

واقع المهارات القيادية لرؤساء اتحادات الكرة الطائرة من وجهة نظر المدربين
 علي فالج حسن
 مديرية تربية القادسية
 أ.د رغداء حمزة سفاح
 جامعة بابل – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
 استلام البحث: ٢٠٢٦/١/٢٠
 قبول البحث: ٢٠٢٦/٢/١٠
Phy322.ali.falah@student.uobabylon.edu.iq
Sajid.almoussawi@qu.edu.iq

أ.د نغم صالح نعمه
 جامعة بابل – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
Phy.nagham.s@uobabylon.edu.iq

ملخص البحث

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع المهارات القيادية لرؤساء الاتحادات الكرة الطائرة من وجهة نظر المدربين ، أما منهجية البحث استخدم الباحثان المنهج الوصفي ، لملائمته طبيعة الدراسة الحالية في حل مشكلة البحث ، أما مجتمع البحث الاصلي فقد تم تحديده والمتمثل برؤساء الاتحادات الرياضية لكرة الطائرة في العراق ، والبالغ عددهم (١٥) فرد يمثلون العينة المستهدفة. كما اشتمل مجتمع البحث كما اشتمل مجتمع البحث على المدربين في اتحادات الكرة الطائرة في العراق يمثلون العينة البحثية والوسيلة للحصول على البيانات الخاصة بمجتمع البحث الاصلي والبالغ عددهم (٢١٤) مدرباً موزعين على (١٥) محافظة ، اما اجراءات الدراسة فقد وزّع الباحثان مقياس المهارات القيادية على عينه التطبيق البالغ عددها على (٨٠) مدرب وبنسبة (٣٧%) موزعة على اتحادات الكرة الطائرة في العراق. من مجتمع البحث الكلي، وبعد جمع البيانات واجراء المعالجات الاحصائية الخاصة بالمقياس الدراسة. استنتج الباحثان تمتع رؤساء الاتحادات الكرة الطائرة في العراق ب (المهارات القيادية). واوصت الدراسة الاستفادة من مقياس المهارات القيادية الذي بناه الباحثان في قياس مستوى المهارات القيادية لرؤساء الاتحادات الكرة الطائرة في العراق.

The reality of the leadership of the heads of the volleyball federations from coaches' point of view of view

Ali Falih Hasam

Dr, Raghdaa Hamza

Dr Nagham Salih Nama

AlQadisyah Education

Collage of physical Education and sports sciences

Collage of physical Education and sports sciences

Abstract

The study aimed to identified to the leadership of skills of the heads of the volleyball federations from the coaches' point of view, as for the methodology , the researchers used the descriptive approach with survey and the, correlational and the predictive studies in solving the research problem, as for the original research society which has identified representing the heads of the volleyball federations in Iraq, who are (١٥) individuals representing the target sample, The research society also included coaches in volleyball federations in Iraq in Iraq they are representing the research sample and the mean to get to the special data concerning with the original research who aren (٢١٤) distributed to ١٥ governorate , as for as the producers of the study the two researchers had distributed the measures of the leadership of skills to the research sample who are (٨٠) coaches by ٣٧ percent distributed to volleyball federations in Iraq, from original research society, after collecting the data and did the statistical processing for study, the researchers, concluded that the heads of the volleyball federations in Iraq have)The leadership skills) The study recommended benefiting from the measures of leadership that used by the researchers in measuring the level of the leadership skills for the heads of the volleyball federations.

Keyword: The leadership skills, The heads of the volleyball federations

١- المقدمة:

شهد العالم الاخير تطوراً ملحوظاً في كافة مجالات الحياة وبعد المجال الرياضي هو واحد من المجالات الحياتية الأساسية إذ يكون دور رؤساء اتحاد الكرة الطائرة هو المنظم والمخطط للعملية الرياضية وهذا يتطلب مهارات وكفايات أدائية, والواجب توافرها لدى رؤساء ليكون الرئيس فعالاً في اداء عمله والتي تمكن الفرد من ممارسة عمله بمستوى محدد من الأداء, وأصبحت المهارات القيادية هي الأكثر طلباً في المؤسسات التي ترغب في شق طريقها نحو النجاح فليس من السهل تعيين قائدًا للفريق أو مشرفاً أو رئيساً, دون التحقق من امتلاك المهارات القيادية القوية, التي تؤهل صاحبها ليستحق كلمة قائد فعال والذي يعمل على احداث التغيير وتحسينه في بيئته الداخلية والوقاية من المشاكل والتصدي للتهديدات الخارجية التي تعرقل عملها والتنبؤ المسبق لحدوثها والاستعداد المبكر لها وإجراء الممارسات التدريبية ووضع المعالجات لها مسبقاً.

من خلال اطلاع الباحث على واقع اتحاد الكرة الطائرة, حيث وجد هنالك تباين في المهارات القيادية, وتعد الاتحادات الرياضية لكرة الطائرة من المؤسسات الإدارية والاجتماعية التي تقتضي ان يكون رئيس الاتحاد متمرساً وممتلكاً للعديد من المهارات القيادية وانها تضم شرائح اجتماعية كبيرة , وان تفاعل هذه الشرائح وتتشابك في البيئة الداخلية او المحيط الخارجي مما يجعل تلك المؤسسات تحتاج الى قائد يمتلك المهارات القيادية, ومن أهم المشكلات ضعف مستوى المهارات القيادية الواجب توافرها لديهم, والتي تؤدي بدورها إلى التذمر والتشكي لدى المدربين , وعدم تقبل الاوامر, ولهذا حاول الباحث دراسة هذه المشكلة في اتحادات الكرة الطائرة في العراق كبيئة بحثية للتعرف على واقع المهارات القيادية فيها .

لذا ارتأى الباحث الخوض في غمار هذه المشكلة. وطرحه التساؤل التالي :

هل يمكن التعرف على واقع المهارات القيادية لرؤساء اتحادات الكرة الطائرة من وجهة نظر المدربين.

٢- الغرض من الدراسة:

يهدف البحث الى :

١- التعرف على المهارات القيادية لرؤساء الاتحادات الكرة الطائرة في العراق من وجهة نظر المدربين.

٣- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

٣-١ منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي , لملائمته طبيعة الدراسة الحالية.

٣-٢ مجتمع البحث وعيناته:

تم تحديد مجتمع البحث الاصلي والمتمثل برؤساء الاتحادات الرياضية لكرة الطائرة في العراق, وبحسب كشف اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية الخاصة بأسماء اتحادات الكرة الطائرة الفرعية, والبالغ عددهم (١٥) فرد يمثلون العينة المستهدفة, كما اشتمل مجتمع البحث على المدربين في اتحادات الكرة الطائرة في العراق الذين يمثلون العينة البحثية والوسيلة للحصول على البيانات الخاصة بمجتمع البحث الاصلي والبالغ عددهم (٢١٤) مدرباً موزعين على (١٥) محافظة وهي: (الديوانية، وكربلاء، و النجف ، و بابل، و المثنى، ذي قار، ميسان، البصرة، واسط، بغداد، ديالى ، الانبار، كركوك، صلاح الدين، نينوى) وتم اختيارهم من مجتمع البحث بطريقة العمدية تمهيداً لتطبيق البحث عليها مثل ما هو مبين في الجدول (١)، لهذا قسمت عينة البحث إلى ما يأتي:

