



الطاقة النفسية وعلاقتها بالأداء المهني لدى المدربين

الدكتور/ محمود هشام عبد الرازق

ملخص البحث باللغة العربية:

يهدف البحث الي التعرف علي الطاقة النفسية وعلاقتها بالأداء المهني لدي المدربين ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي ، كما تم اختيار عينة البحث الاساسية بالطريقة العشوائية من داخل مجتمع البحث من مدربين بعض الرياضات الجماعية والفردية (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - السباحة - الجمباز) بمحافظة القليوبية ، وعددهم (٨٥) مدرب بما يمثل (٧٣.٩١%) من مجتمع البحث، كما اجريت عينة البحث الاستطلاعية بالطريقة العشوائية من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية للبحث من مدربين بعض الرياضات الجماعية والفردية (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - السباحة - الجمباز) بمحافظة القليوبية وعددهم (٢٠) مدرب بما يمثل (١٧.٣٩%) من مجتمع البحث، وأشارت أهم النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين الطاقة النفسية والأداء المهني لدي المدربين عينة البحث .

Summary of the research in English:

he research aims to identify psychological energy and its relationship to the professional performance of coaches, where the researcher used the descriptive approach, and the basic research sample was selected randomly from within the research community from coaches of some group and individual sports (football - basketball - handball - swimming - gymnastics).) in Qalyubia Governorate, and their number is (85) coaches, representing (73.91%) of the research community. The exploratory research sample was also conducted in a random manner from within the research community and outside the basic sample of the research of coaches of some team and individual sports (football - basketball - handball - Swimming - gymnastics) in Qalyubia Governorate, and their number is (20) coaches, representing (17.39%) of the research community. The most important results indicated There is a positive, direct correlation between psychological energy and professional performance among the trainers in the research sample.

مقدمة ومشكلة البحث :

تعد مهنة التدريب الرياضي من بين أكثر المهن إرتباطاً بالضغط علي مختلف أنواعها ، إذ يرتبط العمل - الأداء المهني - للمدرب الرياضي بالعديد من العوامل التي تتميز بالانفعالات كالقلق والتوتر وكذلك الأستثارة الفسيولوجية والنفسية أو الضغط النفسي أو العصبي والتي قد تسهم في أنهاك قوي وطاقات المدرب الرياضي وتحرمه من الأستمتاع بحياته علي الوجه الأكمل وتعمل علي أضعاف ثقته في نفسه وتتميمته مفاهيم سلبية نحو الذات ونحو الآخرين والاعتقاد بأنه غير كفاء في عمله - كمدرب رياضي ، كما قد يشعر بإصابته ببعض أنواع من الأمراض العضوية ، كما قد ينتابه الصراع النفسي الذي يشغل تفكيره ما بين الإستمرار في عمله أو إعتزاله العمل كمدرب رياضي . (٢٠ : ٤٧ - ٤٨)

والمدرب الرياضي من حيث إنه الشخصية التربوية يجب أن يلم بالواجبات والخصائص والسمات والمعارف والدوافع التي ترتبط بشخصية المدرب الرياضي وطبيعته عمله ، حتي يصبح في مقدوره إعداد نفسه لمثل هذا العمل ، فالمدرب الرياضي يتولي قيادة عملية التربية والتعليم للاعبين الرياضيين ، ويؤثر تأثيراً مباشراً في تطوير شخصياتهم بصورة شاملة ومتزنة ، وتتأسس عملية تربية وتعليم اللاعب الرياضي علي مقدار ما يتحلي به المدرب الرياضي من قيم وخصائص وسمات وقدرات ومعارف ومهارات ودوافع والتي يشترط توافرها في الرياضي حتي يمكن أن يكتب لعمله النجاح والتوفيق ، كما يتطلب من المدرب الأمام التام بالنظم والقواعد والقوانين والمفاهيم والقيم والعادات السائدة في مجتمعه .

(٢١ : ١٩) (٢٣ : ٧٨) (٣٧ : ٤٣) (٤٢ : ٣٩٦ - ٤٠٨)

كما أن الأداء المهني للمدرب الرياضي عبارة عن مجموعة متجانسة مركبة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات ، التي يجب أن يمتلكها المدرب الرياضي بحكم الاعداد المهني وبرامج التنمية المهنية الأخرى ، أو يتوقع أنها ضرورية لتفعيل مهامه وواجباته ، فالمدرب الرياضي هو الشخص التربوي المؤهل المضطلع بمهمة تخطيط وقيادة عمليات التدريب والمنافسات الرياضية للفرق واللاعبين ، ويجب أن يتمتع بالتأهيل التربوي الفني المناسب للمستوي والمرحلة السنوية ، إلي جانب إتصافه بحسن المظهر ، والصحة الجيدة ، حسن التصرف ، الثقافة العامة والرياضية ، بالإضافة للسمات النفسية والشخصية الإيجابية . (١٦ : ٥ - ٦)

ويؤكد علي ذلك كلاً من علي البيك ، وعماد الدين عباس (٢٠٠٣م) حيث يشير إلي أن شخصية المدرب الجيد تلعب دوراً هاماً في نجاح عملية التدريب ، ولابد لكل من يريد أن يعمل في مجال التدريب كمهنة أو وظيفة أن يتمتع بمجموعة من الصفات المهنية مثل (الخبرة



السابقة ، المعرفة الجيدة بنوع النشاط ، الألمان بإحدي اللغات الأجنبية ، التأهيل المهني في مجال التدريب ، الأستعداد للأطلاع الدائم في مجال التدريب الرياضي والتخصص). (١٦ : ١٩) هذا وقد أشارت العديد من الدراسات والمراجع العلمية إلي الكفايات والمهارات المهنية المختلفة التي يجب أن تتوفر بمدربي الألعاب الرياضية المختلفة ، وخصوصاً مدرب المستويات العليا ، ومنها المعرفة والخبرة والقدرة علي نقلها إلي اللاعبين بوسائل وطرق تدريبية سليمة ، وكذلك استخدام الاختبارات والمقاييس العلمية السليمة بهدف تقويم العملية التدريبية ، والقدرة علي توجيه وإرشاد اللاعبين ورعايتهم الشخصية والاجتماعية والنفسية . (٣٢) (٢٥) (٢٣)

والعمل المهني هو نمط من التوظيف يشتمل علي أغراض رئيسية في حياة الفرد فهو أكبر من كونه مجرد عمل أو وظيفة لكسب العيش فهو يتيح الفرصة لكي يثمر تقدم الفرد بشكل مضطرد نحو تحقيق أهداف من هذه المهنة . (٢ : ٩٩٨)

والأداء هو حصيلة تفاعل عاملي القدرة والدافعية معاً ، حيث العلاقة واضحة بين المتغيرين ، فالفرد قد يمتلك القدرة علي أداء عمل معين ، ولكنه لن يكون قادراً علي إنجازه بكفاءة وفاعلية إن لم تكن لديه الدافعية الكافية لأدائه ، والعكس صحيح ، فيمكن أن تتوفر لدي الفرد الدافعية الكافية لأداء العمل ، لكنه قد لا يؤديه بالشكل المطلوب لعدم توافر القدرة علي ذلك - أدائه المهني .

(٣٦ : ١٠٦) (٣٥ : ٢٧٥) (٢٢ : ٩٢) (٦ : ١٤٥) (٤٠ : ٣٢) (٣٠ : ٤٢٧) (١٥ : ١) (١٨ : ٩)

وتعتبر المهارات المهنية من المقومات الأساسية للممارسة المهنية للمدرب الرياضي الناجح ، فعندما تتوفر لديه المهارات تستطيع أن تقرر إنه قادراً علي الممارسة المهنية ، ومن ثم يمكن أن تعتبر المهارات المهنية هي أحد الركائز الأساسية لممارسة طرق التدريب والتي يمكن من خلالها استخدام الفهم ومبادئ التدريب بفاعلية عالية لتنفيذ الواجبات وتحقيق الأهداف المرغوبة . (٢٧ : ٧ - ٩) (٥ : ٣٧٠)

كما يشير كلاً من محمود مرسي ، زهير الصباغ (٢٠٠٣م) إلي أن العوامل المساهمة أو المؤثرة في الأداء المهني أو الوظيفي هي ثلاثة عوامل علي وجه الخصوص متمثلة في (الموظف) وما يمتلكه من معرفة ومهارة وقيم واتجاهات ودوافع خاصة بالعمل ، (الوظيفة) وما تتصف به من متطلبات وتحديات ، وما تقدمه من فرص عمل ممتعه ، (الموقف) وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكلي التنظيمي . (٢٦ : ٢٨)

وتعد الطاقة النفسية من المتغيرات المهمة في الحياة ، والتي ترافدها القوة الحيوية اللازمة للإنسان للقيام بنشاطاته اليومية ، والذي يخلق لدى الفرد الحماسة التي تمكنه من مواصلة الأداء ، وعدم التقاعس في العمل بكل جوانب الحياة ، ويمكن أن تتوزع تلك الطاقة بين العديد من الأنشطة أو الهوايات التي يريد الفرد ممارستها في وقت واحد ، بل ربما توجد أعمال تتطلب ساعات ، فالفرد بفضل مستوى الطاقة النفسية المرتفعة لديه القوة اللازمة والمناسبة لمواصلة تنفيذ الأعمال بصورة تامة ، ولا يهدر الوقت أو الطاقة في غير محلها ، بل تكون موجهة نحو أهداف محددة بمرونة عالية . (٣٤ : ١٥٨)

ويستخدم مصطلح الطاقة النفسية في مجال علم النفس على نحو مرادف لمصطلحات اخري عديدة مثل الدافع ، التنشيط ، الاستثارة لكل من العقل والجسم ولكن كما يتضح ان هذه المصطلحات تخلط بين كل من العقل والجسم ، ولذلك فان استخدامها في مجال التدريب الرياضي وتدريب المهارات النفسية تمرين للذهن وتنشيطه مستقلا عن الجسم ، وبالرغم من اننا لانستطيع ان نغفل النظرة المتكاملة من حيث التأثير والتأثر بين العقل والجسم ، ولكن يجب ان يؤخذ في الاعتبار ان تنشيط الذهن قد يسبب تنشيط الجسم ولكن قد لا يكون سببا لذلك ، وان استخدام مصطلح الطاقة النفسية يعتبر اكثر ارتباطا بمصطلحات التدريب فهو يناظر مصطلح الطاقة البدنية ، الامر الذي يجعل تنظيم الطاقة النفسية اكثر فهما وقبولاً في المجال الرياضي وكذلك ينظر الى الطاقة النفسية على انها اكثر من كونها نوعا من النشاط او الحيوية والشدة لوظائف العقل واساسا للدافعية كما انها يمكن ان تتخذ الشكل الايجابي او السلبي ويتوقف ذلك على طبيعة الانفعالات مصدر الطاقة ، فالاثارة والسعادة مصدران للطاقة الايجابية ، اما القلق والغضب فإنهما مصدران للطاقة السلبية . (٣ : ١٢٧) (٣٣ : ٧٥٢)

ويشير كلاً من محمد جسام عرب ، حسين علي كاظم (٢٠٠٩م) ، ديفيد David (٢٠١٢) الي ان الطاقة النفسية بعد هام للجسد والعقل ويكون لها التأثير المباشر والمؤثر علي شخصية الفرد ، كما انها عامل هام وفعال لاحداث جودة الصحة العقلية والرفاهية النفسية والسعادة . (١٩ : ١٥٢) (٣١ : ٥٩)

ويري كلاً من محمد علي كامل (٢٠٠١م) ، وبونسر وروثبارت **posner, rothbart** (٢٠١٠) ، ريهام عصام الدين خطاب (٢٠١٣م) أن مفهوم الطاقة النفسية الفعالة باعتباره مرتبط بنظام التنشيط الفسيولوجي الذي يحكم نظام عمل المخ ، وتبادل المعلومات بين الفرد والبيئة الخارجية ، والذي من شأنه أن يدفع الفرد إلي إنجاز مهام محددة في حالة المستويات

المرتفعة للطاقة ، أو يدفع الفرد إلي عدم إنجاز أي مهام في حالة المستويات المنخفضة من الطاقة . (٢٤ : ٢١٧) (٣٨ : ٣٥) (٩ : ٢٠)

كما أن حياتنا تمر بالعديد من الصراعات والتوترات التي من الممكن أن نتعامل ونتعايش معها في حياتنا بما نتمتع به من صحة نفسية وعلاقات إجتماعية مع الآخرين ، وإن الفرد ذو الطاقة النفسية الإيجابية فعلاً ومؤثراً بما يمتلك من مواهب وقدرات تمكنه من العمل وإقباله علي الحياة وابتهاجها ، لكن إن المشكلة اليوم هو تعثر القوي النفسية والأفكار الذهنية ، إذ من الصعب إيجاد هذه الإمكانيات الخلاقة منها لكي نستفيد منها في فعاليات وأنشطة ذات قيم عالية وعدم استغلالها في التسلية وتمضية الوقت . (١٢ : ١٦٣)

وتستلزم الطاقة النفسية مراقبة العمليات ماوراء المعرفية المتعلقة بالدوافع الذاتية والتي تتنبأ بالأداء المحسن والتعلم والحيوية وتلعب دوراً هاماً في تنمية الشخصية . (٤١ : ٣٨٨)

لذلك يمكن القول أن الأشخاص الذين يتسمون بخبرة الطاقة النفسية يكونون أكثر استمتاع بالعمل بعكس الذين لا يتسمون بتلك الخبرات ، لذلك علي جميع الأفراد فهم الطاقة النفسية وكيفية شعور الفرد بها وارتباطها بعوامل تدافعهم إلي تحقيق هذه الخبرة (١٣ : ٩)

وترتبط قدرة الفرد علي أداء وإنجاز الاعمال بطاقته النفسية حيث أن المستويات المرتفعة من الطاقة النفسية تدفع الفرد للقيام بالاعمال التي يكلف بها وبكل كفاءة بالاستعانة بما لديه من أنشطة ومهارات وقدرات يقوم بتوظيفها لإتمام ما ينوط به من أعمال ، في حين أن الفرد الذي يملك مستوي متدني من الطاقة النفسية يعجز عن القيام بما يكلف به من مهام بشكل مناسب .

(٣٨ : ١٠٣) (٢٨ : ٧) (١٠ : ٩٨)

وتتباين مستويات الطاقة النفسية داخل الفرد الواحد طبقاً لطبيعة المواقف التي يمر بها الفرد ، فهناك مواقف تستدعي طاقة نفسية منخفضة نسبياً في بعض حالات مشاهدة التلفاز أو الحديث مع الأصدقاء في حين بعض المواقف الأخرى تستدعي توفر مستويات مرتفعة من الطاقة النفسية كالمنافسات الرياضية أو موقف القيادة في الفريق . (٨ : ٢٩) (٢٩ : ١٧٧)

فالطاقة النفسية تحتاج إلى التركيز على اتجاه ما وتلاشي إذا ما تبعثرت في اتجاهات متضاربة ، وهكذا يمكن أن نستدل من وجود الطاقة النفسية لدى أحد الأشخاص على وجود هدف يسعى لتحقيقه ، وقد يكون إحساس الفرد بأن حياته ذات معنى وله هدف واضح ومحدد وهي من أهم العوامل المؤثرة في وصوله للتوافق النفسي، والشعور بالسعادة، وزيادة قدرته على الإنجاز وتحدي الصعوبات المختلفة في الحياة ، لأن ذلك الإحساس يمدد بقوة الدفع اللازمة لمواصلة كفاحه، والتغلب على مشكلاته وما قد يعترضه من صعوبات ومعوقات ، وعليه فإن

مقدرة الفرد على تحديد هدفه في الحياة والسعي إلى تحقيقه، والشعور بمعنى الحياة يعد أحد المتطلبات الأساسية لتحقيق الصحة النفسية . (١٧ : ٢١٥).

ويشكل الأداء المهني للمدربين أهمية كبيرة وخاصة في تنفيذ الواجبات التدريبية الخاصة بالرغم من الأعباء البدنية والنفسية الملقاه علي عاتقهم ، ولكي ينجح المدرب الرياضي في عمله يتطلب منه أن يكون علي قدر معين من المعرفة العلمية التي تمكنه من أداء المهام الموكلة إليه بنجاح وتميز ، وباعتبار أن مهنة التدريب الرياضي لها دور فعال في التأثير علي نتائج الفرق في المنافسات الذي ينعكس عليها إيجابياً أحياناً وسلبياً أحياناً أخرى إذا ما تم ذلك بصورة لا تتسجم مع اللاعبين داخل وخارج ارض الملعب .

ومن هنا نجد أن هذا يتطلب طاقة نفسية فعالة تؤهلهم للقيام بأعبائهم الوظيفية وتخفف عنهم مشقة العمل والشعور بالإجهاد وتمنحهم معني وقيمة لحياتهم .

وهذا ما دفع الباحث إلي دراسة هذا الموضوع لمحاولة الرصد والتعرف علي العلاقة بين متغيرات البحث في تساؤل عام للبحث مفاده " هل يوجد علاقة بين الطاقة النفسية والأداء المهني لدي المدربين ؟ "

هدف البحث :

يهدف البحث الي التعرف علي الطاقة النفسية وعلاقتها بالأداء المهني لدي المدربين

وذلك من خلال :-

- التعرف علي الطاقة النفسية لدي المدربين .
- التعرف علي الأداء المهني لدي المدربين .
- التعرف علي العلاقة بين الطاقة النفسية والأداء المهني لدي المدربين .

تساؤلات البحث :

- ما مستوي الطاقة النفسية لدي المدربين ؟
- ما مستوي الأداء المهني لدي المدربين ؟
- هل يوجد علاقة ارتباطية بين الطاقة النفسية والأداء المهني لدي المدربين ؟

تعريفات البحث :

الطاقة النفسية :

هي طاقة داخلية إيجابية تعبر عن نفسها في القوة والحيوية التي يؤدي بهما العقل والجسد وظائفهما الموكلة إليهما ، فهي تقود الفرد نحو تحدي كل ما يعيقه ويقف أمامه في سبيل تحقيق أهدافه فيتحقق له التوافق والسواء النفسي . (٧ : ٩)

هي طاقة ايجابية داخل المدرب الرياضي تقوده نحو تحدي كل ما يعيقه ويقف أمامه من أجل تحقيق أهدافه كما تساعده علي استعادته توافقه النفسي . (*)

الأداء المهني :

هو درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يشبع الفرد بها متطلباته المهنية ، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد ، فالجهد يشير إلي الطاقة المبذولة ، أما الأداء فيقاس علي أساس النتائج التي حققها . (١١ : ٣٠٢)

هو قدرة المدرب الرياضي علي القيام بمسئوليته المهنية طبقاً لمدي كفاءته معتمداً علي المعارف والمعلومات والمهارات والاتجاهات المهنية التي اكتسبها . (*)

الدراسات المرجعية :

– دراسة عبد الله عمر سيد (٢٠١٨م) (١٤) بعنوان " التفكير الإيجابي وعلاقته بالطاقة النفسية لدي معلمي التربية البدنية بالمرحلة الإبتدائية بدولة الكويت ، فقد هدفت الدراسة الي التعرف علي التفكير الإيجابي وعلاقته بالطاقة النفسية لدي معلمي التربية البدنية بالمرحلة الإبتدائية بدولة الكويت ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، كما اشتملت عينة البحث علي (٧٥) معلم ، وأسفرت نتائجها عن أن انخفاض الطاقة النفسية لدي المعلم تعمل علي : الشعور بالنفور من التدريس والملل من الفصل والطلاب ، انخفاض الدافعية للمشاركة في أنشطة المدرسة ، كثرة التذمر من أوضاع المدرسة وأوضاع التعليم بشكل عام.

– دراسة صفاء حامد تركي ، حلا خضير صوكر (٢٠١٩م) (١٢) بعنوان " الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدي موظفي جامعة الانبار ، فقد هدفت الدراسة الي التعرف علي الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدي موظفي جامعة الانبار ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، كما اشتملت عينة البحث علي (٣٢٠) موظف وموظفة ، وأسفرت

* تعريف إجرائي

* تعريف إجرائي

نتائجها عن أن عينة البحث تتمتع بمستوي عالي من الطاقة النفسية وان افراد العينة يتمتعون بانغماس وظيفي وقد اوصي الباحثان بضرورة توافر وسائل متعددة لرفع مستوي الطاقة النفسية لدي الموظفين وبما ينعكس علي انغماسهم الوظيفي واجراء دراسات حول الطاقة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات كالصحة النفسية ومستوي الطموح .

– دراسة راول وأخرون **Rawolle et al., (٢٠١٦م) (٣٩)** هدفت الدراسة إلي اختبار الطاقة النفسية مع الاجهاد الوظيفي وكيفية تخفيض الاجهاد الوظيفي عن طريق التحفيز الذاتي للطاقة الداخلية للفرد ، أجريت الدراسة علي (٤٩) مديراً تنفيذياً من المسجلين ببرنامج ماجستير إدارة الأعمال التنفيذية ، توصلت النتائج إلي أن التدخلات يجب أن تكون موجهة لمساعدة الناس علي إكتساب فهم أفضل لدوافعهم الضمنية ومصادر التحفيز لديهم بدل من التركيز في ضغوط العمل التي يجب إزالتها ، لأن العمل علي مصادر التحفيز الخاصة بدوافع الفرد الداخلية يحفز الطاقة النفسية لدي الفرد فيستطيع التغلب علي الاجهاد الوظيفي للمهنة .

– دراسة **البندري ناشي (٢٠١٩م) (٤)** بعنوان " الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالأداء المهني للمشرفات التربويات في مدينة الرياض ، فقد هدفت الدراسة إلي التعرف علي درجة الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بمستوي الأداء المهني للمشرفات التربويات في مدينة الرياض، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، كما اشتملت عينة البحث علي المشرفات التربويات ، وأسفرت نتائجها عن توفر الكفاءة الذاتية المدركة لدي المشرفات التربويات بمدينة الرياض بدرجة مرتفعة جداً ، ومستوي الأداء المهني لهن كذلك ، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين الكفاءة الذاتية المدركة والأداء المهني للمشرفات التربويات ، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة الكفاءة الذاتية المدركة ومستوي الأداء المهني للمشرفات التربويات تعزي لمتغير (المؤهل العلمي) لصالح الحاصلات علي الدراسات العليا مقابل حاملات درجة البكالوريوس .

– دراسة **أحمد نبيه ابراهيم ، جمال رمضان موسي (٢٠١٣م) (١)** بعنوان " بناء مقياس الأداء المهني للمدرب الرياضي ، فقد هدفت الدراسة إلي بناء مقياس الأداء المهني للمدرب الرياضي ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي ، كما اشتملت عينة البحث علي (١٠٠٠) مدرب من مدربين الألعاب الفردية والجماعية من الأندية الرياضية ، وأسفرت النتائج عن ضرورة تطبيق مقياس الأداء المهني للمدرب الرياضي في مجال التربية البدنية والرياضة ، حيث يعطي صورة أكثر تبصراً عن مفهوم الأداء المهني لدي المدربين ، ومن ثم يمكن توجيههم وإرشادهم نفسياً بصورة أكثر فعالية .

إجراءات البحث :

أولاً : منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي "الدراسة المسحية" وذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة.

ثانياً : مجتمع البحث وعينة البحث:

١- مجتمع البحث :

أشتمل مجتمع البحث علي مدربين بعض الرياضات الجماعية والفردية (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - السباحة - الجمباز) بمحافظة القليوبية ، والمسجلين بالاتحادات المصرية لكل رياضة وعددهم (١١٥) مدرب.

٢- عينة البحث الاساسية :

تم اختيار عينة البحث الاساسية بالطريقة العشوائية من داخل مجتمع البحث من مدربين بعض الرياضات الجماعية والفردية (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - السباحة - الجمباز) بمحافظة القليوبية ، وعددهم (٨٥) مدرب بما يمثل (٧٣.٩١%) من مجتمع البحث.

٣- عينة البحث الاستطلاعية :

تم اختيار عينة البحث الاستطلاعية بالطريقة العشوائية من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية للبحث من مدربين بعض الرياضات الجماعية والفردية (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - السباحة - الجمباز) بمحافظة القليوبية وعددهم (٢٠) مدرب بما يمثل (١٧.٣٩%) من مجتمع البحث ، ، والجدول التالي يوضح توصيف مجتمع وعينة البحث.

جدول (١)

توصيف مجتمع وعينة الدراسة

الرياضة	مجتمع		استطلاعية		اساسية		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
كرة قدم	٢٥	٢١.٧٤	٤	٣.٤٨	٢٠	١٧.٣٩	٢٤	٢٠.٨٧
كرة سلة	٢٠	١٧.٣٩	٤	٣.٤٨	١٥	١٣.٠٤	١٩	١٦.٥٢
كرة يد	٢٠	١٧.٣٩	٤	٣.٤٨	١٥	١٣.٠٤	١٩	١٦.٥٢
سباحة	٣٠	٢٦.٠٩	٤	٣.٤٨	٢٠	١٧.٣٩	٢٤	٢٠.٨٧
جمباز	٢٠	١٧.٣٩	٤	٣.٤٨	١٥	١٣.٠٤	١٩	١٦.٥٢
الاجمالي	١١٥	١٠٠	٢٠	١٧.٣٩	٨٥	٧٣.٩١	١٠٥	٩١.٣

ثالثاً : أدوات جمع البيانات :

في ضوء أهداف البحث ومن خلال المسح المرجعي قام الباحث بالإطلاع علي العديد من المراجع العلمية والبحوث والدراسات السابقة التي تناولت مجالات علم النفس ، وعلم النفس الرياضي ، الاختبارات والمقاييس حيث قام الباحث بتصميم مقياسي :

أ- مقياس الطاقة النفسية لدي المدربين "اعداد الباحث"

ب-مقياس الأداء المهني لدي المدربين "اعداد الباحث"

حيث اتبع الباحث في ذلك خطوات بناء المقاييس وفقاً لقواعد البحث العلمي كالتالي:

– مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بـ "الطاقة النفسية لدي المدربين" و "الأداء المهني لدي المدربين" ومراجعة قوائم ومقاييس المرتبطة بالمتغيرين ومدى ارتباطهم بأهداف البحث

– تم تحديد المحاور المقترحة لمقياسين من خلال المسح

– تحديد المفهوم النظري الإجرائي لمحاور المقاييس المقترحة

– عرض المحاور المقترحة على السادة الخبراء

– صياغة مجموعة العبارات (المقترحة) الخاصة بكل محور .

– عرض المقياس في صورته الأولية على السادة الخبراء لإبداء الرأي .

– صياغة الصورة النهائية للمقياس بعد الحذف والاضافة المقترحة من السادة الخبراء .

اقتراح عبارات لكل محور من محاور المقاييسين في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل

محور :

حيث قام الباحث بصياغة عبارات المقاييسين في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص

لكل محور، وقد استعان الباحث ببعض مقاييس "الطاقة النفسية لدي المدربين" و "الأداء المهني

لدي المدربين" للبحوث السابقة حيث تم الحصول على بعض العبارات منها وتم تعديل صياغتها

بما يتناسب مع عينة البحث ، وتم إعداد المقاييسين في ضوء الخطوات السابقة، حيث تم إعداد

وصياغة العبارات تحت كل محور كلاً حسب طبيعته، وتكونت الصورة الأولية لمقياس "الطاقة

النفسية لدي المدربين" من (٤) محاور وعدد (٤١) عبارة مرفق (٣) ، في حين تكونت الصورة

الأولية لمقياس "الأداء المهني لدي المدربين" من (٤) محاور وعدد (٣٨) عبارة. مرفق (٧)

وقد راعي الباحث عند صياغة العبارات ما يلي :

- أن تكون العبارات واضحة ومفهومة ولا تحتاج لكثير من الشرح.
 - ألا تحمل العبارة أكثر من معنى.
 - أن تكون العبارات مغلقة.
 - ألا توحى العبارة بنوع الاستجابة.
 - أن تكون العبارة تؤيد موضوع هدف المقياس .
 - ألا تستغرق وقتاً طويلاً في الإجابة عليها.
- رابعاً : استطلاع رأي السادة الخبراء :

قام الباحث بعرض المقياسين قيد البحث علي السادة الخبراء من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية مرفق (١) وعددهم (٥) خبير وذلك بهدف مدي ملائمة محاور وعبارات المقياسين لأهداف البحث ، التحقق من صدق المحتوى لملائمة محاور وعبارات المقياسين المقترحة ، ومدي إمكانية حذف وتعديل أو إضافة محاور وعبارات أخرى للمقياسين ، ثم حدد الباحث النسبة المئوية لأتفاق السادة الخبراء علي محاور وعبارات المقياسين ، وكانت نتائج استطلاع رأي السادة الخبراء كالتالي :-

١- مقياس "الطاقة النفسية لدي المدربين":

جدول (٢)

نسبة اتقاق السادة الخبراء علي محاور مقياس "الطاقة النفسية لدي المدربين"

ن=٥

م	المحور	تكرار موافقة	النسبة المئوية
١	تركيز الطاقة العقلية	٥	١٠٠%
٢	الصمود النفسي في مواجهة الضغوط	٥	١٠٠%
٣	مستوي الطموح	٥	١٠٠%
٤	الثقة بالنفس	٥	١٠٠%

يتضح من جدول (٢) تكرار الموافقة علي محاور المقياس والنسبة المئوية للموافقة من السادة الخبراء والتي كانت (١٠٠%) وذلك من خلال نتائج استمارة استطلاع رأي الخبراء، وقد ارتضى الباحث نسبة لا تقل عن (٨٠%) كحد أدني للموافقة علي محاور المقياس ، ليصبح عدد المحاور (٤) محاور.

جدول (٣)

نسبة اتفاق السادة الخبراء علي عبارات مقياس "الطاقة النفسية لدي المدربين"

ن=٥

الثقة بالنفس			مستوي الطموح			الصمود النفسي في مواجهة الضغوط			تركيز الطاقة العقلية		
%	التكرار	م	%	التكرار	م	%	التكرار	م	%	التكرار	م
٨٠	٤	١	٨٠	٤	١	٦٠	٣	١	١٠٠	٥	١
١٠٠	٥	٢	١٠٠	٥	٢	٨٠	٤	٢	٨٠	٤	٢
٨٠	٤	٣	١٠٠	٥	٣	٨٠	٤	٣	١٠٠	٥	٣
٦٠	٣	٤	٦٠	٣	٤	١٠٠	٥	٤	٨٠	٤	٤
١٠٠	٥	٥	٨٠	٤	٥	١٠٠	٥	٥	٦٠	٣	٥
٨٠	٤	٦	١٠٠	٥	٦	٨٠	٤	٦	١٠٠	٥	٦
١٠٠	٥	٧	١٠٠	٥	٧	١٠٠	٥	٧	١٠٠	٥	٧
١٠٠	٥	٨	٨٠	٤	٨	٨٠	٤	٨	٦٠	٣	٨
٨٠	٤	٩	٦٠	٣	٩	٦٠	٣	٩	٦٠	٣	٩
٦٠	٣	١٠	٦٠	٣	١٠	٦٠	٣	١٠	٨٠	٤	١٠
									٦٠	٣	١١

يتضح من جدول (٣) تكرار الموافقة علي عبارات المقياس والنسبة المئوية للموافقة من السادة الخبراء والتي تراوحت ما بين (٦٠٪ : ١٠٠٪) وذلك من خلال نتائج استمارة استطلاع رأي الخبراء، وقد ارتضى الباحث نسبة لا تقل عن (٨٠٪) كحد أدنى للموافقة علي عبارات المقياس ، وبعد العرض على السادة الخبراء قام الباحث باستبعاد العبارات التي أتعق السادة الخبراء علي استبعادها وعددها (١٢) عبارة ، وبذلك يكون عدد عبارات المقياس (٢٩) عبارة .

صياغة الصورة الاولية للمقياس :

بعد عرض المقياس في صورته المبدئية التي تضمنت (٤١) عبارة ، وقد أوضحت آراء السادة الخبراء أن يكون عدد عبارات المقياس (٢٩) عبارة وأن يتم تصحيح المقياس وفقا لميزان التقدير الثلاثي (نعم - الي حد ما - لا) ويتم توزيع الدرجات (٣ ، ٢ ، ١) على الترتيب للعبارات ذات الاتجاه الإيجابي والعكس للعبارات ذات الاتجاه السلبي ، قام الباحث بوضع الشكل الاولي للمقياس ثم بعد ذلك وضع العبارات في ترتيب عشوائي مرفق (٥) وذلك لتطبيقها على العينه الاستطلاعية التي بلغ عددها (٢٠) مدرب من مجتمع البحث وخارج عينه الدراسة بغرض حساب المعاملات العلمية للمقياس ، ويوضح جدول التالي توزيع العبارات بالمقياس .

جدول (٤)

عبارات مقياس "الطاقة النفسية لدى المدربين" في قبل وبعد العرض على السادة المحكمين

م	المحور	عدد العبارات لكل محور		ارقام العبارات المحذوفة
		قبل الخبراء	بعد الخبراء	
١	تركيز الطاقة العقلية	١١	٧	١١، ٩، ٨، ٥
٢	الصمود النفسي في مواجهة الضغوط	١٠	٧	١٠، ٩، ١
٣	مستوي الطموح	١٠	٧	١٠، ٩، ٤
٤	الثقة بالنفس	١٠	٨	١٠، ٤

- طريقة تصحيح المقياس :

بعد استكمال الخطوات السابقة صمم المقياس على غرار طريقة (رنسيس ليكرت) حيث تم وضع أمام كل عبارة سلم ثلاثي (نعم (٣) درجات - الي حد ما (٢) درجة - لا (١) درجة).

جدول (٥)

الحد الأقصى والحد الأدنى لدرجة كل محور في الصورة الاولية لمقياس

"الطاقة النفسية لدى المدربين"

م	المحاور	عدد العبارات	الحد الأقصى للدرجة	الحد الأدنى للدرجة
١	تركيز الطاقة العقلية	٧	٢١	٧
٢	الصمود النفسي في مواجهة الضغوط	٧	٢١	٧
٣	مستوي الطموح	٧	٢١	٧
٤	الثقة بالنفس	٨	٢٤	٨
	المجموع	٢٩	٨٧	٢٩

يتضح من الجدول (٥) الحد الأقصى والحد الأدنى لدرجة كل محور في الصورة الاولية

لمقياس "الطاقة النفسية لدى المدربين"، أي أن الدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (٢٩) درجة كحد أقصى، (٨٧) درجة كحد أدنى .

٢- مقياس "الأداء المهني لدى المدربين"

جدول (٦)

نسبة اتفاق السادة الخبراء علي محاور مقياس "الأداء المهني لدى المدربين" (ن=٥)

م	المحور	تكرار موافقة	النسبة المئوية
١	السلوك المهني	٥	%١٠٠
٢	التطوير الذاتي	٥	%١٠٠
٣	العلاقة بإدارة النادي	٥	%١٠٠
٤	العلاقة باللاعبين	٥	%١٠٠

يتضح من جدول (٦) تكرار الموافقة علي محاور المقياس والنسبة المئوية للموافقة من السادة الخبراء والتي كانت (١٠٠٪) وذلك من خلال نتائج استمارة استطلاع رأي الخبراء، وقد ارتضي الباحث نسبة لا تقل عن (٨٠٪) كحد أدني للموافقة علي محاور المقياس.

جدول (٧)

نسبة اتفاق السادة الخبراء علي عبارات مقياس "الأداء المهني لدي المدربين"

ن=٥

العلاقة باللاعبين			العلاقة بإدارة النادي			التطوير الذاتي			السلوك المهني		
%	التكرار	م	%	التكرار	م	%	التكرار	م	%	التكرار	م
٨٠	٤	١	١٠٠	٥	١	٨٠	٤	١	١٠٠	٥	١
١٠٠	٥	٢	١٠٠	٥	٢	٨٠	٤	٢	٦٠	٣	٢
١٠٠	٥	٣	٨٠	٤	٣	٦٠	٣	٣	١٠٠	٥	٣
١٠٠	٥	٤	٨٠	٤	٤	٨٠	٤	٤	٦٠	٣	٤
٨٠	٤	٥	١٠٠	٥	٥	١٠٠	٥	٥	١٠٠	٥	٥
١٠٠	٥	٦	١٠٠	٥	٦	١٠٠	٥	٦	٨٠	٤	٦
١٠٠	٥	٧	٦٠	٣	٧	٨٠	٤	٧	١٠٠	٥	٧
١٠٠	٥	٨	١٠٠	٥	٨	١٠٠	٥	٨	١٠٠	٥	٨
٨٠	٤	٩	١٠٠	٥	٩				١٠٠	٥	٩
٦٠	٣	١٠	٨٠	٤	١٠						
١٠٠	٥	١١									

يتضح من جدول (٧) تكرار الموافقة علي عبارات المقياس والنسبة المئوية للموافقة من السادة الخبراء والتي تراوحت ما بين (٦٠٪ : ١٠٠٪) وذلك من خلال نتائج استمارة استطلاع رأي الخبراء، وقد ارتضي الباحث نسبة لا تقل عن (٨٠٪) كحد أدني للموافقة علي عبارات المقياس ، وبعد العرض على السادة الخبراء قام الباحث باستبعاد العبارات التي أتفق السادة الخبراء علي استبعادها وعددها (٥) عبارات ، وبذلك يكون عدد عبارات المقياس (٣٣) عبارة .

جدول (٨)

العبارات التي تم تعديلها لمقياس "الأداء المهني لدي المدربين"

بناءً على العرض على السادة المحكمين

المحور	رقم العبارة	العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
العلاقة بإدارة النادي	٣	يقوم العمل بيني وبين ادارة النادي علي اساس التعاون وانكار الذات.	يقوم العمل بيني وبين ادارة النادي علي اساس التعاون

يتضح من الجدول (٨) تعديل عدد (١) عبارة من المحور الثالث (العلاقة بإدارة النادي) ، وبالتالي يصبح عدد العبارات المعدلة (١) عبارة.

صياغة الصورة الاولية للمقياس :

بعد عرض المقياس في صورته المبدئية التي تضمنت (٣٨) عبارة ، وقد أوضحت آراء السادة الخبراء أن يكون عدد عبارات المقياس (٣٣) عبارة وأن يتم تصحيح المقياس وفقا لميزان التقدير الثلاثي (نعم - الي حد ما - لا) ويتم توزيع الدرجات (٣ ، ٢ ، ١) على الترتيب للعبارات ذات الاتجاه الإيجابي والعكس للعبارات ذات الاتجاه السلبي ، ثم قام الباحث بوضع الشكل الاولي للمقياس ثم بعد ذلك وضع العبارات في ترتيب عشوائي مرفق (٩) وذلك لتطبيقها على عينه الاستطلاعية التي بلغ عددها (٢٠) مدرب من مجتمع البحث وخارج عينة الدراسة بغرض حساب المعاملات العلمية للمقياس ، ويوضح الجدول التالي توزيع العبارات بالمقياس .

جدول (٩)

عبارات مقياس "الأداء المهني لدي المدربين" في قبل وبعد العرض على السادة المحكمين

م	المحور	عدد العبارات لكل محور	
		قبل الخبراء	بعد الخبراء
١	السلوك المهني	٩	٧
٢	التطوير الذاتي	٨	٧
٣	العلاقة بإدارة النادي	١٠	٩
٤	العلاقة باللاعبين	١١	١٠

- طريقة تصحيح المقياس :

بعد استكمال الخطوات السابقة صمم المقياس على غرار طريقة (رنسيس ليكرت) حيث تم وضع أمام كل عبارة سلم ثلاثي (نعم (٣) درجات - الي حد ما (٢) درجة - لا (١) درجة).

جدول (١٠)

الحد الأقصى والحد الأدنى لدرجة كل محور في الصورة الاولية لمقياس

"الأداء المهني لدي المدربين"

م	المحاور	عدد العبارات	الحد الأقصى للدرجة	الحد الأدنى للدرجة
١	السلوك المهني	٧	٢١	٧
٢	التطوير الذاتي	٧	٢١	٧
٣	العلاقة بإدارة النادي	٩	٢٧	٩
٤	العلاقة باللاعبين	١٠	٣٠	١٠
	المجموع	٣٣	٩٩	٣٣

يتضح من الجدول (١٠) الحد الأقصى والحد الأدنى لدرجة كل محور في الصورة الاولى لمقياس "الطاقة النفسية لدى المدربين" ، أي أن الدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (٩٩) درجة كحد أقصى، (٣٣) درجة كحد أدنى .

خامساً : الدراسة الاستطلاعية :

كان الهدف من هذه الدراسة هو التأكد من المعاملات العلمية (الصدق، الثبات) لمقياسي "الطاقة النفسية لدى المدربين" ، "الأداء المهني لدى المدربين" ، وذلك بتطبيق المقياسين علي العينة الاستطلاعية والتي يمثلها (٢٠) مدربين بعض الرياضات الجماعية والفردية (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - السباحة - الجمباز) بمحافظة القليوبية ، وكذلك كان الهدف من إجراء الدراسة الاستطلاعية التعرف على الآتي :

- مدى فهم عينة البحث للعبارات التي يتضمنها المقياس .
- التعرف على الصعوبات المحتمل ظهورها أثناء التطبيق للعمل على تلافيها .
- تحديد ما تستغرقه الدراسة الاساسية من وقت .

وقد اسفرت نتائج الدراسة الاستطلاعية عما يلي :

- فهم عينة البحث للعبارات التي يتضمنها المقياسيين حيث لم يبدر من أي منهم الاستفسار عن أي عبارة من عبارات المقياسيين .
- توصل الباحث إلى الزمن الذي استغرقه المدربين في الإجابة على المقياسيين وكانت مدته (٦٠) دقيقة ، كما توصل أن العبارات سهلة الصياغة .

سادساً : المعاملات العلمية لأدوات البحث:

١- المعاملات العلمية لمقياس "الطاقة النفسية لدى المدربين":

أ- صدق المقياس:

- صدق المُحكّمين (الصدق المحتوي):

قام الباحث باستخدام صدق المُحكّمين (الصدق المحتوي)، حيث تم عرض استمارة استطلاع رأي السادة الخبراء لمقياس "الطاقة النفسية لدى المدربين" في صورتها الأولية وعدد محاوره (٤) محور وعدد عباراته (٤١) عبارة مرفق (٣) على مجموعة الخبراء (المُحكّمين) والبالغ عددهم (٥) ، والموضحة أسمائهم بالمرفق (١) ، وقد أوضحت آراء السادة الخبراء أن

يكون عدد محاور المقياس (٤) محور وعدد عبارات المقياس (٢٩) عبارة ، واعتبر الباحث نسبة اتفاق السادة الخبراء علي عبارات المقياس معياراً لصدقه .

- صدق الاتساق الداخلي :

كما قام الباحث بحساب صدق مقياس "الطاقة النفسية لدي المدربين" قيد البحث من خلال استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ، حيث قام الباحث بحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للمقياس ، وحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للمحور التابعة له ، وحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل محور علي حدة والدرجة الكلية للمقياس وذلك علي عينة الدراسة الاستطلاعية والتي قوامها (٢٠) مدرب والجداول (١١ ، ١٢ ، ١٣) توضح ذلك

جدول (١١)

مُعاملات الارتباط ما بين كل عبارة و الدرجة الكلية لمقياس "الطاقة النفسية لدي المدربين"

ن=٢٠

م	ر	م	ر	م	ر	م	ر
١	*٠.٥٥٥	٨	*٠.٦٦٨	١٥	*٠.٥٥٦	٢٢	*٠.٦٧٩
٢	*٠.٦٠٨	٩	*٠.٧٦٩	١٦	*٠.٦٧٣	٢٣	*٠.٧٠٨
٣	*٠.٧١٣	١٠	*٠.٧٦٤	١٧	*٠.٩٤٤	٢٤	*٠.٥٢٤
٤	*٠.٦٧٣	١١	*٠.٥٧٣	١٨	*٠.٧٧٥	٢٥	*٠.٦٠٨
٥	*٠.٨٦٠	١٢	*٠.٥٥٥	١٩	*٠.٨١٥	٢٦	*٠.٦٩٧
٦	*٠.٧٦٩	١٣	*٠.٧١١	٢٠	*٠.٦٨٢	٢٧	*٠.٧١٣
٧	*٠.٦٤٤	١٤	*٠.٧٥٠	٢١	*٠.٦٩٦	٢٨	*٠.٦٢٣
						٢٩	*٠.٦٧٣

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ، د . ح (١٨) = (٠.٤٤٤)

يوضح الجدول رقم (١١) أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة عند مستوى معنوية

(٠.٠٥) ، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠.٥٢٤ - ٠.٩٤٤) .

جدول (١٢)

مُعاملات الارتباط ما بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابع له
لمقياس "الطاقة النفسية لدى المدربين"

ن=٢٠

الثقة بالنفس		مستوي الطموح		الصمود النفسي في مواجهة الضغوط		تركيز الطاقة العقلية	
ر	م	ر	م	ر	م	ر	م
*٠.٧٢٣	١	*٠.٦٧١	١	*٠.٧٥٦	١	*٠.٥٥٩	١
*٠.٧٥٠	٢	*٠.٧٥٤	٢	*٠.٧٦٧	٢	*٠.٧١٧	٢
*٠.٥٧٢	٣	*٠.٩٤٤	٣	*٠.٧٣٩	٣	*٠.٧٥٠	٣
*٠.٦٣٩	٤	*٠.٦٦٤	٤	*٠.٦١٣	٤	*٠.٥٩٩	٤
*٠.٦٢٠	٥	*٠.٨٩٤	٥	*٠.٦١٠	٥	*٠.٨٤٢	٥
*٠.٧٩٤	٦	*٠.٧٠٩	٦	*٠.٧٥٢	٦	*٠.٧٦٨	٦
*٠.٧٦٧	٧	*٠.٧٥٣	٧	*٠.٧٣٧	٧	*٠.٧١٢	٧
*٠.٥٩١	٨						

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، د. ح (١٨) = (٠.٤٤٤)

يوضح الجدول رقم (١٢) أن قيم معاملات الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية للمحور التابعة له لمقياس "الطاقة النفسية لدى المدربين" دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط للعبارات بين (٠.٥٦٧ - ٠.٩٣٩) مما يدل على صدقها .

جدول (١٣)

مُعاملات الارتباط ما بين كل محور والدرجة الكلية لمقياس "الطاقة النفسية لدى المدربين"

ن=٢٠

ر	المحور	م
*٠.٩٧٣	تركيز الطاقة العقلية	١
*٠.٩٦٥	الصمود النفسي في مواجهة الضغوط	٢
*٠.٩٥٤	مستوي الطموح	٣
*٠.٩٥٧	الثقة بالنفس	٤

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، د. ح (١٨) = (٠.٤٤٤)

يوضح الجدول رقم (١٣) أن قيم معاملات الارتباط للمحاور مع الدرجة الكلية لمقياس "الطاقة النفسية لدى المدربين" دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط للعبارات بين (٠.٩٥٤ - ٠.٩٧٣) مما يدل على صدقها .

– صدق التمايز :

كما تم حساب صدق مقياس "الطاقة النفسية لدى المدربين" قيد البحث من خلال استخدام طريقة صدق التمايز علي العينة الاستطلاعية والبالغ قوامها (٢٠) مدربين بعض الرياضات الجماعية والفردية (كرة القدم – كرة السلة – كرة اليد – السباحة – الجمباز) بمحافظة القليوبية ، عن طريق إيجاد معنوية الفروق بين الربيع الأعلى والربيع الأدنى باستخدام اختبار "ت" T.Test ، وذلك بعد أن قام الباحث بترتيب عينة البحث الاستطلاعية ترتيباً تنازلياً في ضوء درجاتهم علي المقياس لتحديد ٢٧٪ العليا وكذلك ٢٧٪ الدنيا بهدف التمييز بين المدربين المتميزين في المجموعة العليا وغير المتميزين في المجموعة الدنيا ، حيث كان عدد كل مجموعة (٦) مدرب ، والجدول التالي يوضح دلالة الفروق بين متوسط درجات الربيع (الأعلى والأدنى) علي مقياس "الطاقة النفسية لدى المدربين"

جدول (١٤)

دلالة الفروق بين متوسط درجات الربيع (الأعلى والأدنى) علي مقياس "الطاقة النفسية لدى المدربين"

قيمة ت	الفرق بين المتوسطين	الربيع الأدنى		الربيع الأعلى		المقياس
		ن = ٢ = ٦		ن = ١ = ٦		
		ع±	/س	ع±	/س	
*٣٣.٦١٥	٤٠.١٦٧	١.٣٦٦	٣٦.٣٣٣	٢.٥٨٨	٧٦.٥٠٠	"الطاقة النفسية لدى المدربين"

* قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (١٠) مستوي دلالة (٠.٠٥) = (٢.٢٢٨)

يتضح من الجدول (١٤) وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠٥) بين مجموعة (الربيع الأعلى ، الربيع الأدنى) ولصالح مجموعة الربيع الأعلى في مقياس "الطاقة النفسية لدى المدربين" قيد البحث ، مما يدل على صدق المقياس.

ومما سبق يمكننا الحكم علي المقياس بأنه صادق

ب- ثبات المقياس:

قام الباحث بإيجاد معامل ثبات محاور المقياس وعددهم (٤) محاور وعباراته وعددها (٢٩) عبارة باستخدام طريقتين هما طريقة التجزئة النصفية لاستجابات عينة الدراسة الاستطلاعية علي المقياس باستخدام معادلة سبيرمان وبراون Spearman & Brown لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية ، وكذلك إيجاد الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha .

– الثبات باستخدام التجزئة النصفية:

قام الباحث بإيجاد معامل ثبات عبارات المقياس وعددها (٢٩) عبارة باستخدام طريقة التجزئة النصفية لاستجابات عينة الدراسة الاستطلاعية علي المقياس باستخدام معادلة سبيرمان و براون Spearman & Brown لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية.

جدول (١٥)

ثبات التجزئة النصفية لمقياس "الطاقة النفسية لدي المدربين"

ن = ٢٠

معامل الارتباط	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		المقياس
	ع±	/س	ع±	/س	
*٠.٩٤٩	٨.٦٧٠	٢٧.٣٠٠	٩.٩٠٢	٢٩.٦٠٠	"الطاقة النفسية لدي المدربين"

*قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٨) مستوي دلالة (٠.٠٥) = (٠.٤٤٤)

يتضح من الجدول (١٥) أن هناك ارتباط دال إحصائياً بين عبارات المقياس ككل مما يدل على ثبات المقياس.

– الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach`s alpha:

وقد كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات المقياس والتي عددها (٢٩) عبارة هو (٠.٩٦٠٩).

جدول (١٦)

مُعامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ لعبارات مقياس "الطاقة النفسية لدي المدربين"

ن = ٢٠

م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا
١	*٠.٩٦٠٥	٨	*٠.٩٥٩٨	١٥	*٠.٩٦٠٧	٢٢	*٠.٩٥٩٧
٢	*٠.٩٦٠٣	٩	*٠.٩٥٨٩	١٦	*٠.٩٥٩٧	٢٣	*٠.٩٥٩٤
٣	*٠.٩٥٩٤	١٠	*٠.٩٥٨٩	١٧	*٠.٩٥٧٣	٢٤	*٠.٩٦٠٨
٤	*٠.٩٥٩٧	١١	*٠.٩٦٠٥	١٨	*٠.٩٥٨٩	٢٥	*٠.٩٦٠٣
٥	*٠.٩٥٨١	١٢	*٠.٩٦٠٥	١٩	*٠.٩٥٨٥	٢٦	*٠.٩٥٩٥
٦	*٠.٩٥٩٠	١٣	*٠.٩٥٩٤	٢٠	*٠.٩٥٩٦	٢٧	*٠.٩٥٩٤
٧	*٠.٩٦٠٠	١٤	*٠.٩٥٩١	٢١	*٠.٩٥٩٦	٢٨	*٠.٩٦٠١
						٢٩	*٠.٩٥٩٧

*قيمة (معامل ألفا كرونباخ) للمقياس = (٠.٩٦٠٩)

ويتضح من جدول (١٦) معامل ألفا كرونباخ لعبارات مقياس "الطاقة النفسية لدي المدربين" في حالة حذف العبارة من عبارات المقياس، وقد تراوحت قيمة معامل ألفا كرونباخ ما بين (٠.٩٥٧٣ - ٠.٩٦٠٨) وهي قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للمقياس والتي كانت (٠.٩٦٠٩)، مما يدل على ثبات عبارات المقياس.

جدول (١٧)

معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ لعبارات محاور مقياس "الطاقة النفسية لدي المدربين"

ن=٢٠

الثقة بالنفس		مستوي الطموح		الصمود النفسي في مواجهة الضغوط		تركيز الطاقة العقلية	
معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م
*.٨١١٥	١	*.٨٨٥٥	١	*.٨٠٧٦	١	*.٨٣٥٠	١
*.٨٠٦٣	٢	*.٨٧٢٦	٢	*.٨٠٥٤	٢	*.٨١٢٦	٢
*.٨٣٢١	٣	*.٨٣٨٧	٣	*.٨١٢٤	٣	*.٨٠٤٨	٣
*.٨٢٦١	٤	*.٨٨٦٢	٤	*.٨٣٤٠	٤	*.٨٣٤٨	٤
*.٨٢٦٣	٥	*.٨٤٨٧	٥	*.٨٣٠٨	٥	*.٧٨٣١	٥
*.٧٩٨٥	٦	*.٨٧٩٥	٦	*.٨٠٨٠	٦	*.٨٠٠٤	٦
*.٨٠٣٣	٧	*.٨٧٤٠	٧	*.٨١٢٣	٧	*.٨١٤٥	٧
*.٨٣٢٤	٨						
معامل ألفا للمحور *.٨٣٦٧=		معامل ألفا للمحور *.٨٨٦٧=		معامل ألفا للمحور *.٨٣٨٣=		معامل ألفا للمحور *.٨٣٥٥=	

*قيمة (معامل ألفا كرونباخ) للمقياس = (٠.٩٦٠٩)

يتضح من جدول (١٧)

– معامل ألفا كرونباخ لعبارات محور (تركيز الطاقة العقلية) والتي تراوحت ما بين (٠.٧٨٣١ ، ٠.٨٣٥٠) وجميعها قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٨٣٥٥)

– معامل ألفا كرونباخ لعبارات محور (الصمود النفسي في مواجهة الضغوط) والتي تراوحت ما بين (٠.٨٠٥٤ ، ٠.٨٣٤٠) وجميعها قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٨٣٨٣)

– معامل ألفا كرونباخ لعبارات محور (مستوي الطموح) والتي تراوحت ما بين (٠.٨٣٨٧ ، ٠.٨٨٦٢) وجميعها قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٨٨٦٢)

– معامل ألفا كرونباخ لعبارات محور (الثقة بالنفس) والتي تراوحت ما بين (٠.٧٩٨٥ ، ٠.٨٣٢٤) وجميعها قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٨٣٦٧) كما يتضح من جدول (١٧) معامل ألفا كرونباخ لمحاور مقياس "الطاقة النفسية لدي المدربين" والتي تراوحت ما بين (٠.٨٣٥٥ ، ٠.٨٨٦٧) وجميعها قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للمقياس والذي كانت قيمته (٠.٩٦٠٩) ومما سبق يمكننا الحكم علي المقياس بانه ثابت

٢- المعاملات العلمية لمقياس "الأداء المهني لدي المدربين":

أ- صدق المقياس:

– صدق المُحكّمين (صدق المحتوي):

قام الباحث باستخدام صدق المُحكّمين (صدق المحتوي)، حيث تم عرض استمارة استطلاع رأي السادة الخبراء لمقياس "الأداء المهني لدي المدربين" في صورتها المبدئية وعدد محاوره (٤) محور وعدد عباراته (٣٨) عبارة مرفق (٧) على مجموعة الخبراء (المُحكّمين) والبالغ عددهم (٥) ، والموضحة أسمائهم بالمرفق (١) ، وقد أوضحت آراء السادة الخبراء أن يكون عدد محاور المقياس (٤) محور وعدد عبارات المقياس (٣٣) عبارة ، واعتبر الباحث نسبة اتفاق السادة الخبراء علي عبارات المقياس معياراً لصدقه .

– صدق الاتساق الداخلي :

كما قام الباحث بحساب صدق مقياس "الأداء المهني لدي المدربين" قيد البحث من خلال استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي ، حيث قام الباحث بحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للمقياس ، وحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للمحور التابعة له ، وحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل محور علي حدة والدرجة الكلية للمقياس وذلك علي عينة الدراسة الاستطلاعية والتي قوامها (٢٠) مدرب والجداول (١٨ ، ١٩ ، ٢٠) توضح ذلك



جدول (١٨)

معاملات الارتباط ما بين كل عبارة و الدرجة الكلية لمقياس "الأداء المهني لدى المدربين"

ن=٢٠

م	ر	م	ر	م	ر	م	ر
١	*.٠.٨٥٩	٨	*.٠.٨٥٢	١٥	*.٠.٦٧٤	٢٤	*.٠.٨١٤
٢	*.٠.٧٩٨	٩	*.٠.٧٩٧	١٦	*.٠.٧٢٠	٢٥	*.٠.٦٧٨
٣	*.٠.٨٤٦	١٠	*.٠.٨٥٩	١٧	*.٠.٦٣٩	٢٦	*.٠.٦٦٤
٤	*.٠.٧٩٨	١١	*.٠.٩٠٣	١٨	*.٠.٧٢٥	٢٧	*.٠.٦٥٧
٥	*.٠.٨٥٢	١٢	*.٠.٧٩٧	١٩	*.٠.٦٨٦	٢٨	*.٠.٦٨٧
٦	*.٠.٧٩٨	١٣	*.٠.٨٤٢	٢٠	*.٠.٦٧١	٢٩	*.٠.٦٨٦
٧	*.٠.٩٠٣	١٤	*.٠.٨٤٦	٢١	*.٠.٧٥٤	٣٠	*.٠.٦٩٩
				٢٢	*.٠.٦٥١	٣١	*.٠.٧٦٥
				٢٣	*.٠.٧٦٨	٣٢	*.٠.٦٨٢
						٣٣	*.٠.٦٧٤

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، د. ح (١٨) = (٠.٤٤٤)

يوضح الجدول رقم (١٨) أن قيم معاملات الارتباط للعبارات دالة عند مستوي معنوية

(٠.٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠.٦٣٩ - ٠.٩٠٣).

جدول (١٩)

معاملات الارتباط ما بين كل عبارة لمقياس "الأداء المهني لدى المدربين"

ن=٢٠

السلوك المهني		التطوير الذاتي		العلاقة بإدارة النادي		العلاقة باللاعبين	
م	ر	م	ر	م	ر	م	ر
١	*.٠.٨٦٨	١	*.٠.٨٦٦	١	*.٠.٨٨٧	١	*.٠.٧٦٥
٢	*.٠.٨٧٦	٢	*.٠.٨٨٧	٢	*.٠.٨٠٤	٢	*.٠.٧٧١
٣	*.٠.٨١٤	٣	*.٠.٩١٣	٣	*.٠.٨١١	٣	*.٠.٧٣٣
٤	*.٠.٨٧٦	٤	*.٠.٩٧٥	٤	*.٠.٧٤٢	٤	*.٠.٧٤٤
٥	*.٠.٩١٠	٥	*.٠.٨٨٧	٥	*.٠.٨١١	٥	*.٠.٨٠٥
٦	*.٠.٨٧٦	٦	*.٠.٨٨٩	٦	*.٠.٨٢٣	٦	*.٠.٧٧١
٧	*.٠.٨٨٥	٧	*.٠.٩٣٩	٧	*.٠.٧٨٠	٧	*.٠.٧٣٦
				٨	*.٠.٨٦٩	٨	*.٠.٧٨٢
				٩	*.٠.٨١٦	٩	*.٠.٧٣٩
						١٠	*.٠.٧١١

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، د. ح (١٨) = (٠.٤٤٤)



يوضح الجدول رقم (١٩) أن قيم معاملات الارتباط للعبارات مع الدرجة الكلية للمحور التابعة له لمقياس "الأداء المهني لدى المدربين" دالة عند مستوي معنوية (٠.٠٥) ، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط للعبارات بين (٠.٧١١ - ٠.٩٧٥) مما يدل علي صدقها .

جدول (٢٠)

مُعاملات الارتباط ما بين كل محور والدرجة الكلية لمقياس "الأداء المهني لدى المدربين"

ن=٢٠

م	المحور	ر
١	السلوك المهني	*٠.٩٥٩
٢	التطوير الذاتي	*٠.٩٢٦
٣	العلاقة بإدارة النادي	*٠.٨٥٥
٤	العلاقة باللاعبين	*٠.٩٢٧

*قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ، د . ح (١٨) = (٠.٤٤٤)

يوضح الجدول رقم (٢٠) أن قيم معاملات الارتباط للمحاور مع الدرجة الكلية لمقياس "الأداء المهني لدى المدربين" دالة عند مستوي معنوية (٠.٠٥) ، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط للعبارات بين (٠.٨٥٥ - ٠.٩٥٩) مما يدل علي صدقها .

- صدق التمايز :

كما تم حساب صدق مقياس "الأداء المهني لدى المدربين" قيد البحث من خلال استخدام طريقة صدق التمايز علي العينة الاستطلاعية والبالغ قوامها (٢٠) مدرب من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية للبحث من مدربين بعض الرياضات الجماعية والفردية (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - السباحة - الجمباز) بمحافظة القليوبية ، عن طريق إيجاد معنوية الفروق بين الربيع الأعلى والربيع الأدنى باستخدام اختبار "ت" T.Test ، وذلك بعد أن قام الباحث بترتيب عينة البحث الاستطلاعية ترتيباً تنازلياً في ضوء درجاتهم علي المقياس لتحديد ٢٧٪ العليا وكذلك ٢٧٪ الدنيا بهدف التمييز بين المدربين المتميزين في المجموعة العليا وغير المتميزين في المجموعة الدنيا ، حيث كان عدد كل مجموعة (٦) مدرب ، والجدول التالي يوضح دلالة الفروق بين متوسط درجات الربيع (الأعلى والأدنى) علي مقياس "الأداء المهني لدى المدربين"



جدول (٢١)

دلالة الفروق بين متوسط درجات الربيع (الأعلى والأدنى) علي مقياس

"الأداء المهني لدي المدربين"

قيمة ت	الفرق بين المتوسطين	الربيع الأدنى		الربيع الأعلى		المقياس
		ن = ٢ = ٦		ن = ١ = ٦		
		ع±	/س	ع±	/س	
*١٩.٦٤٠	٤٦.٥٠٠	٥.٢٥٥	٤٣.٦٦٧	٢.٧١٤	٩٠.١٦٧	"الأداء المهني لدي المدربين"

* قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (١٠) مستوي دلالة (٠.٠٥) = (٢.٢٢٨)

يتضح من الجدول (٢١) وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠٥) بين مجموعة (الربيع الأعلى ، الربيع الأدنى) ولصالح مجموعة الربيع الأعلى في مقياس "الأداء المهني لدي المدربين" قيد البحث ، مما يدل على صدق المقياس.

ومما سبق يمكننا الحكم علي المقياس بأنه صادق

ب- ثبات المقياس:

قام الباحث بإيجاد معامل ثبات محاور المقياس وعددهم (٤) محاور وعباراته وعددها (٣٣) عبارة باستخدام طريقتين هما طريقة التجزئة النصفية لاستجابات عينة الدراسة الاستطلاعية علي المقياس باستخدام معادلة سبيرمان وبراون Spearman & Brown لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية ، وكذلك إيجاد الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach's alpha .

- الثبات باستخدام التجزئة النصفية:

قام الباحث بإيجاد معامل ثبات عبارات المقياس وعددها (٣٣) عبارة باستخدام طريقة التجزئة النصفية لاستجابات عينة الدراسة الاستطلاعية علي المقياس باستخدام معادلة سبيرمان وبراون Spearman & Brown لإيجاد معامل الارتباط بين العبارات الزوجية والعبارات الفردية.

جدول (٢٢)

ثبات التجزئة النصفية لمقياس "الأداء المهني لدى المدربين"

ن = ٢٠

معامل الارتباط	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		المقياس
	ع±	/س	ع±	/س	
*٠.٩٣٣	٩.٨٨٥	٣٢.١٥٠	١٠.٥٥١	٣٤.٢٠٠	"الأداء المهني لدى المدربين"

*قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٨) مستوي دلالة (٠.٠٥) = (٠.٤٤٤)

يتضح من الجدول (٢٢) أن هناك ارتباط دال إحصائياً بين عبارات المقياس ككل مما يدل على ثبات المقياس.

- الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Cronbach`s alpha:

وقد كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لعبارات المقياس والتي عددها (٣٣) عبارة هو (٠.٩٧٦٩).

جدول (٢٣)

مُعامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ لعبارات مقياس "الأداء المهني لدى المدربين"

ن = ٢٠

م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا
١	*٠.٩٧٥٧	٨	*٠.٩٧٥٨	١٥	*٠.٩٧٦٦	٢٤	*٠.٩٧٥٩
٢	*٠.٩٧٦٠	٩	*٠.٩٧٦٠	١٦	*٠.٩٧٦٤	٢٥	*٠.٩٧٦٦
٣	*٠.٩٧٥٨	١٠	*٠.٩٧٥٧	١٧	*٠.٩٧٦٧	٢٦	*٠.٩٧٦٧
٤	*٠.٩٧٦٠	١١	*٠.٩٧٥٥	١٨	*٠.٩٧٦٤	٢٧	*٠.٩٧٦٧
٥	*٠.٩٧٥٨	١٢	*٠.٩٧٦٠	١٩	*٠.٩٧٦٥	٢٨	*٠.٩٧٦٦
٦	*٠.٩٧٦٠	١٣	*٠.٩٧٥٨	٢٠	*٠.٩٧٦٦	٢٩	*٠.٩٧٦٥
٧	*٠.٩٧٥٥	١٤	*٠.٩٧٥٨	٢١	*٠.٩٧٦٢	٣٠	*٠.٩٧٦٥
				٢٢	*٠.٩٧٦٧	٣١	*٠.٩٧٦٢
				٢٣	*٠.٩٧٦٢	٣٢	*٠.٩٧٦٥
						٣٣	*٠.٩٧٦٦

*قيمة (معامل ألفا كرونباخ) للمقياس = (٠.٩٧٦٩)

ويتضح من جدول (٢٣) معامل ألفا كرونباخ لعبارات مقياس "الأداء المهني لدى المدربين" في حالة حذف العبارة من عبارات المقياس ، وقد تراوحت قيمة معامل ألفا كرونباخ ما بين (٠.٩٧٥٥ - ٠.٩٧٦٧) وهي قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للمقياس والتي كانت (٠.٩٧٦٩) ، مما يدل على ثبات عبارات المقياس.



جدول (٢٤)

مُعامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ لعبارات محاور مقياس "الأداء المهني لدى المدربين"

ن = ٢٠

العلاقة باللاعبين		العلاقة بإدارة النادي		التطوير الذاتي		السلوك المهني	
معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م	معامل ألفا	م
*.٠.٩٠٧٣	١	*.٠.٩٢٤٢	١	*.٠.٩٦٢٤	١	*.٠.٩٣٨٧	١
*.٠.٩٠٦٦	٢	*.٠.٩٣٠٣	٢	*.٠.٩٦١٠	٢	*.٠.٩٣٨٠	٢
*.٠.٩٠٩٢	٣	*.٠.٩٢٩٨	٣	*.٠.٩٥٨٠	٣	*.٠.٩٤٥١	٣
*.٠.٩٠٨٨	٤	*.٠.٩٣٥٦	٤	*.٠.٩٥١٣	٤	*.٠.٩٣٨٠	٤
*.٠.٩٠٤١	٥	*.٠.٩٢٩٨	٥	*.٠.٩٦١٠	٥	*.٠.٩٣٤٥	٥
*.٠.٩٠٦٤	٦	*.٠.٩٢٩٢	٦	*.٠.٩٦٠٤	٦	*.٠.٩٣٨٠	٦
*.٠.٩٠٨٧	٧	*.٠.٩٣٢٠	٧	*.٠.٩٥٥٣	٧	*.٠.٩٣٧١	٧
*.٠.٩٠٥٧	٨	*.٠.٩٢٥٧	٨				
*.٠.٩٠٨٥	٩	*.٠.٩٢٩٥	٩				
*.٠.٩١١٠	١٠						
معامل ألفا للمحور * .٠.٩١٦١ =		معامل ألفا للمحور * .٠.٩٣٧٠ =		معامل ألفا للمحور * .٠.٩٦٤٣ =		معامل ألفا للمحور * .٠.٩٤٦٨ =	

*قيمة (معامل ألفا كرونباخ) للمقياس = (٠.٩٧٦٩)

يتضح من جدول (٢٤)

- معامل ألفا كرونباخ لعبارات محور (السلوك المهني) والتي تراوحت ما بين (٠.٩٣٤٥) ، (٠.٩٤٥١) وجميعها قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٩٤٦٨) ،
- معامل ألفا كرونباخ لعبارات محور (التطوير الذاتي) والتي تراوحت ما بين (٠.٩٥١٣) ، (٠.٩٦٢٤) وجميعها قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٩٦٤٣) ،
- معامل ألفا كرونباخ لعبارات محور (العلاقة بإدارة النادي) والتي تراوحت ما بين (٠.٩٢٤٢) ، (٠.٩٣٥٦) وجميعها قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٩٣٧٠) ،
- معامل ألفا كرونباخ لعبارات محور (العلاقة باللاعبين) والتي تراوحت ما بين (٠.٩٠٤١) ، (٠.٩١١٠) وجميعها قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للمحور والذي كانت قيمته (٠.٩١٦١) ،

كما يتضح من جدول (٢٤) معامل ألفا كرونباخ لمحاور مقياس "الأداء المهني لدي المدربين" والتي تراوحت ما بين (٠.٩١٦١ ، ٠.٩٦٤٣) وجميعها قيم لا تزيد عن معامل ألفا كرونباخ للمقياس والذي كانت قيمته (٠.٩٧٦٩) ومما سبق يمكننا الحكم علي المقياس بانه ثابت خطوات تطبيق البحث :

المسح المرجعي:

قام الباحث بالإطلاع علي العديد من المراجع العلمية والبحوث والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة وذلك في الفترة من (الأثنين ٢٠/١١/٢٠٢٣م) إلي (الأحد ٢٦/١١/٢٠٢٣م).

استطلاع رأي الخبراء:

قام الباحث باستطلاع رأي السادة الخبراء وعددهم (٥) خبير وذلك في مدي مناسبة صياغة ووضوح العبارات، مدي مناسبة العبارة للمحاور الذي تنتمي اليه، كفاية العبارات للتعبير عن المحور الخاص بها، وذلك في الفترة من (الأحد ١٠/١٢/٢٠٢٣م) إلي (الثلاثاء ١٩/١٢/٢٠٢٣م).

التجربة الإستطلاعية:

كان الهدف من هذه الدراسة هو التأكد من صدق، ثبات المقياسين قيد البحث ، وذلك علي العينة الإستطلاعية والتي قوامها (٢٠) مدرب من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية للبحث من مدربين بعض الرياضات الجماعية والفردية (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - السباحة - الجمباز) بمحافظة القليوبية ، وقد تم إختيارهم من مجتمع البحث وخارج عينة الدراسة، وذلك في الفترة من (الأحد ٢٤/١٢/٢٠٢٣م) إلي (الخميس ٤/١/٢٠٢٤م).

التجربة الأساسية :

تم إجراء التجربة الأساسية علي عينة البحث الأساسية والتي قوامها (٨٥) مدرب من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية للبحث من مدربين بعض الرياضات الجماعية والفردية (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - السباحة - الجمباز) بمحافظة القليوبية ، علي أن لا يكونوا قد إشتراكوا في التجربة الإستطلاعية ، وذلك في الفترة من (السبت ٢٠/١/٢٠٢٤م) إلي (الخميس ١٥/٢/٢٠٢٤م).

المعالجات الإحصائية :

استخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائياً واستعان

بالأساليب الإحصائية التالية :-

- المتوسط الحسابي Arithmetic Mean .
- الانحراف المعياري Standard Deviation .
- اختبار "ت" T.test .
- معامل الارتباط البسيط لبيرسون Simple correlation (person) coefficient .
- معامل ألفا كرونباخ Cronbach`s alpha .
- اختبار مربع كاي (كا ٢) Chi - Square test Statistic (X 2) .
- النسبة المئوية percentage .

عرض ومناقشة النتائج

أولاً : عرض ومناقشة التساؤل الأول:

١- عرض نتائج التساؤل الأول :

ينص هذا التساؤل علي (ما مستوي "الطاقة النفسية لدي المدربين ؟)

وللإجابة علي هذا التساؤل وجب علي الباحث حساب مقاييس النزعة المركزية لدرجات عينة البحث وترتيبها وفقاً لمتوسط درجات كل محور من محاور مقياس "الطاقة النفسية لدي المدربين" ، وكذلك حساب دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث من مدربين بعض الرياضات الجماعية والفردية (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - السباحة - الجمباز) بمحاظلة القليوبية بـ (نعم - الي حد ما - لا) على عبارات "الطاقة النفسية لدي المدربين" باستخدام اختبار مربع كاي (كا ٢) ، وصدت نتائج ذلك في الجدول التالية :

جدول (٢٥)

مقاييس النزعة المركزية لدرجات عينة البحث علي مقياس "الطاقة النفسية لدي المدربين"

ن=٨٥

الترتيب	أكبر درجة	أقل درجة	الالتواء	الوسيط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
٤	٢٠	١١	٠.١٢٩-	١٦	١.٩٠٦	١٥.٦٥٩	تركيز الطاقة العقلية
٣	١٩	١٢	٠.٠١٠	١٦	١.٤٠٨	١٥.٦٨٢	الصمود النفسي في مواجهة الضغوط
١	٢٠	١٣	٠.٧٤٠-	١٨	١.٧٠٨	١٧.٨٤٧	مستوي الطموح
٢	٢٢	١٥	٠.٤٤٧-	١٩	١.٥٣٤	١٩.٢٠٠	الثقة بالنفس
	٨١	٥٢	٠.١٨٨-	٦٨	٥.٩٧٢	٦٨.٣٨٨	مجموع

يتضح من جدول (٢٥) مقاييس النزعة المركزية (المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - الوسيط - معامل الالتواء - اقل درجة - اكبر درجة) لكل متغير من متغيرات مقياس "الطاقة النفسية لدي المدربين" لدي افراد عينة البحث ، كما يوضح جدول (٢٥) ترتيب محاور المقياس لدى عينة البحث.

جدول (٢٦)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة (٢٦) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور "تركيز الطاقة العقلية"

ن=٨٥

الترتيب	٢٦	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٧	*٤٤.٦٣٥	٤٨.٢٣٥	١٢٣	٦٧.٠٥٩	٥٧	٢١.١٧٦	١٨	١١.٧٦٥	١٠	١
٤	*٤١.٩٥٣	٨٤.٧٠٦	٢١٦	١١.٧٦٥	١٠	٢٢.٣٥٣	١٩	٦٥.٨٨٢	٥٦	٢
١	*٥٠.٠٧١	٨٥.٤٩٠	٢١٨	١٢.٩٤١	١١	١٧.٦٤٧	١٥	٦٩.٤١٢	٥٩	٣
٦	*٤٠.٩٦٥	٤٩.٤١٢	١٢٦	٦٥.٨٨٢	٥٦	٢٠.٠٠٠	١٧	١٤.١١٨	١٢	٤
٢	*٤٧.٠٣٥	٨٥.٠٩٨	٢١٧	١٢.٩٤١	١١	١٨.٨٢٤	١٦	٦٨.٢٣٥	٥٨	٥
م٢	*٤٢.٦٥٩	٨٥.٠٩٨	٢١٧	١٠.٥٨٨	٩	٢٣.٥٢٩	٢٠	٦٥.٨٨٢	٥٦	٦
٥	*٣٨.٧٧٦	٨٣.٩٢٢	٢١٤	١٢.٩٤١	١١	٢٢.٣٥٣	١٩	٦٤.٧٠٦	٥٥	٧

*قيمة (٢٦) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = (٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٢٦) أن قيمة (٢٦) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات محور "تركيز الطاقة العقلية" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

جدول (٢٧)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة (٢٦) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور "الصمود النفسي في مواجهة الضغوط"

ن=٨٥

الترتيب	٢٦	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١	*٥٠.٩١٨	٨٦.٢٧٥	٢٢٠	١٠.٥٨٨	٩	٢٠.٠٠٠	١٧	٦٩.٤١٢	٥٩	١
٥	*٣٦.٣٠٦	٨٣.٥٢٩	٢١٣	١٢.٩٤١	١١	٢٣.٥٢٩	٢٠	٦٣.٥٢٩	٥٤	٢
٦	*٤٠.٩٦٥	٤٩.٤١٢	١٢٦	٦٥.٨٨٢	٥٦	٢٠.٠٠٠	١٧	١٤.١١٨	١٢	٣
٢	*٤٧.٠٣٥	٨٥.٠٩٨	٢١٧	١٢.٩٤١	١١	١٨.٨٢٤	١٦	٦٨.٢٣٥	٥٨	٤
٤	*٣٩.٤١٢	٨٤.٣١٤	٢١٥	١١.٧٦٥	١٠	٢٣.٥٢٩	٢٠	٦٤.٧٠٦	٥٥	٥
م٦	*٤٣.٥٧٦	٤٩.٤١٢	١٢٦	٦٧.٠٥٩	٥٧	١٧.٦٤٧	١٥	١٥.٢٩٤	١٣	٦
٣	*٤١.٩٥٣	٨٤.٧٠٦	٢١٦	١١.٧٦٥	١٠	٢٢.٣٥٣	١٩	٦٥.٨٨٢	٥٦	٧

*قيمة (٢٦) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = (٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٢٧) أن قيمة (٢كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات محور "الصمود النفسي في مواجهة الضغوط" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

جدول (٢٨)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة (٢كا) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور "مستوي الطموح"

ن=٨٥

الترتيب	٢كا	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
١	*٥٠.٩١٨	٨٦.٢٧٥	٢٢٠	١٠.٥٨٨	٩	٢٠.٠٠٠	١٧	٦٩.٤١٢	٥٩	١
٥	*٣٩.٤١٢	٨٤.٣١٤	٢١٥	١١.٧٦٥	١٠	٢٣.٥٢٩	٢٠	٦٤.٧٠٦	٥٥	٢
م١	*٤٨.٧٢٩	٨٦.٢٧٥	٢٢٠	٩.٤١٢	٨	٢٢.٣٥٣	١٩	٦٨.٢٣٥	٥٨	٣
٧	*٣٥.٣١٨	٨٢.٧٤٥	٢١١	١٥.٢٩٤	١٣	٢١.١٧٦	١٨	٦٣.٥٢٩	٥٤	٤
٣	*٥٠.٠٧١	٨٥.٤٩٠	٢١٨	١٢.٩٤١	١١	١٧.٦٤٧	١٥	٦٩.٤١٢	٥٩	٥
م٥	*٤٣.٧٨٨	٨٤.٣١٤	٢١٥	١٤.١١٨	١٢	١٨.٨٢٤	١٦	٦٧.٠٥٩	٥٧	٦
م٣	*٤٧.٤٥٩	٨٥.٤٩٠	٢١٨	١١.٧٦٥	١٠	٢٠.٠٠٠	١٧	٦٨.٢٣٥	٥٨	٧

*قيمة (٢كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = (٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٢٨) أن قيمة (٢كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات محور "مستوي الطموح" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

جدول (٢٩)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة (٢كا) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور "الثقة بالنفس"

ن=٨٥

الترتيب	٢كا	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٤	*٤١.٣٨٨	٨٤.٣١٤	٢١٥	١٢.٩٤١	١١	٢١.١٧٦	١٨	٦٥.٨٨٢	٥٦	١
٦	*٣٧.٧١٨	٨٢.٧٤٥	٢١١	١٦.٤٧١	١٤	١٨.٨٢٤	١٦	٦٤.٧٠٦	٥٥	٢
١	*٥٠.٩١٨	٨٦.٢٧٥	٢٢٠	١٠.٥٨٨	٩	٢٠.٠٠٠	١٧	٦٩.٤١٢	٥٩	٣
٥	*٣٦.٣٠٦	٨٣.٥٢٩	٢١٣	١٢.٩٤١	١١	٢٣.٥٢٩	٢٠	٦٣.٥٢٩	٥٤	٤
٢	*٤٤.٦٣٥	٨٥.٠٩٨	٢١٧	١١.٧٦٥	١٠	٢١.١٧٦	١٨	٦٧.٠٥٩	٥٧	٥
م٢	*٤٧.٠٣٥	٨٥.٠٩٨	٢١٧	١٢.٩٤١	١١	١٨.٨٢٤	١٦	٦٨.٢٣٥	٥٨	٦
م٦	*٣٣.٣٤١	٨٢.٧٤٥	٢١١	١٤.١١٨	١٢	٢٣.٥٢٩	٢٠	٦٢.٣٥٣	٥٣	٧
٨	*٣٧.٩٢٩	٥٠.١٩٦	١٢٨	٦٤.٧٠٦	٥٥	٢٠.٠٠٠	١٧	١٥.٢٩٤	١٣	٨

*قيمة (٢كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = (٥.٩٩١)



يتضح من جدول (٢٩) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات محور "الثقة بالنفس" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) .

٢- مناقشة نتائج التساؤل الأول :

يتضح من جدول (٢٥) أن مستوي الطاقة النفسية لدي عينة قيد البحث أكبر من المتوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقياس ككل الي (٦٨.٣٨) من اجمالي (٨٧) بنسبة مئوية (٧٨.٥٩) ، ويتضح ذلك تفصيلاً من خلال نفس الجدول حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للمحاور ما بين (١٥.٦٥ - ١٩.٢٠) ، فجاء في الترتيب الأول محور (مستوي الطموح) حيث بلغ المتوسط الحسابي له (١٧.٨٤) من اجمالي (٢١) بنسبة مئوية (٨٤.٩٥) ، ويتضح ذلك تفصيلاً من خلال جدول (٢٨) حيث تراوحت قيم الوزن النسبي ما بين (٨٢.٧٤ - ٨٦.٢٧) .

كما جاء في الترتيب الثاني محور (الثقة بالنفس) حيث بلغ المتوسط الحسابي له (١٩.٢٠) من اجمالي (٢٤) بنسبة مئوية (٨٠) ، ويتضح ذلك تفصيلاً من خلال جدول (٢٩) حيث تراوحت قيم الوزن النسبي ما بين (٥٠.١٩ - ٨٦.٢٧) .

كما جاء في الترتيب الثالث محور (الصمود النفسي في مواجهة الضغوط) حيث بلغ المتوسط الحسابي له (١٥.٦٨) من اجمالي (٢١) بنسبة مئوية (٧٤.٦٦) ، ويتضح ذلك تفصيلاً من خلال جدول (٢٧) حيث تراوحت قيم الوزن النسبي ما بين (٤٩.٤١ - ٨٦.٢٧) .

كما جاء في الترتيب الرابع محور (تركيز الطاقة العقلية) حيث بلغ المتوسط الحسابي له (١٥.٦٥) من اجمالي (٢١) بنسبة مئوية (٧٤.٥٢) ، ويتضح ذلك تفصيلاً من خلال جدول (٢٦) حيث تراوحت قيم الوزن النسبي ما بين (٤٨.٢٣ - ٨٥.٤٩) .

ويتضح من جدول (٢٥) مقاييس النزعة المركزية (المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - الوسيط - معامل الالتواء - اقل درجة - اكلر درجة) لكل متغير من متغيرات "الطاقة النفسية لدي المدربين" لدي افراد عينة البحث من مدربين بعض الرياضات الجماعية والفردية (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - السباحة - الجماز) بمحافظة القليوبية ، وكذلك ترتيب محاور المقياس لدى افراد عينة البحث حيث كانت كالتالي :

١- مستوى الطموح

٢- الثقة بالنفس

٣- الصمود النفسي في مواجهة الضغوط

٤- تركيز الطاقة العقلية

كما يتضح من جدول (٢٦) أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (١١.٧٦٥% - ٦٩.٤١٢%) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "إلى حد ما" تراوحت ما بين (١٧.٦٤٧% - ٢٣.٥٢٩%) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (١٠.٥٨٨% - ٦٧.٠٥٩%) .

كما يتضح من جدول (٢٦) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور "تركيز الطاقة العقلية" بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (٢١) المحسوبة ما بين (٣٨.٧٧٦ - ٥٠.٠٧١) ، وهي عبارات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) .

ويوضح الجدول (٢٦) إن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٤٨.٢٣٥ - ٨٥.٤٩٠) .

وقد اظهرت النتائج الموضح في جدول (٢٧) أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (١٤.١١٨% - ٦٩.٤١٢%) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "إلى حد ما" تراوحت ما بين (١٧.٦٤٧% - ٢٣.٥٢٩%) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (١٠.٥٨٨% - ٦٧.٢٥٩%) .

كما يتضح من جدول (٢٧) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور "الصمود النفسي في مواجهة الضغوط" بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (٢١) المحسوبة ما بين (٣٦.٣٠٦ - ٥٠.٩١٨) ، وهي عبارات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) .

ويوضح الجدول (٢٧) إن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٤٩.٤١٢ - ٨٦.٢٧٥) .

وقد اتضح من جدول (٢٨) أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (٦٣.٥٢٩% - ٦٩.٤١٢%) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "إلى حد ما" تراوحت ما بين (١٧.٦٤٧% - ٢٣.٥٢٩%) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (٩.٤١٢% - ١٥.٢٩٤%) .

كما يتضح من جدول (٢٨) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور "مستوى الطموح" بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (٢١) المحسوبة ما بين (٣٥.٣١٨ - ٥٠.٩١٨) ، وهي عبارات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) .

ويوضح الجدول (٢٨) إن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٨٢.٧٤٥ - ٨٦.٢٧٥) .

وقد اتضح من جدول (٢٩) أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (١٥.٢٩٤% - ٦٩.٤١٢%) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "إلى حد ما" تراوحت ما بين (١٨.٨٢٤% - ٢٣.٥٢٩%) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (١٠.٥٨٨% - ٦٤.٧٠٦%) .

كما يتضح من جدول (٢٩) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور "الثقة بالنفس" بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (٢١ك) المحسوبة ما بين (٣٣.٣٤١ - ٥٠.٩١٨) ، وهي عبارات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) .

ويوضح الجدول (٢٩) إن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٥٠.١٩٦ - ٨٦.٢٧٥) .

ويري الباحث أن زيادة مستوي الطاقة النفسية لدي المدربين لها أثر كبير وفعال في التقليل من الإجهاد الوظيفي لديهم حيث تعمل الطاقة النفسية بمثابة محرك داخلي لزيادة دافعيتهم نحو العمل وزيادة التكيف مع ظروف العمل المجهدة والتقليل من مستوي القلق لديهم هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى فإن المدربين الذين يدركون أنهم غير قادرين علي تنفيذ أهدافهم نتيجة انخفاض مستوي الطاقة النفسية لديهم يتولد لديهم درجة من المزاج السلبي الذي يؤثر بدوره علي خفض تقديرهم لذاتهم وفي نفس الوقت يجعلهم أكثر عرضه للمواقف الضاغطة في بيئة العمل بطريقة سلبية مما يرفع لديهم درجة الشعور بالاجهاد النفسي وهذا يؤدي بدوره إلي انخفاض أكبر في مستوي الطاقة النفسية لديهم ، وعلي العكس من ذلك فإن المدربين الذين يمتلكون درجة مرتفعة من الطاقة النفسية هؤلاء المدربين يضعون أهداف مستقبلية فعلية قابلة للتحقيق تتناسب مع طاقتهم الفعلية فتزيد دافعيتهم للسعي في تحقيق تلك الأهداف مما يولد لديهم درجة من المزاج الإيجابي الذي يؤثر بدوره علي رفع تقدير الذات وفي نفس الوقت يجعلهم أكثر قدرة علي مقاومة المواقف الضاغطة في بيئة العمل بطريقة إيجابية مما يخفض من درجة الشعور بالاجهاد الوظيفي لديهم ويؤدي إلي رفع مستوي الطاقة النفسية .

ويشير كلاً من محمد جسام عرب ، حسين علي كاظم (٢٠٠٩م) ، ديفيد David

(٢٠١٢) الي ان الطاقة النفسية بعد هام للجسد والعقل ويكون لها التأثير المباشر والمؤثر علي شخصية الفرد ، كما انها عامل هام وفعال لاحداث جودة الصحة العقلية والرفاهية النفسية والسعادة . (١٩ : ١٥٢) (31 : ٥٩)

ويري كلاً من محمد علي كامل (٢٠٠١م) ، وبونسر وروثبارت posner, rothbart (٢٠١٠) ، ريهام عصام الدين خطاب (٢٠١٣م) أن مفهوم الطاقة النفسية الفعالة باعتباره مرتبط بنظام التنشيط الفسيولوجي الذي يحكم نظام عمل المخ ، وتبادل المعلومات بين الفرد والبيئة الخارجية ، والذي من شأنه أن يدفع الفرد إلي إنجاز مهام محددة في حالة المستويات المرتفعة للطاقة ، أو يدفع الفرد إلي عدم إنجاز أي مهام في حالة المستويات المنخفضة من الطاقة . (٢٤ : ٢١٧) (٣٨ : ٣٥) (٩ : ٢٠)

لذلك يمكن القول أن الأشخاص الذين يتسمون بخبرة الطاقة النفسية يكونون أكثر استمتاع بالعمل بعكس الذين لا يتسمون بتلك الخبرات ، لذلك علي جميع الأفراد فهم الطاقة النفسية وكيفية شعور الفرد بها وارتباطها بعوامل تدافعهم إلي تحقيق هذه الخبرة (١٣ : ٩)

ثانياً : عرض ومناقشة التساؤل الثاني:

١- عرض نتائج التساؤل الثاني :

ينص هذا التساؤل علي (ما مستوي "الأداء المهني لدي المدربين" ؟)

وللإجابة علي هذا التساؤل وجب علي الباحث حساب مقاييس النزعة المركزية لدرجات عينة البحث وترتيبها وفقاً لمتوسط درجات كل محور من محاور مقياس "الأداء المهني لدي المدربين" ، وكذلك حساب دلالة الفروق بين استجابات عينة البحث من مدربين بعض الرياضات الجماعية والفردية (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - السباحة - الجمباز) بمحافظة القليوبية بـ (نعم - الي حد ما - لا) على عبارات "الأداء المهني لدي المدربين" باستخدام اختبار مربع كاي (٢٤) ، ورصدت نتائج ذلك في الجدول التالية :

جدول (٣٠)

مقاييس النزعة المركزية لدرجات عينة البحث علي مقياس "الأداء المهني لدي المدربين"

ن=٨٥

الترتيب	أكبر درجة	أقل درجة	الالتواء	الوسيط	الانحراف	المتوسط	المتغيرات
٢	٢٠	١٣	٠.٥١٩-	١٨	١.٣٨٦	١٧.٦٤٧	السلوك المهني
٣	٢٠	١٣	٠.٧٧٦-	١٨	١.٦٢١	١٧.٥٧٦	التطوير الذاتي
٤	٢٥	١٦	٠.٢١٧-	٢٢	٢.٠٥٥	٢١.٥٦٥	العلاقة بإدارة النادي
١	٢٩	٢٠	٠.٤٨٩-	٢٦	٢.١٤٧	٢٥.٤٨٢	العلاقة باللاعبين
	٩٤	٦٢	٠.٥٦٧-	٨٣	٦.٩٠٣	٨٢.٢٧١	مجموع

يتضح من جدول (٣٠) مقاييس النزعة المركزية (المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - الوسيط - معامل الالتواء - اقل درجة - اكل درجة) لكل متغير من متغيرات الأداء المهني لدي افراد عينة البحث ، كما يوضح جدول (٣٠) ترتيب محاور المقياس لدى عينة البحث.

جدول (٣١)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة (كا) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة

البحث لعبارات محور " السلوك المهني "

ن=٨٥

الترتيب	كا	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٥	*٣٥.٣١٨	٨٢.٧٤٥	٢١١	١٥.٢٩٤	١٣	٢١.١٧٦	١٨	٦٣.٥٢٩	٥٤	١
٣	*٤٦.٧٥٣	٨٤.٧٠٦	٢١٦	١٤.١١٨	١٢	١٧.٦٤٧	١٥	٦٨.٢٣٥	٥٨	٢
١	*٥٠.٩١٨	٨٦.٢٧٥	٢٢٠	١٠.٥٨٨	٩	٢٠.٠٠٠	١٧	٦٩.٤١٢	٥٩	٣
٢	*٤٤.٦٣٥	٨٥.٠٩٨	٢١٧	١١.٧٦٥	١٠	٢١.١٧٦	١٨	٦٧.٠٥٩	٥٧	٤
٧	*٣٢.٨٤٧	٨٢.٣٥٣	٢١٠	١٥.٢٩٤	١٣	٢٢.٣٥٣	١٩	٦٢.٣٥٣	٥٣	٥
م٥	*٣٧.٧١٨	٨٢.٧٤٥	٢١١	١٦.٤٧١	١٤	١٨.٨٢٤	١٦	٦٤.٧٠٦	٥٥	٦
٤	*٤١.٣٨٨	٨٤.٣١٤	٢١٥	١٢.٩٤١	١١	٢١.١٧٦	١٨	٦٥.٨٨٢	٥٦	٧

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = (٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٣١) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات محور

" السلوك المهني " جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) .

جدول (٣٢)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة (كا) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور

التطوير الذاتي "

ن=٨٥

الترتيب	كا	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٤	*٤٦.٦١٢	٨٤.٣١٤	٢١٥	١٥.٢٩٤	١٣	١٦.٤٧١	١٤	٦٨.٢٣٥	٥٨	١
٢	*٤٥.٢٧١	٨٥.٤٩٠	٢١٨	١٠.٥٨٨	٩	٢٢.٣٥٣	١٩	٦٧.٠٥٩	٥٧	٢
٣	*٤٩.٨٥٩	٨٥.٠٩٨	٢١٧	١٤.١١٨	١٢	١٦.٤٧١	١٤	٦٩.٤١٢	٥٩	٣
٥	*٣٢.٤٩٤	٨١.٩٦١	٢٠٩	١٦.٤٧١	١٤	٢١.١٧٦	١٨	٦٢.٣٥٣	٥٣	٤
م٥	*٣٠.٥١٨	٨١.٩٦١	٢٠٩	١٥.٢٩٤	١٣	٢٣.٥٢٩	٢٠	٦١.١٧٦	٥٢	٥
١	*٤٨.٠٢٤	٨٥.٨٨٢	٢١٩	١٠.٥٨٨	٩	٢١.١٧٦	١٨	٦٨.٢٣٥	٥٨	٦
٧	*٢٧.٨٣٥	٨١.١٧٦	٢٠٧	١٦.٤٧١	١٤	٢٣.٥٢٩	٢٠	٦٠.٠٠٠	٥١	٧

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = (٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٣٢) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات محور "التطوير الذاتي" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥).

جدول (٣٣)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة (كا) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة البحث لعبارات محور "العلاقة بإدارة النادي"

ن=٨٥

الترتيب	كا	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٥	*٤٠.٩٦٥	٨٣.٩٢٢	٢١٤	١٤.١١٨	١٢	٢٠.٠٠٠	١٧	٦٥.٨٨٢	٥٦	١
٦	*٣٦.٣٠٦	٨٣.٥٢٩	٢١٣	١٢.٩٤١	١١	٢٣.٥٢٩	٢٠	٦٣.٥٢٩	٥٤	٢
٢	*٤٤.٦٣٥	٨٥.٠٩٨	٢١٧	١١.٧٦٥	١٠	٢١.١٧٦	١٨	٦٧.٠٥٩	٥٧	٣
٩	*٤٨.٧٢٩	٤٧.٠٥٩	١٢٠	٦٨.٢٣٥	٥٨	٢٢.٣٥٣	١٩	٩.٤١٢	٨	٤
٨	*٣٢.٢٨٢	٨١.٥٦٩	٢٠٨	١٧.٦٤٧	١٥	٢٠.٠٠٠	١٧	٦٢.٣٥٣	٥٣	٥
م٢	*٤٧.٠٣٥	٨٥.٠٩٨	٢١٧	١٢.٩٤١	١١	١٨.٨٢٤	١٦	٦٨.٢٣٥	٥٨	٦
١	*٥٠.٩١٨	٨٦.٢٧٥	٢٢٠	١٠.٥٨٨	٩	٢٠.٠٠٠	١٧	٦٩.٤١٢	٥٩	٧
٤	*٤١.٣٨٨	٨٤.٣١٤	٢١٥	١٢.٩٤١	١١	٢١.١٧٦	١٨	٦٥.٨٨٢	٥٦	٨
٧	*٣٠.٥١٨	٨١.٩٦١	٢٠٩	١٥.٢٩٤	١٣	٢٣.٥٢٩	٢٠	٦١.١٧٦	٥٢	٩

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = (٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٣٣) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات محور "العلاقة بإدارة النادي" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥).



جدول (٣٤)

التكرار والنسبة المئوية وقيمة (كا) وترتيب العبارات لاستجابات أفراد عينة

البحث لعبارات محور " العلاقة باللاعبين "

ن=٨٥

الترتيب	كا	الوزن النسبي	المجموع التقديري	لا		إلى حد ما		نعم		م
				%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
٣	*٤٧.٠٣٥	٨٥.٠٩٨	٢١٧	١٢.٩٤١	١١	١٨.٨٢٤	١٦	٦٨.٢٣٥	٥٨	١
٨	*٣٩.٤١٢	٨٤.٣١٤	٢١٥	١١.٧٦٥	١٠	٢٣.٥٢٩	٢٠	٦٤.٧٠٦	٥٥	٢
٢	*٥٠.٩١٨	٨٦.٢٧٥	٢٢٠	١٠.٥٨٨	٩	٢٠.٠٠٠	١٧	٦٩.٤١٢	٥٩	٣
م٣	*٤٤.٦٣٥	٨٥.٠٩٨	٢١٧	١١.٧٦٥	١٠	٢١.١٧٦	١٨	٦٧.٠٥٩	٥٧	٤
م٣	*٤٧.٠٣٥	٨٥.٠٩٨	٢١٧	١٢.٩٤١	١١	١٨.٨٢٤	١٦	٦٨.٢٣٥	٥٨	٥
٩	*٣٨.٢٨٢	٨٣.٥٢٩	٢١٣	١٤.١١٨	١٢	٢١.١٧٦	١٨	٦٤.٧٠٦	٥٥	٦
٦	*٤١.٩٥٣	٨٤.٧٠٦	٢١٦	١١.٧٦٥	١٠	٢٢.٣٥٣	١٩	٦٥.٨٨٢	٥٦	٧
١	*٥٣.٢٤٧	٨٧.٤٥١	٢٢٣	٧.٠٥٩	٦	٢٣.٥٢٩	٢٠	٦٩.٤١٢	٥٩	٨
م٦	*٤٤.١٤١	٨٤.٧٠٦	٢١٦	١٢.٩٤١	١١	٢٠.٠٠٠	١٧	٦٧.٠٥٩	٥٧	٩
١٠	*٣٥.٧٤١	٨٣.١٣٧	٢١٢	١٤.١١٨	١٢	٢٢.٣٥٣	١٩	٦٣.٥٢٩	٥٤	١٠

*قيمة (كا) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢) = (٥.٩٩١)

يتضح من جدول (٣٤) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات محور

" العلاقة باللاعبين " جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) .

٢- مناقشة نتائج التساؤل الثاني :

يتضح من جدول (٣٠) أن مستوي الأداء المهني لدي عينة قيد البحث أكبر من

المتوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقياس ككل الي (٨٢.٢٧) من اجمالي (٩٩) بنسبة

مئوية (٨٣.١٠) ، ويتضح ذلك تفصيلاً من خلال نفس الجدول حيث تراوحت المتوسطات

الحسابية للمحاور ما بين (١٧.٥٧ - ٢٥.٤٨) ، فجاء في الترتيب الأول محور (العلاقة

باللاعبين) حيث بلغ المتوسط الحسابي له (٢٥.٤٨) من اجمالي (٣٠) بنسبة مئوية (٨٤.٩٣)

، ويتضح ذلك تفصيلاً من خلال جدول (٣٤) حيث تراوحت قيم الوزن النسبي ما بين (٨٣.١٣

- ٨٧.٤٥)

كما جاء في الترتيب الثاني محور (السلوك المهني) حيث بلغ المتوسط الحسابي له

(١٧.٦٤) من اجمالي (٢١) بنسبة مئوية (٨٤) ، ويتضح ذلك تفصيلاً من خلال جدول (٣١)

حيث تراوحت قيم الوزن النسبي ما بين (٨٢.٣٥ - ٨٦.٢٧) .



كما جاء في الترتيب الثالث محور (التطوير الذاتي) حيث بلغ المتوسط الحسابي له (17.07) من اجمالي (21) بنسبة مئوية (81.66) ، ويتضح ذلك تفصيلاً من خلال جدول (32) حيث تراوحت قيم الوزن النسبي ما بين (81.17 - 85.88) .

كما جاء في الترتيب الرابع محور (العلاقة بإدارة النادي) حيث بلغ المتوسط الحسابي له (21.06) من اجمالي (27) بنسبة مئوية (78.15) ، ويتضح ذلك تفصيلاً من خلال جدول (33) حيث تراوحت قيم الوزن النسبي ما بين (47.05 - 86.27) .

ويتضح من جداول (30) مقاييس النزعة المركزية (المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - الوسيط - معامل الالتواء - اقل درجة - اكل درجة) لكل متغير من متغيرات "الأداء المهني لدى المدربين" لدى افراد عينة البحث من مدربين بعض الرياضات الجماعية والفردية (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - السباحة - الجمباز) بمحافظة القليوبية ، وكذلك ترتيب محاور المقياس لدى افراد عينة البحث حيث كانت كالتالي :

١- العلاقة باللاعبين

٢- السلوك المهني

٣- التطوير الذاتي

٤- العلاقة بإدارة النادي

كما يتضح من جدول (31) استجابات أفراد العينة لعبارات محور " السلوك المهني " والتي تبين أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (62.353% - 69.412%) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "إلى حد ما" تراوحت ما بين (17.947% - 22.353%) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (10.588% - 16.471%) .

كما يتضح من جدول (31) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور " السلوك المهني " بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (21) المحسوبة ما بين (32.847 - 50.918) ، وهي عبارات جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) .

ويوضح الجدول (31) إن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (82.353 - 86.275) .

وقد اظهرت النتائج الموضح في جدول (32) استجابات أفراد العينة لعبارات محور " التطوير الذاتي " أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (60.000% - 69.412%) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "إلى حد ما" تراوحت ما بين (16.471% - 23.529%) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (10.588% - 16.471%) .

كما يتضح من جدول (٣٢) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور " التطوير الذاتي " بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (٢١) المحسوبة ما بين (٢٧.٨٣٥ - ٤٩.٨٥٩) ، وهي عبارات جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥).

ويوضح الجدول (٣٢) إن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٨١.١٧٦ - ٨٥.٨٨٢) . وقد اتضح من جدول (٣٣) استجابات أفراد العينة لعبارات محور " العلاقة بإدارة النادي " أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (٩.٤١٢ % - ٦٩.٤١٢ %) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "إلى حد ما" تراوحت ما بين (١٨.٨٢٤ % - ٢٣.٥٢٩ %) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (١٠.٥٨٨ % - ٦٨.٢٣٥ %).

كما يتضح من جدول (٣٣) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور " العلاقة بإدارة النادي " بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (٢١) المحسوبة ما بين (٣٠.٥١٨ - ٥٠.٩١٨) ، وهي عبارات جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥).

ويوضح الجدول (٣٣) إن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٤٧.٠٥٩ - ٨٦.٢٧٥) . وقد اتضح من جدول (٣٤) استجابات أفراد العينة لعبارات محور " العلاقة باللاعبين " أن النسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "نعم" تراوحت ما بين (٦٣.٥٢٩ % - ٦٩.٤١٢ %) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "إلى حد ما" تراوحت ما بين (١٨.٨٢٤ % - ٢٣.٥٢٩ %) ، والنسبة المئوية للاستجابة للعبارات بالإجابة بـ "لا" تراوحت ما بين (٧.٠٥٩ % - ١٤.١١٨ %).

كما يتضح من جدول (٣٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات محور " العلاقة باللاعبين " بالنسبة لعينة الدراسة لصالح الاستجابة الأعلى حيث تراوحت قيمة (٢١) المحسوبة ما بين (٣٥.٧٤١ - ٥٣.٢٤٧) ، وهي عبارات جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥).

ويوضح الجدول (٣٤) إن العبارات جاءت بوزن نسبي بين (٨٣.١٣٧ - ٨٧.٤٥١) . ويتفق كل من ليود **Lloyd** (٢٠٠٠م) ، محمد العجمي (٢٠٠٠م) ، السعيد لبده وآخرون (٢٠٠٠م) ، ريبورت **Robert N. Lussier** (٢٠٠٢م) ، كارول وآخرون **Carrollw** (٢٠٠٤م) ، علي الهزاع (٢٠٠٤م) ، محمد الشحات (٢٠٠٦م) علي أن الأداء المهني هو درجة إنجاز الفرد للمهام المنوط بها ، وكمية العمل المنجز في وقت معين وإلي أي مدى قد تحققت الأهداف والتوقعات من الفرد .

(٢٧٥: ٣٥) (٩٢: ٢٢) (١٤٥: ٦) (٣٢: ٤٠) (٤٢٧: ٣٠) (١: ١٥) (٩: ١٨)

والعمل المهني هو نمط من التوظيف يشتمل علي أغراض رئيسية في حياة الفرد فهو أكبر من كونه مجرد عمل أو وظيفة لكسب العيش فهو يتيح الفرصة لكي يثمر تقدم الفرد بشكل مضطرد نحو تحقيق أهداف من هذه المهنة . (٢ : ٩٩٨)

وتعتبر المهارات المهنية من المقومات الأساسية للممارسة المهنية للمدرب الرياضي الناجح ، فعندما تتوفر لديه المهارات تستطيع أن تقرر إنه قادراً علي الممارسة المهنية ، ومن ثم يمكن أن تعتبر المهارات المهنية هي أحد الركائز الأساسية لممارسة طرق التدريب والتي يمكن من خلالها استخدام الفهم ومبادئ التدريب بفاعلية عالية لتنفيذ الواجبات وتحقيق الأهداف المرغوبة . (٢٧ : ٧ - ٩) (٥ : ٣٧٠)

ثالثاً : عرض ومناقشة التساؤل الثالث:

١- عرض نتائج التساؤل الثالث :

ينص هذا التساؤل علي ("هل يوجد علاقة ارتباطية بين الطاقة النفسية والأداء المهني لدي المدربين") ؟

وللإجابة علي هذا التساؤل وجب علي الباحث ايجاد مصفوفة الارتباط بين درجات

محاور مقياسي "الطاقة النفسية لدي المدربين" و"الأداء المهني لدي المدربين" لعينة البحث

جدول (٣٥)

مصفوفة الارتباط بين درجات محاور مقياسي "الطاقة النفسية لدي المدربين"

و"الأداء المهني لدي المدربين"

ن=٨٥

المحاور	تركيز الطاقة العقلية	الصمود النفسي في مواجهة الضغوط	مستوي الطموح	الثقة بالنفس	المجموع
السلوك المهني	*٠.٩٤١	*٠.٩٦٧	*٠.٦٢٦	*٠.٨٩٦	*٠.٩٣٧
التطوير الذاتي	*٠.٨٠٠	*٠.٧٩١	*٠.٦١٣	*٠.٧٧٧	*٠.٨١٦
العلاقة بإدارة النادي	*٠.٩٧١	*٠.٩٣٩	*٠.٦٢٥	*٠.٩٠٠	*٠.٩٤١
العلاقة باللاعبين	*٠.٩٦٠	*٠.٩٣٨	*٠.٦٢٧	*٠.٩١٠	*٠.٩٤١
المجموع	*٠.٩٦٤	*٠.٩٥١	*٠.٦٥١	*٠.٩١٣	*٠.٩٥٣

*قيمة " ر " الجدولية عند درجة حرية (٣٨٨) ، مستوي دلالة (٠.٠٥) = (٠.١٩٥)

يتضح من جدول رقم (٣٥) أن قيم معاملات الارتباط بين درجات محاور مقياسي

"الطاقة النفسية لدي المدربين" و"الأداء المهني لدي المدربين" دالة عند مستوي معنوية

(٠.٠٥)، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠.٦١٣ - ٠.٩٧١) مما يدل علي وجود

علاقة ارتباطية ما بين درجات محاور مقياسي "الطاقة النفسية لدى المدربين" و"الأداء المهني لدى المدربين" وهي علاقة طردية .

٢- مناقشة نتائج التساؤل الثالث :

للإجابة على هذا التساؤل قام الباحث بحساب معامل الارتباط بين درجات أفراد العينة جميعا على مقياسي "الطاقة النفسية لدى المدربين" و"الأداء المهني لدى المدربين"، وأشارت النتائج على وجود علاقة ارتباطية طردية بين "الطاقة النفسية" و"الأداء المهني" لدى مدربين .

ويتضح من جدول (٣٥) وجود علاقة ارتباطية بين مقياس الطاقة النفسية والأداء المهني طردية موجبة ، حيث بلغت قيمة (ر) المحسوبة (٠.٩٥٣) وبالتالي تصبح أكبر من قيمة (ر) الجدولية ويتضح ذلك تفصيلاً من خلال قيم الارتباط محاور متغيرات البحث بعضها ببعض حيث بلغت قيمة محور السلوك المهني بمحور تركيز الطاقة العقلية (٠.٩٤١) ، كما بلغت قيمة محور السلوك المهني بمحور الصمود النفسي في مواجهة الضغوط (٠.٩٦٧) ، كما بلغت قيمة محور السلوك المهني بمحور مستوي الطموح (٠.٦٢٦) ، كما بلغت قيمة محور السلوك المهني بمحور الثقة بالنفس (٠.٨٩٦) .

كما بلغت قيمة محور التطوير الذاتي بمحور تركيز الطاقة العقلية (٠.٨٠٠) ، كما بلغت قيمة محور التطوير الذاتي بمحور الصمود النفسي في مواجهة الضغوط (٠.٧٩١) ، كما بلغت قيمة محور التطوير الذاتي بمحور مستوي الطموح (٠.٦١٣) ، كما بلغت قيمة محور التطوير الذاتي بمحور الثقة بالنفس (٠.٧٧٧) .

كما بلغت قيمة محور العلاقة بإدارة النادي بمحور تركيز الطاقة العقلية (٠.٩٧١) ، كما بلغت قيمة محور العلاقة بإدارة النادي بمحور الصمود النفسي في مواجهة الضغوط (٠.٩٣٩) ، كما بلغت قيمة محور العلاقة بإدارة النادي بمحور مستوي الطموح (٠.٦٢٥) ، كما بلغت قيمة محور العلاقة بإدارة النادي بمحور الثقة بالنفس (٠.٩٠٠) .

كما بلغت قيمة محور العلاقة باللاعبين بمحور تركيز الطاقة العقلية (٠.٩٦٠) ، كما بلغت قيمة محور العلاقة باللاعبين بمحور الصمود النفسي في مواجهة الضغوط (٠.٩٣٨) ، كما بلغت قيمة محور العلاقة باللاعبين بمحور مستوي الطموح (٠.٦٢٧) ، كما بلغت قيمة محور العلاقة باللاعبين بمحور الثقة بالنفس (٠.٩١٠) .

حيث يتضح أن قيمة (ر) المحسوبة لجميع المتغيرات جاءت أكبر من قيمة (ر) الجدولية .



وترتبط قدرة الفرد علي أداء وإنجاز الاعمال بطاقته النفسية حيث أن المستويات المرتفعة من الطاقة النفسية تدفع الفرد للقيام بالاعمال التي يكلف بها وبكل كفاءة بالاستعانة بما لديه من أنشطة ومهارات وقدرات يقوم بتوظيفها لإتمام ما ينوط به من أعمال ، في حين أن الفرد الذي يملك مستوي متدني من الطاقة النفسية يعجز عن القيام بما يكلف به من مهام بشكل مناسب .

(٩٨ : ١٠) (٧: ٢٨) (١٠٣: ٣٨)

وتتباين مستويات الطاقة النفسية داخل الفرد الواحد طبقاً لطبيعة المواقف التي يمر بها الفرد ، فهناك مواقف تستدعي طاقة نفسية منخفضة نسبياً في بعض حالات مشاهدة التلفاز أو الحديث مع الأصدقاء في حين بعض المواقف الأخرى تستدعي توفر مستويات مرتفعة من الطاقة النفسية كالمنافسات الرياضية أو موقف القيادة في الفريق . (٢٩ : ٨) (١٧٧: 29)

كما أن الأداء المهني للمدرب الرياضي عبارة عن مجموعة متجانسة مركبة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات ، التي يجب أن يمتلكها المدرب الرياضي بحكم الاعداد المهني وبرامج التنمية المهنية الأخرى ، أو يتوقع أنها ضرورية لتفعيل مهامه وواجباته ، فالمدرب الرياضي هو الشخص التربوي المؤهل المضطلع بمهمة تخطيط وقيادة عمليات التدريب والمنافسات الرياضية للفرق واللاعبين ، ويجب أن يتمتع بالتأهيل التربوي الفني المناسب للمستوي والمرحلة السنية ، إلي جانب إتصافه بحسن المظهر ، والصحة الجيدة ، حسن التصرف ، الثقافة العامة والرياضية ، بالإضافة للسمات النفسية والشخصية الإيجابية . (١٦ : ٥ - ٦)

كما يشير كلاً من محمود مرسي ، زهير الصباغ (٢٠٠٣م) إلي أن العوامل المساهمة أو المؤثرة في الأداء المهني أو الوظيفي هي ثلاثة عوامل علي وجه الخصوص متمثلة في (الموظف) وما يمتلكه من معرفة ومهارة وقيم واتجاهات ودوافع خاصة بالعمل ، (الوظيفة) وما تتصف به من متطلبات وتحديات ، وما تقدمه من فرص عمل ممتعه ، (الموقف) وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل والاشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي . (٢٦: ٢٨)

أولاً: الاستنتاجات :

- أوضحت نتائج صدق المحكمين إتفاق الاراء حول محاور مقياس الطاقة النفسية (٤) محاور والاتفاق حول محتوى العبارات (٢٩) عبارة .
- أوضحت نتائج صدق المحكمين إتفاق الاراء حول محاور مقياس الأداء المهني (٤) محاور والاتفاق حول محتوى العبارات (٣٣) عبارة.

- فاعلية المقياسين الذي تم بناءهم في الدراسة الحالية لقياس الطاقة النفسية والأداء المهني لدى المدربين .
- يتمتع المدربين بمستوى طاقة نفسية متوسط .
- يتمتع المدربين بمستوى أداء مهني متوسط .
- وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين الطاقة النفسية والأداء المهني لدى المدربين عينة البحث .

ثانياً : التوصيات :

١. علي الجهات المعنية العمل علي الإرتقاء بمستوي الطاقة النفسية لدي المدربين إلي أقصى الدرجات مما ينعكس علي جودة وكفاية العمل لدي المدربين .
٢. علي الجهات المعنية العمل علي تفعيل إستراتيجيات علم النفس الإيجابي لتحقيق مستوي أفضل من الصحة النفسية الإيجابية لدي المدربين .
٣. من الضروري عقد ندوات ومؤتمرات تتعلق بالطاقة النفسية بين الجهات المسؤولة والمدربين .
٤. إبراز جهود المدربين إعلامياً من أجل تحفيز طاقاتهم النفسية .
٥. ضرورة احتواء البرامج التدريبية علي الإعداد النفسي للمدربين بجانب الإعداد البدني والمهاري والخططي .
٦. ضرورة تطبيق مقياس الطاقة النفسية علي كافة المؤسسات الرياضية لضمان اختيار شخصيات تتسم بالطاقة والإرادة من مدربين وادريين ومدربين بعد إجراء بعض من الاختبارات الموضوعية من أجل نجاح تلك المؤسسات مهنياً وأكاديمياً ورياضياً ، ثم دعم وتقويم وتقييم هذه الشخصيات علي الدوام عن طريق الدورات والاختبارات المستمرة .
٧. التركيز علي تقوية الاعداد المهني لدي المدربين ضمن خطة برامج البكالوريوس في كليات وأقسام التربية الرياضية .
٨. يقترح الباحث إجراء بحوث مشابهة علي فئات أخرى لأهمية هذه المتغيرات .



المراجع

اولاً : المراجع العربية:-

- ١- أحمد نبيه ابراهيم ، جمال رمضان موسي (٢٠١٣م) : بناء مقياس الأداء المهني للمدرب الرياضي ، المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة ، العدد ٦٧ ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان .
- ٢- أحمد يوسف محمد (٢٠٢١م) : تقويم الأداء المهني لمدربي كرة السلة بالمدارس الرياضية في ضوء المعايير المهنية المعاصرة ، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط .
- ٣- أسامة كامل راتب (٢٠٠٠م) : تدريب المهارات النفسية وتطبيقاتها في المجال الرياضي ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- ٤- البندري ناشي القنّامي (٢٠١٩م) : الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالأداء المهني للمشرفات التربويات في مدينة الرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كليات الشرق العربي ، الرياض .
- ٥- الجمعية المصرية لعلم النفس الرياضي (٢٠٠٦م) : الإعداد النفسي للبطل الرياضي ، الثالث ، الإصدار قسم علم النفس الرياضي ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، القاهرة .
- ٦- السعيد لبدة ، محمود عبد المقصود ، محمود عبد العزيز (٢٠٠٠م) : إدارة السلوك التنظيمي ، مكتبة جامعة طنطا ، طنطا .
- ٧- بدوية محمد سعد (٢٠٢١م) : الطاقة النفسية الفعالة كعامل منبئ بالإجهاد الوظيفي ومعني الحياة لدى الممرضين والممرضات العاملين بالمستشفيات الحكومية في ظل انتشار فيروس كورونا المستجد (كوفيد - ١٩) ، العدد (١٩٠) ، الجزء الأول ، مجلة التربية ، كلية التربية بالقاهرة ، جامعة الأزهر .
- ٨- حمدي زيدان (٢٠١٤م) : الطاقة النفسية وقوة الذات ، دار الكتاب الجامعي ، الامارات .
- ٩- ريهام عصام الدين خطاب (٢٠١٣م) : الطاقة الإيجابية لدي عينة من طلاب الجامعة المعاقين حركياً وعلاقتها ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير ، قسم الصحة النفسية ، كلية التربية ، جامعة حلوان .
- ١٠- سناء حامد زهران (٢٠١٨م) : فاعلية برنامج إرشادي قائم علي بعض أساليب مواجهة الضغوط لتنمية الطاقة النفسية والرضا الدراسي لدي طلبة الجامعة المجبرين علي التخصص ، مجلة الارشاد النفسي ، مركز الارشاد النفسي ، ٥٣ ، ٩٣ - ١٥٠ ، جامعة عين شمس .
- ١١- سها حلمي أبو زيد (٢٠١٦م) : القيادة التحويلية لدي المشرف الأكاديمي وعلاقتها بتنمية الأداء المهني لطلاب التدريب الميداني ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، ٥٦ (٧) ، ٢٩١ - ٣٤٦ .

- ١٢- صفاء حامد الراشد ، حلا خضير حسين (٢٠١٩م) : الطاقة النفسية وعلاقتها بالانغماس الوظيفي لدى موظفي جامعة الانبار ، مجلة جامعة الانبار للعلوم الانسانية ، كلية التربية ، جامعة الانبار ، ع (٣) ص ١٦٢ - ١٩٧ .
- ١٣- صلاح محمد السقا (٢٠٠٤م) : التهيئة النفسية والتوجه نحو الأخصائي النفسي الرياضي من وجهة نظر الرياضيين السعوديين ، المملكة العربية السعودية .
- ١٤- عبد الله عمر سيد (٢٠١٨م) : التفكير الإيجابي وعلاقته بالطاقة النفسية لدى معلمي التربية البدنية بالمرحلة الابتدائية بدولة الكويت ، العدد (٩) ، مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية ، كلية التربية الرياضية بقنا ، جامعة جنوب الوادي .
- ١٥- علي بن سعد الهزاع (٢٠٠٤م) : طرق وأساليب تنمية أداء الأستاذ الجامعي التدريسي ، من بحوث ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي (التحديات والتطوير) ، والمنعقدة من ١٤ - ١٥ ديسمبر ٢٠٠٤ ، كلية التربية ، جامعة الملك سعود ، المملكة العربية السعودية .
- ١٦- علي فهمي البيك ، وعماد الدين عباس (٢٠٠٣م) : المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية ، الطبعة الأولى ، منشأة المعارف ، الإسكندرية .
- ١٧- فاتن حسين زكي ، وفؤاد حامدالموافي ، واسعاد عبد العظيم البنا (٢٠١٦م) : فعالية برنامج ارشادى لتنمية الطاقة النفسية لدى المراهقات ضعاف السمع ، المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة، ٣ (١) ، ٢٠٩ ، ٢٥٧ - .
- ١٨- محمد الشحات عبد الله (٢٠٠٦م) : إدارة ضغوط العمل للعاملين بالجهاز الإداري بجامعة بنها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة بنها .
- ١٩- محمد جسام عرب ، حسين علي كاظم (٢٠٠٩م) : علم النفس الرياضي ، ط ١ ، النجف الاشراف ، دار الضياء للطباعة والتصميم .
- ٢٠- محمد حسن علاوي (١٩٩٨م) : سيكولوجية الاحتراق النفسي للاعب والمدرب الرياضي ، ط ١ ، دار الكتاب للنشر ، القاهرة .
- ٢١- محمد حسن علاوي (٢٠٠٢م) : سيكولوجية المدرب الرياضي ، ط ١ ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- ٢٢- محمد حسنين العجمي (٢٠٠٠م) : الإعداد للمهنة الاكاديمية بالجامعات المصرية لمواجهة تحديات المستقبل ومتطلباتها كما يدركها أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة ، مجلة كلية التربية ، العدد ٤٢ ، جامعة المنصورة .

- ٢٣- محمد صبحي حسانين ، وأمين أنور الخولي (٢٠٠١م) : برامج الصقل والتدريب أثناء الخدمة للعاملين في التربية البدنية والرياضة والترويج والإدارة الرياضية والطب الرياضي والإعلام الرياضي والعلاقات العامة والرياضة للجميع ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- ٢٤- محمد علي كامل (٢٠٠١م) : دراسة مقارنة لبروفيلات الضغوط النفسية والاجهاد النفسي لدي ثلاث مستويات مختلفة للطاقة النفسية الفعالة ، مجلة كلية التربية ، جامعة طنطا ، مج (٢) ، ع (٣٠) ، ص ١٩٦ - ١٩٧ .
- ٢٥- محمود عبد الكريم (١٩٩٢م) : تحديد كفايات عملية التدريب الرياضي ، انتاج علمي ، مجلة كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط ، المجلد الثامن ، الجزء الأول .
- ٢٦- محمود مرسي ، زهير الصباغ (٢٠٠٣م) : إدارة الأداء ، الرياض ، معهد الإدارة العامة .
- ٢٧- مفتي إبراهيم حماد (٢٠٠٣م) : المدرب الناجح وإدارة التدريب الرياضي ، ط ١ ، القاهرة .
- ٢٨- مني جمال الدين محمود (٢٠١٦م) : الطاقة النفسية وتنظيم الذات لدى طلاب الجامعة - دراسة سيكومترية- كينيكية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق .

ثانياً : المراجع الأجنبية :-

- 29- **Brown (٢٠١٢)**: Nutritional brain energy enhancement for reducing mental fatigue and improving mood and cognition. J.Orthomolecular, ٢٧ (4) .
- 30- **Carrollw, Frenzel, Jolln C. Frenzel (2004)**: Management of Information Technology, Fourth Edition, Thomson Course Technology, Canada.
- 31- **David (٢٠١٢)**:What does energy have to do with energy psychology, Energy Psycholog.
- 32- **Deutsch, M. ,& Krauss, R. .(١٩٦٥)**: Theories in Social Psychology, ٣rd ed. New York: Basic Books, Inc.
- 33- **Gerben J. (٢٠٠٤)** : Search Of meaning : A reminiscenceprogram For older person .Educational Gerontology ٣٠, :751 - 766.
- 34- **Jackson S.A. & Rberts G.C. (١٩٩٤)**: Positive performance states of athletes: toward a conceptual understanding of peak performance the sport psychologist,
- 35- **Lloyd L. Byars, Leslie Rue(٢٠٠٠)**: Human Resource Management, Sixth Edition, Irwin McGw-Hill, United States.
- 36- **Mapp, W. E. (٢٠٠٨)**: Leadership competencies and their development for community college administrators. Unpublished doctoral dissertation, Walden University, USA.
- 37- **National Coaching Foundation (١٩٨٦)**: The coach at work. Leeds: White Line Press.



Print ISSN: 2682-2687

Online ISSN: 2682-2695

جامعة بنها



المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة

Scientific Journal of Physical Education and Sport Sciences



- 38- **Posner, M. I., & Rothbart, M. K.** (٢٠١٠):. The concept of energy in psychological theory: Science program technical. American Psychologists, ٧٥(٤), ١٢١-١٠٠
- 39- **Rawolle, M., Wallis, M. S., Badham, R., & Kehr, H. M.** (٢٠١٦): No fit, no fun: The effect of motive incongruence on job burnout and the mediating role of intrinsic motivation. Personality and Individual Differences, ٨٩, ٦٨-٦٥
- 40- **Robert N. Lussier**(٢٠٠٢):Human Relations in Organizations applications and skill-building,Fifth Edition, Graw Hill Irwin, New York,.
- 41- **Ryan RM, Deci EL, Vansteenkiste M** (٢٠١٦) : Autonomy and autonomy disturbances in self-development and psychopathology: research on motivation, attachment, and clinical process. In: D. Cicchetti (eds) Developmental psychopathology, vol. ١, ٣rd edn. Theory and Method, pp. ٣٨٥-٤٣٨.
- 42- **Tonsing, T.M., Warners, A.L., & Feltz, D.L.** (٢٠٠٣):The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in Volleyball. Journal of Sport Behavior, ٢٦, ٣٩٦- .٤٠٨