

السلوك القيادي للمديرين الفنيين وعلاقته بدافعية الإنجاز لمدربي السباحة

إعداد

م.د/ محمد أحمد منصور

المدرس بقسم الادارة الرياضية والترويح - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها



جامعة بنها
BENHA UNIVERSITY
Learn Today ... Achieve Tomorrow
كلية التربية الرياضية

SJPSS
المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة
Scientific Journal of Physical Education and Sports Science

ISSN 2682-2687 print
ISSN 2682-2696 online

خطاب نشر

السيد الدكتور/ محمد أحمد منصور

كلية التربية الرياضية - جامعة بنها

تحية طيبة وبعد ،،،،

إيماء إلى البحث المقدم من سيادتكم بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/٣١م بعنوان

السلوك القيادي للمديرين الفنيين وعلاقته بدافعية الإجاز لمدربي السباحة

(فردى) نتشرف بالإفادة بأن البحث قد تم قبوله بعد التحكيم للنشر في المجلة

العلمية 'مجلة علوم التربية البدنية والرياضة' وقد تم تسديد رسوم النشر

بقسيمة رقم " (٠١٢٣٢١٥) بتاريخ ٢٠٢١/٢/٧م.

مع خالص الشكر وأطيب التمنيات بدوام التوفيق

ها نحن لسياحتكم حسن تعاونكم الصادق معنا

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير ...

مدير المجلة

(م.د/ احمد شوقي محمد)

المسئول المالي

ص.د/ محمد

وعمد
عميد الكلية

(د.د/ اسامة صلاح فؤاد)

+2(013)322 73 99

وكيل الكلية لشئون الدراسات
العلية والبحوث

(د.د/ محمد سعد إسماعيل)

" السلوك القيادي للمديرين الفنيين وعلاقته بدافعية الإنجاز لمدربي السباحة "

م.د/ محمد أحمد منصور*

مقدمة البحث:

العملية القيادية الإدارية كما هي عملية إنسانية وإجتماعية وتعاونية , فإنها أيضا عملية تربوية تستهدف من ناحية تربوية وتنمية العاملين بها وتسعى من ناحية أخرى إلى تحقيق الأهداف للمجتمع والمنظمة التعليمية التي توجد بها.

إن الهدف الأساسي لإدارة أي نظام يكمن في وجود قيادة تعني بتوجيه وتنظيم أداء العاملين فيه بهدف تفعيل لمدخلات النظام كافة، لذا فإن ممارسة العمل القيادي تتطلب توافر مجموعة من القدرات، منها القدرة على إرضاء العاملين مع الحفاظ على دور التنظيم في تحقيق أهدافه، كذلك القدرة على اتخاذ القرارات السليمة، فضلاً عن استثمار الإمكانيات المتاحة في التنظيم بحيث تتمكن إدارة التنظيم من إنجاز مهماتها بنجاح تام، لذلك فإن أي تنظيم يظل بحاجة إلى الدراسة والبحث من مختلف الوجوه، وعلى الرغم من وفرة الدراسات والبحوث المتعلقة بالسلوك القيادي بيد أن الحاجة ما زالت ماسة لمزيد من البحوث في هذا المجال، وذلك للفوائد التي تعود بها نتائج هذه الدراسات التي تعزز السلوك القيادي الناجح ومعالجة السلوك القيادي الضعيف، وبالنسبة إلى القيادة التربوية فإن المشكلة الأساسية لا تكمن في انتشار الأفكار الجديدة، بل في جعل الإصلاح التربوي واسع الانتشار، ويتعلق هذا الأمر بتهيئة الظروف والأسس التي تعزز التغيير المؤسسي الناجح والإيجابي، ويتطلب ذلك وجود قادة تربويين يتسمون بالتفكير الإبداعي والابتكاري، كما يتطلب النجاح في المستقبل قادة مؤسسات تربوية يمتازون بخصائص نوعية تختلف جوهرياً عما كان متوقفاً من العقود القادمة مثلاً وما إلى ذلك، لكي يغدو الإصلاح أكثر انسجاماً مع هذا العصر، عصر العولمة، والتطور المتسارع في مختلف الوجوه. (٢٧ : ٩)

والقيادة الناجحة تقاس بمدى كفاءة أداء الفريق , فيصنع القادة الفعالون بيئة قوامها الاحترام المتبادل , كما أنهم يقومون بتحديد الاتجاهات التي سيسلكها موظفونهم في تحقيق اهداف , كما يكون لديهم القدرة على ترغيب الاشخاص في الانضمام إليهم في تحقيق الأهداف , لذا فإن القيادة الحكيمة المتوازنة تقوم على العلاقات الإنسانية , وترتكز على الأفراد , أشخاص أكثر من تركيزها على الجوانب الاقتصادية أو المادية وتهتم بالعلاقات التنظيمية وتوفر المناخ الإجتماعي الذي يوفر لها الظروف المواتية للعمل , كما تهدف إلى

المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها ٢٠٢١/٢/٧م

إشباع حاجات الفرد البيولوجية والنفسية والاجتماعية ، ويسعى الفرد دائماً للأشباعها من خلال ما يحصل عليه من مكاسب تنظيمية في العمل كالأجر والحوافز والمكانة والتقدير والرقى من سلم الوظائف الأعلى .
(٢٤ : ١١٨)

فالقائد الفعال هو الشخص الذى يتفهم بعمق متطلبات المهمة الوظيفية التى تقوم بها جماعته ويقوم بتوزيع الاختصاصات على أفرادها ويسهم فى إعطاء نماذج للقدرة على الإنجاز ورفع روحهم المعنوية ويدفع عنهم ، ويتوقف نجاح التنظيم الإدارى فى تحقيق أهدافه على قيادة الإدارية بوظائفها . (١١ : ٥١)

كما تهدف الإدارة فى المنظمات المتقدمة إلى تنمية العلاقات بين المنظمة والعاملين لضمان استمرار القوى العاملة بها ، وخاصة من ذوى المهارات والتخصصات الحاكمة وتنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد، وإيجاد الدافع لديهم لبذل مزيد من الجهد والأداء وأصبح من الوسائل المهمة لتحقيق ذلك هو تحقيق الرضا عن العمل وتنمية مشاعر الانتهاء والسلوك الانتمائي لدى العامل. (١٢ : ٦٨)

ويشير "محمد جابر" (٢٠٠٧) إلى أنه من الطبيعي أن تسعى المنظمات إلى تحقيق ميزة تنافسية من خلال الاعتماد على مصدرين أساسيين هما التفوق المهاري والموارد التنظيمية ، أما التفوق المهاري فيقصد به مستوى مهارات العاملين فى المنظمة والتي تميزهم عن غيرهم من العاملين فى المنظمات المنافسة ، فى حين يقصد بالموارد التنظيمية كافة الأصول المادية غير البشرية التي تملكها المنظمة. (١١:١٩)

يذكر علاوي (٢٠٠٩) بأنها " استعداد الفرد للتنافس فى موقف ما من مواقف الإنجاز فى ضوء معيار أو مستوى معين من معايير أو مستويات الامتياز وكذلك الرغبة فى الكفاح والنضال للتفوق فى مواقف الإنجاز والتي ينتج عنها نوع معين من النشاط والفاعلية والمثابرة " . (٢١ : ٢٥١)

ويذكر عبداللطيف خليفة (٢٠٠٠) أن الدافع للإنجاز هو أحد الدوافع النفسية الاجتماعية التي تتأثر بالعديد من العوامل الثقافية والاجتماعية، وبالسياق النفسي والاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد بوجه عام، حيث تعكس دافعية الفرد للإنجاز طبيعة التوجهات الاجتماعية التي تحكمه فى الحياة، كما تعكس فى الوقت نفسه مدى إحساسه بالرضا من عدمه فى ضوء قدرته على توظيف هذه الدافعية، ويرى أن الفضل يرجع للعالم الأمريكي هنري موراي H. Murray فى أنه أول من قدم إلينا مفهوم الحاجة إلى الإنجاز Need for Achievement ، بشكل دقيق بوصفه مكوناً مهماً من مكونات الشخصية، وذلك فى دراسته والتي كانت بعنوان " استكشافات فى الشخصية Explorations in Personality ، والتي عرض فيها موراي لعدة حاجات نفسية كان من بينها الحاجة للإنجاز، وعرف الحاجة للإنجاز " بأنها تشير إلى رغبة أو ميل الفرد

المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها ٢٠٢١/٢/٧م

للتغلب علي العقبات، وممارسة القوي والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك"، ويتفق عبداللطيف خليفة (٢٠٠٠) مع Jung (١٩٧٨) في أن تتحدد طريقة إشباع الحاجة للإنجاز في ضوء تصور موراي طبقاً لنوعية الاهتمام والميل، فالحاجة في المجال الجسمي - علي سبيل المثال - تكون علي هيئة رغبة في النجاح للإنجاز في المجال العقلي علي هيئة رغبة في التفوق العقلي أو المعرفي. (١٤ : ٨٤ - ٨٩)

ويعد العنصر البشري هو المورد الأساسي الذي تعتمد عليه المنظمات المتقدمة في تحقيق أهدافها بنجاح ، فالعقل والمجهود البشري هو المسئول الأول عن توليد الأفكار المبتكرة وتطويرها وإخراجها إلى حيز التنفيذ في صورته إنتاج وخدمات ومهما بلغت درجة تطور الآلات والمعدات فسيبقى العنصر البشري هو السبب في إيجادها والقادر على تشغيلها بكفاءة ، ويعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم الحديثة بالغة الأثر في كل من الفرد والمنظمة والمجتمع ، فالفرد عندما يشعر بالرضا ينعكس ذلك على أدائه لعمله فيؤديه بنجاح وينعكس كذلك على جوانب حياته الأسرية والاجتماعية فيشعر بالسعادة والنجاح ، والمنظمة التي يكون موظفوها راضيين عن وظائفهم تتمتع بالإستقرار والقدرة على تحقيق مستويات إنتاجية عالية وتحقيق الأهداف الموضوعية ، والمجتمع الذي يكون أفراداه راضيين عن وظائفهم وجوانب حياتهم الأخرى يكون مجتمعاً متقدماً لذا فإن الفهم الصحيح للرضا الوظيفي ضروري لمصلحة الفرد والمنظمة والمجتمع.(٥ : ٢٠)

مشكلة البحث:

تعد القيادة من أهم ركائز العملية الإدارية ، التي من خلالها يتم تنفيذ السياسات والخطط والبرامج الموضوعية ، وللقيادة بشكل عام نظريات عديدة وأنماط معروفة والتي من شأنها أن يكون لها دورا في الرضا الوظيفي سواء إيجابيا أو سلبيا .

ومن خلال عمل الباحث مدرس دكتور في كلية التربية الرياضية جامعة بنها ومدير فني للسباحة ببعض الأندية الرياضية واهتمامه بالأنماط والأساليب القيادية بالجامعة لما لها من دور فعال في تحقيق الأهداف التربوية ، وبالرغم من تناول هذا الموضوع من قبل بعض الباحثين إلا أنه بحاجة إلى الاهتمام أكبر وبخاصة في النوادي الرياضية ومن هنا تأتي هذه الدراسة للتعرف على السلوك القيادي للمديرين الفنيين في رياضة السباحة وعلاقتها بدافعية الانجاز .

أهمية البحث:

الأهمية العلمية

فتح آفاق جديدة حول أهمية ودور أنماط تحقيق القيادة السائدة لدى المديرين الفنيين فى رياضة السباحة وعلاقتها بدافعية الانجاز .

الأهمية التطبيقية

- ١- تقدم فرصة لوعى ممارستهم وأنماطهم القيادية , وذلك لتوظيف هذه الأنماط بفاعلية .
- ٢- يستفيد منها المديرين الفنيين فى الإطلاع على كل ما هو جديد وحديث فى القيادة ومسايره العصر .
- ٣- تسهم هذه الدراسة فى التعرف على أنماط القيادة السائدة لديهم .
- ٤- قد تفيد فى إظهار أهمية المديرين الفنيين وضرورة أن يسعى المسؤولون , ووضع الخطط والبرامج التى تهدف إلى تطوير القيادات الإدارية.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على السلوك القيادي للمديرين الفنيين وعلاقته بالانجاز لمدربي السباحة وذلك من خلال :

- ١- معرفه مدي ممارسه مديري المنشات الرياضية للتفويض .
- ٢- معرفه مستوي الاداء الوظيفي لدي العاملين بالمنشات الرياضيه .
- ٣- معرفه العلاقة بين متوسطات افراد العينة لدرجه ممارسه التفويض ومتوسط افراد العينة لدرجه مستوي الاداء الوظيفي

تساءلات البحث:

- ١- ما مستوى السلوك القيادي للمديرين الفنيين فى رياضة السباحة ؟
- ٢- ما هى دافعية الانجاز لمدربي السباحة؟
- ٣- ما العلاقة بين السلوك القيادي للمديرين الفنيين ودافعية الانجاز لمدربي السباحة؟

مصطلحات البحث:

نمط القيادة :

هو الأسلوب الذى ينتهجه القائد للتأثير فى سلوك الجماعة والعاملين من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.

السلوك القيادي :

هوجملة الانفعالات التي تظهر في هيئة سلوك تهدف إلى التأثير في الآخرين، أي قدرة القائد على أخذ المبادرة في الموقف الاجتماعي، وكذلك القدرة على التخطيط وتنظيم الأعمال واستشارة التعاون" (٤ : ٦٦٢) .

دافعية الإنجاز: - Achievement Motivation

يذكر محمد حسن علاوي (٢٠٠٩) بأنها " استعداد الفرد للتنافس في موقف ما من مواقف الإنجاز في ضوء معيار أو مستوي معين من معايير أو مستويات الامتياز وكذلك الرغبة في الكفاح والنضال للتفوق في مواقف الإنجاز والتي ينتج عنها نوع معين من النشاط والفاعلية والمثابرة " . (٢١ : ٢٥١)

الدراسات السابقة

١- قام كل من جودلاند GoodlAnd وديون Dion (١٩٩٦م) (٢٨) بدراسة بعنوان "دافع الإنجاز لدى الرياضيين: طبيعة المهمة أو الهدف مقارنة بالقدرة على المشاركة الذاتية" لقد قام خمسة وعشرون (١٤ من الذكور و ١١ من الإناث) من طلاب المنافسات الجامعية ومجالات الرياضيين و ٣٨ (٢٧ من الذكور و ١١ من الإناث) من الرياضيين على مستوى الكلية بالانتهاء من عدد من الاستبيانات ذات التوجه الرياضى (SOQ) وكذلك اختبار القدرات ذو التوجه الرياضى التنافسى (COI) لقياس الفروق فى مستوى أدائهم للمهمة المنوطة بهم وكذلك قدرتهم على المشاركة الذاتية وأيضا يتم قياس المستوى العام لاشتراك الرياضيين ودوافعهم للاشتراك . وكان من المتوقع أن يكون هناك اختلاف بين الرياضيين على المستوى الجامعى وبين الطلاب على مستوى الكلية من ناحية المستوى العام لدافع الإنجاز لديهم ومستوى اشتراكهم فى المهمة ومستوى اشتراكهم الذاتى وأشارت النتائج أن كلا المجموعتين قد اختلفت فى المستوى العام لدوافعهم الإنجازية ولم يختلفوا فى مستوى اشتراكهم فى المهمة أو مستوى اشتراكهم الذاتى ولقد طرحت تلك النتائج للمناقشة فيما يتعلق بنظرية فيكولاس عن دوافع الإنجاز (١٩٨٤م) ولقد بحثت الدراسة الحالية كفاءة وفاعلية (SOQ) فى قياس مستوى الاشتراك فى المهمة ، ولقد تم مناقشة تفسيرات عديدة محتملة لعدم التناسق بين نتائج الأبحاث الحالية وبين نظرية فيكولاس عن دوافع الإنجاز .

٢- دينا كمال محمود وهانى محمد زكريا (٢٠١٦م) (٦) النمط القيادي السائد لدى المديرين والموجهين وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمحافظة القليوبية، التعرف على النمط القيادي السائد لدى المديرين والموجهين تجاه معلمي التربية الرياضية، الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية، استخدم الباحثان المنهج الوصفي ، واشتملت العينة على (١٠٠) مدرس تربية رياضية بإدارة بنها التعليمية

المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها ٢٠٢١/٧/٢ م

بمحافظة القليوبية و(٥٠) موجهة تربية رياضية و(٢٠) مدير مدرسة، وكانت اهم النتائج الأسلوب المتبع من المديرين والموجهين (النمط الديكتاتوري يليه النمط الديمقراطي يليه النمط بالإثابة يليه النمط الإنساني)، وجاءت أبعاد الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية (العلاقة مع الإدارة - الإمكانيات والأدوات والتجهيزات - طبيعة العمل - الراتب الشهري) ذو مستوى منخفض، وجاءت أبعاد الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية (العلاقة مع التوجيه التربوي - الرضا عن الذات) ذو مستوى متوسط، وجاءت (العلاقة مع الزملاء) ذو مستوى مرتفع.

