

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

Received: 2/3/2021

Accepted: 18/4/2021

Published: 2021

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

قسم النشاطات الطلابية / الجامعة المستنصرية

تربية بدنية وعلوم رياضة / ادارة وتنظيم

alis_sport@yahoo.com

07703284481

مستخلص البحث:

يسعى البحث الحالي الى التعرف على قياس ابعاد القيادة المرنة لرؤساء الاندية الرياضية من وجهة نظر المدربين. ومن اجل تحقيق اهداف البحث الحالي اتبع الباحث خطوات المنهج الوصفي بدأ بتعريف واضح لمجتمع البحث وعينته بالإضافة الى أداة البحث. وقد حدد الباحث مجتمع البحث بجميع المدربين العاملين في الاندية الرياضية العراقية. أما عينة البحث فقد تضمنت (150) مدرب ومدربة من (10) اندية عراقية مختلفة. أما بخصوص اداة البحث وهي (استبانة القيادة المرنة) فقد قام الباحث ببناء الاستبانة وعرضها على مجموعة الخبراء والمحكمين من اجل تحكيمها, وبعد استخراج الخصائص السايكومترية لأداة البحث الحالي والاطمئنان الى صلاحيتها في التطبيق, تم تطبيقها على عينة البحث وتم التوصل الى النتائج التالية:

1. يمتلك المدراء ورؤساء الاندية العراقية في العينة المذكورة سمات القيادة المرنة في تيسير أمور النادي.

2. يمتلك القادة المرنون سمات العمل الجاد في التعامل مع المدربين والعاملين في النادي.

3. يمتلك المدراء ورؤساء الأندية مجموعة من المهارات في ادارة علاقاتهم الإنسانية مع المحيطين بهم.

الكلمات المفتاحية: القيادة المرنة.

المقدمة :

أن القيادة المرنة هي واحدة من الموضوعات المهمة التي جذبت انتباه العديد من الباحثين، وخاصة في الفترة الأخيرة, على الرغم من ضعف الاهتمام بتطبيق هذا المفهوم في المؤسسات الرياضية من قبل المديرين، بالإضافة إلى أن القيادة المرنة تؤثر على نجاح العمل في أي مؤسسة، فهي تسهم في تحقيق المؤسسة لأهدافها التي تسعى إليها بالإضافة إلى الحفاظ على هذا الوضع الذي وصلت إليه، إذ تستمد القيادة المرنة أهميتها من العنصر البشري، الذي أصبح محور الاهتمام في المؤسسات الرياضية وأهم مورد من مواردها التي تسهم في تحقيق أهدافها، وعلى عكس المتغيرات الأخرى، يصعب السيطرة على سلوك الفرد والسيطرة عليه من التغييرات والتقلبات المستمرة في مشاعره وعواطفه، ولكي تضمن المؤسسة أقصى استفادة من الكفاءات البشرية التي يتعين عليها تحقيق أهدافها، ومن ثم

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

ضمان استدامتها واستمراريتها، يجب أن توفر قيادة إدارية فعالة قادرة على التأثير في سلوك الأفراد ثم دفعهم لأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية (مرزوقي، 2009: 58). تكمن أهمية القيادة أيضًا في تقوية العلاقات الإنسانية الحالية مع المرؤوسين والرؤساء، بالإضافة إلى العمل للحفاظ على التوازن داخل العمل وحل المشكلات بالطرق الحديثة، بالإضافة إلى تبادل الآراء والأفكار مع الآخرين وقبول النقد البناء كما وأن أهمية القيادة المرنة في كونها المحرك الأساسي في حياة الأفراد والشعوب بطريقة عامة والمؤسسات الرياضية بشكل خاص، فهي تمثل ظاهرة اجتماعية نسعى إلى أن يكون لها تأثير على جوانب مختلفة من الحياة، وبدون هذه القيادة لا يمكن للأهداف أن تتحقق، سواء كانت هذه الأهداف مادية أو معنوية، لذلك يمكن الإشارة إلى أن القيادة المرنة هي جوهر المؤسسة الرياضية ولا يمكن أن يكون بدون هذه المؤسسات تقدم أو تطور بدونها.

ومن هنا يمكن تلخيص أهمية البحث الحالي على النحو التالي:

1. الأهمية النظرية:

أ. حيوية وقيمة متغيرات البحث، خاصة وأنها لم تدرس كمجموعة مع بعضهم البعض في أي بحث عراقي أو عربي سابق.

ب- تزويد المكتبة الوطنية ببحث أصيل في مجال إدارة المؤسسات الرياضية، خاصة مع ندرة البحوث في هذا المجال.