جدول (١) يبين عينات البحث

ت	المحافظة	الكلية	العينات			
			العينات الاستطلاعية	النسبة المنوية	عينات البناء	النسبة المنوية
النسبة المنوية	التطبيق	النسبة المنوية	النسبة المنوية	النسبة المنوية	النسبة المنوية	النسبة المنوية
١	بابل	١٢	/	/	٧	%٥٨
٢	الأنبار	١٤	/	/	١٠	%٧١
٣	بصرة	٣٢	٣	%٩	١٥	%٤٧
٤	بغداد	٣٠	٣	%١٠	١٦	%٥٣
٥	ديالى	٥	/	/	٢	%٤٠
٦	الديوانية	١٢	٢	%١٧	٦	%٥٠
٧	ذي قار	٨	/	/	٥	%٦٢
٨	صلاح الدين	٤	/	/	٢	%٥٠
٩	كربلاء	٣٦	٤	%١١	٢٢	%٦١
١٠	كركوك	٥	/	/	٢	%٤٠
١١	مثنى	١١	/	/	٧	%٦٤
١٢	ميسان	١٤	٢	%١٤	٧	%٥٠
١٣	نجف	٨	/	/	٥	%٦٢
١٤	نينوى	١٦	/	/	١٠	%٦٢
١٥	واسط	٧	/	/	٤	%٥٧
المجموع		٢١٤	١٤	%٧	١٢٠	%٥٦
					٨٠	%٣٧

٣-٣ إجراءات البحث الميدانية :

٣-٣-١ تحديد الهدف من بناء مقياس المهارات القيادية:

أن الهدف من بناء هذا المقياس هو التعرف على ما يملكه رؤساء اتحادات الكرة الطائرة من مهارات قيادية متمثلة بحل المشكلات والمهارات الانسانية والابداع في العمل ، وتحفيز الأفراد، والقدرة على التواصل الفعال، واتخاذ المبادرات في الظروف المختلفة. التي تعمل على تحسين قدرة اتحادات الكرة الطائرة.

٣-٣-٢ تحديد مجالات مقياس المهارات القيادية:

لقد حدد الباحث (٨) مجالات لمقياس المهارات القادية، ووضع تعريفاً إجرائياً لكل مجال من المجالات المقترحة لأجل التعرف على مدى صلاحية تلك المجالات لقياس ما أعدت له وعرضت أغلبها عن طريق استبانة(*) إلكترونية على مجموعة من الأساتذة الخبراء والمختصين في الإدارة الرياضية والإدارة والتنظيم والاختبار والقياس وعلم النفس العام والرياضي الغرض منها تحليل آراء الخبراء إحصائياً والبالغ عددهم (٢٠) خبيراً(**)، استعمل الباحث اختبار (كا^٢) لبيان اتفاق آراء السادة الخبراء والمختصين لمجالات المقياس وكما مبين في الجدول (٢).

جدول (٢)

قيم (كا^٢) المحسوبة لاتفاق السادة الخبراء حول مجالات مقياس المهارات القيادية

ت المجال	المجالات	يصلح	لا يصلح	قيمة كا ^٢	نوع الدلالة
١	مهارة الابداع والتطوير	١٩	١	١٦.٢	معنوي
٢	مهارة حل المشكلات	١٨	٢	١٢.٨	معنوي
٣	المهارات الانسانية	١٩	١	١٦.٢	معنوي
٤	المهارات الفنية	١٧	٣	٩.٨	معنوي
٥	المهارة الادارية	١٢	٨	٠.٨	غير معنوي
٦	المهارات التنظيمية	١١	٩	٠.٢	غير معنوي
٧	مهارات القدرة على التحليل	١٣	٧	١.٨	غير معنوي
٨	مهارات التحفيز	١٢	٨	٠.٨	غير معنوي

قيمة (كا^٢) الجدولية = ٣.٨٤ عند درجة حرية (ن-١) = (٢-١) = ١ ومستوى دلالة (٠.٠٥)

تم تحليل آراء الخبراء إحصائياً باستعمال اختبار (كا^٢) بمستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١)، وبقيمة جدولية (٣.٨٤) وتبين بذلك ان المجالات التي حصلت على موافقة السادة الخبراء والمختصين هي (٤) مجالات هي: (مهارة الابداع والتطوير، مهارة حل المشكلات، المهارات الانسانية، المهارات الفنية) وهي المجالات التي كانت فيها قيم (كا^٢) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية ولصالح الإجابة (تصلح) إذ اعتمد الباحث موافقة (٢٠) خبيراً لصلاحية المجالات، وهم يشكلون نسبة (١٠٠) % من مجموع الخبراء.

(*) ينظر ملحق (١)

(**) ينظر ملحق (٢)

٣-٣-٣ تحديد الأهمية النسبية لمجالات مقياس المهارات القيادية:

يعد تحديد الأهمية النسبية للمجالات ذا فائدة كبيرة لمعرفة في ما إذا كان أحد هذه المجالات أهم من المجال الأخرى وكذلك لتحديد عدد الفقرات المناسبة لكل مجال من مجالات المقياس في ضوء أهميته النسبية لذلك ارتأى الباحث تحديد الأهمية النسبية من خلال عرض استمارة استبيان إلكترونياً لدرجات من (١-٥) يبين فيها أقل درجة من الأهمية وأعلىها على مجموعة من الخبراء والمختصين حيث قام الباحث باستخراج الأهمية النسبية لكل مجال من المجالات الصالحة فقط لمقياس (المهارات القيادية) ويمكن توضيح ذلك وبعد أن أنهى الباحث من جمع استمارات الاستبيان للمقياس، قام بتفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً على ضوء ما تمت الإشارة إليه سابقاً، وعليه تم قبول المجالات التي أهميتها النسبية أكبر من قيمة النسبة المقبولة للمقياس. وكما مبين في جدول (٣)

جدول (٣)

يُبين الأهمية النسبية لمجالات المهارات القيادية

ت	المجالات	عدد الخبراء	مجموع الدرجات	الأهمية النسبية	الملاحظات
١	مهارة الابداع والتطوير	٢٠	٩٣	٩٣%	يعتمد
٢	مهارة حل المشكلات	٢٠	٨٤	٨٤%	يعتمد
٣	المهارات الانسانية	٢٠	٨٤	٨٤%	يعتمد
٤	المهارات الفنية	٢٠	٧٢	٧٢%	يعتمد

٤-٣-٣ إعداد الصيغة الأولية لمقياس المهارات القيادية:

تطلب أعداد الصيغة الأولية للمقياس عدة إجراءات بدأت بعملية بناء فقرات المقياس وتحديد أسلوب صياغة الفقرات وأسسها والشروع بصياغة الفقرات وعرضها على خبير لغوي وأخيراً إعداد تعليمات المقياس وفهم العبارات من المجيبين، وفي ما يأتي وصف لتلك الإجراءات:

١-٤-٣-٣ جمع عبارات مقياس المهارات القيادية:

جمعت فقرات المقياس وأعدت بالاطلاع على العديد من المصادر العلمية والدراسات النظرية المتعلقة بمقاييس الدراسة بعد الاطلاع على العديد من المصادر العلمية والدراسات النظرية والبحوث المتعلقة بمقياس الدراسة، وبعد تحديد مجالات مقياس المهارات القيادية، وبعد البحث واستعراض أهم أساليب جمع عبارات المقياس، تمكن الباحث من الحصول على مجموعة من العبارات وبعد دراسة وتمحيص كبير لنصوص هذه الفقرات وتحليلها تم استبعاد الفقرات المتشابهة مع فقرات أخرى فضلاً عن الفقرات غير الواضحة بالنص وغير المفهومة واستبقى (٤٠) عبارة ليكون عددها النهائي موزعاً على مجالات المقياس الأربعة حسب أهميتها النسبية، وكما مبين في جدول.