٣- ابو النجا عز الدين محمد (٢٠٢٠م) (١) أنماط السلوك القيادي وعلاقته بالكفاءة التدريسية لمعلمي التربية الرياضية ويهدف البحث الي التعرف علي أنماط السلوك القيادي وعلاقته بالكفاءة التدريسية لمعلمي التربية الرياضية التعرف على أنماط السلوك القيادي وعلاقتها بالكفاءة التدريسية لمعلمي التربية الرياضية بإدارة كفر سعد التعليمية بمحافظة دمياط، واشتملت عينة البحث علي (٣٠) من المعلمين بالمرحل التعليمية المختلفة، وكانت اهم النتائج شيوع النمط الديمقراطي حيث جاءت بدرجة كبيرة وبنسبة (٨٤.٤٠) يليه النمط الديكتاتوري بدرجة متوسطة ونسبة (٦٦.٩٣) يليه النمط الفوضوي بنسبة (٦١.٦٧) كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرجال والنساء من المعلمين في نمط السلوك الديمقراطي لصالح الرجال، بينما توجد فروق غير دالة احصائيا بين أنماط السلوك القيادي (الديكتاتوري، الفوضوي)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي التربية الرياضية.

إجراءات البحث

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته باستخدام الأسلوب المسحي، نظراً لملائمته

لطبيعة عينة البحث.

مجتمع وعينة البحث :

مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث من المديرين الفنيين والمدرسين بحمامات السباحة.

عينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من المديرين في حمامات السباحة وقوامها

(٢٠٠) مدرب، تم إجراء الدراسة الأساسية علي عينة قوامها (١٨٠) مدرب ، كما تم إجراء الدراسة

الاستطلاعية علي عينة قوامها (٢٠) مدرب ، من نفس مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية.

جدول (١)

توصيف العينة

العينة الاستطلاعية	العينة الاساسية	العينة الكلية
٢٠ مدرب	١٨٠ مدرب	٢٠٠ مدرب

أسباب اختيار العينة:

راعي الباحث في اختيار العينة ما يلي :

– أن تكون ممثلة لمجتمع البحث من المدربين في حمامات السباحة .

أدوات جمع البيانات :

استخدم الباحث في جمع البيانات:-

– مقياس السلوك القيادي لمدربي حمامات السباحة "اعداد الباحث"

خطوات بناء مقياس السلوك القيادي للمدربين في حمامات السباحة "اعداد الباحث":

١-مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بالسلوك القيادي ومراجعة قوائم ومقاييس السلوك القيادي.

٢-تم تحديد المحاور المقترحة لمقياس السلوك القيادي من خلال المسح المرجعي ، وقد بلغ عددها سبعة محاور وهى:

- العلاقات الانسانية.
- المهمة .
- تفويض السلطة .
- التحفيز والتدريب.
- تطوير الشخصية.
- الاتصال .
- السلوك الإبداعي .

– تحديد المفهوم النظري الإجرائي لمحاور المقياس المقترحة:

قام الباحث بوضع تعريفات إجرائية للمحاور المقترحة لمقياس السلوك القيادي ، تمهيدا لعرضها على السادة الخبراء والذين بلغ عددهم (١٠) من الأساتذة المتخصصين في الادارة الرياضية والسباحة.

مرفق (١)

- عرض المحاور المقترحة على السادة الخبراء :

قام الباحث بإعداد استمارة استطلاع رأى تضم سبعة محاور ومفهومهم الإجرائي وذلك لعرضها

على الخبراء . مرفق (٢)

جدول (٢)

رأى السادة الخبراء في مدى مناسبة المحاور المقترحة لمقياس السلوك القيادي

(ن=١٠)

م	المحاور	التكرار	النسبة المئوية للموافق
١	العلاقات الانسانية.	١٠	٪١٠٠
٢	المهمة .	٧	٪٧٠
٣	تفويض السلطة .	٨	٪٨٠
٤	التحفيز والتدريب.	٩	٪٩٠
٥	تطوير الشخصية.	٨	٪٨٠
٦	الاتصال .	١٠	٪١٠٠
٧	السلوك الابداعي	١٠	٪١٠٠

يتضح من جدول (٢) أن نسبة موافقة الخبراء على محاور مقياس السلوك القيادي (٩٠٪ ، ١٠٠٪)

للمحاور وقد ارتضى الباحث بجميع المحاور .

- اقتراح عبارات لكل محور من محاور المقياس فى ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور:

قام الباحث بصياغة عبارات المقياس فى ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور، وقد استعان الباحث ببعض مقاييس السلوك القيادي للبحوث السابقة حيث تم الحصول على بعض العبارات منها وتم تعديل صياغتها بما يتناسب مع المديرين الفنيين ، وتم إعداد المقياس فى ضوء الخطوات السابقة، حيث تم إعداد وصياغة العبارات تحت كل محور كلاً حسب طبيعته، وتكونت الصورة الأولية للمقياس من (٤٧)

عبارة. مرفق (٣)

وقد راعى الباحث فى صياغة العبارات ما يلى :

- أن تكون العبارات واضحة ومفهومة.
- ألا توحى العبارة بنوع الاستجابة.
- أن تكون العبارة تؤيد موضوع السلوك القيادي .
- ألا تشتمل العبارة على أكثر من معنى.

المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها ٢٠٢١/٢/٧م

- عرض العبارات الخاصة لكل محور على السادة الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور:

قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على نفس عينة الخبراء التي سبق ذكرها، وذلك بهدف التعرف على:

- مدى سلامة صياغة العبارات المقترحة.
- مدى مناسبة العبارات بكل محور "انتماء العبارة للمحور".
- حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى.

- إعداد شروط وتعليمات تطبيق المقياس، وتحديد فئات الاستجابة على العبارات، ثم توزيع العبارات عشوائياً داخل المقياس، مع استبعاد العناوين الدالة على المحاور:

قام الباحث بوضع المقياس في صورته النهائية والتي تكونت من (٤٧) عبارة حيث قام الباحث باستبعاد العناوين الدالة على المحاور. مرفق (٤)

حساب المعاملات العلمية للمقياس وهي :

- صدق المقياس :
- صدق المحكمين:

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الاول العلاقات الانسانية

ن=١٠

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	يتصرف المدير باعتباره ناطقا رسميا باسم المدربين	١٠	٪١٠٠
٢	يؤكد المدير على الالتزام بالمواعيد المحدده لانجاز العمل	٨	٪٨٠
٣	يعامل المدير جميع المدربين باعتبارهم زملاء له	١٠	٪١٠٠
٤	ينظر المدير بعين المصلحة العامة لرياضة السباحة	٧	٪٧٠
٥	يتابع المدير التزام المدربين بالقواعد والتعليمات المعمول بها	٩	٪٩٠
٦	يشعر المدير المدربين بالراحة حين يتحدثون	١٠	٪١٠٠
٧	يمثل المدير الفني المدربين في الاجتماعات الخارجية	٨	٪٨٠
٨	يضع المدير الفني اقتراحات للتنفيذ	٨	٪٨٠
٩	يقنع المدير الفني المدربين بان افكاره في مصلحة رياضة السباحة ومصحتهم	١٠	٪١٠٠
١٠	يشجع المدير الفني المدربين على العمل باقصى طاقتهم	١٠	٪١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الاول (العلاقات الانسانية)

قد تراوحت بين (٧٠٪، ١٠٠٪) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪، ليكون المحور من ١٠ عبارات .

جدول (٤)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الثانى المهمة

ن=١٠

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	يحرص المدير الفنى على أن يكون دورة واضحا في العمل	١٠	٪١٠٠
٢	يحرص المدير الفنى على ان تكون اتجاهاته واضحة امام الجميع	٩	٪٩٠
٣	يتحكم المدير الفنى ويضبط العمل بشكل حازم	٧	٪٧٠
٤	ياخذ المدير الفنى موافقة المدربين فى الامور المهمة قبل البدء بتنفيذها	٧	٪٧٠
٥	يستطيع المدير الفنى إثارة الحماس لاي مشروع	١٠	٪١٠٠
٦	يسمح المدير الفنى المدربين باخذ دورة القيادى	٨	٪٨٠
٧	يحرص المدير الفنى على سير العمل بشكل سريع	١٠	٪١٠٠
٨	يحافظ المدير الفنى على معايير محددة للاتجاز والابتكار	١٠	٪١٠٠
٩	يسمح المدير الفنى المدربين بممارسة عملهم بحرية	١٠	٪١٠٠
١٠	يتخذ المدير الفنى قرارات صائبة	٨	٪٨٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الثانى (المهمة) قد تراوحت بين (٪٧٠، ٪١٠٠) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٪٧٠، ليكون المحور من ١٠ عبارات.

جدول (٥)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الثالث تفويض السلطة

ن=١٠

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	يفوض المدير الفنى السلطة بناء على الانظمة والتعليمات المتبعة	٨	٪٨٠
٢	يتم متابعة المهام الموقضة للمدير الفنى	١٠	٪١٠٠
٣	يمارس المدير الفنى السلطة التى قام بتفويضها لاحد المدربين خلال فترة التفويض	٧	٪٧٠
٤	يمنح المدير الفنى الصلاحيات للمدربين للتصرف فى المهام الموكلة اليهم	٩	٪٩٠
٥	يوفر تفويض السلطة والصلاحيات فرصا للنمو المهنى والادارى	١٠	٪١٠٠
٦	يوفر المدير الفنى المرونة المناسبة فى اداء المدربين للمهام	١٠	٪١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الثالث (تفويض السلطة) قد تراوحت بين (٪٨٠، ٪١٠٠) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٪٧٠، ليكون المحور من ٦ عبارات.

جدول (٦)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الرابع التحفيز والتدريب

ن=١٠

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	يحفز المدير الفني المدربين على تحمل مسؤولية اعمالهم	١٠	٪١٠٠
٢	يعمل المدير الفني على توفير دورات تدريبية للاعضاء لتطوير مهاراتهم الشخصية في عملهم	٨	٪٨٠
٣	يوفر فرصا جيدة للنمو المهني والاداري	٧	٪٧٠
٤	يقدر المدير الفني الانجازات المهنية للاعضاء بشكل كبير	١٠	٪١٠٠
٥	يطبق المدير الفني نظام المكافآت لتطوير الاعضاء ذاتيا	١٠	٪١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الرابع (التحفيز والتدريب)

قد تراوحت بين (٧٠٪، ١٠٠٪) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪، ليكون المحور من ٥ عبارات.

جدول (٦)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الخامس تطوير الشخصية

ن=١٠

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	يقلد المدير الفني سلوك رؤسائه المميزين لتطوير مهاراته في العمل	٨	٪٨٠
٢	يساعد اسلوب التقليد على تغيير أى سلوك سلبي في العمل	١٠	٪١٠٠
٣	تساعد محاكاة سلوك رؤسائه المميزين على تطوير مهاراته الازمة لاداء عملة	٨	٪٨٠
٤	يهتم المدير الفني بعملة لحرصة الزائد على مستقبل لاعبين السباحة	٧	٪٧٠
٥	يهيئ المدير الفني فرصا جيدة للتطوير الذاتي للمدربين	١٠	٪١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الخامس (تطوير الشخصية)

قد تراوحت بين (٧٠٪، ١٠٠٪) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪، ليكون المحور من ٥ عبارات.

جدول (٦)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور السادس الاتصال

ن=١٠

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	يسمح المدير الفني للمدربين ابداء رأيهم فى امور العمل	٧	٪٧٠
٢	يستشير المدير الفني المدربين فيما يخص المهام الموكلة اليهم	١٠	٪١٠٠
٣	يصغى المدير الفني لمقترحات المدربين بايجابية وياخذ المفيد منها	٨	٪٨٠
٤	يتواصل المدير الفني باستمرار مع المدربين	١٠	٪١٠٠
٥	يقوم المدير الفني على توظيف أنظمة الاتصال الحديثة لمتابعة سير المعلومات	١٠	٪١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور السادس (الاتصال) قد تراوحت بين (٧٠٪، ١٠٠٪) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪، ليكون المحور من ٥ عبارات .

جدول (٦)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور السابع السلوك الابداعى

ن=١٠

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	يشجع المدير الفني المدربين على تطبيق افكار جديدة فى العمل	١٠	٪١٠٠
٢	يفسح المدير الفني للمدربين لتتنوع مهاراتهم فى اداء عملهم	٨	٪٨٠
٣	يتبنى المدير الفني الافكار الابداعية لتى تخدم العمل	٨	٪٨٠
٤	يشجع المدير الفني على الالتحاق ببرامج فى مجال الابداع والابتكار	٧	٪٧٠
٥	يشجع المدير الفني من هم يفكرون خارج اختصاصهم	٨	٪٨٠
٦	يقوم المدير الفني بتجربة الافكار الجديدة فى العمل	١٠	٪١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور السابع (السلوك الابداعى) قد تراوحت بين (٧٠٪، ١٠٠٪) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪، ليكون المحور من ٦ عبارات .

صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٢٠) من المدربين والعاملين بحمامات السباحة من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الاساسية لها نفس المواصفات ثم قام الباحث بحساب معاملات الارتباط لبيرسون بين:-

١- كل عبارة من عبارات الاستبيان ودرجة المحور التي تنتمى اليه.

٢- الابعاد والدرجة الكلية للمقياس .

جدول (٧)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الاول والدرجة الكلية للمحور العلاقات الانسانية

ن=٢٠

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يتصرف المدير باعتباره ناطقا رسميا باسم المدربين	*٠,٣٤٥
٢	يؤكد المدير على الالتزام بالمواعيد المحدده لانجاز العمل	*٠,٣٦٦
٣	يعامل المدير جميع المدربين باعتبارهم زملاء له	*٠,٧٩٠
٤	ينظر المدير بعين المصلحة العامة للرياضة السباحة	*٠,٧٦٩
٥	يتابع المدير التزام المدربين بالقواعد والتعليمات المعمول بها	*٠,٦٨٤
٦	يشعر المدير المدربين بالراحة حين يتحدثون	*٠,٦٨٠
٧	يمثل المدير الفني المدربين في الاجتماعات الخارجية	*٠,٦٧٧
٨	يضع المدير الفني اقتراحات للتنفيذ	*٠,٦٤٥
٩	يقنع المدير الفني المدربين بان افكاره في مصلحة رياضة السباحة ومصحتهم	*٠,٦٤٨
١٠	يشجع المدير الفني المدربين على العمل باقصى طاقتهم	*٠,٧٣٤

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الاول (العلاقات الانسانية) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الاول (العلاقات الانسانية) .

جدول (٨)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية لمحور المهمة

ن=٢٠

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يحرص المدير الفني على أن يكون دورة واضحا في العمل	*٠,٦٧٥
٢	يحرص المدير الفني على ان تكون اتجاهاته واضحة امام الجميع	*٠,٦٥٥
٣	يتحكم المدير الفني ويضبط العمل بشكل حازم	*٠,٦٨٢
٤	ياخذ المدير الفني موافقة للمدربين على الامور المهمة قبل البدء بتنفيذها	*٠,٨٦٩
٥	يستطيع المدير الفني اثاره الحماس لاي مشروع	*٠,٨٦٦
٦	يسمح المدير الفني للمدربين باخذ دورة القيادي	*٠,٧٧٧
٧	يحرص المدير الفني على سير العمل بشكل سريع	*٠,٥٨٦
٨	يحافظ المدير الفني على معايير محددة للانجاز والابتكار	*٠,٦٧١
٩	يسمح المدير الفني للمدربين بممارسة عملهم بحرية	*٠,٦٥٨
١٠	يتخذ المدير الفني قرارات صائبة	*٠,٧٠٢

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها ٢٠٢١/٢/٧م

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني (المهمة) والمحور التي تنتمي إليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني (المهمة) .

جدول (٩)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور تفويض السلطة

ن = ٢٠

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يفوض المدير الفني السلطة بناء لى الانظمة والتعليمات المتبعة	*٠,٦٨٤
٢	يتم متابعة المهام الموفضة للمدير الفني	*٠,٦٥٤
٣	يمارس المدير الفني السلطة التي قام بتفويضها لاحد المدربين خلال فترة التفويض	*٠,٦٨٨
٤	يمنح المدير الفني الصلاحيات للمدربين للتصرف فى المهام الموكلة اليهم	*٠,٥٧٩
٥	يوفر تفويض السلطة والصلاحيات فرصا للنمو المهني والاداري	*٠,٦٧٦
٦	يوفى المدير الفني المرونة المناسبة فى اداء المدربين للمهام	*٠,٧٧٣

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤ =

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث (تفويض السلطة) والمحور التي تنتمي إليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث (تفويض السلطة).

جدول (١٠)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور التحفيز والتدريب

ن = ٢٠

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يحفز المدير الفني المدربين على تحمل مسؤولية اعمالهم	*٠,٧٤٩
٢	يعمل المدير الفني على توفير دورات تدريبية للمدربين لتطوير مهاراتهم الشخصية فى عملهم	*٠,٧٦٤
٣	يوفر المدير الفني فرصا جيدة للنمو المهني والاداري	*٠,٦٧٣
٤	يقدر المدير الفني الانجازات المهنية للمدربين بشكل كبير	*٠,٧٦٩
٥	يطبق المدير الفني نظام المكافآت لتطوير المدربين ذاتيا	*٠,٦٦٤

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤ =

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الرابع (التحفيز والتدريب) والمحور التي تنتمي إليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الرابع (التحفيز والتدريب).

