

المهارات القيادية العالمية والقوى الايجابية للشخصية لتقييم المنتديات الشبابية من وجهة نظر العاملين في الجانب الرياضي

م.م. عبد الامير عبد عظيم زهير ، أ.د. هيثم حسين عبد

العراق. جامعة بابل. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تاريخ نشر البحث ٢٨/١٠/٢٠٢٣

تاريخ استلام البحث ١٥/٨/٢٠٢٣

الملخص

يهدف البحث الى بناء مقياسي المهارات القيادية العالمية والقوى الايجابية للشخصية من وجهة نظر العاملين في الجانب الرياضي للتعرف على مستواهم لدى للقيادات الادارية في المنتديات الشبابية بالفرات الاوسط، والتعرف على العلاقة الارتباطية ما بين المهارات القيادية العالمية والقوى الايجابية للشخصية لدى للقيادات الادارية ، وتحدد مجتمع البحث من مشرفي الانشطة الرياضية في المنتديات الشبابية بالفرات الاوسط والبالغ عددهم (١٣٠) مشرفا، واختيرت عينة البحث بطريقة الحصر الشامل ، وتكون مقياس المهارات القيادية العالمية من (٣٢) فقرة يمثلن (٤) ابعاد وهي (مهارات تكنولوجيه وقدرات مؤسسية ، مهارات الشخصية العالمية ، مهارات تقدير التنوع الثقافي ، مهارات المهنية) ، وتكون مقياس القوى الايجابية للشخصية من (٣٢) فقرة يمثلن (٤) ابعاد وهي (الحكمة والمعرفة ، الشجاعة ، الانسانية ، العدالة) ، وتم تطبيق المقياسان على عينة البحث واستخدم الحقيبة الاحصائية (spss) لاستخراج النتائج ، ومن الاستنتاجات التي خرج بها البحث وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين المهارات القيادية العالمية والقوى الايجابية للشخصية لدى القيادات الادارية في المنتديات الشبابية بالفرات الاوسط ، ومن التوصيات التي خرج بها البحث تعزيز المهارات القيادية العالمية بأبعادها كافة لدى ادارات المنتديات الشبابية وذلك من خلال الدورات والورش التطويرية التي تقيمها وزارة الشباب والرياضة او مديرياتها.

الكلمات المفتاحية: المهارات القيادية ، العالمية ، القوى الايجابية ، للشخصية ، المنتديات الشبابية

Global leadership skills and positive personality strengths to evaluate youth forums from the point of view of those working on the sports side

Abdul Amir Abdul Azeem Zuhair, Prof. Dr. Haitham Hussein Abd
Iraq. University of Babylon. College of Physical Education and Sports Sciences

Date of receipt of the research: 15/8/2023 Date of publication of the research: 28/10/2023

Abstract

The research aims to build two measures of global leadership skills and positive strengths of personality from the point of view of those working in the sports side, to identify their level among administrative leaders in youth forums in the Middle Euphrates, and to identify the correlation between global leadership skills and positive strengths of personality among administrative leaders, and the research community is determined from Supervisors of sports activities in youth forums in the Middle Euphrates, who numbered (130) supervisors. The research sample was chosen using a comprehensive inventory method, and the measure of global leadership skills consists of (32) items representing (4) dimensions, which are (technological skills and institutional capabilities, global personality skills, and appreciation skills). Cultural diversity, professional skills), and the measure of positive personality strengths consists of (32) items representing (4) dimensions, namely (wisdom, knowledge, courage, humanity, justice). The two measures were applied to the research sample and the statistical package (SPSS) was used to extract the results. The conclusions that emerged from the research are that there is a positive moral correlation between global leadership skills and the positive personality strengths of administrative leaders in youth forums in the Middle Euphrates. Among the recommendations that emerged from the research is strengthening global leadership skills in all their dimensions among the administrations of youth forums through the development courses and workshops that they hold. The Ministry of Youth and Sports or its directorates.