جدول (٤)

يُبين النسبة المئوية والأهمية النسبية وعدد عبارات كل مجال من مجالات المهارات القيادية

ت	المجالات	الأهمية النسبية	النسبة المئوية	عدد العبارات
١	مهارة الابداع والتطوير	٩٣	٢٧,٩ %	١١,١ ≈ ١١
٢	مهارة حل المشكلات	٨٤	٢٥,٢ %	١٠ =
٣	المهارات الانسانية	٨٤	٢٥,٢ %	١٠ =
٤	المهارات الفنية	٧٢	٢١,٦ %	٨,٦ ≈ ٩
المجموع		٣٣٣	٩٩,٩	٤٠

٣-٣-٤ تحديد أسلوب وأسس صياغة عبارات مقياس المهارات القيادية:

يجب أن تكون العبارات التي تصاغ ممثلة للمجالات والمقياس قيد البحث، فضلاً عن ارتباطها بهدف الدراسة. وينبغي صياغتها بأسلوب واضح ومفهوم، وعدم اختيار الكلمات الغامضة أو ذات المعاني الكثيرة، كما يجب أن تتصف بالحياد عند الإجابة عليها. ووفقاً لهذه الشروط تم اتباع المنهج العلمي في صياغتها بالشكل الذي يتناسب مع خصوصية العينة المدروسة، لوضع الصيغة الأولية لعبارات مجالات المقياس، كما لتحديد الهدف من بناء المقياس، يجب أن تتوافر في العبارات الخصائص التالية:

- ان لا يستعمل أسلوب نفي النفي في بنية العبارة .
- عدم استعمال الكلمات الغامضة أو ذات المعاني الكثيرة .
- استعمال الاسلوب الموجز الجازم والجمل الغير طويلة.
- العبارة يجب ان تشمل فكرة واحدة .
- وضع بعض العبارات المكررة بصياغة مختلفة لكشف الاجابات التخمينية والمزيفة .
- اختيار بدائل الاجابة ويراعي ان تكون ذات معنى لجميع العبارات.

٣-٣-٤-٣ تحديد صلاحية عبارات مقياس المهارات القيادية:

لمعرفة صلاحية عبارات كل مجال من مجالات الدراسة، أعد الباحث استمارة استبيان تضمنت تعريف اجرائي لكل مجال من مجالات الدراسة والعبارات الخاصة به، وبعد اجراء التعديلات اللغوية بعد ان تم عرضها على المقوم اللغوي تم عرضها على السادة الخبراء البالغ عددهم (٢٠) خبير في اختصاص الادارة العامة والادارة الرياضية والاختبار والمقياس وعلم النفس العام وعلم النفس الرياضي لتحديد صلاحية العبارات . وبعد جمع الاستمارات قام الباحث بتفريغ البيانات بحيث تم استعمال اختبار (كا^٢) للتعرف على العبارات الصالحة من غيرها وقد أظهرت النتائج صلاحية جميع العبارات بواقع (٤٠) عبارة لمقياس المهارات القيادية موزعة على مجالات الدراسة، إذ جاءت قيم (كا) المحسوبة لكل عبارة منها أكبر من القيمة الجدولية البالغة (٣,٨٤) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١). وأخذ الباحث بجميع الملاحظات التي أبدتها الخبراء والمختصون، مثل ما هو مبين في جداول (٥).

جدول (٥)

يبين صلاحية عبارات مقياس المهارات القيادية

ت	المجال	الفقرات	عدد الفقرات	عدد الخبراء		قيمة ك ^٢	الدلالة الإحصائية
				تصلح	لا تصلح		
١	مهارة الابداع والتطور	١-٢-٣-٥-٦-٧-٨-١٠	٨	١٨	٢	١٢.٨	معنوي
		٩-٤	٢	١٧	٣	٩.٨	معنوي
٢	مهارة حل المشكلات	١-٢-٣-٥-٦-٧-٨-٩	٨	١٦	٤	٧.٢	معنوي
		١٠-٤	٢	١٥	٥	٥	معنوي
٣	المهارات الانسانية	١-٣-٤-٦-٧-٨-٩	٧	١٨	٢	١٢.٨	معنوي
		١٠-٥-٢	٣	١٥	٥	٥	معنوي
٤	المهارات الفنية	١-٢-٣-٦-٧-٨-٩-١٠	٨	١٦	٤	٧.٢	معنوي
		٥-٤	٢	١٥	٥	٥	معنوي
		٤٠		المجموع			

قيمة (ك^١) الجدولية عند درجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠,٠٥) يساوي (٣,٨٤)

٣-٣-٤ مقياس المهارات القيادية بصيغته الاولى:

اصبح مقياس المهارات القيادية في صيغته الاولى^(**) يتكون من (٤٠) عبارة موزعة على (٤) مجالات وهي (المهارات الابداع والتطوير، مهارة حل المشكلات، المهارات الانسانية، المهارات الفنية) وكل مجال يتضمن عدد من العبارات بمعدل (١١) عبارة لمجال مهارات الابداع والتطوير و(١٠) عبارات لمجال مهارة حل المشكلات و(١٠) التأثير على الآخرين (٩) عبارات لمجال المهارات الفنية وبخمس بدائل للإجابة (تنطبق تماماً-تنطبق بشكل كبير-تنطبق احياناً-تنطبق بشكل قليل-لا تنطبق تماماً) وتعطى عند التصحيح الدرجات (١،٢،٣،٤،٥) على التوالي.

٣-٣-٥ التجربة الاستطلاعية لمقياس المهارات القيادية:

تعد التجربة الاستطلاعية طريقة لاستكشاف مدى ملائمة اداة البحث المصممة من خلال اختبارها قبل تنفيذها، أي اجراء تجربة استكشافية (استطلاعية) حيث قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية لمقاييس الدراسة على عينة من مجتمع البحث مؤلفة (١٤) من المدربين العاملين في الاتحادات الرياضية للكرة الطائرة في العراق، حيث تكونت من (٣) مدربين من محافظة البصرة و (٣) مدربين من محافظة بغداد و (٢) مدربين من الديوانية و (٤) مدربين من كربلاء و (٢) مدربين من ميسان، وهم خارج عينة البحث وتم توزيع المقياس على العينة يوم الاثنين ٦/٨/٢٠٢٥ يوم الاحد ٦/١٥/٢٠٢٥.