جدول (١٠)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الخامس والدرجة الكلية للمحور تطوير الشخصية

ن = ٢٠

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يقلد المدير الفني سلوك رؤسائه المميزين لتطوير مهاراتة في العمل	*٠,٥٤٦
٢	يساعد اسلوب التقليد على تغيير أى سلوك سلبي في العمل	*٠,٧٥٢
٣	تساعد محاكاة سلوك رؤسائه المميزين على تطوير مهاراتة اللازمة لاداء عملة	*٠,٨٢٥
٤	يهتم المدير الفني بعملة لحرصة الزائد على مستقبل لاعبين السباحة	*٠,٧٤٩
٥	يهيئ المدير الفني فرصا جيدة للتطوير الذاتي للمدربين	*٠,٧١٩

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الخامس (تطوير الشخصية) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الخامس (تطوير الشخصية).

جدول (١٠)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور السادس والدرجة الكلية للمحور الاتصال

ن = ٢٠

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يسمح المدير الفني للمدربين ابداء رايهم في امور العمل	*٠,٧١٩
٢	يستشير المدير الفني المدربين فيما يخص المهام الموكلة اليهم	*٠,٦٨٤
٣	يصغى المدير الفني لمقترحات المدربين بايجابية وياخذ المفيد منها	*٠,٧١٦
٤	يتواصل المدير الفني باستمرار مع المدربين	*٠,٦٧٢
٥	يقوم المدير الفني على توظيف أنظمة الاتصال الحديثة لمتابعة سير المعلومات	*٠,٧١١

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور السادس (الاتصال) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور السادس (الاتصال).

جدول (١٠)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور السابع والدرجة الكلية للمحور السلوك الابداعي

ن=٢٠

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يشجع المدير الفني ا المدربين على تطبيق افكار جديدة فى العمل	*٠,٧٣٩
٢	يفسح المدير الفني للمدربين لتنوع مهاراتهم فى اداء عملهم	*٠,٧٠٥
٣	يتبنى المدير الفني الافكار الابداعية لتي تخدم العمل	*٠,٦٩٣
٤	يشجع المدير الفني على الالتحاق ببرامج فى مجال الابداع والابتكار	*٠,٦٧٠
٥	يشجع المدير الفني من هم يفكرون خارج اختصاصهم	*٠,٧٠٢
٦	يقوم المدير الفني بتجربة الافكار الجديدة فى العمل	*٠,٦٩٦

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤ =

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور السابع (السلوك الابداعي) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لعبارات المحور السابع (السلوك الابداعي).

جدول (١١)

معامل الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس

ن=٢٠

م	المحاور	الارتباط
١	العلاقات الانسانية.	*٠,٦٩٨
٢	المهمة .	*٠,٧٧٨
٣	تفويض السلطة .	*٠,٨٣٣
٤	التحفيز والتدريب.	*٠,٦٩٥
٥	تطوير الشخصية.	*٠,٧٤٧
٦	الاتصال .	*٠,٦٩٠
٧	السلوك الابداعي	*٠,٨١٦

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤ =

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للمقياس ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لمحاور المقياس.

ثبات المقياس :

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة التقنين (العينة الاستطلاعية) وقوامها (٢٠) من المديرين من خارج عينة البحث الأساسية ، وتم حساب معامل الفاكورنباخ بطريقة التجزئة لحساب الثبات:-

جدول (١٢)

معامل الفاكورنباخ لمحاور المقياس

ن=٢٠

م	المحاور	معامل الفاكورنباخ
١	العلاقات الانسانية.	*٠,٨٤٥
٢	المهمة .	*٠,٧٣٦
٣	تفويض السلطة .	*٠,٧٠٠
٤	التحفيز والتدريب.	*٠,٨٤٠
٥	تطوير الشخصية.	*٠,٧٤٤
٦	الاتصال .	*٠,٦٩٨
٧	السلوك الابداعي	*٠,٧٨٩

يوضح الجدول السابق أن معامل الفاكورنباخ قد تراوح ما بين (٠.٦٩٨ ، ٠.٧٩٤) وهي معاملات دال احصائياً مما يؤكد على ثبات محاور المقياس.

جدول (١٣)

قيم الفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس

البيان	القيمة
معامل الارتباط بين الجزئين	*٠,٨٣٤
معامل جتمان	*٠,٨٧٩
معامل الفا للجزء الاول	*٠,٧٦٥
معامل الفا للجزء الثاني	*٠,٧٥٩

معامل الارتباط بين الجزئين (٠.٨٣٤) ومعامل الفا للجزئين الأول (٠.٧٦٥) ومعامل الفا للجزء الثاني (٠.٧٥٩) وهي قيم مرضية لقبول ثبات المقياس.

- مقياس دافعية الانجاز "اعداد الباحث"

خطوات بناء مقياس دافعية الانجاز "اعداد الباحث":

٣- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بالسلوك القيادي ومراجعة قوائم ومقاييس السلوك القيادي.

٤- تم تحديد المحاور المقترحة لمقياس دافعية الانجاز من خلال المسح المرجعي ، وقد بلغ عددها رابع محاور وهي:

- دافع الحاجة للإنجاز
- المثابرة في الأداء
- التخطيط للمستقبل
- الإستقلالية.

- تحديد المفهوم النظري الإجرائي لمحاور المقياس المقترحة:

قام الباحث بوضع تعريفات إجرائية للمحاور المقترحة لمقياس دافعية الانجاز ، تمهيدا لعرضها على السادة الخبراء والذين بلغ عددهم (١٠) من الأساتذة المتخصصين في الادارة الرياضية والسباحة . مرفق (١) عرض المحاور المقترحة على السادة الخبراء:

قام الباحث بإعداد استمارة استطلاع رأى تضم سبعة محاور ومفهومهم الإجرائي وذلك لعرضها على الخبراء . مرفق (٥)

جدول (١٤)

رأى السادة الخبراء فى مدى مناسبة المحاور المقترحة لمقياس دافعية الانجاز

(ن=١٠)

م	المحاور	التكرار	النسبة المئوية للموافق
١	دافع الحاجة للإنجاز	١٠	٪١٠٠
٢	المثابرة فى الأداء	١٠	٪١٠٠
٣	التخطيط للمستقبل	٧	٪٧٠
٤	الإستقلالية	٨	٪٨٠

يتضح من جدول (١٤) أن نسبة موافقة الخبراء على محاور مقياس دافعية الانجاز (٧٠٪) ،

١٠٠٪) للمحاور وقد ارتضى الباحث بجميع المحاور.

- اقتراح عبارات لكل محور من محاور المقياس في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور:
قام الباحث بصياغة عبارات المقياس في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور، وقد استعان الباحث ببعض مقاييس دافعية الانجاز للبحوث السابقة حيث تم الحصول على بعض العبارات منها وتم تعديل صياغتها بما يتناسب مع عينة البحث ، وتم إعداد المقياس في ضوء الخطوات السابقة، حيث تم إعداد وصياغة العبارات تحت كل محور كلاً حسب طبيعته، وتكونت الصورة الأولية للمقياس من (٣٣) عبارة. مرفق (٦)

وقد راعى الباحث في صياغة العبارات ما يلي :

- أن تكون العبارات واضحة ومفهومة.
- ألا توهي العبارة بنوع الاستجابة.
- أن تكون العبارة تؤيد موضوع دافعية الانجاز .
- ألا تشتمل العبارة على أكثر من معنى.

- عرض العبارات الخاصة لكل محور على السادة الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور:

قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على نفس عينة الخبراء التي سبق ذكرها، وذلك بهدف التعرف على:

- مدى سلامة صياغة العبارات المقترحة.
- مدى مناسبة العبارات بكل محور "انتماء العبارة للمحور".
- حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى.

- إعداد شروط وتعليمات تطبيق المقياس، وتحديد فئات الاستجابة على العبارات، ثم توزيع العبارات عشوائياً داخل المقياس، مع استبعاد العناوين الدالة على المحاور:

قام الباحث بوضع المقياس في صورته النهائية والتي تكونت من (٣٣) عبارة حيث قام الباحث باستبعاد العناوين الدالة على المحاور. مرفق (٧)

حساب المعاملات العلمية للمقياس وهي :

- صدق المقياس :
- صدق المحكمين :

جدول (١٥)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الاول دافع الحاجة للإنجاز

ن=١٠

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	يحدد المدير الفني الأعمال في ضوء جدول زمني	١٠	٪١٠٠
٢	يبدل المدير الفني جهدا كبيرا حتى نصل إلى الهدف المطلوب.	١٠	٪١٠٠
٣	المدير الفني متميز في العمل الإداري	٧	٪٧٠
٤	يساهم المدير الفني في عمل أشياء جديدة تساعد في الإنجاز والابتكار	٩	٪٩٠
٥	يرفض الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير و البحث	١٠	٪١٠٠
٦	يرى المدير الفني ان الإستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت	٧	٪٧٠
٧	يعمل المدير الفني علي وضع الخطط المستقبلية دون مساعدة	٨	٪٨٠
٨	يشعر المدير الفني بالسعادة عندما يخطط للأعمال التي ينوي القيام بها .	٨	٪٨٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الاول (دافع الحاجة

للإنجاز) قد تراوحت بين (٧٠٪، ١٠٠٪) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪ ، ليكون المحور من ١٠ عبارات.

جدول (١٦)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الثانى المثابرة في الاداء

ن=١٠

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	يطلب المدير الفني من العاملين المثابرة في أداء الأعمال	١٠	٪١٠٠
٢	يرغب في أداء المهام الصعبة والتي تتميز ببعض المخاطر	٨	٪٨٠
٣	يعتبر المدير الفني الاستمرار و المثابرة من أنسب الطرق لحل المشكلات	٧	٪٧٠
٤	يعمل المدير الفني على الالتزام بقوانين العمل التي تخلق جوا مريحا	١٠	٪١٠٠
٥	لا ينظر المدير الفني إلى الفشل عند أداء عمل ما	١٠	٪١٠٠
٦	يساهم في نشر المهارات الجديدة التي تعلمها لجميع المدربين	٧	٪٧٠
٧	يحرص المدير الفني على الإلتزام بالسلوك الذي يتطلبه النادي	٧	٪٧٠
٨	يسعى المدير الفني لمعرفة الجديد لأنه أفضل الطرق للتقدم في العمل	٨	٪٨٠
٩	يحرص على زيادة جهوده لتحقيق مستوي أفضل .	١٠	٪١٠٠
١٠	يشعر باحترامه لذاته وللآخرين عند الوصول للمستوي المطلوب.	١٠	٪١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الثانى

(المثابرة في الاداء) قد تراوحت بين (٧٠٪، ١٠٠٪) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪ ، ليكون المحور من

١٠ عبارات.

جدول (١٧)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الثالث التخطيط للمستقبل

ن=١٠

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	يسعى إلى وضع خطط في كل عمل يقوم به .	٧	٪٧٠
٢	يرى المدير الفني أن التخطيط للمستقبل لا يشغلنا كثيراً.	٨	٪٨٠
٣	دائماً ما يضع لكل فترة زمنية هدف لكي يقوم بتحقيقه.	١٠	٪١٠٠
٤	التخطيط يضيع من وقت العمل لذا يفضل الحياة الروتينية.	٧	٪٧٠
٥	يهتم دائماً بالوقت الحالي ولا يهتم بما في المستقبل.	١٠	٪١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الثالث (التخطيط

للمستقبل) قد تراوحت بين (٧٠٪ ، ١٠٠٪) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪ ، ليكون المحور من ٦ عبارات.

جدول (١٨)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الرابع الاستقلالية

ن=١٠

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	يأخذ آراء الآخرين في العمل.	١٠	٪١٠٠
٢	يعطي النادي المدير الفني الحرية في اتخاذ بعض القرارات.	٨	٪٨٠
٣	المدير الفني لديه القدرة على تحمل النقد	١٠	٪١٠٠
٤	يطلب المساعدة عندما يواجه بعض المشكلات.	٧	٪٧٠
٥	يفضل عدم تغير طريقة عمله الا بتعليمات من الاتحاد	١٠	٪١٠٠
٦	يعمل بجد من اجل تحقيق الأهداف .	٨	٪٨٠
٧	يشارك في بعض الاعمال التي يكون عليها رقابة .	٧	٪٧٠
٨	المدير الفني نموذج جيد للنادي الذي يمثله.	١٠	٪١٠٠
٩	يحرص المدير الفني على الاجتهاد في العمل دون الاستماع الى احد.	٨	٪٨٠
١٠	يستطيع تنفيذ كل قراراته عندما تكون الاعمال مهمة.	١٠	٪١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الرابع (الاستقلالية) قد

تراوحت بين (٧٠٪ ، ١٠٠٪) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪ ، ليكون المحور من ٥ عبارات.

صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (٢٠) من المدربين والعاملين في حمامات السباحة من افراد مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الاساسية لها نفس مواصفات ثم قام الباحث بحساب معاملات الارتباط لبيرسون بين:-

٣- كل عبارة من عبارات الاستبيان ودرجة المحور التي تنتمي اليه.

٤- الابعاد والدرجة الكلية للمقياس .

جدول (١٩)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الاول والدرجة الكلية للمحور دافع الحاجة للإنجاز

ن=٢٠

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يحدد المدير الفني الأعمال في ضوء جدول زمني	*٠,٦٣٣
٢	يبذل المدير الفني جهدا كبيرا حتى تصل إلى الهدف المطلوب.	*٠,٦٢٢
٣	المدير الفني متميز في العمل الإداري	*٠,٩٠٤
٤	يساهم المدير الفني في عمل أشياء جديدة تساعد في الإنجاز والإبتكار	*٠,٥٨٦
٥	يرفض الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير و البحث	*٠,٥٨٤
٦	يرى المدير الفني ان الإستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت	*٠,٧٥٢
٧	يعمل المدير الفني على وضع الخطط المستقبلية دون مساعدة	*٠,٧٠١
٨	يشعر المدير الفني بالسعادة عندما يخطط للأعمال التي ينوي القيام بها .	*٠,٧٦٤

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الاول (دافع

الحاجة للإنجاز) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود

ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الاول (دافع الحاجة للإنجاز).

جدول (٢٠)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الثانى والدرجة الكلية لمحور المثابرة في الاداء

ن=٢٠

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يطلب المدير الفنى من العاملين المثابرة في أداء الأعمال	*٠,٥١٦
٢	يرغب في أداء المهام الصعبة والتي تتميز ببعض المخاطر	*٠,٧٠٦
٣	يعتبر المدير الفنى الاستمرار و المثابرة من أنسب الطرق لحل المشكلات	*٠,٤٨٠
٤	يعمل المدير الفنى على الالتزام بقوانين العمل التي تخلق جوا مريحا	*٠,٥٨٦
٥	لا ينظر إلى الفشل عند أداء عمل ما	*٠,٤٥٠
٦	يساهم في نشر المهارات الجديدة التي تعلمها لجميع المدربين	*٠,٧١٤
٧	يحرص المدير الفنى على الإلتزام بالسلوك الذي يتطلبه النادي	*٠,٧٨٥
٨	يسعى المدير الفنى لمعرفة الجديد لأنه أفضل الطرق للتقدم فى العمل	*٠,٤٩٨
٩	يحرص على زيادة جهوده لتحقيق مستوى أفضل .	*٠,٧٢٣
١٠	يشعر باحترامه لذاته وللآخرين عند الوصول للمستوى المطلوب.	*٠,٦٢١

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثانى (المثابرة في الاداء) والمحور التى تنتمى اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لعبارات المحور الثانى (المثابرة في الاداء) .

جدول (٢١)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور التخطيط للمستقبل

ن=٢٠

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يسعى إلى وضع خطط في كل عمل يقوم به .	*٠,٥٧٨
٢	يرى المدير الفنى أن التخطيط للمستقبل لا يشغلنا كثيراً.	*٠,٧٠٣
٣	دائماً ما يضع لكل فترة زمنية هدف لكي يقوم بتحقيقه.	*٠,٧٨٨
٤	التخطيط يضيع من وقت العمل لذا يفضل الحياة الروتينية.	*٠,٥٨٢
٥	يهتم دائماً بالوقت الحالى ولا يهتم بما فى المستقبل.	*٠,٥٦٩

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث (التخطيط للمستقبل) والمحور التى تنتمى اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لعبارات المحور الثالث (التخطيط للمستقبل) .

جدول (٢٢)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور الاستقلالية

ن=٢٠

م	العبارة	معامل الارتباط
١	يأخذ آراء الآخرين في العمل.	*٠,٧٦١
٢	يعطي النادي المدير الفني الحرية في اتخاذ بعض القرارات.	*٠,٧٨٨
٣	المدير الفني لديه القدرة على تحمل النقد	*٠,٤٨٦
٤	يطلب المساعدة عندما يواجه بعض المشكلات.	*٠,٧٣١
٥	يفضل عدم تغيير طريقة عمله الا بتعليمات من الاتحاد	*٠,٥٩٤
٦	يعمل بجد من اجل تحقيق الأهداف .	*٠,٥١٠
٧	يشارك في بعض الاعمال التي يكون عليها رقابة .	*٠,٥٧٦
٨	المدير الفني نموذج جيد للنادي الذي يمثله.	*٠,٧٠٠
٩	يحرص المدير الفني على الاجتهاد في العمل دون الاستماع الى احد.	*٠,٦٧٨
١٠	يستطيع تنفيذ كل قراراته عندما تكون الاعمال مهمة.	*٠,٧٠٥

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الرابع (الاستقلالية) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الرابع (الاستقلالية).

