

الانماط القيادية السائدة لدى رؤساء الاندية والاتحادات الرياضية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الادارية في مدينة كركوك

م.د. شاهين رمزي رفيق

جامعة كركوك - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Shaheen_rr72@yahoo.com

الكلمات المفتاحية: الأنماط القيادية، الأندية والاتحادات.

ملخص البحث

هدف البحث الى تعرف الانماط القيادية لدى رؤساء الاندية الرياضية في محافظة كركوك من وجهة نظر اعضاء هيئتها الادارية والتعرف على الانماط القيادية لدى رؤساء الاتحادات الرياضية في محافظة كركوك وكذلك المقارنة بين الانماط القيادية لدى رؤساء الاندية والاتحادات الرياضية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بطريقة المسح على عينة عشوائية قوامها (50) عضواً وبنسبة (24.5%) من المجتمع الكلي للبحث يمثلون (25) عضواً من الاندية الرياضية و(25) عضواً من الاتحادات الرياضية في محافظة كركوك. واعتمد الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات بعد توفر الشروط العلمية فيه، وتمت معالجة البيانات إحصائياً من خلال الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية واختبار (ت) والارتباط البسيط إذ استنتج الباحث بان الانماط القيادية السائدة لدى رؤساء الاندية والاتحادات الرياضية في محافظة كركوك هو النمط القيادية الحر التي جاءت بمرتبة الاولى، يليه النمط الديمقراطي ومن ثم يليها النمط الأوتوقراطي. وكذلك الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في جميع الانماط القيادية بين رؤساء الاندية والاتحادات الرياضية في محافظة كركوك. أوصى الباحث بتقديم برنامج تدريبي لأنماط القيادة لرؤساء الاندية والاتحادات الرياضية لوعي ممارساتهم لأنماط القيادة لتوظيف هذه الانماط بفاعلية وتمكينهم من التطوير والابداع في مجال عملهم القيادي والاداري.



Prevalent leadership styles among the heads of clubs and sports federations from the viewpoint of members of the administrative body in Kirkuk City

Dr. Shaheen Ramzi Rafeeq

Kirkuk University- College of Physical Education and Sports Science

Research Summary

The research aims to identify the leadership styles with the heads of sports clubs in the province of Kirkuk, from the viewpoint of members of the administrative body and learn about leadership styles with the heads of sports federations in the province of Kirkuk, as well as a comparison between the leadership styles with the heads of clubs and sports federations. The researcher used the descriptive manner survey on a random sample of (50) members, and by (24.5%) of the total research community representing 25 members of sports clubs and (25) a member of the sports federations in the province of Kirkuk. And adopted the questionnaire as a means to collect data after the availability of scientific terms in it, and were treated statistically data through the arithmetic mean, standard deviation, percentage and t-test and simple correlation . The researcher concluded that the pattern is free driving more commonly used among the heads of sports clubs from the viewpoint of members of the administrative body in the province of Kirkuk, followed by the Democratic pattern and then followed Al-atoukrati style, and there is no significance difference in all leadership patterns. The researcher recommends providing a training program leading to the patterns of the heads of clubs and sports federations to the awareness of their practice patterns leading to employ these patterns effectively and enable them to development and innovation in their field and administrative leadership.

1- المقدمة:

أدى التطور السريع الذي حدث في الآونة الأخيرة الى تحقيق نجاحات فعالة في مجالات القيادة الرياضية حتى وصل الأمر إلى أن أصبح القيادة الأفراد دور حيوي في الوقت الحاضر، نتيجة لنمو كبير في حجم المنظمات، وتنوع أنشطتها وتعقدتها مما يستدعي بالضرورة توفير الموارد البشرية المناسبة والمتوافقة واحتياجات ومتطلبات العمل.

ويعمل رئيس النادي والاتحاد الرياضي الناجح لتحقيق أهداف خطته بروح الفريق، وهذا يتطلب منه أن يكون على تواصل تام مع جميع العاملين معه، بهدف تنظيم العمل، وتنسيق الجهود، بحيث تصب جميعها في بوتقة النتائج التي يعمل للوصول إليها، لذلك فإن اتباع الأنماط القيادية المناسبة إجراء في غاية الأهمية لنجاحه في عمله. وتعد القيادة نبض العملية الإدارية ومفتاحها، وذلك لأن أهميتها تتبع من كونها تسري في جوانب العمليات الإدارية كلها، فتجعل الإدارة أكثر ديناميكية وفاعلية، وتعمل أداة لتحقيق أهدافها. فالقيادة أمر لا غنى عنه لترشيد سلوك الأفراد، وتعبئة قدراتهم وتنسيق جهودهم، وتنظيم أمورهم، وتوجيه الوجهة الصحيحة من أجل بلوغ الأهداف المرجوة، و أن القيادة علم وفن شأنها في ذلك شأن الإدارة، إلا أن القيادة تتميز عن الإدارة في أنها تتضمن عناصر المبادأة، والتوقع، والابتكار، وإحداث تغييرات، فالقيادة نشاط ديناميكي يترك أثره الفاعل في الجهاز الإداري. (طويل، 30، 1999) ، كما أن القيادة أصبحت معياراً يحدد في ضوءه نجاح أي تنظيم إداري، وارتبط مفهوم الإنتاجية في العمل بسلوك القائد، وبطبيعة العلاقة بينه و بين مرؤوسيه (فرج وصبري، 24، 2003)، تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية دور القيادة في إنجاح العملية لإدارية في الاندية والاتحادات الرياضية بمدينة كركوك ومن ناحية اخر تأتي أهمية هذه الدراسة لتعزيز الأنماط القيادية الإيجابية السائدة ، ومعالجة الأنماط الضعيفة لدى عينة البحث وذلك بالتدريب والتأهيل القياديين من أجل رفع مستوى الروح المعنوية للدارين وزيادة كفاءتهم وفعاليتهم ، اما مشكلة البحث فتكمن بان أي منظمة رياضية عبارة عن كيان اجتماعي مفتوح يضم افرادا وجماعات تعمل معا لتحقيق امال ورغبات واهداف مشتركة، ويمثل القيادة وتبادل المعلومات والاراء والافكار والمشاعر والمقترحات والخطط والسياسات وغيرها، فالانماط القيادية هو مفتاح نجاح المنظمة، وعليه يتوقف بقاؤها، وان الانماط القيادية لدى رؤساء الاندية والاتحادات الرياضية لها دور كبير ومؤثر في اداء سير المنظمات الرياضية سلبا او ايجابا، وينعكس ذلك على درجة تحقيق الاهداف الرياضية والثقافية والاجتماعية في النادي والاتحاد الرياضي التي من شأنها العمل على تحقيق اهداف المجتمع . ومن خلال مسؤولية القائد في تحقيق التكامل بين الجوانب التنظيمية والانسانية لتحقيق الفعالية والوصول الى الاهداف باعتبار الهدف النهائي للقائد هو تحقيق رؤية بشكل واقعي من خلال نمط معين من السلوك في الاطار الظروف التي يواجهها،

والمقصود بفعالية القيادة " الدرجة التي ينجز بها القائد مهمة وأهداف العمل من خلال الجماعة التي يقودها، بحيث يحققون هذه الاهداف لرغبتهم في انجازها"(عاشور،1989، 160). وينبغي على القادة في الاندية والاتحادات الرياضية استخدام الانماط القيادية المناسبة والقادرة على الاداء في تحقيق رسالة والاهداف المنشودة، والعكس صحيح، لان الاسلوب القيادي يؤثر في ايجاد الجو المناسب واداء المتميز للعاملين

ومن هنا تبرز مشكلة البحث من خلال الاسئلة الآتية :

- ما الأنماط القيادية السائدة التي يمارسها رؤساء الاندية الرياضية في محافظة كركوك من وجهة نظر اعضاء هيئتها الادارية؟
- ما الأنماط القيادية السائدة التي يمارسها رؤساء الاتحادات الرياضية في محافظة كركوك من وجهة نظر اعضاء هيئتها الادارية ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأنماط القيادية لدى رؤساء الاندية الرياضية والاتحادات الرياضية بمحافظة كركوك من وجهة نظر اعضاء هيئتها الإدارية؛ اما اهداف البحث فهي تعرف الانماط القيادية السائدة لدى رؤساء الاندية الرياضية في محافظة كركوك من وجهة نظر اعضاء هيئتها الادارية وتعرف على الانماط القيادية السائدة لدى رؤساء الاتحادات الرياضية الفرعية في محافظة كركوك من وجهة نظر اعضاء هيئتها الادارية ومقارنة بين الانماط القيادية لدى رؤساء الاندية والاتحادات الرياضية في محافظة كركوك .

2-منهجية البحث واجراءاته الميدانية:

1-2 المنهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لحل مشكلة بحثه، كونه يلاءم طبيعة المشكلة المراد حلها .

2-2 مجتمع البحث وعينته:

المجتمع هو " مجموعة العناصر والافراد الذين ينصب عليهم الاهتمام في دراسة معينة أو مجموعة المشاهدات أو القياسات التي تم جمعها من تلك العناصر " (أبو صالح، 2000، 249)، وأشتمل مجتمع البحث على (204) عضوا العاملين في الاندية والاتحادات الرياضية في محافظة كركوك، تم استبعاد رؤساء الاندية والاتحادات الرياضية كونهم المعنيين باستخدام وممارسة الانماط القيادية. اذ يعد اختيار عينة البحث من الخطوات الرئيسة في جمع البيانات والمعلومات (ملحم، 2012، 148)، وتم اختيار عينة عشوائية قوامها (50) عضوا وبنسبة (24.5%) يمثلون (25) عضوا من الاندية الرياضية و(25) عضوا من الاتحادات الرياضية في محافظة كركوك. والجدول رقم (1) يوضح ذلك.

جدول رقم (1) يوضح عدد الاندية والاتحادات الرياضية وعدد اعضائها الفعلية والعينة البحث

ت	عدد الاندية - الاتحاد	عدد الاعضاء الفعلية	عدد العينة البحث
1	12 النادي الرياضي	108	25
2	28 اتحاد الرياضي	96	25
المجموع	40 نادي واتحاد الرياضي	204	50

2-3 أداة البحث:

استعان الباحث باستمارة الاستبانة التي صممها الباحث (ناصر، 188، 2010)، والمكونة من (45) فقرة الموزعة على ثلاثة مجالات لانماط القيادة (النمط الديمقراطي، النمط الأوتوقراطي، النمط الحر)، الامر الذي تطلب تكيف هذه الاستمارة لبيئة عمل الاندية والاتحادات الرياضية في محافظة كركوك من خلال اجراءات الصدق والثبات.

2-3-1 الصدق:

صدق الاختبار من الشروط الضرورية التي ينبغي توافرها في الأداة أو في الحكم على صلاحية الاختبار" وتكون الأداة صادقة إذا ما قاست فعلا ما وضعت لقياسه" (Guiford, 1950, 470) (الروسان، 1999، 31).

وتم اخضاع المقياس لهذا النوع من الصدق من خلال تعديل الفقرات وعرضها على مجموعة من المختصين اللذين اتفقوا على صلاحيته، إذ يعد اتفاق المحكمين نوعا من أنواع الصدق الظاهر (Stanly & Kennth, 1987, 109)، وبذلك عد المقياس صادقا منطقيا. قام الباحث بتعديل الفقرات هذه الاستبانة وعرضها على عدد من المختصين والخبراء وبعد الأخذ برائهم ومقترحاتهم أبدوا الموافقة على صلاحية الاستبانة وإمكانية الاعتماد عليها لقياس الحالة المراد قياسها وبذلك تم التحقق من صدق لاستمارة الاستبانة.

2-3-2 الثبات:

الثبات يعني عدم تغير علامة الفرد جوهريا بتكرار الاختبار ويعبر عنه إحصائيا ، بأنه معامل ارتباط بين علامات الأفراد بين مرات إجراء الاختبار المختلفة أي إن ثبات الاختبار يعني إن الاختبار موثوق به ويعتمد عليه (الظاهر وآخرون، 2002، 140). ولغرض الحصول على الثبات عالية تم استخدام طريقة الاختبار - اعادة الاختبار وطريقة معامل الفاكرونباخ والتي تتمتع بأهمية خاصة كونها تستخدم في حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية وعبارات الاستبيانات التي تتطلب إجابتها الاختبار من بين بدائل متعددة وتكون درجتها متدرجة من (1-5) مثلا (النبهان، 2004، 284) ، وتم الاختبار في يوم (2016/6/1)، فيما تمت اعادة الاختبار بعد فاصل زمني قدرة (21) يوماً على عينة قوامها (12) اداريا، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من الاعضاء الادارية في الاندية والاتحادات الرياضية بمحافظة كركوك من خارج عينة



البحث بواقع (6) اداريا لكل من الاندية والاتحادات بشكل متساوي ، اذ بلغت قيمة معامل ثبات بطريقة اختبار - اعادة اختبار (0.891) وبطريقة ألفا كرونباخ (0.914) ، وبهذا الاجراء نستدل على ان الاستبانة تتمتع بثبات عالي وهذا يعكس الجودة العالية لها .

2-3-3 وصف المقياس بصورة النهائية:

تكون مقياس الانماط القيادية من (3) ابعاد هي (النمط الديمقراطي، النمط الأوتوقراطي، النمط الحر) وتضم (45) فقرة ولكل بعد (15) فقرة كما موضح في الملحق (1) ، وتكون الاجابة على فقرات المقياس على وفق (5) بدائل هي درجة الموافقة (كبيرة جدا ، كبيرة ، متوسطة ، قليلة ، قليلة جدا) ويختار المجيب احداها وتحمل الاوزان (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

وبهذا الاجراء الاحصائي تراوحت الدرجة الكلية للمقياس ما بين (45-225)، في حين تراوحت الدرجة الكلية لكل بعد ما بين (15-75) .

ونظرا لاحتواء المقياس على (3) ابعاد ارتأى الباحث المزج العشوائي المنتظم لفقراتها كما موضح في الجدول (2)

جدول رقم (2) يبين ترتيب فقرات الابعاد وارقامها ضمن المقياس النهائي لانماط القيادة

ت	الابعاد	عدد الفقرات	ترتيب الفقرات ضمن المقياس النهائي
1	النمط الديمقراطي	15	1، 4، 7، 10، 13، 16، 19، 22، 25، 28، 31، 34، 37، 40، 43
2	النمط الأوتوقراطي	15	2، 5، 8، 11، 14، 17، 20، 23، 26، 29، 32، 35، 38، 41، 44
3	النمط الحر	15	3، 6، 9، 12، 15، 18، 21، 24، 27، 30، 33، 36، 39، 42، 45

2-4 الوسائل الإحصائية:

المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، النسبة المئوية، اختبار (ت)، الارتباط البسيط لبيرسون.

3-1 عرض نتائج الانماط القيادية السائدة لدى رؤساء الاندية الرياضية ومناقشتها:
 جدول (3) يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية والترتيب الانماط
 القيادية السائدة لدى رؤساء الاندية الرياضية

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النمط	ت
الثانية	33.39 %	7.04	55.48	الديمقراطي	1
الثالثة	32.50 %	7.91	54	الأوتوقراطي	2
الاولى	34.09 %	6.97	56.64	الحر	3

نلاحظ من جدول (3) بلغ الوسط الحسابي لنمط الديمقراطي (55.48) والانحراف المعياري (7.04) بالنسبة المئوية (33.39 %) وبالترتيب الثانية ، بينما بلغ الوسط الحسابي لنمط الأوتوقراطي (54) والانحراف المعياري (7.91) بالنسبة المئوية (32.50 %) وبالترتيب الثالثة ، اما الوسط الحسابي لنمط الحر فبلغ (56.64) والانحراف المعياري (6.97) بالنسبة المئوية (34.09 %) وبالترتيب الاولى ، يؤكد هذه النتيجة بان الاندية الرياضية في محافظة كركوك يستخدمون الانماط الثلاثة (الديمقراطي، الأوتوقراطي، الحر) بشكل متقارب، ولكن جاء النمط الحر بالترتيب الاولى والنمط الديمقراطي بالترتيب الثانية والنمط الأوتوقراطي بالترتيب الثالثة. ويعزو الباحث ان القيادة جزء هام من العمليات الإدارية التي يخطط و ينظم فضلا عن عمله في توجيه الأفراد و تحفيزهم وجذبهم، ونجد القادة المتميزين في الاندية الرياضية يهتمون بأنماط السلوك التي تظهر في تصرفات الفرد، فنجد القائد يتصرف في الأوقات المناسبة ويتدخل بأسلوب فعال وذلك في الوقت المناسب في اتخاذ القرارات الصائبة والسليمة، ويرى الباحث ان القيادة ظاهرة دينامية دائمة التغيير ويصعب الإبقاء على النمط واحد منها ومن الصعب التكهن بنمط قيادي فعال وطريقة مثلى في القيادة لأن ليس هناك منهج أمثل في جميع مرافق الحياة العملية والادارية ويناسب جميع الظروف، وقلة ما نجد نمطا ديمقراطياً او توتوقراطياً او حراً 100 % ، لأن القيادة هي عملية معقدة نظراً لتداخل العوامل والمتغيرات التي تؤثر فيها فضلاً عن تأثير خبرة القائد السابقة والظروف السائدة وشخصية القائد ومتطلبات المهام التي سيؤديها والهدف الذي سيحققه من دون عبث بالنظام وإخلال بأمن الافراد والنادي الرياضي، ومن هذا الإطار نجد القائد الفعال هو الذي يستطيع أن يتأثر ويؤثر على مرؤوسيه بشكل يساهم في زيادة أنشطتهم وفعاليتهم ورفع الروح المعنوية لديهم لتحقيق الأهداف المطلوبة (سيار، 11، 2014).

وكذلك يعزو الباحث حصول النمط الحر على المرتبة الاولى بسبب مستوى نضوج والخبرة المتراكمة وقابلية اعضاء الهيئات الادارية في الاندية الرياضية لأداء مهامهم وواجباتهم بصورة جيدة وفعالة.

3-2 عرض نتائج الانماط القيادية السائدة لدى رؤساء الاتحادات الرياضية ومناقشتها:
جدول (4) يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية والترتيب الانماط القيادية السائدة لدى رؤساء الاتحادات الرياضية

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النمط	ت
الثالثة	33.01 %	5.87	54.84	الديمقراطي	1
الثانية	33.12 %	5.77	55.16	الاتوقراطي	2
الاولى	33.85 %	7.17	56.24	الحر	3

نلاحظ من جدول (4) بلغ الوسط الحسابي لنمط الديمقراطي (55.48) والانحراف المياري (5.87) بالنسبة المئوية (33.01 %) وبالترتيب الثالثة ، بينما بلغ الوسط الحسابي لنمط الاتوقراطي (55.16) والانحراف المياري (5.77) بالنسبة المئوية (33.12 %) وبالترتيب الثانية ، اما الوسط الحسابي لنمط الحر فبلغ (56.24) والانحراف المياري (7.17) بالنسبة المئوية (33.85 %) وبالترتيب الاول ، يؤكد هذه النتيجة أن الاتحادات الرياضية في محافظة كركوك يستخدمون الانماط الثلاثة (الديمقراطي، الاتوقراطي، الحر) بشكل متقارب، ولكن جاءت النمط الحر بالترتيب الاول والنمط الاتوقراطي بالترتيب الثانية والنمط الديمقراطي بالترتيب الثالثة . ويرى الباحث ان رؤساء الاتحادات الرياضية يستخدمون جميع الانماط القيادية وكل بحسب موقفه، لان تركيبة القيادة في حد ذاتها هي عبارة عن رسالة بين الرئيس والمرؤوسين لذلك كانت فعالية هذه الرسالة مرهونة بالنمط التي يتبناه الرؤساء الاتحادات الرياضية، والقيادة هي العملية التي يقوم فيها فرد من أفراد جماعة منظمة بتوجيه سلوك أفرادها لدفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم (علاوي، 15، 1998).

اذ تشير النظرية الخط المستمر في القيادة بانه ليس هناك نمط قيادي واحد يمكن استخدامه بنجاح في كل الاوقات وانما النمط القيادي الفعال هو الذي يتلاءم ويتكيف مع الموقف، بمعنى ان السلوك القائد الفعال هو الذي يأخذ بالاعتبار قدرات القائد بنفسه وقدرات المرؤوسيه والهدف المراد تحقيقه. وهذا يعني بان القائد يجب ان لا يختار نمطا ديمقراطيا او ديكتاتوريا او حرا، وانما يجب ان يكون مرنا بدرجة كافية لكي يتلاءم مع الموقف القيادي.

ويرى الباحث ان النمط الحر هو النمط السائد لدى الرؤساء الاتحادات الرياضية ويعود سبب ذلك لانه يتماشى مع مستواهم العالية والخبرة الدقيقة في المجال عملهم كونهم من ذوي



الاختصاص والخبرة في مجال عملهم بالاتحادات الرياضية أو هم من الاساس ممارسين لهذه اللعبة الخاصة باتحاداتهم. والأخذ بهذا النمط(الحر) قد يؤدي إلى نتائج جيدة إذا تحققت الظروف المناسبة والمهارات القيادية لدى القائد، اذ يشجع ذلك على الابتكار والتميز الشخصي والحصول على الخبرة، ويعتمد نجاح هذا النمط على مستوى الأفراد الذين يتعامل معهم القائد من ذوي الخبرة والمستويات العقلية والعلمية العالية (سالم واخرون ،1998، 77-79).

3-3 عرض نتائج مقارنة الانماط القيادية لدى رؤساء الاندية والاتحادات الرياضية ومناقشتها:

جدول (5) يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاختبار (ت) لانماط القيادة السائدة لدى رؤساء الاندية والاتحادات الرياضية

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار (ت)	نسبة الاحتمالية	
النمط الديمقراطي	الاتحادات	54.840	5.872	0.469	0.641
	الاندية	55.480	7.042		
النمط الأوتوقراطي	الاتحادات	55.160	5.771	0.592	0.556
	الاندية	54.000	7.911		
النمط الحر	الاتحادات	56.240	7.178	0.200	0.842
	الاندية	56.640	6.975		

تشير النتائج في الجدول (5) الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) في النمط القيادة الديمقراطية بين الاندية والاتحادات الرياضية من وجهة نظر الاعضاء الهيئة الادارية في محافظة كركوك استنادا على قيمة (ت) المحسوبة اذ بلغت (0.469) ، وبمستوى الدلالة (0.641) .

وكذلك الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) في النمط القيادة الأوتوقراطية بين الاندية والاتحادات الرياضية من وجهة نظر الاعضاء الهيئة الادارية في محافظة كركوك استنادا على قيمة (ت) المحسوبة، اذ بلغت (0.592) ، وبمستوى الدلالة (0.556) .

وفي نفس الجدول نلاحظ الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) في النمط القيادة الحرة بين الاندية والاتحادات الرياضية من وجهة نظر الاعضاء الهيئة الادارية في محافظة كركوك استنادا على قيمة (ت) المحسوبة اذ بلغت (0.200) ، وبمستوى الدلالة (0.842) .



ويرى الباحث ان سبب ذلك ربما يعود الى نمطية العمل في الاندية والاتحادات الرياضية او ربما تقارب بين الاعضاء الاندية والاتحادات من حيث الخبرة والثقافة والمؤهلات العلمية غير ذلك، واخيرا يمكن القول بان الاندية والاتحادات الرياضية يخضعون تحت نفس الشروط والتعليمات المتبعة من قبل الحكومة والجهات المرتبطة بها هذه المؤسسات الرياضية .

4- الخاتمة:

استنتج الباحث من خلال هذه الدراسة ان نمط القيادة الحرة اكثر استخداما لدى رؤساء الاندية الرياضية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الادارية في محافظة كركوك يليه النمط الديمقراطي ومن ثم يليها النمط الأوتوقراطي. وبينت النتائج ان نمط القيادة الحرة اكثر استخداما لدى رؤساء الاتحادات الرياضية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الادارية في محافظة كركوك يليه النمط الاتوقراطي ومن ثم يليها النمط الديمقراطي. وظهرت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الاندية والاتحادات الرياضية في الانماط القيادية (الديمقراطية، الأوتوقراطية، الحرة) من وجهة نظر الاعضاء الهيئة الادارية في محافظة كركوك.

ويوصي الباحث تقديم برامج تدريبية لأنماط القيادة لرؤساء الاندية والاتحادات الرياضية لوعي ممارساتهم لأنماط القيادة لتوظيف هذه الانماط بفاعلية وتمكينهم من التطوير والابداع في مجال عملهم القيادي والاداري. وضرورة عقد دورات التدريبية بهدف تنمية مهارات القيادة لاتباع انماط ادارية فعالة. واجراء مزيد من الدراسات حول الانماط القيادية في المحافظات الاخرى وفي المؤسسات الرياضية الاخرى. وتعزيز الجوانب الايجابية كافة لأنماط القيادة لدى رؤساء الاندية والاتحادات الرياضية ولتوجيههم نحو تجنب مساوئهما.

المصادر والمراجع:

- أبو صالح، محمد صبحي (2000): "الطرق الإحصائية"، ط1، دار المعارف للتوزيع والنشر، عمان.
- الروسان، فاروق، (1999): "المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي"، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- سالم، فؤاد شيخ، وآخرون (1998): المفاهيم الحديثة للإدارة، مركز الكتب الاردني، ط6، عمان، الاردن.
- سيار، عبد الرحمن (2014): القيادة الفعالة، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، ط1، الاسكندرية، مصر.
- الطويل، هاني عبد الرحمن (1991): " الإدارة التعليمية"، دار وائل للطباعة والنشر، عمان.
- الظاهر، زكريا محمد وآخزان (2002): "مبادئ القياس والتقويم في التربية"، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .
- عاشور، احمد صقر (1989): ادارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت .
- علاوي، محمد حسن (1998): "سيكولوجية القيادة الرياضية"، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
- فرج، احمد حافظ، وصبري، حافظ محمد (2003): "إدارة المؤسسات التربوية"، عالم الكتب، القاهرة، مصر.
- ملحم، سامي (2000): "القياس والتقويم في التربية وعلم النفس"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن .
- ناصر، حسن محمود (2010): الانماط القيادية وعلاقتها بالاداء الوظيفي في المنظمات الاهلية الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.
- النبهان، موسى (2004): اساسيات القياس في العلوم السلوكية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- Guilford, J. P. (1950) "Psychometric Methods" Mc Graw-Hill, NewYork .
- Stanly, J & Kenneth D. Nopkins (1987): Educational and Psychological measurement and evaluation, (5th. Ed) , Prentice-Hall. New York.

استمارة الاستبانة

السيد عضو الهيئة الادارية في النادي / الاتحاد الفرعي المحترم
تحية طيبة

في النية اجراء البحث الموسوم " تقييم الانماط القيادية لدى رؤساء الاندية و الاتحادات الرياضية من وجهة نظر اعضاء الهيئة الادارية في محافظة كركوك المركز " ولكونكم من المتعاملين مع رئيس (ناديكم/ اتحادكم) بشكل مباشر، يضع الباحث بين ايديكم فقرات هذا المقياس راجيا الاطلاع عليها والاجابة بدقة على وفق ما ترونه مطبقا ويتوفر في سلوكيات والانماط المستخدمة لديه وذلك بوضع علامة (/) أمام كل عبارة وتحت الاجابة المناسبة، علما ان هذه المعلومات لأغراض البحث العلمي وخدمة للحركة الرياضية في المحافظة.
أسم النادي / الاتحاد الفرعي.....



ت	الفقرات	كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
1	يراعي الرئيس قدرات الاداريين عند توزيع الواجبات عليهم					
2	يتقيد الرئيس بحرفية الأنظمة والتعليمات					
3	يوافق الرئيس على الأساليب التي يختارها الاداريين لانجاز أعمالهم					
4	يشجع الرئيس الاداريين على الابداع					
5	يلزم القائد جميع الاداريين بمستويات معينة من الأداء					
6	يتقبل الرئيس أي تغير يقترحه الاداريين في أسلوب العمل					
7	يشجع الرئيس المناقشة الجماعية لاساليب العمل					
8	يعد القائد المناقشة وتبادل الآراء مضيعة للوقت					
9	يتأثر الرئيس عادة برغبات الاداريين					
10	يشرك القائد الاداريين في التخطيط للعمل					
11	يحرص القائد على ان يكون هو المتحدث الرسمي باسم الاداريين					
12	يعطي القائد الاداريين استقلالية مفرطة في ممارسة مهامهم					
13	يشارك القائد الاداريين في المناسبات الاجتماعية					
14	يتردد الرئيس في إعطاء أي نوع من الحريات للعاملين					
15	يتساهل القائد مع العاملين المقصرين في أعمالهم					
16	يطرح القائد أفكاره على الاداريين لمناقشتها					
17	يقضي الرئيس حيزا من وقته في مناقشة تفصيلات مشكلات العمل					
18	يفوض القائد كل صلاحياته الإدارية للاداريين					
19	يوفر القائد للاداريين كثيرا من التغذية الراجعة					
20	يوزع القائد الواجبات على الاداريين دون مراعاة لقدراتهم					
21	يعتقد الرئيس ان الإدارة لديها حلول جاهزة					
22	يشجع الرئيس الاداريين على ابداء ارائهم في تخطيط العمل وتنفيذه					



				يضع القائد خطة العمل والكيفية التي يجب التنفيذ بها	23
				يتردد الرئيس عادة في اتخاذ القرارات	24
				يبادر القائد بتفويض بعض صلاحياته	25
				يتصرف القائد من دون استشارة الاداريين	26
				يتجنب القائد التدخل في حل النزاعات بين الاداريين	27
				يحرص الرئيس على تنسيق جهود العاملين	28
				يعتمد القائد على أسلوب الامر والنهي في تعامله مع الاداريين	29
				يترك القائد للاداريين الواجبات التي تناسب وقدراتهم	30
				ينظر الرئيس للمشكلات على انها متجددة	31
				يسعى الرئيس الى تطبيق تعليماته بحذافيرها	32
				يتهرب القائد من مواجهة مشكلات العمل	33
				يتبنى الرئيس الاقتراحات الهادفة من العاملين	34
				يتولى القائد بنفسه حل المشكلات والبت فيها	35
				يسمح القائد بالاجتهاد الشخصي للاداريين في حل المشكلات	36
				يمنح القائد الاداريين صلاحيات متكافئة مع قدراتهم	37
				لايعد الرئيس العاملين على قدر كاف من تحمل المسؤولية	38
				يغفل الرئيس ميول الاداريين واتجاهاتهم	39
				يظهر الرئيس مرونة في تعامله مع الاداريين	40
				لايهتم الرئيس بتحقيق التعاون بين الاداريين	41
				يسمح الرئيس للمجموعة العاملة بتحديد مدى تقدمها في انجاز العمل	42
				يستخدم الرئيس عبارات الثناء والمدح لاشباع الحاجات النفسية للعاملين	43
				لايستطيع القائد كسب ثقة الاداريين والتأثير فيهم	44
				لايتسبب غياب القائد في إعاقة العمل	45