(**) ينظر ملحق (١)

٣-٤-٣ تجربة البناء لمقياس المهارات القيادية:

بعد اتمام إجراءات التطبيق الاستطلاعي قام الباحث بإجراء (تجربة البناء)، تعني عملية البناء وضع الاسس السليمة التي يمكن من خلالها الانطلاق في عملية التطبيق فمن غير البناء الصحيح يبقى المقياس هشاً ولا يمكن الحكم بصدقه في قياس ما وضع من اجله ولا الحكم بصلاحيته استعماله لجميع افراد المجتمع حيث طبقت مقياس الدراسة بصيغتها الاولى، على عينة البناء والبالغة (١٢٠) من المدربين العاملين في الاتحادات الرياضية للكرة الطائرة في العراق، للفترة من ٢٠٢٥/٦/٢٠ ولغاية ٢٠٢٥/٧/١٣، لغرض الحصول على نتائج افضل وتعميمها، بهدف اجراء عملية التحليل الاحصائي بالاعتماد على القدرة التمييزية والاتساق الداخلي، فضلاً عن استخراج مؤشري الصدق والثبات للمقياس

٣-٤-٣ تصحيح عبارات مقياس المهارات القيادية:

أن تحديد طريقة التصحيح (مفتاح التصحيح) لها دور مهم في النتائج النهائية للاختبار ويتمثل تصحيح المقياس بالحصول على الدرجة الكلية للمختبر التي تحسب عن طريق جمع الدرجات التي يحصل عليها على سلم التقدير، "يعني الاداة التي يكشف بها الفاحص عن الاجابات التي تدل على وجود النتيجة التي تقاس، إذ تم استعمال أنموذج (ليكرت) الخماسي إذ يمتاز بسهولة وارتفاع درجة ثباته وصدقه ويسمح للفرد بالتعبير عن اتجاهه نحو كل عبارة في المقياس وقام الباحث بعرض السلم الخماسي المقترح ببدائل الاجابة المصاغة (تنطبق تماماً-تنطبق بشكل كبير-تنطبق احياناً-تنطبق بشكل قليل-لا تنطبق تماماً) ودرجة تصحيح (٥،٤،٣،٢،١) على الخبراء والمختصين^(*) حول صلاحية الأنموذج من عدمها ومدى ملائمة لعينة البحث في الحصول على درجة من خلاله، وكما مبين في الجدول (٦).

جدول (٦)

يبين اسلوب تصحيح العبارات للمقياس

بدائل الاجابة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

٣-٤-٣ الأسس العلمية لمقياس المهارات القيادية :

٣-٤-٣-١ صدق المقياس.

للمصدق انواع عدة وقد استخدم الباحث الطرائق التالية للتحقق من صدق مقياسه.

أولاً: صدق المحتوى:

تحقق الباحث على هذا النوع من الصدق عندما عُرض مقياس الدراسة بمجالاته وفقراته على مجموعة من الخبراء والمختصين لإقرار صلاحية كل فقرة من فقرات مجالات المقياس المرشح للاستعمال.

ثانياً: الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي):

وتحقق هذا الصدق في مقاييس الدراسة عن طريق التحليل الإحصائي لفقرات المقياس وذلك عن طريق :

١-إسلوب المجموعتان (القدرة التمييزية).

أن القدرة التمييزية يقصد بها القدرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة في استمارة المقياس، ويعد اسلوب المجموعتين الطرفيتين وعلاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس اسلوبين مناسبين في عملية تحليل الفقرات لغرض الحصول على فقرات ذات قدرة تمييزية عالية بين الافراد في السمة المراد قياسها ومعامل التمييز بين الافراد ذوي المستويات العليا والدنيا أي قدرتها على التمييز بين الفروق الفردية للأفراد، ولكي يتم

ينظر الملحق (٢)(*)

الحصول على القدرة التمييزية لعبارات المقياس تم تفرغ إجابات عينة البناء الخاصة بالتحليل الإحصائي البالغ عددهم (١٢٠) من المدربين العاملين في الاتحادات الرياضية للكرة الطائرة في العراق، بجدول يتضمن درجات العبارات والمجموع الكلي لدرجات كل مدرب رياضي في العينة إذ تم ترتيبها تنازلياً من أعلى إلى أدنى درجة وعلى وفق الدرجة الكلية، ثم تم استعمال أسلوب المجموعتين الطرفيتين المتساويتين العدد في كل مجموعة (٢٧٪) ويتم اختيار مجموعتين طرفيتين بواقع ٢٧٪ من العينة الكلية التي أخضعت للقياس، مجموعة عليا ومجموعة بالأفراد الحاصلين على أعلى الدرجات، ومجموعة دنيا ممثلة بالأفراد الحاصلين على أوطأ الدرجات، ومن ثم ضرب عدد العينة في نسبة (٢٧٪) لتحديد المجموعة العليا والدنيا منها والتي بلغت (٣٢.٤) إذ قربت إلى (٣٢) ليكون العدد في المجموعة العليا (٣٢) مدرباً رياضياً، وفي المجموعة الدنيا (٣٢.٤) إذ قربت إلى (٣٢) مدرباً رياضياً، ومن ثم تم معالجة نتائج إذ تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المجموعتين في كل مجال من مجالات المقياس، من ثم تطبيق اختبار (t-test) للعينات المستقلة للتعرف على الدلالة الإحصائية للفروق بين المجموعتين العليا والدنيا من خلال مقارنتها بقيمة (ت) الجدولية البالغة (١,٦٧) عند درجة حرية (٦٢) ومستوى دلالة (٠.٠٥).

٢- معامل الاتساق الداخلي:

يعد الاتساق الداخلي النوع الأكثر شيوعاً في مجال التربية الرياضية، يتحقق الاتساق الداخلي عندما تكون السمة أو الصفة المقاسة تشتمل على اختبارات فرعية متعددة، وحاصل جمع هذه الاختبارات الفرعية يعطي صورة عن درجة الاختبار ككل، بأن الاتساق الداخلي هو إشارة للتجانس بين مفردات المقياس وفي جميع الأحوال فهو خطوة لا غنى عنها في بناء المقياس ويعني أن الفقرات المكونة للمقياس تشترك فيما بينها بشكل متسق في تكوين النتيجة النهائية للمقياس، وقد استعمل الباحث هذه الطرق لتمييزها:

➤ علاقة ارتباط درجة العبارة بدرجة المجال والدرجة الكلية للمقياس:

➤ علاقة ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس:

لغرض استخراج معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمجال، وكذلك ارتباطها بدرجة المقياس الكلية قام الباحث باستخراج معاملات الارتباط البسيط (بيرسون) إلى (١٢٠) من أفراد عينة البناء بواسطة الحقيبة الإحصائية (SPSS).

٣-٣-٤-٢ ثبات المقياس وتم حساب الثبات بما يأتي.

أولاً: التجزئة النصفية:

تعد التجزئة النصفية مؤشراً لقياس الاتساق الداخلي للاختبار وفيها يتم الحصول على درجة فرعية لكل من النصفين ثم يتم حساب معامل الارتباط بين هذين النصفين ويكون معامل الارتباط مؤشراً لثبات نصف الاختبار الذي يتم تصحيحه باستخدام معادلة سبيرمان براون. وتعد طريقة التجزئة النصفية من أكثر طرق الثبات استعمالاً، وذلك لاقتصادها في الجهد والوقت واعتمد الباحث بيانات أفراد العينة وتعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس بعد تطبيقه على مجموعة معينة إلى جزئين متساويين وحساب معامل الارتباط بين هذين الجزئين ولهذه الطريقة مميزات هي:

١- "تجنب الفاحص إعادة الفحص أو أعداد الصورة المتكافئة للاختبار.

٢- تلغي أثر التغيرات التي يمكن أن تطرأ على حالة المفحوص العلمية والنفسية والصحية وتؤثر بالتالي من مستوى ادائه للاختبار (١:٩٥).

