

تقييم مستوى الاستقرار النفسي لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان – العراق

م. صفد مظفر محمد، قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية، جامعة زاخو، دهوك، إقليم كردستان، العراق
م.م. ادريس حسين صالح، قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية، جامعة زاخو، دهوك، إقليم كردستان، العراق
أ.م.د. خالد محمود عزيز، كلية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الموصل، نينوى، العراق

مستخلص

يهدف البحث الى التعرف على مستوى الاستقرار النفسي لأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان العراق. تم استخدام المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي للملائمة وطبيعة البحث ، واشتمل مجمع البحث على اعضاء الهيئات الإدارية بالأندية الرياضية في إقليم كردستان العراق والبالغ عددهم (612) عضو يمثلون (102) نادي رياضي بموجب الكتاب الصادر عن المديرية العامة للرياضة في إقليم كردستان المرقم (1293) بتاريخ 2021/12/23 في حين تكونت عينة البحث الرئيسية من (428) عضو هيئة إدارية في الأندية الرياضية المشاركة في نشاطات الاتحاد الكوردستاني لكرة القدم وهم يمثلون (67) نادي رياضي يشكلون نسبة (65.68 %) موزعة على الدرجات (الممتاز ، الاولى ، الثانية) ، واشتملت اداة البحث تكيف مقياس الاستقرار النفسي لأعضاء الهيئات الإدارية بالأندية الرياضية في إقليم كردستان العراق الذي اعدھا (طيبل واخرون 2008) واستخدم الباحثون الوسائل الاحصائية التالية (النسبة المئوية ، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري، معامل الفايروناخ ، معامل الارتباط بيرسون ، معامل التحديد) . من خلال هذه النتائج توصل الباحثون الى عدة استنتاجات أهمها (كان الاستقرار النفسي لاعضاء الهيئات الادارية بالأندية الرياضية في إقليم كردستان العراق بمستوى متوسط) .

واوصى الباحثون بعدة توصيات أهمها :

- 1- الإهتمام بالعاملين والإستماع لهم من خلال تفعيل التواصل والتفاعل لضمان علاقات متميزة ومثمرة تسهم في تحفيز الأعضاء للإرتقاء بالنادي الرياضي.
- 2- تعزيز الإستقرار النفسي لدى الأعضاء العاملين في الأندية الرياضية عن طريق تفعيل القوانين والأنظمة للحد من تأثير الأمراض القيادية على الجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين في النادي الرياضي.
- 3- زيادة الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية لاعضاء الهيئات الادارية في الاندية الرياضية .

الكلمات الدالة : تقييم ، الاستقرار النفسي ، اعضاء الهيئات الإدارية ، الأندية الرياضية

1-التعريف بالبحث:

1-1المقدمة واهمية البحث:

تسعى الاندية الرياضية الى إيجاد حالة من التوازن بين متطلباتها ورغبات اعضاء الهيئات الإدارية العاملة في الأندية ، من خلال إيجاد طرق ووسائل مناسبة لجعل العمل في هذه المنظمات أكثر قدرة على أشباع الحاجات التي يرغب العضو الإداري الحصول عليها ، أن الاستقرار النفسي يصب في المسعى العلمي لسد الفجوة الحاصلة بين اهداف اعضاء الهيئات الإدارية واهداف الأندية الرياضية ، وخلق روابط الدافعة الى إيجاد طرق ووسائل تكفل للأجهزة الإدارية اشاعة مناخ تنظيمي ايجابي يتعامل معه اعضاء الهيئات الإدارية انطلاقاً من كون الاستقرار النفسي ، مؤشراً يتضمن تفسير قيم كثيرة ومتعددة من جوانب العمل والسلوك التنظيمي ، وما يختص بالعمليات الإدارية في الأندية الرياضية فإذا ما شعر العضو الإداري بأنه يمتلك مقومات الاستقرار النفسي في عمله فإنه يكون أكثر قابلية لتحقيق الاستقرار في العمل (ابو حوزة ، 2008 ، 1)

وبمارس أعضاء الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية دور كبير والفعال في تحقيق أهداف النادي والمتمثلة في إعداد وتهيئة الفرق الرياضية بمختلف مستوياتها وألعاها كما تساهم في تطوير البنية التحتية للأندية الرياضية وإدامتها وحفاظ عليها فضلاً عن تنمية إمكانيات النادي وتنفيذ السياسات الإدارية والتربوية الناجحة في مجال العمل الرياضي ، وهذا يندرج ضمن أفتتاح أعضاء الهيئات الإدارية بمختلف مستوياتهم بأهداف النادي والأهداف السامية للحركة الرياضية . كما يؤكد اساعيل 2006 أن محور العمل في الأندية الرياضية يدور حول اللاعب الرياضي وتوفير كل الظروف والإمكانيات التي تساعد على توجيه نموه العقلي والبدني والروحي وإعداده لحوض المنافسات الرياضية والتزويج عن نفسه والارتقاء بمستوى أدائه من أجل تحقيق الانجاز العالي في الأنشطة الرياضية المختلفة، فالشخص المستقر نفسياً هو الذي يشعر أن حاجاته مشبعة لحد ما، وأن الموضوعات الأساسية لحياته غير معرضة للخطر ، ويكون في حالة من التوازن والتوافق النفسي الجيد. تكمن اهمية الدراسة كونها من الدراسات الحديثة على اعضاء الهيئات الإدارية في أندية إقليم كردستان العراق، حتى يكون الاعضاء قادرين على مواكبة التطورات والتغيرات السريعة على عاتق انظمة الاندية الرياضية واعداد فرق رياضية تتنافس على المستويات المختلفة ويكون دعامة لبناء منظمات رياضية تتحلى بالأتزان النفسي والاستقرار في العمل الإداري، كونها احدى المؤسسات الفعالة لتعزيز الانماط السلوكية المقبولة، وترسيخ القيم والاتجاهات النفسية الايجابية ، كما تقع على عاتقها مسؤولية اعداد كوادر بشرية التي تحتاجها الاندية، وكذلك ستفتح هذه الدراسة خط الشروع في اجات دراسية متقدمة تتناول منظمات ومؤسسات رياضية اخرى .

2-1 مشكلة البحث :

تعيش المنظمات الرياضية في واقع ينبغي العمل على تحسينه وتقوم إمكانياته الجوهرية التي يعتمد عليها في تطويره وجعله أكثر قدرة في التعامل الفعال مع الظروف والضغوطات والمتغيرات من أجل بناء منظمة متميزة بسلوكياتها ومواردها، وتتضاعف مسؤولية الهيئات الإدارية للأندية الرياضية لكون هذه الأندية تعمل بتأثير مباشر مع

شريحة الشباب والتي تشكل نقطة فاصلة وتحول جوهري في نهضة وتقدم المجتمع. فأن هذه الدراسة ستطرق الى طبيعة العلاقة والتأثير لهذا المفهوم في الاستقرار النفسي لاعضاء الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية، حيث لوحظ ان هناك سلوكيات غير مناسبة وحالات مستمرة ومتزايدة من التصرفات السلبية غير المرغوبة في العمل الاداري للنادي الرياضي مما يخلق جو نفسي غير مقبول بين الاعضاء العاملين وحالة من عدم الراحة في العمل، وتزداد المخاوف من تفاقم هذه السلوكيات غير الرياضية وبالتالي يؤثر سلباً وينعكس على مستوى اداء اللاعبين وتنخفض مستويات نتائجهم الرياضية. عليه تتركز مشكلة البحث في التساؤل الآتية : هل يمتلك أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية استقراراً نفسياً ؟ وماهو مستوى أمتلاكهم له ؟

3-1 هدف البحث :

التعرف على مستوى الاستقرار النفسي لأعضاء الهيئات الإدارية بالأندية الرياضية في إقليم كردستان العراق.

3-1 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري : أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في إقليم كردستان العراق .

2-4-1 المجال المكاني : مقرات الأندية الرياضية في إقليم كردستان العراق .

3-4-1 المجال الزمني : ابتداءً من 2021/10/20 ولغاية 2022/6/8 .

5-1 تحديد المصطلحات :

1-5-1 الاستقرار النفسي:

عرفه اساعيل 2006 (بأنه حال من الراحة النفسية التي يحس بها الفرد نتيجة التحرر من الخوف والقلق، والشعور بالأمن النفسي والاستقرار بالعمل والقدرة على ضبط النفس والأعتدال في الأنفعال والتعبير عنها بصورة ناضجة ومتزنة) (اساعيل، 2006، 15). ويعرفه الباحثون اجرائياً (بأنه قدرة عضو الهيئة الإدارية في النادي الرياضي على التوفيق بين متطلباته الشخصية والبيئة التي يعمل فيها بالشكل الذي يحقق له التوازن النفسي والشعور بالاطمئنان)

2- الاطار النظري :

1-2 الاستقرار النفسي :

1-1-2 مفهوم الاستقرار النفسي :

يعرفه (الجبوري ، 1990) : بأنه شعور الفرد بقيمته الشخصية واطمئنانه الى وضعه وثقته بالنفس. (الجبوري ، 1990 ، 98) وعرفه (ماسلو ، Maslow 1962) : بأنه وصول الفرد الى حالة من الطمأنينة والسلام من خلال تواجد الفرد في مجتمع آمن يحكمه النظام ، وحصوله على عمل يشعر معه بالاستقرار ، وإيمانه بالقيم الروحية فضلاً عن تقبل الذات وتقبل الآخرين ، والبساطة ، والتلقائية ، وتمتعته بالصحة الجسدية والنفسية. (الغمري، 1979، 184) ويرى الباحثون بأن الاستقرار النفسي يمثل حالة من الثبات النفسي والراحة الفكرية والرضا في العمل التي يشعر بها الفرد نتيجة العلاقات الاجتماعية الإيجابية مع بيئة العمل مما ينتج عنه القدرة على أداء المهام بكفاءة ونشاط وحيوية في ظل ظروف العمل المناسبة .

في حين عرفه (الدبيعي 2003) : بأنه قدرة الفرد على التوفيق بين متطلبات الذات والبيئة بما يحقق له التوازن النفسي والشعور بالاطمئنان (الدبيعي ، 2003 ، 21) ، لذلك فالاستقرار النفسي لدى عضو الهيئة الإدارية يساعده على أداء الوظائف والمهام بصورة منسقة ومنظمة ، وبذلك يحقق الاستقرار للعضو قدراً أفضل من النجاح في أعماله ، وإن أفضل وسيلة لتحقيق الاستقرار النفسي هو أن يحقق الفرد أهدافاً تتفق مع إمكانياته المادية والمعنوية ، وأن الشخص الطبيعي والمستقر نفسياً هو الذي يحقق لنفسه الأهداف الممكنة التحقيق مع التحرر من التخيلات والأوهام ، ويواجه الواقع عندما تتطلب الضرورة ذلك ، فهو يحسن تقدير قدراته لما يقدر عليه (اساعيل ، 2006 ، 10) والشخصية المتزنة هي الشخصية القادرة على التعبير عن الانفعالات بشكل صحيح مبتعدة عن حالة القمع والكبت فهي تعبر عنه بشكل أصيل ولاكتبته كبتاً مزمناً ، وترى الوجودية أن الاستقرار والصحة النفسية بوصفها أسلوباً للحياة يقعان على النقيض من الكبت والكتان والخضوع ، فالوجود الأصيل يهدف بالفرد أن يكون شجاعاً صريحاً يعبر بوضوح عما يريد في كل المواقف (ماي وارفين ، 1999 ، 36) وتنمية الاستقرار النفسي للشخصية هو نتيجة التفاعل بين المجالات المعرفية والسلوكية والعقلية وبنائه يتكون من صفات مثل التحمل والمقاومة والمرسلات والقدرات والتوازن النفسي هو العامل الرئيسي على تقليل التأثير السلبي للمكون الذاتي للفرد (Belasheva, I. V., & Petrova, N. F. 2016.3371) في حين يحدث الاستقرار النفسي عندما يصل المرء الى التنسيق ، والموازنة بين خبرات ذاته ولكي يصل المرء الى الاستقرار عليه أن يقيم خبراته باستمرار حتى يحدد فيما إذا كانت هناك ضرورة لإجراء تعديل في بناء القيم وذلك للتفاعل مع الخبرات المستمرة (الحرزي، 2006، 46) وقد ربط (اندرو) مفهوم الأمن النفسي بالشعور بالإشباع الذاتي الناتج عن عوامل داخلية ، وظروف العمل ، والعلاقات الاجتماعية (اساعيل ، 2006 ، 12).

ويرى الباحثون من خلال التعريفات المتعددة للاستقرار النفسي انها قد ركزت على الجوانب التالية :

— أن يصنع عضو الهيئة الإدارية لنفسه شخصية جديدة لم تكن موجود من قبل وذلك من خلال إشباع رغبة التفوق والابتعاد عن الأمراض والاضطرابات النفسية .

— ضمان السلامة الشخصية وإزالة ترسبات الخوف الناجمة من أسباب متنوعة والانفعالات السلبية والابتعاد عن الخطر والقلق أو التهديد.
— التحكم السليم بالعوامل الإيجابية وضمان السلامة في الصحة النفسية حيث يكون المرء متوافقاً نفسياً مع نفسه ومع بيئته.
— التعايش السليم مع الذات والتعبير تجاه الآخرين بشكل إيجابي وضرورة شعور الشخص بتقبل الآخرين له والتعامل بمودة وإبداء الحب مما يعود الفرد بالراحة النفسية والآثار الإيجابية على المجتمع.

2-1-2 عوامل الاستقرار النفسي:

- 1- التوافق النفسي: والذي يعبر الفرد عنه من خلال الانسجام والموازنة والمرونة التي يشكل بها اتجاهاته وسلوكه لمواجهة مواقف جديدة حتى يكون هناك تكامل بينه وبين نشاطه وتوقعاته.
- 2- الالتزام الديني والعائدي: يعد الأفراد الذين يشعرون بأدائهم للواجبات، والمعتقدات الدينية من أكثر الأفراد استقراراً وأحاساساً بعذوبة الحياة، وفي الحالات التي يشعر بها الأفراد بالتقصير بالمسؤوليات، والالتزامات الدينية، فإنهم يحسون بالعجز والتوتر والاضطراب.
- 3- القدرة على تحقيق الذات: تحقيق الذات يعني تحقيق الوجود في الحياة الاجتماعية والعامة، يعني الوصول إلى مستوى متقدم من فهم النفس، ومن ثم معرفة لقدراته وأمكاناته وقابلياته، وتقبل الحقائق المتعلقة بالقدرات الذاتية مما يترتب عليه إحترام النفس وإحترام الآخرين.
- 4- الأمن النفسي: ويعني الشعور بالراحة النفسية بعيداً عن أي تهديد يعكس تلك الراحة.
- 5- التوافق النفسي: عكس التشاؤم تماماً إذ إن الشخص المتشاؤم يتصف بالحن وال ألم والأنسحاب من المجتمع، بينما نجد أن الشخصية المتفائلة تستقبل يومها الجديد بحالة من النشاط والحيوية والحساس بالصحة النفسية.
- 6- النضج والالتزان الانفعالي: إن عملية النضج والالتزان الانفعاليين تعني قدرة الفرد على التعامل بنوع من الهدوء مع معظم المتغيرات الحياتية التي تعترض مسيرته، وبأني ذلك من خلال قدرة الفرد على ضبط النفس وانفعالها بعيداً عن التهور (الخرجي، 2006، 33).

2-1-3 عوائق الاستقرار النفسي:

- هناك العديد من العوائق التي تقف في وجه تحقيق الفرد لأهدافه وإشباع حاجاته وتحقيق الاستقرار النفسي من أهم هذه العوائق:
- العوائق الجسمية: ويقصد بها بعض العادات والتشوهات ونقص الحواس التي تحول بين الفرد وأهدافه، فتشعره بالنقص وتجعله نابذاً لذاته، غير قادر على تحقيق وجوده.
 - العوائق النفسية: ويقصد بها نقص الذكاء أو ضعف القدرات العقلية، والمهارات النفس الحركي أو الخلل في نمو الشخصية، والذي قد يعوق الشخص عن تحقيق أهدافه، إضافة إلى عوامل أخرى تتمثل في الفراغ النفسي الذي ينشأ من تناقض أو تعارض أهداف الفرد وعدم قدرته على المفاضلة بينها واختيار أي منها في الوقت المناسب.
 - العوائق المادية: يعتبر نقص المال وعدم توفر الإمكانيات المادية، عائقاً يمنع كثيراً من الناس من تحقيق أهدافهم في الحياة، وقد يتسبب لهم شعوراً بالإحباط. إضافة إلى أن المشاكل المادية تمنع الكثير من الناس الحصول على ضروريات الحياة الكريمة.
 - العوائق الاجتماعية: ويقصد بها تلك القيود التي يفرضها المجتمع في عاداته وتقاليده، وقوانينه لضبط السلوك وتنظيم العلاقات، والتي تعوق الشخص عن تحقيق بعض من أهدافه، ومن هذه العوائق منع الوالدين التحاق الأبناء بالتخصص الذي يرغبون فيه (صبرة وشرية، 2006، 136).
 - ويرى الباحثون أنه يتوجب بذل الجهود الممكنة لكي يصل الفرد (عضو الهيئة الإدارية) إلى هذا المستوى من التقدم لكي يحقق الأهداف المرجوة، إذ يتعرض الفرد في بعض الأحيان لعدم الاستقرار ويقع فريسة للاضطرابات النفسية ويجعلهم عرضة للتوتر والقلق مما يؤدي إلى تدني الكفاءة وغيره من المشكلات، وهنا يحتاج إلى المساعدة للوصول إلى مرحلة الاستقرار النفسي.

2-1-4 محاور الاستقرار النفسي:

أولاً- الاستقرار الوظيفي:

- عرفه (الديب، 2006): بأنه قدرأ جيداً من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل والثبات والأمان للمؤسسة وللعاملين بها، بما يضمن سير العمل بالمؤسسة، وعدم التعرض للتقلبات أو الهزات المختلفة (الديب، 2006، 84)
- عرفه (الصادي والرواشدة، 2009): بأنه التمتع بأكبر قدر ممكن من التركيز في العمل، من خلال توفير ظروف مادية ومعنوية ونفسية واجتماعية ملائمة تؤثر إيجاباً في سلوكه وتركيزه في العمل، وبالتالي فإن رضاه عن عمله سيؤدي حتماً إلى استقراره في وظيفته. (الصادي، والرواشدة، 2009، 332)
- في حين عرفه المبارك: بأنه ذلك الاستقرار النفسي والفكري لدى عضو الهيئة الإدارية مما يترتب عليه التركيز في العمل والاحساس وزيادة الوفاء للمنظمة التي تنتهج مبدأ الاستقرار الوظيفي الذي يؤدي إلى خلق جو تسود فيه الثقة والألفة والمحبة بين العاملين داخل المنظمة (عذاري، 2013، 137)

2-1-4-1 مظاهر الاستقرار الوظيفي:

يعتبر الاستقرار الوظيفي من بين الركائز الأساسية التي تسعى الهياكل والأنشطة الإدارية بمختلف أشكالها وفروعها إلى تطبيقها في المؤسسة، إلا أن الاستقرار الوظيفي لا يمكن تطبيقه بهذه السهولة وإنما لابد من وجود مظاهر وهي:

- 1- تقوية العمل الجماعي: الفرد أو العضو هو جزء من الجماعة التي ينتمي إليها، وهناك عدة أنواع من الجماعات في العمل بعضها رسمي ومنتخب والبعض الآخر غير رسمي لا تظهر بالهيكل التنظيمي وهي.

- المجموعة الرسمية : يتم تحديدها ضمن الهيكل التنظيمي للمؤسسة تحت إشراف ومتابعة الإدارة العليا وتوضح خطوط السلطة والمسؤولية وحدودها طبقاً لسياسة المؤسسة ونظامها الداخلي .

- المجموعة الغير الرسمية: تتكون هذه المجموعة عادة من أجل تحقيق هدف أو إنجاز مشروع محدد ، وينتهي عملهم بآتباء المهمة أو المشروع وهي من طرق التنظيم الحديثة خاصة في المنظمات التي لها مهمات متعددة .

2- المشاركة في اتخاذ القرار: فالإدارة الحديثة تتطلب وجود مشاركة في اتخاذ القرار أي مشاركة الرئيس مع المرؤوسين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالوظيفة أو العمل كما أن المشاركة تؤدي لشعور العضو أو الفرد بالرغبة في العمل وعدم الاحساس بالاعتراض (زهاني، 2015، 92 – 93).

3- السلامة والأمن الوظيفي: من أجل ضمان السلامة والأمن الوظيفي ، وذلك بأتباع الإجراءات من أجل الوصول الى برامج سليمة لحماية القوى العاملة أثناء تأدية أعمالها المهمة في المؤسسات التي تعمل فيها ، وهو من العوامل المهمة التي تؤدي إلى التمتع بالصحة العامة للفرد ويشعر بالانتماء للبيئة التي يعمل فيها (شاويش، 2005، 52).

2-4-1-2 مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي:

1- التمارض: إن حالة عدم الرضا أو الاستقرار لدى أعضاء المنظمة تخلق نوعاً من التوتر فمن أجل التخلص من عمل غير مستقر يلجأ العضو الى التمارض وتعني إظهار نفسه مريضاً ويلاحظ ذلك من خلال التردد المستمر إلى الذهاب إلى المنظمة أو النادي وهذا السلوك ما هو إلا تعبير عن المشاكل في بيئة العمل داخل النادي (حنفي، 1997، 439).

2- الإضراب: هو حق يتمثل في توقف جماعي عن العمل ويتقرر اللجوء الى الإضراب عند غياب الأمن والحماية في مراكز العمل وعدم دفع مستحقاتهم أو الماطلة في حل مشاكلهم الإدارية والفنية (جيلالي، 2013، 433).

3- الاعتراض: وهو نوعاً مميّزاً من المرض النفسي أو الاجتماعي، يعكس معنى الاعتراض التناقض بين واقع الفرد الفعلي ونظرته التخيلية وما يخلفه لدى الأفراد من الشعور بالعزلة والانفصال بين الذات وبين شيء آخر وبالتالي سيؤدي إلى فشله في تحقيق أهدافه.

4- الغياب والتأخر: تعبر هذه الظاهر على قوة الدافعية الطرد من موقف العمل باعتباره من آثار ومظاهر عدم الرضا الوظيفي بسبب طبيعة العمل وظروفه ومعاملة الإدارة وحجم الخسائر وازمة السيولة والمواصلات (براح، 2011، 133، 142).

يرى الباحثون بان الاستقرار الوظيفي له أهمية خاصة بالنسبة لأعضاء الهيئات الإدارية بالنادي الرياضي وذلك بأعتبرها جانباً مهماً من الجوانب التي يجب توافرها والاهتمام بها في بيئة العمل لما لها من تأثير على أداء الاعضاء وشعورهم بالأرتياح والأمان في مكان عملهم وبالتالي تحقيق أهداف النادي .

ثانياً_ الامن النفسي :

وعرفها (شقير ، 2005) : بأنه شعور مركب يحمل في طياته شعور الفرد بالسعادة والرضا عن حياته بما يحقق له شعور بالسلامة والاطمئنان ، وأنه محبوب ومتقبل من الآخرين بما يمكنه من تحقيق قدر أكبر من الانتماء للآخرين مع أدراكه لإهتمام الآخرين به وثقتهم فيه حتى يستشعر بالدفع والمودة ويجعله في حالة من الاستقرار والثبات واحترام الذات ، ومن ثم الى توقع حدوث الأحسن في الحياة مع تحقيق رغبته في المستقبل بعيداً عن خطر الإصابة بأضطرابات نفسية أو اي خطر يهدد أمنه واستقراره في الحياة (شقير ، 2005، 6).

أنه احساس المرء بتقبل الآخرين له وحجهم اياه ، وأتمهم يعاملونه بود وحاس ، وشعوره بالانتماء للجاعة ، وأن له دور فيها وشعوره بالسلامة ، وقلة شعوره بالخطر والقلق والتهديد (عبدالسلام، 1980، 3).

يعرفه الباحثون اجرائياً : بأنه حاجة ضرورية لعضو الهيئة الإدارية في النادي الرياضي يعمل على أشباعها بشكل الذي يجعله يشعر بالأرتياح والاطمئنان وذلك من خلال شعوره بالانتماء الى النادي وتقبل الآخرين له وتحرر من الخوف والقلق.

فالأمن النفسي يعد من المتطلبات الضرورية لبناء الشخصية الانسانية حيث أن جذورها تستمر عبر المراحل العمرية المختلفة ابتداءً بفترة الطفولة ، فالشخص الذي يعيش في بيئة آمنة يزداد لديه الأمن النفسي بسياق معقول ولكن أمنه يصبح مهدداً إذا ماتعرض الى ضغوطات نفسية واجتماعية في أي مرحلة من مراحل الحياة مما يؤدي الى حدوث أضطرابات نفسية أو قيامه بتصرف عدواني تجاه مصادر إحباطه أو اتخاذ انماط سلوكية غير سوية من أجل الحصول على الامن الذي يفقده ، والأمن النفسي للمرء يؤدي الى رفع الروح المعنوية للفرد والاستقرار النفسي وبالتالي تحسين الأداء الوظيفي وتوثيق الولاء للمؤسسة ، في حين أن شعور الفرد بأنعدام الأمن النفسي يؤدي الى احساس الفرد بالضيق والتوتر والقلق مما يؤثر على أدائه الوظيفي وثقته بنفسه وقدراته ، ويرتبط مفهوم الأداء الوظيفي بكل من سلوك الانسان وسلوك المؤسسة ويحتل مكانة خاصة داخل اية مؤسسة بأعتبرها الناتج النهائي لمصلحة جميع الأنشطة على مستوى الشخص والمؤسسة ، فهو تفاعل بين محمد الموظف وقدراته داخل بيئة العمل (مروة ، وخولة، 2020، 1).

2-4-3 مكونات الأمن النفسي :

1- الأمن الجسدي: الجماعة التي توفر لأفرادها حاجاتهم البدنية والجسدية الأساسية تضمن مستوى من الأمن يتناسب ومقدار ما وفره لأفرادها ، وفي حالة عدم توفر الحاجات الاساسية في وقت الازمات يضطرب شعور الفرد بالانتماء للجاعة ، أما إذا تساوى الجميع في تحمل الظروف الطارئة مما يجعل الأفراد يتجاوزون هذه الأزمة وتصهرم الظروف في بوتقة واحدة .

2- الأمن الاجتماعي: وهو احساس المرء بأشباع حاجاته الاجتماعية في بيئته الاجتماعية ، وشعور الشخص بأن له ذات لها دور في بيئتها ، وأن لها دوراً اجتماعياً مؤثراً يدفعه للشعور بالحاجة إلى الانتماء للمسك بتقاليد المجتمع ومعاييرها (ابراهيم وعثمان ، 2004، 136).

3- الأمن الفكري : أن حرية التدين تحكم كل مقومات المجتمع ، هو أن يؤمن الشخص على فكره وعقيدته ، وكل شخص مكفول لإتباعه حرية ممارسة عقائدهم ، لأن هناك مطلباً يجب أن يوضع في الاعتبار عند الحديث عن حرية التدين في الاسلام ، شرطاً على ألا يناصروا أحداً على المسلمين ، وأن لا يجاروا المسلمين في عقيدتهم (عبدالعزیز، 2008، 29).

2-4-4 وسائل تحقيق الأمن النفسي:

لتحقيق الأمن النفسي يتطلب على الفرد مايلي:

- إشباع الحاجات الأساسية للشخص: لتحقيق الأمن النفسي على المرء تحقيق جملة من الحاجات الأساسية والتي تتمثل في الحاجات النفسية والأمنية وهذا ماكدت عليه النظريات النفسية حيث وضعها في المرتبة الأولى من حاجات الانسان.
- الاعتراف بالنقص وعدم الكمال: حيث أن وعي الشخص بعدم بلوغه الكمال يجعله يفهم طبيعة قدراته وضعفها وبالتالي فإنه يقوم باستغلال تلك القدرات بما يتناسب دون القيام بإهدارها من غير فائدة حتى لا يخسرهما عندما يكون في أمس الحاجة اليها ومن هنا فإن المرء يسعى إلى سد ما لديه من نقائص عن طريق التعاون مع الآخرين ، وهذا يشعره بالأمن لأن ذلك يجعله يؤمن بأنه لا يستطيع مواجهة الاخطار وحده دون مساعدة الآخرين والتعاون معهم.
- معرفة حقيقة الواقع : وهذا يقع على عاتق المجتمع وله الدور الكبير في توفيره وخاصة في الحياة المعاصرة التي أصبح الفرد فيها يعتمد على وسائل الاعلام في معرفة الحقائق المختلفة ، وتظهر أهمية هذا الأسلوب في حالة الحروب على عكس الأفراد المضطربون الذين لا يعرفون ما يحدث حولهم.
- تقدير الذات وتطويرها: وهو أسلوب يتمثل في تقدير الفرد لإمكاناته وقدراته وأن يعتمد عليها عند الحاجة، ثم يقوم بتطويرها وذلك من خلال العمل على أكسابها مهارات وخبرات جديدة تعينه على مواجهة الصعوبات التي تواجهها في الحياة العامة (صنيع، 1995، 70).
- الثقة بالنفس: تعتبر الثقة بالنفس من أهم أسباب شعور الفرد بالأمن النفسي والعكس صحيح ، فإذا فقد المرء الثقة بالنفس فيصبح توفير وتحقيق الأمن النفسي مسألة مستحيلة .

- العمل على كسب رضا الناس وحبه ومساندتهم الاجتماعية والعاطفية: بحيث يجد الفرد من يرجع اليه عند الحاجة ، كما أن للمجتمع دور في تقديم الخدمات التي تضمن للفرد الأمن عن طريق المساواة في معاملة جميع الافراد مهما كانت مراكزهم الاجتماعية لأن العدل أساس الأمن (راجح، 1999، 113).

2-4-5 العوامل المؤثرة في الأمن النفسي:

- يرتبط الأمن النفسي بالحالة العضوية للفرد وبالعلاقات الاجتماعية ، ومدى إشباعه لدوافعه الأولية والثانوية ، ومن ثم فهو في حالة من التوافق الذاتي والتكيف الاجتماعي الثابت نسبياً ، فهو يتأثر بالعوامل المحيطة به وبالخبرات والمواقف التي يمر بها الفرد او التي يتعرض لها .
- ويذكر لنا عبدالمجيد (2011) أهم العوامل والمتغيرات المؤثرة في الأمن النفسي وتتلخص فيما يأتي:
- التنشئة الاجتماعية: فأساليب التنشئة الاجتماعية السوية مثل التسامح والتقبل والتعاون والاحترام تبني الاحساس بالأمن النفسي .
- المساندة الاجتماعية: فعندما يشعر الفرد أن هناك من يشد ازره ويقف بجانبه ويساعده في اجتياز المحن والصعاب والعقبات فهو لديه الاحساس بالأمن.
- المرونة الفكرية: يرتبط الاحساس بالأمن إيجابياً بالتفكير والمرونة الفكرية وذلك في إطار المبادئ والقوانين وما يقره المجتمع والدين.
- الصحة الجسمية: إن الصحة الجسدية ترتبط إيجابياً بالأمن حيث الإحساس بالقوة والقدرة على التحمل والمواجهة والتعاطي مع الاحداث بصبر ومثابرة ومقاومة.
- الصحة النفسية: تقوي الصحة النفسية والتمتع بها مع الإحساس بالأمن لدى الإنسان حيث التوافق مع النفس والمجتمع ، والثقة بالنفس والافكار الابداعية والمبتكرة والنضج الانفعالي ، والاستمتاع بالحياة بكافة مظاهرها.
- العوامل الاقتصادية: فالدخل المادي للأفراد يحقق إشباع الحاجات والدوافع ويلبي الاحتياجات المادية والجسدية ويؤمن القوت وضرورات الحياة ، كما أن الدخل الاقتصادي يجعل الفرد أمن على يومه وغده وحاضره ومستقبله ومستقبل اولاده.
- الاستقرار الاسري والاجتماعي: فالاستقرار الاسري والاجتماعي يجعل الفرد أكثر إحساساً بالأمن. (عبد المجيد، 2011، 292-295)
- ويرى الباحثون: أن عضو الهيئة الإدارية في النادي الرياضي كأني أنسان في أمس الحاجة الى الأمن والطمأنينة من خلال احساسه بضمان تأمين اجتماعي وصحي من الاخطار ، والشعور بالاهتمام والتقدير من قبل الرئيس في هرم المنظمة ، فبما أن الحاجة الى الأمن لا تنحصر في الجانب المادي فقط بل تتعداه الى الجوانب المعنوية لأنه بحاجة الى الأمن النفسي في شتى أماكن تواجده وأن تتاح له الفرصة عن آراءه وافكاره والمشاركة في القرارات الصادرة من مجلس الإدارة ، الأمر الذي يعينه على القيام بواجبه في الميدان على أكمل وجه ، ويمده بالقدرة على العطاء وحسن التصرف في كافة الاحوال .

ثالثاً – الأتزان الانفعالي :

يعرف (Goldberg 1993) الاتزان الانفعالي بأنه قدرة الفرد على السيطرة الانفعالية عند مواجهة المواقف الضاغطة مما ينتج عنه شعور بالرفاهية النفسية وعدم القلق وحسن المزاج (طعيمة وآخرون، 2017، 7).

وعرف (الزبيدي، 1997): الاتزان الانفعالي هو سمة وجدانية ثابتة نسبياً تمثل بسيطرة الفرد على افعالاته ومشاعره ودوافعه والتحكم بها وقدرته على تناول الامور بأناة وصبر وتعقل ومواجهة الحياة بحوية ونشاط وحسن تصرف (مبارك، 2008، 70)

تعريف اجرائي بان الاتزان الانفعالي : هو قدرة عضو الهيئة الإدارية في النادي الرياضي على مواجهة الظروف وأحداث استجابة انفعالية قابلة للتكيف مع المواقف التي تثير الافعالات المختلفة ، ويمتلك قوة الضبط الذاتي ، خالي من الرؤية المتطرفة التي تسبب الحساسية الانفعالية .

الاتزان الانفعالي محور اساسي لتنظيم سلوكي ، ينظم سلوك الفرد في المواقف الاجتماعية المختلفة ، وأن هناك خاصيتين في الاتزان الانفعالي هما : التروي وهو تقيض الاندفاع والتزدد . والمرونة وهي تقيض الجمود ، فتنمية سلوك الفرد باتجاه الاتزان سينتج عنه سلوك إيجابي يحقق للفرد الدفاع عن حقوقه ، والسعي الى تحقيق هدف معين منسجماً مع قيم ومعايير البيئة السائدة ، بحيث يحصل الفرد على هذه الحقوق دون المساس بحقوق الآخرين . لأن الاتزان الانفعالي يعني قدرة الفرد على التحكم والسيطرة على ذاته ، ويتسم بالمرونة التي تمكن الفرد ليس فقط مواجهة المواقف المألوفة ، بل الجديدة منها واحياناً الى انتاج الجديد من الاعمال الابداعية والابتكارية (بني يونس ، 2005 ، 933)، (القطان ، 1986 ، 5)

ويرى الباحثون أن العضو الإداري النشط هو الذي يحتفظ بتحكم انفعالي متميز ، فهو لايسمح فرصة للقلق والغضب أن يملكه ، ولايصدر احكاماً سريعة للمواقف المختلفة ، بل يكون امام هذه الاحداث هادئاً ومنضبطاً في الحكم عليها ، ولايعطي قراره إلا بعد أن يتأكد جيداً متغيريات كل حدث ، والاتزان الانفعالي صفة هامة في عضو الإدارة في النادي الرياضي الناضج والمتعلم ، فيظل دائماً في حالة استقرار نفسي وسلوكي ولايصدر منه اي فعل أو رد فعل يترتب عليه فشل في العملية الادارية.

2-4-1-6 سمات الاتزان الانفعالي لدى الفرد:

1- قدرة الفرد على التحكم في انفعالاته وضبط نفسه في المواقف التي تثير الانفعال وقدرته على الصمود والاحتفاظ بهدوء الأعصاب وسلامة التفكير حيال الأزمات والشدائد.

2- أن تكون حياته الانفعالية ثابتة ورصينة لاتتذبذب أو تنقلب لأسباب ومثيرات تافهة.

3- ألا يميل الفرد إلى العدوان وأن يكون قادراً على تحمل المسؤولية والقيام بالعمل والاستقرار فيه والمثابرة عليه أطول مدة ممكنة.

4- توازن جميع انفعالات الفرد في تكامل نفسي يربط بين جوانب الموقف ودوافع الشخص وخبرته.

5- قدرة الفرد على العيش في توافق اجتماعي وتكيف مع البيئة المحيطة والمساهمة ايجابية في نشاطها بما يضيف عليه شعوراً بالرضا والسعادة.

6- قدرة الفرد على تكوين عادات أخلاقية ثابتة بفضل تحكمه في انفعالاته وتجميعها حول موضوعات أخلاقية معينة (ابو زيد ، 1987 ، 227).

2-4-1-7 طرق تحقيق الاتزان الانفعالي والقدرة على التحكم في الانفعالات:

هناك بعض المبادئ التي يمكن من خلالها التحكم والسيطرة في الانفعالات ومنها مايلي:

1- التعبير عن الطاقة الانفعالية في الاعمال المفيدة ، من الممكن أن يتدرب الفرد على القيام ببعض الاعمال الأخرى المفيدة لكي يتخلص من الطاقة الزائدة في الجسم والتي تساعد الفرد على القيام ببعض الاعمال العنيفة.

2- تزويد الشخص ببعض المعلومات والمعارف عن المنبهات المثيرة للانفعال حيث يساعد على تقليل شدة الانفعال وبالتالي التغلب على الخوف والاضطراب الذي يحدث للانشطة المتصلة به.

3- محاولة البحث عن استجابات تتعارض مع الانفعال ، من خلال البحث عن اسباب ايجابية يمكن أن تثير إعجاب الشخص وتغير اتجاهه نحوه ، عند شعوره بشيء من الكراهية تجاه شخص ما.

4- عدم تركيز الانتباه على الاحداث المثيرة للانفعالات ، حيث يمكن أن يغير الفرد اهتمامه إلى الموضوعات والأشياء التي تساعد على الهدوء والتخلص من انفعالاته وتوتراته.

5- عدم الحسم وإصدار الأحكام في الموضوعات والامور المهمة أثناء الانفعال ، ففترة الانفعال تمثل حالة من عدم التوازن لذلك يفشل الفرد في رؤية الامور بشكلها الصحيح ، وبالتالي تكون أحكامه غير صحيحة ، في مثل هذه الحالات يحسن القيام بشيء من الاسترخاء العام في عضلات الجسم لتهدئة الانفعال وتناقضه تدريجياً.

6- أن يتعلم الفرد كيف يسيطر على تعبيراته الانفعالية الظاهرية التي تخضع للضبط الإداري ، وبذلك يعرف الفرد مواطن قوته وضعفه.

7- أن يبتعد المرء قدر المستطاع عن المواقف المثيرة للانفعالات الحادة والسلبية ، والاشخاص الذين يسببون التوترات الانفعالية السلبية ، لأن وجود المرء في مواقف الآثارة والاستشارة يتطلب مزيداً من القوة الكافية لنجاح الضبط الانفعالي الإداري ، وهذا ما لا يكون سهلاً لكل شخص.

8- أن يحاول الشخص إذا وجد نفسه في مواقف مفاجئة طارئة مثيرة أن يسحب نفسه انسحاباً نفسياً بتغيير الأجواء المهيمنة عليه انفعالياً (الهاشمي ، 1984 ، 176).

9- آثاره استجابات معارضة للانفعال: ينجح بعض الاشخاص في التخلص من الخوف والمواقف المفاجئ والمثير . إذا لجأوا الى الفرح والغناء ، وذلك لأن هذه الاعمال تحدث في النفس حالة من الرضا والبهجة وهي حالة مناقضة لحالة الخوف ، ولذلك لا يلبث الخوف أن يزول تدريجياً.

10- يستطيع الفرد أن يتغلب على الكثير من الانفعالات عندما يتعلم أن تنظر الى العالم نظرة مرحة ، إذا حاول الفرد البحث في المواقف التي تثير انفعاله عن عناصر يمكن أن تثير ضحكاً أو سخرية أو سروره (زيدان ، 1984 ، 102).

2-1-5 الاندية الرياضية:

منظمة تكونه جماعة تربطهم فكرة رياضية بهدف اشراك الشباب وتحملهم المسؤولية وانشاء لجان شبابية خاصة والساح لهم بالمشاركة على مستويات مختلفة ومنحهم الفرص لاحداث فرق رياضية وتعمل بوعي مع سياساتها الداخلية (Geidne, S., Quennerstedt, M., & Eriksson, C. (2013). 277).

2-1-6 الهيئة الإدارية في النادي الرياضي:

هي التي تتكون من أعضاء يتم انتخابهم بطريقة ديمقراطية بحيث لا يقل عددهم عن خمسة اعضاء ولايزيد عن عشرة وثلاثة اعضاء احتياط تكون مسؤولة عن الامور الادارية والمالية والتنظيمية والفنية ، على ان يكون عضو الهيئة الادارية حاصلأ في الاقل على شهادة الدراسة الاعدادية او مايعادلها ، ومدة انتخابهم اربعة سنوات ويجوز اعادة انتخاب من انتهت مدة عضويته (قانون الاندية الرياضية رقم 18 لسنة 1986).

2-2 الدراسات السابقة:

1-2-2 الدراسات السابقة المتعلقة بالاستقرار النفسي:

1-2-2-1 دراسة (طليل وآخرون، 2012) بعنوان (تقويم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل وعلاقتها بالاستقرار النفسي) هدفت البحث إلى:

- بناء مقياس الجدية في العمل للعاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل.
 - تقويم درجة الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل.
 - التعرف على العلاقة بين درجة الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل.
- تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والارتباطي للمأتمته وطليعة البحث، أشتمل مجتمع البحث على العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل للعام (2010-2011)، وهم مدرسي التربية الرياضية، والبالغ عددهم (80) مدرساً، موزعين على كليات جامعة الموصل الـ (20) كلية، وأشتملت أداة البحث مقياس (الجدية في العمل) الذي أعده الباحثون بأعتماد الخطوات والأجراءات العلمية في أعداد المقاييس، والمتضمنة تحديد مجالات المقياس، وصياغة فقرات كل مجال، وصدق الخبراء، وصدق المحتوى، وتم أعداد تعليقات المقياس، وتحليل الأحصائي للفقرات بأسلوبي (المجموعتين المتضادتين، ومعامل الاتساق الداخلي)، وتم التأكد من ثبات المقياس بطريقة (الانصاف المنشقة بأسلوب الفقرات (الفردية والزوجية)، واستخدام مقياس (الاستقرار النفسي)، واستخدام الباحثون الوسائل الإحصائية الآتية: المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط، واختبار (ت)، ومعادلة (سيبرمان - براون)، والمتوسط الفرضي للمقياس، والنسبة المئوية.

وقد توصل الباحثون الى الاستنتاجات الآتية:

- فاعلية المقياس الذي تم بناءه لقياس درجة الجدية في العمل للعاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل.
- العاملون في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسو التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل، بصورة عامة يتمتعون بدرجة الجدية في العمل وأستقرار نفسي أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، مما يدل على تمتعهم بمجدية وأستقرار نفسي إيجابي يؤثر بصورة جيدة على العمل الرياضي الجامعي، من حيث أقبال الطلبة على ممارسة الأنشطة الرياضية والمشاركة بها.
- وجود علاقة ارتباط ايجابية بين درجة الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل، فزيادة درجة الاستقرار النفسي يؤثر إيجابياً على درجة الجدية في العمل.

2-2-2-2 دراسة (حسن، 2021) الاستقرار النفسي عند المرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات في محافظة ديالى.

يستهدف البحث التعرف على الاستقرار النفسي لدى المرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات وقد حددت أهداف البحث التعرف على:

- مستوى الاستقرار النفسي لدى المرشدين التربويين ؟
- مستوى الاستقرار النفسي لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، اناث) و(مدة الخدمة)
- ولتحقيق أهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي أذ تألفت عينة البحث من (260) مرشداً ومرشدة تربوية من مديرية تربية ديالى للعام الدراسي (2019-2020) ولتحقيق أهداف بحثها قامت الباحث ببناء مقياس الاستقرار النفسي لقياس مستوى الاستقرار النفسي عند المرشدين التربويين وبعد أستخراج صدق وثبات الأداة والتأكد من صلاحيتها تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة (260) مرشداً ومرشدة وخلال العام الدراسي (2019-2020)، وللوصول الى تحليل النتائج تم استخدام الاختبار التائي لعينة واحدة وتحليل التباين الثنائي ومعامل الارتباط بيرسون ومرجع كاي والتحليل العاملي ضمن الحقيبة الاحصائية (spss) وأظهرت النتائج بجمع أفراد العينة بمستوى عال من الاستقرار النفسي، وهناك فروق تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الاناث، في حين أثبتت النتائج بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مدة الخدمة، وقد وضعت الباحثة مجموعة من التوصيات والمقترحات أستكمالاً لنتائج البحث.
- 2-2-2-3 دراسة (علي و ابوزيد، 2018): الحوكمة الرشيدة للنادية الرياضية وعلاقتها بالاستقرار النفسي للمدربين.

يهدف البحث الى التعرف على الحوكمة الرشيدة للنادية الرياضية وعلاقتها بالاستقرار النفسي للمدربين، وتمثلت عينة البحث من (157) مدرب من مدربي أندية محافظة القليوبية، وأشتملت الأدوات على مقياس الحوكمة الرشيدة (إعداد الباحثان) ومقياس الاستقرار النفسي (إعداد الباحثان)، تم استخدام الأساليب الاحصائية التالية: النسبة المئوية، الأهمية المسبية، 2ك، معامل الارتباط بيرسون، معامل ألفا كرونباخ، وقد توصل البحث أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين المتغيرين فكلاً توفرت الحوكمة الرشيدة داخل الأندية الرياضية كلما زاد الاستقرار النفسي للمدربين.

2-2-2-2 اوجه الاستفادة من الدراسات السابقة .

- الأطلاع على أفكار الباحثين في الدراسات السابقة حول تحديد مسارات أهمية البحث وأوجه المشكلة .
- الإفادة من بعض المصادر والمراجع التي تناولتها تلك الدراسات .
- الإفادة من الدراسات السابقة في الأطار النظري في تحديد الابعاد الرئيسية .
- الوسائل احصائية المستخدمة في الدراسات السابقة والتي يمكن أن تستخدم في الدراسة الحالية .

3- إجراءات البحث

- 1-3 منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي وبالأسلوب المسحي للملائمة وطبيعة البحث الحالي وتحقيق أهدافه
- 2-3 مجتمع البحث وعينته: أشتمل مجتمع البحث على أعضاء الهيئات الإدارية لأندية إقليم كردستان العراق المشاركة في نشاطات الاتحاد الكوردستاني لكرة القدم للموسم (2021-2022) والبالغ عددهم (612) عضو هيئة إدارية يمثلون (102) نادي رياضي في إقليم كردستان العراق.
- في حين تكونت عينة البحث الرئيسية من (428) عضو هيئة إدارية وهم يمثلون (67) نادي رياضي موزعة على الدرجات (الممتاز، 16، الأولى، 21، الثانية، 30) نادي رياضي على التوالي وهم يشكلون نسبة (69,93 %) من أفراد مجتمع البحث .
- وقام الباحثون بتقسيم عينة البحث الى العينات التالية:
- عينة الدراسة الاستطلاعية : شملت (10) أعضاء هيئات إدارية تم اختيارهم بطريقة عشوائية
 - عينة الإعداد : شملت على (290) عضو هيئة إدارية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وهي تشكل نسبة (67,75%) من عينة البحث وقد استطاع الباحثون الحصول على (272) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي .
 - عينة التطبيق : فقد اشتملت على ماتبقى من عينة البحث الرئيسية وهم أعضاء الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية حيث بلغ عددهم (128) عضو وهم يشكلون نسبة (29,90%) من عينة البحث وقد استطاع الباحثون الحصول على (120) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي ، وتفاصيل مجتمع البحث وعيناته مبين في الجدول رقم (1)

الجدول رقم (1)

يبين عينة البحث

ت	اسم النادي	درجة	المحافظة	عدد أفراد المجتمع	عينة الدراسة لأستطلاعية	عينة التثبيت	عينة البناء		غير المستلم	الموزع	غير المستلم
							عينة البناء	عينة التطبيق			
1-	زاخو	ممتاز	دهوك	6	2		2			2	
2-	دهوك	ممتاز	دهوك	7	5		1			1	
3-	برايتي	ممتاز	اربيل	7			5			2	
4-	شيروانة	ممتاز	سليمانية	7			5			2	
5-	سيرواني نوي	ممتاز	سليمانية	6			4	1		2	
6-	هندرين	ممتاز	اربيل	8	5		2			1	
7-	بیشمركة هولير	ممتاز	اربيل	6			4	1		2	
8-	درينديخان	ممتاز	سليمانية	6			4			2	
9-	جمجال	ممتاز	سليمانية	7	2	3	1			1	
10-	ارارات	ممتاز	اربيل	6			4		2	1	
11-	سوران	ممتاز	اربيل	8			5		3	2	
12-	نوروز	ممتاز	سليمانية	7			5	1		2	
13-	هولير	ممتاز	اربيل	8	2		3			3	
14-	هلو	ممتاز	اربيل	6			4			2	
15-	سيد صادق	ممتاز	سليمانية	6			4			2	
16-	شقلاوة	ممتاز	اربيل	6			4			2	
17-	بیشمركة سليمانية	اولى	سليمانية	6			4			2	
18-	ثالثون كوبري	اولى	كرکوک	6			4			2	
19-	كوبة	اولى	اربيل	7			5	1		2	
20-	رزكاري	اولى	سليمانية	6			4			2	

21-	خاك	اولى	كر كوك	7	4	3	1
22-	ناشتي	اولى	سليمانية	5	4	1	
23-	عقرة	اولى	دهوك	6	2	2	
24-	كاره	اولى	دهوك	6	4	1	2
25-	حليجة	اولى	سليمانية	6	4	2	
26-	بروسك	اولى	اريل	6	4	1	
27-	قلعة دزة	اولى	سليمانية	7	5	2	
28-	جوارقورنه	اولى	سليمانية	6	4	2	1
29-	بابان	اولى	سليمانية	6	4	2	
30-	شورجه	اولى	كر كوك	6	4	1	2
31-	رانية	اولى	سليمانية	7	5	2	
32-	بیشه سازهي	اولى	اريل	6	4	2	
33-	بازيان	اولى	سليمانية	6	4	2	
34-	خاتقين	اولى	ديالى	7	5	1	2
35-	سليمانية	اولى	سليمانية	7	3	2	
36-	سميل	اولى	دهوك	7	5	1	2
37-	بردة رش	اولى	دهوك	6	4	2	
38-	اسو	ثانية	اريل	5	4	1	
39-	تتاهي	ثانية	دهوك	6	2	2	
40-	خورمال	ثانية	سليمانية	6	4	2	1
41-	رواندز	ثانية	اريل	6	4	2	
42-	بيام	ثانية	سليمانية	7	5	1	
43-	دوكان	ثانية	سليمانية	6	4	2	
44-	كفري	ثانية	سليمانية	5	3	2	
45-	خبات	ثانية	اريل	6	4	2	
46-	جومان	ثانية	اريل	6	4	2	
47-	بیرمکرون	ثانية	سليمانية	6	4	2	
48-	سيرواني حلبجة	ثانية	سليمانية	7	5	1	2
49-	شبخان	ثانية	دهوك	6	4	2	
50-	بينجوين	ثانية	سليمانية	6	4	2	
51-	دروازه	ثانية	سليمانية	6	4	2	
52-	بابا كوركور	ثانية	كر كوك	6	4	2	
53-	خلاتي بينجوين	ثانية	سليمانية	7	5	1	2
54-	بيشكوتن	ثانية	اريل	8	5	1	
55-	جيهان	ثانية	اريل	6	4	2	
56-	زانكوي صلاح الدين	ثانية	اريل	8	6	2	
57-	هاوكاري	ثانية	كر كوك	6	4	2	
58-	سرجنار	ثانية	سليمانية	6	4	2	
59-	سنور	ثانية	اريل	8	6	1	2
60-	مخجور	ثانية	اريل	6	4	2	
61-	تق تق	ثانية	اريل	6	4	2	

62-	هیرش	ثانية	اريل	6	4	2
63-	زانكوي جيهان	ثانية	اريل	6	5	1
64-	بختياري	ثانية	سليمانية	7	5	2
65-	ثورة	ثانية	كرکوک	6	4	2
66-	شهيدان	ثانية	سليمانية	7	5	2
67-	بيششوا	ثانية	كرکوک	6	4	2
	مجموع			428	30	10
	أستمارات			402	30	10
	صالحة					
	النسبة المتوية			93.92%	7.01%	2.34%
				56.54%	4.20%	28.04%
				1.87%		

المصدر من إعداد الباحثون بالاعتماد على الكتاب الرسمي الصادر من مديريةية الشباب والرياضة.

4-3 مقياس الاستقرار النفسي :

قام الباحثون بتكليف مقياس الاستقرار النفسي والمعد من قبل (طبيب وآخرون، 2008) والذي يتضمن (28) فقرة منها (14) فقرة إيجابية و(14) فقرة سلبية موزعة على ثلاثة محاور هي (الاستقرار الوظيفي ويضم 12 فقرة ، والامن النفسي ويضم 7 فقرات ، والاتزان الانفعالي ويضم 9 فقرات) وتم الاجابة على فقرات المقياس من خلال ثلاثة بدائل هي (دائماً ، احياناً ، ابدأ) وتعطى لها الاوزان (3 ، 2 ، 1) للفقرات الايجابية والعكس للفقرات السلبية ، وتكون الدرجة الكلية العليا للمقياس (84) درجة ، اما الدرجة الكلية الدنيا للمقياس فهي (28) درجة .

4-3-1 الصدق الظاهري للمقياس :

بعد اطلاع الباحثين على فقرات المقياس قام بأعادة صياغة فقراته لتتناسب مع عمل عضو الهيئة الادارية في النادي الرياضي ، بعد ذلك تم عرض المقياس بصورته الاولية ملحق (3) على الخبراء والوارد اسماهم في الملحق (1) من اجل اطلاعهم على الفقرات المعدلة من قبل الباحثين وصلاحياتها وابداء ملاحظاتهم العلمية تجاهها ، وقد حصلت جميع الفقرات المعدلة والبالغ عددها (28) فقرة على نسبة اتفاق لا تقل عن (75 %) والجدول (2) يبين ذلك .

الجدول رقم (2)

يبين نسب اتفاق السادة الخبراء على فقرات مقياس الاستقرار النفسي

المحاور	الفقرات	الفقرات الاصلية	الفقرات المعدلة	نسبة الاتفاق
الاستقرار النفسي	1	اشوك في اتخاذ القرارات الصادرة من الإدارة	اشوك في اتخاذ القرارات الصادرة من الإدارة	100%
	2	أواجه المواقف الحرجة بكل هدوء	أواجه المواقف الحرجة بكل هدوء	100%
	3	أشعر ثقة فخرس المشاركة في الندوات والبرورات التي تتعلق بعمل	أشعر ثقة فخرس المشاركة في الندوات والبرورات التي تتعلق بعمل	100%
	4	يجبني الانقطاع وتأخر الآخرين عن الموعد عصياً	يجبني الانقطاع وتأخر الآخرين عن الموعد عصياً	100%
	5	أشعر ان الإدارة تلي حاجتي في العمل الوطني	أشعر ان الإدارة تلي حاجتي في العمل الوطني	100%
	6	أشك كثيراً خدرات الآخرين	أشك كثيراً خدرات الآخرين	100%
	7	لا أستطيع التعبير عن أفكارتي بكلمات واضحة ومحددة	أشعر في التعبير عن أفكارتي بكلمات واضحة ومحددة	100%
	8	أشعر بصفت تحقيق العدالة في البطات والرمالات الدراسية	أشعر بصفت تحقيق العدالة في الاخافات الراحية والخارجية	100%
	9	أنا شخص متفائل بالحياة	أنا شخص متفائل بالحياة	100%
	10	أشعر اني حساس وأتأثر بسرعة أكثر من الزملاء الآخرين	أشعر اني حساس وأتأثر بسرعة أكثر من الزملاء الآخرين	100%
الامن النفسي	11	أشعر باعتاد أسس وأساليب موضوعية في تقويم أدائي الوطني	أشعر باعتاد أسس وأساليب موضوعية في تقويم أدائي الإداري	100%
	12	لا يحفز لي الضمان الصحي والاجتماعي في عمل	إن الضمان الصحي والاجتماعي غير متوفر في عمل	100%
	13	يمكنني أن ألتخص من العون والقلق طرق وأساليب منطقية	يمكنني أن ألتخص من العون والقلق طرق وأساليب منطقية	100%
	14	أشعر ان وظيفتي تحقق أهدافي في الحياة	أشعر أن عملي في إدارة النادي يحقق أهدافي في الحياة	100%
	15	أقبل لل الرؤية والقامل عند اتخاذ قرار معين	أقبل لل الرؤية والقامل عند اتخاذ قرار معين	100%
	16	أرى ان جمودي لاخدرها المجتمع	أرى ان جمودي لاخدرها المجتمع	100%
	17	أشعر بالأمان على مستقبل بعد الإجابة الى الطاعد	أشعر بالأمان على مستقبل بعد تركي العمل في إدارة النادي	100%
	18	أرى ان مسؤولياتي في العمل واضحة	أرى ان مسؤولياتي في العمل واضحة	100%
	19	بظاني الخوف والقلق من المنافسة مع الآخرين	بظاني الخوف والقلق من المنافسة مع الآخرين	100%
	20	أرى ان الحياة عبء ثقيل	أرى ان الحياة عبء ثقيل	100%
الاتزان الانفعالي	21	أغضب سريماً ولأنه الأسباب	أغضب سريماً ولأنه الأسباب	100%
	22	أقبل قاط الصنف في شخصيتي	أقبل قاط الصنف في شخصيتي	100%
	23	أرى بان الإدارة لاتتخذ لإجراءات حارمة بحق غير الملتزمين	أرى بان الإدارة لاتتخذ لإجراءات حارمة بحق غير الملتزمين	100%
	24	أجد صعوبة في تنظيم وقت فراغي	أجد صعوبة في تنظيم وقت فراغي	100%
	25	عملي يئس في مكانة اجتماعية جيدة	عملي يئس في مكانة اجتماعية جيدة	100%
	26	أحل معظم مشكلاتي دون مساعدة أحد	أحل معظم مشكلاتي دون مساعدة أحد	100%
	27	أشعر بصفت العلاقات الاجتماعية في العمل	أشعر بصفت العلاقات الاجتماعية في العمل	100%
	28	تقبل الإدارة بعض آرائتي ومفترحاتي	تقبل الإدارة بعض آرائتي ومفترحاتي	100%

المصدر من إعداد الباحثون .

2-4-3 ثبات المقياس:

من اجل الحصول على معامل ثبات المقياس ، استخدم الباحثون طريقتين للحصول على ذلك وهما :

1-2-4-3 الاختبار - إعادة الاختبار:

وقد استخدم الباحث طريقة (الاختبار - إعادة الاختبار) في إيجاد الثبات وقد تم إجراء الاختبار بتاريخ 2021/ 12/ 1 وتم إعادة الاختبار بعد اسبوعين وذلك بتاريخ 2021 / 12 / 15 على عينة قوامها (30) عضو هيئة ادارية وتم اختيارهم بطريقة عشوائية . وبعد تفريغ البيانات تم استخدام معامل الارتباط البسيط بين كلا التطبيقين وقد كانت قيمة معامل الثبات (0,929)

2-2-4-3 طريقة الفاكروناخ:

هي الطريقة التي اقترحها الفاكروناخ لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للاختبار عندما لا يتم تصحيح الفقرات بشكل ثنائي ، ومن الجدير بالذكر ان طريقة (الفا) تتمتع بأهمية خاصة كونها تستخدم في حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية (النبهان ، 2004 ، 248) وبعد استخدام هذه الطريقة بلغت قيمة معامل الفاكروناخ (0,932)

3-4-3 مقياس الاستقرار النفسي بصيغته النهائية :

بعد استكمال المعاملات العلمية لمقياس الاستقرار النفسي لاعضاء الهيئات الادارية في الأندية الرياضية في إقليم كردستان العراق ، فقد استقرت الاداة بصورتها النهائية على (28) فقرة منها (14) فقرة ايجابية وهي (1 ، 2 ، 5 ، 9 ، 11 ، 13 ، 14 ، 15 ، 17 ، 18 ، 22 ، 25 ، 26 ، 28) و (14) فقرة سلبية وهي (3 ، 4 ، 6 ، 7 ، 8 ، 10 ، 12 ، 16 ، 19 ، 20 ، 21 ، 23 ، 24 ، 27) وتكون بدائل الاجابة هي (دائماً ، احياناً ، ابدأ) وتعطى لها الاوزان (3 ، 2 ، 1) وعلى التوالي للفقرات الايجابية والعكس للفقرات السلبية ، وهذه الفقرات موزعة على (3) محاور وبواقع (الاستقرار الوظيفي 12 فقرة ، الامن النفسي 7 فقرات ، الاتزان الانفعالي 9 فقرات) وتكون الدرجة العليا للمقياس هي (84) درجة في حين تكون الدرجة الدنيا هي (28) درجة . كما هو مبين في الملحق رقم (4) باللغة العربية والملحق (5) فيما يخص اللغة الكوردية

4-4-3 التطبيق النهائي :

قام الباحثون بتطبيق اداتي البحث للمدة من 2022/1/2 ولغاية 2022/1/31 على عينة التطبيق والبالغ عددها (128) عضو هيئة ادارية وقد حصل الباحث على (120) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي.

5-4-3 الوسائل الاحصائية :

تم معالجة البيانات باستخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS) الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية يُعد البرنامج الاحصائي الذي يحتوي على العديد من الاساليب الاحصائية والمقاييس التي تتعلق بطبيعة وطرق تعاملها مع البيانات (جبريل ، 2020 ، 1) وبرنامج (Excel) واستخدم الباحثون في تحليل البيانات الوسائل الاحصائية الاتية : (النسبة المئوية - الوسط الحسابي - الانحراف المعياري -معامل الفاكروناخ - معامل ارتباط بيرسون - معامل التحديد)

4- عرض النتائج ومناقشتها

1-4 عرض ومناقشة هدف البحث الذي ينص على " التعرف على مستوى الاستقرار النفسي لاعضاء الهيئات الادارية بالأندية الرياضية في إقليم كردستان العراق" وكما مبين بالجدول (3)

الجدول رقم (3)

يبين مستوى الاستقرار النفسي لدى أعضاء الهيئات الادارية في الاندية الرياضية

الاجاد	الوسط	الانحراف	المتوسط الفرجي	قيمة t	Sig	النسبة المئوية %
الاستقرار الوظيفي	25.63	2.73	24	5.965	0.000	71.19
الامن النفسي	15.24	2.22	14	5.572	0.000	72.57
الاتزان الانفعالي	18.56	1.99	18	2.805	0.006	68.74
مقياس الاستقرار النفسي	56.66	2.54	56	2.870	0.005	67.45

المصدر : من إعداد الباحثون .

يتبين من الجدول (3) ان الاستقرار النفسي لاعضاء الهيئات الادارية بالاندية الرياضية كان متوسطاً وبنسبة مئوية بلغت (67,45 %) ، في حين ان ابعاده وهي (الاستقرار الوظيفي ، الأمن النفسي ، الأتزان الانفعالي) حصلت على نسب مئوية كانت (71,19 % _ 72,57 % _ 68,74 %) على التوالي .

ويرى الباحث ان الاستقرار النفسي هي احدى القضايا الهامة التي دارت حولها الكثير من النقاشات والحوارات وشغلت اهتمام الكثير من الباحثين والمفكرين ، حيث ان الاستقرار النفسي لاعضاء الهيئات الادارية تعني حالة من التوازن والتوافق النفسي الجيد ناتجة عن التحرر من الخوف والقلق والشعور بالأمن النفسي والاستقرار بالعمل داخل الاندية الرياضية وكلما ارتفعت مستويات الاستقرار النفسي للاعضاء فان هذا من شأنه ان يعمل على ارتفاع وتيرة العمل والنشاط داخل النادي والوصول الى انجازات رياضية تلبي طموحات الجميع . ويرى (طليل ، واخران ، 2011) أن الانسان كلما كان مستقراً نفسياً كان ابداعاً موجدوداً في جميع المجالات (طليل ، واخران ، 2011 ، 19) ، في حين يؤكد (السلطاني ، 1984) على وجود علاقة بين القدرات الابداعية والاستقرار النفسي (السلطاني ، 1984 ، 79) ، فالشخص المستقر نفسياً يكون دائماً متفائلاً ويحاول ان يتقدم ويعمل بالمكن لتحقيق اهداف ومستوى جيد من الذات ، ويشير (عباس ، 1997) ان نظرية السات

ل ولم بورت قد حددت عدد من المعايير للمستقر نفسياً منها (قدرة الشعور بالذات ، لديه علاقات وثيقة مع الآخرين ، يتمتع بالامن النفسي ، ادراكه لمهاراته ومهاراته بصورة واقعية ، لديه فلسفة واضحة عن الحياة) (عباس ، 1997 ، 57)
ويعتقد الباحث ان حالة الاستقرار النفسي لدى اعضاء الهيئات الادارية للنادية الرياضية في إقليم كردستان العراق كانت مستوياتها متفاوتة ما بين نادي واخر تبعاً لتصنيفات الندية اضافة الى تباين الدعم الحكومي باشكاله المالية والمادية والوجستية والمعنوية المقدم لهذه الندية الرياضية والذي من شأنه ان يخلق حالة متقدمة من الاستقرار المالي والاداري الذي تحتاجه هذه الندية الرياضية والذي يصب في تحقيق الاستقرار النفسي لاعضاء الهيئات الادارية ، ويضيف الباحث ان هنالك ايضاً بعض الاسباب التي يعتقد انها تؤثر على حالة الاستقرار النفسي منها (ضغط المباريات والبطولات ، ضغط الجماهير الرياضية ووسائل الاعلام المختلفة ، وضغط النتائج ، فضلاً عن تباين اعضاء الهيئة الادارية في بعض المتغيرات الشخصية من حيث العمر والخبرة والتحصيل الدراسي).

5- الإستنتاجات والتوصيات

1-5 الإستنتاجات

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها في الباب الرابع، إستنتج الباحث ما يلي:

1. ينبغي من إدارة الأندية الرياضية الالتزام بتطبيق الأنظمة والقوانين النافذة، لأن ذلك يعزز من القيم الإيجابية لدى الأعضاء ويسهم في زيادة ثقتهم بها.
2. العمل على تعزيز التفاعل وزيادة روح الإنتماء لدى العاملين من خلال التواصل المستمر مع جميع الأعضاء على مختلف مستوياتهم، لأن ذلك يؤثر إيجاباً في طبيعة العلاقات الإنسانية والاجتماعية داخل النادي الرياضي.
3. كان الاستقرار النفسي لاعضاء الهيئات الادارية بالندية الرياضية في إقليم كردستان العراق بمستوى متوسط.

2-5 التوصيات

1. الإهتمام بالعاملين والإستماع لهم من خلال تفعيل التواصل والتفاعل لضمان علاقات متميزة ومثمرة تسهم في تحفيز الأعضاء للإلتقاء بالنادي الرياضي.
2. إقامة لقاءات واجتماعات دورية مع الرياضيين السابقين، للوقوف على المشاكل والصعوبات التي تواجه الأندية الرياضية والعمل معاً على حلها من خلال برامج وخطط مشتركة.
3. تعزيز الإستقرار النفسي لدى الأعضاء العاملين في الأندية الرياضية عن طريق تفعيل القوانين والأنظمة للحد من تأثير الأمراض القيادية على الجوانب النفسية والاجتماعية للعاملين في النادي الرياضي.
4. إقامة دورات تاهيل نفسي للكوادر الادارية العاملة في الندية والمنظمات الرياضية الاخرى
5. زيادة الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية لاعضاء الهيئات الادارية في الندية الرياضية.

المصادر

- 1- ابو حوزة ، محمد ، (2008) : مدى توافر الاستقرار النفسي والمادي للموظف واثره في الحد من الدوران الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة .
- 2- ابو زيد ، ابراهيم (1987): سيكولوجية الذات والتوافق، الاسكندرية، دار المعارف الجامعية، مصر.
- 3- اسماعيل، ادهم اسماعيل خديدة (2006): الاستقرار النفسي لدى تدريسي جامعة الموصل، رسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التربية، جامعة الموصل.
- 4- ابراهيم، محمد (2011): الرضا عن العمل، الجزائر، وهران، مختبر علم النفس.
- 5- بني بونس، محمد (2005): علاقة الاتزان الانفعالي بمستوى تأكيد الذات عند عينة من طلبة الجامعة الاردنية، مجلة الجامعة النجاة للابحاث، مجلد 19، عدد 3.
- 6- جبريل، رامي صلاح (2020): تحليل البيانات خطوة بخطوة في SPSS، ن1، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا.
- 7- الجبوري، محمد محمود عبد الجبار (1990): الشخصية في ضوء علم النفس، مكتبة دار الحكمة، بغداد.
- 8- جيلالي عجة (2013): موسوعة القانون الجزائري، الجزائر، دار بيري للنشر.
- 9- حسن، كريمة احمد (2019): الاستقرار النفسي عند المرشدين التربويين وعلاقته ببعض المتغيرات في محافظة ديالى، جامعة المستنصرية، مجلة كلية التربية، العدد 3.
- 10- حنفي، عبدالغفار (1997): السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، بيروت، الدار الجامعية.
- 11- الخزرجي، سناء صاحب محمد (2006): القيم الدينية وعلاقتها بالاستقرار النفسي ومعرفة الذات لدى طلبة الجامعة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة المستنصرية، كلية التربية، العراق.
- 12- الدبي، كفاح سعيد غانم (2003): الهوية الاجتماعية والاستقرار النفسي وعلاقتها بالتصنيف الاجتماعي لدى الموظفين والموظفات بدوائر الدولة الحكومية بأمانة العاصمة صنعاء، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاداب، جامعة بغداد.
- 13- الديب، ابراهيم رمضان (2006): دليل إدارة الموارد البشرية، مؤسسة أم القرى، القاهرة، مصر.
- 14- راجح، احمد عزت (1999): أصول علم النفس العام، ط11، دار المعارف، القاهرة، مصر.
- 15- زهاني، وسام (2015): نظام الحوافز واستقرار مورد بشري في المؤسسة الجزائرية قسم العلوم دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير، بسكرة.
- 16- زيدان، محمد مصطفى (1984): الدوافع والاتصالات، الرياض، عكاظ .
- 17- السلطاني، عدنان محمد عباس (1984): علاقة القدرات الإبداعية ببعض السمات الشخصية لطلبة المرحلة الاعدادية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الموصل .
- 18- شوايش، مصطفى نجيب (2005): إدارة موارد بشرية – إدارة الأفراد، ط1، دار الشروق، عمان، اردن.
- 19- شقير، زينب محمود (2005): مقياس الامن النفسي (الطائفة الانفعالية)، ط1، طنطا، مصر.

- 20- صبرة، علي وشريت، اشرف (2006): الصحة النفسية والتوافق النفسي، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- 21- الصادي، زياد محمد علي والرواشدة، فراس محمد (2009): محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة المواقي في الاردن، مجلة الاردنية في ادارة الاعمال، مجلد 5، العدد 3.
- 22- صنيح، صالح (1995): دراسات في التأصيل الإسلامي لعلم النفس، ط 1، دار علم الكتب، الرياض، السعودية.
- 23- طنبيل وآخرون (2011): تقويم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل وعلاقتها بالاستقرار النفسي، مجلة الراغبين للعلوم الرياضية، المجلد 18، العدد 58.
- 24- طعيمة، محمد. وآخرون (2017): الاتزان الانفعالي لدى طلبة جامعة القادسية، قسم علم النفس، مذكرة مكملة لنيل شهادة الليسانس.
- 25- عباس، مضر طه (1997): قياس مستوى الطموح لدى ابناء الشهداء في مرحلة المتوسطة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية.
- 26- عبدالسلام، فاروق سيد (1990): دراسة نفسية اجتماعية لبعض المتغيرات المرتبطة بالاداء، مجلة علم النفس، العدد 4، الهيئة العامة للكتاب، مصر.
- 27- عبدالسلام، عبدالغفار (1980): مقدمة في الصحة النفسية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- 28- عبدالعزيز، موريا دلال (2008): أثر القبول/الرفض الوالدي لدى عينة من الأمهات على الأمن النفسي لدى أطفالهن، بحث غير منشور، علم النفس، كلية الاداب والعلوم الانسانية، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية.
- 29- عبدالمجيد، السيد (2011): الامن النفسي - المؤثرات والمؤشرات، مجلة كلية التربية، جامعة الاهر، 1 (145)، مصر.
- 30- عثمان، ابراهيم وابراهيم، ابراهيم (2004): المسؤولية الامنية ودور مؤسسات التعليم في تحقيقها، ورقة عمل مقدمة لندوة المجتمع والامن، كلية الملك فهد، الرياض، السعودية.
- 31- عذاري، جاسم رحيم (2013): أثر الاستقرار النفسي في الاداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، العدد 33، المجلد 9، جامعة البصرة.
- 32- علي، احمد محمد يس و ابوزيد، حسن يوسف (2020): الحوكمة الرشيدة للنادية الرياضية وعلاقتها بالاستقرار النفسي للمدربين. مجلة تطبيقات علوم الرياضة، العدد 106.
- 33- الغمري، ابراهيم (1979): السلوك الانساني، دار الجامعات المصرية للنشر، القاهرة، مصر.
- 34- قانون الأندية الرياضية رقم 18 لسنة 1986.
- 35- القطان، سامية (1986): مقياس الاتزان الانفعالي، مجلة كلية التربية، عدد 9، مطبعة عين الشمس .
- 36- مبارك، سليمان سعيد (2008): الاتزان الانفعالي وعلاقته بمفهوم الذات لدى الطلبة المتميزين وأقرانهم العاديين، مجلة أبحاث كلية التربية الاساسية، مجلد 7، العدد 2، جامعة الموصل.
- 37- مروة، جريدة وخولة، غرابي (2020): الامن النفسي وعلاقته بالاداء الوظيفي، مذكرة لنيل شهادة الليسانس علم النفس، جامعة محمد بو ضياف، الجزائر.
- 38- التنبان، موسى (2004): اساسيات القياس النفسي في العلوم السلوكية، عمان، الاردن، دار الشروق للنشر والتوزيع

39 - Geidne, S., Quennerstedt, M., & Eriksson, C. (2013). The youth sports club as a health-promoting setting: An integrative review of research. *Scandinavian journal of public health*, 41(3), 269-283

40 - Belasheva, I. V., & Petrova, N. F. (2016). Psychological Stability of a Personality and Capability of Tolerant Interaction as Diverse Manifestations of Tolerance. *International Journal of Environmental and Science Education*, 11(10), 3367-3384.