

الكفاية الادارية بدلالة التدفق النفسي لرؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة _ الكرة الطائرة) من وجهة نظر اعضاءها

أ.م.د. عامر حسين

أ.م.د. زهير صالح مجهول

علي نزار محي الميالي

ملخص البحث باللغة العربية

هدفت الدراسة الى تحديد مستويات الكفاءة الادارية والتدفق النفسي لرؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة_ الكرة الطائرة)، والتعرف على الكفاءة الادارية لرؤساء الاتحادات (المبارزة_ الكرة الطائرة) بدلالة التدفق النفسي من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الفرعية. استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته مع طبيعة البحث. وحدد مجتمع البحث برؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية في العراق بلعبي (المبارزة والكرة الطائرة) والبالغ عددهم (72) فرداً وهم يشكلون نسبة (100)% من مجتمع الأصل موزعين على (18) محافظة للكرة الطائرة و(6) محافظات للمبارزة. وبعد استخراج نتائج الدراسة استنتج الباحثون ان هنالك تباين نسبي في المستويات المعيارية بين رؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة والكرة الطائرة) في العراق في الكفاءة الادارية والتدفق النفسي، ويتمتع رؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة والكرة الطائرة) في العراق بمستوى متوسط الى عالي في الكفاءة الادارية والتدفق النفسي، وللتدفق النفسي علاقة ارتباط طردية عالية جدا مع الكفاءة الادارية ويساهم بشكل كبير في مستوى الكفاءة الادارية لرؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة والكرة الطائرة) في العراق.

Administrative competence in terms of psychological flow of heads of sub-federations (fencing – volleyball) from the point of view of their members

By

Ali Nizar Mohi

Zuhair Saleh Majhoul, PhD

Amer Hussein,

PhD

College of Physical Education and Sports Sciences

University of Kerbala

The study aimed to determine the levels of administrative efficiency and psychological flow of heads of sub-federations (fencing – volleyball), and to identify the managerial competence of heads of federations (fencing – volleyball) in terms of psychological flow from the viewpoint of members of sub-federations. The researchers used the descriptive approach (survey method and correlational) to suit the nature of the research. The research population was identified with the heads and members of the sub-federations in Iraq with the two games (fencing and volleyball), which is (72) individuals, and they constitute (100)% of the original population, distributed over (18) volleyball governorates and (6) of fencing governorates. After extracting the results of the study, the researchers concluded that there is a relative discrepancy in the standard levels between the heads of the sub-federations (fencing and volleyball) in Iraq in administrative efficiency and psychological flow, and the heads of sub-federations (fencing and volleyball) in Iraq enjoy a medium to high level in administrative efficiency and psychological flow. The psychological flow has a very high correlation directly with administrative efficiency and contributes significantly to the level of administrative competence of heads of sub-federations (fencing and volleyball) in Iraq.

1- التعريف بالبحث :

1 - 1 مقدمة البحث وأهميته :

تعد الإدارة أساس العمل في كل المجالات وتمثل الشريان النابض للحياة ، اذ دخلت في كل تفاصيل عمل المؤسسات من دون استثناء وتعد كأساس تبنى عليه جميع المفاهيم العلمية لعمل المؤسسة والتخطيط لما تروم له حاضراً ومستقبلاً⁽¹⁾ ، من هذا المنطلق يمكننا ان نعرف ان الادارة الجيدة هي اساس كل تطور وتغيير ايجابي يمكن ان يحدث لجميع مؤسسات الدولة والذي سينعكس ايجابا على تطور البلد في جميع المجالات كحصوله نهائية لهذا التطور.

اذ يجب ان تتمتع هذه القيادات الادارية الرياضية بمواصفات خاصة تمكنهم وتساعدتهم من القيام ببعض الاعمال والنشاطات بطريقة جيدة، اذ ترتبط المهارات الفكرية بمدى كفاءة الفرد في الاحساس بالمشكلات الرياضية وايجاد الحلول وابتكار الافكار ،واذا فان تلك المهارات تشير الى قدرة الفرد على تصور وادراك

(1) احسان محمد الحسن؛ علم الاجتماع الرياضي ، ط1، (عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005م)، ص33.

المواقف وخاصة مواقف الازمات والصراعات، وتميز الافراد بعضهم عن بعض في المهارات القيادية هو ما يرشح القادة الرياضيين لتبوء منصب القيادة ،اذ ترتبط المهارات الفكرية بقدرة القائد على التنبؤ والتصور والتوقع وبعد النظر ورؤية الصور المتكاملة الى موقف او مشكلة تتعرض لها الهيئة الادارية، (2).

أكد علماء النفس في اكثر من موقف ودراسة ان كل شخص ناجح في عمله الاداري وقائد جيد يحتاج الى التدفق النفسي والذي هو حالة من الاستغراق التام في النشاط أو المهمة بحيث يشعر الفرد بالتوحد معها ويصاحب ذلك حالة من فقدان الوعي الاعتيادي بالذات وشعور بمرور الوقت بسرعة أو ببطء فربما تقضي ساعات وتظن أنك أمضيت وقتاً قصيراً أو تشعر بمرور وقت طويل، ومن هذا فان التدفق النفسي يحسب انه افضل حالات الذكاء الوجداني وان تمكن القائد الاداري من الدخول الى منطقة التدفق النفسي ،فان انفعالاته ستعمل على تعزيز ادائه الاداري ولن تكون مجرد عواطف ،بل ستكون انفعالات ايجابية ، وهذه الانفعالات هي المحرك لقوى الفرد البدنية والفكرية ليقوم بمهامه على اتم وجه.

تكمن اهمية هذا البحث في محاولة الباحث للتوصل الى نسبة مساهمة التدفق النفسي في الكفاءة الادارية مما يسهل عملية اختيار القيادات الادارية للاتحادات الفرعية الاولمبية او عمل دورات تطويرية للقيادات الحالية في هذه المجالات لرفع مستوى كفاءتها .

1 - 2 مشكلة البحث :

تلخصت مشكلة البحث في التساؤلات التالية:-

- ما مستوى الكفاءة الادارية التي يتمتع بها رؤساء الاتحادات الفرعية للعبتي المبارزة والكرة الطائرة في العراق من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الفرعية ؟
- ما مستوى التدفق النفسي الذي يتمتع بها رؤساء الاتحادات الفرعية للعبتي المبارزة والكرة الطائرة في العراق ؟
- ما مستوى الكفاءة الادارية لرؤساء الاتحادات (المبارزة- الكرة الطائرة) بدلالة التدفق النفسي من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الفرعية؟

1- 3 أهداف البحث :

- 1_ اعداد مقياس الكفاءة الادارية لرؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة- الكرة الطائرة) من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الفرعية.
- 2_ بناء مقياس التدفق النفسي لرؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة -الكرة الطائرة).

(2) نعمة عباس الخفاجي و طاهر محسن الغالبي؛ الفكر الاداري المعاصر، ب، ط، (عمان، دار اليازوري، 2008)، ص51.

3_ تحديد مستويات الكفاءة الادارية والتدفق النفسي لرؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة_ الكرة الطائرة)

4_ التعرف على الكفاءة الادارية لرؤساء الاتحادات (المبارزة_ الكرة الطائرة) بدلالة التدفق النفسي من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الفرعية.

1 - 4 مجالات البحث :

1-4-1 المجال البشري: رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية بلعبتي المبارزة والكرة الطائرة للجنة الاولمبية.

2-4-1 المجال الزمني: 2019/10/5 الى 2020/3/28

3-4-1 المجال المكاني: اماكن عمل (تواجد) رؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية للعبتي (المبارزة والكرة الطائرة).

2 _ الدراسات النظرية والدراسات السابقة.

1_2 الدراسات النظرية

2 _ 1_1 الادارة:

تعتبر الادارة " نشاط وعمل متميز له طابع وعلاقة مباشرة بمعظم تفاصيل حياة البشر وبنفس الوقت هي وسيلة واداة عمل فعاله وناجحة تعمل على تحقيق الاهداف المخطط لها في أي مجال بمجالات معيشة الانسان فاذا استبعدت الادارة تكون العشوائية متمركزة في أي عمل اخر ، حيث يؤدي لعدم تحقيق اي غاية وهدف مخطط له مسبقا حيث مهما اختلف حجم الاهداف اذ بدون الادارة سيواجه كل انسان في عمله صعوبة وفوضى.⁽¹⁾

نستنتج من ما سبق ان النجاح و الفشل في مستوى المؤسسة و المنظمة يترتب على مدى امكانية الإدارة في استخدام موارد المتاحة وكيفية تنظيمها بشكل افضل ، اذ ان الإدارة بالواقع عامل حاسم ومؤثر بالحياة الحديثة وهي وسيلة لتحقيق حياة ومعيشة أفضل وانسب للشعوب، حيث اتضح بان التقدم بالبلدان النامية والمتأخرة لا يحدث الا عندما تكون الإدارة قادرة في صنع وتكوين أساساً نموذجي وصحيح للبناء وبعدها تتطور لكي تصل لمستوى أعلى وأفضل تقدماً⁽²⁾.

2_1_2 الكفاءة الادارية:

عرّفت الكفاءة من قبل الكثير من العلماء والباحثين، ونستعرض بعض من هذه التعريفات :-

(1) قتيبة احمد شهاب الدين ؛ الادارة والتنظيم في التربية الرياضية لطلبة كليات واقسام التربية الرياضية ، الطبعة الاولى، (العلی،الموصل،2013)، ص11.