وبما أن عبارات مقياس المهارات القيادية (٣٨) عبارة، ولحساب معامل الثبات استعمل الباحث معادلة ارتباط (هورست) كون العبارات الفردية غير متساوية مع العبارات الزوجية في المقياس اعلاه، "هورست قدم حلاً إذا كانت عدد العبارات لا يكون متساوياً بين نصفي الاختبار من خلال معادلاته التي تستخدم كمعالجة للتجزئة النصفية بعد استخراج قيمة الارتباط بين النصفين الغير المتساويين، وبعد أن تتم استخراج النسبة المئوية لكل من نصفي المقياس من العدد الكلي لعبارات المقياس". (١٥:٢). حيث بلغ معامل الثبات لنصف الاختبار (٠.٨٧٤)، وحتى نحصل على ثبات كامل للاختبار طبق الباحث معادلة (سبيرمان - براون)، إذ بلغ معامل الثبات (٠.٩٣٣) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس، كما في جدول (٧).

ثانياً: طريقة معامل الفا كرونباخ.

يتم استخدام هذه الطريقة لاستخراج معامل الثبات في الحالات التي يكون فيها تقدير الدرجات مرتبط بنوع استجابة افراد العينة ويعد هذا النوع من الثبات من أكثر المفردات شيوعاً وأكثرها ملائمة للمقياس ويدعى بالتجانس الداخلي، إذ تعتمد فكرة هذه الطريقة على مدى ارتباط قيمة العبارات مع بعضها البعض داخل المقياس وكذلك قيمة ارتباط كل عبارة مع مجموع المقياس ككل، إذ أن معدل مفردات الارتباط الداخلي بين العبارات هو الذي يحدد معامل ألفا كرونباخ، وهذا ما يشير إلى "أن أسلوب وطريقة (الفا كرونباخ) تعتمد على اتساق أداء الفرد من عبارة إلى أخرى، ويشير إلى مدى القوة في الارتباطات بين عبارات المقياس وبذلك سيزودنا بتقدير جيد لمعامل الثبات. ويطبق الباحث معادلة ألفا كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة (١٢٠) من المدربين الرياضيين العاملين في الاتحادات الرياضية للكرة الطائرة في العراق باستعمال الحقيبة الإحصائية (SPSS) وللمقياس وكما مبين في جدول (٧)

جدول (٧)

قيم التجزئة النصفية (معامل الارتباط- معادلة سبيرمان برون) ومعادلة الفا كرونباخ لمقياس المهارات القيادية

المقياس	التجزئة النصفية		معامل الفا كرونباخ
	معامل الارتباط	معادلة سبيرمان وبراون	
المهارات القيادية	٠.٨٧٤	٠.٩٣٣	٠.٩٥٣

٣-٣-٤-١٠ تطبيق المقياس على عينة التطبيق:

بعد أن اكمل الباحث عملية البناء للمقاييس، قام بتطبيقها على عينة التطبيق البالغ عددهم (٨٠) مدرب خارج عينة البناء والتي شكلت نسبة (٣٧%) من مجتمع البحث، وموزعة على اتحادات الكرة الطائرة في العراق. إذ تم تطبيق مقاييس الدراسة (المهارات القيادية) بعباراته (٣٨) من قبل الباحث وفريق العمل المساعد للمدة من (٨/٢٠ / ٢٠٢٥) المصادف يوم الاربعاء الى (٢٠ / ٩ / ٢٠٢٥) المصادف يوم السبت، حيث تم توزيع الاستمارات على عينة التطبيق من خلال استبانة الكترونية والتي تضمنت مقاييس الدراسة (المهارات القيادية) وبصورته النهائية، وأكد الباحث وفريق العمل المساعد على ضرورة قراءة التعليمات والعبارات بدقة والإجابة بصدق وأمانة عن جميع عبارات المقياس، وبعد تطبيق المقياس تم استلام وفحص جميع الاستمارات الالكترونية وبعد ذلك تم تفرغ البيانات للشروع بالإجراءات الإحصائية.

٣-٣-٤-٢ الوسائل الإحصائية والمعادلات المستعملة في البحث:

استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية (spss) لمعالجة البيانات ولحصول على النتائج.

٤-٤ عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

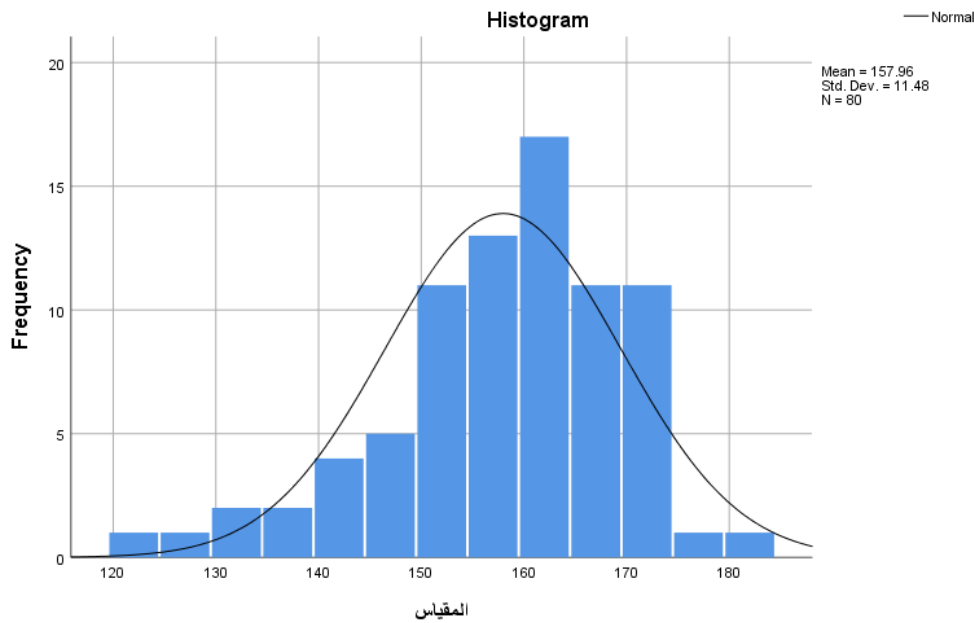
٤-١-٤ عرض الوصف الإحصائي لمقياس المهارات القيادية لعينة التطبيق وتحليلها :

يعرض الباحث الوصف الإحصائي لنتائج مقياس المهارات القيادية قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء، وذلك من أجل التعرف على توزيع عينة التطبيق، إذ تبين أن عينة التطبيق توزعت توزيعاً "طبيعياً" بدلالة معامل الالتواء (٠.٨٣٤-) التي تقع بين (+١) وكما مبين في الجدول (٨).

جدول (٨)

يبين التوزيع الطبيعي لعينة البحث في مقياس المهارات القيادية

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أعلى قيمة	أقل قيمة	معامل الالتواء
المهارات القيادية	١٥٧,٩٦	١١,٤٨٠	١٨٣	١٢٢	-٠,٨٣٤



الشكل (١) يمثل التوزيع الطبيعي لعينة البحث لمقياس المهارات القيادية

٢-٤ عرض نتائج مقياس المهارات القيادية ومجالاته وتحليلها ومناقشتها :