جدول (٢٣)

معامل الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس

ن=٢٠

م	المحاور	الارتباط
1	دافع الحاجة للإنجاز	*٠,٨٧٥
٢	المثابرة في الأداء	*٠,٨٢١
٣	التخطيط للمستقبل	*٠,٧٦١
٤	الإستقلالية	*٠,٧٩٦

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للمقياس ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لمحاور المقياس.

ثبات المقياس :

قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة التقنين (العينة الاستطلاعية) وقوامها (٢٠) من المدربين والعاملين بحمامات السباحة من خارج عينة البحث الأساسية ، وتم حساب معامل الفاكرونباخ بطريقة التجزئة لحساب الثبات:-

جدول (٢٤)

معامل الفاكرونباخ لمحاور المقياس

ن=٢٠

م	المحاور	معامل الفاكرونباخ
١	العلاقات الانسانية.	*٠,٨٢٥
٢	المهمة .	*٠,٧٤٤
٣	تفويض السلطة .	*٠,٨٦٣
٤	التحفيز والتدريب.	*٠,٨٤٥

يوضح الجدول السابق أن معامل الفاكرونباخ قد تراوح ما بين (٠,٧٤٤ ، ٠,٨٤٥) وهي معاملات دال احصائياً مما يؤكد على ثبات محاور المقياس.

جدول (٢٥)

قيم الفاكرونباخ لحساب ثبات المقياس

البيان	القيمة
معامل الارتباط بين الجزئين	*٠,٨٦٣
معامل جتمان	*٠,٨١٥
معامل الفا للجزء الاول	*٠,٨٣٦
معامل الفا للجزء الثاني	*٠,٨٤١

معامل الارتباط بين الجزئين (٠,٨٦٣) ومعامل الفا للجزئين الأول (٠,٨٣٦) ومعامل الفا للجزء الثاني (٠,٨٤١) وهي قيم مرضية لقبول ثبات المقياس.

المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها ٢٠٢١/٢/٧ م

الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بتطبيق الدراسة الاستطلاعية الأولى من خلال الفترة (١ / ٩ / ٢٠٢٠ م) الي الفترة (١٩ / ٩ / ٢٠٢٠ م) على عينة عشوائية من المدربين والعاملين فى حمامات السباحة وقوامها (٢٠) مدرب من خارج عينة البحث الأساسية بهدف:-

- التأكد من وضوح وفهم العينة لعبارات المقياس.
- توضيح طريقة الإجابة على عبارات المقياس.

الدراسة الأساسية :

قام الباحث بتطبيق الدراسة الأساسية بعد حساب المعاملات العلمية لمقياس البحث من خلال الفترة (١٠ / ١٠ / ٢٠٢٠ م) الي الفترة (٢٨ / ١١ / ٢٠٢٠ م) على عينة اساسية وقوامها (١٨٠) من المدربين فى حمامات السباحة.

أسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات :

تم تحليل البيانات المستخلصة من هذا البحث وفقاً للأساليب الإحصائية التالية :

- ١- المتوسط الحسابي.
- ٢- الانحراف المعياري
- ٣- معامل الارتباط .
- ٤- اختبار ت.

عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

عرض النتائج :

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الأول:

ينص هذا التساؤل علي ينص هذا التساؤل على (ما مستوى السلوك القيادي للمديرين الفنيين في رياضة السباحة ؟؟)

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب الأهمية النسبية والوزن التقديرى لدرجة عينة البحث على عبارات استبيان (السلوك القيادي) ورصدت نتائج ذلك فى الجدول التالية :

جدول (٢٦)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث
على المحور الاول (العلاقات الانسانية)

ن=١٨٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يتصرف المدير باعتباره ناطقا رسميا باسم	١١٥	٦٣,٨٩	٢٦	١٤,٤٤	٣٩	٢١,٦٧	٨٠,٧٤	٤٣٦	٧٧,٠٣
٢	يؤكد المدير على الالتزام بالمواعيد المحددة لانجاز العمل	١٣٠	٧٢,٢٢	١١	٦,١١	٣٩	٢١,٦٧	٨٣,٥٢	٤٥١	١٢٩,٠٣
٣	يعامل المدير جميع الاعضاء باعتبارهم زملاء له	١٠٥	٥٨,٣٣	٣٦	٢٠,٠٠	٣٩	٢١,٦٧	٧٨,٨٩	٤٢٦	٥٠,٧٠
٤	ينظر المدير بعين المصلحة العامة للرياضة السباحة	١٣٨	٧٦,٦٧	١٠	٥,٥٦	٣٢	١٧,٧٨	٨٦,٣٠	٤٦٦	١٥٦,١٣
٥	يتابع المدير التزام الاعضاء بالقواعد والتعليمات المعمول بها	١٣٦	٧٥,٥٦	١٢	٦,٦٧	٣٢	١٧,٧٨	٨٥,٩٣	٤٦٤	١٤٧,٧٣
٦	يشعر المدير الاعضاء بالراحة حين يتحدثون	١٢٩	٧١,٦٧	٢١	١١,٦٧	٣٠	١٦,٦٧	٨٥,٠٠	٤٥٩	١١٩,٧٠
٧	يمثل المدير الفنى اعضاء فى الاجتماعات الخارجية	١١٤	٦٣,٣٣	٣٣	١٨,٣٣	٣٣	١٨,٣٣	٨١,٦٧	٤٤١	٧٢,٩٠
٨	يضع المدير الفنى اقتراحات للتنفيذ	١٢١	٦٧,٢٢	٢٢	١٢,٢٢	٣٧	٢٠,٥٦	٨٢,٢٢	٤٤٤	٩٤,٩٠
٩	يقنع المدير الفنى الاعضاء بان افكاره فى مصلحة رياضة السباحة ومصحتهم	١١٥	٦٣,٨٩	٣١	١٧,٢٢	٣٤	١٨,٨٩	٨١,٦٧	٤٤١	٧٥,٧٠
١٠	يشجع المدير الفنى الاعضاء على العمل باقصى طاقتهم	١٢٣	٦٨,٣٣	٦	٣,٣٣	٥١	٢٨,٣٣	٨٠,٠٠	٤٣٢	١١٦,١٠

كا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من جدول (٢٦) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (العلاقات الانسانية) لاستبيان (السلوك القيادي) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى

المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها ٢٠٢١/٧/٢م

من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٧٨.٨٩٪ ، ٨٦.٣٠٪).

جدول (٢٧)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث على المحور الثاني (المهمة)

ن = ١٨٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن التقديرى	الاهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يحرص المدير الفنى على أن يكون دورة واضحا فى العمل	١٢٦	٧٠,٠٠	١٦	٨,٨٩	٣٨	٢١,١١	٤٤٨	٨٢,٩٦	١١٢,٩٣
٢	يحرص المدير الفنى على ان تكون اتجاهاته واضحة امام الجميع	١٢٩	٧١,٦٧	٢٣	١٢,٧٨	٢٨	١٥,٥٦	٤٦١	٨٥,٣٧	١١٩,٢٣
٣	يتحكم المدير الفنى ويضبط العمل بشكل حازم	١٢٩	٧١,٦٧	٢٥	١٣,٨٩	٢٦	١٤,٤٤	٤٦٣	٨٥,٧٤	١١٩,٠٣
٤	ياخذ المدير الفنى موافقة لاعضاء على الامور المهمة قبل البدء بتنفيذها	١٢٧	٧٠,٥٦	٦	٣,٣٣	٤٧	٢٦,١١	٤٤٠	٨١,٤٨	١٢٦,٢٣
٥	يستطيع المدير الفنى اثاره الحماس لاي مشروع	١١٧	٦٥,٠٠	١٨	١٠,٠٠	٤٥	٢٥,٠٠	٤٣٢	٨٠,٠٠	٨٧,٣٠
٦	يسمح المدير الفنى للاعضاء باخذ دورة القيادى	١١٠	٦١,١١	٣١	١٧,٢٢	٣٩	٢١,٦٧	٤٣١	٧٩,٨١	٦٣,٠٣
٧	يحرص المدير الفنى على سير العمل بشكل سريع	١١١	٦١,٦٧	٢٢	١٢,٢٢	٤٧	٢٦,١١	٤٢٤	٧٨,٥٢	٧٠,٢٣
٨	يحافظ المدير الفنى على معايير محددة للانجاز والابتكار	٩٨	٥٤,٤٤	٢١	١١,٦٧	٦١	٣٣,٨٩	٣٩٧	٧٣,٥٢	٤٩,٤٣
٩	يسمح المدير الفنى للاعضاء بممارسة عملهم بحرية	١٠٩	٦٠,٥٦	٢٥	١٣,٨٩	٤٦	٢٥,٥٦	٤٢٣	٧٨,٣٣	٦٣,٧٠
١٠	يتخذ المدير الفنى قرارات صائبة	١١١	٦١,٦٧	١٥	٨,٣٣	٥٤	٣٠,٠٠	٤١٧	٧٧,٢٢	٧٧,٧٠

كا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من جدول (٢٧) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (المهمة) لاستبيان (السلوك القيادي) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٧٣.٥٢٪ ، ٨٥.٧٤٪).

جدول (٢٨)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث على
المحور الثالث (تفويض السلطة)

ن=١٨٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يفوض المدير الفنى السلطة بناء لى الانظمة والتعليمات المتبعة	١٠٧	٥٩,٤٤	٣٣	١٨,٣٣	٤٠	٢٢,٢٢	٧٩,٠٧	٤٢٧	٥٥,٦٣
٢	يتم متابعة المهام الموفضة للمدير الفنى	١٠٧	٥٩,٤٤	٢٢	١٢,٢٢	٥١	٢٨,٣٣	٧٧,٠٤	٤١٦	٦٢,٢٣
٣	يمارس المدير الفنى السلطة التى قام بتفويضها لاحد الاعضاء خلال فترة التفويض	١٤٢	٧٨,٨٩	١٤	٧,٧٨	٢٤	١٣,٣٣	٨٨,٥٢	٤٧٨	١٦٨,٩٣
٤	يمنح المدير الفنى الصلاحيات لاعضاء للتصرف فى المهام الموكلة اليهم	١٣٢	٧٣,٣٣	٢٠	١١,١١	٢٨	١٥,٥٦	٨٥,٩٣	٤٦٤	١٣٠,١٣
٥	يوفر تفويض السلطة والصلاحيات فرصا للنمو المهنى والادارى	١٣٩	٧٧,٢٢	١٣	٧,٢٢	٢٨	١٥,٥٦	٨٧,٢٢	٤٧١	١٥٧,٩٠
٦	يوفى المدير الفنى المرونة المناسبة فى اداء الاعضاء للمهام	١٣٢	٧٣,٣٣	١٧	٩,٤٤	٣١	١٧,٢٢	٨٥,٣٧	٤٦١	١٣١,٢٣

كا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من جدول (٢٨) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (تفويض السلطة) لاستبيان (السلوك القيادي) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٧٧.٠٤%، ٨٨.٥٢%)

جدول (٢٩)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث
على المحور الرابع (التحفيز والتدريب)

ن=١٨٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يحفز المدير الفنى لاعضاء على تحمل مسؤولية اعمالهم	١٢٢	٦٧,٧٨	٣٣	١٨,٣٣	٢٥	١٣,٨٩	٨٤,٦٣	٤٥٧	٩٦,٦٣
٢	يعمل المدير الفنى على توفير دورات تدريبية للاعضاء لتطوير مهاراتهم الشخصية فى عملهم	١٢٠	٦٦,٦٧	٢٥	١٣,٨٩	٣٥	١٩,٤٤	٨٢,٤١	٤٤٥	٩٠,٨٣
٣	يوفر فرصا جيدة للنمو المهنى والادارى	١١٣	٦٢,٧٨	٣٢	١٧,٧٨	٣٥	١٩,٤٤	٨١,١١	٤٣٨	٧٠,٣٠
٤	يقدر المدير الفنى الانجازات المهنية للاعضاء بشكل كبير	١٠٩	٦٠,٥٦	٢٠	١١,١١	٥١	٢٨,٣٣	٧٧,٤١	٤١٨	٦٨,٠٣
٥	يطبق المدير الفنى نظام المكافآت لتطوير الاعضاء ذاتيا	١٢٢	٦٧,٧٨	٣٣	١٨,٣٣	٢٥	١٣,٨٩	٨٤,٦٣	٤٥٧	٩٦,٦٣

كا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من جدول (٢٩) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (التحفيز والتدريب) لاستبيان (السلوك القيادي) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٧٧.٤١% ، ٨٤.٦٣%)

جدول (٣٠)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث
على المحور الخامس (تطوير الشخصية)

ن=١٨٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يقلد المدير الفنى سلوك رؤسائه المميزين لتطوير مهاراتة فى العمل	١١٩	٦٦,١١	٢٨	١٥,٥٦	٣٣	١٨,٣٣	٨٢,٥٩	٤٤٦	٨٧,٢٣
٢	يساعد اسلوب التقليد على تغيير أى سلوك سلبي فى العمل	١١٧	٦٥,٠٠	١٥	٨,٣٣	٤٨	٢٦,٦٧	٧٩,٤٤	٤٢٩	٩٠,٣٠
٣	تساعد محاكاة سلوك رؤسائه المميزين على تطوير مهاراته اللازمة لاداء عملة	١٢١	٦٧,٢٢	١٥	٨,٣٣	٤٤	٢٤,٤٤	٨٠,٩٣	٤٣٧	١٠٠,٠٣
٤	يهتم المدير الفنى بعملة لحرصة الزائد على مستقبل الاعبين السباحة	١١٨	٦٥,٥٦	٣٣	١٨,٣٣	٢٩	١٦,١١	٨٣,١٥	٤٤٩	٨٤,٢٣
٥	يهيئ المدير الفنى فرصا جيدة للتطوير الذاتى للاعضاء	١١٧	٦٥,٠٠	٢٨	١٥,٥٦	٣٥	١٩,٤٤	٨١,٨٥	٤٤٢	٨١,٦٣

كا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من جدول (٣٠) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (تطوير الشخصية) لاستبيان (السلوك القيادي) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٧٩.٤٤% ، ٨٣.١٥%).

جدول (٣١)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث
على المحور السادس (الاتصال)

ن=١٨٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يسمح المدير الفنى للاعضاء ابداء رأيهم فى امور العمل	١٢١	٦٧,٢٢	١٤	٧,٧٨	٤٥	٢٥,٠٠	٨٠,٧٤	٤٣٦	١٠١,٠٣
٢	يستشير المدير الفنى الاعضاء فيما يخص المهام الموكلة اليهم	١٢٦	٧٠,٠٠	٢٧	١٥,٠٠	٢٧	١٥,٠٠	٨٥,٠٠	٤٥٩	١٠٨,٩٠
٣	يصغى المدير الفنى لمقترحات الاعضاء بايجابية وياخذ المفيد منها	١٢٥	٦٩,٤٤	٢٧	١٥,٠٠	٢٨	١٥,٥٦	٨٤,٦٣	٤٥٧	١٠٥,٦٣
٤	يتواصل المدير الفنى باستمرار مع الاعضاء	١١٥	٦٣,٨٩	٢٣	١٢,٧٨	٤٢	٢٣,٣٣	٨٠,١٩	٤٣٣	٧٨,٦٣
٥	يقوم المدير الفنى على توظيف أنظمة الاتصال الحديثة لمتابعة سير المعلومات	١٢٣	٦٨,٣٣	٢١	١١,٦٧	٣٦	٢٠,٠٠	٨٢,٧٨	٤٤٧	١٠١,١٠

كا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من جدول (٣١) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (الاتصال) لاستبيان (السلوك القيادي) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٨٠,١٩% ، ٨٤,٦٣%)

جدول (٣٢)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث
على المحور السابع (السلوك الابداعي)

ن=١٨٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	٢كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يشجع المدير الفنى الاعضاء على تطبيق افكار جديدة فى العمل	١١٣	٦٢,٧٨	٢٦	١٤,٤٤	٤١	٢٢,٧٨	٨٠,٠٠	٤٣٢	٧٢,١٠
٢	يفسح المدير الفنى للاعضاء لتبوع مهاراتهم فى اداء عملهم	١١٢	٦٢,٢٢	١٤	٧,٧٨	٥٤	٣٠,٠٠	٧٧,٤١	٤١٨	٨٠,٩٣
٣	يتبنى المدير الفنى الافكار الابداعية لتي تخدم العمل	١٢١	٦٧,٢٢	٧	٣,٨٩	٥٢	٢٨,٨٩	٧٩,٤٤	٤٢٩	١٠٩,٩٠
٤	يشجع المدير الفنى على الالتحاق ببرامج فى مجال الابداع والابتكار	١٢٨	٧١,١١	٧	٣,٨٩	٤٥	٢٥,٠٠	٨٢,٠٤	٤٤٣	١٢٧,٦٣
٥	يشجع المدير الفنى من هم يفكرون خارج اختصاصهم	١١٧	٦٥,٠٠	٢	١,١١	٦١	٣٣,٨٩	٧٧,٠٤	٤١٦	١١٠,٢٣
٦	يقوم المدير الفنى بتجربة الافكار الجديدة فى العمل	١٢٣	٦٨,٣٣	١	٠,٥٦	٥٦	٣١,١١	٧٩,٠٧	٤٢٧	١٢٤,٤٣

