



القيادة التكيفية وعلاقتها بالضغوط المهنية لا أعضاء الهيئات الادارية لا ندية دوري الدرجة الاولى بكرة القدم في
منطقة الفرات الاوسط
علي محمد جواد الصانع

وزارة التربية/ محافظة النجف/معهد الفنون الجميلة /alsaeali72@yahoo.com/

محسن محمد حسن جامعة الكوفة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /muhsinm.alfallogi@uokufa.edu.iq

بشار عبود فاضل جامعة الكوفة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Bashara.fadel@uokufa.edu.iq

الملخص

إن مشكلة البحث تكمن في القائمين على العملية الادارية في الاشراف على فرق كرة القدم في اندية الفرات الاوسط من اعضاء الهيئات الادارية بالرغم من سعة مسؤولياتهم مما يؤدي إلى التباين في عملهم في القدرة على التكيف مع الفريق من خلال الفهم واخذ الدور الجيد لما يدور داخل الفريق وتوفير احتياجاته وهذا ناتج عن النمط القيادي العملي من خبرات والافتقار الى الشخصية التكيفية- بناء مقياس القيادة التكيفية لا اعضاء الهيئات الادارية لا ندية دوري الدرجة الاولى بكرة القدم في منطقة الفرات الاوسط التعرف على القيادة التكيفية والضغوط المهنية لا اعضاء الهيئات الادارية لا ندية دوري الدرجة الاولى بكرة القدم في منطقة الفرات الاوسط.

التعرف على العلاقة بين القيادة التكيفية والضغوط المهنية لا اعضاء الهيئات الادارية لا ندية دوري الدرجة الاولى في منطقة الفرات الاوسط. اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الهيئات الادارية في محافظات الفرات الأوسط(النجف، بابل، كربلاء، القادسية، المثنى). للموسم الرياضي (2017-2018) والبالغ عددهم (127) عضواً يمثلون اعضاء الهيئات الادارية في محافظات الفرات الأوسط بكرة القدم اما عينة بناء مقياس القيادة التكيفية كانت (100) عضواً وعينة التطبيق النهائي كانت (24) عضواً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وبنسبة مئوية (89, 18) إجراءات بناء مقياس القيادة التكيفية: في ضوء التعريف النظري للقيادة التكيفية وبعد الاطلاع على المصادر والدراسات ذات العلاقة تم إتباع الخطوات الآتية في بناء المقياس

اهم الاستنتاجات: ظهور مستوى عالي للقيادة التكيفية لأعضاء الأندية لمنطقة الفرات الاوسط بكرة القدم يعكس أهمية عناصرها بوجود فاعلية لأعضاء الأندية لمنطقة الفرات الاوسط بكرة القدم في الضغوط المهنية وجود تباين في القيادة التكيفية من وجهة نظر أعضاء الأندية لمنطقة الفرات الاوسط بكرة القدم وكالاتي (التجنب، المقاومة، الخبرة). وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين القيادة التكيفية والضغوط المهنية لأعضاء الأندية لمنطقة الفرات الاوسط بكرة القدم. الكلمات المفتاحية (القيادة التكيفية – الضغوط المهنية ، اعضاء الهيئة الادارية).

	<p>MODERN SPORT JOURNAL special issue of first international scientific conference Vol.18 Issue 2 Year /2019</p>	<p>مجلة الرياضة المعاصرة عدد خاص لوقائع المؤتمر العلمي الدولي الاول المجلد 18 العدد 2 للعام /2019</p>	<p>E-ISSN: 2708-3454 P-ISSN: 1992-0091</p>
---	--	--	---

The problem of research lies in the managers of the administrative process in supervising the football teams in the Middle Euphrates clubs from the members of the administrative bodies, despite their responsibilities, which leads to differences in their work in the ability to adapt to the team through understanding and taking a good role of what is happening within the team and provide Needs and this is a result of the leadership style of experience and lack of adaptive personality - building a measure of adaptive leadership not members of the administrative bodies do not club the first division football in the region of the Middle Euphrates identify adaptive leadership and professional pressures not members of administrative bodies No First division football league in the Middle Euphrates region.

Identify the relationship between adaptive leadership and professional pressures, not the members of administrative bodies, but not the first class league in the Middle Euphrates region. The research society included the members of the administrative bodies in the governorates of the Middle Euphrates (Najaf, Babel, Karbala, Qadisiyah, Muthanna). The sports season (2017-2018) Adaptive leadership was (100) members and the sample of the final application was (24) selected by random method and by percentage (89, 18.)

In light of the theoretical definition of adaptive leadership and after studying the relevant sources and studies, the following steps were taken in constructing the scale

Key conclusions:

A high level of adaptive leadership for club members of the Middle Euphrates region of football reflects the importance of its elements.

Effectiveness of club members in the Middle Euphrates region in professional pressures

There is a difference in adaptive leadership from the point of view of the members of the clubs of the Middle Euphrates region of football and the following (avoidance, resistance, experience.)

The existence of a significant relationship between the adaptive leadership and professional pressures of club members of the Middle Euphrates region of football.



1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

إن العملية الادارية بمختلف مكوناتها يشرف عليها ويقوم بتنفيذها الإنسان الذي يتميز بإمكانية حدوث الخطأ والصواب في نشاطاته، فلا بد وان تخضع لمعايير وإحكام تضمن حسن أدائها وتطويرها لمواكبة التطورات المتسارعة التي يشهدها عالمنا المعاصر

وتعد التربية البدنية وعلوم الرياضة عامل مهم للغاية في تحقيق توازن الشخصية وتكاملها وهي جزء مهم وحيوي من التربية الحديثة، لذا فان إدراك النظريات الجديدة وابتكار البحوث التجريبية وتطوير الطرائق واستعراض الأحداث المستمرة من فترة لأخرى بالبحث عن الدلائل التي تزيد من قوة الخبر المهنية للمختصين في التربية الرياضية ستكون عاملا نشطا ومشجعا في إي قاعدة من قواعد ثقافتهم العامة.

القيادة التكيفية هي نمط قيادي عملي يمكن تعلمه واكتسابه يساعد الفراد والمؤسسات ليس على التكيف فحسب بل وعلى الازدهار والنماء في ظل بيانات عمل صعبة من خلال الفهم الجيد لما يدور حولهم .

إن الدراسات التي أجريت لمعرفة مدى فاعلية القيادة التكيفية وتطويرها كانت قليلة نسبيا، ونظرا لحاجة الاداريين والمعنيين للاستفادة منها في تصحيح مسار عملهم، فلا بد من تجميع البيانات وفق مؤشرات معينة والتركيز على تحليل ودراسة أساليبها ومهامها الأساسية وحسن اختيار ما يخدم الهدف منها للخروج بصيغ وإشكال واتجاهات وتوصيات مفيدة تعتمد على نتائج موضوعية وتستند على معايير معينة لا تتوقف بالإسهام في تحقيق مستويات بدنية أفضل فحسب بل هي أدوات هامة ووسائل معينة لارتياح أفاق جديدة تتضمن تطورا كبيرا لجميع العاملين في التربية الرياضية، وهذه العوامل تقترن بها ضغوطات ، تضعهم أمام مسؤوليات كبيرة يحاولون الإيفاء بها ، مما يعرضهم إلى تلك الضغوط التي قد تنعكس على أداءهم المهني بشكل سلبي ، وعلى هذا فان أهمية البحث، تكمن ببناء مقياس للقيادة التكيفية لا أعضاء الهيئات الادارية لا ندية دوري الدرجة الاولى في منطقة الفرات الاوسط بكرة القدم لما يتطلب العمل الاداري استعمال وسائل وأساليب حديثة تمكن أعضاء الهيئات الادارية من تفهم أوضاع جديدة تتلاءم مع ظروف ومتطلبات عملهم، وهذا شيء مهم إذا اعتبرنا أن تكوينهم المستمر يجب ان يحافظ لا على الكفاءة فحسب بل ينبغي كذلك ان يساعدهم في الإمعان في مهاراتهم في العمل الاداري حتى يتمكنوا من مجابهة التغيير والضغوطات المهنية في العمل.

1-2 مشكلة البحث

إن مشكلة البحث تكمن في القائمين على العملية الادارية في الاشراف على فرق كرة القدم في اندية الفرات الاوسط من أعضاء الهيئات الادارية بالرغم من سعة مسؤولياتهم مما يؤدي إلى التباين في عملهم في القدرة على التكيف مع الفريق من خلال الفهم واخذ الدور الجيد لما يدور داخل الفريق وتوفير احتياجاته وهذا ناتج عن النمط القيادي العملي من خبرات والافتقار الى الشخصية التكيفية التي تعمل مع الفريق لذلك فان فهم هذه العوامل والتغلب عليها من خلال دراسة المواقف وحصر الإمكانيات وإعداد الوسائل اللازمة للتنفيذ ودعمهم بكل جديد في مجال عملهم وبذل الجهود في مساعدتهم لتقويم عملهم ستكون وسائل مفيدة لرفع مستواهم وخبراتهم ومهاراتهم والتي بدورها سوف تعمل على تحقيق أحسن النتائج بأحدث الطرق للوصول إلى مستوى أفضل.



3-1 أهداف البحث :-

- 1- بناء مقياس القيادة التكيفية لا أعضاء الهيئات الادارية لا ندية دوري الدرجة الاولى بكرة القدم في منطقة الفرات الاوسط
- 2- التعرف على القيادة التكيفية والضغوط المهنية لا أعضاء الهيئات الادارية لا ندية دوري الدرجة الاولى بكرة القدم في منطقة الفرات الاوسط.
- 3- التعرف على العلاقة بين القيادة التكيفية والضغوط المهنية لا أعضاء الهيئات الادارية لا ندية دوري الدرجة الاولى في منطقة الفرات الاوسط.

4-1 فرض البحث :-

- 1- هناك علاقة ارتباط بين القيادة التكيفية والضغوط المهنية لا أعضاء الهيئات الادارية لا ندية دوري الدرجة الاولى بكرة القدم في منطقة الفرات الاوسط.

5-1 مجالات البحث :-

- 1-5-1 المجال البشري : اعضاء الهيئات الادارية لا ندية دوري الدرجة الاولى بكرة القدم في منطقة الفرات الاوسط للموسم الرياضي (2018-2019).
- 1-5-2 المجال أزماني : للمدة من 2018/5/1 ولغاية 2018/12/1.

- 1-5-3 المجال المكاني : اماكن تواجد اعضاء الهيئات الادارية في محافظات الفرات الأوسط(النجف، بابل، كربلاء، القادسية، المثنى).

6-1 المصطلحات المستعملة في البحث:-

- 1-6-1 القيادة التكيفية هي نمط قيادي عملي يمكن تعلمه واكتسابه يساعد الافراد والمؤسسات ليس على التكيف فحسب بل وعلى الازدهار والنماء في ظل بيانات عمل صعبة من خلال الفهم الجيد لما يدور حولهم⁽¹⁾.
- 1-6-2 الضغوط المهنية: مواقف ضغط تواجه الفرد أثناء ممارسته لمهنته ، وتحدث عادة نتيجة لإدراكه أن متطلبات تلك المهنة تزيد من قدراته وإمكانياته ، وتمثل له مصدر خوف وتهديد⁽²⁾.
- 3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية
- 3-1 منهج البحث

(1) صلاح الدين محمود علام. القياس والتقويم التربوي والنفسي - اساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، ط1، القاهرة، دار الفكر العربي، 2000، ص31.

(2) الإدارة العامة للإشراف التربوي . دليل المشرف التربوي، المملكة العربية السعودية، وزارة المعارف، 1999، ص27.



استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب المسح و العلاقات الارتباطية و الدراسات المعيارية هذا ما يتلائم مع طبيعة الدراسة الحالية .

2-3 مجتمع البحث وعينته.

اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الهيئات الادارية في محافظات الفرات الأوسط(النجف، بابل، كربلاء، القادسية، المثنى). للموسم الرياضي (2017-2018) و البالغ عددهم (127) عضواً يمثلون اعضاء الهيئات الادارية في محافظات الفرات الأوسط بكرة القدم اما عينة بناء مقياس القيادة التكيفية كانت (100) عضوا و عينة التطبيق النهائي كانت (24) عضوا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وبنسبة مئوية (89, 18) .

3-3 الأدوات والوسائل والأجهزة المستخدمة في البحث:

المصادر والمراجع العلمية العربية والأجنبية - الملاحظة العلمية - الاستبانة- شبكة المعلومات الالكترونية - حاسبة الكترونية نوع (Pentium)/4- المقابلات الشخصية

4-4 إجراءات بناء مقياس القيادة التكيفية:

في ضوء التعريف النظري للقيادة التكيفية وبعد الاطلاع على المصادر و الدراسات ذات العلاقة تم اتباع الخطوات الآتية في بناء المقياس:

1-2-4-3 تحديد الهدف من المقياس:

إن الهدف من بناء المقياس هو التعرف على القيادة التكيفية لاعضاء الهيئات الادارية في محافظات الفرات الأوسط(النجف، بابل، كربلاء، القادسية، المثنى).

2-2-4-3 تحديد مجالات المقياس:

في ضوء تعريف للقيادة التكيفية وبعد الاطلاع على الأدبيات ذات العلاقة، بالقيادة التكيفية حدد الباحث ثلاث مجالات للمقياس بصورته الأولية تمثلت في(راس المال الاجتماعي، الحوكمة السيطرة، التمويل البنوية التحتية).

3-2-4-3 إعداد الصيغة الأولية للمقياس:

لإعداد مقياس القيادة التكيفية بصيغته الأولية تم اتباع الخطوات الآتية:

1-3-2-4-3 إعداد فقرات مقياس القيادة التكيفية:

لغرض إعداد فقرات المقياس الملائمة على وفق ما يعكس التعريف النظري القيادة التكيفية ومجالاته قام الباحث بمراجعة للمقاييس السابقة و الدراسات ذات العلاقة اعتماد مقياس (point Likert) (4)

2-3-2-4-3 تحديد أسلوب صياغة فقرات مقياس القيادة التكيفية وأسسها:

لقد روعي في بناء فقرات مقياس الصلابة النفسية الخطوات المتبعة في بناء مقياس الصورة الذهنية المدركة لنمط القيادة نفسها.

3-3-2-4-3 صياغة فقرات المقياس وبدائل الإجابة:

(4) حكمت عبد العزيز عفوري:دراسة مقارنة في القيادة التكيفية بين لاعبي دوري النخبة بكرة القدم لأندية بغداد ، جامعة الموصل ، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، المجلد (11)العدد(1)،2001، ص92 ، المكتبة الافتراضية.



تم صياغة فقرات مقياس القيادة التكيفية حيث بلغت عدد فقراته (72) فقرة، تقيس ثلاث مجالات على شكل فقرات ايجابية وفقرات سلبية، ووضعت خمسة بدائل للإجابة على المقياس وهي (لا اتفق بشدة، لا اتفق، محايد، اتفق، اتفق بشدة) وقد أعطيت الأوزان (1-2-3-4-5) على التوالي والعكس للفقرات السلبية.

4-3-2-4-3 تحديد صلاحية فقرات مقياس القيادة التكيفية وبدائل الإجابة:

بعد إن تم صياغة فقرات المقياس كلاً حسب مجالها تم عرضها على السادة والمتخصصين في علم النفس التربوي وعلم النفس الرياضي لبيان صلاحيتها وتحديد الفقرات الايجابية والسلبية، كذلك إذا كانت تحتاج إلى تعديل أو تنتقل إلى مجال آخر غير المجال الذي تنتمي إليه وإمكانية دمج بعض الفقرات المتشابهة وبعد تحليل آراء الخبراء والمختصين إحصائياً تم استبعاد (10) فقرات لعدم دلالتها الإحصائية والإبقاء على (62) فقرة.

5-3-2-4-3 صلاحية الفقرات من الناحية اللغوية:

بعد إن انتهى الباحثون من صياغة فقرات المقياس تم عرضها على مختص في اللغة العربية* لتكون سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية وقد أخذت الملاحظات التي أبداها على تلك الفقرات وبهذا الإجراء تحققت السلامة اللغوية للفقرات وخلت من الأخطاء اللغوية.

5-2-4-3 التجربة الأساسية:

تمت التجربة الأساسية من خلال تطبيق مقياس القيادة التكيفية على عينة البناء البالغ عددها (100) لاعباً بهدف إجراء التحليل الإحصائي للمقياس في المدة من 2018/6/1 ولغاية 2018/7/1.

4-3-2-5-1 موضوعية الاستجابة:

اتباع الباحث طريقة تكرار صياغة بعض فقرات المقياس في حساب موضوعية الاستجابة وهي مشابهة لنفس طريقة المقياس السابق، حيث قام الباحث باختيار (3) فقرات من مقياس القيادة التكيفية، قام بصياغة (3) فقرات مشابهة لها. لغرض إيجاد الدرجة المحكية التي تقبل عندها أو من دونها إجابات أي فرد من أفراد العينة. ولكون عينة البناء تكونت من 100 عضواً وبتطبيق الإجراءات السابقة ظهر بأن الدرجة المحكية (2.49) وبمقارنتها مع درجات الفروق المطلقة للاستمارات يبين جميع الاستمارات أكبر من الدرجة المحكية لذا أصبح عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (100) استمارة.

التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

أولاً: التحليل الأولي للفقرات: من خلال تحليل نتائج عينة البحث على فقرات المقياس تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري والخطأ المعياري ومعامل الالتواء لكل فقرة. وقد ظهر من خلال التحليل الإحصائي الأولي إن (27) فقرة بلغ معامل الالتواء عندها أكبر من (1) لذا تم استبعادها من المقياس والإبقاء على (35) فقرة.

ثانياً: القوة التمييزية للفقرات

1- ترتيب درجات اللاعبين على المقياس من أعلى درجة إلى أدنى درجة.

2- تحديد ما نسبته (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و(27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا إذ بلغت العينة عند كل مجموعة (27) لاعباً.

* أ.م.د. كاظم عوده خشان : جامعة الكوفة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة .



3- حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس البالغة (35) فقرة باستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وعدت القيمة التائية الدالة احصائياً مؤشراً لتمييز الفقرة، والجدول (1) يبين نتائج الاختبار لجميع الفقرات.

الجدول (1)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة ودلالاتها في حساب القوة التمييزية لمقياس القيادة التكيفية

رقم الفقرة بالمقياس	المجموعة الدنيا 27%		المجموعة العليا 27%		قيمة المحسوبة (t)	قوة التمييزية
	وسط حسابي	انحراف معياري	وسط حسابي	انحراف معياري		
1.						
2.	1.037	0.436	2.000	0.000	11.453	مميزة
3.						
4.						
5.						
6.	1.222	0.423	2.000	0.000	9.539	مميزة
7.						
8.	1.037	0.649	1.777	0.423	4.964	مميزة
9.	1.629	0.926	1.851	0.362	6.387	مميزة
10.	1.111	0.751	1.370	0.742	1.286	غير مميزة
11.	1.703	0.668	1.851	0.362	7.845	مميزة
12.	1.629	0.689	1.851	0.362	7.172	مميزة
13.						
14.						
15.						
16.						
17.						
18.						
19.						
20.						
21.						
22.						
23.						
24.						
25.						
26.						
27.						



مميزة	3.234	0.446	1.259	0.557	1.814		.28
غير مميزة	1.127	0.492	1.629	0.698	1.444		.29
مميزة	3.816	0.492	1.629	0.506	1.111		.30
مميزة	7.411	0.525	1.740	0.423	1.777		.31
غير مميزة	1.276	0.741	1.370	0.751	1.111		.32
مميزة	6.728	0.465	1.703	0.423	1.888		.33
						سقطت بالتحليل الاولي	.34
مميزة	8.500	0.423	1.777	0.642	1.518		.35
مميزة	5.868	1.185	1.740	0.480	1.000		.36
						سقطت بالتحليل الاولي	.37
مميزة	11.457	0.266	1.925	0.579	1.518		.38
غير مميزة	1.147	0.494	1.629	0.699	1.444		.39
غير مميزة	0.941	0.843	1.407	0.577	1.222		.40
غير مميزة	1.525	0.849	1.481	0.933	1.111		.41
مميزة	6.828	0.466	1.703	0.424	1.888		.42
						سقطت بالتحليل الاولي	.43
						سقطت بالتحليل الاولي	.44
مميزة	18.028	0.000	2.000	0.323	1.888		.45
						سقطت بالتحليل الاولي	.46
						سقطت بالتحليل الاولي	.47
						سقطت بالتحليل الاولي	.48
مميزة	6.287	0.384	1.925	0.833	1.814		.49
مميزة	6.476	0.446	1.740	0.392	1.000		.50
مميزة	6.639	0.465	1.703	0.802	1.518		.51
مميزة	4.438	0.000	2.000	0.693	1.407		.52
مميزة	7.222	0.724	1.703	0.629	1.370		.53
مميزة	5.563	0.483	1.814	0.675	1.925		.54
مميزة	3.342	0.698	1.444	0.601	1.851		.55
مميزة	2.255	0.506	1.777	0.577	1.444		.56
مميزة	7.864	0.423	1.777	0.629	1.629		.57
مميزة	4.600	0.554	1.666	0.786	1.814		.58
مميزة	2.370	0.791	1.370	0.698	1.888		.59
مميزة	3.611	0.678	1.370	0.668	1.703		.60
مميزة	3.611	0.687	1.370	0.668	1.703		.61
مميزة	10.269	0.446	1.740	0.554	1.333		.62

قيمة (ت) الجدولية = 2.00 درجة حرية = (52) ومستوى دلالة = (0.05)

من خلال ملاحظة الجدول (1) يتبين لنا إن القيم التائية المحسوبة للفقرات تراوحت بين (0.700 - 18.028) وعند مقارنتها مع قيمة (t) الجدولية عند درجة حرية (52) ومستوى دلالة (0.05) والبالغة (2.00) تم رفض (6) فقرات



وهي (10-29-32-39-40-41) لأنها كانت غير مميزة كون قيمة (t) المحسوبة عندها اقل من قيمتها الجدولية. وبذلك اصبح عدد الفقرات الصالحة بعد هذه الخطوة (29) فقرة.

ثالثاً: معامل الاتساق الداخلي:

قد تم التأكد من الاتساق الداخلي من خلال حساب ما يأتي:

أولاً: علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس:

تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، ومن اجل التحقق من الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط تم استخدام اختبار (ت ر) إذ ظهر بان جميع الفقرات معنوية باستثناء ثلاث فقرات تحمل الارقام (28،52،56) لان قيمتها التائية المحسوبة اقل من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (98) ، وبذلك اصبح عدد الفقرات المقبولة (26) فقرة، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2)

يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وقيمة (ت ر) والدلالة الإحصائية لمقياس القيادة التكيفية

رقم الفقرة بالمقياس	معامل الارتباط	قيمة (ت ر) المحسوبة	الدلالة الإحصائية	رقم الفقرة بالمقياس	معامل الارتباط	قيمة (ت ر) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
.1	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية	.32	سقطت بالتحليل الداخلي		معنوية
.2	0759	11.54	معنوية	.33	0.273	2.809	معنوية
.3	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية	.34	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية
.4	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية	.35	0.543	6.401	معنوية
.5	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية	.36	0.334	3.507	معنوية
.6	0.791	12.79	معنوية	.37	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية
.7	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية	.38	0.593	7.290	معنوية
.8	0.592	7.271	معنوية	.39	سقطت بالتحليل الداخلي		معنوية
.9	0.656	8.604	معنوية	.40	سقطت بالتحليل الداخلي		معنوية
.10	سقطت بالاتساق الداخلي		معنوية	.41	سقطت بالتحليل الداخلي		معنوية
.11	0.709	9.952	معنوية	.42	0.708	9.924	معنوية
.12	0.351	3.710	معنوية	.43	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية
.13	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية	.44	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية
.14	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية	.45	0.273	2.809	معنوية
.15	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية	.46	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية
.16	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية	.47	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية
.17	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية	.48	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية
.18	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية	.49	0.559	6.673	معنوية
.19	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية	.50	0.543	6.401	معنوية
.20	سقطت بالتحليل الاولي		معنوية	.51	0.334	3.507	معنوية
.21	سقطت بالتحليل الاولي		غير معنوية	.52	0.21	1.54	غير معنوية



معنوية	7.290	0.593	.53		سقطت بالتحليل الاولي	.22	
معنوية	4.294	0.398	.54		سقطت بالتحليل الاولي	.23	
معنوية	6.69	0.58	.55		سقطت بالتحليل الاولي	.24	
غير معنوية	1.34	0.23	.56		سقطت بالتحليل الاولي	.25	
معنوية	5.624	0.494	.57		سقطت بالتحليل الاولي	.26	
معنوية	7.843	0.921	.58		سقطت بالتحليل الاولي	.27	
معنوية	7.29	0.567	.59	غير معنوي	1.22	0.122	.28
معنوية	10.51	0.728	.60		سقطت بالاتساق الداخلي	.29	
معنوية	4.34	0.43	.61	معنوية	9.102	0.677	.30
معنوية	12.43	0.76	.62	معنوية	12.22	0.777	.31

قيمة (ت) الجدولية = 1.98 درجة حرية = (98) ومستوى دلالة = (0.05)

ثانياً : علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال:

تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال، وقد تم التأكد من دلالة معنوية الارتباط باستخدام اختبار (ت ر)، إذ ظهر بأن جميع الفقرات دالة احصائياً لان القيمة المحسوبة لها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (98).

ثالثاً: علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمقياس ودرجة المجال، وقد تم التأكد من دلالة معنوية الارتباط باستخدام اختبار (ت ر)، وقد ظهر بأن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً لان القيم الثانية المحسوبة لها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.98) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (98)، والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3)

يبين معامل الارتباط بين درجات المجالات والدرجة الكلية لمقياس القيادة التكيفية وقيمة (ت ر)

مجالات الصلابة النفسية	معامل الارتباط	قيمة (ت ر) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
راس المال الاجتماعي	0.811	13.722	دالة
الحوكمة السيطرة	0.869	17.385	دالة
التمويل البنية التحتية	0.868	17.304	دالة

قيمة (ت) الجدولية = 1.98 درجة حرية = (98) ومستوى دلالة = (0.05)

3-5 مقياس قائمة الضغوط المهنية استعملت قائمة الضغوط المهنية لعمل الاداري في النشاط الرياضي، كوسيلة أساسية لجمع البيانات، والتي صممها (محمد حسن علاوي) (1).

، تتضمن القائمة (36)، عبارة موزعة على (6)، أسباب (عوامل)، هي:

(1) محمد حسن علاوي: مدخل في علم النفس الرياضي، ط7، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2009، ص211.



- 1- أسباب أو عوامل مرتبطة بالعمل مع الإداريين في الاندية .
- 2- أسباب أو عوامل مرتبطة بالإمكانات المادية بالاتحادات .
- 3- أسباب أو عوامل مرتبطة بالراتب الشهري للموظف (العضو) .
- 4- أسباب أو عوامل مرتبطة بالأشراف على المباريات.
- 5- أسباب أو عوامل مرتبطة بالعلاقة بين الموظف (العضو) ، وإدارة النادي .
- 6- أسباب أو عوامل مرتبطة بالعلاقات مع الإداريين (الاعضاء) .

يتم تصحيح القائمة كالآتي :

- بالنسبة للعبارات التي في اتجاه هدف القائمة - التي تشير إلى وجود الضغوط - تمنح الدرجة التي يقوم الموظف (العضو) ، برسم دائرة حولها ، (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) .
- بالنسبة للعبارات التي ليست باتجاه هدف القائمة ، فيتم عكسها على النحو الآتي : { الدرجة (5) تصيح (1) ، الدرجة (4) تصيح (2) ، الدرجة (3) تبقى كما هي ، الدرجة (2) تصيح (4) ، الدرجة (1) تصيح (5) } .

الجدول (4)

العبارات التي في اتجاه هدف القائمة والتي ليست في اتجاه هدف القائمة ، والحد الأقصى والأدنى لدرجة كل عامل ، ودرجة القائمة ككل

ت	العامل أو السبب	أرقام العبارات التي في اتجاه هدف القائمة	أرقام العبارات التي ليست في اتجاه هدف القائمة	مجموع عبارات العامل (السبب)	الحد الأقصى لدرجة العامل	الحد الأدنى للعامل
1	الأول	7 ، 13 ، 19 ، 31	1 ، 25	6	30	6
2	الثاني	2 ، 8 ، 20 ، 32	14 ، 26	6	30	6
3	الثالث	3 ، 15 ، 27 ، 33	9 ، 21	6	30	6
4	الرابع	4 ، 10 ، 16 ، 34	22 ، 28	6	30	6
5	الخامس	11 ، 17 ، 23 ، 29	5 ، 35	6	30	6
6	السادس	6 ، 18 ، 30 ، 36	12 ، 24	6	30	6
7	القائمة ككل			36	180	36

3-6 التجربة الرئيسية

تم اعتماد النتائج التي حصل عليها الباحثون من خلال تطبيق مقياس القيادة التكيفية بصورته النهائية (ملحق 1) ومقياس الضغوط المهنية (ملحق 2) على عينة التطبيق البالغ عددها (24) عضواً اداريا في حساب النتائج النهائية وتحقق بقية اهداف البحث.



3-7 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثون الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الاصدار العشرون ومنها استخرج الآتي: الوسط الحسابي، الخطأ المعياري، معامل الالتواء، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط لبيرسون، معامل اختبار (كا)²، الاختبار التائي لعينتين مستقلتين، اختبار (F) للتجانس، اختبار (ت ر) لمعنوية معامل الارتباط.

4- عرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث

1-4 عرض وتحليل ومناقشة نتائج عينة البحث
2-4 عرض وتحليل ومناقشة قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة معامل الارتباط بين القيادة التكيفية والاضغوط المهنية:

الجدول (5)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي للقيادة التكيفية والاضغوط المهنية لأعضاء الهيئات الادارية لمنطقة الفرات الاوسط بكرة القدم

المعالم الإحصائية	القيادة التكيفية		الاضغوط المهنية	
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الأندية	106,139	12,393	160,616	14,437
الاعضاء	95,839	19,124	164,206	18,238

وللتحقق من الفرضين الأول والثاني تم إيجاد المتوسط الفرضي* للقيادة التكيفية والاضغوط المهنية بوصفه معياراً يمكن المقارنة به وإصدار الحكم.

يتبين من الجدول (5) أن أعضاء الأندية الرياضية في منطقة الفرات الاوسط جميعهم لديهم مستوى ايجابياً من ممارسة القيادة التكيفية يعكس أهمية عناصرها، إذ كان المتوسط الفعلي للقيادة التكيفية لأعضاء الأندية الرياضية (106,139) وبانحراف معياري قدره (12,393) والمتوسط الفعلي للقيادة التكيفية لأعضاء الاتحادات الرياضية (839,95) وبانحراف معياري قدره (19,124) وهما أعلى من المتوسط الفرضي المقابل لهما والبالغ (75)، إذ أن ميزة القيادة التكيفية العالية تظهر من البيئة الداخلية المتشابهة ونوع العمل الذي يمارسه الاعضاء داخل الاندية، وأن المنظمة ذات الأداء والفاعلية العالية يتميز أعضاء هيئاتها الادارية بقيادة تكيفية قوية بين أعضائها.

* المتوسط الفرضي = مجموع أوزان البدائل × عدد الفقرات / عدد البدائل (علاوي، 1998، 146).



كما يتبين من الجدول (4) أن أعضاء الأندية لمنطقة الفرات الاوسط بكرة القدم لديهم فاعلية في معالجة الضغوط المهنية، إذ كان المتوسط الفعلي للضغوط المهنية لأعضاء الأندية الرياضية (160,616) وبانحراف معياري قدره (14,437) والمتوسط الفعلي لأساليب الضغوط المهنية لأعضاء الاندية الرياضية (164,206) وبانحراف معياري قدره (18,238) وهما أعلى من المتوسط الفرضي المقابل لهما والبالغ (150)، وهذا برأي الباحثون له مدلولات إيجابية تؤكد مجملها أن النشاط الرياضي وما يحدث فيه من شوائب واختلافات يمكن وضعها تحت السيطرة من قبل الأعضاء في الاندية الرياضية وهذا ربما يكون ناتجاً عن الخبرة في التعامل، إذ "تلعب التجارب والخبرات الذاتية دوراً كبيراً في تعميق وتقليص حدة الصراع القائم بين الأفراد"⁽¹⁾ ويعتقد الباحثون أن أسلوب المواجهة إذا ما استخدم بفاعلية الفهم المتبادل بين أطراف الصراع كما أن أعضاء الأندية والهيئات الادارية يدركون انه حالما يحل النزاع بطريقة المواجهة يصبح الأفراد أكثر التزاماً تجاه النتيجة من خلال مشاركتهم في حلها.

5- الاستنتاجات والتوصيات

1-5 الاستنتاجات

- 1- ظهور المستوى العالي للقيادة التكيفية لأعضاء الأندية لمنطقة الفرات الاوسط بكرة القدم يعكس أهمية عناصرها.
- 2- وجود فاعلية لأعضاء الأندية لمنطقة الفرات الاوسط بكرة القدم في الضغوط المهنية
- 3- وجود تباين في القيادة التكيفية من وجهة نظر أعضاء الأندية لمنطقة الفرات الاوسط بكرة القدم وكالاتي (التجنب، المقاومة، الخبرة).
- 4- وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين القيادة التكيفية والضغوط المهنية لأعضاء الأندية لمنطقة الفرات الاوسط بكرة القدم
- 5-2 التوصيات
- 1- العمل على تنمية نواحي القوة في خصائص القيادة التكيفية الداعمة للإنجاز الرياضي سواء فيما يتعلق بالتعاون والفاعلية والابتعاد عن ضغوط المهنة.
- 2- اغتنام المزيد من الفرص للتعرف على المزيد من خصائص القيادة التكيفية والتي تسعى الاندية الرياضية لتدعيمها، ومحاولة تنمية البرامج التي تساند الابتعاد عن الضغوط المهنية.
- 3- التأكيد على استخدام الأسلوب الملائم في معالجة الضغوط المهنية من قبل الأعضاء الأندية لمنطقة الفرات الاوسط بكرة القدم ومحاولة السيطرة على الصراعات في بادئ أمرها أو تلافيها.
- 4- زرع وتوليد مستوى عال من القيادة التكيفية لأعضاء الأندية لمنطقة الفرات الاوسط بكرة القدم بما يحقق علاقات حيادية مع الضغوط المهنية ورغبة حقيقية في بناء صراعات إيجابية وبناءة بين الأعضاء.

المصادر العربية

- صلاح الدين محمود علام. القياس والتقويم التربوي والنفسى- اساسياته وتطبيقاته وتوجيهاته المعاصرة، ط1، القاهرة، دار الفكر العربي، 2000.
- الإدارة العامة للإشراف التربوي . دليل المشرف التربوي، المملكة العربية السعودية، وزارة المعارف، 1999.
- علاوي، محمد حسن سيكولوجية القيادة الرياضية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998 .
- حكمت عبد العزيز عفوري: دراسة مقارنة في القيادة التكيفية بين لاعبي دوري النخبة بكرة القدم لأندية بغداد ، جامعة الموصل ، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، المجلد (11) العدد(1)، 2001.

(1) علاوي، محمد حسن سيكولوجية القيادة الرياضية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998، ص34.



ت	الفقرات	لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة
1	بناء علاقات اجتماعية داخل النادي تساعد على تحقيق اهدافه					
2	بناء روابط اجتماعية داخل النادي تساعد على فهم افضل للعوامل الاجتماعية والاقتصادية والبيئية					
3	المشاكل الإدارية احد الأسباب الهامة في تراجع مستوى أداء العمل					
4	الاتصال بين النادي والاتحاد يدعم بشكل مباشر كل أنشطة الوحدة					
5	الاتحاد على إطلاع متواصل بكل الأحداث الرياضية في النادي					
6	الإدارة علاقات اجتماعية تساعد على منح الثقة والفهم المشترك للقيادة					
7	هناك دعم معنوي ومادي من قبل الاتحاد لإدارة الأندية					
8	المصالح الشخصية تلعب دورها في تعامل الاتحاد مع اداراتها					
9	التكؤ في عمل الاتحاد سبب رئيسي في تلكأ العاملين في الأندية					
10	الهيئة الإدارية لا تعطي أهمية كبيرة للجانب الإعلامي في تغطية الأحداث الرياضية .					
11	العمل في الاتحاد هدر للوقت والجهد					
12	بعض المنتسبين في الاتحاد ل يؤدون واجبههم بشكل صحيح وكامل					
13	الروح الجماعية في العمل هي الأساس في إنجاح كل عمل					
14	المشاكل الشخصية من الأسباب الهامة في تراجع مستوى أداء عمل الاتحاد					
15	الخبرة هي المحور الرئيسي لنجاح العمل في أي مهنة					
16	هل يتم إعلامك كعضو قبل الأنشطة التي تقوم بها إدارة الأندية					
17	تحاول أن تكون مطلع على كل الأنشطة الرياضية في الأندية					
18	هناك أندية تشجع العضو في عمله أكثر من غيرها					
19	تنظيم البطولات يعتمد على التنسيق بين الإدارة والاتحادات دون أن يكون هناك دور لك عضو					
20	العلاقات الاجتماعية مع اللاعبين لها دور في أداء عملك بشكل ناجح					
21	مناهج البطولات ليست بمستوى الطموح					
22	اللقاءات بين الاتحاد والإدارة تسهم في حل الكثير من المشاكل والمعوقات التي يواجهها الاعضاء في العمل					
23	النزاعات اختلاف الآراء في العمل له انعكاسات سلبية على مستوى الأداء					
24	تنظيم البطولات والمهرجانات الرياضية يتم بالتنسيق بين الاتحاد وجميع الأندية					
25	التغطية الإعلامية المقروءة لا تسهم كثيراً في تعزيز أهمية العمل وحجمه					
26	لدي الكثير من الوقت لإدارة أعمال الفريق.					