمثل القيمة غير المعنوية تمكين نفسي ضمن حدود المتوسط الفرضي، اما قيم وسط العينة الأدنى من قيمة المتوسط الفرضي للمقياس فتمثل تمكين نفسي منخفض، وبالنسبة الى مقياس الطموح يصنف الى درجة طموح عالية ومنخفضة والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي وقيمة اختبار (t) المحتسبة وقيمة (sig)

لعينة البحث في مقياسي التمكين النفسي والطموح

المؤشرات الاحصائية المقياس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (t) المحتسبة	قيمة (sig)
التمكين النفسي	70	140.54	7.74	114	30.52	*0.000
الطموح		55.15	6.78	48	8.82	*0.000

*معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$.

يتبين من الجدول (6) ان قيم المتوسط الحسابي لإجابات عينة البحث عن مقياس التمكين النفسي بلغت (140.54) درجة، وانحراف معياري قدره (7.74) درجة، وعند اختبار معنوية الفروق بين متوسط درجات العينة، والمتوسط الفرضي للمقياس البالغة (114) درجة، فيما بلغت قيمة اختبار (t) المحتسبة لعينة واحدة (30.52) درجة، وبمستوى معنوية (0.000)، وهي قيمة اصغر من قيمة مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على ان الفرق معنوي، ولمصلحة متوسط درجات عينة البحث، وهذا يدل على ان العاملين يتمتعون بدرجة عالي في استخدام التمكين النفسي.

مما سبق اظهرت النتائج اعلاه ان العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية لديهم درجة التمكين النفسي أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، وهذا يدل على ان النتيجة ايجابية، ويسهم ذلك في تقدم عملهم داخل المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ان العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية لديهم تمكين نفسي عالي والسبب في ذلك يعود إلى اعتبار التمكين النفسي سمة نفسية للأفراد من

شأنه يجعل الفرد متفائلا مندمجا في مهام عمله وملتزما به ولديه القدرة على مواجهة الصعاب والعقبات من خلال الشعور بالمسؤولية والكفاءة، وان الفرد الذي يتسم بالتمكين النفسي ينمو لديه احساس بقيمة العمل الذي يؤديه وبالتالي يزداد لديه الشعور بالرضا الوظيفي وكل هذا من شأنه ان يؤدي الى النجاح في العمل والابداع فيه، فضلا عن ان التمكين النفسي يعمل بمثابة دافع داخلي من شأنه ان يحفز الفرد لإنجاز مهام عمله وهو يشعر بالرضا والكفاءة والفاعلية. (Barton, 2011,p201-208) نقلا عن (شاهين ، 2015 ، ص3)

اما بالنسبة لمقياس الطموح فان قيم المتوسط الحسابي لإجابات عينة البحث بلغت (55.15) درجة، وبانحراف معياري قدره (6.78) درجة، وعند اختبار معنوية الفروق بين متوسط درجات العينة، والمتوسط الفرضي للمقياس البالغة (48) درجة، فيما بلغت قيمة اختبار (t) المحتسبة لعينة واحدة (8.82) درجة، وبمستوى معنوية (0.000)، وهي قيمة اصغر من قيمة مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على ان الفرق معنوي، وبالتالي فان العاملين لديهم درجة الطموح عالية، وتعزو الباحثة السبب الى ان العاملين قادرين على وضع اهدافهم وذلك بسبب التطور الحاصل على الرياضة في الوقت الحالي حيث يستطيع الفرد ان يخطط لمستقبله ويحدد اهدافه، وهذا يتفق مع رأي (معوض وعبد العظيم، 2005) " ان الفرد الطموح هو الذي يتسم بالمقدرة على وضع الاهداف وتقبل كل ما هو جديد وتحمل الفشل والاحباط ". (معوض وعبد العظيم ، 2005 ، ص75)

3-3 عرض نتائج التعرف الى العلاقة بين الدرجة الكلية لمقياسي التمكين النفسي ودرجة الطموح لدى عينة البحث قامت الباحثة بايجاد العلاقة بين الدرجة الكلية لمقياس التمكين النفسي ودرجة الطموح، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط البسيط (لبيرسون) بين درجتى المقياسين، وكما مبين في الجدول (7) .