٢كا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من جدول (٣٢) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (السلوك الابداعي) لاستبيان (السلوك القيادي) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٧٧,٠٤% ، ٨٠,٠٠%)

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الثاني:

٤- ينص هذا التساؤل علي ينص هذا التساؤل على (ما هي دافعية الانجاز لمدربي السباحة؟ وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب الأهمية النسبية والوزن التقديري لدرجة عينة البحث على عبارات استبيان (دافع الانجاز) ورصدت نتائج ذلك فى الجدول التالية :

جدول (٣٣)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث

على المحور الاول (دافع الحاجة للإنجاز)

ن=١٨٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	يحدد المدير الفني الأعمال في ضوء جدول زمني	٧١,٦٧	٢٠	١١,١١	٣١	١٧,٢٢	٤٥٨	٨٤,٨١	١٢٠,٠٣	
٢	يبدل المدير الفني جهدا كبيرا حتى حتى نصل إلى الهدف المطلوب.	٧٦,١١	٨	٤,٤٤	٣٥	١٩,٤٤	٤٦٢	٨٥,٥٦	١٥٤,٣٠	
٣	المدير الفني متميز فى العمل الإدارى	٦٣,٣٣	٣١	١٧,٢٢	٣٥	١٩,٤٤	٤٣٩	٨١,٣٠	٧٣,٠٣	
٤	يساهم المدير الفني فى عمل أشياء جديدة تساعد فى الإنجاز والإبتكار	٧٦,١١	١٤	٧,٧٨	٢٩	١٦,١١	٤٦٨	٨٦,٦٧	١٥٠,١٠	
٥	يرفض الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير و البحث	٧٣,٨٩	١٥	٨,٣٣	٣٢	١٧,٧٨	٤٦١	٨٥,٣٧	١٣٥,٦٣	
٦	يرى المدير الفني ان الإستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت	٧٧,٢٢	١٣	٧,٢٢	٢٨	١٥,٥٦	٤٧١	٨٧,٢٢	١٥٧,٩٠	
٧	يعمل المدير الفني علي وضع الخطط المستقبلية دون مساعدة	٧١,١١	٢٣	١٢,٧٨	٢٩	١٦,١١	٤٥٩	٨٥,٠٠	١١٥,٩٠	
٨	يشعر المدير الفني بالسعادة عندما يخطط للأعمال التي ينوي القيام بها	٧٥,٠٠	١٧	٩,٤٤	٢٨	١٥,٥٦	٤٦٧	٨٦,٤٨	١٤١,٦٣	

كا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من جدول (٣٣) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (دافع الحاجة للإنجاز) لاستبيان (دافع الإنجاز) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٨١.٣٠% ، ٨٧.٢٢%).

جدول (٣٤)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث على المحور الثاني (المثابرة في الأداء)

ن=١٨٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	يطلب المدير الفنى من العاملين المثابرة في أداء الأعمال	٦٨,٣٣	٣١	١٧,٢٢	٣١	١٤,٤٤	٢٦	٨٤,٦٣	٤٥٧	٩٩,٤٣
٢	يرغب فى أداء المهام الصعبة والتي تتميز ببعض المخاطر	٧٢,٧٨	١١	٦,١١	١١	٢١,١١	٣٨	٨٣,٨٩	٤٥٣	١٣٢,١٠
٣	يعتبر المدير الفنى الاستمرار و المثابرة من أنسب الطرق لحل المشكلات	٧٣,٨٩	٢٠	١١,١١	٢٠	١٥,٠٠	٢٧	٨٦,٣٠	٤٦٦	١٣٣,٦٣
٤	يعمل المدير الفنى على الالتزام بقوانين العمل التي تخلق جوا مريحا	٧٧,٢٢	١٥	٨,٣٣	١٥	١٤,٤٤	٢٦	٨٧,٥٩	٤٧٣	١٥٧,٠٣
٥	لا ينظر إلى الفشل عند أداء عمل ما	٨١,١١	١٥	٨,٣٣	١٥	١٠,٥٦	١٩	٩٠,١٩	٤٨٧	١٨٥,٠٣
٦	يساهم فى نشر المهارات الجديدة التي تعلمها لجميع المدربين	٧٩,٤٤	٦	٣,٣٣	٦	١٧,٢٢	٣١	٨٧,٤١	٤٧٢	١٧٧,٤٣
٧	يحرص المدير الفنى على الإلتزام بالسلوك الذي يتطلبه النادي	٧١,٦٧	١٨	١٠,٠٠	١٨	١٨,٣٣	٣٣	٨٤,٤٤	٤٥٦	١٢٠,٩٠
٨	يسعى المدير الفنى لمعرفة الجديد لأنه أفضل الطرق للتقدم فى العمل	٦٧,٧٨	٢٤	١٣,٣٣	٢٤	١٨,٨٩	٣٤	٨٢,٩٦	٤٤٨	٩٦,٩٣
٩	يحرص على زيادة جهوده لتحقيق مستوي أفضل .	٦٣,٨٩	١٩	١٠,٥٦	١٩	٢٥,٥٦	٤٦	٧٩,٤٤	٤٢٩	٨١,٧٠
١٠	يشعر باحترامه لذاته وللآخرين عند الوصول للمستوي المطلوب.	٥٩,٤٤	٢٢	١٢,٢٢	٢٢	٢٨,٣٣	٥١	٧٧,٠٤	٤١٦	٦٢,٢٣

كا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من جدول (٣٤) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور

(المثابرة في الأداء) لاستبيان (دافع الإنجاز) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى

من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث

على عبارات المحور قد تراوحت بين (٧٧.٠٤٪، ٩٠.١٩٪).

جدول (٣٥)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث على

المحور الثالث (التخطيط للمستقبل)

ن=١٨٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يسعى إلى وضع خطط في كل عمل يقوم به .	١١٤	٦٣,٣٣	٢١	١١,٦٧	٤٥	٢٥,٠٠	٧٩,٤٤	٤٢٩	٧٧,٧٠
٢	يرى المدير الفنى أن التخطيط للمستقبل لا يشغلنا كثيراً.	١٢٠	٦٦,٦٧	١٥	٨,٣٣	٤٥	٢٥,٠٠	٨٠,٥٦	٤٣٥	٩٧,٥٠
٣	دائماً ما يضع لكل فترة زمنية هدف لكي يقوم بتحقيقه.	١١٧	٦٥,٠٠	٢٦	١٤,٤٤	٣٧	٢٠,٥٦	٨١,٤٨	٤٤٠	٨٢,٢٣
٤	التخطيط يضع من وقت العمل لذا يفضل الحياة الروتينية.	١١٧	٦٥,٠٠	٢٠	١١,١١	٤٣	٢٣,٨٩	٨٠,٣٧	٤٣٤	٨٥,٦٣
٥	يهتم دائماً بالوقت الحالى ولا يهتم بما فى المستقبل.	١٤١	٧٨,٣٣	١٩	١٠,٥٦	٢٠	١١,١١	٨٩,٠٧	٤٨١	١٦٤,٠٣

كا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من جدول (٣٥) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (التخطيط للمستقبل) لاستبيان (دافع الانجاز) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٧٩.٤٤٪، ٨٩.٠٧٪)

جدول (٣٦)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث

على المحور الرابع (الأستقلالية)

ن=١٨٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	٢كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	يأخذ اراء الاخرين فى العمل.	١٢٢	٦٧,٧٨	٢٤	١٣,٣٣	٣٤	١٨,٨٩	٨٢,٩٦	٤٤٨	٩٦,٩٣
٢	يعطي النادى المدير الفنى الحرية فى اتخاذ بعض القرارات.	١٣٥	٧٥,٠٠	١١	٦,١١	٣٤	١٨,٨٩	٨٥,٣٧	٤٦١	١٤٥,٠٣
٣	المدير الفنى لديه القدرة على تحمل النقد	١١٧	٦٥,٠٠	٣٣	١٨,٣٣	٣٠	١٦,٦٧	٨٢,٧٨	٤٤٧	٨١,٣٠
٤	يطلب المساعدة عندما يواجه بعض المشكلات.	١٣٩	٧٧,٢٢	١١	٦,١١	٣٠	١٦,٦٧	٨٦,٨٥	٤٦٩	١٥٩,٠٣
٥	يفضل عدم تغير طريقة عمله الا بتعليمات من الاتحاد	١٣٦	٧٥,٥٦	١٢	٦,٦٧	٣٢	١٧,٧٨	٨٥,٩٣	٤٦٤	١٤٧,٧٣
٦	يعمل بجد من اجل تحقيق الأهداف .	١٤٣	٧٩,٤٤	١٢	٦,٦٧	٢٥	١٣,٨٩	٨٨,٥٢	٤٧٨	١٧٣,٦٣
٧	يشترك فى بعض الاعمال التى يكون عليها رقابة .	١٣٢	٧٣,٣٣	٢٠	١١,١١	٢٨	١٥,٥٦	٨٥,٩٣	٤٦٤	١٣٠,١٣
٨	المدير الفنى نموذج جيد للنادي الذي يمثله.	١٣١	٧٢,٧٨	١٥	٨,٣٣	٣٤	١٨,٨٩	٨٤,٦٣	٤٥٧	١٢٩,٠٣
٩	يحرص المدير الفنى على الاجتهاد فى العمل دون الاستماع الى احد.	١٢٢	٦٧,٧٨	٢٧	١٥,٠٠	٣١	١٧,٢٢	٨٣,٥٢	٤٥١	٩٦,٢٣
١٠	يستطيع تنفيذ كل قراراته عندما تكون الاعمال مهمة.	١٣١	٧٢,٧٨	٩	٥,٠٠	٤٠	٢٢,٢٢	٨٣,٥٢	٤٥١	١٣٤,٠٣

٢كا عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩١

يتضح من جدول (٣٦) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور

(الأستقلالية) لاستبيان (دافع الانجاز) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا٢ المحسوبة أعلى من قيمتها

الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات

المحور قد تراوحت بين (٨٢.٧٨% ، ٨٨.٥٢%)

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الثالث:

ينص هذا التساؤل علي (ما العلاقة بين السلوك القيادي للمديرين الفنيين ودافعية الانجاز لمدربي السباحة؟)

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل الارتباط بين محاور مقياس (السلوك القيادي) والدرجة الكلية للمقياس ودرجة مقياس محاور مقياس (دافع الانجاز) والدرجة الكلية للمقياس ورصدت نتائج ذلك في الجدول التالية :

جدول (٣٧)

معامل الارتباط محاور مقياس السلوك القيادي والدرجة الكلية للمقياس
ومقياس دافع الانجاز والدرجة الكلية للمقياس

ن=١٨٠

المحاور	دافع الحاجة للأنجاز	المثابرة في الأداء	التخطيط للمستقبل	الإستقلالية	المجموع
العلاقات الانسانية المهمة	*٠,٧٠٠	*٠,٤٦٨	*٠,٥٩٤	*٠,٧٤٠	*٠,٥٧٠
تفويض السلطة	*٠,٦٧٨	*٠,٧٤٨	*٠,٥٥٩	*٠,٦٣٧	*٠,٧٦٥
التحفيز والتدريب	*٠,٦٩٣	*٠,٤٦٨	*٠,٧٦٠	*٠,٤٨٧	*٠,٥٨٦
تطوير الشخصية	*٠,٥٩٧	*٠,٦٠٠	*٠,٥٢٥	*٠,٧٢٨	*٠,٠٦٤
الاتصال	*٠,٨٧٩	*٠,٦٥٧	*٠,٦٧٣	*٠,٧٨٨	*٠,٤٩٩
السلوك الابداعي	*٠,٥٦٨	*٠,٤٤٨	*٠,٦٤٣	*٠,٥٣١	*٠,٥٨٨
المجموع	*٠,٥٤٠	*٠,٧٨٤	*٠,٦٥٧	*٠,٦٤٤	*٠,٦٣٤

قيمة ر عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,١٥٩*

يتضح من الجدول السابق أنه معامل الارتباط دال احصائياً بين محاور مقياس (السلوك القيادي) والدرجة الكلية للمقياس ومحاور مقياس (دافع الانجاز) والدرجة الكلية للمقياس، حيث جاءت قيمة ر المحسوبة أكبر من قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥

مناقشة نتائج:

مناقشة نتائج التساؤل الاول :

أظهرت النتائج فى الجداول (٢٦ , ٢٧ , ٢٨ , ٢٩ , ٣٠ , ٣١ , ٣٢) ان مستوى العلاقات الانسانية بشكل عام كان مرتفعا , ولعل ظهور هذا المستوى المرتفع من العلاقات الانسانية لدى المدربين الفنيين يعد مؤشرا ايجابيا , ان العلاقات الانسانية الناجحة تحدث فى المنشآت الرياضية التى يسود فيها جو من الانسجام والتفاهم بين العاملين تودى الى تحقيق اهداف المؤسسة .

ان العلاقات الانسانية عندما تسود فى مؤسسة ما , فان ذلك ينعكس بلا شك على عطاء العاملين , لان الشخص السعيد فى حياته بصفة عامة اقدر على الانتاج والتقدم , ومن ثم فان الادارة السليمة مسئولية مسئولية مباشرة عن مساعدة العاملين على تحقيق السعادة فى العمل , والعمل على تقوية العلاقات السليمة والايجابية فيما بين العاملين . (١٦ : ٨٥)

تبين استجابات عينة البحث أن مستوى اتجاهات عينة البحث نحو دور التفويض الإداري جاء مرتفعا، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى من وضوح إجراءات العمل الإداري للموظفين، والاتصالات الإدارية، لوجود لتحديد فى الصلاحيات الإدارية المفوضة للموظفين لأسباب وظيفية وأخرى شخصية أخرى تعود لبيئة المؤسسة الإدارية. كما انه يدل ايضا على وجود تحديد للمسؤوليات المفوضة كافٍ بل لابد من وضوح أكثر للصلاحيات المفوضة للموظفين لضمان نجاح العمل الرقابي كما أشارت عينة البحث. وقد يعود نتيجة لوجود التفويض الإداري وعدم تحديد المسؤوليات المفوضة للمدربين الفنيين مما يؤدي إلى العاملين من فرص التطور والنمو الشخصي والمهني وهذا يعني زيادة قدراتهم على التعامل مع المواقف الإدارية المختلفة، وعدم حدوث الإنحرافات والأخطاء الإدارية في العمل .

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن عملية التفويض الإداري اذا تواجدت بصورة كبيرة بتسهم برفع مستوى أداء المنشآت الرياضية وزيادة مستوى إنتاجيتها، إضافة إلى أنها تولد لدى العاملين شعوراً بالإنجاز بغض النظر عن المتغيرات الشخصية والوظيفية لهم، وهذا يتفق مع ما جاء به (عبد الغني بسيوني ، ١٩٨٦)(١٣) أصبح التفويض فى السلطة ضرورة من ضرورات تحسين تنظيم العمل الإداري من أجل تحقيق الأهداف المنوطة بكل هيئة أو منظمة إدارية وإنجاز المهام الموكولة إليها.

المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها ٢٠٢١/٢/٧

وتلعب القيادة والوظائف الإشرافية الأخرى، دورا هاما في مجال العمل الإداري لدرجة أن مدى فعالية المنظمة في تحقيق أهدافها يتوقف إلى حد كبير على مدى توافر إطارات من القياديين والمشرفين الأكفاء، ذلك لأنهم يقومون بعمليات وأدوار أساسية داخل التنظيم كتوزيع العاملين وتوجيههم إلى طريق العمل المناسبة، وكذا التدخل في الوقت المناسب لتعديل سلوكهم وطرق أدائهم.

كما تؤدي الاتصالات إلى توفير المعايير الإدارية التي تساعد على وضع تخطيط مستقبلي بما في ذلك من مؤشرات البيئية الخارجية على منتجات وخدمات المنظمة؛(٢٣)

ويمكن تحديد ثلاثة أهداف أساسية لعملية الاتصال وهي: التحري، الاستعلام، الإخبار، أي المدير يقوم بعملية بحث يحصل على المعلومات الأزمة وتزيد الآخرين بهذه المعلومات، ويدعم الاتجاهات والتصرف بمعنى أنه على المدير أن يكون له تطلعات وأبحاث مستمرة حتى يتمكن من إيصالها بصفة مفعنة(٢٢).

باعتبار أن المدراء هم الأشخاص الذين يشغلون القمة في السلم الوظيفي في الإدارة سواء في القطاع العام أو الخاص، ولا بد أن يكونوا متمتعين بمواهب وقدرات طبيعية تؤهلهم لحل المشاكل واتخاذ القرارات ووضع السياسات وقيادة الآخرين بما يتمتعون به من سلطات نحو النمو والنجاح.