2. الأهمية العملية:

أ. تنعكس الأهمية العملية في وصف القيادة المرنة للأفراد في المؤسسات الرياضية، وكذلك معرفة دورها في نجاح هذه المؤسسات في العلاقات الإنسانية والعمل الجاد.

ب. من المتوقع أن تنعكس نتائج البحث بشكل إيجابي على القادة والمرؤوسين لأن المتغيرات سيتم تطبيقها عليهم.

ج. أهمية عينة البحث وهم المدربين المتعاقدين مع الأندية الرياضية، فضلًا عن رأيهم في رؤساء الأندية التابعين لها.

وتكمن مشكلة البحث من خلال ملاحظة الباحث فقدان العديد من المؤسسات الرياضية للقيادة المرنة في عملها، لذا يعتمد معظم القادة على إصدار الأوامر وتوجيههم دون مناقشة أو حوار مع الكوادر التي تعمل معهم في نفس المؤسسة، وقد لاحظ الباحث أن فقدان العديد من المؤسسات الرياضية لنجاحها يرجع إلى فقدان عامل القيادة المرنة في العمل، وهذا ما يؤثر على معنويات العاملين في العمل ودون قيادة مرنة تفقد المؤسسة قدرتها على الاستمرار و حسن الأداء. ويمكن تلخيص مشكلة البحث الحالي في السؤال التالي :

ما هي أبعاد القيادة المرنة لدى رؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين؟

أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي الى التعرف على :

مستوى القيادة المرنة لدى رؤساء الاندية الرياضية من وجهة نظر المدربين.

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

حدود البحث:

1. الحد البشري: رؤساء الأندية والمدربين العاملين في الأندية الرياضية.
2. الحد الزمني: 2019-2020.
3. الحد المكاني: الأندية الرياضية (الممتازة) في العراق.

مصطلحات البحث:

القيادة المرنة: يمثل القدرة على التأثير على الآخرين المشاركين في تحقيق الأهداف المحددة، وهذا يعني أن أساس القيادة يستند على عملية تواصل مستمرة بين القائد والتابعين له، إذ يتبادلون المعرفة والاتجاهات والأفكار على أمل تحقيق الأهداف المرجوة (عبد الوهاب، 2007: 4). وتعرف القيادة المرنة على مجموعة من الخصائص الشخصية، فالقيادة المرنة هي فن التعامل مع الآخرين المحيطين بالقائد، بالإضافة إلى القدرة على كسب احترامهم وثقتهم وتعاونهم معه. (غباين، 2009: 90).

ويعرفها الربيعي إنها أحد العناصر الأساسية في أي مؤسسة لنجاحها وتحقيق أهدافها، فهي تمثل العنصر الأساسي الذي يتحكم في تطوير المؤسسة ومواكبة آخر التطورات، ودون قيادة تفقد المؤسسة قدرتها على الاستمرار و حسن الأداء (الربيعي، 2010: 172).

والقيادة المرنة هي عملية تحكمها الأسس العملية، والتي يمكن من خلالها اختيار سلوك القيادة المناسب وفقاً للظروف التي تمر فيها المؤسسة (عباس، 2008: 11).

فالقيادة المرنة هي أداة المؤسسة لتحقيق أهدافها. ولدى القيادة القدرة على تحقيق هذه الأهداف من خلال التنسيق بين العناصر المختلفة للمؤسسة بالإضافة إلى التكامل بين المدخلات والعمليات والمخرجات، على المستوى الاقتصادي والاجتماعي (طواليه، 2008: 9).

ثانياً: الدراسات السابقة:

1- دراسة (Shadar Oluseyi.A , Hammed 2009) : اثر الدافعية وفاعلية القيادة وإدارة الوقت على أداء الأفراد العاملين. تسعى هذه الدراسة الحالية إلى معرفة تأثير التحفيز وفعالية القيادة وإدارة الوقت على أداء الأفراد العاملين، وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات البحث، استخدم الباحثون الأدوات على عينة من (300) عامل تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، وبعد تطبيق الأدوات وتحليل البيانات، تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. هناك علاقة قوية بين المتغيرات المستقلة (الدافع، فعالية القيادة، إدارة الوقت) والمتغير التابع (أداء الموظف).

2. البديل الأكثر تأثيراً للمتغير التابع هو فعالية القيادة.

2- دراسة (خضير، 2017): سلوك القيادة وانعكاسها على فعالية الأداء: -

تحظى قضية الإدارة اليوم باهتمام واسع، بالنظر إلى أن الإدارة الحديثة تقوم على أسس علمية سليمة تجعل المؤسسة تصل إلى الأهداف التي تريد الوصول إليها، بالإضافة إلى الإدارة التي تجعل المؤسسة تواصل التنافس والبقاء في العمل بشكل جيد.

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

هذا يعني أن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها يرتبط بطريقة أو بأخرى بالزعيم أو القائد الذي يدير العملية الإدارية، إذ أن سلوك القائد الذي يظهر من خلال التفاعلات اليومية مع الأفراد العاملين يؤثر على فعاليتها من خلال توفير الثقة والألفة بينه وبينهم وكذلك إعطاء جزء من مسؤولياته لهم. وقد أظهرت الدراسة أن القيادة الديمقراطية المرنة تساهم في زيادة فعالية أداء الأفراد العاملين عن طريق الحد من مشاعر الخوف والتوتر والقلق بالإضافة إلى الشعور بالراحة. كما أظهرت الدراسة أن الأسلوب الديمقراطي له تأثير وفعالية في رفع الحافز على العمل بين العمال.

التعليق على الدراسات السابقة:

وظف الباحث الدراسات السابقة في أكثر من جانب في دراسته الحالية وهي كما يلي:

1. بلورة مشكلة البحث وأهميته وأهدافه.
2. تحديد بعض الأطر النظرية للدراسة.
3. تحديد مجتمع البحث وعينته.
4. تحديد الوسائل الإحصائية اللازمة للوصول إلى أهداف البحث.

منهج البحث وإجراءاته

يتضمن هذا الفصل وصفاً لمجتمع البحث واختيار عينة تمثيلية له، بالإضافة إلى إعداد فقرات الاستبيان وتحليلها بشكل منطقي وإحصائي، ثم التحقق من الخصائص السيكمترية، وكذلك تقديم الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث. من أجل تحقيق أهداف البحث، اعتمد الباحث في البحث الحالي المنهج الوصفي، لأنه مناسب للدراسة الحالية والإجراءات المتبعة، وأن المنهج الوصفي هو أحد الأساليب الأكثر شيوعاً والمستخدم بشكل كبير في البحوث النفسية. ويعتمد المنهج الوصفي على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع ويعمل على وصفها وصفاً دقيقاً من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفاً رقمياً يوضح مقدار وحجم الظاهرة (عباس وآخرون، 2011: 47). وان المنهج الوصفي هو شكل من أشكال التحليل الذي يشرح ويصور ظاهرة أو مشكلة علمية ومنهجية، ويصنفها ويحللها ويضعها للدراسة بدقة، ولا يهدف إلى وصف الظواهر أو الواقع كما هي، بل الوصول إلى الاستنتاجات والتعميمات التي تسهم في تطوير وفهم الواقع (عبيدات، 2000: 247).

مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع البحث من جميع المدربين المحترفين في الأندية الرياضية العراقية في مختلف الألعاب الرياضية الجماعية النسوية والرجالية في العراق للعام 2019-2020 والبالغ عددهم (150). العينة جزء من المجتمع الأصلي الذي تنشأ منه مشكلة البحث، ويتم اختيارها وفقاً للقواعد العلمية إذ يتم تمثيل المجتمع بشكل صحيح، وعملية اختيار العينة هي عملية أساسية ومهمة في البحث العملي، فهي تحدد وتؤثر على جميع خطوات البحث. يشير معنى عينة البحث إلى تلك العينة التي يتم فيها توزيع خصائص المجتمع بنفس النسب الموجودة في المجتمع (عودة وملكاوي، 1987: 128). ويوضح الجدول التالي توزيع العينة حسب الأندية الرياضية:

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

الجدول (1) التوزيع النسبي لعينة الدراسة بحسب النادي

ت	الخيارات	العدد	%
1	الشرطة	15	10%
2	القوة الجوية	15	10%
3	الزوراء	15	10%
4	النفط	15	10%
5	الكرخ	15	10%
6	نفط الوسط	15	10%
7	بغداد	15	10%
8	الكهرباء	15	10%
9	الطلبة	15	10%
10	الميناء	15	10%
	المجموع	150	100%

كما يوضح الجدول التالي بعض الخصائص الديمغرافية لعينة البحث وهي كما يلي :

جدول (2) المتغيرات الديمغرافية للعينة

المتغيرات	N	%
نوع الجنس		
ذكر	85	57%
انثى	65	43%
المجموع	150	100%

المتغيرات	N	%
العمر		
31 فأقل	40	27%
31-39	31	21%
40-49	30	20%
50-59	24	16%
60 فأكثر	25	16%
المجموع	150	100%

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

المتغيرات	N	%
المؤهل		
بكالوريوس	70	47%
دبلوم عالي	20	13%
ماجستير	30	20%
دكتوراه	30	20%
المجموع	150	100%

المتغيرات	N	%
الخبرة		
5 فأقل	40	27%
6-9	30	20%
10-14	20	13%
15-19	35	23%
20 فأكثر	25	17%
المجموع	150	100%

أداة البحث: استبانة القيادة المرنة :

1-بناء الاستبانة:

بعد مراجعة الباحث بمجموعة من الدراسات السابقة التي تتعلق بمشكلة الدراسة، ومراجعة مجموعة من الاستبيانات للدراسات السابقة، والتماس رأي عينة من الخبراء والمتخصصين من خلال مقابلة غير رسمية، تم بناء الاستبيان وفقاً إلى الخطوات التالية:

1. تحديد المجالات الرئيسية المدرجة في الاستبيان.
 2. صياغة فقرات لكل مجال.
 3. مراجعة الاستبانة بشكل اولي للإشارة إلى ملاءمته لجمع البيانات.
 4. ضبط الاستبانة في البداية حسب الملاحظات المدرجة .
 5. تقديم الاستبانة إلى مجموعة من الخبراء والمتخصصين لإثبات صحة الاستبانة في شكلها الظاهر .
- وبعد الأخذ في الاعتبار ملاحظات المحكمين وتعديلاتهم ، تألفت الاستبانة من (11) فقرة، موزعة في مجالين، الاول (بعد العمل) مع سبع فقرات، والثاني (بعد العلاقات الإنسانية) مع أربعة الفقرات، ولكل فقرة يتم تصنيف البدائل التي تتراوح من الموافقة المطلقة إلى الرفض المطلق، والتي هي على النحو التالي:

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

جدول (3) تصحيح الاستبانة

أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

2. تجربة وضوح الفقرات والتعليمات:

من أجل تحديد وضوح الفقرات والتعليمات، قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة مكونة من (ثلاثين) مدرباً ومدربة خارج عينة التحليل الإحصائي والتطبيق النهائي كما موضح في الجدول التالي:

جدول (4) تجربة وضوح الفقرات والتعليمات

المتغير	العينة
ذكور	15
إناث	15
مجموع	30

وقد اتضح من خلال اجابات العينة والاسئلة الواردة على الفقرات ان التعليمات واضحة وكذلك الفقرات وان متوسط الوقت المطلوب للإجابة على الفقرات هو (ثمان) دقائق.

3. الصدق والثبات :-

الصدق هو سمة سيكومترية مهمة للاستبيان (Ebel، 435 :1972) ، لأنه مؤشر مهم على قدرة الفقرات على قياس ما تم وضعه من أجل قياسه (هاريسون ، 1983 :11) ، ومن خلال الصدق يتم تحقيق الغرض الذي أنشئ من أجله الاستبيان (عودة ، 1988 :235).
استخلص الباحث للاستبيان انواع الصدق التالي:

1. صدق المحكمين:

يعتبر صدق المحكمين إحدى الخطوات الضرورية والمهمة في بناء فقرات الاستبيانات، إذ يشير هذا الصدق إلى المدى الذي تمثله فقرات الاستبيان في السمة الواجب قياسها، بالإضافة إلى صلاحية الفقرات في شكل الظاهر، وعلى الرغم من أن هذا النوع من الصدق مظل وغير دقيق، إلا أنه ضروري ومهم في بداية إعداد الفقرات بسبب عدم وجود مؤشرات إحصائية حول صحة الفقرات (الكبيسي ، 2010 :35). وقد قدم الباحث فقرات الاستبيان إلى مجموعة من الخبراء والمحكمين لتوضيح آرائهم حول صحة الفقرات في شكلها الظاهر. واعتمد الباحث معيار (80 %) من الخبراء كمعيار لبقاء الفقرة، وعلى هذا الأساس، لم يتم اسقاط اي فقرة من الفقرات، كما أخذ الباحث في ملاحظات الخبراء والمحكمين، وتم تعديل الاستبيان في ضوءه.

2. صدق الاتساق الداخلي:

يتفق المتخصصون في القياس النفسي على أهمية الصدق في فقرات الاستبيان، لأن صدق الاستبيان يعتمد على صدق كل فقرة من فقراته، ويمكن استخدام صدق المحكمين لتحديد مدى تمثيل الفقرة وقياس السمة المراد قياسها (عبد الرحمن ، 1998 :184). ومع ذلك، فإن الصدق التجريبي من خلال الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية للاستبيان هو أكثر دقة من صدق المحكمين، لأنه يكشف عن

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

الفقرة التي تقيس نفس المفهوم الذي يقيس الدرجة الكلية للاستبيان، وهذا يعني أن الفقرات متجانسة مع بعضها البعض (كرول ، 1960: 426). بالإضافة إلى ذلك، فإن استبعاد البنود التي ارتباطها الإجمالي ضعيفاً يسهم في رفع صلاحية الاستبيان (سميث، 1966: 70). اعتمد الباحث على حساب صدق الفقرة على معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة ودرجة الاستبيان الإجمالية، والجدول التالي يوضح صحة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان.

جدول (5) إرتباط الفقرة بالدرجة الكلية للاستبيان

رقم الفقرة	إرتباط الفقرة بالدرجة الكلية	رقم الفقرة	إرتباط الفقرة بالدرجة الكلية
1	0.458	7	0.459
2	0.348	8	0.678
3	0.459	9	0.458
4	0.438	10	0.458
5	0.569	11	0.538
6	0.589	(1)	

يلاحظ من خلال قيمة معامل الارتباط المحسوبة ومقارنتها مع القيم الجدولية لمعاملات الارتباط، وجد أن جميع الفقرات تتميز بالاتساق الداخلي وهذا يعني أنها صادقة في قياس ما تم تعيينها له.
الثبات:

الاتساق هو أحد الخصائص السيكومترية المهمة للاستبيانات، مع مراعاة التقدم الواضح للصدق، لأن المقياس الصادق ثابت بالضرورة ، ويمكن القول أن كل استبيان صادق هو ثابت (Imam et al. ، 143 :1990). وقد تم حساب الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ (1951):
تعتمد هذه الطريقة على حساب الارتباطات بين درجات كل فقرات الاستبيان، مع مراعاة أن الفقرة استبيان بحد ذاته، ويشير معامل الاستقرار هنا إلى اتساق الأداء الفردي، أي التجانس بين فقرات الاستبيان (عودة، 2000: 354)، ولاستخراج الاستقرار بهذه الطريقة، قام الباحث بتطبيق معادلة (Fakronbach) على عينة عددها (خمسين) مدرباً ومدربة. وتم التوصل الى قيمة معامل استقرار الاستبانة كما في الجدول التالي:

جدول (6) قيمة الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لاستبيان القيادة المرنة

ت	المجال	قيمة الثبات
1	العمل	0,80
2	العلاقات الانسانية	0.81
	الكلية	0.82

(1) القيمة الجدولية لمعامل الارتباط عند درجة حرية (149) ومستوى دلالة.

0,267 : (0,001) , 0,210 : (0,01) , 0,161 : (0,05)

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

الوسائل الإحصائية:

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي استخدم الباحث الوسائل الإحصائية التالية :

1. الوسط الحسابي
2. الانحراف المعياري
3. معامل الفا كرونباخ
4. معامل ارتباط بيرسون

نتائج البحث

وصف الاجابات وتقييمها لفقرات (القيادة المرنة).

تمثلت نتائج الاحصاءات الوصفية بالوسط الحسابي (Mean) والانحراف المعياري (Std.Deviation) لفقرات موضوع البحث في الاستبانة المصممة لهذا الغرض وكما يلي :
أولاً: تحليل فقرات المتغير الفرعي (بعد العمل) :

جدول (7) نتائج الاحصاءات الوصفية لفقرات بعد العمل

ت	الفقرات	N	Mean	Std.Deviation
1	تناقش القيادة في مؤسستي الأمور التي تخص سياسات العمل مع المرؤوسين	150	4,5	0,6
2	تحفز وترغب العاملين لإنجاز المهام الموكلة اليهم	150	3,5	0,5
3	تشرك المرؤوسين في عملية اتخاذ القرارات	150	4,2	0,8
4	تشبع حاجات المرؤوسين النفسية والاجتماعية	150	4,2	0,6
5	تخلق جواً من الثقة والاندماج بين القادة والمرؤوسين	150	4,4	0,8
6	تفوض جزءاً من الصلاحية إلى المرؤوسين	150	3,8	0,6
7	تُركز على إنجاز العمل وحلّ المشاكل والعقبات	150	4,7	0,9

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss بعد التنظيم يضح من خلال جدول(7) نتائج الاحصاءات الوصفية للقيادة المرنة (بعد العمل) , تراوحت قيم الاوساط الحسابية للفقرات (1-7) ما بين (3.5-4.7), وهي قيم مرتفعة ومقاربة , وقد بلغت أعلى قيمة للأوساط الحسابية (4.7) المتعلقة بالفقرة (7) بانحراف معياري قدره (0,9) مشيراً إلى وجود تناسق وانسجام ما بين اجابات افراد العينة. وهذا يعني أن اغلب أفراد عينة البحث الحالي من المدربين والمدربات بمختلف خصائصهم الديمغرافية يرون ان رؤساء الاندية يمتلكون سمات القائد المرن الذي يسعى الى تحقيق اهداف المؤسسة. ويتفق هذا البعد من نتائج البحث الحالي مع نتائج الدراسات السابقة التي أشارت الى وجود مستوى عالي من سمات القائد لدى رؤساء المؤسسات، وبدون هذه القيادة لا

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

يمكن للأهداف أن تتحقق، سواء كانت هذه الأهداف مادية أو معنوية، لذلك يمكن الإشارة إلى أن القيادة المرنة هي جوهر المؤسسة الرياضية.
ثانياً: تحليل فقرات المتغير الفرعي (بعد العلاقات الإنسانية):
جدول (8) نتائج الإحصاءات الوصفية لفقرات (بعد العلاقات الإنسانية)

ت	الفقرات	N	Mean	Std.Deviation
8	يتدخل القائد في حلّ الصراعات بين المرؤوسين	150	4.2	0.6
9	يبقى القائد على مسافة من المرؤوسين لكنه لا يبقى بمعزل عنهم ويتعامل معهم بعدالة	150	4.6	0.7
10	يؤكد القائد على مراعاة الاختلاف في مراكز المرؤوسين لكنه يدعم كرامة الجميع	150	3.8	0.5
11	يدرك الجميع ادوارهم ومواقعهم في تحقيق الاهداف العامة والخاصة للمنظمة	150	3.4	0.8

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Spss بعد التنظيم .
يتضح من خلال جدول (8) نتائج الإحصاءات الوصفية للقيادة المرنة (بعد العلاقات الإنسانية)، تراوحت قيم الأوساط الحسابية للفقرات (8-11) ما بين (3.4-4.6) ، وهي قيم مرتفعة ومتقاربة، وقد بلغت أعلى قيمة للأوساط الحسابية (4.6) المتعلقة بالفقرة (9) بانحراف معياري قدره (0,7) مشيراً إلى وجود تناسق وانسجام ما بين اجابات أفراد العينة. وهذا يعني ان القادة في الاندية الرياضية يسعون الى امتلاك علاقات انسانية قوية ومتينة مع الآخرين المحيطين بهم خصوصاً مع المدربين العاملين. وكذلك دورهم في نجاح هذه المؤسسات في العلاقات الإنسانية والعمل الجاد. كما أن القيادة المرنة تساهم في زيادة فعالية أداء الأفراد العاملين عن طريق الحد من مشاعر الخوف والتوتر والقلق بالإضافة إلى الشعور بالراحة. وان الأسلوب المرن له تأثير وفعالية في رفع الحافز على العمل. كما يؤكد المعاينة أن العلاقات الإنسانية الطيبة التي تجمع القائد مع مرؤوسيه لها أثر كبير في زيادة فاعلية العاملين من أجل الوصول الى الاهداف (المعاينة, 2007: 294).

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات: بناء على ما سبق يتضح ما يلي:

1. يمتلك المدراء ورؤساء الاندية العراقية في العينة المذكورة سمات القيادة المرنة في تيسير أمور النادي.
2. يمتلك القادة المرنون سمات العمل الجاد في التعامل مع المدربين والعاملين في النادي.
3. يمتلك المدراء ورؤساء الاندية مجموعة من المهارات في ادارة علاقاتهم الإنسانية مع المحيطين بهم.

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

التوصيات:

- بناء على النتائج المتوصل اليها يوصي الباحث بما يلي:
1. العمل على الاهتمام بمفهوم القيادة المرنة وتطبيقاتها في مؤسسات رياضية أخرى.
 2. تفعيل دور العاملين الاخرين المحطين بالقائد في العمل لما يمتلكون من مهارات يمكنها ان تيسر العمل بشكل صحيح .
 3. توسيع مفهوم ونطاق العلاقات الانسانية في العمل الرياضي كونه يسهل ويبسر عملية التواصل بين المرؤوسين والقائد في العمل.
 4. ادخال مفاهيم حديثة ادارية في ادارة المؤسسة الرياضية كونها في تطور مستمر من اجل اللحاق بركب التطور العالمي.

المقترحات:

- بناء على النتائج والتوصيات يقدم الباحث مجموعة من المقترحات.
1. السلوك المتميز وعلاقته بالرضا الوظيفي في المؤسسات الرياضية الخاصة والحكومية.
 2. الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الاتحاد العراقي.

المصادر

1. الربيعي, محمود داود, (2010): التنظيم الاداري في العمل الرياضي , ط2, (النجف الاشرف , دار الضياء للنشر والتوزيع) .
2. الكبيسي, وهيب مجيد, (2010): القياس النفسي بين التنظير والتطبيق , مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي.
3. عباس, انس عبد الباسط, (2008): ادارة الموارد البشرية , ط1, (دار المسيرة للنشر والتوزيع ,الأردن ,عمان).
4. عباس, محمد خليل ونوفل, محمد بكر والعبسي, محمد مصطفى و أبو عواد, فريال محمد, (2011): مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس, ط3 (دار المسيرة للنشر والطباعة, عمان الأردن).
5. عبد الوهاب, محمد, (2007): دور القيادة المحلية في ادارة المعرفة مع الاشارة الى رؤساء المدن المصرية, (مركز دراسات واستشارات الادارة العامة ,كلية الاقتصاد والعلوم السياسية, جامعة القاهرة, مصر).
6. عبيدات, ذوقان وآخرين, (2000): البحث العلمي مفهومه وأدواته , وأساليبه, ط3, (دار أسامه للنشر والتوزيع, الرياض).
7. عودة, احمد سليمان و ملكاوي , فتحي حسن, (1987) : أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية , (مكتبة المنار , ط1 , الزرقاء , الأردن).
8. عودة , احمد سليمان, (1988): القياس والتقويم في العملية التدريسية , ط2, (الأردن : دار الأمل للنشر والتوزيع).
9. عودة, احمد سليمان, (2000) : القياس والتقويم في العملية التدريسية , ط2 , الإصدار الثاني, (الأردن , اربد, دار الأمل للنشر والتوزيع)..

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

10. غباين، عمر محمود، (2009): القيادة الفاعلة والقائد الفعال، (الشارقة، مكتبة الجامعة، أثراء للتوزيع والنشر).
11. عبد الرحمن، سعد، (1998) : القياس النفسي (النظرية والتطبيق) ، ج³ : (عمان ، دار الفكر العربي).
12. مرزوقي، مصطفى السيد، (٢٠٠٩) : نحو قيادة إبداعية لموارد بشرية تنافسية. (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية).
13. دراسة (**Shadar Oluseyi.A , Hammed**) : (2009) اثر الدافعية وفاعلية القيادة وإدارة الوقت على أداء الأفراد العاملين.
14. Ebel. R.L. (1972) Essentials of Educational Measurement. New Jersey, Eugewood Cliffs prentice-all.

Sources

1. Al-Rubaie, Mahmoud Dawood, (2010): Administrative Organization in Sports Work, 2nd Edition, (Al-Najaf Al-Ashraf, Dar Al-Dhia for Publishing and Distribution .
2. Al-Kubaisi, Waheeb Majeed, (2010): Psychological Measurement between Theory and Practice, Misr Mortada Foundation for Iraqi Book.
3. Abbas, Anas Abdul-Basit, (2008): Human Resources Management, 1st Edition, (Dar Al-Masirah for Publishing and Distribution, Jordan, Amman).
4. Abbas, Muhammad Khalil and Nawfal, Muhammad Bakr and Al-Absi, Muhammad Mustafa and Abu Awad, Faryal Muhammad, (2011): Introduction to Research Methods in Education and Psychology, 3rd Edition (Dar Al-Masirah for Publishing and Printing, Amman, Jordan)
5. Abdel-Wahab, Muhammad, (2007): The role of local leadership in knowledge management, with reference to the heads of Egyptian cities, (Center for Studies and Consultation of Public Administration, Faculty of Economics and Political Science, Cairo University, Egypt)
6. Obaidat, Thouqan and others, (2000): Scientific Research, Its Concept, Tools, and Methods, 3rd Edition, (Osama House for Publishing and Distribution, Riyadh).
- 7 Odeh, Ahmed Suleiman and Malkawi, Fathi Hassan, (1987): Fundamentals of Scientific Research in Education and Human Sciences, (Al-Manar Library, 1st floor, Zarqa, Jordan)

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

Odeh, Ahmed Suleiman, (1988): Measurement and Evaluation in the Teaching Process, Volume 2, (Jordan: Dar Al-Amal for Publishing and Distribution).

Odeh, Ahmed Suleiman, (2000): Measurement and Evaluation in the Teaching Process, Edition 2, Second Edition , (Jordan, Irbid, Dar Al-Amal for Publishing and Distribution).

Ghabayen, Omar Mahmoud, (2009): Effective Leadership and Effective Leader, (Sharjah, University Library, Athraa for Distribution and Publishing).

Abdel-Rahman, Saad, (1998): Psychometrics (Theory and Practice), Part 3: (Oman, The House of Arab Thought)

Marzouki, Mustafa El-Sayed, (2009): Towards a Creative Leadership for Competitive Human Resources. (Cairo: Arab Organization for Administrative Development)

A study (Shadar Oluseyi.A, Hammed): (2009) the effect of motivation, leadership effectiveness, and time management on the performance of working individuals.

إبل. (1972) أساسيات القياس التربوي. نيو جيرسي ، بوجود كليفس برنتيس للجميع

الملاحق

أولاً: المعلومات العامة:

1) المركز الوظيفي الحالي:

2) الجنس: ذكر أنثى

3) العمر: 30 سنة فأقل 39-31 49-40

59-50 60 فأكثر

4) المؤهل العلمي:

بكالوريوس

دبلوم عالي ماجستير دكتوراه

قياس أبعاد القيادة المرنة لرؤساء الأندية الرياضية من وجهة نظر المدربين

م.د. علي سلمان عباس

5 سنوات الخدمة الوظيفية:	9-6	14-10	19-15	
5 - فاقل				
20 فأكثر				

(6) القسم او الشعبة التي تعمل بها
 الجزء الثاني: متغيرات الدراسة: القيادة المرنة:
 1- بعد العمل:

ملاحظات المحكم	مدى وضوح الفقرة		مدى انتماء الفقرة للمتغير		الفقرات	ت
	واضح	غير واضح	لا ينتمي	ينتمي		
					يناقش القائد الأمور التي تخص سياسات العمل مع المرؤوسين.	1
					تحفيز وترغيب وتشجيع العاملين لإنجاز المهام الموكلة اليهم.	2
					أشراك المرؤوسين في عملية اتخاذ القرارات.	3
					اشباع حاجات المرؤوسين النفسية والاجتماعية.	4
					خلق جو من الثقة والاندماج بين القادة والمرؤوسين.	5
					تفويض جزء من الصلاحية الى المرؤوسين.	6
					التركيز على انجاز العمل وحل المشاكل والعقبات.	7

2- بعد العلاقات الإنسانية:

ملاحظات المحكم	مدى وضوح الفقرة		مدى انتماء الفقرة للمتغير		الفقرات	ت
	واضحة	غير واضحة	لا ينتمي	ينتمي		
					يتدخل القائد في حل الصراعات بين المرؤوسين.	1
					يبقى القائد على مسافة من المرؤوسين لكنه لا يبقى بمعزل عنهم ويتعامل معهم بعدالة.	2
					يؤكد على مراعاة الاختلاف في مراكز المرؤوسين لكنه يدعم كرامة الجميع.	3
					يدرك الجميع أدوارهم ومواقعهم في تحقيق الأهداف العامة والخاصة للمنظمة.	4

Measuring the dimensions of flexible driving among the heads of sports clubs from the point of view of coaches

Dr. ALI SALMAN ABBAS

Department of Student Activities

Mustansiriyah University

alis_sport@yahoo.com07703284481

Abstract:

The current research seeks to identify the measurement of the dimensions of flexible driving among the heads of sports clubs from the point of view of coaches .In order to achieve the goals of the current research, the researcher followed the steps of the descriptive approach, which began with a clear definition of the research community and its sample in addition to the research tool. The researcher identified the research community with all the trainers working in Iraqi sports clubs. As for the research sample, it included (150) trainers and trainers from (10) different Iraqi clubs.

As for the research tool, which is (flexible driving questionnaire), the researcher built the questionnaire and presented it to a group of experts and arbitrators in order to arbitrate it. After extracting the psychometric properties of the current research tool and reassuring its validity in the application, it was applied to the research sample and the following results were reached:

Based on the above, the following is evident:

- 1 .The managers and heads of Iraqi clubs in the mentioned sample possess the characteristics of flexible leadership in facilitating the affairs of the club
- 2.The flexible leader has the qualities of working hard in dealing with coaches and workers at the club
- 3.Managers and club heads possess a set of skills in managing their human relationships with those around them .

Key Words: flexible driving