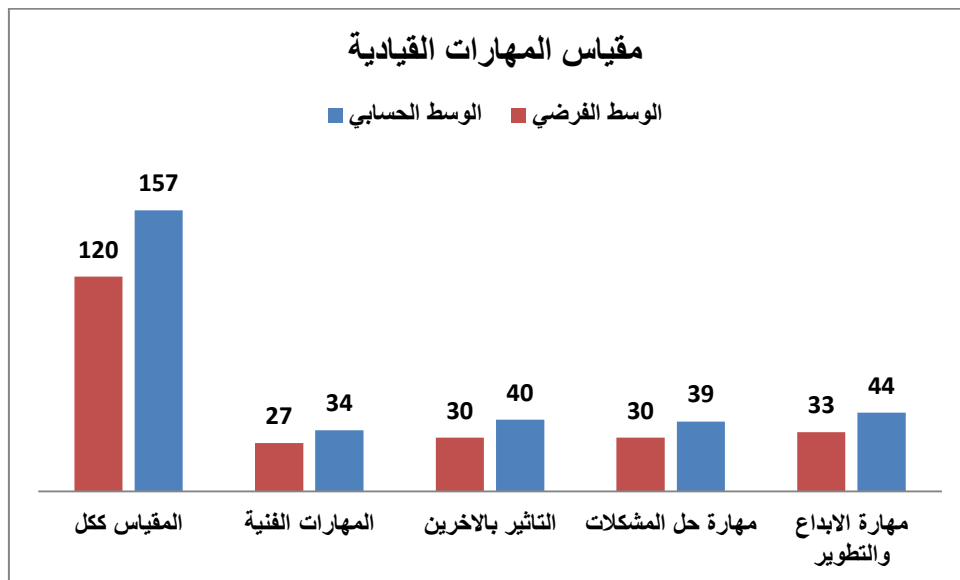
لغرض تحقيق الهدف من المقياس تم تطبيقه على عينة البحث البالغة عددهم (٨٠) مدربين، وكانت النتائج كالآتي:

جدول (٩)

يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (T) ومستوى الدلالة لمقياس المهارات القيادية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T		Sig	الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية		
مهارة الابداع والتطوير	٤٣,٦٣	٤,٥٠١	٣٣	٧٩	٢١,١١٢	١,٩٩٠	٠.٠٠٠	معنوي
مهارة حل المشكلات	٣٩,٤٥	٣,٨٢١	٣٠	٧٩	٢١,٨٠١	١,٩٩٠	٠.٠٠٠	معنوي
المهارات الانسانية	٤٠,٣٩	٤,٠٧٨	٣٠	٧٩	٢٣,٠٠٠	١,٩٩٠	٠.٠٠٠	معنوي
المهارات الفنية	٣٤,٤٩	٣,٦٥٠	٢٧	٧٩	١٩,١٢٨	١,٩٩٠	٠.٠٠٠	معنوي
المقياس ككل	١٥٧,٩٦	١١,٤٨٠	١٢٠	٧٩	٢٩,٥٧٨	١,٩٩٠	٠.٠٠٠	معنوي

معنوي عند مستوى دلالة أصغر من (٠.٠٥).



شكل (٨)

يبين الفروق بين الاوساط الحسابية والاوساط الفرضية لمجالات ومقياس المهارات القيادية

ويبين جدول (٣٦) درجات مقياس المهارات القيادية ، إذ حصل مجال (مهارة الابداع والتطوير) على متوسط حسابي (٤٣,٦٣)، وانحراف معياري (٤,٥٠١)، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمجال بالمتوسط الفرضي للمجال البالغة (٣٣) درجة، تبين أن متوسط درجات المجال أعلى من المتوسط الفرضي للمجال، وهذا يعني أن المدربين في الاتحادات العراقية للكرة الطائرة يتمتعون بمهارة الابداع والتطوير ، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (٢١,١١٢) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة

(٠.٠٠)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٧٩)) واكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٩٠). ويعزو الباحث تمتع رؤساء اتحادات الكرة الطائرة بمهارة الإبداع، لامتلاكهم القدرة الإبداعية والمعرفية التي تساعدهم بطرح حلول وأفكار وبدائل متعددة لمواجهة تجديد أساليب العمل حتى وفي أصعب الظروف، وتطوير آليات التنفيذ بما يتناسب مع التغيرات المستمرة في البيئة الرياضية، والقدرة على تنظيم أفكارهم وتوظيفها بالشكل الصحيح تؤدي بالنتيجة للوصول للأداء الإبداعي وهذا يتفق مع ما ذكره المختار وعدوي، "عملية تذكر واستدعاء المعلومات أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها" (٥٤:١). ويعز الباحث أيضاً ذلك إلى روح المبادرة لديهم ورغبتهم في تحقيق التميز في الاتحاد، وسعيهم الدائم لتبني أساليب جديدة ومبتكرة ومختلفة، لإنتاج طلاقة أفكار غير شائعة في حل المشكلات التي تواجههم، والميل إلى الاهتمام بكل ما هو حديث في المجالات المختلفة في إدارة شؤون الاتحاد وتنظيم فعالياته، والقدرة على تحويل الأفكار المبتكرة إلى واقع ملموس يسهم في تطوير الأداء المؤسسي والفني. فالإبداع يعزز من قدرة الاتحاد على تحقيق التميز في برامج وأنشطته، سواء من خلال إدخال استراتيجيات تدريب حديثة، أو تطوير نظم المعلومات الإدارية، أو تحسين آليات التواصل مع الأندية والمدربين واللاعبين، ويتم ذلك من خلال شخصية مبدعة بالأفكار. وهذا يتفق مع ما ذكره السرور، "الشخصية المبدعة تمتاز بطلاقة الأفكار، والقدرة على الحسم في التقويم وإصدار الأحكام" (٣٣:٢). ويفسر الباحث أيضاً تمتع رؤساء الاتحادات بمهارة الإبداع، حيث من خلالها تُترجم الأفكار والرؤى إلى خطط وإجراءات قابلة للتنفيذ، تسهم في رفع كفاءة الأداء وتحقيق الأهداف بطرق جديدة وفعالة. ويظهر رؤساء اتحادات الكرة الطائرة المبدعون رغبة مستمرة في التعلم، واستعداداً لتبني التقنيات الحديثة وأساليب الإدارة الرياضية الرقمية، مع الحرص على إشراك العاملين في عملية التطوير لضمان استدامة التغيير الإيجابي. وهذا يمثل جوهر التميز في الإدارة الرياضية الحديثة. وهذا ما شار إليه Chang "بات على الإداريين أن يدركوا بأن البقاء وتحدي المنافسة هو مرهون في توليد الأفكار الإبداعية ومنه إلى نتائج مبتكرة بعملية يطلق عليها العملية الإبداعية" (٢٣:٣).

وبين الجدول (٣٦) درجات مجال (مهارة حل المشكلات) بمتوسط حسابي (٣٩,٣١) وانحراف معياري (٣,٨٢١)، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمجال بالمتوسط الفرضي للمجال البالغة (٣٠) درجة، تبين أن متوسط درجات المجال أعلى من المتوسط الفرضي للمجال، وهذا يعني أن الرؤساء في الاتحادات العراقية للكرة الطائرة يتمتعون بمهارة حل المشكلات التي تواجههم أثناء عملهم الإداري، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (٢١,٨٠١) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (٠.٠٠)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٧٩)) واكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٩٠). ويعزو الباحث إلى تمتع رؤساء اتحادات الكرة الطائرة بمهارة حل المشكلات، إذ تمكنهم هذه المهارة من تحليل المشكلات الرياضية والإدارية التي تواجه الاتحاد، وتحديد أسبابها الجذرية، ووضع الحلول المناسبة لها بأساليب مبتكرة تضمن استمرارية الأداء وتطوير العمل الاتحاد، وتعد من المقومات الأساسية للنجاح العمل الإداري والقيادي، إذ تمثل مؤشراً على كفاءتهم في التعامل مع التحديات الميدانية والإدارية التي تواجههم خلال أداء مهامهم. فطبيعة العمل داخل اتحادات اللعبة تتسم بالتغير المستمر، وكثرة المواقف المفاجئة، وتحتاج إلى نشاط من التفكير بسرعة مع المواقف المختلفة. وهذا ما أشار إليه الشامخي، "مهارة حل المشكلات أنه نوع من النشاط العقلي يقوم على التحدي العقلي والمنافسة العقلية بالفرد في هذه المواقف عليه أن يكون جاهز ما موجود ومخزون في الذاكرة العاملة ويقوم بمعالجته واعداده وتجهيز هذا المحتوى لكي يحل المشكلة" (٢٦:٤). ويعزو الباحث أيضاً قدرة رؤساء وأعضاء الاتحاد على تحليل الموقف بدقة، وتشخيص أسباب المشكلة، والبحث عن حلول واقعية ومبتكرة، تُعد سمة من سمات القائد الفعال، ذلك إلى تمتعهم رؤساء اتحادات الكرة الطائرة بدرجة عالية من المرونة الذهنية في التعامل مع المواقف الإدارية والفنية المختلفة، وقدرتهم على تحليل المشكلات ومعالجتها بأساليب مناسبة تتوافق مع طبيعة العمل الرياضي. كما يتميزون بقدرتهم على ضبط النفس في المواقف الصعبة، من خلال جمع المعلومات الدقيقة عن المشكلة وتحديد أسبابها الجوهرية، ثم اختيار البدائل الأنسب لحلها، وتبرز أهمية هذه المهارة في مواقف مثل اختلاف وجهات النظر بين الأعضاء أو المدربين، أو ضعف التعاون من بعض الجهات الإدارية أو الفنية، وهذا يتفق مع ما ذكره عبد الغني، "تشير إلى دور القائد في تحديد المشكلة والعمل على حلها باتخاذ القرار السليم من خلال اعتماده على ما يمتلكه من خبرة واختيار أفضل البدائل المتاحة" (٤١:٥). ويرى الباحث أيضاً أن رؤساء اتحادات الكرة الطائرة يتمتعون بمهارة حل المشكلات إلى ما يمتلكونه من قدرة عالية على التحليل المنطقي للمواقف، والمرونة في التفكير عند مواجهة التحديات المختلفة التي تطرأ أثناء العمل الإداري أو الفني، كما يعود ذلك إلى خبرتهم الطويلة في إدارة الأزمات الرياضية، وقدرتهم على اتخاذ القرارات الصائبة استناداً إلى جمع المعلومات الدقيقة، وتشخيص أسباب المشكلات بموضوعية، وأن هذا التميز في حل المشكلات يعكس نضجهم الإداري وسعة أفقهم المهني، إذ إنهم يتعاملون مع المواقف الصعبة بعقلانية وتوازن انفعالي، مما يتيح لهم اختيار البدائل المناسبة ومعالجة القضايا بأسلوب علمي، وجمع المؤشرات التي تنذر بحدوث مشكلة لأنهم يمتلكون الرؤية الدقيقة لاكتشاف المشكلات قبل حدوثها، والقدرة على التمييز بين أسبابها ونتائجها، وتوقع الحلول الناجحة لها، والحرص على

معرفة أوجه القصور أو الضعف في عملهم والوقاية منها. وهذا يتفق ما اشار اليه الشعلان, "يستطيع الفرد أن يرى ويشعر بالعديد من المشكلات في موقف واحد في نفس الوقت الذي لا يرى فيه الآخرون هذه المشكلات ، وفي هذه الحالة يتميز الفرد بسرعة اكتشاف الأخطاء وتحديد مجالات المشكلات بدقة، ولديه القدرة على التحليل والربط بين الأفكار المتعددة وإقامة العلاقة بين الحقائق بطريقة أفضل من أقرانه في العمل" (٢٨:٦).

وبين الجدول (٣٦) درجات مجال (المهارات الانسانية) بمتوسط حسابي (٤٩,٤٠) وانحراف معياري (٤,٠٧٨)، وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمجال بالمتوسط الفرضي للمجال البالغة (٣٠) درجة، تبين أن متوسط درجات المجال أعلى من المتوسط الفرضي للمجال، وهذا يعني أن رؤساء الاتحادات الرياضية للكرة الطائرة يتمتعون بمهارات الانسانية ، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (٢٣,٠٠٠) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (٠,٠٠٠)، وهي أصغر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٧٩) (واكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٩٠)). ويعزو الباحث ذلك الى قدرة رؤساء اتحادات الكرة الطائرة بمهارات الانسانية، من خلال فهم مشاعر الآخرين واحتياجاتهم، والتعامل معهم بروح من الاحترام والتعاون، بما يعزز الانسجام بين الأعضاء والمدرّبين واللاعبين، والاتصال الفعال، وبناء الثقة المتبادلة، فالتأثير الإيجابي لا يتحقق بالسلطة الإدارية فقط، ولا يقتصر دوره على إصدار الأوامر أو توجيهه والتعليمات ، بل يعتمد على الكاريزما والشخصية، والاحترام المتبادل، والتواصل الفعال وتبادل للمعلومات مع الآخرين والقدرة على استثارة الدوافع الداخلية لدى الافراد، والذي ينعكس إيجابيا على تحقيق الأهداف المرسومة،

وهذا ما اشارت إليه Perry "إن التواصل بجماعات العمل من خلال التفاعل معهم وبشكل ايجابي يؤثر على ابداعهم" (٢٩:٧). ويرى الباحث ايضا ان طبيعة الدور الذي يؤديه رئيس الاتحاد تفرض عليه أن يكون نموذجاً يُحتذى به في سلوكه وانضباطه، وأن يُجسّد القيم الرياضية والمهنية الرفيعة من خلال تعامله اليومي مع مختلف فئات العمل الرياضي، كما أن قدرته على غرس روح التعاون والعمل الجماعي بين المدرّبين واللاعبين والحكام، وتشجيعهم على المبادرة والإبداع، وتجمعهم علاقات يسودها الود وامتلاكهم الإحساس والايمان بأهمية العمل الجماعي ومقدرتهم على تحمل ضغوط العمل، وهذا ما اشارت إليه الفايد، "فأمتلاكهم لمهارات عالية في مجال تخصصهم يجعلهم يعملون بدرجة عالية من التعاون والتفاهم من أجل معالجة موضوع معين داخل المؤسسة وصولاً إلى تحقيق أهدافها" (٨:٨). ويفسر الباحث ايضا أن رؤساء الاتحاد الناجحين يهتمون ببناء علاقات إنسانية إيجابية مع جميع العاملين في منظومة الاتحاد، ويعتمدون أساليب قيادية تقوم على التحفيز والإلهام بدلاً من التوجيه المباشر أو السلطة الرسمية مما يجعلهم أكثر قابلية وتحفيزاً لبذل أقصى الطاقات والإمكانات في تحقيق الأهداف المنشودة للاتحاد التي توجب عليهم امتلاك المهارات في التأثير على الآخرين والعمل بروح الفريق الواحد. وهذا ما اشارت إليه Lynn "أن أهمية المهارات تأتي وتبرز من عدة المقالات التي تبين أهمية المؤسسة وحاجتها لمسؤولين قادرين على معالجة حاجات الأفراد الآخرين واحترامهم والاستماع إلى آراءهم من خلال تحقيق الثقة المتبادلة والعمل كفريق واحد وتقديم الدعم لتحقيق الأهداف" (٩:١٩٠). ويرى الباحث ايضا يتعين على رئيس الاتحاد أن يتصف بمجموعة من السمات المميزة، من أهمها العمل بشكل فعال كعضو داخل المجموعة، والقدرة على الإقناع، والتفاعل الإيجابي مع الآخرين، فهذه الصفات تستند إلى خصائصه النفسية ومهاراته العملية وخبراته المتراكمة، التي ينبغي عليه تطويرها وصقلها باستمرار لتعزيز كفاءته القيادية. وإن امتلاك القائد لهذه المميزات يجعله موضع تقدير وثقة لدى المحيطين به، ويزيد من قدرته على التأثير الإيجابي في الآخرين، الأمر الذي يعزز مكانته القيادية وفاعليته في توجيه وتحفيز فريق العمل نحو تحقيق الأهداف المشتركة. وهذا ما شار إليه مليكي وعناني، "على القائد أن يتمتع بعدد من الصفات منها قوة الجاذبة وقدرته على الإقناع والتفاعل الايجابي مع المحيط، إذ أن هذه الصفات تعتمد على خصائصه النفسية ومهاراته وخبراته التي لا بد عليه من صقلها وتطويرها، الامر الذي يجعله محط انظار الجميع ومؤثراً فيهم" (١٠:٣٤٩).

٥- الاستنتاجات

صلاحية مقياس الدراسة المهارات القيادية التي قام الباحث ببنائها في قياس المهارات القيادية لرؤساء اتحادات الكرة الطائرة من وجهة نظر المدرّبين.

١. اظهرت النتائج ان تطوير الأداء الإداري والفني للاتحاد يعود الى امتلاك رؤساء الاتحادات المهارات في حل المشكلات التي تحدث في الاتحاد .

٢. أظهرت النتائج ان رؤساء اتحادات الكرة الطائرة في العراق يتمتعون بمهارات قيادية واضحة في ادارة الاتحاد الكرة الطائرة مما يعزز النجاح ويُسهم في تحسين جودة الأداء.

٦- المصادر:

- 1- Abdel Mokhtar, Mohamed Khodair, Adawi, Angie Saleh Farid: Stereotypical and Creative Thinking, 1st ed., Center for Development of Graduate Studies and Research, Cairo University, Faculty of Engineering, (2011), p. 54.
- 2- Nadia Hayel Al-Surour: Introduction to Creativity, Amman, Dar Wael for Printing and Publishing, 2002, p. 33.
- 3- Wu, Y., Chang, K., & Sha, X, Computers in Human Behavior Creative performance in the workplace : The roles of Simmelian ties and communication, 2016, P23
- 4- Salem bin Mutair bin Mohammed Al Shamkhi: The role of debates in developing leadership skills among students of higher education institutions in the Sultanate, Master's thesis, Oman, Al Sharqiyah, University of Al Sharqiyah, 2022, p. 26.
- 5- Muhammad Abdul Ghani: Problem-solving and decision-making skills, Cairo, Center for Performance Development and Development for Publishing and Distribution, 2010, p. 41.
- 6- Fahd Ahmed Al-Shaalan. Crisis Management: Foundations, Stages, and Mechanisms, Naif University for Security Sciences, Riyadh, 2002, p. 28.
- 7- Perry-Smith, J. E. & Shalley ,C. E. Effects of Social-Psychological Factors on Creative Performance: The Role of Informational and Controlling Expected Evaluation and Modeling Experience. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 2001, P29.
- 8- Salem Baraka Al-Faydi: (Work teams and their relationship to the performance of employees in security agencies - a comparative study between some security agencies in the city of Riyadh), PhD thesis, Naif Arab University for Security Sciences - Riyadh, 2008, p. 8.
- 9- Wu, Y., Chang, K., & Sha, X, Computers in Human Behavior Creative performance in the workplace : The roles of Simmelian ties and communication, 2016, P23
- 10-Samir Bahaa El-Din Maliki and Hakima Bouanani: The Influence of Opinion Leaders on Behavior, Tlemcen, Journal of the Performance of Algerian Institutions, Issue 12/2017, p. 349.

٧- التوصيات:

- ١- يوصي الباحث بتوفير الامكانيات الضرورية لنجاح العمل الاداري في الاتحادات لتحقيق المهارات القيادية.
- ٢- الاستفادة من مقياس المهارات القيادية التي قام الباحث ببنائها في قياس المهارات القيادية لرؤساء اتحادات الكرة الطائرة من وجهة نظر المدربين
- ٣- امكانية استخدام مقياس الدراسة الحالية لدراسة الاتحادات الرياضية الاخرى.
- ٤- امكانية تعميم النتائج لدراسة الحالية على رؤساء الاتحادات الرياضية الاخرى.

٨-الملاحق :

ملحق (١)

استمارة استبيان آراء السادة الخبراء والمختصين حول صلاحية مجالات المهارات القيادية

المتغير	ت المجال	المجالات	يصلح	لا يصلح	يصلح بعد التعديل
المهارات القيادية	١	مهارة الابداع والتطوير			
	٢	مهارة حل المشكلات			
	٣	المهارات الانسانية			
	٤	المهارات الفنية			
	٥	المهارة الادارية			
	٦	المهارات التنظيمية			
	٧	مهارات القدرة على التحليل			
	٨	مهارات التحفيز			

ملحق (٢)

يبين اسماء الخبراء والمختصين بشأن صلاحية مجالات مقياس المهارات القيادية واهميتها النسبية

ت	الاسم	التخصص	اللقب العلمي	مكان العمل
١	عامر سعيد الخيكاني	علم النفس الرياضي	أ . د	جامعة بابل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
٢	محمد جاسم الياسري	اختبارات وقياس	أ . د	جامعة بابل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
٣	علاء حسين علي	إدارة رياضية	أ . د	جامعة بابل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
٤	علي صكر جابر	علم النفس	أ . د	جامعة القادسية/ كلية التربية
٥	محمد عبد السادة حسن	إدارة رياضة	أ . د	جامعة بابل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
٦	خالد اسود لايخ	إدارة رياضية	أ . د	جامعة المثنى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
٧	صلاح وهاب شاكر	إدارة رياضية	أ . د	جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية

٨	عامر حسين علي	إدارة رياضية	أ. د.	جامعة كربلاء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
٩	إحسان دهش جلاب	إدارة اعمال	أ. د.	جامعة القادسية / كلية الادارة والاقتصاد
١٠	عماد عزيز نشمي	إدارة رياضية	أ. د.	جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
١١	سلام حنتوش رشيد	إدارة رياضية	أ. د.	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الأساسية
١٢	نصير قاسم خلف	إدارة رياضية	أ. د.	جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
١٣	عبد الحليم جبر نزال	إدارة رياضية	أ. د.	جامعة البصرة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
١٤	باسم سامي شهيد	إدارة رياضية	أ. د.	جامعة ذي قار/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
١٥	سلمان عكاب سرحان	علم النفس الرياضي	أ. د.	جامعة الكوفة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
١٦	عدنان نغيش حسن	اختبارات وقياس	أ. م. د.	تربية الديوانية /كلية التربية المفتوحة
١٧	علي محمد جواد الصائغ	إدارة رياضية	أ. م. د.	جامعة الكوفة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
١٨	فلاح عبد الحسين يوسف	إدارة رياضية	أ. م. د.	جامعة واسط/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
١٩	رافقت عبد الهادي حسن	علم النفس الرياضي	أ. م. د.	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية
٢٠	نبيل حسين علي	إدارة رياضية	أ. م. د.	جامعة القادسية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضية