



بناء مقياس الكفاءة الشخصية للقادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية

* أ.م.د/ رامز عبد الستار الشعراوي

* أ.د/ مجدي حسن يوسف

أستاذ مساعد بكلية التربية الرياضية جامعة العريش

أستاذ بكلية التربية الرياضية جامعة الإسكندرية

* م.م/ دينا فرج محمد

مدرس مساعد بكلية التربية الرياضية جامعة العريش

مقدمة ومشكلة البحث :



والاتجاهات والميول وغيرها من السمات، التي تعد من مقومات الشخصية، ولذلك هذه العوامل تتفاعل وتُشكل في أطارها تنظيمياً ديناميكياً واحد (١ : ١٦).

لذا فإن الكفاءة الشخصية هي بناء ديناميكي يتغير في القوة والشدة عندما يتعامل الأفراد مع تحديات وأحداث جديدة ، حيث يتعلم الفرد بناءً على اعتقاده حول قدرته في نجاحه أو فشله عند أداء المهام ، لذا تؤدي الكفاءة الشخصية العالية الى زياده ثقته الفرد للعمل بفاعلية لأداء المهام، والنجاح في المواقف التي تؤدي الى زيادة فاعليته الذاتية مع التحديات الحالية والمستقبلية (١٨ : ٢٨٢).

وبناءً عليه يؤكد باندورا (Bandura, 1990) أن مفهوم الكفاءة الشخصية (Personal Competence)

نالت الشخصية (personality) جزءاً كبيراً من الدراسات العلمية المتعددة في ميادين علم النفس العام، إذ تم تناولها وفق أطار نظري منظم نتج عنه آراء ووجهات نظر مختلفة ومتباينة، لأنها اهتمت بدراسة مراحل نمو الشخصية والتغيرات التي تطرأ على السلوك الإنساني منذ لحظة المهد حتى اللحد، لذلك اختلف الأفراد في درجة تفاعلهم للتعامل مع المواقف الحياتية التي تواجههم.

وفى ضوء هذه الرؤية العلمية فإن الشخصية (personality) هي تنظيم ثابت نسبياً، نتيجة التفاعل بين العوامل البيولوجية والبيئية والنفسية التي يبني عليها الإطار الأساسي لتكوين شخصية الفرد، حيث لا يمكن أن يؤثر عامل دون الأخر في السلوك الإنساني، حيث أن لكل فرد السمات الشخصية التي تميزه عن غيره كالكفاءة و الإدراك والدوافع

زيادة رغبتهم في الاندماج في المهام (١٥ : ٢١٨-٢٢٧).

وفى ذات السياق أشار كلا من باجارييس واخرون (Pajares, et al.,2001) بأن القائد الإداري يتحدث مع ذاته بسؤال " هل استطيع؟"، فتحدد معتقداته في اتجاهين، اتجاه ثقته وقدرته لأختيار المهام التي يعتقد انه سينجح فيها، والاتجاه الاخر تجنبه المهام التي يعتقد انه سيفشل في أدائها، وُبناء عليه يتوقف مدى قيامه بالمهام على درجه الإيجابية والسلبية التي ينظر بها لفاعليته الذاتية (١٦ : ٢٤٦-٢٥٠).

وانطلاقاً مما سبق يوضح سفارترسر (2014, Schwarzer) أن الكفاءة الشخصية (Personal Competence) تُحدث فرق شاسع في شعور الفرد بذاته من خلال أنماط التفكير المختلفة، فيرتبط هذا الشعور بتصنيف القادة الإداريين الى اتجاهين، اتجاه يتصف بالشعور المنخفض للكفاءة الشخصية فهؤلاء يكون لديهم أفكاراً تشاؤمية حول إنجازاتهم وتطورهم ، والاتجاه الاخر يكون لديهم الشعور القوي بالعمليات المرتبطة بالأداء البشرى الذى يستمد كفاءته العالية والإيجابية من العمليات المعرفية والتحفيز والتأثير في المرؤوسين واختيار بيئة العمل الصحية، ومن هذا المبدأ فأن الإحساس القوي بالفاعلية الذاتية للقائد الإداري يرتبط بصحة افضل وإنجاز

هي اعتقاد وثقة الفرد لقدرته على إنجاز وأداء مهمة محددة في مجال معين بصورة ناجحة بُناءً على المهارات التي يمتلكها والظروف التي يواجهها، ولهذا فأن الكفاءة الشخصية من البناءات النظرية الذى تقوم على النظرية المعرفية الاجتماعية (Social Cognitive Theory) ، بما في ذلك السلوكيات الاجتماعية والعمليات المعرفية، حيث يتأثر الفرد بالأفعال التي لاحظها في كل موقف نتيجة لتفاعله مع الآخرين، وانعكاس لهذا تم التأكيد على دور التعلم القائم على الملاحظة والخبرات الاجتماعية فى تنمية الشخصية، حيث ان القادة الإداريين ذوى الكفاءات والقدرات الشخصية العالية قادرين على التعامل مع الأهداف والتحديات للمهام الصعبة وفقاً لمعتقداتهم وأدراكهم لأفكارهم ومشاعرهم وأفعالهم، لذلك يُعد النظام الذاتي المعرفى الفعال هو احد الهياكل الأساسية للقدرات والمعززات البشرية الأكثر تميزاً (١٠).

ومن رؤى أخرى فقد اتفق ايضاً كلا من مارجوليس واخرون (Margolis, et al.,2006) ان معتقدات الكفاءة الشخصية (Personal Competence) beliefs تستند الى ثلاث مصادر منها الاتقان النشط- التجارب غير المباشرة – الاقتناع اللفظى، حيث تعمل هذه المصادر على تحسين دوافع الافراد وتعزيز معتقداتهم ذو القدرات المنخفضة، بمعرفة مايجب القيام به؟- ماذا أقول؟، وبالتالي

اعلى واندماج اجتماعي افضل (١٧: ٥٦-٥٧).

مصطلحات البحث :
- الكفاءة الشخصية (Personal Competence):

"هي تقييم الأفراد لقدرتهم ومعتقداتهم على تأدية مجموعة من السلوكيات لمهام مختلفة" (٢١).

وكما ورد سابقاً واتساقاً و باطلاع الباحثة على البحوث والدراسات المرجعية، فإن دراسة مثل هذه العلاقة من شأنها أن تُصَوِّبُ الانتباه تجاه مفهوم الكفاءة الشخصية وجعلها مركز النظر وَمَحَطُّ الاهتمام للمعرفة النظرية - الإدارة العليا (Top Management): والعملية، بربطها بمجال الإدارة والقيادة الرياضية.

الإدارة العليا (Top Management):

" هم الاداريون الذين يضعون سياسة المنظمة ويقومون بالتخطيط ويمثلون (رئيس مجلس الإدارة- مجلس الإدارة - المدير العام)، ويكون اهتمام الإدارة العليا بالمهارات الإدارية الذهنية أكثر ثم يليها الاهتمام بالمهارات الإنسانية ثم المهارات الفنية حيث يمثل هذا المستوى عقل المؤسسة وهي التي تهتم برسم السياسات العامة ووضع الأهداف وتحديد الخطط والإشراف عليها ومتابعة تنفيذها" (٧: ٢٣-٢٤).

أهمية البحث :

يستمد البحث الحالي أهميته في تطوير أداة تشخيصية لقياس الكفاءة الشخصية للقادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية، للتنبؤ بمدى كفاءتهم العالية وإيمانهم بقدراتهم، و بمقدار الجهد الذي يبذلوه في استمرارهم في إنجاز المهام، بينما تتضمن الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في إمكانية توظيف نتائجها والاستفادة منها في مجال الإدارة الرياضية.

الدارسات المرجعية:

١- دراسة وودز (Woods, 2004) آثار

الكفاءة الذاتية والقيادة التحويلية والثقة على فعالية القيادة لكبار مسؤولي شؤون الطلاب (٢٠: ١-١٦).

تهدف هذه الدراسة الى العلاقة بين الكفاءة الذاتية والقيادة التحويلية، حيث سعى العديد من الباحثين لتحديد ما الذي يجعل القائد فعالاً، حيث طبقت عينه البحث على تم (٥٦) قائداً و(١٨٠) مسؤولاً، من قادة شؤون الطلاب (SSAO) المتواجدين بالنصف الشرقي من الولايات المتحدة في

أهداف البحث :

يهدف الحالي البحث الى :

بناء مقياس الكفاءة الشخصية للقادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية.

كليات التعليم العالي، في ضوء ما تقدم فقد سعى إلى تحديد ما إذا كانت الكفاءة الذاتية والقيادة التحويلية والثقة ترتبط بالقيادة الفعالة وتتوقعها كما يراها كل من القادة والمرؤوسين، وتمثلت أهم النتائج في:

- القيادة التحويلية كانت أقوى مؤشر على فعالية القيادة من وجهة نظر كل من القادة والأتباع، وكانت الكفاءة الذاتية أيضاً متنبئ كبير على فعالية القيادة من خلال تصور القادة والتابعين.

٢- دراسة ليمسيلا وأوغونلانا Limsila, & Ogunlana, (2008) ربط الكفاءات الشخصية بأدلة أسلوب القيادة التحويلية من صناعة البناء والتشييد في تايلاند (١٤: ١٧٠ - ٥٠).

تهدف هذه الدراسة الى العلاقة بين الكفاءات الشخصية والسلوكيات القيادية وكذلك تأثيراتها على نتائج القيادة و أداء عمل المرؤوسين، وتكونت عينه البحث للمجموعة التابعة من (٩٢) مهندس و(١٢) مهندسا معماريا (١٠٠ ذكر، ٤ إناث)، ، حيث حصل (٣٠) مديراً تدريباً على القيادة، وتم جمع البيانات بأكملها من ٥٢ مشروع من مشاريع البناء في تايلاند ، وتم قياس الكفاءات الشخصية باستخدام أداة تطوير كفاءات مدير المشروع (PMCD)، ثم قياس السلوكيات والنتائج باستخدام استبيان القيادة متعدد العوامل (MLQ)، وتم جمع البيانات من مشاريع

البناء في تايلاند، حيث تمثلت أهم النتائج في:

- الكفاءات الشخصية ل PMCD لها علاقة إيجابية كبيرة مع كل عامل في النمط التحويلي، وهذا يعني أن مديري المشاريع الذين يطبقون الأسلوب التحويلي ولديهم كفاءات شخصية عالية يؤدي إلى تحقيق نتائج قيادية أفضل، وأداء انجح للعمل في مشاريع البناء.

٣- دراسة ايشك (Isik, 2012) علاقة الكفاءة الشخصية للقرار المهني وقلق السمات والوجدان بين طلاب المرحلة الجامعية (١٣ : ٨٠٥ - ٨١٣)

تهدف هذه الدراسة التعرف على العلاقة بين الكفاءة الشخصية للقرار المهني والحياة الشخصية والعاطفية، بما في ذلك قلق السمات والتأثير الإيجابي والسلبي على الطلاب الجامعيين، حيث تكونت عينة البحث من (٢٤٩) طالباً جامعياً، وتمت إدارة الإصدارات التركيبية لمقياس الكفاءة الشخصية للقرار المهني - النموذج القصير، وجدول التأثير الإيجابي والسلبي، وتمثلت أهم النتائج في، ارتفاع الكفاءة الشخصية للقرار المهني مرتبط بارتفاع العاطفة الإيجابية وانخفاض قلق السمات والعاطفة السلبية، وكان قلق السمات والتأثير الإيجابي من العوامل

اليقظة العقلية والكفاءة الذاتية لديهم، وقام الباحث بإعداد مقياسين في اليقظة العقلية والكفاءة الذاتية، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٤) طالب من طلاب كلية التربية، وأشارت النتائج الى أن مستوى اليقظة العقلية كان مرتفعاً عند مستوى (٠,٩٣)، ومستوى الكفاءة الذاتية كان مرتفعاً عند مستوى (٠,٩٧)، وتمثلت أهم النتائج في وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين اليقظة العقلية والكفاءة الذاتية عند مستوى (٠,٠١).

٦- دراسة (مفلح الشمري، ٢٠١٩) الكفاءة الشخصية وعلاقتها بالسلوك القيادي وحالة التدفق النفسي لدى معلمي التربية البدنية بدولة الكويت، (٩).

تهدف هذه الدراسة التعرف على العلاقة بين الكفاءة الشخصية والسلوك القيادي وحالة التدفق النفسي لدى معلمي التربية البدنية بدولة الكويت، والتعرف على مستوى الكفاءة الشخصية لدى معلمي التربية البدنية بدولة الكويت، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، حيث تكونت عينة البحث من (١٠٠) معلم تم اختيارها بالطريقة العشوائية من معلمي التربية البدنية بدولة الكويت، كما اختير الباحث عينة استطلاعية قوامها (٣٠) معلم، حيث استخدم الباحث مقياس الكفاءة الشخصية من تصميمه، وتمثلت أهم النتائج في

الهامة للتنبؤ بالفعالية الذاتية للقرار المهني.

٤- دراسة (علاء عبود والسيد غياض، ٢٠١٣) بناء وتقنين مقياس توقعات الكفاءة الذاتية لطلبة كلية التربية الرياضية، (٤ : ٣٥-٦٤).

تهدف هذه الدراسة الى بناء وتقنين مقياس توقعات الكفاءة الذاتية لطلبة كلية التربية الرياضية لجامعة القادسية، حيث تكونت عينة الدراسة من (٤٢٠) طالباً وطالبة بواقع (٣٦٩) طالباً في مقابل (٥١) طالبة وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية من الصفوف الأربعة الدراسية من خلال إجراء القرعة لجميع الشعب الدراسية المكونة لكل صف واختيار العدد والشعب المناسبين منها ليمثلوا الطبقة، وتمثلت أهم النتائج، في ان مقياس توقعات الكفاءة الذاتية له القدرة على التميز بين الطلاب، ويتميز بقدر عالٍ من الثبات، مع الاستفادة من مقياس توقعات الكفاءة الذاتية لدى طلبة كلية التربية الرياضية في بحوث علمية جديدة ومع متغيرات أخرى.

٥- دراسة (على الشلوي، ٢٠١٨) اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بالدوادمي، (٥ : ١-٢٤).

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين اليقظة العقلية والكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بمحافظة الدوادمي، والكشف عن مستوى

- وجود علاقة ارتباطية بين جميع ابعاد الكفاءة الشخصية وحالة التدفق النفسي لدى معلمي التربية البدنية بدولة الكويت، وقد أوصى الباحث على، العمل بتعريف وتفهم معلمي التربية البدنية بدولة الكويت بقدراتهم الذاتية والشخصية وإمكاناتهم البشرية، مع ابراز قدراتهم التي تساعدهم علي التحدي والإصرار والمثابرة، وكذلك تعزيز الخبرات الإيجابية والاستفادة منها لإثراء الكفاءة الشخصية واكتشاف القدرات الإيجابية.
- الأندية الأكثر عضوية.
- كثرة المنشآت بها .
- توافر الإمكانيات المادية والبشرية.

٢- عينه البحث:

وقد قامت الباحثة باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من بين القيادات الإدارية (مجالس الإدارات والمديرين التنفيذيين ومديري الإدارات) من العاملين الإدارة العليا ببعض الاندية الرياضية المصرية بمحافظة الدقهلية، حيث بلغ عينه البحث (١٦٠) فرداً من (٢٤٥) فرداً وهم يمثلون نسبة مئوية قدرها (٦٥.٣٠%) من مجتمع البحث؛ والمقيدين فى السجلات المتعلقة بمدرية الشباب والرياضة بالدقهلية للدورة الانتخابية ٢٠٢١/٢٠٢٥م موزعين كالتالي:

- عينة البحث الأساسية:

تم اختيار العينة الأساسية بالطريقة العمدية والتي بلغ عددها (١٢٠) فرداً من (مجالس الإدارات، والمديرين التنفيذيين ومديري الإدارات) في الأندية الرياضية والتي شملت علي (١٨) نادي رياضي.

- عينة البحث الاستطلاعية:

وقد تم اختيار العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (٤٠) فرداً من خارج عينة البحث الأساسية وممثلة لمجتمع البحث لحساب الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات(المقاييس).

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأساليب الدراسات (المسحية، والارتباطية) لأنها الأساليب الأكثر ملائمة لطبيعة وهدف الدراسة.

١- إجراءات البحث

أولاً : منهج البحث :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأساليب الدراسات (المسحية، والارتباطية) لأنها الأساليب الأكثر ملائمة لطبيعة وهدف الدراسة.

ثانياً : مجتمع وعينه البحث :

مجتمع وعينه البحث:

١- مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي من(٢٤٥) فرداً، من مجالس الإدارات والمديرين التنفيذيين ومديري الإدارات من الإدارة العليا ببعض الأندية الرياضية المصرية بمحافظة الدقهلية، والبالغ عددهم (١٨) نادي رياضي، وقد وقع الاختيار على تلك الاندية وفقاً للشروط التالية:

- تنوع الأنشطة الرياضية في هذه الأندية.

والجدول (١)، يوضح توصيف والاستطلاعية
مجتمع وعينة البحث للدراسة الأساسية

جدول (١)
توصيف مجتمع وعينة البحث

النسبة المئوية %	المجموع	عينة البحث				المجموع	مجتمع البحث		اسم النادي الرياضي	م
		العينة الاستطلاعية	العينة الاساسية	المديرين التنفيذيين ومديري الإدارات	مجالس الإدارات		مجالس الإدارات	المديرين التنفيذيين ومديري الإدارات		
٥٧.٨%	١١	٣	٨	٥	٦	١٩	٩	١٠	نادى الحوار الرياضى	١
٧٢.٧%	٨	٢	٦	٢	٦	١١	٢	٩	نادى السماد	٢
٩٠%	٩	٢	٧	٣	٦	١٠	٣	٧	نادى السنبلوين	٣
٦١.٥%	٨	٢	٦	٢	٦	١٣	٣	١٠	نادى الصيد	٤
٦٩.٢٣%	٩	٣	٦	٣	٦	١٣	٣	١٠	نادى اجا	٥
٦٩.٢٣%	٩	٢	٧	٣	٦	١٣	٣	١٠	نادى المنصورة الرياضى	٦
٥٥%	١١	٣	٨	٥	٦	٢٠	١٠	١٠	نادى جزيرة الورد	٧
٥٧.١٤%	٨	١	٧	٢	٦	١٤	٤	١٠	نادى دكرنس	٨
٦٩.٢٣%	٩	٢	٧	٣	٦	١٣	٣	١٠	نادى شربين	٩
٦٦.٦%	٨	١	٧	٢	٦	١٢	٢	١٠	نادى كهرباء طلخا	١٠
٦٩.٢٣%	٩	٢	٧	٣	٦	١٣	٣	١٠	نادى بنى عبيد	١١
٦٩.٢٣%	٩	٣	٦	٣	٦	١٣	٣	١٠	نادى ميحا	١٢
٦٩.٢٣%	٩	٢	٧	٣	٦	١٣	٣	١٠	نادى بلقاس	١٣
٦٩.٢٣%	٩	٢	٧	٣	٦	١٣	٣	١٠	نادى شيكو	١٤
٦٤.٢٨%	٩	٣	٦	٣	٦	١٤	٤	١٠	نادى النصرىة	١٥
٦٩.٢٣%	٩	٢	٧	٣	٦	١٣	٣	١٠	نادى جديلة	١٦
٦٢.٥%	١٠	٣	٧	٤	٦	١٦	٦	١٠	نادى ميت غمر	١٧
٥٠%	٦	٢	٤	٢	٤	١٢	٢	١٠	نادى منيه النصر	١٨
—	١٦٠	٤٠	١٢٠	٥٤	١٠٦	٢٤٥	٦٩	١٧٦	المجموع	

يتضح من جدول (١)، التوزيع

العددى للقادة الإداريين للعينة الأساسية
والاستطلاعية الممثلة للمجتمع الاصلى،
حيث تراوحت نسب العينة الأساسية
(٧٥%) في حين تراوحت نسبة العينة
الاستطلاعية (٢٥%).

ثالثاً : أدوات جمع البيانات :
في ضوء ما أسفرت عنه القراءات
النظرية والدراسات المرجعية، استخدمت
واستعانت الباحثة في جمع بيانات البحث،
بالأدوات التالية:
- تحليل الوثائق: وقد تمثلت في
المستندات والسجلات المتعلقة بمدرية
الشباب والرياضة بالدقهلية عن

للأبعاد المنتمية إليها، حيث تتضمن عدد العبارات النهائية بعد إجراء المعاملات العلمية للمقياس (٤٠) عبارة.

خامساً : الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بتطبيق أدوات جمع البيانات على عينة استطلاعية، بلغ عددها (٤٠) فرد، من داخل مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية، وذلك في الفترة من (٢٠٢٢/٥/٧م) إلى (٢٠٢٢/٥/١٩م)، بهدف التعرف على مدى وضوح التعليمات ومناسبة صياغة العبارات لمستوى فهم العينة وإجراء المعاملات العلمية لأدوات جمع البيانات.

صدق الاتساق الداخلي للاستبيان:

قامت الباحثة بحساب الصدق على أفراد العينة الاستطلاعية الذي يبلغ عددها (٤٠) فرد.

الجدول (٢)، (٣)، يوضح معاملات الارتباط المستخدمة في صدق الاتساق الداخلي.

مجالس الإدارات والمديرين التنفيذيين ومديري الإدارات من الإدارة العليا ببعض الأندية الرياضية المصرية بمحافظة الدقهلية.

- مقياس (الكفاءة الشخصية): إعداد الباحثة.

رابعاً : خطوات بناء استمارة الاستبيان قيد البحث :

قامت الباحثة بالاطلاع على المراجع العلمية والدراسات المرجعية ذات العلاقة بمقياس الكفاءة الشخصية، واتبعت الخطوات العلمية لبناء المقياس، وبناء على رأى السادة الخبراء المحكمين للمقياس، من أساتذة علم النفس الرياضى وأساتذة القياس والتقويم بالمجال الرياضى، تم تحديد (٩) أبعاد للمقياس وهم (تحديد الأهداف ، الإنجاز ، التدفق ، الوعي الذاتي ، الحسد ، إدارة الضغوط ، الضبط الإنفعالى ، العلاقات الاجتماعية، التعاطف الوجدانى)، وتم تحديد مجموعة من العبارات التي تتدرج تحت كل بُعد من أبعاد المقياس، حيث تم تصنيفها وفقاً

جدول (٢)
قيم معاملات الارتباط بين العبارة مع الدرجة الكلية لأبعاد مقياس
الكفاءة الشخصية للعينة الإستطلاعية قيد البحث (ن=٤٠)

م	العبارات	قيمة الارتباط (ر)	مستوى الدلالة
بُعد تحديد الاهداف			
١	انفذ الخطط التي اضعتها بنجاح	*.٣٣٠	.٠٠٣٧
٢	اركز في المهام طويلة المدى	**٠.٥٣٩	.٠٠٠٠
٣	اضع الاهداف وأقيم تقدم حالتى في ضوءها	*.٣٣٠	.٠٠٣٧
٤	اعتمد على ان تكون الاهداف واقعية	*.٣٥٦	.٠٠٢٤
٥	اعتمد على توافر الإمكانيات المادية والبشرية لتحقيق الاهداف	**٠.٤١٩	.٠٠٠٧
٦	اصاب بالإحباط لمجرد الفشل من اول مرة في تنفيذ مهمه ما	.٢١٣	.٠١٦٨
بُعد الانجاز			
٧	اسعى للعمل في الوقت المحدد لذلك	**٠.٦٤٠	.٠٠٠٠
٨	اضع خطة لإنجاز المهام والاعمال	**٠.٦٢٦	.٠٠٠٠
٩	اتحمل المتاعب مهما كانت لإتمام المهام بنجاح	**٠.٥٤٢	.٠٠٠٠
١٠	اشعر بسهولة في تادية عملى نتيجة لتوافر الامكانيات	**٠.٥٠٨	.٠٠٠١
بُعد التدفق			
١١	اشعر بالفخر لإداء المهام نتيجة الخبرات الناجحة السابقة	**٠.٥٧٥	.٠٠٠٠
١٢	اشعر بالتحكم الكلى في أداء مهامى	**٠.٦٦٧	.٠٠٠٠
١٣	اتوافق مع التحدى العالى للمواقف والمهام	**٠.٨٠٢	.٠٠٠٠
١٤	احب المواقف التي فيها قدر من التحدى	**٠.٦٠٤	.٠٠٠٠
بُعد الوعى الذاتى			
١٥	اعى بما اقوم به من اعمال إدارية	**٠.٤٨٦	.٠٠٠١
١٦	ازداد تقديراً لذاتى عندما اتغلب على عاداتى السيئة	.٢٤٣	.٠١٣١
١٧	استطيع ان أميز بين انفعالاتى الإيجابية والسلبية	**٠.٤٢٧	.٠٠٠٦
١٨	ادرك مشاعرى عند اتخاذ القرارات المناسبة	**٠.٤٦٣	.٠٠٠٣
١٩	اشعر بالهدوء عندما اتحدث مع ذاتى	**٠.٦٦٩	.٠٠٠٠
٢٠	اشعر بالضيق عند التعامل مع المواقف التي تعتمد على القدرات الذاتية	.٠٢٤	.٠٨٨٤

تابع جدول (٢)
قيم معاملات الارتباط بين العبارة مع الدرجة الكلية لأبعاد مقياس
الكفاءة الشخصية للعينة الإستطلاعية قيد البحث (ن=٤٠)

م	العبارات	قيمة الارتباط (r)	مستوى الدلالة
بُعد الحدس			
٢١	أثق بإحساسي عندما أواجه تحدياً	٠.٥٢٢**	٠.٠٠١
٢٢	أفكر في المستقبل	٠.٤٩٠**	٠.٠٠١
٢٣	استخدم حدسي لتكوين صورة كاملة للأحداث التي تقابلني	٠.٣٧٠*	٠.٠١٩
٢٤	اضع الاحتمالات التي استخدمها في معالجة المعلومات	٠.٣٨٧*	٠.٠١٤
٢٥	استشعر الأحداث بطريقة عميقة	٠.٠٨٠	٠.٦٢٣
٢٦	أكف عن التركيز الذهني في إدراك الأحداث	٠.٢١٢	٠.١٩٠
بُعد إدارة الضغوط			
٢٧	اضع الخطط المناسبة للتعامل مع المواقف الضاغطة	٠.٧٠٦**	٠.٠٠٠
٢٨	ادرس النتائج التي تسببها المواقف الضاغطة	٠.٨٦٤**	٠.٠٠٠
٢٩	استعين بالمساعدة المهنية من المتخصصين للمشاكل التي تواجهني	٠.٨٢٧**	٠.٠٠٠
٣٠	اخرج من المواقف الضاغطة بخبرة ذاتية	٠.٧٩٧**	٠.٠٠٠
٣١	اتهرب عن العمل بسبب جماعة العمل المتصارعة	٠.٠٢٩	٠.٨٥٩
بُعد الضبط الإنفعالي			
٣٢	أمتلك أفكار متنوعة حول كيفية التعامل مع الأحداث الطارئة التي تواجهني	٠.٥٤٣**	٠.٠٠٠
٣٣	انصف بأنني شخص هادئ عند التعامل مع الأحداث الطارئة	٠.٨٢٦**	٠.٠٠٠
٣٤	استفيد من انفعالاتي الإيجابية عند حل المشكلات	٠.٥٦٣**	٠.٠٠٠
٣٥	أعبر عما بداخلي بطريقة لائقة أمام الآخرين	٠.٦٠٩**	٠.٠٠٠
٣٦	اسيطر على تصرفاتي عندما أغضب	٠.٣٩٨*	٠.٠١١
٣٧	اتضايق إذا قاطعني احد اثناء الحديث	٠.٢٩٩	٠.٠٦١
بُعد العلاقات الاجتماعية			
٣٨	اكسب محبة الآخرين بسهولة	٠.٦٢٢**	٠.٠٠٠
٣٩	اتواصل مع المرؤوسين باستمرار وبصورة مباشرة	٠.٤١٤**	٠.٠٠٨
٤٠	ابادر لتكوين العلاقات الاجتماعية مع الآخرين	٠.٥٩٤**	٠.٠٠٠
٤١	اخصص وقتاً للترويح وممارسة هواياتي مع الآخرين	٠.٤٧٣**	٠.٠٠٢
٤٢	اقدم النصيحة والإرشاد للآخرين	٠.٥٧٦**	٠.٠٠٠

تابع جدول (٢)
قيم معاملات الارتباط بين العبارة مع الدرجة الكلية لأبعاد مقياس
الكفاءة الشخصية للعينة الإستطلاعية قيد البحث (ن=٤٠)

م	العبارات	قيمة الارتباط (r)	مستوى الدلالة
	بُعد التعاطف الوجداني		
٤٣	أشعر بالمسؤولية أمام الآخرين وأبادر بمساعدتهم	**٠.٥٨٧	٠.٠٠٠
٤٤	أفهم مايعاني منه المرووسين دون أن يخبروني بذلك	**٠.٦٩٠	٠.٠٠٠
٤٥	استمع الى حاجات المرووسين بعناية كبيرة	**٠.٥٢٨	٠.٠٠٠
٤٦	اربط بين ماأشعر به ومايعبر عنه المرووسين	**٠.٥٩٥	٠.٠٠٠
٤٧	انتبه لرد فعل المرووسين في المواقف الصعبة واحاول امتصاص غضبهم	**٠.٧٥٠	٠.٠٠٠

يتضح من جدول (٢)، وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية لكل بُعد في مقياس الكفاءة الشخصية، حيث أن قيمة (r) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠١) و (٠.٠٥)، مما يدل على صدق عبارات ابعاد مقياس الكفاءة الشخصية.

جدول (٣)
قيم معاملات الارتباط بين البعد مع الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الشخصية
للعينة الإستطلاعية قيد البحث (ن=٤٠)

م	الابعاد	قيمة الارتباط (r)	مستوى الدلالة
١	تحديد الأهداف	**٠.٦١٣	٠.٠٠٠
٢	الإنجاز	*٠.٣١٦	٠.٠٤٧
٣	التدفق	**٠.٦٣١	٠.٠٠٠
٤	الوعي الذاتي	**٠.٧٢٧	٠.٠٠٠
٥	الحدس	**٠.٥٥٥	٠.٠٠٠
٦	إدارة الضغوط	**٠.٦٣١	٠.٠٠٠
٧	الضبط الإنفعالي	**٠.٥٨٢	٠.٠٠٠
٨	العلاقات الإجتماعية	**٠.٦٣٢	٠.٠٠٠
٩	التعاطف الوجداني	*٠.٣٢٣	٠.٠٤٢

يتضح من جدول (٣)، وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين درجة كل بعد مع الدرجة الكلية لمقياس الكفاءة الشخصية، حيث أن قيمة (r) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠١) و (٠.٠٥)، مما يدل على صدق ابعاد مقياس الكفاءة الشخصية.

الثبات :

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ من خلال إيجاد التجانس بين درجة عبارات كل بعد، وكذلك عبارات الدرجة

الكلية لأدوات جمع البيانات في مقياس (الكفاءة الشخصية).

والجدول (٤)، يوضح قيم الثبات لمقياس الكفاءة الشخصية

جدول (٤)

قيم ثبات مقياس الكفاءة الشخصية وابعاده (ن=٤٠)

م	الابعاد	عدد العبارات	قيمة الثبات	
			قبل الحذف	بعد الحذف
١	تحديد الأهداف	٦	**٠,٧٠٤	**٠,٨٤٣
٢	الإنجاز	٤	**٠,٧١٦	**٠,٧١٦
٣	التدفق	٤	**٠,٧٠٩	**٠,٧٠٩
٤	الوعي الذاتي	٦	**٠,٧٢٠	**٠,٨٧٥
٥	الحدس	٦	**٠,٧٢٣	**٠,٨٢٨
٦	إدارة الضغوط	٥	**٠,٧٥٧	**٠,٨٣٢
٧	الضبط الإنفعالي	٦	**٠,٧٢٦	**٠,٧٩٥
٨	العلاقات الإجتماعية	٥	**٠,٧٧٥	**٠,٧٧٥
٩	التعاطف الوجداني	٥	**٠,٨٢٥	**٠,٨٢٥
	الكفاءة الشخصية	٤٧	**٠,٧١٣	**٠,٨٣٢

سابعاً : المعالجات الإحصائية :

تمت المعاملات العلمية والمعالجات الإحصائية لبيانات البحث باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار (٢١).

ثامناً: عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

وفي ضوء هدف البحث تعرض الباحثة نتائج مقياس الكفاءة الشخصية للقادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية:

ينضح من جدول (٤)، وجود قيم

ثبات مرتفعة في درجة عبارات كل بعد والدرجة الكلية لعبارات مقياس الكفاءة الشخصية، حيث أن قيمة (ألفا) المحسوبة أكبر (٠,٧٠٠).

سادساً : الدراسة الأساسية

قامت الباحثة بتطبيق أدوات جمع البيانات على عينة البحث الأساسية، والبالغ عددها (١٢٠) فرد، في الفترة من (٢٠٢٢/٦/١م) إلى (٢٠٢٢/٧/١٠م)، وبعد الانتهاء من عملية التطبيق تم جمع وتنظيم وتصنيف البيانات وجدولتها لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.

جدول (٥)

المستوى والنسب المئوية لمقياس الكفاءة الشخصية وابعاده (ن=١٢٠)

م	الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية المئوية	المستوى التقديري	الترتيب
١	تحديد الأهداف	٤.٥٤	٠.٣٨٥	٩٠.٨٠	مرتفع بشدة	٥
٢	الإنجاز	٤.٥٧	٠.٣١٤	٩١.٤٠	مرتفع بشدة	٣
٣	التدفق	٤.٥٥	٠.٣٦٤	٩١.٠٠	مرتفع بشدة	٤
٤	الوعي الذاتي	٤.٤٩	٠.٤١١	٨٩.٨٠	مرتفع بشدة	٧
٥	الحدس	٤.٤٩	٠.٣٥٦	٨٩.٨٠	مرتفع بشدة	٦
٦	إدارة الضغوط	٤.٦٥	٠.٤١٤	٩٣.٠٠	مرتفع بشدة	١
٧	الضبط الإنفعالي	٤.٤١	٠.٤٧٤	٨٨.٢٠	مرتفع بشدة	٨
٨	العلاقات الإجتماعية	٤.٣٥	٠.٣٩٨	٨٧.٠٠	مرتفع بشدة	٩
٩	التعاطف الوجداني	٤.٦٤	٠.٣٤٨	٩٢.٨٠	مرتفع بشدة	٢
	الكفاءة الشخصية	٤.٥٢	٠.٢٣٨	٩٠.٤٠	مرتفع بشدة	

يتضح من جدول (٥)، أن نسبة استجابات للقادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية في مقياس الكفاءة الشخصية (٩٠.٤٠%) بمستوى مرتفع بشدة، بينما تتراوح النسب المئوية للابعاد ما بين (٨٧.٠٠%) و(٩٣.٠٠%) ترتيبياً.

جدول (٦)

المستوى والنسب المئوية لعبارات بُعد تحديد الأهداف في مقياس الكفاءة الشخصية

(ن=١٢٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية المئوية	المستوى التقديري	الترتيب
١	انفذ الخطط التي اضعتها بنجاح	٤.٦١	٠.٦١٢	٩٢.٢٠	مرتفع بشدة	١
٢	اركز في المهام طويلة المدى	٤.٤٤	٠.٦١٩	٨٨.٨٠	مرتفع بشدة	٥
٣	اضع الأهداف وأقيم تقدم حالتى في ضونها	٤.٦٠	٠.٦٢٧	٩٢.٠٠	مرتفع بشدة	٢
٤	اعتمد على ان تكون الأهداف واقعية	٤.٥٧	٠.٦٠٣	٩١.٤٠	مرتفع بشدة	٣
٥	اعتمد على توافر الإمكانيات المادية والبشرية لتحقيق الأهداف	٤.٤٨	٠.٥٩٤	٨٩.٦٠	مرتفع بشدة	٤
	تحديد الأهداف	٤.٥٤	٠.٣٨٥	٩٠.٨٠	مرتفع بشدة	

يتضح من جدول (٦)، أن نسبة القادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية في بُعد (تحديد الأهداف) بمقياس الكفاءة الشخصية (٩٠.٨٠%) بمستوى مرتفع بشدة، بينما تتراوح النسب المئوية للعبارات ما بين (٨٨.٨٠%) و(٩٢.٢٠%) بمستوى مرتفع بشدة، وجاءت العبارات (١)، (٣)، (٤)، (٥) و(٢) بشكل ترتيبى.

جدول (٧)

المستوى والنسب المئوية لعبارة بعد الإنجاز في مقياس الكفاءة الشخصية (ن=١٢٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى التقديري	الترتيب
١	اسعى للعمل في الوقت المحدد لذلك	٤.٦٠	٠.٦٠٠	٩٢.٠٠	مرتفع بشدة	٣
٢	اضع خطة لإنجاز المهام والاعمال	٤.٦٥	٠.٥٧٥	٩٣.٠٠	مرتفع بشدة	٢
٣	اتحمل المتاعب مهما كانت لإتمام المهام بنجاح	٤.٧٨	٠.٤٣٤	٩٥.٦٠	مرتفع بشدة	١
٤	اشعر بسهولة في تأدية عملي نتيجة لتوافر الامكانيات	٤.٢٣	٠.٨٢٧	٨٤.٦٠	مرتفع بشدة	٤
الإنجاز		٤.٥٧	٠.٣١٤	٩١.٤٠	مرتفع بشدة	

يتضح من جدول (٧)، أن نسبة استجابات القادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية في بُعد (الإنجاز) بمقياس الكفاءة الشخصية (٩١.٤٠%) (٧)، (٦) و(٩) بشكل ترتيبى. بمستوى (مرتفع بشدة)، بينما تتراوح

جدول (٨)

المستوى والنسب المئوية لعبارة بعد التدفق في مقياس الكفاءة الشخصية (ن=١٢٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى التقديري	الترتيب
١	اشعر بالفخر لإداء المهام نتيجة الخبرات الناجحة السابقة	٤.٧٧	٠.٤٦٣	٩٥.٤٠	مرتفع بشدة	١
٢	اشعر بالتحكم الكلى في أداء مهامى	٤.٣٨	٠.٥٣٧	٨٧.٦٠	مرتفع بشدة	٤
٣	اتوافق مع التحدى العالى للمواقف والمهام	٤.٤٧	٠.٦٨٥	٨٩.٤٠	مرتفع بشدة	٣
٤	احب المواقف التي فيها قدر من التحدى	٤.٥٨	٠.٥٢٩	٩١.٦٠	مرتفع بشدة	٢
التدفق		٤.٥٥	٠.٣٦٤	٩١.٠٠	مرتفع بشدة	

يتضح من جدول (٨)، أن نسبة القادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية في بُعد (التدفق) بمقياس الكفاءة الشخصية (٩١.٠٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، بينما تتراوح النسب المئوية

جدول (٩)

المستوى والنسب المئوية لعبارة بُعد الوعي الذاتي في مقياس الكفاءة الشخصية

(ن=١٢٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى التقديري	الترتيب
١	اعى بما أقوم به من اعمال إدارية	٤.٦٥	٠.٦٣٠	٩٣.٠٠	مرتفع بشدة	١
٢	استطيع ان أميز بين انفعالاتي الإيجابية والسلبية	٤.٥١	٠.٥٥٠	٩٠.٢٠	مرتفع بشدة	٣
٣	ادرك مشاعري عند اتخاذ القرارات المناسبة	٤.٣١	٠.٦١٩	٨٦.٢٠	مرتفع بشدة	٤
٤	اشعر بالهدوء عندما اتحدث مع ذاتي	٤.٥٢	٠.٦٢٢	٩٠.٤٠	مرتفع بشدة	٢
	الوعي الذاتي	٤.٤٩	٠.٤١١	٨٩.٨٠	مرتفع بشدة	

يتضح من جدول (٩)، أن نسبة القادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية في بُعد (الوعي الذاتي) بمقياس الكفاءة الشخصية (٨٩.٨٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، بينما تتراوح النسب المئوية للعبارة ما بين (٨٦.٢٠%) و(٩٣.٠٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، وجاءت العبارات (١٤)، (١٧)، (١٥) و(١٦) بشكل ترتيبى.

جدول (١٠)

المستوى والنسب المئوية لعبارة بُعد الحدس في مقياس الكفاءة الشخصية (ن=١٢٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى التقديري	الترتيب
١	أثق بإحساسى عندما اواجه تحدياً	٤.٥٩	٠.٩٥٧	٨٩.٨٠	مرتفع بشدة	٢
٢	أفكر في المستقبل	٤.٧٦	٠.٤٣٠	٩٥.٢٠	مرتفع بشدة	١
٣	استخدم حدسى لتكوين صورة كاملة للأحداث التي تقابلنى	٤.٤١	٠.٦٢٨	٨٨.٢٠	مرتفع بشدة	٣
٤	اضع الاحتمالات التي استخدمها في معالجة المعلومات	٤.٢١	٠.٤٨٣	٨٤.٢٠	مرتفع بشدة	٤
	الحدس	٤.٤٩	٠.٣٥٦	٨٩.٨٠	مرتفع بشدة	

يتضح من جدول (١٠)، أن نسبة القادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية في بُعد (الحدس) بمقياس الكفاءة الشخصية (٨٩.٨٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، بينما تتراوح النسب المئوية للعبارة ما بين (٨٤.٢٠%) و(٩٥.٢٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، وجاءت العبارات (١٩)، (١٨)، (٢٠) و(٢١) بشكل ترتيبى.

جدول (١١)

المستوى والنسب المئوية لعبارات بُعد إدارة الضغوط في مقياس الكفاءة الشخصية

(ن=١٢٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى التقديري	الترتيب
١	اضع الخطط المناسبة للتعامل مع المواقف الضاغطة	٤.٨٣	٠.٣٧٤	٩٦.٦٠	مرتفع بشدة	١
٢	درس النتائج التي تسببها المواقف الضاغطة	٤.٦٢	٠.٦١١	٦٢.٤٠	مرتفع بشدة	٢
٣	استعين بالمساعدة المهنية من المتخصصين للمشاكل التي تواجهني	٤.٥٩	٠.٧٧٢	٩١.٨٠	مرتفع بشدة	٣
٤	اخرج من المواقف الضاغطة بخبرة ذاتية	٤.٥٦	٠.٧٠٨	٩١.٢٠	مرتفع بشدة	٤
إدارة الضغوط					مرتفع بشدة	

يتضح من جدول (١١)، أن نسبة القادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية في بُعد (إدارة الضغوط) بمقياس الكفاءة الشخصية (٩٣.٠٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، بينما تتراوح النسب المئوية للعبارة ما بين (٩١.٢٠%) و(٩٦.٦٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، وجاءت العبارات (٢٢)، (٢٣)، (٢٤) و(٢٥) بشكل ترتيبى.

جدول (١٢)

المستوى والنسب المئوية لعبارات بُعد الضبط الإنفعالي في مقياس الكفاءة الشخصية

(ن=١٢٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى التقديري	الترتيب
١	أمتلك أفكار متنوعة حول كيفية التعامل مع الأحداث الطارئة التي تواجهني	٤.٥٣	٠.٥٤٩	٩٠.٦٠	مرتفع بشدة	٣
٢	اتصف بأتنى شخص هادى عند التعامل مع الأحداث الطارئة	٤.٢١	٠.٨٤٩	٨٤.٢٠	مرتفع بشدة	٤
٣	استفيد من انفعالاتى الإيجابية عند حل المشكلات	٤.٥٨	٠.٦٠٢	٩١.٦٠	مرتفع بشدة	٢
٤	أعبر عما بداخلى بطريقة لائقة امام الآخرين	٤.٦٤	٠.٥١٥	٩٢.٨٠	مرتفع بشدة	١
٥	اسيطر على تصرفاتى عندما اغضب	٤.١٠	١.١٢	٨٢.٠٠	مرتفع	٥
الضبط الإنفعالي					مرتفع بشدة	

يتضح من جدول (١٢)، أن القادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية في بُعد (الضبط الإنفعالي) بمقياس الكفاءة الشخصية (٨٨.٢٠%) بمستوى (مرتفع) و(٩٢.٨٠%) بمستوى (مرتفع بشدة) لعدد (٤) عبارات ومستوى (مرتفع) لعدد (١) عبارة ما بين (٨٢.٠٠%) و(٩٢.٨٠%) بمستوى (مرتفع بشدة) لعدد (٤) عبارات ومستوى (مرتفع) لعدد (١) عبارة.

عبارة، وجاءت العبارات (٢٩)، (٢٨)، (٢٦)، (٢٧) و(٣٠) بشكل ترتيبى.

جدول (١٣)

المستوى والنسب المئوية لعبارات بُعد العلاقات الاجتماعية في مقياس الكفاءة الشخصية (ن=١٢٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى التقديرى	الترتيب
١	اكسب محبة الاخرين بسهولة	٤.٠٩	٠.٩٤٤	٨١.٨٠	مرتفع	٥
٢	اتواصل مع المرؤوسين باستمرار وبصورة مباشرة	٤.٤٤	٠.٦٥٨	٨٨.٨٠	مرتفع بشدة	٢
٣	ابادر لتكوين العلاقات الاجتماعية مع الاخرين	٤.٤٣	٠.٦٧٠	٨٨.٦٠	مرتفع بشدة	٣
٤	اخصص وقتا للترويج وممارسة هواياتى مع الاخرين	٤.٣٤	٠.٦١٥	٨٦.٨٠	مرتفع بشدة	٤
٥	اقدم النصيحة والإرشاد لأخرين	٤.٤٤	٠.٥٦٢	٨٨.٨٠	مرتفع بشدة	١
	العلاقات الاجتماعية	٤.٣٥	٠.٣٩٨	٨٧.٠٠	مرتفع بشدة	

يتضح من جدول (١٣)، أن نسبة (٨١.٨٠%) و(٨٨.٨٠%) بمستوى استجابات القادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية في بُعد (العلاقات الاجتماعية) بمقياس الكفاءة الشخصية (٨٧.٠٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، بينما تتراوح النسب المئوية للعبارات ما بين

جدول (١٤)

المستوى والنسب المئوية لعبارات بُعد التعاطف الوجداني في مقياس الكفاءة الشخصية (ن=١٢٠)

م	العبارات	المتوسط الحسابى	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى التقديرى	الترتيب
٣٦	اشعر بالمسؤولية أمام الاخرين وأبادر بمساعدتهم	٤.٨٣	٠.٣٨٢	٩٦.٦٠	مرتفع بشدة	٢
٣٧	أفهم مايعانى منه المرؤوسين دون أن يخبرونى بذلك	٤.٥٣	٠.٥٧٩	٩٠.٦٠	مرتفع بشدة	٤
٣٨	استمع الى حاجات المرؤوسين بعناية كبيرة	٤.٨٣	٠.٣٧٤	٩٦.٦٠	مرتفع بشدة	١
٣٩	اربط بين مااشعر به ومايعبر عنه المرؤوسين	٤.٥٨	٠.٥٥٩	٩١.٦٠	مرتفع بشدة	٣
٤٠	انتبه لرد فعل المرؤوسين في المواقف الصعبة واحاول امتصاص غضبهم	٤.٤٣	٠.٦٣٢	٨٨.٦٠	مرتفع بشدة	٥
	التعاطف الوجداني	٤.٦٤	٠.٣٤٨	٩٢.٨٠	مرتفع بشدة	

وإدارة مستويات التوتر لديهم وأداء المسؤليات بهدوء، لذا يلعب تطوير الشعور والاحساس القوي بالفاعلية الذاتية دوراً مهماً في التعامل بشكل أفضل مع هذه الصعوبات، والتنبأ بالأداء الجيد بإيمانهم وبقدراتهم على التحفيز، بمقدار الجهد الذي يبذلوه لتحقيق أهدافهم.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة

على الشلوى (٢٠١٨)، والتي كانت اهم نتائجها ان مستوى الكفاءة الذاتية كان مرتفعاً عند مستوى (٩٧,٠)، حيث اظهر أفراد عينه الدراسة كفاءة ذاتية مرتفعة (٥).

وفي نفس السياق تتفق هذه

النتائج مع ما يشير إليه نتائج دراسة ايشك (Işik, 2012)، ان ارتفاع الكفاءة الشخصية للقرار المهني مرتبط بارتفاع العاطفة الإيجابية وانخفاض قلق السمات والعاطفة السلبية (١٣).

وتتفق هذه النتائج مع ماتشير

إليه نتائج دراسة علاء عبود و السيد غياض (٢٠١٣) أن مقياس توقعات الكفاءة الذاتية له القدرة على التميز بين أفراد عينه الدراسة، ويتميز بقدر عالٍ من الثبات، مع الاستفادة من مقياس توقعات الكفاءة الذاتية لدى طلبة كلية التربية الرياضية في بحوث علمية جديدة ومع متغيرات أخرى (٤).

وتتفق هذه النتائج مع ما يوضحه

معاوية أبو غزال (٢٠١٥) الى ان الكفاءة

يتضح من جدول (١٤)، أن نسبة

استجابات القادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية في بُعد (التعاطف الوجداني) بمقياس الكفاءة الشخصية (٩٢.٨٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، بينما تتراوح النسب المئوية للعبارة ما بين (٨٨.٦٠%) و(٩٦.٦٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، وجاءت العبارات (٣٨)، (٣٦)، (٣٩)، (٣٧) و(٤٠) بشكل ترتيبى.

ثانياً: مناقشة نتائج البحث :

يتضح من جدول (٥)، أن نسبة

استجابات القادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية في مقياس الكفاءة الشخصية (٩٠.٤٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، بينما تتراوح النسب المئوية للابعاد ما بين (٨٧.٠٠%) و(٩٣.٠٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، وجاءت الابعاد (إدارة الضغوط)، (التعاطف الوجداني)، (الإنجاز)، (التدفق)، (تحديد الأهداف)، (الحدس)، (الوعي الذاتي)، (الضبط الإنفعالي) و(العلاقات الاجتماعية) بشكل ترتيبى.

وتفسر الباحثة ان الكفاءة

الشخصية جاءت بمستوى مرتفع بشده نتيجة امتلاك القاده الإداريين لمستويات عالية من الكفاءة الشخصية وإيمانهم بفاعليتهم على توظيف قدراتهم، التي تعمل على تقليل احتمالية تعرضهم لمشاعر التوتر السلبية، عن طريق زيادة شعورهم بالسيطرة على المواقف التي يواجهونها،

في الترتيب الثالث بنسبة، حيث تتراوح النسب المئوية للعبارة ما بين (٨٤.٦٠%) و(٩٥.٦٠%) بمستوى (مرتفع بشدة).

ويرى كلام من سعدون

الربيعاوى، حسين عباس(٢٠١٥) ان الكفاءة الشخصية تمثل اعتقاد الفرد في ثقته بشكل ايجابي في تحفيز ذاته وزيادة إدراكه للعوامل المرتبطة بتنفيذ المهام المحددة بنجاح، لذا فإن الإنجازات الإنسانية تتطلب حاله إيجابية وشعور بالتفاؤل من أجل تجاوز الصعوبات والمشاكل، للوصول لتحقيق الأهداف بفاعلية وكفاءة(٢ : ١٤٥).

يتضح من جدول (٨)، أن بُعد

(التدفق) بمقياس الكفاءة الشخصية جاء في الترتيب الرابع بنسبة، حيث تتراوح النسب المئوية للعبارة ما بين (٨٧.٦٠%) و(٩٥.٤٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، وتعزو الباحثة ذلك الى ان القائد الادارى الناجح هو من يضع الرؤية والمعايير ويحدد الأهداف المناسبة، بالتخطيط الجيد وتنظيم ومتابعة المهام لتنفيذها في الوقت المحدد، من خلال توجيه وتحفيز ودعم المرؤوسين والتأثير فيهم، وتوظيف الكفاءات الملائمة لتعمل مع بعضها للقيام بالمهام بفاعلية وكفاءة.

وتتفق هذه النتائج مع ماتراه نتائج

دراسة مفلح الشمري(٢٠١٩) والتي كانت اهم نتائجها وجود علاقة ارتباطية بين جميع

الشخصية تؤثر على معتقدات الفرد بشأن عملية اختيار المهام، لذا فهناك بعض الانشطة التي يمارسها الفرد من خلال الانماط السلوكية المختلفة، سواء كانت معرفيه ووجدانية او اجتماعية او نفسية، فتتفاعل مع الموقف لينتج عنه نشاط يمارسه الفرد حسب رغبته الذاتية او بتأثير الاخرين عليه، باستخدام الاستراتيجيات الفعالة كالاتجاهات والانفعالات الإيجابية(٨ : ٢٢٤).

يتضح من جدول (٦)، أن بُعد (تحديد الأهداف) بمقياس الكفاءة الشخصية جاء في الترتيب الخامس، حيث تتراوح النسب المئوية للعبارة ما بين (٨٨.٨٠%) و(٩٢.٢٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، حيث كانت اعلى عبارة في بُعد تحديد الأهداف.

وتتفق هذه النتائج مع مايشير اليه

بارتليت ورولف (Bartlett & Rolf,2006) الى ان معتقدات حول الكفاءة الشخصية للعمليات المعرفية أشكالا عديدة، حيث تمثل الكفاءة الشخصية للفرد حول أحكامه حول مايفكر فيه ويمكنه القيام به، وليس مايشعر الفرد به تجاه ذاته، حيث ترتبط أهداف السلوك الإنساني بالعمليات الفكرية والمعرفية المرتبطة بتحقيقها، لذلك يتأثر تحديد الأهداف الشخصية بالتقييم الذاتي لقدرات الفرد(١١ : ١١٨٢).

يتضح من جدول (٧)، أن بُعد (الإنجاز) بمقياس الكفاءة الشخصية جاء

قرارات، لانه لا ينبع من الإدراك ولا من المنطق، ولكنه شعور واحساس تلقائي يحفز القائد سريعاً على التصرف، نتيجة فهمه لبيئة العمل المحيطة به ، فتزداد قدرته على تنظيم الافكار وتوجيه سلوكيات المرؤوسين نحو هدف محدد، لذلك يتحسن عمل القائد بمرور الوقت نتيجة اعتماده على حدسه بشكل أساسي في عمله.

يتضح من جدول (١١)، أن بُعد (إدارة الضغوط) بمقياس الكفاءة الشخصية جاء في الترتيب الأول ، بينما تتراوح النسب المئوية للعبارات ما بين (٩١.٢٠%) و(٩٦.٦٠%) بمستوى (مرتفع بشدة).

لذا يشير جروس (Gross, J,2015) الى ان اختيار الموقف هو من الإجراءات التي يتخذها الفرد في موقف من المتوقع أن يؤدي إلى المشاعر التي يريدها، أو أقل احتمالاً أن يكون الفرد في موقف يؤدي إلى مشاعر لا يريدها بتجنب الموقف ذاته (١٢ : ٣٢٤).

يتضح من جدول (١٢)، أن بُعد (الضبط الإنفعالي) بمقياس الكفاءة الشخصية جاء في الترتيب الثامن بنسبة (٨٨.٢٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، بينما تتراوح النسب المئوية للعبارات ما بين (٨٢.٠٠%) و(٩٢.٨٠%) بمستوى (مرتفع بشدة) لعدد (٤) عبارات ومستوى (مرتفع) لعدد (١) عبارة.

ابعاد الكفاءة الشخصية وحالة التدفق النفسي لدي افراد عينة الدراسة، من خلال ابراز قدراتهم التي تساعدهم علي التحدي والإصرار والمثابرة، وكذلك تعزيز الخبرات الإيجابية والاستفادة منها لإثراء الكفاءة الشخصية واكتشاف القدرات الإيجابية (٩).

يتضح من جدول (٩)، أن بُعد (الوعي الذاتي) بمقياس الكفاءة الشخصية جاء في الترتيب السابع بنسبة، حيث تتراوح النسب المئوية للعبارات ما بين (٨٦.٢٠%) و(٩٣.٠٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، وتعزو الباحثة تلك النتيجة الى ان الكفاءة الشخصية ليست سمة يتسم بها الفرد، بل هي ديناميكية يمكن تغييرها لارتباطها بالأداء، حيث أن الافتراض الأساسي لنظرية الكفاءة الشخصية ان الأفراد يفكرون في طرق التعزيز الذاتي، بتحفيز أنفسهم ومدى قدرتهم ومثابرتهم في مواجهة الصعوبات، ولذلك فإن الوعي الذاتي يؤثر على قيمة و توقع نتائج السلوك المرتبطين بأداء المهام خاصة للقائد الإداري.

يتضح من جدول (١٠)، أن بُعد (الحدس) بمقياس الكفاءة الشخصية جاء في الترتيب السادس، بينما تتراوح النسب المئوية للعبارات ما بين (٨٤.٢٠%) و(٩٥.٢٠%) بمستوى (مرتفع بشدة) حيث كانت اعلى عبارة في بُعد الحدس، وتعزو الباحثة ان الحدس يلعب دوراً في فهم أو معرفة أو وعي ما يتم اتخاذه من

بُعد التعاطف الوجداني، وتعزو الباحثة ذلك الى ان القائد لا بد ان يخلق شعورًا بتكافؤ الفرص لتشجيع المرؤوسين على التحدث بصدق وانفتاح، والاستماع لهم دون انقطاع، وبهذا يتصف بالذكاء العاطفي الذي يساعده على إدارة العلاقات والتفاعلات الاجتماعية بنجاح.

وتتفق هذه النتائج مع مايشير له

فرج طه (٢٠٠٧) أن رفع الروح المعنوية للمرؤوسين في المؤسسة الإدارية، يعتبر هدف أساسي ينبغي على القائد الإداري العمل على تحقيقه، لذا يتطلب اتباع الأسلوب والنمط الإداري المناسب بتوفير المناخ الإداري الناجح للعمل، بتقليل المشاكل والمشاحنات بين المرؤوسين وأعضاء الجماعة، لأنه يؤدي إلى تفكك جماعة العمل، وعليه فإن رفع الروح المعنوية للمرؤوسين يُحسن البيئة العملية والاجتماعية والنفسية التي يعملون بها (٦: ٢٤١-٢٤٢).

الإستخلاصات والتوصيات

أولاً : إستخلاصات البحث :

في ضوء أهداف البحث، وفي ضوء المنهج المستخدم، وفي حدود عينة البحث، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات، وعرض ومناقشة النتائج توصلت الباحثة إلى الاستنتاجات التالية:

- يتميز العاملين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية بمستوى كفاءة شخصية (مرتفع بشدة) بنسبة (٩٠.٤٠%)،

وتتفق هذه النتائج مع مايراه عبد الهادي عبده (٢٠٢٠) إلا أن الضبط الانفعالي يشير إلى تنظيم انفعالات الفرد الخاصة وتنظيم انفعالات الآخرين، لذلك يعتمد على تعديل سلوك الفرد في حالات محددة بتركيز إدراكه لمهام معينة ومحددة وفقاً للموقف البيئي، لذلك قد يستخدم الفرد رموز غير لفظية بطريقة تخفي انفعالاته الحقيقية (٣: ١٤٦).

يتضح من جدول (١٣)، أن بُعد

(العلاقات الاجتماعية) بمقياس الكفاءة الشخصية جاء في الترتيب التاسع، بينما تتراوح النسب المئوية للعبارات ما بين (٨١.٨٠%) و(٨٨.٨٠%) بمستوى (مرتفع بشدة) لعدد (٤) عبارات ومستوى (مرتفع) لعدد (١) عبارة، حيث كانت أعلى عبارة في بُعد العلاقات الاجتماعية.

وفي ذات السياق تتفق هذه

النتائج مع ما أشار إليه ويلر (Wheeler, 2008) ان الكفاءة الشخصية يتم تعزيزها وتميئتها عندما يكون الأفراد قادرين على تكوين علاقات اجتماعية متعددة واستخدام قدراتهم بشكل فعال (١٩: ١٢٩-١٤٥).

يتضح من جدول (١٤)، أن بُعد

(التعاطف الوجداني) بمقياس الكفاءة الشخصية جاء في الترتيب الثاني، بينما تتراوح النسب المئوية للعبارات ما بين (٨٨.٦٠%) و(٩٦.٦٠%) بمستوى (مرتفع بشدة)، حيث كانت أعلى عبارة في

٢- سعدون حمود الربيعاوى، وحسين وليد عباس. (٢٠١٥). رأس المال الفكرى. دار غيداء للنشر والتوزيع

٣- عبـدالهـادى السـمـيـد عبـدـهـ. (٢٠٢٠). الكفاءة الشخصية: الانفعالية والاجتماعية والأخلاقية. مكتبة الانجلو المصرية.

٤- علاء جبار عبود، والسيد رشيد غياض. (٢٠١٣، اب). بناء وتقنين مقياس توقعات الكفاءة الذاتية لطلبة كلية التربية الرياضية بمجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية، ١٣ (٣)، ٣٥-٦٤. قاعدة معلومات دار المنظومة.

٥- على محمد الشلوى. (٢٠١٨). اليقظة العقلية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى عينة من طلاب كلية التربية بالدوايمي. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٩ (١)، ٩-٢٤.

٦- فرج عبد القادر طه. (٢٠٠٧). علم النفس الصناعي والإداري. الهيئة العامة لدار الكتب المصرية إدارة الشؤون الفنية.

٧- مصطفى حسين باهى، ومحمد متولى عفيفى. (٢٠٠١). سيكولوجية الإدارة الرياضية (ط٢). مكتبة الأنجلو المصرية.

٨- معاوية محمد أبو غزال. (٢٠١٥). علم النفس العام. دار وائل للنشر والتوزيع.

لذا فالقادة الإداريين يمكن أن يلعبوا دوراً في تعزيز معتقدات الكفاءة الشخصية، من خلال التقييم الذاتي لقدراتهم.

- ان مقياس الكفاءة الشخصية له القدرة على التميز بين القادة الإداريين.

- الحصول على مقياس لقياس الكفاءة الشخصية لدى للقادة الإداريين بالإدارة العليا بالأندية الرياضية.

ثانياً : أهم توصيات البحث :

في ضوء نتائج البحث والاستنتاجات توصى الباحثة بما يلي:

١. التركيز على تحديد المعايير والأسس عند اختيار القادة لدى الإدارة العليا في الأندية الرياضية بأن يكونوا من ذو الكفاءات الشخصية العالية لخلق المزايا التنافسية فى بيئة تحفيزية بين فريق العمل.

٢. التركيز على تحسين مهارات وقدرات الكفاءات الشخصية على المستويين (الفردى - المؤسسى) لدى القادة بالإدارة العليا بالأندية الرياضية من خلال إجراء دورات تدريبية مخصصة.

قائمة المراجع

١- احمد امين فوزى، وبثينة محمد فاضل. (٢٠١٤). الشخصية الرياضية وابعادها ولامحها النفسية. مؤسسة عالم الرياضة ودار الوفاء لندنيا للطباعة.

- transformational leadership style evidence from the construction industry in Thailand. *Journal of Construction in Developing Countries*, 13(1), 27-50.
- 9- مفلح دهيمان خالد الشمري. (٢٠١٩). *الكفاءة الشخصية وعلاقتها بالسلوك القيادي وحالة التدفق النفسي لدى معلمى التربية البدنية بدولة الكويت* [رسالة دكتوراه منشورة]. جامعة جنوب الوادي .
- 10-Bandura,A.(1990). *Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency*. *Journal of applied sport psychology*, 2(2), 128-163.
- 11-Bartlett, R., Gratton, C., & Rolf, C. (Eds.). (2006). *Encyclopedia of international sports studies: PZ* (Vol. 3). Taylor & Francis.
- 12-Gross, J. J. (2015). *Handbook of emotion regulation*.
- 13- Işık, E. (2012). The relationship of career decision self-efficacy, trait anxiety, and affectivity among undergraduate students. *Psychological Reports*, 111(3), 805-813.
- 14- Limsila, K., & Ogunlana, S. O. (2008). Linking personal competencies with
- 15-Margolis, Howard, and Patrick P. McCabe. 2006Improving self-efficacy and motivation: What to do, what to say. *Intervention in school and clinic*, 41(4), 218-227.
- 16-Pajares, F., & Schunk, D. H. (2001).Self-beliefs and school success: Selfefficacy. *Self perception*, .(2),246-250.
- 17-Schwarzer, R. (2014). *Self-efficacy: Thought control of action*. Taylor & Francis.
- 18-Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.). (2001). *Handbook of positive psychology*. Oxford university press.
- 19- Wheeler, J. V. (2008). *The impact of social environments on emotional, social, and cognitive competency development*. *Journal of Management*

- 21-Zhu, Y. Q., Chen, L. Y., Chen, H. G., & Chern, C. C. (2011). How does Internet information seeking help academic performance?— The moderating and mediating roles of academic self-efficacy. *Computers & Education*, 57(4), 2476-2484.
- 20- Woods, R. S. (2004). The effects of self-efficacy, transformational leadership and trust on leadership effectiveness of senior student affairs officers. *Regent University*. Development.", Vol. 27 No. 1, pp. 129-145. <https://doi.org/10.1108/02621710810840802>.