ولعل من بين أسباب نجاح أي منظمة يتوقف إلى حد كبير على كفاءة القائد وقوته، واهتمامه بعنصر الاتصال الذي يعتبر محور العلاقات داخل التنظيم، لذا عنيت به الإدارات في الدول المتقدمة، وربطته بالتدريب الإداري الذي يقوم بتزويدها بالمعلومات مما ينمي المهارات والعلاقات الإنسانية اللازمة لإنماء كفاءة المدراء على اختلاف مستوياتهم في الهيكل التنظيمي في المنظمة. (٧)

يمثل الإبداع إحدى الضرورات الأساسية في إدارة الأعمال والمؤسسات إذ إن الزمان في تصاعد والحاجات والطموحات، على اختلاف أنماطها وأنواعها الأخرى في نمو واتساع فلا يعد كافيًا أو حتى مرضيًا أداء الأعمال في المؤسسات الروتينية التقليدية لان الاستمرار بها يؤدي إما إلى الوقوف وهو من ثم تراجع عن الركب المتسارع في المضي إلى الإمام أو الفشل.

كما عرفه **كمال الدين حسن (٢٠١٤)** الإبداع هو : "قدرة عقلية تظهر علي مستوى الفرد او الجماعة او المنظمة ،وهو عبارة عن : عملية ذات مراحل متعددة ،ينتج عنها فكرة او عمل جديد يتميز باكبر قدر من الطلاقة ، والمرونة ، والاصالة ،والحساسية للمشكلات ،وهذه القدرة الابداعية من الممكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وامكانيات الافراد والجماعات والمنظمات. ويشير هذا التعريف الي انه من الممكن ادارة الابداع

المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها ٢٠٢١/٧/٢

وتتميته سواء كان من خلال التدريب بالنسبة للأفراد والجماعات ، او توفير المناخ الملائم للإبداع بالنسبة للمنظمات. (١٧: ٢)

الإبداع هو ظاهرة فردية وثقافية تسمح للأفراد بتحويل الاحتمالات إلى واقع. قدرة الفرد وقدرته على خلق وتطوير أفكار جديدة، رواية ومفيدة عن منتجات الشركة، والممارسات، والخدمات أو الإجراء أيضا تمثل له / لها الإبداع. عندما يتم تنفيذ الأفكار التي تم إنشاؤها في الإبداع بنجاح، يصبح الابتكار. وقد جادل المنظرون المبدعون بأن الإبداع الفردي هو سابقة هامة وشرط مسبق للابتكار. وقد اقترح الإبداع باعتباره عاملا هاما ومفهوما رئيسيا للابتكار الفردي. ومن المرجح أن يخلق أحد أفراد الفريق الذين يتمتعون بقدرة أعلى على توليد أفكار جديدة ورواية ومفيدة ابتكارا خاصا يساهم بدوره في الابتكار الجماعي والتنظيمي. شين وآخرون. وجدت أن الكفاءة الذاتية الإبداعية أدارت بشكل كبير العلاقة بين تنوع الفريق المعرفي والإبداع الفردي. واستعرض كيم وآخرون أن الموظفين الفرديين الذين يتمتعون بشخصية استباقية أظهروا أعلى قدر من الإبداع لدى الموظفين عندما يساعدهم شرط الإبداع الوظيفي والدعم الإشرافي. على أساس نظري، يستدل على أن القدرة على خلق وتطوير أفكار جديدة ومفيدة تزيد من احتمال خلق الابتكار. الإبداع يتطلب الجودة المطلقة للفكرة، في حين أن الابتكار يتطلب فقط الجودة النسبية للفكرة لوحدة التنبؤ. ولذلك، فإن اعتماد سياسة جديدة من منظمة أخرى إلى المنظمة الحالية سيكون مبتكرا ولكن ليس خلاقا. ويشمل تعريف الإبداع أيضا شرطا أساسيا للفكرة أو المنتج ليكون مفيدا. وتقتصر النظرية وجود علاقة إيجابية بين الإبداع والابتكار. (٢٩: ١١٢٩)

فالادارة المؤسسية الناجحة هي التي تعمل علي خلق المناخ المؤسسي الذي يشجع علي الابداع في اشكال مختلفة لتحقيق التميز والتفوق وفي ظل التحديات الكبرى التي تواجهه المؤسسة اليوم تصبح الحاجه ملحة لوجود ثقافة ابداعية لدي الافراد العاملين بالمؤسسة من اجل الوصول الي بدائل متعددة ومتنوعة للمواقف المتجددة. (٧: ١٠٦)

إن الإبداع والتطوير جانبان مهمان في الإدارة ، ففي بيئة تتسم بالتغير التقني والتكنولوجي السريع والمطالب المتزايدة من التعليم الجامعي لكي يندمج أكثر وأعمق من المجتمع وقضاياها، لذلك يصبح تطوير الإدارة الجامعية بما يتلاءم مع التحديات والمطالب المتزايدة أمراً مطلوباً وملحاً. (٣: ٢٧٩)

وبهذا يتحقق التساؤل الاول الذي ينص على : ما مستوى السلوك القيادي للمديرين الفنيين في رياضة

السباحة ؟

مناقشة نتائج التساؤل الثاني:

أظهرت النتائج في الجداول (٣٣, ٣٤, ٣٥, ٣٦) ان مستوى دافعية الانجاز بشكل عام كان مرتفعا , ولعل ظهور هذا المستوى المرتفع من دافعية الانجاز لدى المدربين الفنيين يعد مؤشرا ايجابيا , دافعية الانجاز تحدث في المنشآت الرياضية التي يسود فيها جو من الانسجام والتفاهم بين العاملين تؤدي الى تحقيق اهداف المؤسسة .

وتتفق نتائج هذا البحث مع نتائج **صدقي نور الدين** تبرز أهمية البعد الأول في مقياس دافعية الإنجاز وهو دافع الحاجة للإنجاز والتي توضحها نتائج جدول من خلال النسب المئوية لتكرارات المبارزين علي عبارات هذا البعد، وهذا ما يتوقع أن تظهر دافع الحاجة للإنجاز علي اللاعبين أثناء المنافسات حيث يعتقد بعض اللاعبين والدافع للإنجاز هو أحد الدوافع النفسية الاجتماعية التي تتأثر بالعديد من العوامل الثقافية والاجتماعية، وبالسباق النفسي والاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد بوجه عام، حيث تعكس دافعية الفرد للإنجاز طبيعة التوجهات الاجتماعية التي تحكمه في الحياة، كما تعكس في الوقت نفسه مدي إحساسه بالرضا من عدمه في ضوء قدرته علي توظيف هذه الدافعية، حيث دافع الحاجة للإنجاز هي رغبة أو ميل الفرد للتغلب علي العقبات، وممارسة القوي والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك، فالحاجة في المجال الجسمي - علي سبيل المثال - تكون علي هيئة رغبة في النجاح للإنجاز في المجال العقلي وعلي هيئة رغبة في التفوق العقلي أو المعرفي. (١٠ : ٨٤ - ٨٩)

ويشير **ماكلياند (McClelland, ١٩٨٥م)** إلى أن دافعية الانجاز تكوين افتراضي يعني الشعور المرتبط بالأداء التقييمي حيث المنافسة لبلوغ معايير الامتياز، وأن هذا الشعور يعكس مكونين أساسيين هما الرغبة في النجاح، والخوف من الفشل، خلال سعي الفرد لنبل أقصى جهده وكفاحه من أجل النجاح وبلوغ الأفضل، والتفوق على الآخرين.(٣٠ : ٨٧)

ويذكر **عبداللطيف خليفة (٢٠٠٠)** أن الدافع للإنجاز هو أحد الدوافع النفسية الاجتماعية التي تتأثر بالعديد من العوامل الثقافية والاجتماعية، وبالسباق النفسي والاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد بوجه عام، حيث تعكس دافعية الفرد للإنجاز طبيعة التوجهات الاجتماعية التي تحكمه في الحياة، كما تعكس في الوقت نفسه مدي إحساسه بالرضا من عدمه في ضوء قدرته علي توظيف هذه الدافعية، ويرى أن الفضل يرجع للعالم الأمريكي **هنري موراي H. Murray** في أنه أول من قدم مفهوم الحاجة للإنجاز **Need for Achievement** ، بشكل دقيق بوصفه مكوناً مهماً من مكونات الشخصية، وذلك في دراسته بعنوان "

المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها ٢٠٢١/٢/٧م

استكشافات في الشخصية Explorations in Personality ، والتي عرض فيها موراى لعدة حاجات نفسية كان من بينها الحاجة للإنجاز، وعرف الحاجة للإنجاز " بأنها تشير إلي رغبة أو ميل الفرد للتغلب علي العقبات، وممارسة القوي والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك "، ويتفق عبداللطيف خليفة (٢٠٠٠) مع Jung (١٩٧٨) في أن تتحدد طريقة إشباع الحاجة للإنجاز في ضوء تصور موراى طبقاً لنوعية الاهتمام والميل، فالحاجة في المجال الجسمي - علي سبيل المثال - تكون علي هيئة رغبة في النجاح للإنجاز في المجال العقلي علي هيئة رغبة في التفوق العقلي أو المعرفي. (١٤ :

(٨٤ - ٨٩)

ويتفق الباحث مع نتائج دراسات كل من أحمد محمد زينة و تامر محمد جاد (٢٠١٠م) (٢) ، غادة يوسف عبدالرحمن (٢٠١٠م) (١٥) ، في متغيرات الدراسة أي انه كلما كانت دافعية الانجاز أعلى زاد من احتمال أرائتهم وتصميمهم على بذل جهود اكبر . وكذلك يؤكد الباحث على أن المديرين يحاولون إثبات ذاتهم وإجادتهم في العمل فضلا عن الحافز الذي يكون معنويا.

وبهذا يتحقق التساؤل الثاني الذي ينص على :

ماهي دافعية الانجاز للمدربين في رياضة السباحة؟

مناقشة نتائج التساؤل الثالث:

يشير محمد العربي شمعون، وماجدة إسماعيل أن التفوق في المجال الرياضي يتطلب التكامل التام بين العقل والجسم بالإضافة لحاجة الرياضي لتطوير الجانبين معاً والتكامل بينهما لضمان تدفق الطاقة البدنية والعقلية في إتجاه واحد والإستفادة منها في تحقيق الأهداف، ويجب أن يكون لدى الرياضي الرغبة في قضاء الوقت لتدريب العقل مثل الجسم تماماً، حتى تحدث إستجابة عضلات الرياضي لأفكاره وهذا ما يعرف بالإستجابة الفكر حركية Ideo motor response التي تعرف بأنها "التغيرات العضلية التي تحدث كإستجابة للصور والأفكار". وتتضح العلاقة بين العقل والجسم حينما يستقبل الجسم رسائل متضاربة competing massage ويكون هناك نوعين من الأداء أحدهما يتوقع اللاعب أدائه ثم يفاجئ بالحاجة لأداء آخر كنتيجة لتغير متطلبات الأداء وهذا ما يظهر بوضوح في ألعاب المضرب وبعض الألعاب الاخرى. (٢٠: ٥٧ - ٥٩)

المجال الرياضي يلعب دورا هاما في بروز القادة وفي تنمية السلوك القيادي ويتضح ذلك في المديرين الفنيين الناجحين القادرين على اىصال النادى الى قمة مستواه , والذى يستطيع مواجهه الفشل بصورة مناسبة وقادرة على الاستفادة من القلق المصاحب لظروف المنافسات والذى يفهم العاملين معه وانفعالاتهم .

ويتضح وجود علاقة دالة بين السلوك القيادي للمدير والدافعية للإنجاز لديهم، وهذا ما يوافق ما توصل إليه كل من ماكلياند، موراي، أتكسون، أي أن دافعية الإنجاز تستثار من خلال ما يقع على الفرد من تأثيرات موقفية، إضافة إلى ذلك دافعية الإنجاز من الدوافع المكتسبة التي يمكن تعلمها تحت ظروف معينة، أي أن إثارتها أو تثبيطها مرتبط بخصائص الموقف الذي يكون فيه الفرد، معنى ذلك أنه إذا توفر نمط قيادي مناسب في النادي يؤدي ذلك بالضرورة إلى رفع مستويات دافعية الإنجاز للمديرين الفنيين.

ويرى الباحث ان هناك علاقة ارتباطية موجبة بين السلوك القيادى ودافعية الانجاز للمديرين الفنيين فى رياضة السباحة حيث ان كلما زادت دافعية الانجاز طالما زاد مستوى السلوك القيادى لدى الانجاز للمديرين الفنيين فى رياضة السباحة.

وبهذا يتحقق التساؤل الثالث الذى ينص على :

ما العلاقة بين السلوك القيادى للمديرين الفنيين ودافعية الانجاز لمدربي السباحة ؟

الاستنتاجات والتوصيات :

الاستنتاجات :

- ١- أوضحت نتائج صدق المحكمين إتفاق الآراء حول أبعاد المقياس السلوك القيادي (٧) أبعاد والاتفاق حول محتوى العبارات (٤٧) عبارة .
- ٢- أوضحت نتائج صدق المحكمين إتفاق الآراء حول أبعاد المقياس دافعية الانجاز (٤) أبعاد والاتفاق حول محتوى العبارات (٣٣) عبارة .
- ٣- فاعلية المقياس الذي تم بناؤه في الدراسة الحالية لقياس السلوك القيادي للمديرين الفنيين في رياضة السباحة.
- ٤- فاعلية المقياس الذي تم بناؤه في الدراسة الحالية لقياس دافعية الانجاز للمديرين الفنيين في رياضة السباحة.
- ٥- السلوك القيادي للمديرين الفنيين دور فعال في قيادة الأنشطة الرياضية .
- ٦- مهارات الاتصال للمديرين الفنيين لها دور مؤثر وفعال في قيادة الأنشطة الرياضية.
- ٧- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين السلوك القيادي ودافعية الانجاز للمديرين الفنيين في رياضة السباحة.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحث ما يأتي:

- ١- العمل على دعم السلوك القيادي من خلال فتح دورات تقييمية للاهتمام بالعمل والعلاقات الإنسانية للمديرين.
- ٢- تشجيع العاملين على اقتراح أفكار جديدة في العمل مما يؤدي إلى الارتقاء بالعملية الإبداعية.
- ٣- يجب استخدام طرق واساليب تدريبية متطورة لتنفيذ برامج القيادة ومهارات الاتصال .
- ٤- اجراء المزيد من البحوث والدراسات العلمية التي تستهدف التعرف على اساليب السلوك القيادي لدى المديرين الفنيين.

المراجع:

أولاً : المراجع العربية :

- ١- ابو النجا عز الدين محمد (٢٠٢٠م): أنماط السلوك القيادي وعلاقته بالكفاءة التدريسية لمعلمي التربية الرياضية , بحث منشور , كلية التربية الرياضية , جامعة بورسعيد.
- ٢- أحمد محمد زينة و تامر محمد جاد (٢٠١٠): السمات الدافعية ودافعية الإنجاز لدى لاعبي الملاكمة والمصارعة (دراسة مقارنة)، المؤتمر العلمي الدولي الثالث عشر التربية البدنية والرياضية تحديات الألفية الثالثة، المجلد الثالث، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.
- ٣- احمد محمود الخطيب(٢٠٠٧م) : "دور الجامعات في الإبداع الإداري " ،المصدر: المؤتمر العلمي العربي الخامس لرعاية الموهوبين والمتفوقين - رعاية الموهوبين والمبدعين إنجازات عربية مشرقة - المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين - الأردن .
- ٤- خلف بن رشود العفنان(٢٠١١م): الذكاء العاطفي وعلاقته بالسلوك القيادي لدى الإداريين التربويين في منطقة حائل. [نسخة الكترونية]. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي العربي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين في ١٥-١٦ أكتوبر، الرياض: وزارة التربية والتعليم
- ٥- دينا السيد عبد الله (٢٠٠١م) : دراسة تحليلية لظاهرة الاجهاد الاداري واثرها علي الرضا الوظيفي للمديرين المصريين ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة وادارة الاعمال ، جامعة حلوان.
- ٦- دينا كمال محمود وهانى محمد زكريا (٢٠١٦م) : النمط القيادي السائد لدى المديرين والموجهين وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمحافظة القليوبية , بحث منشور , كلية التربية الرياضية , جامعة حلوان .
- ٧- رجب السيد: دور القيادة في اتخاذ القرارات خلال الأزمات، كلية التجارة، القاهرة.
- ٨- رجب بن عمي بن عبيد الدويسي (٢٠٠٧م) : ثقافة الابداع الاداري بالمؤسسات ،المجلة الوطنية العمانية للتربية والثقافة والعلوم،مقال،العدد٧،تواصل -عمان .
- ٩- رياض ستراك , وكمال الشناق (٢٠٠٤م) : تقويم أداء مديريات التربية والتعليم فى الاردن فى مهامها الإدارية والفنية - دراسات فى الإدارة الاستراتيجية , دار وائل للنشر , عمان , الاردن.

المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها ٢٠٢١/٢/٧م

- ١٠- صدقى نور الدين محمد (١٩٩٤) : العلاقة بين الاتجاه التنافسى والثقة الرياضية كسمة وكحالة لدى لاعبي كرة القدم، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، المؤتمر العلمى للرياضة والمبادئ الأولمبية والتراكمات والتحديات، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة ، جامعة حلوان .
- ١١- طارق عبد الحميد البدرى (٢٠٠١م) : الأساليب القيادية والإدارة فى المؤسسات التعليمية ، دار الفكر للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن .
- ١٢- عايدة سيد خطاب ، على محمد أحمد (٢٠٠٠م): ادارة الموارد البشرية ،كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
- ١٣- عبد الغنى بسيوني (١٩٨٦م): التفويض فى السلطة الإدارية. بيروت، مركز الكتب الثقافية.
- ١٤- عبداللطيف محمد خليفة(٢٠٠٠م): الدافعية للإنجاز، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة .
- ١٥- غادة يوسف عبدالرحمن (٢٠١٠م): الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز لدى لاعبي ولاعبات ألعاب القوى فى ضوء الجنس ونوع المسابقة، المؤتمر العلمى الدولي الثالث عشر التربية البدنية والرياضية تحديات الألفية الثالثة، المجلد الثالث، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان
- ١٦- فؤاد على العاجز ، عصام حسن اللوح (٢٠٠٩م): دور العلاقات الانسانية فى تنظيم العلاقة الايجابية المتبادلة لدى المجتمع المدرسى من وجهه نظر المديرين ، بحث مقدم الى المؤتمر التربوى (المعلم الفلسطينى - الواقع والمأمول) المنعقد بالجامعة الاسلامية بغزة ، فلسطين .
- ١٧-كمال الدين حسن علي بابكر (٢٠١٤م) : "القيادة التحويلية والابداع الادارى" ،المجلة العربية للادارة - المنظمة العربية للتنمية الادارية (مصر)، ٢٠١٤ ، مجلد ٣٤ العدد ٢ ، الناشر هيئة التحرير
- ١٨- محمد بن حسين الصائغ واخرون(٢٠٠٦م) : انماط القيادة التربوية لدى مديري المدارس الابتدائية والتزام المدير لعملة فى المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض وعلاقتها ببعض المتغيرات ،مجلة جامعة الملك سعود ، العلوم التربوية والدراسات الاسلامية ، مجلد ٦ ، ٢٠٠٦م.
- ١٩- محمد جابر محمد عبد الخالق(٢٠٠٧م): تطوير فعالية الإجراءات الوقائية والتأهيلية للإصابات بالمدارس العسكرية الرياضية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الإسكندرية .
- ٢٠- محمد حسن علاوي (١٩٩٨م): "مدخل فى علم النفس الرياضي"، ط٢، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- ٢١- محمد حسن علاوي (٢٠٠٩م): مدخل فى علم النفس الرياضي، الطباعة السابعة، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.

المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها ٢٠٢١/٢/٧م

- ٢٢- محمد عبد الرحيم (١٩٩٢م): أساسيات الإدارة والتنظيم، مكتبة عين الشمس القاهرة .
- ٢٣- محمد عبد الوهاب (١٩٩٥م): السلوك الإنساني في الإدارة، دار الفكر العربي، القاهرة .
- ٢٤- محمد منير مرسى (١٩٩٣م) : الإدارة التعليمية , عالم الكتب والنشر , القاهرة.
- ٢٥- محمود الصليبي. (٢٠٠٥م): الأنماط القيادية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وفقاً لنظرية هيرسي وبلاشارد وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لمعلمهم وأدائهم، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- ٢٦- مصطفى محمد جادو (٢٠٠٨م) : أنماط السلوك القيادي لدى مدربي ذوى الاحتياجات الخاصة , رسالة ماجستير , كلية التربية الرياضية , جامعة طنطا .

ثانياً : المراجع الاجنبية :

- 27- Fylan, M. (1988), Leadership For The Zist Century Educational Leadership, 55 (7).
- 28- Goodland-Dion : Achievement motivation in athletes, task versus ego involvement, University of Windsor, Canda, 1996.
- 29- Koustab Ghosh : Developing organizational creativity and innovation: Toward a model of selfleadership,employee creativity,creativity climate and workplace innovative orientation, Management Research Review, Vol. 38 Issue: 11, pp.1126-1148,2015
- 30- McClelland, D. (1985). Human Motivation. Glenview, Illinois Scott Forwsman.
- 31- Mohamed GHADERI et al., (2009):" The effect of motivational and relaxation music on aerobic performance, rating perceived exertion and salivary cortisol athlete males " South African Journal for Research in Sport, Physical Education and Recreation, 31(2): 29-38

مرفق (١)

أسماء السادة الخبراء (المحكمين)

م	الاسم	الوظيفة
١	أ.د/ إيناس محمد غانم	أستاذ ورئيس قسم الترويح والتنظيم والإدارة _ كلية التربية الرياضية بنات _ جامعة الزقازيق
٢	أ.د/ أحمد محمد متولى	أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين بالهرم _ جامعة حلوان
٣	أ.د/ أيمن على الشاعر	أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية والترويح _ كلية التربية الرياضية _ جامعة الزقازيق
٤	أ.د/ سميره محمد خليل	أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الترويح والتنظيم والإدارة _ كلية التربية الرياضية بنات _ جامعة الزقازيق
٥	أ.د/ عزة شوقى الوسىمى	أستاذ علم النفس الرياضى وعميد كلية التربية الرياضية _ جامعة طنطا
٦	أ.د/ لىلى عثمان إبراهيم	أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية والترويح بكلية التربية الرياضية للبنات _ جامعة حلوان
٧	أ.د/ لبيب عبد العزيز لبيب	أستاذ الإدارة الرياضية _ كلية التربية الرياضية _ جامعة مدينة السادات
٨	أ.د/ محمد إبراهيم الباكير	أستاذ علم النفس الرياضي المتفرغ _ كلية التربية الرياضية _ جامعة مدينة السادات
٩	أ.د/ نبيل خليل ندا	أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية والترويح _ كلية التربية الرياضية _ جامعة بنها
١٠	أ.د/ يحي فكرى محروس	أستاذ الإدارة الرياضية بقسم الإدارة الرياضية _ كلية التربية الرياضية _ جامعة طنطا

* تم ترتيب أسماء الخبراء طبقاً للترتيب الهجائى



كلية التربية الرياضية

مرفق (٢)

إستمارة استطلاع رأي السادة المحكمين حول تحديد محاور مقياس السلوك القيادي

السيد الأستاذ الدكتور /.....

تحية طيبة وبعد ،،،،

يقوم الباحث / محمد أحمد منصور بإعداد بحث ضمن متطلبات الحصول على درجة الاستاذية في التربية الرياضية والتي يقوم بإعدادها تحت عنوان: " السلوك القيادي للمديرين الفنيين وعلاقته بدافعية الإنجاز لمدربي السباحة"

ويتشرف الباحث باستطلاع رأي سيادتكم في بناء مقياس " السلوك القيادي " و بإعتبار سيادتكم من ذوى الخبرة فى هذا المجال و يسعدنى تفضلكم بقبول تحكيم محاور هذا المقياس.

ويأمل الباحث من سيادتكم التفضل بمساعدته في إستكمال خطوات وإجراءات بناء المقياس من حيث:

١- مدي مناسبة المحاور المقترحة للمقياس .

٢- إضافة أو حذف أو تعديل المحاور .

والباحث يتوجه لسيادتكم بخالص الشكر والتقدير لتعاونكم لإثراء البحث العلمي .

الباحث

أولاً: مناسبة المحاور لمقياس
السلوك القيادي :

التعديل المقترح	مدى مناسبة المحور			المحور
	أري التعديل	غير مناسب	مناسب	
				العلاقات الانسانية
				المهمة
				تفويض السلطة
				التحفيز والتدريب
				تطوير الشخصية
				الاتصال
				السلوك الابداعي

ثانياً :- رأي سيادتكم حول المحاور المقترحة :

أ - هل المحاور كافية ؟		
أري إضافة محاور أخرى	غير كافية	كافية تماما

ب - في حالة إضافة محاور أخرى من وجهة نظر سيادتكم :	
تعريف المحور	المحور المضاف

ولسيادتكم جزيل الشكر والتقدير

الباحث



كلية التربية الرياضية

مرفق (٣)

إستمارة استطلاع رأي السادة المحكمين حول تحديد محاور مقياس السلوك القيادي

السيد الأستاذ الدكتور /...../

تحية طيبة وبعد ،،،،

يقوم الباحث / محمد أحمد منصور بإعداد بحث ضمن متطلبات الحصول على درجة الأستاذية فى التربية الرياضية والتي يقوم بإعدادها تحت عنوان : " السلوك القيادي للمديرين الفنيين وعلاقته بدافعية الإنجاز لمدربي السباحة "

والباحث يشكر سيادتكم مسبقاً تفضلكم بالتعاون العلمي في بناء المقياس وإثراء البحث العلمي. ويأمل الباحث من سيادتكم التفضل بمساعدته في استكمال خطوات وإجراءات بناء المقياس من حيث :

- ١- مدى سلامة صياغة العبارات المقترحة .
- ٢- مدى مناسبة العبارات بكل محور .
- ٣- مدى ارتباط كل عبارة بالمحور نفسه (انتماء العبارة للمحور) .
- ٤- حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى .

بيانات خاصه بسيادتكم وتعتبر سرية ولن تستخدم إلا لأغراض إجراءات البحث :

الاسم:

الوظيفة:

الدرجة العلمية:

الجامعة التابع لها:

السلوك القيادي

عدد عبارات المحور	المحور
١٠	العلاقات الانسانية
١٠	المهمة
٦	تفويض السلطة
٥	التحفيز والتدريب
٥	تطوير الشخصية
٥	الاتصال
٦	السلوك الابداعي

المحور الاول : العلاقات الانسانية

م	العبارة	رأي الخبير		
		أوافق	تعديل صياغة	حذف
١	يتصرف المدير باعتباره ناطقا رسميا باسم الاعضاء			
٢	يؤكد المدير على الالتزام بالمواعيد المحدده لانجاز العمل			
٣	يعامل المدير جميع الاعضاء باعتبارهم زملاء له			
٤	ينظر المدير بعين المصلحة العامة للرياضة السباحة			
٥	يتابع المدير التزام الاعضاء بالقواعد والتعليمات المعمول بها			
٦	يشعر المدير الاعضاء بالراحة حين يتحدثون			
٧	يمثل المدير الفنى اعضاء فى الاجتماعات الخارجية			
٨	يضع المدير الفنى اقتراحات للتنفيذ			
٩	يقنع المدير الفنى الاعضاء بان افكاره فى مصلحة رياضة السباحة ومصالحتهم			
١٠	يشجع المدير الفنى الاعضاء على العمل باقصى طاقاتهم			

رقم العبارة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم تعديلها

رقم العبارة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم أضافتها للمحور
١	
٢	
٣	

المحور الثاني : المهمة

م	العبرة	رأي الخبير	
		أوافق	تعديل صياغة
حذف			
١	يحرص المدير الفني على أن يكون دورة واضحة في العمل		
٢	يحرص المدير الفني على ان تكون اتجاهاته واضحة امام الجميع		
٣	يتحكم المدير الفني ويضبط العمل بشكل حازم		
٤	ياخذ المدير الفني موافقة لاعضاء على الامور المهمة قبل البدء بتنفيذها		
٥	يستطيع المدير الفني اثاره الحماس لاي مشروع		
٦	يسمح المدير الفني للاعضاء باخذ دورة القيادي		
٧	يحرص المدير الفني على سير العمل بشكل سريع		
٨	يحافظ المدير الفني على معايير محددة للانجاز والابتكار		
٩	يسمح المدير الفني للاعضاء بممارسة عملهم بحرية		
١٠	يتخذ المدير الفني قرارات صائبة		

رقم العبرة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم تعديلها

ثانياً: عبارات ترون سيادتكم أضافتها للمحور	
	١
	٢
	٣

المحور الثالث : تفويض السلطة

م	العبارة	رأي الخبير	
		أوافق	تعديل صياغة
حذف			
١	يفوض المدير الفني السلطة بناء لى الانظمة والتعليمات المتبعة		
٢	يتم متابعة المهام الموضوعة للمدير الفني		
٣	يمارس المدير الفني السلطة التي قام بتفويضها لاحد الاعضاء خلال فترة التفويض		
٤	يمنح المدير الفني الصلاحيات لاعضاء للتصرف فى المهام الموكلة اليهم		
٥	يوفر تفويض السلطة والصلاحيات فرصا للنمو المهني والادارى		
٦	يوفى المدير الفني المرونة المناسبة فى اداء الاعضاء للمهام		

رقم العبارة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم تعديلها

ثانياً: عبارات ترون سيادتكم أضافتها للمحور	
	١
	٢
	٣

المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها ٢٠٢١/٢/٧م

المحور الرابع : التحفيز والتدريب

م	العبارة	رأي الخبير	
		أوافق	تعديل صياغة
حذف			
١	يحفز المدير الفني لاعضاء على تحمل مسؤولية اعمالهم		
٢	يعمل المدير الفني على توفير دورات تدريبية للاعضاء لتطوير مهاراتهم الشخصية في عملهم		
٣	يوفر فرصا جيدة للنمو المهني والاداري		
٤	يقدر المدير الفني الانجازات المهنية للاعضاء بشكل كبير		
٥	يطبق المدير الفني نظام المكافآت لتطوير الاعضاء ذاتيا		

رقم العبارة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم تعديلها

ثانياً: عبارات ترون سيادتكم أضافتها للمحور	
	١
	٢
	٣

المحور الخامس : تطوير الشخصية

م	العبارة	رأي الخبير	
		أوافق	تعديل صياغة
حذف			
١	يقلد المدير الفني سلوك رؤساء المميزين لتطوير مهاراتة في العمل		
٢	يساعد اسلوب التقليد على تغيير أى سلوك سلبي في العمل		
٣	تساعد محاكاة سلوك رؤساء المميزين على تطوير مهاراتة الازمة لاداء عملة		
٤	يهتم المدير الفني بعملة لحرصة الزائد على مستقبل الاعبين السباحة		
٥	يهيئ المدير الفني فرصا جيدة للتطوير الذاتى للاعضاء		

رقم العبارة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم تعديلها

ثانياً: عبارات ترون سيادتكم أضافتها للمحور	
	١
	٢
	٣

المحور السادس : الاتصال

م	العبرة	رأي الخبير	
		أوافق	تعديل صياغة
١	يسمح المدير الفنى للاعضاء ابداء رايبهم فى امور العمل		
٢	يستشير المدير الفنى الاعضاء فيما يخص المهام الموكلة اليهم		
٣	يصغى المدير الفنى لمقترحات الاعضاء بايجابية وياخذ المفيد منها		
٤	يتواصل المدير الفنى باستمرار مع الاعضاء		
٥	يقوم المدير الفنى على توظيف أنظمة الاتصال الحديثة لمتابعة سير المعلومات		

رقم العبرة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم تعديلها

رقم العبرة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم أضافتها للمحور
١	
٢	
٣	

المحور السابع : السلوك الإبداعي

م	العبارة	رأي الخبير	
		أوافق	تعديل صياغة
حذف			
١	يشجع المدير الفني الاعضاء على تطبيق افكار جديدة في العمل		
٢	يفسح المدير الفني للاعضاء لتنويع مهاراتهم في اداء عملهم		
٣	يتبنى المدير الفني الافكار الابداعية لتى تخدم العمل		
٤	يشجع المدير الفني على الالتحاق ببرامج فى مجال الابداع والابتكار		
٥	يشجع المدير الفني من هم يفكرون خارج اختصاصهم		
٦	يقوم المدير الفني بتجربة الافكار الجديدة فى العمل		

رقم العبارة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم تعديلها

ثانياً: عبارات ترون سيادتكم أضافتها للمحور	
	١
	٢
	٣



كلية التربية الرياضية

مرفق (٤)

الصورة النهائية لمقياس السلوك القيادي

السيد الأستاذ /

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث/ محمد أحمد منصور بإعداد بحث تحت عنوان: (السلوك القيادي للمديرين الفنيين وعلاقته بدافعية الإنجاز لمدربي السباحة)

وتقتضى إجراءات العمل بالبحث التعرف علي رأي سيادتكم للاستدلال من خلاله علي أهم نتائج هذا البحث من خلال مجموعة من العبارات فالرجاء التفضل بوضع علامة (√) في الخانة التي تعبر عن رأيكم أمام عبارات الاستمارة علما بأن هذا الاستبيان له طابع السرية ولا يخدم سوي أغراض البحث العلمي، ولا توجد عبارة صحيحة وأخري خاطئة وإنما ما يعبر عن رأيكم الصحيح.

ملاحظات:

- الرجاء الإجابة علي كل الاستبيان.
- الرجاء عدم وضع علامتين أمام عبارة واحدة.

مع وافر الشكر علي حسن تعاونكم،،

الباحث

مقياس السلوك القيادي

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
١	يتصرف المدير باعتباره ناطقا رسميا باسم الاعضاء			
٢	يؤكد المدير على الالتزام بالمواعيد المحدده لانجاز العمل			
٣	يعامل المدير جميع الاعضاء باعتبارهم زملاء له			
٤	ينظر المدير بعين المصلحة العامة للرياضة السباحة			
٥	يتابع المدير التزام الاعضاء بالقواعد والتعليمات المعمول بها			
٦	يشعر المدير الاعضاء بالراحة حين يتحدثون			
٧	يمثل المدير الفني اعضاء فى الاجتماعات الخارجية			
٨	يضع المدير الفني اقتراحات للتنفيذ			
٩	يقنع المدير الفني الاعضاء بان افكاره فى مصلحة رياضة السباحة ومصالحهم			
١٠	يشجع المدير الفني الاعضاء على العمل باقصى طاقاتهم			
١١	يحرص المدير الفني على أن يكون دورة واضحا فى العمل			
١٢	يحرص المدير الفني على ان تكون اتجاهاته واضحة امام الجميع			
١٣	يتحكم المدير الفني ويضبط العمل بشكل حازم			
١٤	ياخذ المدير الفني موافقة لاعضاء على الامور المهمة قبل البدء بتنفيذها			
١٥	يستطيع المدير الفني اثاره الحماس لاي مشروع			
١٦	يسمح المدير الفني للاعضاء باخذ دورة القيادي			
١٧	يحرص المدير الفني على سير العمل بشكل سريع			
١٨	يحافظ المدير الفني على معايير محددة للانجاز والابتكار			
١٩	يسمح المدير الفني للاعضاء بممارسة عملهم بحرية			
٢٠	يتخذ المدير الفني قرارات صائبة			
٢١	يفوض المدير الفني السلطة بناء لى الانظمة والتعليمات المتبعة			
٢٢	يتم متابعة المهام الموضحة للمدير الفني			
٢٣	يمارس المدير الفني السلطة التى قام بتفويضها لاحد الاعضاء خلال فترة التفويض			
٢٤	يمنح المدير الفني الصلاحيات لاعضاء للتصرف فى المهام الموكلة اليهم			
٢٥	يوفر تفويض السلطة والصلاحيات فرصا للنمو المهني والادارى			
٢٦	يوفى المدير الفني المرونة المناسبة فى اداء الاعضاء للمهام			
٢٧	يحفز المدير الفني لاعضاء على تحمل مسؤولية اعمالهم			
٢٨	يعمل المدير الفني على توفير دورات تدريبية للاعضاء لتطوير مهاراتهم الشخصية فى عملهم			
٢٩	يوفر فرصا جيدة للنمو المهني والادارى			
٣٠	يقدر المدير الفني الانجازات المهنية للاعضاء بشكل كبير			
٣١	يطبق المدير الفني نظام المكافآت لتطوير الاعضاء ذاتيا			
٣٢	يقلد المدير الفني سلوك رؤسائه المميزين لتطوير مهاراته فى العمل			

المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة - كلية التربية الرياضية - جامعة بنها ٢٠٢١/٢/٧م

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
٣٣	يساعد اسلوب التقليد على تغيير أى سلوك سلبي فى العمل			
٣٤	تساعد محاكاة سلوك رؤساء المميزين على تطوير مهاراتة الازمة لاداء عملة			
٣٥	يهتم المدير الفنى بعملة لحرصة الزائد على مستقبل الاعبين السباحة			
٣٦	يهيئ المدير الفنى فرصا جيدة للتطوير الذاتى للاعضاء			
٣٧	يسمح المدير الفنى للاعضاء ابداء رايبهم فى امور العمل			
٣٨	يستشير المدير الفنى الاعضاء فيما يخص المهام الموكلة اليهم			
٣٩	يصغى المدير الفنى لمقترحات الاعضاء بايجابية وياخذ المفيد منها			
٤٠	يتواصل المدير الفنى باستمرار مع الاعضاء			
٤١	يقوم المدير الفنى على توظيف أنظمة الاتصال الحديثة لمتابعة سير المعلومات			
٤٢	يشجع المدير الفنى الاعضاء على تطبيق افكار جديدة فى العمل			
٤٣	يفسح المدير الفنى للاعضاء لتنويع مهاراتهم فى اداء عملهم			
٤٤	يتبنى المدير الفنى الافكار الابداعية لتى تخدم العمل			
٤٥	يشجع المدير الفنى على الالتحاق ببرامج فى مجال الابداع والابتكار			
٤٦	يشجع المدير الفنى من هم يفكرون خارج اختصاصهم			
٤٧	يقوم المدير الفنى بتجربة الافكار الجديدة فى العمل			



كلية التربية الرياضية

مرفق (٥)

إستمارة استطلاع رأي السادة المحكمين حول تحديد محاور مقياس دافعية الإنجاز

السيد الأستاذ الدكتور /.....

تحية طيبة وبعد ،،،

يقوم الباحث / محمد أحمد منصور بإعداد بحث تحت عنوان : " السلوك القيادي للمديرين الفنيين وعلاقته بدافعية الإنجاز لمدربي السباحة "

ويتشرف الباحث باستطلاع رأي سيادتكم في بناء مقياس " دافعية الإنجاز و بإعتبار سيادتكم من ذوى الخبرة فى هذا المجال يسعدنى تفضلكم بقبول تحكيم محاور هذا المقياس.

والباحث يشكر سيادتكم مسبقاً تفضلكم بالتعاون العلمي في بناء المقياس وإثراء البحث العلمي.

ويأمل الباحث من سيادتكم التفضل بمساعدته في إستكمال خطوات وإجراءات بناء المقياس من

حيث:

١- مدي مناسبة المحاور المقترحة للمقياس .

٢- إضافة أو حذف أو تعديل المحاور .

والباحث يتوجه لسيادتكم بخالص الشكر والتقدير لتعاونكم لإثراء البحث العلمي .

الباحث

أولاً: مناسبة المحاور لمقياس

دافعية الانجاز :

التعديل المقترح	مدى مناسبة المحور			المحور
	أري التعديل	غير مناسب	مناسب	
				دافع الحاجة للإنجاز
				المثابرة فى الأداء
				التخطيط للمستقبل
				الإستقلالية

ثانياً :- رأي سيادتكم حول المحاور المقترحة :

أ - هل المحاور كافية ؟		
أري إضافة محاور أخرى	غير كافية	كافية تماما

ب - في حالة إضافة محاور أخرى من وجهة نظر سيادتكم :	
تعريف المحور	المحور المضاف

ولسيادتكم جزيل الشكر والتقدير

الباحث



كلية التربية الرياضية

مرفق (٦)

مقياس دافعية الانجاز فى صورته الأولىة

السيد الأستاذ الدكتور /

بعد التحية والاحترام

يقوم الباحث / محمد أحمد منصور بإعداد بحث تحت عنوان : " السلوك القيادى للمديرين الفنيين وعلاقته بدافعية الإنجاز لمدرّبى السباحة "

والباحث يشكر سيادتكم مسبقاً تفضلكم بالتعاون العلمي في بناء المقياس وإثراء البحث العلمي. ويأمل الباحث من سيادتكم التفضل بمساعدته في استكمال خطوات وإجراءات بناء المقياس من حيث :

١- مدى سلامة صياغة العبارات المقترحة .

٢- مدى مناسبة العبارات بكل محور .

٣- مدى ارتباط كل عبارة بالمحور نفسه (انتماء العبارة للمحور) .

٤- حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى .

بيانات خاصة بسيادتكم وتعتبر سرية ولن تستخدم إلا لأغراض إجراءات البحث :

الاسم:

الوظيفة:

الدرجة العلمية:

الجامعة التابع لها:

دافعية الانجاز:

عدد عبارات المحور	المحور
٨	دافع الحاجة للإنجاز
١٠	المثابرة فى الأداء
٥	التخطيط للمستقبل
١٠	الإستقلالية

المحور الأول: دافع الحاجة للإنجاز

م	العبرة	رأي الخبير	
		أوافق	تعديل صياغة
١	يحدد المدير الفني الأعمال في ضوء جدول زمني		
٢	يبذل المدير الفني جهدا كبيرا حتى حتى نصل إلى الهدف المطلوب.		
٣	المدير الفني متميز في العمل الإداري		
٤	يساهم المدير الفني في عمل أشياء جديدة تساعد في الإنجاز والإبتكار		
٥	يرفض الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير و البحث		
٦	يرى المدير الفني ان الإستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت		
٧	يعمل المدير الفني علي وضع الخطط المستقبلية دون مساعدة		
٨	يشعر المدير الفني بالسعادة عندما يخطط للأعمال التي ينوي القيام بها .		

رقم العبرة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم تعديلها

رقم العبرة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم أضافتها للمحور
١	
٢	
٣	

المحور الثاني: المثابرة في الاداء

م	العبارة	رأي الخبير	
		أوافق	تعديل صياغة
حذف			
١	يطلب المدير الفني من العاملين المثابرة في أداء الأعمال		
٢	يرغب في أداء المهام الصعبة والتي تتميز ببعض المخاطر		
٣	يعتبر المدير الفني الاستمرار و المثابرة من أنسب الطرق لحل المشكلات		
٤	يعمل المدير الفني على الالتزام بقوانين العمل التي تخلق جوا مريحا		
٥	لا ينظر إلى الفشل عند أداء عمل ما		
٦	يساهم في نشر المهارات الجديدة التي تعلمها لجميع المدربين		
٧	يحرص المدير الفني على الإلتزام بالسلوك الذي يتطلبه النادي		
٨	يسعى المدير الفني لمعرفة الجديد لأنه أفضل الطرق للتقدم في العمل		
٩	يحرص على زيادة جهوده لتحقيق مستوي أفضل .		
١٠	يشعر باحترامه لذاته وللآخرين عند الوصول للمستوي المطلوب.		

رقم العبارة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم تعديلها

رقم العبارة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم أضافتها للمحور
١	
٢	
٣	

المحور الثالث: التخطيط للمستقبل

م	العبارة	رأي الخبير		
		أوافق	تعديل صياغة	حذف
١	يسعى إلى وضع خطط في كل عمل يقوم به .			
٢	يرى المدير الفني أن التخطيط للمستقبل لا يشغلنا كثيراً.			
٣	دائماً ما يضع لكل فترة زمنية هدف لكي يقوم بتحقيقه.			
٤	التخطيط يضيع من وقت العمل لذا يفضل الحياة الروتينية.			
٥	يهتم دائماً بالوقت الحالي ولا يهتم بما في المستقبل.			

رقم العبارة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم تعديلها

ثانياً: عبارات ترون سيادتكم أضافتها للمحور	
	١
	٢
	٣

المحور الرابع: الأستقلالية

م	العبارة	رأي الخبير		
		أوافق	تعديل صياغة	حذف
١	يأخذ اراء الاخرين فى العمل.			
٢	يعطي النادى المدير الفنى الحرية فى اتخاذ بعض القرارات.			
٣	المدير الفنى لديه القدرة على تحمل النقد			
٤	يطلب المساعدة عندما يواجه بعض المشكلات.			
٥	يفضل عدم تغير طريقة عمله الا بتعليمات من الاتحاد			
٦	يعمل بجد من اجل تحقيق الأهداف .			
٧	يشترك في بعض الاعمال التى يكون عليها رقابة .			
٨	المدير الفنى نموذج جيد للنادي الذي يمثله.			
٩	يحرص المدير الفنى علي الاجتهاد فى العمل دون الاستماع الى احد.			
١٠	يستطيع تنفيذ كل قراراته عندما تكون الاعمال مهمه.			

رقم العبارة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم تعديلها

رقم العبارة	ثانياً: عبارات ترون سيادتكم أضافتها للمحور
١	
٢	
٣	



كلية التربية الرياضية

مرفق (٧)

الصورة النهائية لمقياس دافعية الانجاز

السيد الأستاذ /

تحية طيبة وبعد،،،

يقوم الباحث/ محمد أحمد منصور بإعداد بحث تحت عنوان: (السلوك القيادي للمديرين الفنيين وعلاقته بدافعية الإنجاز لمدربي السباحة)

وتقتضى إجراءات العمل بالرسالة للتعرف علي رأي سيادتكم للاستدلال من خلاله علي أهم نتائج هذا البحث من خلال مجموعة من العبارات فالرجاء التفضل بوضع علامة (√) في الخانة التي تعبر عن رأيكم أمام عبارات الاستمارة علما بأن هذا الاستبيان له طابع السرية ولا يخدم سوي أغراض البحث العلمي، ولا توجد عبارة صحيحة وأخري خاطئة وإنما ما يعبر عن رأيكم الصحيح.

ملاحظات:

- الرجاء الإجابة علي كل الاستبيان.
- الرجاء عدم وضع علامتين أمام عبارة واحدة.

مع وافر الشكر علي حسن تعاونكم،،،

الباحث

مقياس دافعية الانجاز

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
١	يحدد المدير الفني الأعمال في ضوء جدول زمني			
٢	يبذل المدير الفني جهدا كبيرا حتى تصل إلى الهدف المطلوب.			
٣	المدير الفني متميز في العمل الإداري			
٤	يساهم المدير الفني في عمل أشياء جديدة تساعد في الإنجاز والإبتكار			
٥	يرفض الأعمال التي تتطلب المزيد من التفكير و البحث			
٦	يرى المدير الفني ان الإستمرار في بذل الجهد لحل المشكلات الصعبة مضيعة للوقت			
٧	يعمل المدير الفني علي وضع الخطط المستقبلية دون مساعدة			
٨	يشعر المدير الفني بالسعادة عندما يخطط للأعمال التي ينوي القيام بها .			
٩	يطلب المدير الفني من العاملين المثابرة في أداء الأعمال			
١٠	يرغب في أداء المهام الصعبة والتي تتميز ببعض المخاطر			
١١	يعتبر المدير الفني الاستمرار و المثابرة من أنسب الطرق لحل المشكلات			
١٢	يعمل المدير الفني على الالتزام بقوانين العمل التي تخلق جوا مريحا			
١٣	لا ينظر إلى الفشل عند أداء عمل ما			
١٤	يساهم في نشر المهارات الجديدة التي تعلمها لجميع المدربين			
١٥	يحرص المدير الفني على الإلتزام بالسلوك الذي يتطلبه النادي			
١٦	يسعى المدير الفني لمعرفة الجديد لأنه أفضل الطرق للتقدم في العمل			
١٧	يحرص على زيادة جهوده لتحقيق مستوي أفضل .			
١٨	يشعر باحترامه لذاته وللآخرين عند الوصول للمستوي المطلوب.			
١٩	يسعى إلى وضع خطط في كل عمل يقوم به .			
٢٠	يرى المدير الفني أن التخطيط للمستقبل لا يشغلنا كثيراً.			
٢١	دائماً ما يضع لكل فترة زمنية هدف لكي يقوم بتحقيقه.			
٢٢	التخطيط يضيع من وقت العمل لذا يفضل الحياة الروتينية.			
٢٣	يهتم دائماً بالوقت الحالي ولا يهتم بما في المستقبل.			
٢٤	يأخذ آراء الآخرين في العمل.			
٢٥	يعطي النادي المدير الفني الحرية في اتخاذ بعض القرارات.			
٢٦	المدير الفني لديه القدرة على تحمل النقد			
٢٧	يطلب المساعدة عندما يواجه بعض المشكلات.			
٢٨	يفضل عدم تغيير طريقة عمله الا بتعليمات من الاتحاد			
٢٩	يعمل بجد من اجل تحقيق الأهداف .			
٣٠	يشترك في بعض الاعمال التي يكون عليها رقابة .			
٣١	المدير الفني نموذج جيد للنادي الذي يمثله.			
٣٢	يحرص المدير الفني على الاجتهاد في العمل دون الاستماع الى احد.			
٣٣	يستطيع تنفيذ كل قراراته عندما تكون الاعمال مهمه.			

مستخلص البحث باللغة العربية

" السلوك القيادي للمديرين الفنيين وعلاقته بدافعية الإنجاز لمدربي السباحة"

م.د/ محمد أحمد منصور*

مدرس بقسم الادارة الرياضية والترويج

بكلية التربية الرياضية - جامعة بنها

يهدف البحث الى التعرف على " معرفة السلوك القيادي للمديرين الفنيين وعلاقته بدافعية لمدربي السباحة وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي, تم إختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من المديرين فى حمامات السباحة بمحافظة القليوبية حيث كان قوامها (٢٠٠) مدرب مقسمة إلى ١٨٠ عينة أساسية و٢٠ عينة إستطلاعية, إشتملت أدوات جمع البيانات علي بناء مقياس من تصميم الباحث، والدراسات المرجعية والمراجع العلمية لتحديد محاور المقياس وعباراته .

وكانت أهم النتائج:

- ١- السلوك القيادي للمديرين الفنيين دور فعال فى قيادة الانشطة الرياضية .
- ٢- مهارات الاتصال للمديرين الفنيين لها دور مؤثر وفعال فى قيادة الانشطة الرياضية.
- ٣- هناك علاقة ارتباطية موجبة بين السلوك القيادي ودافعية الانجاز الانجاز للمديرين الفنيين فى رياضة السباحة.

Abstract

Leadership behavior of technical managers and its relationship to achievement motivation for swimming coaches

Dr/ Mohamed Ahmed Mansour

**Instructor, Department of Sports Administration
and Recreation Faculty of Physical Education
Benha University**

The research aims to identify the “knowledge of the leadership behavior of technical managers and its relationship to the motivation of swimming coaches.” The researcher used the descriptive approach. The research sample was randomly selected from trainers in swimming pools in Qalyubia Governorate, where it consisted of (200) coaches divided into 180 basic samples and 20 exploratory samples. The data collection tools included building a scale designed by the researcher, reference studies and scientific references to determine the scale’s axes and expressions.

The most important results were:

1. The leadership behavior of technical managers is an effective role in leading sports activities.
2. Communication skills for technical managers have an effective and effective role in leading sports activities.
3. There is a positive correlation between leadership behavior and achievement motivation for technical managers in swimming.