(2) اشرف عبدالمعز وابو النور ؛ الاسس العلمية للادارة : (مطبعة حمادة الحديثة ،لقاهرة ،2015)، ص35.

(محمد سعيد أحمد: 1979) أنها تعني القدرة على تحقيق النتائج المنشودة بأقل قدر ممكن من المجهود أو النفقة⁽³⁾، وكذلك عُرِّفت من قبل (Agbodan & Amoussouga F.G:1995) على أنها الطريقة المثلى في استعمال الموارد المتاحة في عملية الإنتاج، فيمكننا القول ان الكفاءة ،هي الانتفاع من الموارد المادية والبشرية المتاحة بأقل تكلفة ممكنة⁽⁴⁾

وذكر (مصبح بن علي الكندي :2014) ان الكفاءة الادارية" هي القدرة على أداء المهمات الإدارية بكفاءة عالية في وقت قصير وبجهود وتكاليف قليلة وما تمثل من الاتصال والاجتماعات وصنع القرار والعلاقات الإنسانية والمجال الإداري، ويشير أيضا انها الاستفادة من الطاقة البشرية الموجودة في المؤسسة الى اقصى حدود مواطن القوة في تلك الموارد.

2_1_2 مكونات الكفاءة الإدارية

ككل عمل يقوم به الانسان فان الكفاءة الادارية تتكون من اجزاء او اقسام يمكن بمجموعها ان نحكم على كفاءة الشخص الادارية ،ومن هذا المدخل سيستعرض الباحث مكونات الكفاية الادارية بحسب ما ذكره اصحاب الاختصاص في مجال الادارة ،كي يمكننا من التعرف على هذه المكونات(مما يسهل علينا فهم الكفاءة الادارية بدقة اكثر ،وكذلك تحديد الركائز الاساسية لها والتي يمكن من خلالها ان نحكم على كفاءة الفرد الادارية، ومن هذا المدخل نذكر بان الكثير من المختصين اختلفوا في كيفية تحديد الكفاءة الإدارية وما هي اهم المكونات او المؤشرات التي يمكن من خلالها ان نقيس الكفاءة التي يتمتع بها افراد المؤسسة فبعضهم يشير الى:

- ان الكفاءة تتكون من مكونين أساسيين هما:
- المكون المعرفي(Knowledge) : اذ يتكون من مجموعة من المفاهيم و الإدراكات والقرارات المكتسبة.
- المكون السلوكي(Behavior) : ويشمل مجموعة من الأعمال التي يمكن مشاهدتها .⁽¹⁾

2_1_3 التدفق النفسي :

التعريف الاصطلاحي للتدفق النفسي:

تعريف (شكرنت ميهالي 1995): هو " عندما يكون المرء مندمجاً او مستغرقاً بشكل تام في نشاط ما من أجل ان ينجز ذلك النشاط في ذاته، وهي حالة ينسى فيها الفرد ذاته، اذ يتسارع ويتطير الزمن بين يديه من دون شعور بذلك ويحدث تدفق تلقائي لكل فعل وكل تفكير وكل حركة في وحدة مسار كأن المرء يقوم بعزف مقطوعة موسيقية، وبالتالي هي عبارة عن حالة تستولي على المرء بمختلف منظومات شخصيته، وتعمل على

(3) محمد سعيد احمد : الكفاءة والكفاية والفعالية، نقابة التجاريين، مجلة التجاريين، العدد ٥، أكتوبر نوفمبر، ١٩٧٩، ص24.

(4)– Agbodan M.M. et Amoussouga F.G., Les facteurs de performance de l'entreprise, Actualité Scientifique, France, 1995

(1) اسيل طاهر سليمان : تقييم كفاءة القيادات الإدارية في بعض المؤسسات الرياضية في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر العاملين فيها، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية ، جامعة تكريت، 2010، ص17.

دفعه لكي يوظف كل مهاراته وإمكاناته و قدراته إلى أقصى حد ممكن، وهي بهذا المعنى تعتبر أعلى تجليات الظاهرة الإبداعية".⁽²⁾

ويرى (أحمد البهاص) التدفق بأنه "خبرة عالية ومثالية تحدث لدى الشخص من وقت لآخر، عندما تؤدي المهام والواجبات بأقصى درجات الاداء ، ويتحدد هذا التدفق النفسي من خلال الانتقال التام في الاداء، ويكون هناك انخفاض الوعي بالزمان والمكان اثناء العمل والاداء، ونسيان كل احتياجات الذات، والسرور التلقائي الذي يكون مصحوب بالبهجة والمتعة اثناء العمل"⁽³⁾

2_1_3 أهمية التدفق النفسي في المجال الرياضي

إنَّ الاهتمام بتدعيم وتنمية المهارات النفسية لدى الإداريين يعمل على إعدادهم إعداداً شاملاً لغرض تحقيق أفضل مستويات الانجاز في العمل، حيث إنَّ اكتساب الإداريين للمهارات النفسية يعمل على الزيادة من قدرتهم في مواجهة الضغوط، ومن ثم السعي على التكيف مع ظروف المنافسات و العمل لغرض الوصول إلى أفضل أداء والاستمتاع بالنشاط والعمل الممارس.⁽⁴⁾

2-2 الدراسات السابقة:

2-2-1 دراسة (منتهى جاسم عبد الشمري : 2003)⁽¹⁾

(بناء اختبار لقياس الكفاءة الادارية لرؤساء الأقسام في جامعتي بغداد و المستنصرية)

2-2-2 دراسة حيدر حسن كاظم البديري (2015)⁽²⁾:

" تأثير أسلوب التطبيق الذاتي والمتعدد المستويات في تطوير مهارتي المناولة والتهديف ورفع مستوى التدفق النفسي للطلاب بكرة القدم"

3_ منهجية البحث واجراءاته الميدانية :

3_1 منهج البحث: ان لكل بحث يكون هناك منهج خاص به يعمل الباحث على اتخذه بشكل يكون متوافق مع المشكلة وطبيعتها من أجل للوصول الى حقائق علمية دقيقة، اذ ان المنهج هو ذلك الطريق المتبع لكي

(2) محمد السعيد عبد الجواد ابو حلاوة: حالة التدفق المفهوم، الأبعاد، والقياس، الكتاب الإلكتروني لشبكة العلوم

النفسية، اصدار شبكة العلوم النفسية العربية، العدد (29)، 2013، ص14.

(3) سيد احمد ،احمد البهاص : التدفق النفسي والقلق الاجتماعي لدى عينة من المراهقين مستخدمي الانترنت (دراسة سيكو مترية - اكلينيكية)، مصر، المؤتمر السنوي الخامس عشر، مركز الارشاد النفسي، جامعة عين شمس، 2010، ص124-126.

(4) محمد حسن علاوي: مدخل للإعداد النفسي للرياضات، مجلة الجمعية المصرية لعلم النفس الرياضي- الاعداد النفسية للبطل الرياضي، الاصدار (3)، 2006، ص25.

(1) منتهى جاسم عبد الشمري: بناء اختبار لقياس الكفاءة الادارية لرؤساء الأقسام في جامعتي بغداد والمستنصرية ،رسالة ماجستير ، كلية التربية ابن الهيثم -ادارة تربوية / جامعة بغداد ، 2003.

(2) حيدر حسن كاظم البديري: تأثير اسلوب التطبيق الذاتي والمتعدد المستويات في تطوير مهارتي المناولة والتهديف ورفع مستوى التدفق النفسي للطلاب بكرة القدم، (رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية- جامعة بابل)، 2015.

نصل الى حقيقة متعلقة بالظاهرة المراد البحث بها، اذ اتبع الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته مع طبيعة البحث وأهدافه،⁽³⁾

2_3 مجتمع البحث و عينته :ان اختيار الباحث للعينة يعتبر من المراحل ذات الاهمية في البحث حيث يجب ان يكون الاختيار دقيق وممثل للمجتمع الاصلي تمثيل صادقاً يكون منسجم مع طبيعة الحالة التي يراد دراستها ، حيث تم تحديد مجتمع البحث بطريقة القرعة من خلال اخذ اتحاد من الالعب الفردية وهو (المبارزة) واخذ اتحاد من الالعب الجماعية وهو (الكرة الطائرة) ويتكون من (رؤساء الاتحادات الفرعية ، واعضاء الاتحادات الفرعية في العراق) للعبتي المبارزة والكرة الطائرة والبالغ عددهم (72) فرداً ، وهم يشكلون نسبة (100%) من مجتمع الأصل موزعين على (6) محافظة لاتحاد المبارزة هي: (بغداد، كربلاء، ميسان، البصرة، و المثنى، ديالى) و(18) محافظة وهي تمثل كل محافظات العراق للكرة الطائرة والجدول (1)و(2) يبينان تفاصيل عينه البحث :

الجدول (1)

يبين التفصيل الكامل لتوزيع عينه الدراسة الخاصة بمقياسي الدراسة الكفاءة الادارية .

ت	المحافظة	اسم الاتحاد	عينة الاستطلاع	عينة البناء	عينة التطبيق
1	بغداد	مبارزة	2	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	2	صفر	صفر
2	بصرة	مبارزة	صفر	2	2
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
3	ديالى	مبارزة	2	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	2	صفر	صفر
4	كربلاء المقدسة	مبارزة	صفر	2	2
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
5	ميسان	مبارزة	صفر	2	2
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
6	المثنى	مبارزة	صفر	2	2
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
7	النجف الاشرف	مبارزة	صفر	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
8	القادسية	مبارزة	صفر	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
9	ذي قار	مبارزة	صفر	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	صفر	2	2

(3) نوري إبراهيم الشوك ورافع صالح الكبيسي : دليل الباحث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية ، بغداد ، ب م ،

10	الانبار	مبارزة	صفر	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
11	واسط	مبارزة	صفر	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
12	صلاح الدين	مبارزة	صفر	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
13	دهوك	مبارزة	صفر	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
14	نينوى	مبارزة	صفر	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
15	اربيل	مبارزة	صفر	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
16	كركوك	مبارزة	صفر	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
17	السليمانية	مبارزة	صفر	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
18	بابل	مبارزة	صفر	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	صفر	2	2
المجموع الكلي			4	44	44

الجدول (2)

يبين التفصيل الكامل لتوزيع عينه الدراسة الخاصة بمقياس التدفق النفسي

ت	المحافظة	اسم الاتحاد	عينة الاستطلاع	عينة البناء	عينة التطبيق
1	بغداد	مبارزة	صفر	1	1
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
2	بصرة	مبارزة	صفر	1	1
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
3	ديالى	مبارزة	1	صفر	صفر
		الكرة الطائرة	1	صفر	صفر
4	كربلاء المقدسة	مبارزة	صفر	1	1
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
5	ميسان	مبارزة	صفر	1	1
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
6	المتنى	مبارزة	صفر	1	1
		الكرة الطائرة	صفر	1	1

7	النجف الاشرف	مبارزة	صفر		
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
8	القادسية	مبارزة	صفر		
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
9	ذي قار	مبارزة	صفر		
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
10	الانبار	مبارزة	صفر		
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
11	واسط	مبارزة	صفر		
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
12	صلاح الدين	مبارزة	صفر		
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
13	دهوك	مبارزة	صفر		
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
14	نينوى	مبارزة	صفر		
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
15	اربيل	مبارزة	صفر		
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
16	كركوك	مبارزة	صفر		
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
17	السليمانية	مبارزة	صفر		
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
18	بابل	مبارزة	صفر		
		الكرة الطائرة	صفر	1	1
المجموع الكلي			2	22	22

اذ قام الباحث بتوزيع العينة للبحث حسب التفصيل الاتي :-

1- عينة التجربة الاستطلاعية للمقاييس :

فيما يخص مقياسي (الكفاءة الادارية) تكونت عينة التجربة الاستطلاعية من (4) اعضاء اتحادات فرعية من اتحادي (المبارزة والكرة الطائرة) تم اختيار الاتحادات الفرعية للتجربة الاستطلاعية بطريقة عشوائية عن طريق القرعة واشتملت عينة التجربة الاستطلاعية على عضوان من بغداد وعضوان من ديالى، من اتحادي المبارزة والكرة الطائرة .

اما فيما يخص مقياس التدفق النفسي فتكونت عينة التجربة الاستطلاعية من اثنان من رؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة والكرة الطائرة) وتمثل رؤساء الاتحادات الفرعية في ديالى وعددهم واحد لكل من اتحاد المبارزة والكرة الطائرة.

2- عينة البناء للمقاييس الدراسة:

اشتملت عينة الاعداد والبناء للمقياس (الكفاءة الإدارية) لرؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة والكرة الطائرة) على (44) عضو من الاتحادين الفرعيين موزعين على (4) محافظة لاتحاد المبارزة هي: (بغداد، ميسان، البصرة، و المثنى)، حيث تم استبعاد محافظتان (كربلاء، ديالى) كونهم تجربه استطلاعية و(16) محافظة وهي تمثل كل محافظات العراق باستثناء (كربلاء، ديالى) للكرة الطائرة كونهم تجربه استطلاعية، وشملت عينة بناء مقياس التدفق النفسي لرؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة والكرة الطائرة) على (22) رئيس اتحاد فرعي لكلى الاتحادين وتمثلت ب (5) محافظات هي (بغداد، كربلاء، بصره، ميسان، المثنى) لاتحاد المبارزة وتم استبعاد رئيس اتحاد ديالى كونه من التجربة الاستطلاعية، اما عينة اتحاد الكرة الطائرة فشملت كل رؤساء الاتحادات الفرعية لكل محافظات العراق وعددهم (17) باستثناء محافظة ديالى كونه من التجربة الاستطلاعية.

3- 3 وسائل جمع المعلومات والادوات والأجهزة المستعملة:

1- الوسائل البحثية : وتتضمن :

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية .
- المقابلات الشخصية .
- استبانة الخبراء لمقاييس الدراسة الكفاءة الإدارية التدفق النفسي الفاعلية القيادية .
- كتب تسهيل المهمة.
- الزيارات الميدانية لجمع المعلومات.
- فريق العمل المساعد .
- المقياس المستعمل في البحث : (الكفاءة الإدارية).

2- الأدوات والأجهزة: المستعملة:

- جهاز حاسوب نوع (hp) عدد (1) .
- حاسبة الكترونية يدوية نوع (CASIO) عدد (1) .
- برنامج Microsoft excel.
- استمارات تفريغ البيانات.
- قرطاسية وأدوات مكتبية (أوراق وأقلام).

3- 4 إجراءات البحث الميدانية:

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي تطلب من الباحث اعداد مقياس الكفاءة الإدارية لرؤساء الاتحادات من وجهه نظر الأعضاء وبناء مقياسي التدفق النفسي لرؤساء الاتحادات من وجهه نظر أعضاء الاتحاد، وتطبيقه وفق الخطوات الآتية:

3- 4- 1 إجراءات اعداد مقياس الكفاءة الادارية:

بما إن أحد أهداف البحث هو تعديل مقياس (الكفاءة الإدارية من وجهة أعضاء الاتحادات)، لذا قام الباحث بالاعتماد على المقياس المعد من قبل (دعاء زهير تركي: 2018)⁽¹⁾، لذا قام الباحث اعداد هذا المقياس تحقيقاً لهذا الهدف ، ولغرض تحقيق ذلك اتبع الباحث الخطوات المحددة في الاعداد من أجل الحصول على مقياس يتمتع بأسس علمية رصينة ، والعمل على ذلك باتباع جملة من الخطوات المهمة وهي

3-4-1-1 مجالات مقياس الكفاءة الإدارية:

لقد احتوى مقياس الكفاءة الإدارية الذي اعتمده الباحث على 4 مجالات ضمت

1- مجال كفاءه المهارات الإدارية.

2- مجال الكفاءة العلمية والفكرية.

3- مجال كفاءة الشخصية القيادية.

4- مجال كفاءة العلاقات الإنسانية والاجتماعية.

3-4-1-2 إعداد فقرات مقياس الكفاءة الإدارية:

بعد ان اطلع الباحث على الدراسات السابقة والأدبيات ومتابعته للمقاييس ذات العلاقة قام باعتماد مقياس الكفاءة الادارية المعد من قبل الباحثة (دعاء زهير تركي: 2018) احتوى مقياس الكفاءة الادارية الذي اعتمده الباحث على (41) فقرة ولكون مقياس المعد خاص للموظفين العاملين في المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق وهذه الهيكلية الإدارية تختلف عن هيكلية الاتحادات فقد عمل الباحث على إعادة صياغة (41) فقرة وعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية ، واتخاذ ما يلزم اتخاذه من تعديل للفقرات بما يتلاءم مع طبيعة العينة وكذلك مع موضوع الدراسة وكما مبين في الجدول (4) ادناه ،

3-4-1-3 تحديد صلاحية فقرات مقياس الدراسة (الكفاءة الادارية)

بعدما قام بإعداد فقرات المقياس بصيغته الأولية والتي بلغ عددها (41) فقرة ينظر ملحق (1) موزعه على اربع مجالات (كفاءة المهارات الادارية، الكفاءة العلمية والفكرية، كفاءة الشخصية القيادية، كفاءة العلاقات الانسانية والاجتماعية) والتي تم عرضها على (11) خبير من المختصين في مجال علم الادارة لمعرفة مدى صلاحية كل الفقرات في قياس ذلك الهدف الذي وضعت من أجله. وقد أفادت النتائج بتعديل وإعادة صياغة بعض من الفقرات وكذلك حذف بعض من الفقرات، اذ اعتمد الباحث في صلاحية الفقرة واختيارها وفقاً لاختبار (كا2) كمعيار وبهذا أصبح عدد فقرات المقياس النهائية (38) فقرة والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3)

يبين مدى اتفاق الخبراء والمختصين حول صلاحية فقرات مقياس الكفاءة الإدارية بعد التعديل

(1)دعاء زهير تركي: الصراع الاداري وعلاقته بالكفاءة الإدارية لدى العاملين في المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق، رسالة ماجستير، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة واسط، 2018.

ت	أرقام الفقرات في المقياس	عدد الفقرات	عدد الخبراء ونسبهم المئوية				قيمة (كا ²) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
			النسبة المئوية	غير موافقون	النسبة المئوية	النسبة المئوية		
1	1-2-3-6-9 10-11-16 17-18-21 25-28-29 30-31-33 39-40	19	100%	0	11	0%	11	معنوي
2	5-7-8-12 13-15-19 24-26-32 34-38-41	13	90.90%	1	10	9.09%	7.36	معنوي
3	4-14-22-23 27-36	6	81.81%	2	9	18.18%	4.45	معنوي
4	20	1	27.27%	8	3	72.72%	2.27	غير معنوي
5	35-37	2	54.54%	5	6	45.45%	0.09	غير معنوي

وبعد ان انتهاء من عملية إعداد الفقرات للمقياس، فقد حذفت (3) فقرات من المقياس الأصلي كونه لم يحصل على اتفاق الخبراء لان قيمة (كا²) المحسوبة كانت اقل من قيمة (كا²) الجدولية البالغة (3.84) عند درجة حرية (1) وبذلك اصبح المقياس بصورة الجديدة والمعدلة يحوي على (38) فقرة ينظر المحلق (3) والذي من خلاله سيتم عرضة على عينة الاعداد.

3-4-1-4 إعداد تعليمات الإجابة عن المقياس:

إن إعداد التعليمات الخاصة بالمقياس توضح للمستجيب كيفية الإجابة عن عباراته، وروعي في إعداد هذه التعليمات أن تكون واضحة وسهلة ومفهومة ولزيادة الوضوح تضمنت التعليمات عن كيفية الإجابة عن فقرات المقياس. وأشار في التعليمات أن المهم الإجابة بما يلئم متطلبات المستجيب فعلاً أي التي تنطبق على عمل المستجيب فعلاً، وضرورة الإجابة عن جميع فقرات المقياس بكل صراحة ودقة وستحظى الإجابة بالسرية التامة لأغراض البحث العلمي.

3-4-1-5 التجربة الاستطلاعية لمقياس الكفاءة الادارية:

طبق المقياس على عينة استطلاعية والبالغة (4) فرداً من أعضاء الاتحادات يوم الاحد الموافق (2019/10/13) وطلب منهم قراءة التعليمات والعبارات، والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي تواجههم أثناء الاستجابة ، وبعد الانتهاء من التطبيق اتضح أن التعليمات واضحة والعبارات مفهومة من

المجيبين ، واتضح أن متوسط الوقت المستغرق للإجابة عن المقياس (14) دقيقة ضمن مدى اعلى وقت (16) دقيقة وأقل وقت (12) دقائق ، وبذلك أصبح المقياس بتعليماته وفقراته الـ (38) جاهزة للتطبيق من أجل التحليل الإحصائي للفقرات.

3-4-1-6 تطبيق مقياس الكفاءة الادارية على عينة الاعداد:

إن الغرض من تطبيق فقرات المقياس على عينة الاعداد لتحليلها إحصائيا واختيار الصالحة منها واستبعاد غير الصالحة استناداً إلى قدرتها التمييزية باستخدام أساليب (التحليل الأولي لفقرات المقياس والمجموعتين الطرفيتين والتحليل العاملي) تمهيداً لتهيئة الصيغة النهائية للمقياس قبل استخراج مؤشرات الصدق والثبات ، وطبق المقياس على عينة الاعداد والبالغ عددهم (44) عضواً من أعضاء الاتحادات وأكد الباحث ضرورة قراءة التعليمات والفقرات بدقة والإجابة بصدق وأمانة عن جميع فقرات المقياس ، وذلك في المدة من يوم الاحد الموافق (2019/10/22) إلى يوم الاثنين الموافق (2019/11/25).

3-4-1-7 طريقة تصحيح مقياس الكفاءة الادارية:

إنّ عملية تصحيح المقياس تجري بوضع درجة مناسبة لكل فقرة وبحسب إجابة المستجيب عن طريق مفتاح التصحيح وهو الأداة التي يكشف بها الفاحص عن الإجابات التي تدل على وجود النتيجة التي تقاس ، ولمعرفة إجابات افراد أعضاء الاتحادات استعمل الباحث مفتاح التصحيح (5-1) المعد لهذا الغرض وحسبت الدرجة الكلية على أساس مجموع أوزان الإجابات عن فقرات المقياس والبالغة (38) فقرة ، إذ منحت الدرجات لبدائل الإجابة كما يأتي : (موافق بشدة 5 درجة) ، (موافق 4 درجة) ، (موافق احياناً 3 درجة) ، (غير موافق 2 درجة) ، (غير موافق بشدة 1 درجة) ، وبهذا فان أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (190) وأدنى درجة تحصل عليها (38)، اذ جمعت هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل مجال ومن ثم الدرجة الكلية لكل استمارة باستعمال مفتاح التصحيح المعد لذلك .

3_4_1_8 التحليل الإحصائي لمقياس الكفاءة الادارية :

يهدف التحليل الإحصائي إلى حساب القوة التمييزية والاتساق الداخلي لفقرات المقياس ، أي أن تحليل الفقرات يعني الإبقاء على الفقرات الجيدة في الاختبار ⁽¹⁾ ، واتبع الباحث أسلوبين في تحليل فقرات مقياس الكفاءة الادارية هما القوة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) و معامل الاتساق الداخلي .

3-4-1-8-1 القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) :

للكشف عن القدرة التمييزية لفقرات مقياس الكفاءة الادارية استعمل الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين، إذ يعد هذا الأسلوب من الأساليب المناسبة لتمييز الفقرات، وتحقق الباحث من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام هذا الأسلوب عن طريق عينة التحليل الإحصائي البالغة (44) من أعضاء الاتحادات

- ترتيب الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة في المقياس .

(1) مطانيوس ميخائيل : المقياس والتقويم في التربية الحديثة ، ط1 ، دمشق ، منشورات جامعة دمشق ، 1999 ، ص25 .

- تعيين ما نسبته (33%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا و(33%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، لأن هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز ، إذ بلغ عدد الاستثمارات عند كل مجموعة (15) استثمار ، واستبعاد نسبة (34%) الوسطى وعددها (15) استثمار .

إذ يذكر (كيلي، Kelly) بأنه عند تحليل مفردات الاختبار يجب الاعتماد على النسبة (27%) من الأفراد في كل مجموعة من المجموعتين الطرفيتين واستبعاد نسبة (46) الوسطى ؛ لأن هذه النسبة تعطي أكبر حجم وأقصى تمايز ممكن ، ومن المفيد ذكره هنا هو أن هذه النسبة تكون عند عدد عينة بناءً بحدود (100) فرد تقريباً أما إذا قل عن ذلك فيمكن اعتماد نسبة تصل إلى (33%)⁽²⁾ .

- حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (38) فقرة باستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وعدت القيمة التائية دالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات ، والجدول (4) يُبين نتائج الاختبار لجميع الفقرات.

الجدول (4)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة والدلالة الإحصائية لمقياس الكفاءة

ت	الحدود العليا 33 %		الحدود الدنيا 33%		قيمة (sig)	الدلالة الإحصائية
	ع	س	ع	س		
1	3.98	0.84	3.31	0.82	0.029	معنوي
2	3.35	0.62	2.70	0.88	0.000	معنوي
3	3.44	0.79	2.39	0.83	0.028	معنوي
4	3.26	0.76	2.24	0.87	0.000	معنوي
5	3.50	1	2.67	0.75	0.000	معنوي
6	3.65	0.80	2.91	0.81	0.004	معنوي
7	3.39	0.68	2.31	0.75	0.000	معنوي
8	3.69	0.88	2.56	0.77	0.004	معنوي
9	3.59	0.88	2.28	0.76	0.002	معنوي
10	3.52	0.79	2.07	0.95	0.000	معنوي
11	3.52	0.82	1.96	0.67	0.000	معنوي
12	3.80	0.87	2.37	0.85	0.000	معنوي
13	3.92	0.75	2.54	0.77	0.003	معنوي
14	4.02	0.86	2.53	0.69	0.006	معنوي
15	4.20	0.76	2.79	0.76	0.041	معنوي

(2) عامر سعيد الخيكاني وإيمن هاني الجبوري : الاستخدامات العملية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية ، النجف الأشرف ، دار الضياء للطباعة ، 2016 ، ص 67 .

معنوي	0.005	0.78	2.65	0.80	3.96	16
معنوي	0.000	0.74	2.44	0.84	3.76	17
معنوي	0.000	0.83	2.72	0.91	3.81	18
معنوي	0.011	0.77	2.48	0.95	3.68	19
معنوي	0.017	0.84	2.44	0.80	3.65	20
معنوي	0.000	0.91	2.31	0.88	3.70	21
معنوي	0.000	0.67	2.13	0.85	3.63	22
معنوي	0.004	0.72	2.07	0.67	3.35	23
معنوي	0.049	0.63	1.85	0.98	3.20	24
معنوي	0.005	0.69	1.83	0.94	3.22	25
معنوي	0.000	0.70	1.67	0.88	3.02	26
معنوي	0.002	0.71	1.90	0.99	3.20	27
معنوي	0.022	0.69	1.92	1.00	3.48	28
معنوي	0.000	0.66	2.02	1.01	3.26	29
معنوي	0.001	0.73	2.13	0.74	3.50	30
معنوي	0.000	0.82	2.07	0.90	3.42	31
معنوي	0.000	0.95	2.13	1.03	3.20	32
معنوي	0.034	0.77	2.22	0.87	3.33	33
معنوي	0.031	0.91	2.33	0.96	3.54	34
معنوي	0.003	1.03	2.64	0.82	3.92	35
معنوي	0.004	1.04	2.57	0.92	3.63	36
معنوي	0.000	0.82	2.44	0.73	3.74	37
معنوي	0.004	0.94	2.39	0.93	3.74	38

وبعد تحليل نتائج فقرات المقياس تبين لنا أن القيم sig المحسوبة لكل الفقرات كانت جميعها تحت مستوى دلالة عند مستوى دلالة (0.05) عند درجة حرية (42) .

3-4-1-2-8 معامل الاتساق الداخلي :

يستعمل معامل الاتساق الداخلي لتحديد مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة السلوكية المقاسة⁽¹⁾ : ، واستخرج الباحث قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية

(1) عامر سعيد الخيكاني وايمن هاني الجبوري : مصدر سبق ذكره ، ص 69 .

للمقياس، ودرجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، ودرجة المجال بدرجة المقياس الكلي لجميع أفراد العينة البالغ عددهم (44) من أعضاء الاتحادات ، والتأكد من الاتساق الداخلي عن طريق الاتي :

أولاً : علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس :

لإيجاد هذا المؤشر استعمل معامل ارتباط (بيرسون) من أجل التحقق من الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط بين درجات أفراد العينة البالغ عددهم (44) من أعضاء الاتحادات على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس ، باستعمال اختبار (ر) إذ ظهر بأن جميع الفقرات ذات دالة إحصائية لأن القيمة المحسوبة ولجميع الفقرات أكبر من القيمة الجدولية البالغة (0.117) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (43).

ثانياً : علاقة ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال الكلية :

وهو من الأساليب التي يمكن عن طريقها حساب الاتساق الداخلي ، فهو يقوم على إيجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه بعد حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال . وتأكد الباحث من دلالة معنوية الارتباط باستعمال اختبار (ر) إذ ظهر أن جميع الفقرات معنوية لان القيمة المحسوبة لها أكبر من القيمة الجدولة (0.117) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (42).

ثالثاً : علاقة الارتباط بين درجات المجالات ودرجة المجموع الكلي للمقياس :

إن إيجاد هذا النوع عن طريق استعمال معامل ارتباط (بيرسون) بين الدرجة الكلية للمجال الواحد والدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الادارية واستعمل الباحث معادلة (ر) ، التي أظهرت معنوية معاملات الارتباط جميعها ، وذلك لكون قيمة (ر) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (0.117) وعند درجة حرية (42) ، ومستوى دلالة (0.05) ، وتبين أن جميع المجالات دالة إحصائياً.

3-4-1-9 الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة الادارية :

يُعد حساب الخصائص القياسية السيكومترية من المستلزمات الأساسية للمقاييس النفسية ، وكلما زادت أدلة هذه الخصائص المحسوبة للمقاييس التي تؤثر دقته وقدرته على قياس ما أعد لقياسه ، أمكن الوثوق به أكثر في قياس الخصيصة أو السمة التي أعد لقياسها ، ومن اهم هذه الخصائص القياسية المهمة للمقياس التي اتفق عليها المختصون في القياس النفسي خاصيتا الصدق والثبات ، إذ تعتمد عليها دقة البيانات أو الدرجات التي نحصل عليها من المقاييس النفسية⁽²⁾. وهما:

1. صدق المقياس: اعتمد الباحث على نوعين من الصدق للتأكد من صدق مقياس الكفاءة الادارية وهما :

أ- صدق المحتوى (صدق الخبراء) :تحقق الباحث هذا النوع من الصدق عندما عُرض مقياس الكفاءة الادارية بمجالاته وفقراته وبدائله وتعليماته على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية والإدارة التربوية واللقاءات مع السادة الخبراء لإقرار صلاحية كل فقرة من فقرات مجالات المقياس المرشح للاستعمال.

ب- الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي) :تحقق الباحث من هذا الصدق في مقياس الكفاءة الادارية عن طريق التحليل الإحصائي لفقرات المقياس وذلك عن طريق إيجاد معاملات التمييز بواسطة المجموعتين

(1) عامر سعيد الخيكاني وايمن هاني الجبوري : مصدر سبق ذكره ، ص 195 .

الطرفيتين ، والاعتماد عليه لإبقاء الفقرات ذات التمييز العالي والجيد والمقبول ، وعن طريق استخراج تمييز الفقرات وعلاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس وعلاقة الفقرة بالمجال .

ب- ثبات المقياس : من أجل التحقق من ثبات المقياس استعمل الباحث

1- طريقة التجزئة النصفية: وهي طريقة يتم الحصول فيها على درجتين لكل شخص ، وذلك بتقسيم الاختبار على نصفين متكافئين ، وتزودنا هذه الطريقة لمقياس اتساق فيما يتعلق بمعاينة المحتوى ⁽²⁾. ولغرض التحقق من هذه الطريقة جزأً الباحث فقرات المقياس إلى فقرات فردية وأخرى زوجية ، وحسب تباين الفقرات الفردية والزوجية وأخضعها لمعامل (F) التباين للتأكد من تجانس النصفين ، إذ قارنت القيمة المحسوبة والبالغة (1.02) بالقيمة الجدولية البالغة (1) عند درجتي حرية (43-43) ومستوى دلالة (0.05) تبين عدم دلالتها الإحصائية ، وهذا يعني تجانس تباين الفقرات الفردية والزوجية ، بعدها حسب معامل ارتباط (بيرسون) ، إذ بلغ معامل الثبات نصف الاختبار (0.72) ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار طبق معادلة (سبيرمان - براون) ، إذ بلغ معامل الثبات (0.84) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس .

2- طريقة معامل الفا كرونباخ :اعتمد الباحث على طريقة اخرى في الثبات لمقياسي الدراسة وهي طريقة (الفارويناخ) لأن هذا المعامل يشير الى مدى انسجام العبارات وتماسكها الداخلي في التعرف على الاجابات لعينة البحث ، وأن أسلوب وطريقة (الفا كرونباخ) تعتمد على اتساق أداء الفرد من عبارة الى اخرى ،ويشير الى مدى القوة في الارتباطات بين عبارات المقياس وبذلك سيزودنا بتقدير جيد لمعامل الثبات ⁽³⁾. وبالاعتماد على عينة البناء البالغ عددهم (44) وتطبيق معامل (الفا كرونباخ) على استجاباتهم تبين ان معامل الارتباط للمقياس ككل ظهرت الى ان المقياس يتمتع بثبات عالٍ عند مستوى دلالة (0.05) وهو (0.883).

3-4-2 إجراءات بناء مقياسي (التدفق النفسي)

بما إن أحد أهداف البحث هو بناء مقياس (التدفق النفسي)لرؤساء الاتحادات الفرعية للمبارزة وللكرة الطائرة ،ولغرض تحقيق ذلك اتبع الباحث الخطوات العلمية المحددة في عملية البناء من أجل الحصول على مقياس يتمتع بأسس علمية رصينة ،والعمل على ذلك باتباع جملة من الخطوات المهمة وهي.

3-4-2-1 تحديد الهدف من بناء مقياس الدراسة (التدفق النفسي):

إنَّ الهدف من بناء مقياس التدفق النفسي هو لأجل التعرف على مستوى التدفق النفسي الذي يتمتع به رؤساء الاتحادات الرياضية الفرعية للمبارزة والكرة الطائرة في العراق.

3-4-2-2 تحديد الإطار النظري لمقياس الدراسة (التدفق النفسي _الفاعلية القيادية)

بعد تحديد الهدف من بناء مقياس (التدفق النفسي) قام الباحث بالاعتماد على نظرية التعريف النظري (ل ميهالي- 1995) لمفهوم التدفق النفسي واستخدمها لوضع فقرات مقياسه وصياغتها وواقعية ما تذهب إليه من تفسير هذه السمة.

⁽²⁾ أن أنستاسي وسوزانا أورينا : المقياس النفسي ، ترجمة (صلاح الدين محمود علام) ، ط1 ، عمان ، دار الفكر ناشرون وموزعون ، 2015 ، ص126 .

⁽³⁾ احمد فليح حسن : دراسة تحليلية ومقارنه في الرضا الوظيفي للحكام العاملين في الاتحادات الرياضية الأولمبية وغير الأولمبية، رسالة ماجستير ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة بغداد ، 2016، ص100.

3-2-4-3 تحديد المجالات وصلاحياتها لمقياس الدراسة (التدفق النفسي)

وبعد الاطلاع على المراجع والمصادر والنظريات والدراسات المرتبطة بمقياس التدفق النفسي فقد حدد الباحث (7) مجالات لهذا المقياس وهي : (الاندماج والتركيز، والتوازن بين التحدي والمهارة، المشاعر الإيجابية ، عدم الشعور بالوقت والوعي بالذات، الأهداف الواضحة، تغذية راجعة غير غامضة، إحساس بالضبط) ، ومن أجل التعرف على مدى صلاحية تلك المجالات لقياس هذه السمة عرضت هذه المجالات على مجموعة من الأساتذة الخبراء المختصين في علم النفس التربوي وعلم النفس الرياضي والبالغ عددهم (11) خبيراً ضمن استبانة أعدت لهذا الغرض .

ولتحليل آراء الخبراء إحصائياً استعمل الباحث اختبار (كا²) لبيان اتفاق آراء السادة الخبراء والمختصين لمجال مقياس الدراسة وكما مبين في الجدول (5)

الجدول (5)

قيم (كا²) المحسوبة لاتفاق السادة الخبراء حول مجالات مقياس التدفق النفسي

ت	المجال	تصلح	لا تصلح	قيمة كا ²	الدلالة الإحصائية	الترشيح	
						نعم	كلا
1	الاندماج والتركيز	11	0	11	معنوي	√	
2	التوازن بين التحدي والمهارة	5	6	0.09	غير معنوي		√
3	المشاعر الايجابية	11	0	11	معنوي	√	
4	عدم الشعور بالوقت والوعي بالذات	10	1	7.36	معنوي	√	
5	الأهداف الواضحة	11	0	11	معنوي	√	
6	تغذية راجعة غير غامضة	5	6	0.09	غير معنوي		√
7	إحساس بالضبط	7	4	0.81	غير معنوي		√

وبذلك تكون المجالات التي حصلت على موافقة السادة الخبراء والمختصين لصلاحياتها في التعرف على التدفق النفسي اربع مجالات وهي:

(الاندماج والتركيز، المشاعر الايجابية، عدم الشعور بالوقت والوعي بالذات، الأهداف الواضحة).

3-2-4-3 إعداد الصيغة الأولية لمقياس الدراسة (التدفق النفسي):

1_ جمع فقرات المقياس وإعداده: بعد عمليات الاطلاع التي قام بها على الدراسة والادبيات والنظريات التي تخص التدفق النفسي، تمكن الباحث في الحصول على (55) فقرة بالنسبة لمقياس التدفق النفسي ، وبعد دراسة هذه الفقرات وتحليلها ، فقد استبعدت الفقرات المتشابهة من حيث المعنى مع فقرات أخرى ، وتعديل الفقرات الغير واضحة ليكون عدد الفقرات بعد ذلك (48) فقرة موزعة على المجالات الاربعة.

2_ تحديد أسلوب وأسس صياغة فقرات مقياسي الدراسة : أعتمد الباحث على أسلوب (ليكرت) المطور في صياغة بدائل الاجابة للفقرات الخاصة بالمقياس ، اذ يعد هو أشبه بأسلوب الاختيار من متعدد الذي يُعد من الأساليب الشائعة في القياس والبحوث التربوية والنفسية ، واستخدم بدائل الاجابة الخماسي وهي كما يأتي:

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
---	---------	--------	--------	---------	--------	-------

1	فقرة	5	4	3	2	1
---	------	---	---	---	---	---

3_ تحديد صلاحية فقرات مقياس الدراسة (التدفق النفسي) : عرضت فقرات مقياس التدفق النفسي من خلال استبانة لتحديد صلاحيتها على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين في علم النفس الرياضي وعددهم (13) خبيراً لغرض الحكم على صلاحيتها من حيث الصياغة وملاءمتها لقياس مجالات التدفق النفسي ، وعليه ثبت المقياس بصورته الاولية، وحللت استجابات المختصين عن طريق استعمال قانون (كا²) عند القيمة الجدولية (3.84) ودرجة الحرية (1) ومستوى دلالة (0.05) للمقارنة بين الموافقين وغير الموافقين، تبين أن جميع الفقرات والبالغ عددها (48) فقرة ، اذ حصلت (38)، منها على نسبة اتفاق عالية في صلاحيتها في قياس (التدفق النفسي)، اذ تم استبعاد (10) فقرات، وبذلك اصبحت فقرات مقياس التدفق النفسي بصورتها النهائية (38) فقرة ، لكون القيمة المحسوبة لـ (كا²) عند هذه الفقرات اكبر من القيمة الجدولية المقابلة لها، وأخذ الباحث بجميع الملاحظات التي أبداها الخبراء والمختصون، والجدول (6) يبين ذلك .

الجدول (6)

صلاحية فقرات مقياس التدفق النفسي

أرقام الفقرات في المقياس	عدد الفقرات	عدد الخبراء				قيمة كا ² المحسوبة	الدلالة الإحصائية
		موافقين	النسبة المئوية	غير موافقين	النسبة المئوية		
1-2-3-5-6-11-15	19	13	100%	0	0%	13	معنوي
18-19-22-25-29-33-36-39-40-42-43-46	14	12	92.3%	1	7.6%	9.30	معنوي
4-8-9-14-16-17-20-30-31-32-34-44-45	5	11	84.6%	2	15.3%	6.23	معنوي
10-21-28-37-41	2	7	53.84%	6	46.15%	0.07	غير معنوي
26-27	5	10	76.9%	3	23%	3.76	غير معنوي
7-12-24-47-48	3	8	61.5%	5	29.4%	0.69	غير معنوي
13-23-35							

4- إعداد تعليمات الإجابة عن مقياسي الدراسة: إن إعداد التعليمات الخاصة بكل مقياس والتي من خلالها توضح للمستجيب كيفية الإجابة عن فقراته، اذ روعي ذلك في اعداد هذه التعليمات أن تتسم بالوضوح والسهولة.

5- التجربة الاستطلاعية لمقياس (التدفق النفسي): طبق مقياس التدفق النفسي على عينة استطلاعية والبالغة (2) من رؤساء الاتحادات الفرعية اذ تم اعتماد رئيس لكل اتحاد (المبارزة والكرة الطائرة) وفي يوم

الأربعاء الموافق (2019/10/2)، واتضح أن متوسط الوقت المستغرق للإجابة عن مقياس التدفق النفسي هو (13) دقيقة ضمن مدى أعلى وقت (16) دقيقة وأقل وقت (10) دقائق، وبذلك أصبح المقياس بتعليماته وفقراته الـ (38) جاهزة للتطبيق من أجل التحليل الإحصائي للفقرات .

6- تطبيق مقياسي الدراسة (التدفق النفسي _ الفاعلية القيادية) على عينة البناء: إن الغرض من تطبيق فقرات المقياس على عينة البناء لتحليلها إحصائياً واختيار الصالحة منها واستبعاد غير الصالحة استناداً إلى قدرتها التمييزية باستخدام أساليب (التحليل الأولي لفقرات المقياس والمجموعتين الطرفيتين) تمهيداً لتهيئة الصيغة النهائية للمقياس قبل استخراج مؤشرات الصدق والثبات، إذ تم تطبيق مقياس التدفق النفسي على عينة البناء والبالغ عددهم (22) يمثلون رؤساء اتحادات كل من (المبارزة والكرة الطائرة في العراق) وذلك في المدة من يوم الثلاثاء الموافق (2019/10/16) إلى يوم الخميس الموافق (2019/11/28).

7- طريقة تصحيح مقياسي الدراسة (التدفق النفسي _ الفاعلية القيادية): إذ قام الباحث في الاعتماد على استعمال مفتاح التصحيح (5-1) للمقياس و المعد لهذا الغرض وحسبت الدرجة الكلية على أساس مجموع أوزان الإجابات عن فقرات المقياس، وبهذا فإن أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (190) وأدنى درجة تحصل عليها (38) ؛ وجمعت هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل مجال ومن ثم الدرجة الكلية لكل استمارة باستعمال مفتاح التصحيح المعد لذلك .

8- التحليل الإحصائي لمقياسي الدراسة (التدفق النفسي والفاعلية القيادية): يهدف التحليل الإحصائي إلى حساب القوة التمييزية والاتساق الداخلي لفقرات المقياس ، إذ تشير القدرة التمييزية إلى " القدرة على التفريق أو التمييز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية والأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه ، في حين يشير الاتساق الداخلي إلى مدى تجانس الفقرات في قياسها للصفة ، أي أن تحليل الفقرات يعني الإبقاء على الفقرات الجيدة في الاختبار " (1) ، وأشار المختصون في القياس النفسي إلى أن الخصائص القياسية لفقرات المقاييس تمثل أهمية كبيرة بزيادة قدرة هذه المقاييس على قياس ما وضعت لقياسه فعلاً وأنه لا يقل أهمية عن الخصائص القياسية للمقياس نفسه ؛ لأنّ الخصائص القياسية للمقياس تعتمد إلى حد كبير على خصائص فقراته " (2) ، واتباع الباحث أسلوبين في تحليل فقرات مقياسي الدراسة وهما القوة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) و معامل الاتساق الداخلي .

قام الباحث بجميع خطوات التحليل الإحصائي لمقياس التدفق النفسي وهي نفس الخطوات التي تم تطبيقها على المقياس السابق (الكفاءة الادارية) واتضح ان جميع فقراته هي معنوية ولم تستبعد اي فقرة من فقرات المقياس من خلال التحليل الإحصائي، إذ عددهم هو (38) فقرة.

9_ الخصائص السايكومترية لمقياس الدراسة (التدفق النفسي): قام الباحث بجميع خطوات التي تخص الخصائص السايكومترية من (صدق، ثبات) ولم تستبعد أي فقرة من فقرات مقياس التدفق النفسي إذ اتضح انها ذات صدق عالي وثبات ايضا.

3-5 التجربة الرئيسة: بعد اتمام عمليات اعداد وبناء مقاييس الدراسة (الكفاءة الادارية ، التدفق النفسي) واخضاعها للإجراءات الإحصائية المناسبة وبالتالي التأكد من صلاحيتها للاستخدام ، قام الباحث بتطبيق

(1) مطانيوس ميخائيل : مصدر سيق ذكره ، ص 25 .

(2) محمود منسي وحامد عبد الحليم : مصدر سيق ذكره ، ص 127.

المقاييس على عينة البحث . اذ قام الباحث وفريق العمل المساعد بتطبيق المقاييس للمدة من يوم الأحد المصادف (2010/12/18) ولغاية يوم الخميس (2020/1/16).

4 عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها :

4-1 عرض نتائج مقياس الإداء الوظيفي وتحليلها ومناقشته :

بينت النتائج المتعلقة بتحليل البيانات لدرجة مقياسي الدراسة لإفراد عينة البحث باستعمال الوسائل الإحصائية الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي ، وبعد الاستدلال عن دلالة الفروق بين الوسطين الحسابي للعينة والفرضي للمقياس استعمل الباحث اختبار (t) لعينة واحدة للتعرف على واقع الكفاءة الإدارية والتدفق النفسي لدى أفراد عينة البحث الرئيسية .

الجدول (7)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة لمقياس الكفاءة الإدارية والتدفق النفسي لعينة البحث

المتغيرات	عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة
الكفاءة الإدارية	44	127.63	7.79	114	8.153	0.001	معنوي
التدفق النفسي	22	126	7.71	114	7.647	0.003	معنوي

تبين نتائج الجدول (7) الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الإدارية الذي يتكون من (4) مجالات و(38) فقرة ذات قدرة تمييزية وكفاءة ودلالة إحصائية عالية ؛ لان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الدلالة (0.001) وهو اصغر من مستوى الدلالة (0.05) ، اما الدرجة الكلية لمقياس التدفق النفسي والذي يتكون من(4) مجالات و(38) فقرة ذات قدرة تمييزية وكفاءة ودلالة إحصائية عالية ؛ لان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الدلالة (0.003) وهو اصغر من مستوى الدلالة (0.05) ايضاً، وهذا يدل ان عينة البحث المتمثلة من أعضاء الاتحاد (الكرة الطائرة والمبارزة) يرون ان رؤساء الاتحادات الفرعية يمتلكون الكفاءة الإدارية العالية في إدارة الاتحاد الخاص باللعبة ، فيما أظهرت النتائج ان رؤساء الاتحاد لكلا الفئالتين (الكرة الطائرة والمبارزة) يمتلكون تدفق نفسي جيد والذي بدروه يعد مؤشراً نفسياً ذاتياً لهم يجعلهم اكثر حيوية ونشاط واندفاع نحو إدارة الاتحاد والذي بدوره سيساهم في تحسين الأداء واتخاذ القرارات .

4-2 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين الكفاءة الإدارية والتدفق النفسي:

بغية تحقيق هدف الدراسة وهو التعرف على طبيعة العلاقة بين الكفاءة الإدارية والتدفق النفسي لرؤساء الاتحادات الرياضي لفعاليته (الكرة الطائرة والتدفق النفسي)، قام الباحث باستخراج قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين كلا المتغيرين والنتائج يبينها الجدول (8).

الجدول (8)

يبين العلاقات الارتباطية بين الكفاءة الإدارية والتدفق النفسي

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدالة الإحصائية
الكفاءة الإدارية x التدفق النفسي	0.53	0.00	دالة

تبين من خلال الجدول (8) ان قيمة معامل الارتباط بين متغيرات البحث دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.00) وهي اقل من مستوى دلالة (0.05) ، ومن خلال الجدول نفسه نستدل على ان هنالك علاقة ارتباط طردية وموجبة بين الكفاءة الإدارية والتدفق النفسي، ان حاله التدفق النفسي مرتبطة ارتباط كبير بأداء المهمة التي يقوم بها رئيس الاتحاد، اذ ان ذوبان رئيس الاتحاد في عملة بمهنية وهيام، كونه من ممارسين هذه اللعبة وقدم لها الكثير خلال مسيرته الرياضية، فانه سيعمل دون ملل في تحقيق اهداف الاتحاد وان حاله التدفق النفسي تظهر خلال الاداء والتي تعني استغراق الانسان بكامل منظوماته الشخصية في مهمة تذوب فيها الشخصية دون افتقاد للوجهة والمصار ، مع اسقاطه للوقت من الحسابات بمعنى تظل فعاليات من يتعايش حاله التدفق ساريه وممتدة الى ان يتم انجاز المهمة مهما طاللت المدة الزمنية.⁽¹⁾

يرى الباحثان ان حالة التدفق النفسي تكون حافزا ايجابيا نحو العمل الجاد حتى الوصول للأهداف المنشودة، اي ان نهاية التدفق النفسي دائما تكون ايجابية وتحقق اهدافها وهذه هو الجزء المهم من الكفاءة الادارية لرؤساء الاتحادات الفرعية، الا وهو تحقيق الاهداف الموضوعية مسبقا.

5_ الاستنتاجات والتوصيات

5_1 الاستنتاجات

في ضوء النتائج التي توصل اليها الباحث استنتج:-

- 1- قدرة مقياس الكفاءة الادارية الذي تم اعداده في قياس الكفاءة الادارية لرؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية (المبارزة والكرة الطائرة) في العراق .
- 2- قدرة مقياس التدفق النفسي الذي تم بناءة وتطبيقه في قياس التدفق النفسي لرؤساء واعضاء الاتحادات الفرعية (المبارزة والكرة الطائرة) في العراق .
- 3- هنالك تباين نسبي في المستويات المعيارية بين رؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة والكرة الطائرة) في العراق في الكفاءة الادارية والتدفق النفسي
- 4- يتمتع رؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة والكرة الطائرة) في العراق بمستوى متوسط الى عالي في الكفاءة الادارية والتدفق النفسي
- 5- للتدفق النفسي علاقة ارتباط طردية عالية جدا مع الكفاءة الادارية ويساهم بشكل كبير في مستوى الكفاءة الادارية لرؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة والكرة الطائرة) في العراق.
- 6- قدرة التنبؤ بالكفاءة الادارية لرؤساء الاتحادات الفرعية (المبارزة والكرة الطائرة) في العراق بمتغيري التدفق النفسي والفاعلية القيادية.

5_2 التوصيات :

- 1- اعتماد المقاييس التي تم اعدادها وتطبيقها وبناءها للتعرف على مستويات الاتحادات الفرعية (الفردية والجماعية) الاخرى في العراق.
- 2- ضرورة التأكيد على تطوير قدراتهم في التدفق النفسي لانعكاس ذلك على الكفاءة الادارية لأنها تشكل نسبة كبيرة في الادارة.

⁽¹⁾ محمد السعيد ابو حلاوة ؛ حاله التدفق - المفهوم - الابعاد - القياس ، الاصدار المتسلسل للكتاب الشبكة ، الكتاب الالكتروني لشبكة العلوم النفسية، العدد 2، 2013، ص6.

3. إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية على الاتحادات الالعب الرياضية الأخرى (الفردية والجماعية) .

المصادر العربية

- احسان محمد الحسن؛ علم الاجتماع الرياضي ، ط1، (عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005م).
- احمد فليح حسن : دراسة تحليلية ومقارنه في الرضا الوظيفي للحكام العاملين في الاتحادات الرياضية الأولمبية وغير الأولمبية، رسالة ماجستير ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة بغداد ، 2016.
- اسيل طاهر سليمان : تقييم كفاءة القيادات الإدارية في بعض المؤسسات الرياضية في محافظة صلاح الدين من وجهة نظر العاملين فيها، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية ، جامعة تكريت، 2010.
- اشرف عبدالمعز وابو النور ؛ الاسس العلمية للإدارة : (مطبعة حمادة الحديثة ،لقاهرة ، 2015)،
- أن أنستاسي وسوزانا أورينا : القياس النفسي ، ترجمة (صلاح الدين محمود علام) ، ط1 ، عمان ، دار الفكر ناشرون وموزعون ، 2015.
- حيدر حسن كاظم البديري: تأثير اسلوب التطبيق الذاتي والمتعدد المستويات في تطوير مهارتي المناولة والتهدف ورفع مستوى التدفق النفسي للطلاب بكرة القدم، (رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية- جامعة بابل)، 2015.
- دعاء زهير تركي: الصراع الاداري وعلاقته بالكفاءة الإدارية لدى العاملين في المراكز الوطنية لرعاية الموهبة الرياضية في العراق، رسالة ماجستير، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة واسط، 2018.
- سيد احمد ،احمد البهاص : التدفق النفسي والقلق الاجتماعي لدى عينة من المراهقين مستخدمي الانترنت (دراسة سيكو مترية - اكلينيكية)، مصر، المؤتمر السنوي الخامس عشر، مركز الارشاد النفسي، جامعة عين شمس، 2010.
- عامر سعيد الخيكاني وايمن هاني الجبوري : الاستخدامات العملية للاختبارات والمقاييس النفسية الرياضية ، النجف الأشرف ، دار الضياء للطباعة ، 2016.
- قتيبة احمد شهاب الدين ؛ الادارة والتنظيم في التربية الرياضية لطلبة كليات واقسام التربية الرياضية ، الطبعة الاولى، (العلی، الموصل، 2013).
- محمد السعيد ابو حلاوة ؛ حاله التدفق - المفهوم - الابعاد - القياس ، الاصدار المتسلسل للكتاب الشبكة ، الكتاب الالكتروني لشبكة العلوم النفسية، العدد 2، 2013.
- محمد حسن علاوي: مدخل للإعداد النفسي للرياضات، مجلة الجمعية المصرية لعلم النفس الرياضي- الاعداد النفسي للبطل الرياضي، الاصدار (3)، 2006.
- محمد سعيد احمد : الكفاءة والكفاية والفعالية، نقابة التجاريين، مجلة التجاريين، العدد ٥، أكتوبر نوفمبر، ١٩٧٩.
- مطانيوس ميخائيل: القياس والتقويم في التربية الحديثة، ط1، دمشق، منشورات جامعة دمشق، 1999.
- منتهى جاسم عبد الشمري: بناء اختبار لقياس الكفاءة الادارية لرؤساء الأقسام في جامعتي بغداد والمستنصرية ،رسالة ماجستير ، كلية التربية ابن الهيثم -ادارة تربوية / جامعة بغداد ، 2003.

- نعمة عباس الخفاجي و طاهر محسن الغالبي؛ الفكر الاداري المعاصر، ب، ط، (عمان، دار اليازوري، 2008).
- نوري إبراهيم الشوك ورافع صالح الكبيسي : دليل البحوث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية ، بغداد ، ب م، 2004 .

المصادر الانكليزية

- Agbodan M.M. et Amoussouga F.G., Les facteurs de performance de l'entreprise, Actualité Scientifique, France, 1995

الملاحق

ملحق (1)

مقياس الكفاءة الادارية بصورته النهائية

ت	العبارات	دائما	غالبا	أحيانا	قليلًا	أبدًا
1	يعتمد رئيس الاتحاد الفرعي في استراتيجيته المتبعة على تخطيط مسبق لها					
2	رئيس الاتحاد الفرعي تكون قراراته واضحة ومفهومة لدى جميع الاعضاء					
3	تتنصف التوجيهات التي يتبعها رئيس الاتحاد الفرعي بالمرونة في اتخاذ القرار					
4	يقوم رئيس الاتحاد الفرعي باطلاع الآخرين بالتعليمات المتبعة والمتخذة من قبله					
5	يستخدم رئيس الاتحاد الفرعي مبدأ العدالة عند توزيع مهام العمل داخل الاتحاد					
6	يتابع رئيس الاتحاد الفرعي توظيف نتائج الخطط السنوية للاستفادة منها في وضع الخطط التالية					
7	يوجد لدى رئيس الاتحاد الفرعي وحدة علاقات عامة للتنسيق مع المؤسسات الاخرى للتطوير في عمل الاتحاد					
8	يقوم رئيس الاتحاد الفرعي في تعزيز العلاقات العامة مع الاتحاد المركزي والتنقيف بالعمل لمصلحة الاتحاد					
9	يمتلك رئيس الاتحاد الفرعي القدرة في تنسيق الاعمال الإدارية حسب التخصص					
10	يقوم رئيس الاتحاد الفرعي في الاشراف على التعاقد مع مديريين جديدين للعمل في الاتحاد لخدمة الاتحاد					
11	يعمل رئيس الاتحاد الفرعي على خلق جو من التنافس الشريف بين العاملين داخل الاتحاد لتطوير قدراتهم					
12	يمتلك رئيس الاتحاد الفرعي تقويم موضوعي لكفاءة العاملين					
13	يمتلك رئيس الاتحاد الفرعي معرفة تامة بالقوانين واللوائح الخاصة بداخل الاتحاد الفرعي والمركزي					
14	يتمتع رئيس الاتحاد الفرعي بالقدرة على توقع الامور المستقبلية والتغيرات الداخلية والخارجية في عمل الاتحاد					

15	يتصف رئيس الاتحاد الفرعي ذو عقلية وفكر منفتح وواعي للعمل الرياضي داخل الاتحاد.				
16	يمتلك رئيس الاتحاد الفرعي اساليب متنوعة في أوصول الافكار				
17	يتمتع رئيس الاتحاد الفرعي بالثقافة العلمية والإدارية التي تؤهله في تأدية عمله كرئيس الاتحاد الفرعي				
18	يقوم رئيس الاتحاد الفرعي في وضع حلول بديلة عند مواجهه بعض الامور الطارئة				
19	يطرح رئيس الاتحاد الفرعي الافكار الجديدة والمرنة من أجل تطوير العمل الإداري والوصول إلى أفضل الطرق لتحقيق الاهداف				
20	يحرص رئيس الاتحاد الفرعي على تنظيم دورات خاصة بالعاملين بالاتحاد لتطوير ورفع مستوى كفاءتهم				
21	لدى رئيس الاتحاد الفرعي الجرأة والشجاعة في المواقف الإدارية المختلفة				
22	يتعامل رئيس الاتحاد الفرعي بقوة وحزم في المواقف التي تتطلب قرار حاسم				
23	يمتاز رئيس الاتحاد الفرعي بالثقة وعدم التعصب والهدوء				
24	رئيس الاتحاد الفرعي قادر على التعبير عن رأيه وذاته				
25	لدى رئيس الاتحاد الفرعي القدرة في إقناع العاملين بالاتحاد بأفكاره وبقيمة الاهداف التي يعملون على تحقيقها				
26	يمتلك رئيس الاتحاد الفرعي الاسلوب القيادي الملائم للموقف الذي يواجهه.				
27	يعمل رئيس الاتحاد الفرعي على تشجيع روح العمل الجماعي بين العاملين في الاتحاد				
28	يتسم رئيس الاتحاد الفرعي بالدبلوماسية اثناء التعامل مع العاملين				
29	يشجع رئيس الاتحاد الفرعي على العلاقات اليجابية داخل الاتحاد الفرعي				
30	يعمل رئيس الاتحاد الفرعي على خلق مناخ تنظيمي جيد يساعد على العلاقات المتوازنة بين العاملين				
31	يستخدم رئيس الاتحاد الفرعي مبدأ العدالة والمساواة بين العاملين داخل الاتحاد				
32	يعمل رئيس الاتحاد الفرعي على تشجيع تنظيم برامج ترفيهية واجتماعية للعاملين وعوائلهم هدفها تقوية العلاقات الانسانية بينهم				
33	يستخدم رئيس الاتحاد الفرعي مبدأ الديمقراطية في الحوار مع العاملين داخل الاتحاد				
34	يتعامل رئيس الاتحاد الفرعي ببساطة وعدم التعالي مع العاملين معه				
35	هناك ثقة وتبادل للاحترام بين رئيس الاتحاد الفرعي والعاملين مع من الاعضاء				
36	يستخدم رئيس الاتحاد الفرعي اسلوب الثواب والعقاب في العمل				
37	يقوم رئيس الاتحاد الفرعي بتحليل سلوكيات العاملين معه والمعاملة على اساس هذا التحليل				
38	يمتلك رئيس الاتحاد الفرعي علاقات واسعه داخل عمله وخارجه				

ملحق (2)

مقياس التدفق النفسي بصورته النهائية

ت	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	قليلاً	أبداً
1	اندمج بأداء عملي الخاص في الاتحاد واكاد لا أرى غير عملي					
2	تركيزي على أداء العمل الإداري الذي يؤديها زملائي ضعيف					
3	أراجع ادائي الإداري داخل الاتحاد المطلوب تنفيذها					
4	أؤدي عملي داخل الاتحاد المكلف بها من دون اتقان					
5	حديث زملائي الجانبية يؤثر على تركيزي في أداء عملي داخل الاتحاد					
6	أشعر بتشتت انتباهي أثناء أداء مهامي داخل الاتحاد					
7	أشعر أن تعلم تطوير العمل غير مهم لذلك لا أركز في العمل					
8	أؤدي عملي في الاتحاد بانسيابية عالية في الأداء					
9	أفتقد القدرة على التفكير الإيجابي نحو تطوير العمل الإداري					
10	أسعى للوصول لأعلى مستوى من تطوير عمل الاتحاد					
11	أقبل ذاتي وقدراتي على الرغم من انتقاد زملائي لتلك القدرات في عمل الاتحاد					
12	لا أسمح للخوف أن يمنعني من الاستمتاع في تعلم تطوير عمل الاتحاد					
13	أخطائي في الأداء تحبط عزيمتي في تطوير عمل الاتحاد					
14	مزاجي جيد بعملي في الاتحاد بغض النظر عن الظروف المؤثرة الخارجية					
15	التفاعل مع أداء عملي في الاتحاد يساعدني على تأدية واجباتي الإدارية					
16	أشعر بالضيق لأن الأمور تسير في غير صالحها إذا كان خطأ في عمل الاتحاد					
17	أشعر بعدم الرضا عندما يكلفني رئيس الاتحاد المركزي بأداء عمل أمام مجموعة من الأعضاء					
18	عندما أنجح في أداء عملي في الاتحاد أشعر بثقة في النفس					
19	يسيطر على تفكيري الفشل عندما أخفق في تطوير عمل الاتحاد					
20	لا انتبه إلى إشباع حاجاتي الذاتية عند انشغالي في أداء عملي بالاتحاد					
21	أؤجل احتياجاتي الذاتية لحين الانتهاء من أعمال عملي بالاتحاد					
22	لا أتذكر جميع اهتماماتي الأخرى خلال تأدية عمل الاتحاد					
23	غير مستعد للتدريب باستمرار لكي أنجح في اتقان عملي الإداري					
24	لا أرغب في الراحة حتى اتقن عملي الإداري					
25	أستمتع بمشاركة زملائي في أداء العمل المشترك داخل الاتحاد					
26	أجد متعة في العمل الإداري المعقد الذي يتطلب جهداً بدنياً بحيث ينسيني وجود زملائي					
27	تعدد وسائل الإدارة الحديثة تجعلني أستمع أكثر في العمل الإداري					
28	أناشغالي في أداء عمل الاتحاد يمنعني من سماع صوت زميلي وهو يناديني					

					29	ضغوط عمل الاتحاد تجعلني أنسى أهدافي
					30	أرى أن الواجبات التي أكلف بها من قبل الاتحاد المركزي ليس فيها تفاصيل واضحة
					31	أضع لنفسني أهداف معقولة داخل الاتحاد الفرعي ضمن قدراتي وأحاول الوصول إليها
					32	أعمل على تحديد العقبات داخل الاتحاد الفرعي لأتمكن من التغلب عليها
					33	أدرك الواجب المطلوب مني لأداء عملي داخل الاتحاد الفرعي
					34	أثقاني لعملي داخل الاتحاد الفرعي له أهداف بعيدة
					35	أشعر أن أهداف عملي داخل الاتحاد الفرعي يمكن تحقيقها لو بذلت جهداً أكبر
					36	أعتقد أنني غير قادر على تحقيق طموحاتي في العمل داخل الاتحاد الفرعي
					37	لا أخطط للحصول على غايات عالية داخل الاتحاد الفرعي
					38	أندفع للأداء الجيد في عملي الإداري داخل الاتحاد الفرعي