الجدول (7)

يبين معامل الارتباط البسيط (لبيرسون) بين الدرجة الكلية لمقياسي التمكين النفسي ودرجة الطموح لدى عينة البحث

المؤشرات الاحصائية	المقياس	العينة	قيمة (R) المحتسبة	قيمة (sig)
	التمكين النفسي	70	0.592	*0.000
	الطموح			

* معنوي عند مستوى معنوية (0.05)

يتبين من الجدول (7) انه تم استخدام معامل الارتباط البسيط (R) لمعرفة العلاقة بين المتوسطات لمقياس التمكين النفسي ومقياس الطموح، اذ بلغت قيمة (R) المحتسبة (0.592)، وبلغت قيمة مستوى الاحتمالية (0.000)، وهي قيمة اصغر من قيمة مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية بين المقياسين.

وتعزو الباحثة السبب الى ان عند تحقيق التمكين النفسي لدى الفرد سواء (المدرّب او الاداري) يؤدي الى تحملهم مسؤولية العمل الذي يؤدونه بروح الجماعة لكي يرتقون لمستوى الطموح، اذ ان الشعور بتحقيق الطموح يؤدي الى ارتفاع الروح المعنوية والى زيادة قدرة الافراد العاملين على التعاون لإنجاز اهداف مشتركة للحصول على الحرية والاستقلالية في اداء العمل والاساس بامتلاك القدرة على التأثير في النشاطات الرياضية التي يعملون فيها.

فمستوى الطموح هو نتاج تفاعل عنصرين هما وعي الفرد بذاته وقدراته على مواجهة نفسه بأن يجعل من نفسه ذاتا وموضوعا في ان واحد والثاني قدرته على الفعل لتمكينه من تنفيذ اهدافه بحيث يشعر بتقديره لذاته وتحقيقه لها. (امين ، 2015 ، ص73)

4- الاستنتاجات والتوصيات :

4-1 الاستنتاجات :

- 1- ان العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية لديهم درجة التمكين النفسي أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، وهذا يدل على ان النتيجة ايجابية، ومن ثم سيؤثر ذلك على مستوى تقدمهم بالعمل داخل المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية.
- 2- ان العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية لديهم درجة الطموح عالية.
- 3- توجد علاقة ارتباط معنوية بين مقياس التمكين النفسي ودرجة الطموح لدى العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية.

4-2 التوصيات :

- 1- إجراء المزيد من الدراسات التي تتطرق الى هذا الموضوع نظرا لأهميته وقلة الدراسات التي تتعلق به.
- 2- اجراء دراسات حول ابراز دور العاملين واهميتها في تحقيق التمكين النفسي في المؤسسات الاخرى.
- 3- اعطاء موضوعي التمكين النفسي والطموح اهمية خاصة تزيد على ما يحصل عليه حاليا لارتباطه بقضايا مهمة واهمها الحالة النفسية لتعزيز دور المشاركة الفعالة وتطوير شخصية العاملين بدرجة كبيرة.
- ضرورة اطلاع المدربين والإداريين على أهمية ودور مفهوم مستوى الطموح في المجال الرياضي وتأثيره على مستوى انجاز وأداء اللاعبين في التدريب والمنافسة لأجل العمل وتطويره لدى اللاعبين.

المصادر

- أبا زيد، رياض (2010): "اثر التمكين النفسي على سلوك المواطنة للعاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي في الاردن"، مجلة جامعة النجاح الوطنية، المجلد (24)، العدد (2)، عمان.
- أبو حطب، وآخرون (1993): "التقويم النفسي"، ط3، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- ابو شنب، رغد حسن حسين (2015): "العلاقة بين مستوى دافعية الانجاز الرياضي ومستوى الطموح لدى لاعبات منتخبات الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- الاطرقجي، محمد علي (١٩٨٠): "الوسائل التطبيقية في الطرق الإحصائية"، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط ١، بيروت.
- امين، معوش (2015): "علاقة التماسك الجماعي للفريق الرياضي بمستوى الطموح لدى لاعبي كرة القدم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اكلي محنه اولحاج، البويرة، الجزائر.
- باهي، مصطفى حسين (1999): "المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق"، مركز الكتاب للنشر، مصر.
- باهي، مصطفى حسين وآخرون (2002): "الصحة النفسية في المجال الرياضي نظريات-تطبيقات"، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- باهي، مصطفى حسين والأزهري، منى احمد (2006): "أدوات التقويم في البحث العلمي (التصميم- البناء)"، الطبعة الاولى، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- الحكيم، علي سلوم جواد (2004) : "الاختبارات والقياس والإحصاء في المجال الرياضي"، الطيف للطباعة، جامعة القادسية.
- شاهين، هيام صابر صادق (2015): "التمكين النفسي والاحتراق النفسي المهني لدى معلمي التربية الخاصة، العلوم التربوية، العدد الثاني، الجزء الاول، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- الشرافي، ماهر موسى مصطفى (2013): "الانهك النفسي وعلاقته بكل من قلق المستقبل ومستوى الطموح لدى العاملين"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، قسم علم النفس، فلسطين، غزة.
- العجيلي، صباح حسين وآخرون (1990): "التقويم والقياس"، مطبعة دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.

- علاوي ، محمد حسن(1998) : "موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين" ، مكتب الكتاب للنشر ، القاهرة ، مصر.
- عمر، وآخرا ن (2001): "الإحصاء التعليمي في التربية البدنية والرياضية"، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة.
- عويس، خير الدين علي احمد (١٩٩٩): "دليل البحث العلمي"، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة.
- الغريب، رمزية (1985): "التقييم والقياس في المدرسة الحديثة"، دار النهضة العربية، الطبعة الاولى، بيروت، لبنان.
- فرج، صفوت (١٩٨٠): "القياس النفسي"، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة.
- فرحات، ليلي السيد (2001): "القياس المعرفي الرياضي"، الطبعة الاولى، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- كاظم، علي مهدي (1990): "بناء مقياس مقنن لمفهوم الذات لدى طلبة المرحلة الإعدادية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الأولى، جامعة بغداد.
- معوض، محمد عبد التواب وعبد العظيم، سيد (2005): "مقياس الطموح"، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- منصور، حازم علوان (2007) : "القياس النفسي في المجال الرياضي"، (بناء وتقنين المقاييس النفسية) الأكاديمية الرياضية العراقية الالكترونية www.iragarad.org
- مودع، هاجر (2015): "تمط الاختيار المهني وعلاقته بمستوى الطموح وفق نظرية جون هولاند"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خيضر - بسكرة، قسم علم النفس، الجزائر.
- النبهان، موسى (2004): "أساسيات القياس والتقويم في العلوم السلوكية"، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- Barton,H.&Barton,L,C.(2011): Trust and Psychological empowerment in the Resource Management Review 21.

الملحق (1)

يبين استبيان اراء السادة الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس التمكن النفسي

جامعة الموصل

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

حضرة الدكتور المحترم

تحية طيبة:

تروم الباحثة إجراء البحث الموسوم " التمكن النفسي وعلاقته بدرجة الطموح لدى العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية " .

ويقصد بالتمكن النفسي: " هو شعور ودافع داخلي ايجابي يتولد لدى الفرد نحو عمله للوصول الى مستويات راقية من التعاون وروح الفريق والثقة بالنفس والابداع والتفكير المستقل وروح المبادرة " .

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية في بناء المقاييس، وفي مجال العلوم الرياضية النفسية والقياس والتقويم، فقد تم اختياركم كأحد الخبراء للحكم على مدى صلاحية الفقرات المرفقة طياً، والتي تم الحصول عليها من خلال الاطلاع على المصادر العلمية، والأطر النظرية، والدراسات والمقاييس السابقة الخاصة بالموضوع قيد البحث، علماً انه سيتم تطبيق المقياس على العاملين في المركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية، راجين تفضلكم بقراءة الاستبيان والإجابة على ما يأتي:

- وضع علامة (✓) أمام كل فقرة، وتحت البديل الذي تراه مناسباً للفقرة (تصلح، لا تصلح، تصلح بعد التعديل) من خلال (حذف أو إعادة صياغة أو إضافة عدد من الفقرات).

- مدى ملائمة الفقرة للمحور الذي وضعت لأجله.

- مدى صلاحية بدائل الإجابة على فقرات المقياس ضمن سلم التقدير (خماسي التدرج)، وفق (5) بدائل هي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة منخفضة، بدرجة منخفضة جداً)، اذ تعطى لها الأوزان (5، 4، 3، 2، 1) للفقرات الايجابية والعكس للفقرات السلبية حسب تسلسل البدائل، وإذا لم تحصل الموافقة فما هو السلم البديل برأيكم ؟

شاكرين تعاونكم العلمي....

التوقيع:

اللقب العلمي:

الاختصاص:

الجامعة والكلية:

الباحثة

أولاً: محور التخطيط الاستراتيجي				
ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
1.	اشعر ان لدي رؤية واضحة اسعى من خلالها الى تحقيق الاهداف المرجوة للمركز .			
2.	ارى ان الاستراتيجية المتبعة للمركز لا تعتمد على التخطيط المسبق لها بحيث يخدم العاملين.			
3.	امكانية تطبيق الاستراتيجية المخطط لها من قبل الكوادر التابعة للمركز .			
4.	وجود متابعة مستمرة لألية تنفيذ الاستراتيجية من قبل العاملين عليها.			
5.	الاستراتيجية المتبعة لا تسهم في استقطاب العاملين بالرغم من تقديم العروض المناسبة لهم.			
6.	قلة التعاون المشترك بين الادارات العليا والعاملين في وضع الخطة الاستراتيجية.			
7.	الاستراتيجية المتبعة في المركز تساعد وتسهم في خلق بيئة تربوية وتعليمية ترتقي الى مستوى الانجاز .			
8.	يحرص المركز على تقديم الاستراتيجية فيه خدمة للمجتمع من خلال تطوير المواهب الرياضية ورؤيتهم للمنتخبات الوطنية.			
ثانياً: محور الكفاءة العلمية				
ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
1.	توضيح العمل المراد انجازه من قبل العاملين في المركز .			
2.	يتمتع العاملين في المركز بمستوى جيد من الكفاءة والخبرة.			
3.	ارى من الضروري تغيير مراكز العاملين وفق لما تقتضيه المصلحة العامة حسب الاحتياجات والكفاءة.			
4.	ارى ان تحديد المهام والمسؤوليات للعاملين من قبل الادارة العليا لا تعتمد على الخبرة والكفاءة.			
5.	يملك العاملين في المركز المعرفة القليلة بالقوانين والانظمة والتعليمات.			
6.	يحرص المركز على تقييم اداء العاملين بشكل دوري لتحديد نقاط القوة والضعف في عملهم.			
7.	ارى ان توفر مختبرات علمية وارشادية جيدة في المركز يسهم في تطوير حركة البحث العلمي والتخصص.			

ثالثا: محور الرضا الوظيفي				
ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
1.	اشعر ان تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين من خلال تلبية متطلباتهم بما يناسب الاداء الوظيفي.			
2.	ارى ان توفير المناخ المناسب الذي يسمح بحرية الراي والتعبير لدى العاملين يسهم بتحقيق الاداء المناسب.			
3.	ارغب بتهيئة المنشآت الرياضية والامكانات المتاحة للحصول على مخرجات جيدة.			
4.	يحرص المركز على اعداد بيئة ملائمة للأبداع والتميز وصقل وتطوير العاملين.			
5.	افضل تطوير برامج المركز من اجل تأمين جودة الاداء للعاملين.			
6.	النظام الاداري بالمركز لا يعمل على تحديد المسؤوليات لدى العاملين بدقة.			
7.	يبذل العاملين في المركز جهود استثنائية لتحقيق الاهداف المرجوة.			
رابعا: محور الامكانات المالية				
ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
1.	افضل تخصيص موارد مالية كافية لدعم البرامج التطويرية لدى العاملين.			
2.	الامكانات المادية التي تخصص للمركز تغطي الانشطة والفعاليات الرياضية كافة.			
3.	قلة الحوافز المادية والمكافآت للعاملين في المركز.			
4.	تخصيص ميزانيات مالية على المدى الطويل معتمدا على نظام التقييم الواقعي للخطط المالية.			
5.	تحديد الاهداف المخطط لها من قبل العاملين وتنظيم الية الصرف وفقا للصوابط.			
6.	افضل وضع خطط استثمارية مستقبلية لإدامة عمل المراكز.			
7.	افضل تعديل الخطط المالية للمراكز وفقا للاحتياجات وتحديد مبالغ احتياطية للحالات الطارئة.			
خامسا: محور العلاقات الانسانية والاجتماعية				
ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
1.	ارغب في التعاون مع مؤسسات المجتمع المختلفة خدمة للمصلحة العامة.			
2.	يهتم المركز بتحديد المشكلات التي يتعرض لها العاملين والعمل على حلها.			
3.	يسعى المركز الى تنظيم برامج تروحية واجتماعية للعاملين وعوائلهم لتوطيد العلاقات فيما بينهم.			
4.	اشعر بقلة وضع البرامج الاجتماعية والتنشيطية والتربوية للعاملين في المركز.			
5.	اعتقد ان دور العلاقات الاجتماعية والانسانية لها تأثير في تحقيق اهداف المركز.			
6.	اشعر ان هناك تفاعل سلبي بين العاملين في المركز والمؤسسات الاخرى.			
7.	ارغب في تحقيق التطور والتقدم في المركز دون التفكير بالمنافع الشخصية.			

سادسا: محور ادارة الوقت			
ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح
1.	افضل تنظيم برنامج العمل اليومي للعاملين وفق الية ادارة الوقت معدة لهذا الغرض.		
2.	اشعر اهتمام العاملين بالوقت في انجاز مهامهم اليومية.		
3.	اشعر بقلّة تخصيص الوقت للحوار مع المسؤولين من اجل المعاشية الميدانية بصورة دورية.		
4.	تقسيمات الوقت وفق كل مرحلة من مراحل الاعداد غير مخطط لها بشكل مسبق.		
5.	توجد سرعة في انجاز الطلبات المقدمة من قبل العاملين خدمة لأهداف المركز.		
6.	ارغب بعمل دراسات مستفيضة لإدارة الوقت وتنفيذ الواجبات.		
7.	ارغب بوجود الية مناسبة للتعامل مع الوقت في تنفيذ الواجبات.		

الملحق (2)

مقياس التمكن النفسي

جامعة الموصل

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الاستاذ الفاضل

تحية طيبة:

نضع بين يديك مقياس (التمكن النفسي)، والذي أعدته الباحثة، يرجى تفضلكم بالإجابة على فقراته، وذلك بوضع علامة (✓) أمام كل فقرة، وتحت البديل الذي تراه مناسباً، يرجى الإجابة على جميع فقرات المقياس بكل دقة وأمانة خدمة للبحث العلمي، علماً أن الإجابة تكون على كراسة المقياس نفسه. إذ يقصد بالتمكن النفسي: هو شعور ودافع داخلي إيجابي يتولد لدى الفرد نحو عمله للوصول الى مستويات راقية من التعاون وروح الفريق والثقة بالنفس والابداع والتفكير المستقل وروح المبادرة.

شاكرين تعاونكم معنا.....

العمر:

الدرجة الوظيفية:

التاريخ:

الباحثة

ت	الفقرات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جدا
1.	اشعر ان لدي رؤية واضحة اسعى من خلالها الى تحقيق الاهداف المرجوة للمركز.					
2.	توضيح العمل المراد انجازه من قبل العاملين في المركز .					
3.	اشعر ان تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين من خلال تلبية متطلباتهم بما يناسب الاداء الوظيفي.					
4.	افضل تخصيص موارد مالية كافية لدعم البرامج التطويرية لدى العاملين.					
5.	ارغب في التعاون مع مؤسسات المجتمع المختلفة خدمة للمصلحة العامة.					
6.	افضل تنظيم برنامج العمل اليومي للعاملين وفق الية ادارة الوقت لهذا الغرض.					
7.	ارى ان الاستراتيجية المتبعة للمركز لا تعتمد على التخطيط المسبق لها بحيث يخدم العاملين.					
8.	امكانية تطبيق الاستراتيجية المخطط لها من قبل الكوادر التابعة للمركز .					
9.	يتمتع العاملين في المركز بمستوى جيد من الكفاءة والخبرة.					
10.	ارى من الضروري تغيير مراكز العاملين وفق لما تقتضيه المصلحة العامة حسب الاحتياجات والكفاءة.					
11.	ارى ان توفير المناخ المناسب الذي يسمح بحرية الراي والتعبير لدى العاملين يسهم بتحقيق الاداء المناسب.					
12.	ارغب بتهيئة المنشآت الرياضية والامكانات المتاحة للحصول على مخرجات جيدة.					
13.	الامكانات المادية التي تخصص للمركز تغطي الانشطة والفعاليات الرياضية كافة.					
14.	قلة الحوافز المادية والمكافئات للعاملين في المركز .					
15.	يهتم المركز بتحديد المشكلات التي يتعرض لها العاملين والعمل على حلها.					
16.	يسعى المركز الى تنظيم برامج تروحية واجتماعية للعاملين وعوائلهم لتوطيد العلاقات فيما بينهم.					
17.	اشعر اهتمام العاملين بالوقت في انجاز مهامهم اليومية.					
18.	اشعر بقلّة تخصيص الوقت للحوار مع المسؤولين من اجل المعاشية الميدانية بصورة دورية.					
19.	وجود متابعة مستمرة لألية تنفيذ الاستراتيجية من قبل العاملين عليها.					
20.	الاستراتيجية المتبعة لا تسهم في استقطاب العاملين بالرغم من تقديم العروض المناسبة لهم.					

21.	ارى ان تحديد المهام والمسؤوليات للعاملين من قبل الادارة العليا لا تعتمد على الخبرة والكفاءة.				
22.	تخصيص ميزانيات مالية على المدى الطويل معتمدا على نظام التقييم الواقعي للخطط المالية.				
23.	يمتلك العاملون في المركز المعرفة القليلة بالقوانين والانظمة والتعليمات.				
24.	يحرص المركز على اعداد بيئة ملائمة للأبداع والتميز وصقل وتطوير العاملين.				
25.	افضل تطوير برامج المركز من اجل تأمين جودة الاداء للعاملين.				
26.	تحديد الاهداف المخطط لها من قبل العاملين وتنظيم الية الصرف وفقا للضوابط.				
27.	اشعر بقلّة وضع البرامج الاجتماعية والتنشيطية والتربوية للعاملين في المركز.				
28.	اعتقد ان دور العلاقات الاجتماعية والانسانية لها تأثير في تحقيق اهداف المركز.				
29.	تقسيمات الوقت وفق كل مرحلة من مراحل الاعداد غير مخطط لها بشكل مسبق.				
30.	توجد سرعة في انجاز الطلبات المقدمة من قبل العاملين خدمة لأهداف المركز.				
31.	قلة التعاون المشترك بين الادارات العليا والعاملين في وضع الخطة الاستراتيجية.				
32.	الاستراتيجية المتبعة في المركز تساعد وتسهم في خلق بيئة تربوية وتعليمية ترتقي الى مستوى الانجاز.				
33.	يحرص المركز على تقديم الاستراتيجية فيه خدمة للمجتمع من خلال تطوير المواهب الرياضية ورفدهم للمنتخبات الوطنية.				
34.	يحرص المركز على تقييم اداء العاملين بشكل دوري لتحديد نقاط القوة والضعف في عملهم.				
35.	ارى ان توفر مختبرات علمية وارضية جيدة في المركز يسهم في تطوير حركة البحث العلمي والتخصص.				
36.	النظام الاداري بالمركز لا يعمل على تحديد المسؤوليات لدى العاملين بدقة.				
37.	يبذل العاملين في المركز جهود استثنائية لتحقيق الاهداف المرجوة.				
38.	افضل وضع خطط استثمارية مستقبلية لإدامة عمل المراكز.				
39.	افضل تعديل الخطط المالية للمراكز وفقا للاحتياجات وتحديد مبالغ احتياطية للحالات الطارئة.				
40.	اشعر ان هناك تفاعل سلبي بين العاملين في المركز والمؤسسات الاخرى.				
41.	ارغب في تحقيق التطور والتقدم في المركز دون التفكير بالمنافع الشخصية.				
42.	ارغب بعمل دراسات مستفيضة لإدارة الوقت وتنفيذ الواجبات.				
43.	ارغب بوجود الية مناسبة للتعامل مع الوقت في تنفيذ الواجبات.				

الملحق (3)

مقياس التمكين النفسي بصورته النهائية

ت	الفقرات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة منخفضة	درجة منخفضة جدا
1.	اشعر ان لدي رؤية واضحة اسعى من خلالها الى تحقيق الاهداف المرجوة للمركز .					
2.	توضيح العمل المراد انجازه من قبل العاملين في المركز.					
3.	اشعر ان تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين من خلال تلبية متطلباتهم بما يناسب الاداء الوظيفي.					
4.	افضل تخصيص موارد مالية كافية لدعم البرامج التطويرية لدى العاملين.					
5.	افضل تنظيم برنامج العمل اليومي للعاملين وفق الية ادارة الوقت معدة لهذا الغرض.					
6.	ارى ان الاستراتيجية المتبعة للمركز لا تعتمد على التخطيط المسبق لها بحيث يخدم العاملين.					
7.	امكانية تطبيق الاستراتيجية المخطط لها من قبل الكوادر التابعة للمركز.					
8.	يتمتع العاملين في المركز بمستوى جيد من الكفاءة والخبرة.					
9.	ارى ان توفير المناخ المناسب الذي يسمح بحرية الراي والتعبير لدى العاملين يسهم بتحقيق الاداء المناسب.					
10.	ارغب بتهيئة المنشآت الرياضية والامكانات المتاحة للحصول على مخرجات جيدة.					
11.	الامكانات المادية التي تخصص للمركز تغطي الانشطة والفعاليات الرياضية كافة.					
12.	ارى ان تحديد المهام والمسؤوليات للعاملين من قبل الادارة العليا لا تعتمد على الخبرة والكفاءة.					
13.	يهتم المركز بتحديد المشكلات التي يتعرض لها العاملين والعمل على حلها.					
14.	يسعى المركز الى تنظيم برامج ترويحوية واجتماعية للعاملين وعوائلهم لتوطيد العلاقات فيما بينهم.					
15.	اشعر بقلة تخصيص الوقت للحوار مع المسؤولين من اجل المعاشية الميدانية بصورة دورية.					
16.	وجود متابعة مستمرة لألية تنفيذ الاستراتيجية من قبل العاملين عليها.					
17.	الاستراتيجية المتبعة لا تسهم في استقطاب العاملين بالرغم من تقديم العروض المناسبة لهم.					

18.	يمتلك العاملين في المركز المعرفة القليلة بالقوانين والانظمة والتعليمات.				
19.	يحرص المركز على اعداد بيئة ملائمة للأبداع والتميز وصقل وتطوير العاملين.				
20.	افضل تطوير برامج المركز من اجل تأمين جودة الاداء للعاملين.				
21.	تخصيص ميزانيات مالية على المدى الطويل معتمدا على نظام التقييم الواقعي للخطط المالية.				
22.	تحديد الاهداف المخطط لها من قبل العاملين وتنظيم الية الصرف وفقا للضوابط.				
23.	اعتقد ان دور العلاقات الاجتماعية والانسانية لها تأثير في تحقيق اهداف المركز.				
24.	تقسيمات الوقت وفق كل مرحلة من مراحل الاعداد غير مخطط لها بشكل مسبق.				
25.	توجد سرعة في انجاز الطلبات المقدمة من قبل العاملين خدمة لأهداف المركز.				
26.	قلة التعاون المشترك بين الادارات العليا والعاملين في وضع الخطة الاستراتيجية.				
27.	الاستراتيجية المتبعة في المركز تساعد وتسهم في خلق بيئة تربوية وتعليمية ترتقي الى مستوى الانجاز.				
28.	يحرص المركز على تقدم الاستراتيجية فيه خدمة للمجتمع من خلال تطوير المواهب الرياضية ورفدهم للمنتخبات الوطنية.				
29.	يحرص المركز على تقييم اداء العاملين بشكل دوري لتحديد نقاط القوة والضعف في عملهم.				
30.	ارى ان توفر مختبرات علمية وارضية جيدة في المركز يسهم في تطوير حركة البحث العلمي والتخصص.				
31.	النظام الاداري بالمركز لا يعمل على تحديد المسؤوليات لدى العاملين بدقة.				
32.	يبدل العاملين في المركز جهود استثنائية لتحقيق الاهداف المرجوة.				
33.	افضل وضع خطط استثمارية مستقبلية لإدامة عمل المراكز.				
34.	افضل تعديل الخطط المالية للمراكز وفقا للاحتياجات وتحديد مبالغ احتياطية للحالات الطارئة.				
35.	اشعر ان هناك تفاعل سلبي بين العاملين في المركز والمؤسسات الاخرى.				
36.	اشعر بقلّة وضع البرامج الاجتماعية والثقافية والتربوية للعاملين في المركز.				
37.	ارغب في تحقيق التطور والتقدم في المركز دون التفكير بالمنافع الشخصية.				
38.	ارغب بعمل دراسات مستفيضة لإدارة الوقت وتنفيذ الواجبات.				

الملحق (4)

مقياس الطموح

ت	الفقرات	موافق	محايد	غير موافق
1.	افضل وظيفة افضل من وظيفتي الحالية.			
2.	اميل الى الاستمرار في عملي والبقاء فيه لمدة طويلة ولا اغيره.			
3.	ارغب في الحصول على عمل جيد او وظيفة فأثابر واجهد نفسي حتى احصل على ذلك.			
4.	اعتقد ان الاصح ان انتظر حتى تأتيني الفرصة المناسبة.			
5.	احب ان اعمل في مجال تخصصي.			
6.	أؤمن بأن نجاحي في الحياة يعود لحظي وليس لجهدي.			
7.	يصيبني التعب والملل فيمنعني من مواصلة الاعمال التي اريد ان اتمها.			
8.	عند القيام بعمل ولم تظهر نتائجه بسرعة لم اتركه لعمل اخر.			
9.	اترك حاجياتي اليومية لشخص ما يعينني على قضائها.			
10.	اميل للتجديد في حياتي.			
11.	اتصدى للفشل دائما.			
12.	اجد صعوبة في تخطيط ما اقوم به من نشاط.			
13.	انا غير راض بمعيشتي ومركزي الحالي بوجه عام.			
14.	افضل العمل مع الجماعة وارغب ان اتولى دور القيادة بالنسبة اليهم.			
15.	اطمح الوصول الى مستوى ممتاز.			
16.	تقتي بنفسي وقدراتي كبيرة في تحقيق ما اسعى اليه.			
17.	اميل الى معرفة كل المعلومات المتعلقة بعملتي.			
18.	اهدافي في العمل محددة.			
19.	يشغلني التفكير في المستقبل.			
20.	يدفعني الفشل في عمل ما واتركه ولا احاول العودة اليه مرة اخرى.			
21.	نقد الآخرين لي لا يزعجني.			
22.	اشعر اني امثلك قدرات اكثر من منصبي هذا.			
23.	لدي اهداف واضحة في حياتي.			
24.	ينبغي الاستفادة من التجارب الفاشلة.			

الملحق (5)

أسماء السادة ذوي الخبرة والاختصاص

ت	الاسم	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1-	د. عكلة سليمان الحوري	استاذ	علم النفس الرياضي	جامعة الموصل/كلية التربية الاساسية /قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
2-	د. وليد خالد رجب	استاذ	قياس وتقويم	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3-	د. وليد ذنون يونس	استاذ مساعد	علم النفس الرياضي	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4-	د. علي حسين طبيل	استاذ مساعد	قياس وتقويم	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5-	د. ثامر ذنون	استاذ مساعد	علم النفس الرياضي	جامعة الموصل/كلية التربية الاساسية /قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
6-	د. احمد حازم	استاذ مساعد	قياس وتقويم	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7-	د. محمود مطر علي	مدرس	علم النفس الرياضي	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
8-	د. نبراس يونس ال مراد	استاذ مساعد	علم النفس الرياضي	جامعة الموصل/كلية التربية للنبات
9-	د. رافع ادريس عبد الغفور	استاذ مساعد	علم النفس الرياضي	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة