



Evaluation of the degree of seriousness in work among workers of youth and sports forums in Nineveh Governorate

Asst. Prof. Dr. Ahmed Hisham Ahmed Al Hilali ^{*1} , Prof. Dr. Ali Hussein Tabil ² 

¹. Department of Physical Education and Sports Sciences, College of Basic Education, University of Mosul, Iraq.

² College of Physical Education and Sports Science / University of Mosul, Iraq.

*Corresponding author:

Received: 11-09-2024

Publication: 28-12-2024

Abstract

The aim of the research was to evaluate the degree of seriousness in work among workers in youth and sports forums in Nineveh Governorate. The researchers used the descriptive approach with the survey method because it is suitable for the nature and problem of the research. The research community consisted of workers in youth and sports forums in Nineveh Governorate, numbering (93) employees. The research sample included (73) employees who were randomly selected from the research community, representing (77%) of the research community. The research tool included the scales of (seriousness at work) prepared by (Tabil and others, 2012). The researchers used the following statistical methods: arithmetic mean, mode, standard deviation, (Karl Pearson) skewness coefficient equation, simple correlation coefficient, (t) test for one sample, (Spearman-Brown) equation, and hypothetical mean.

Keywords: Evaluation The Degree Of Seriousness, Workers, Youth And Sports Forums.



تقييم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة نينوى
أ.م.د. احمد هشام احمد الهلالي/العراق. جامعة الموصل. كلية التربية الأساسية. قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
أ.د. علي حسين طبيل/العراق. جامعة الموصل. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
تاريخ استلام البحث 2024/9/11 تاريخ نشر البحث 2024/12/28

الملخص

هدف البحث الى تقييم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة نينوى , واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث ، وتكون مجتمع البحث من العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة نينوى والبالغ عددهم (93) موظفا ، اما عينة البحث فاشتملت على (73) موظفا تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث ، ويمثلون نسبة (77%) من مجتمع البحث ، واشتملت اداة البحث على مقياسي (الجدية في العمل) الذي اعده (طبيب و اخران ، 2012) ، واستخدم الباحثان الوسائل الاحصائية الاتية : المتوسط الحسابي ، والمنوال ، والانحراف المعياري ، ومعادلة معامل الالتواء لـ(كارل بيرسون) ، ومعامل الارتباط البسيط ، واختبار (t) لعينة واحدة ، ومعادلة (سبيرمان - براون) ، والمتوسط الفرضي .

الكلمات المفتاحية: تقييم درجة الجدية ، العاملين ، منتديات الشباب والرياضة

1- المقدمة:

نحن نعيش اليوم في عالم تصاعدت وتشابكت عوامل التغيير فيه في جميع مجالات الحياة وفي مثل هذا العالم كان لابد من وجود منظمات تمتلك هيكلية متطورة في تصميمها وادائها ولكننا لا نستطيع الوصول الى ذلك الا بضمان وجود كوادر بشرية قادرة على التعلم والإنتاج وان العمل يعد محور حياة الافراد العاملين ، ويعد من الوسائل المهمة في اشباع حاجاتهم و رغباتهم ، فالوظيفة الملائمة للفرد العامل هي مجال يرضي فيها دوافعه المادية ، والنفسية المختلفة ، وتقوي ارتباطه بالمجتمع ، ويحقق من خلالها ذاته ، ويستقر وظيفيا، وعليه فمن مكونات الاستقرار النفسي ان "يمثل مقدار الامن والطمأنينة التي يشعر بها الفرد اثناء العمل في الوظيفة والاستقرار فيها لأطول مدة ممكنة وعلى افضل وجه حين تتوفر متطلبات العمل وتكون ظروف العمل مناسبة " (زهران ، 1998 ، 434)

والجدية في العمل تعد أحد العوامل الأساسية لضمان النجاح في العمل الوظيفي، وتأتي نتيجة لتنوع الحاجات الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية، والاتجاهات التي لدى الفرد نحو مهنته، وتأثيراتها العديدة والعوامل المتعلقة بالفرد نفسه، مثل مستوى طموحه، وخصائصه الشخصية، ومشاعره وميوله (احمد واخران، 2007، 274)

وتعد منتديات الشباب والرياضة إحدى المؤسسات الحكومية التي تسهم مع غيرها من المؤسسات في تعليم الفرد ومساعدته على النمو في جميع جوانب شخصيته البدنية والعقلية والنفسية الى أقصى درجة ممكنة وفقا لقدراته وميوله واستعداده واتجاهاته، "ولكي تؤدي المنتديات وظيفتها التعليمية وانشطاتها الرياضية خير أداء، فإنها تحتاج إلى إمكانيات مادية وبشرية، وتحتاج الى إدارة تتولى القيام بمجموعة عمليات يتم بمقتضاها تعبئة القوى البشرية والمادية وتنظيمها بصورة موجهة لتحقيق الأهداف المنشودة" (أبو فروه، 1996، 54)

ان موظفي المنتديات هم احد القيادات الاكاديمية والرياضية المهمة في المجتمع ، ، والذي يتمثل بدورهم الريادي والفعال بالمجتمع ، فهم جادين بعملهم ومتميزون به ، كما ويعتمد عليهم في نجاح العملية التعليمية الرياضية نتيجة لطبيعة عملهم وتنفيذهم للمهام والواجبات العلمية والعملية والإدارية ، اضافة الى تدريب الفرق والمنتخبات ، اذ ينجزون اعمالهم بجدية واهتمام ، ويحترموا اراء ووجهات نظر الاخرين ، ويتقبلوا النقد البناء برحابة صدر ، لذلك فالعناية بمتطلباتهم المهنية شيء ضروري

ان معرفة وتقييم درجة الجدية في العمل تعد وسيلة مهمة في معالجة ظروف العمل المختلفة، وكشف الجوانب الايجابية والسلبية منها، لمحاولة تطوير اساليب العمل وتحفيز العاملين نحو الافضل، ومن هنا تكمن اهمية البحث بدراسة حالة الجدية في العمل لموظفي المنتديات الرياضية بوصفهم شريحة اكااديمية ورياضية مهمة في المجتمع، اذ يعتبرون مربيون ومعلمون وموجهون للفرق وعنصر اساس

في بناء شخصيتهم بناءا نفسيا واجتماعيا سليما، فضلا عن محاولة الكشف عن السلبيات والمعوقات، ومعالجة ظروف العمل الوظيفي لديهم.

وان مجتمعنا المعاصر يواجه العديد من المشاكل الاجتماعية والاقتصادية والصحية وكل ذلك أسهم في ان يعيش الافراد العاملين تحت وطأة الضغوط النفسية في المجتمع مما يسبب قلة التكيف مع ظروف العمل وقد ينجم عن ذلك عدم الرضا والجدية في العمل، فهم يختلفون في درجة عملهم الوظيفي، وان طرق واساليب التعامل التي يتبعها موظفي المنتديات لها تأثير على سلوك زملائهم وكذلك انجازاتهم الاكاديمية والرياضية.

ومن هنا تبرز مشكلة البحث بالإجابة على التساؤل التالي:

- ماهي درجة الجدية في العمل لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في نينوى وذلك لمحاولة تشخيصها وتقييمها للسعي لتوفير المستلزمات الضرورية التي تؤدي الى رفع درجة الجدية في العمل نحو الافضل كونها تعد المحرك الاساس لقدرات الموظفين نحو الانجاز الافضل في العمل الرياضي.

ويهدف البحث الى:

1-تقييم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في نينوى .

2-اجراءات البحث:

2-1 **منهج البحث:** استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة ومشكلة البحث

2-2 **مجتمع البحث وعينته:**

اشتمل مجتمع البحث على موظفي منتديات الشباب والرياضة في محافظة نينوى للعام

(2020-2021)، والبالغ عددهم (93) موظفا موزعين على المديریات، وكما مبين بالجدول (1)

واشتملت عينة البحث على (73) موظف تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث وبنسبة تبلغ (78%) من مجتمع البحث، والجدول (1) يبين ذلك.

الجدول (1)

يبين تفاصيل مجتمع البحث وعينته

ت	المنتديات	عدد افراد مجتمع البحث	النسبة المئوية مجتمع البحث	عدد افراد عينة البحث	النسبة المئوية مجتمع البحث
1.	الاندلس	7	%14	7	%14
2.	الحدباء	9	%18	8	%16
3.	الموصل	7	%14	6	%12
4.	الكرامة	9	%18	7	%14
5.	المنصور	7	%14	6	%12
6.	ام الربيعين	10	%20	7	%14
7.	تلعفر	12	%12	10	%10
8.	القوش	10	%10	8	%10
9.	برطلة	12	%12	7	%9
10	الحمداية	10	%10	7	%9
	مجموع مجتمع البحث وعينته	93	%100	73	%78

2-3 اداة البحث:

استخدم الباحثان مقياس الجدية في العمل لمدرسي التربية الرياضية من حملة شهادات (الدكتوراه ، والماجستير ، والبكالوريوس) والعاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل الذي أعده (نجيب واخران، 2012)، ولغرض ملائمة المقياس لمجتمع البحث الحالي قام الباحثان بإجراء الاجراءات العلمية المتبعة والمتمثلة (بالمعاملات العلمية للمقياس).

4-2 المعاملات العلمية للمقياس:

1-4-2 صدق المقياس:

1-1-4-2 الصدق الظاهري للمقياس:

لغرض الحصول على صدق المقياس تم عرض فقرات المقياس على عدد من الخبراء والمتخصصين في مجال القياس والتقويم وعلم النفس الرياضي (*) وجه لهم على شكل استبيان طلب منهم ابداء رأيهم حول مدى صلاحية فقرات المقياس للتطبيق ، وبما يتناسب ومجتمع البحث الحالي، اذ يعد هذا الاجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس، اذ يشير (عويس) الى انه "يمكن ان نعد الاختبار صادقا بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار ، فاذا اقر الخبراء ان هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه ، يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء" (عويس ، 1999 ، 55)

وبعد تحليل استجابات السادة الخبراء تبين ان النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول صلاحية فقرات المقياس كانت (75%) فاكثر من آرائهم ، اذ ان "على الباحث ان يحصل على نسبة اتفاق للخبراء في صلاحية الفقرات ، وامكانية اجراء التعديلات بنسبة لا تقل عن (75%) فاكثر من تقديرات الخبراء في هذا النوع من الصدق"

وبهذا الاجراء حصلت فقرات المقياس جميعها (28) فقرة على نسبة اتفاق (100%).

(*) الخبراء والمتخصصين:

الاسم	الاختصاص	الكلية	الجامعة
أ.د. عكلة سليمان الحوري	علم النفس الرياضي	التربية الأساسية	الموصل
أ.د. مكي محمود الراوي	قياس وتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل
أ.د. ايثار عبد الكريم	قياس وتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل
أ.د. سبهان محمود الزهيري	قياس وتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل
أ.د. عصام محمد عبد الرضا	علم النفس الرياضي	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل
أ.م. د منهل خطاب	علم النفس الرياضي	التربية الأساسية	الموصل

2-4-1-2 صدق المحتوى للمقياس:

ان هذا النوع من الصدق قد تحقق في اداة البحث من خلال توضيح مفهوم كل مجال من مجالات المقياس، وكذلك تصنيف فقرات كل مجال، اذ "يهدف الى معرفة مدى تمثيل الاختبار او المقياس لجوانب السمة او الصفة او القدرة المطلوب قياسها، واما اذ كان الاختبار او المقياس يقيس جانبا محددا من هذه الظاهرة ام يقيسها كلها" (علاوي ورضوان ، 2008 ، 258) وان "صدق المحتوى للاختبار يعتمد بصورة اساسية على مدى امكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره، وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلا صادقا ومتجانسا" (الحكيم ، 2004 ، 23)

2-4-2 ثبات المقياس:

لغرض الحصول على ثبات المقياس استخدمت طريقة التجزئة النصفية، بأسلوب الفقرات (الفردية والزوجية)، اذ تعد "هذه الطريقة من اكثر طرق الثبات شيوعا، اذ يطبق الباحث الاختبار او الاستفتاء او المقياس مرة واحدة، اي يعطي الفرد درجة واحدة عن جميع الاسئلة الزوجية، ودرجة اخرى عن جميع الاسئلة الفردية، ثم يحسب معامل الارتباط بين مجموع الدرجات الفردية، ومجموع الدرجات الزوجية للأسئلة او العبارات" (باهي والازهري ، 2006 ، 130) اذ تم تصحيح (30) استمارة، ولكي نحصل على تقدير غير متحيز لثبات المقياس بكاملها استخدمت معادلة (سبيرمان - براون) ، اذ بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (0.89) ، ويعد ثبات عالي .

2-4-3 اعداد تعليمات المقياس:

من اجل ان تكتمل صورة الاختبار ومن اجل تطبيقها على المفحوصين يتم إعداد تعليمات الاختبار، وطمأنة المفحوص بأن الاجابة ستحظى بسرية تامة، وان تذكر كيفية إجراء الاختبار (منصور ، 2007 ، 2) كما "ويجب ان تكون التعليمات واضحة ودقيقة حتى لا يتأثر ثبات وموضوعية الدرجات ، فضلا عن دقة ووضوح التعليمات ، ويجب أعداد التعليمات كتابة حتى يمكن الالتزام بها بالنسبة لجميع القائمين على التنفيذ" (رضوان ، 2006 ، 469)

2-5 وصف المقياس وتصحيحه:

مقياس الجدية في العمل لموظفي مننديات الشباب والرياضة الملحق (2) ، تالف المقياس بصورته النهائية من (24) فقرة ، منها (12) فقرة ايجابية ، و(12) فقرة سلبية ، موزعة على (3) مجالات وهي (الالتزام والمشاركة ، السيطرة والتحكم ، والتحدي والتغيير) ، وكما مبين في الجدول (2) ، وتمت الاجابة عن فقرات المقياس من خلال (خمسة) بدائل ، وهي (موافق بدرجة كبيرة جدا ، موافق بدرجة كبيرة ، موافق بدرجة متوسطة ، موافق بدرجة قليلة ، موافق بدرجة قليلة جدا) ، وتعطى لها الاوزان (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي للفقرات الايجابية ، وبالعكس للفقرات السلبية ، وتكون الدرجة الكلية العليا للمقياس هي (120) درجة، اما الدرجة الكلية الدنيا للمقياس فهي (24) درجة .

الجدول (2)

يبين توزيع الفقرات على مجالات مقياس الجدية في العمل

ت	المجالات	تسلسل الفقرات	المجموع
1.	الالتزام والمشاركة	1 ، 4 ، 7 ، 10 ، 13 ، 16 ، 19 ، 22 ، 25 ، 26	10
2.	السيطرة والتحكم	2 ، 5 ، 11 ، 14 ، 17 ، 20 ، 23	7
3.	التحدي والتغيير	3 ، 6 ، 12 ، 15 ، 18 ، 21 ، 24	7
		المجموع الكلي للفقرات	24

2-6 تطبيق المقياس:

تم تطبيق المقياس على (73) موظف، اذ تم شرح طريقة الاجابة على فقرات المقياس، وذلك بوضع علامة (✓) امام كل فقرة ، وتحت البديل الذي يراه مناسباً ، علماً ان الاجابة تكون على كراسة المقياس نفسه ، ثم تم جمع كراسات المقياس من الموظفين ، وتم تصحيحها ، وبهذا تكون درجة الموظف على المقياس هي مجموع درجاته على فقرات المقياس جميعها.

2-7 الوسائل الاحصائية: تم استخدام برنامج الحقيبة الاحصائية (spss) في معالجة البيانات

احصائياً:

- المتوسط الفرضي للمقياس
- النسبة المئوية.

3- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها:

3-1 عرض وتحليل نتائج عينة البحث في مقياس الجدية في العمل:

تم التأكد من ملاءمة المقياس لعينة البحث، وان التوزيع طبيعي عن طريق معادلة معامل الالتواء لكارل بيرسون) ، والجدول (3) يبين ذلك .

الجدول (3) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمنوال ومعامل الالتواء لاجابات عينة البحث على مقياس الجدية في العمل

معامل الالتواء	المنوال	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المعالم الاحصائية المقياس الجدية في العمل
0.59	89	6.79	85	73	

من قيمة معامل الالتواء اعلاه تبين ان التوزيع كان اقرب الى الطبيعي، اذ "يعد الالتواء طبيعياً، والاختبارات ملائمة للعينة اذا وقع معامل الالتواء بين (1+) " (الاطرجي ، 1980 ، 204-206)

3-2 عرض وتحليل نتائج تقييم درجة الجدية في العمل لدى عينة البحث ومناقشتها:

تم تقييم درجة الجدية في العمل لدى عينة البحث من خلال ايجاد المتوسط الفرضي للمقياس، ومقارنته بالمتوسط الحسابي لديهم، وسوف يصنف الجدية الى الجدية ايجابية، وجدية سلبية، على اساس ان متوسط العينة الذي يفوق المتوسط الفرضي للمقياس بصورة معنوية هو جدية ايجابية، فيما تمثل القيمة غير المعنوية جدية ضمن المتوسط الفرضي، اما القيم الادنى من المتوسط الفرضي فتمثل جدية سلبية، والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي وقيمة (ت) المحتسبة وقيمة (sig) لعينة البحث في مقياس الجدية في العمل

قيمة (sig)	قيمة (ت) المحتسبة	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المعالم الاحصائية المقياس الجدية في العمل
0.000	16.58	72	6.79	85	73	

معنوي عند مستوى معنوية (0.05)

من الجدول (4) تبين ان قيمة المتوسط الحسابي لاجابات عينة البحث على مقياس الجدية في العمل بلغت (85) درجة ، وبانحراف معياري قدره (6.79) درجة ، وبلغ المتوسط الفرضي للمقياس (72) درجة ، اما قيمة اختبار (t) المحتسبة لعينة واحدة فقد بلغت (16.58) درجة ، فيما بلغت قيمة مستوى

الاحتمالية (sig) للمقياس (0.000) ، وهي قيمة اصغر من قيمة مستوى الخطأ (0.05) مما يدل على ان الفرق معنوي بين المتوسطين ، ولمصلحة المتوسط الحسابي لاجابات عينة البحث على المقياس . من النتائج اعلاه تبين ان الموظفين العاملين في منتديات الشباب والرياضة يتمتعون بدرجة جدية في العمل اعلى من المتوسط الفرضي ، وهذا يدل على ان النتيجة ايجابية . ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى ان موظفين العاملين في منتديات الشباب والرياضة يتمتعون بدرجة جدية رغم الظروف الاجتماعية والاقتصادية الحالية عامة وهذا يدعم القول القائل ان الشخص الراضي عن عمله يكون اكثر إنتاجية وجدية في عمله مقارنة بشخص اخر يكون غير راضي عن عمله مما يقود الى مشكلات سلوكية في المجتمع ، ولكنهم وبالرغم من الوضع الحالي استطاعوا ان يتمتعوا بحالة ايجابية في العمل من خلال وعيهم الصحي والثقافي ومن ثم التكيف مع ظروف العمل الحالية والتغلب عليها.

ومن الطبيعة النفسية للإنسان الاستقرار فكلما كان الانسان مستقرا نفسيا كان الابداع موجودا في جميع المجالات ، فالشخص المستقر نفسيا يكون دائما متفائل ، ويحاول ان يتقدم ويعمل بالممكن لتحقيق اهداف ومستوى جيد من الذات ، وان الشخص المتوافق والمستقر نفسيا هو الذي يستطيع اشباع حاجاته الفسيولوجية والنفسية حسب اولوياتها ، "ان احساس الفرد بالثقة وبالاطمئنان للاخرين يتكون من خلال شعوره باشباع الحاجات الاساسية ومنها الحاجة الى الامن" (سعد ، 1999 ، 27) كما ويرتبط الامن النفسي بقدرة الانسان على تحقيق التكيف والسعادة في ميادين العمل ، اذ " ان الاستقرار النفسي وما يرافقه من ثبات واتزان في الحالة الانفعالية للفرد الى جانب شعوره بالامن والاستقرار في الوظيفة ، والرضا عنها يمكن ان يرتبط او يؤثر في العديد من المتغيرات كالثقة بالنفس وتحمل المسؤولية ، ومفهوم الذات" (اسماعيل ، 2006 ، 13)

4-الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

1-العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة نينوى يتمتعون بدرجة جدية في العمل اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، مما يدل على تمتعهم بحالة جدية في العمل ايجابية.

4-2 التوصيات:

1-تعزيز درجة الجدية في العمل للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة نينوى باعتبارهم نواة مهمة في المجتمع وعليه يجب الاهتمام العناية بمتطلباتهم المهنية.

المصادر

- أبو فروه، ابراهيم محمد (1996): الادارة التعليمية، الجامعة المفتوحة، طرابلس، لبنان.
- احمد، احمد حازم، واخران (2007): اعداد مقياس الرضا عن العمل لأعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل، بحث منشور في مجلة الراافدين للعلوم النظرية، المجلد (7)، العدد (1)، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل.
- اسماعيل، أدهم اسماعيل حديده (2006): الاستقرار النفسي لدى تدريسي جامعة الموصل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الموصل.
- الاطرقجي، محمد علي (1980): الوسائل التطبيقية في الطرق الاحصائية، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت.
- باهي، مصطفى حسين، والازهري، منى احمد (2006): ادوات التقويم في البحث العلمي (التصميم-البناء)، ط1، مكتبة الانجلو المصرية، مصر.
- بلال، محمد اسماعيل (2005): السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- بلوم، بنيامين واخرون (1983): تقييم تعليم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد امين المفتي واخرون، دار ماكرو هيل، القاهرة.
- الحكيم، علي سلوم جواد (2004): الاختبارات والقياس والاحصاء في المجال الرياضي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة القادسية، دار الطيف للطباعة، القادسية.
- رضوان، محمد نصر الدين (2006): المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضة، ط1، مركز الكتاب للنشر، مصر، القاهرة.
- زهران، حامد عبد السلام (1998): التوجيه والارشاد النفسي، ط3، دار عالم الكتب، القاهرة.
- سعد، علي (1999): مستويات الامن النفسي لدى الباب الجامعي، بحث ميداني، مجلة جامعة دمشق، المجلد (15)، العدد (1)، جامعة دمشق، سوريا.
- علاوي، محمد حسن (1998): مدخل علم النفس الرياضي، ط3، دار المعارف للطباعة والنشر، القاهرة.
- علاوي، محمد حسن ورضوان، محمد نصر الدين (2008): القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة.
- عمر، واخران (2001): الاحصاء التعليمي في التربية البدنية والرياضية، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة.

- عويس، خير الدين علي احمد (1999): دليل البحث العلمي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة.

- منصور، حازم علوان (2007): القياس النفسي في المجال الرياضي (بناء وتقنين المقاييس النفسية)، الاكاديمية الرياضية العراقية الالكترونية، www.iragacad.org

- نجيب، نغم خالد، واخران (2012): تقويم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل وعلاقتها بالاستقرار النفسي، بحث منشور في مجلة ابحاث الرافدين للعلوم الرياضية، المجلد (18)، العدد (58)، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل

-Maddi , S.R.&Kobasa,S,C.(1984) : The hardy executive health under stress Home

-Galla , J.P et al(1994) The relation ship between cognitive and psychological response to stress-National social science Association

.conference – lass vegas .NV