Keywords: leadership skills, globalism, positive forces, personality, youth forums

١- المقدمة:

لم تعد إدارة المؤسسات الرياضية تهدف إلى تسيير شئون المؤسسة الرياضية بشكل روتيني وفق قواعد وتعليمات وإجراءات وأساليب تقليدية، بل أصبحت قيادة تهدف إلى توفير جميع الظروف والإمكانات التي تساعد تحقيق الأهداف المنشودة، قادرة على الإبداع والتطوير في الوسائل والأساليب والإدارية والرياضية، وعلى ذلك فإن القيادة العالمية الرياضية تسعى إلى تعريف المجتمع بالثقافة العالمية، وإتاحة الفرصة للأفراد للمشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل لمناقشة القضايا العالية وتأثيرها على العمل الرياضي، وتسعى إلى تنمية وتطوير المؤسسة الرياضية بتجويد مخرجاتها، وتنمية مهارات وقدرات العاملين، وتحقيق تنافسيتها، وتفاعلها مع المجتمع المحلي والعالمي، وزيادة الثقة والتعاون بين المؤسسة الرياضية والمجتمع، وإن ما يميز القادة العالمين باهتماماتهم المتنوعة وطموحهم العالي، ويمتلكون قدرات متميزة وغير عادية على معالجة المشكلات والسرعة والمرونة في التفكير والقدرة على إدارة العلاقات بين التغيرات المحيطة بالمجمع والمؤسسات الرياضية.

وتعد القوى الايجابية للشخصية من المفاهيم الحديثة نسبياً في علم النفس، لما لها من أثر في السيطرة والتحكم على المواقف التي تتعرض لها الإدارات في المنتديات الشبابية من ضغوطات نفسية وغيرها، فإن الإدارة التي تجد في نفسها القدرة على السيطرة على افكارها وانفعالاتها تكون أكثر قدرة في مواجهة التحديات والتغلب على الصعوبات، كما انها تؤدي دوراً وعنصراً فعالاً في تحديد وتوجيه السلوك ومدى تفاعله مع المواقف المختلفة، فضلاً عن ذلك انها تمنحها فرصة لضبط وتنظيم مشاعرهم اتجاه الآخرين، وتوقع النتائج الايجابية بالتقاول في المستقبل، وتتمثل الغاية الرئيسة للقوى الايجابية للشخصية في بناء معرفة دقيقة عن سلوك وتصرفات الإدارات في المنتديات الشبابية سواء داخل المنتدى ام خارجه، فهي توجههم للوصول الى طريق الهدف وتسعى الى تحقيقه، وتجعله قادراً على مواجهة الظروف الضاغطة ومقاومتها بإرادة والتعامل مع المواضيع التي تهدده من خلال استخدام الاسلوب العلمي في حل المشكلات.

وتبرز اهمية البحث في أنَّ القيادات الادارية في المنتديات الشبابية يشكل عنصراً اساسياً في تخطيط وتنفيذ الانشطة الرياضية، إذ من الاهمية الخوض فيما يتعلق القيادات الادارية عن طريق دراسة المتغيرات (المهارات القيادية العالمية، القوى الايجابية للشخصية) التي تؤدي دوراً مهماً في توجيه سلوكهم وتحديد تصرفاتهم وتشكيل اهدافهم المستقبلية .

من كل ما تقدم فإن الدراسة الحالية ستعمل على الاجابة عن الاسئلة الاتية :

- ما هي المستويات المعيارية للمهارات القيادية العالمية والشغف الوظيفي والقوى الايجابية للشخصية لإدارات المنتديات الشبابية بالفرات الاوسط ؟
- هل هنالك علاقة ارتباط بين المهارات القيادية العالمية والشغف الوظيفي والقوى الايجابية للشخصية لدى ادارات المنتديات الشبابية بالفرات الاوسط ؟
- هل هنالك تأثيرات مباشرة للمهارات القيادية العالمية في الشغف الوظيفي والقوى الايجابية للشخصية لدى ادارات المنتديات الشبابية بالفرات الاوسط ؟
- هل هنالك تأثيرات غير مباشرة للمهارات القيادية العالمية في الشغف الوظيفي والقوى الايجابية للشخصية لدى ادارات المنتديات الشبابية بالفرات الاوسط ؟

٢-٢- اجراءات البحث:

٢-٢ منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والدراسات المعيارية والارتباطية لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

٢-٢ مجتمع البحث وعينته:

اشتمل مجتمع البحث على المشرفين الرياضيين في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط والبالغ عددهم (١٣٠) مشرفاً موزعون على المحافظات (النجف الأشرف - كربلاء المقدسة - بابل - الديوانية)، بعد تحديد ملامح مجتمع البحث لجأ الباحث إلى اختيار عينة مناسبة منه تمهيداً لتطبيق البحث عليه، لذا اختار الباحث عينة بحثه من (١٢٠) مشرفاً رياضياً بنسبة بلغت (٩٢,٣١%) من مجتمع البحث.

٢-٣ إجراءات بناء مقياسي المهارات القيادية العالمية والقوى الايجابية للشخصية :

حددت (٤) ابعاد لمقياس المهارات القيادية العالمية و (٤) ابعاد لمقياس القوى الايجابية للشخصية وعرضها على مجموعة من الأساتذة الخبراء المختصين في القياس والتقويم وعلم النفس الرياضي وعددهم (١٣) لبيان صلاحيتها من عدمه والاهمية النسبية لكل بعد ، وظهرت جميع الابعاد معنوية ، إذ كانت فيها قيم (sig) اقل من (٠,٠٥) ، وجاءت جميع قيم درجات الاهمية النسبية بشكل مقبول لأنها اكبر من المحك البالغ (٥٢,٧٧٨) ، وبعدها تم استخراج عدد الفقرات لكل مقياس وتوزيعها على الابعاد وفقاً للنسبة المئوية للأهمية النسبية ، واستعملت بدائل الإجابة الخماسية (درجة عالية جداً ،درجة عالية ،درجة متوسطة ،درجة مقبولة ،درجة غير مقبولة) ومفتاح التصحيح للفقرات الايجابية (١,٢,٣,٤,٥) ولل فقرات السلبية (٥,٤,٣,٢,١)

الجدول (١) يبين عدد الفقرات لإبعاد مقياسي حيوية الضمير ومستوى الطموح

ت	ابعاد مقياس مهارات القيادة العالمية	عدد الفقرات	ابعاد مقياس القوى الايجابية للشخصية	عدد الفقرات
1	مهارات تكنولوجيه وقدرات مؤسسية	٧	الحكمة والمعرفة	٩
2	مهارات الشخصية العالمية	١٠	الشجاعة	٨
3	مهارات تقدير التنوع الثقافي	٧	الإنسانية	٧
4	مهارات المهنية	٨	العدالة	٨
	المجموع	٣٢	المجموع	٣٢

٢-٤ التجربة الاستطلاعية للمقياسين:

طبق المقياسين على عينة استطلاعية والبالغة (١٦) مشرفا وذلك في يوم الاحد الموافق (٢٠٢٢/٢/١٣)، في قاعة مديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل ، واتضح أن متوسط الوقت المستغرق للإجابة عن المقياسان (٢٠) دقيقة ، وبذلك أصبح المقياسان بتعليماتهما وفقراتهما جاهزان للتطبيق من أجل التحليل الإحصائي للفقرات .

٢-٥ تطبيق المقياسين على عينة البناء :

طبق المقياس (*) على عينة البناء البالغ عددهم (١٢٠) مشرفا رياضيا ، وذلك من خلال توزيع الاستبيانات على المنتديات الشبابية في مديريات الشباب والرياضة لمحافظة (بابل، كربلاء ، النجف، الديوانية) ، وذلك في المدة من يوم الثلاثاء الموافق (٢٠٢٢/٣/١٥) الى يوم الاربعاء الموافق (٢٠٢٢/٤/١٣) .

٢-٦ التحليل الإحصائي للمقياسين :

أولاً: القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) :

للكشف عن القدرة التمييزية لفقرات المقياس استعمل أسلوب المجموعتين الطرفيتين ، إذ يعد هذا الأسلوب من الأساليب المناسبة لتمييز الفقرات ، وتحققت قدرة الفقرة على التمييز باستخدام هذا الأسلوب عن طريق عينة التحليل الإحصائي البالغة (١٠٨) مشرفا رياضيا ، ولحساب القدرة التمييزية للفقرات ، اتبعت الخطوات الآتية

(*) ينظر الملحق (٢١) ص ١٤ .

- ترتيب الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة في المقياس .
- تعيين ما نسبته (٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا و(٢٧%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا ، لأن هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز ، إذ بلغ عدد الاستثمارات عند كل مجموعة (٢٩) استثمار ، واستبعاد نسبة (٤٦%) الوسطى وعددها (٥٠) استثمار .
- حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس باستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية (spss) وعدت قيمة مستوى الدلالة دالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات .

وتراوح مدى الدرجات للمقياس للمجموعة العليا بين (١٤٨-١٣٦) درجة بينما تراوح مدى الدرجات للمجموعة الدنيا بين (١١٢-١٠٥) درجة ، وتبين ان مستوى الدلالة لجميع الفقرات هي اقل (٠,٠٥) عند درجة حرية (٥٦) ، ما عدا فقرتين وهي (٥,٦) إذ ظهر مستوى الدلالة اكبر من (٠,٠٥) وبذلك يكون عدد الفقرات المميزة لمقياس مهارات القيادة العالمية (٣٠) فقرة ، وتبين ان فقرات مقياس القوى الايجابية للشخصية هي اقل (٠,٠٥) عند درجة حرية (٥٦) ، وبذلك يكون عدد الفقرات المميزة لمقياس القوة الايجابية للشخصية (٣٢) فقرة .

ثانياً : معامل الاتساق الداخلي :

أ- علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس :

استعمل معامل (بيرسون) من أجل التحقق من الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس ، وتبين ان قيمة (sig) لجميع فقرات مقياس مهارات القيادة العالمية هي اقل من (٠,٠٥) وذلك لان مستوى الدلالة لجميع الفقرات هي اقل من (٠,٠٥) عند مستوى دلالة (١٠٦) وبذلك تكون عدد الفقرات المعنوية للمقياس (٣٠) فقرة، وفي مقياس القوى الايجابية للشخصية ايضاً كانت جميع الفقرات معنوية ما وبذلك تكون عدد الفقرات المعنوية للمقياس (٣٢) فقرة.

ب- علاقة ارتباط درجة الفقرة بدرجة البعد الكلية :

تقوم هذه الطريقة على إيجاد معامل الارتباط البسيط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، وتأكد من دلالة معنوية الارتباط ، معنوية الارتباطات بين درجة الفقرة ودرجة البعد الكلية للمقياس ، وذلك لان مستوى الدلالة لجميع ابعاد المقياسين هي اقل من (٠,٠٥) ، ودرجة حرية (٥٦) ، وبذلك تكون جميعها معنوية.

ج- علاقة الارتباط بين درجات الابعاد ودرجة المجموع الكلي للمقياس :

إيجاد هذا النوع عن طريق استعمال معامل ارتباط (بيرسون) بين الدرجة الكلية للبعد الواحد والدرجة الكلية للمقياسين ، وأظهرت ان المقياسان يتميزان بارتباط عالي مع الابعاد الممثلة لها ، وذلك لان قيمة (sig) لجميع الابعاد هي اقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥) وذلك لان مستوى الدلالة للبعدين هي اقل من (٠,٠٥) ، ودرجة حرية (٥٦) .

٢-٧ الخصائص السيكومترية للمقياسين :

أولاً:- صدق المقياس :

أ- صدق المحتوى (المضمون) : تحقق هذا النوع من الصدق عندما عُرض مقياسي مهارات القيادة العالمية والقوى الايجابية للشخصية بأبعاده وفقراته وبدائله على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم النفس الرياضي والقياس والتقويم لإقرار صلاحية الابعاد والفقرات .

ب- الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي) : تحقق هذا الصدق في مقياسي مهارات القيادة العالمية والقوى الايجابية للشخصية عن طريق التحليل الإحصائي لفقرات المقياسين وذلك عن طريق إيجاد معاملات التمييز بواسطة المجموعتان الطرفيتان والاتساق الداخلي .

ثانياً:- ثبات المقياس :

أ- طريقة التجزئة النصفية : جُزأت فقرات المقياسان إلى فقرات فردية وأخرى زوجية ، وحسب تباين الفقرات الفردية والزوجية وإخضاعها لمعامل (F) التباين للتأكد من تجانس النصفين ، في مهارات القيادة العالمية بلغ معامل الثبات نصف الاختبار (٠,٨٣٦) وبلغ معامل الثبات الكامل (٠,٩١١) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس ، وفي مقياس القوى الايجابية للشخصية بلغ معامل الثبات نصف الاختبار (٠,٩٠٦) وبلغ معامل الثبات الكامل (٠,٩٥١) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس .

ب . طريقة الفا كرونباخ : معادلة تطبق في حالة الاستجابة على الفقرة متعددة الاختيار ، أي ان يكون للفقرة الواحدة عدد كبير من الدرجات المحتملة ، إذ بلغ معامل الثبات لمقياس مهارات القيادة العالمية (٠,٩٢١) ولمقياس القوى الايجابية للشخصية (٠,٩٢٩) .

٢-٨ الوسائل الاحصائية المستخدمة في البحث :

اعتمد على البرنامج الاحصائي (spss) في استعمال القوانين الإحصائية .

٣- عرض نتائج مقياس مهارات القيادة العالمية :

الجدول (٢) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة ودلالاتها لابعاد مقياس مهارات القيادة العالمية

أبعاد المقياس	الوسط الحسابي	وسط فرضي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة	الاهمية النسبية	ترتيب الابعاد
مهارات تكنولوجيا وقدرات مؤسسية	١٩,٧٦٨	١٥	٢,٦٢٠	١٩,٢٥٩	٠,٠٠٠	معنوي	%٧٩,٠٧	الثاني
مهارات الشخصية العالمية	٤٠,٣٠٤	٣٠	٤,٦٤٦	٢٣,٤٧٢	٠,٠٠٠	معنوي	%٨٠,٦١	الاول
مهارات تقدير التنوع الثقافي	٢٧,١٣٤	٢١	٣,٩١٧	١٦,٥٧٣	٠,٠٠٠	معنوي	%٧٧,٥٣	الرابع
المهارات المهنية	٣٠,٠٣٦	٢٤	٣,٨٧٤	١٦,٤٨٨	٠,٠٠٠	معنوي	%٧٥,٠٩	الخامس
مقياس مهارات القيادة	١١٧,٢٤١	٩٠	١٢,٠٨٤	٢٣,٨٥٧	٠,٠٠٠	معنوي	%٧٨,١٦	الثالث

يتبين من الجدول (٢) نتائج مقياس مهارات القيادة العالمية وابعاده ، وبعد مقارنة الوسط الحسابي بالوسط الفرضي تبين أن المقياس وابعاده اعلى من الوسط الفرضي ، ولاختبار دلالة هذه الفروق إحصائيا استعمل الاختبار التائي (t-test) للعينة الواحدة ، ظهرت القيمة التائية المحسوبة للمقياس وابعاده ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (١١١) .

٣-١ تحديد المستويات المعيارية لمقياس مهارات القيادة العالمية:

تم تحويل الدرجات الخام التي حصلنا عليها من طريق تطبيق مقياس مهارات القيادة العالمية على (١١٢) مشرفاً رياضياً ، واستخرجت خمسة مستويات للمقياسين والجدول (٣) يبين ذلك .

الجدول (٣) يبين المستويات المعيارية وحدود الدرجات الخام والمعيارية والنسب المثالية والمتحققة والعدد المثالي والمتحقق لمقياس مهارات القيادة العالمية

المستويات	العالى جداً	العالى	المتوسط	المنخفض	المنخفض جداً
حدود الدرجة الخام	فأعلى - 1٤٠	12٦-139	1١١ - 12٥	9٧ - 1١٠	٩٦ - فأدنى
حدود الدرجة المعيارية	٦٩ - ٨٠	٥٧ - ٦٨	٤٥ - ٥٦	٣٣ - ٤٤	٢١ - ٣٢
النسبة المثالية	%4,862	%24,522	%40,962	%24,522	%4,862
العدد المثالي	٥	٢٨	٤٦	٢٨	٥
العدد المتحقق	٤	٢٦	٤٠	٤٢	صفر
النسبة المتحققة	%٣,٥٦٢	%٢٣,١٥٢	%٣٥,٦١٨	%٣٧,٣٩٩	صفر

يفسر الباحثان هذه النتائج بأن القيادات في المنتديات الشبابية يمثلون القيم والمبادئ العالمية في أدوارهم وممارساتهم ؛ حيث يفهمون خصائص الشخصية العالمية وأنها تمكنهم من قيادة مؤسساتهم نحو التميز والتنمية المستدامة من خلال مواكبتهم للمتغيرات العالمية وتوظيفها لخدمة المنتديات الشبابية، وفهم الثقافات العالمية، ووضع التصورات المستقبلية لمنتدياتهم واستثمار القدرات البشرية بما يخدم أهداف المنتدى والمجتمع، وإن هذه القيادات تتميز بالتواضع والنزاهة والمصادقية في أقوالهم وأفعالهم، ولديهم قناعة قوية بالتغيير من أجل صالح المنتديات الشبابية ويمتلكون الشجاعة والإصرار على متابعة وتحقيق الأهداف ويتميزون بالعقلية العالمية الناقدة وذات التفكير والمنظور النظامي، وينطلقون من تفكير استراتيجي ومنظور عالمي وعميق، ولديهم مرونة في فهم الآخر والتكيف مع الثقافات العالمية وكل هذه المهارات تمكن القيادات في المنتديات الشبابية من تقبل الآخرين والاستماع إليهم. وعدم الترفع على الآخرين؛ مما يجعلهم قدوة حسنة لجميع منسوبي المنتدى.

ويرى الباحثان أن القيادات في المنتديات الشبابية يستخدمون التقنية ووسائل التواصل الاجتماعي، وقد تبدو تلك النتيجة طبيعية في ظل الثورة العلمية والتكنولوجية التي يشهدها العالم وإن استخدام التكنولوجيا الرقمية وأدوات التواصل الاجتماعي، وتوظيف التقنيات الحديثة في تنفيذ مهام القيادة العالمية، وهو ما يعني قدرة القيادات على استخدام الإنترنت والأجهزة الإلكترونية بشكل سليم وتوظيفها في خدمة الجامعة، والقيام بالمهام بطرق جديدة ومبتكرة، وهو ما ينعكس على جودة الأداء بالمنتدى. وهذا يتفق مع ما جاء به

(Heath; Martin; Shahisaman, 2016, 168)

أن القادة العالميين يتصرفون بطريقة تشاركية، والعمل بثقة، ولديهم القدرة على التحفيز الفكري، وتحسين ظروف العمل، والحضور القوي، ومهارات التواصل الرائعة، والتوجه نحو المخاطر، والطموح والتواضع والاحلاص، والتفاؤل، وقبول التعقيدات، والحساسية للمشكلات، والانضباط وتوجيه المهام والعلاقة القوية مع المرؤوسين، ويمكنهم زيادة إنتاجية بيئة العمل.

٣-٢ عرض نتائج مقياس القوى الايجابية للشخصية:

الجدول (٤) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة ودلالاتها لابعاد مقياس القوى الايجابية للشخصية

أبعاد المقياس	الوسط الحسابي	وسط فرضي	الانحراف المعياري	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	النتيجة	الاهمية النسبية	ترتيب الابعاد
الحكمة والمعرفة	٣٦,٧٩٥	٢٧	٤,٤٦٠	٢٣,٢٤٠	٠,٠٠٠	معنوي	٨١,٧٧%	الثاني
الشجاعة	٣١,٧٠٥	٢٤	٣,٨٨٠	٢١,٠١٥	٠,٠٠٠	معنوي	٧٩,٢٦%	الخامس
الانسانية	٢٨,٦٤٣	٢١	٣,٣٨٢	١٦,٥٣٧	٠,٠٠٠	معنوي	٨١,٨٤%	الاول
العدالة	٣١,٩٢٠	٢٤	٣,٣٢١	١٦,٤٨٨	٠,٠٠٠	معنوي	٧٩,٨٠%	الرابع
مقياس القوى	١٢٩,٠٦٣	٩٦	١٢,٨٥١	٢٧,٢٢٨	٠,٠٠٠	معنوي	٨٠,٦٦%	الثالث

يتبين من الجدول (٤) نتائج مقياس القوى الايجابية للشخصية وأبعاده ، وبعد مقارنة الوسط الحسابي بالوسط الفرضي تبين أن هناك فروقاً ظاهرة لذا تم اختبارها بالاختبار التائي (t-test) للعينة الواحدة للتعرف على الدلالة الإحصائية لهذه الفروق عند درجة حرية (١١١) ومستوى دلالة (٠,٠٥) ، وظهر ان هناك فروقاً معنوية للمقياس وأبعاده لان مستوى الدلالة كان اقل من (٠,٠٥) مما يعني ان العينة لديها مستوى جيد من القوى الايجابية للشخصية .

ويعزو الباحثان هذه النتائج الى ان عينة البحث مدركون لأفعالهم الشخصية ولديهم القدرة على فهم انفسهم بصورة صحيحة واستغلال امكانياتهم وقدراتهم في تحديد أهدافهم واختيار الطرق المناسبة لتحقيق تلك الاهداف، مما جعلهم قادرين على تقبل المواقف الصعبة برحابة صدر، لأن قوى الشخصية تعد من اهم محركات السلوك لدى المشرفين الرياضيين فهي تسهم بشكل مهم في تخطي الصعاب والصمود في وجه العقبات والضغوط النفسية التي يتعرض لها المشرفين في اثناء العمل الاداري، وتقبل مصاعبها وبوصفها تحديات جديرة نحو التقدم والمشاركة بالتنافس الحقيقي والسعي للمثابرة من اجل النجاح والتفوق لتحقيق افضل انجازات في العمل من خلال تكاتف المشرفين فيما بينهم وأصرارهم على تحقيق اهدافهم البعيدة والقريبة والنهوض باسم المنتدى وارتقائه وتقدمه وبالتالي الحصول على افضل المراكز المتقدمة بين المنتديات الشبابية، وقد أكد (Valentine.٢٠٠٥) الى ان الفرد قوي الشخصية هو من له هدف واضح في الحياة ويحاول جاهدا انجازه و لا يمكن لاي شيء أن يوقفه، وانه لكي يكون الفرد قوياً فهو يحتاج للأمل في مستقبل افضل واحترام الآخرين وحبهم له، وأن تكون لديه قوة الاختيار وقوة الاهداف والشجاعة وان يتحلى

بالتميز والاستبصار وان يكون صادقا مع نفسه ومع الآخرين حتى يتمكن من تحقيق طموحاته وانجازاته ويتفوق شخصيا ، فضلاً عن وعي المشرفين بأهمية ممارسة العمل الاداري بشكل إيجابي كان لها منافع نفسية وعقلية واجتماعية، وأن المشرفين يدركون أن ممارسة العمل الاداري يحقق لهم احتياجاتهم الأساسية وتبعث في انفسهم الشعور بالسعادة والرفاهية والتوجه نحو الحياة بقيم معنوي مرتفعة، كما ويعزو الباحثان ايضاً هذه النتيجة الى ان ادارة المنتدى التي تتخذ القرار اتجاه سلوك معين ويتوقع النجاح لنوع النشاط الذي يمارسه يؤدي الى الرضا النفسي الذي يعطي الدافع والحماس للمشرفين الرياضيين العاملين لتحقيق التقدم في تصنيف المنتدى بثقة عالية، فضلاً عن امتلاك بعض ادارات المنتديات الشبابية عنصر الخبرة الذي أسهم بشكل كبير في تشجيع المشرفين الرياضيين نحو الرغبة والاصرار في تحقيق اهدافهم، يتفق الباحثان مع وجهة نظر (محمود ، ١٩٩٨) بان الرضا النفسي بعد حصيلة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو نشاط معين وتعبّر عن مدى الاشباع المناسب لحاجات وتحقيق اهدافه التي من اجلها يلتحق بهذا النشاط .

٣-٣ تحديد المستويات المعيارية لمقياس القوى الايجابية للشخصية :

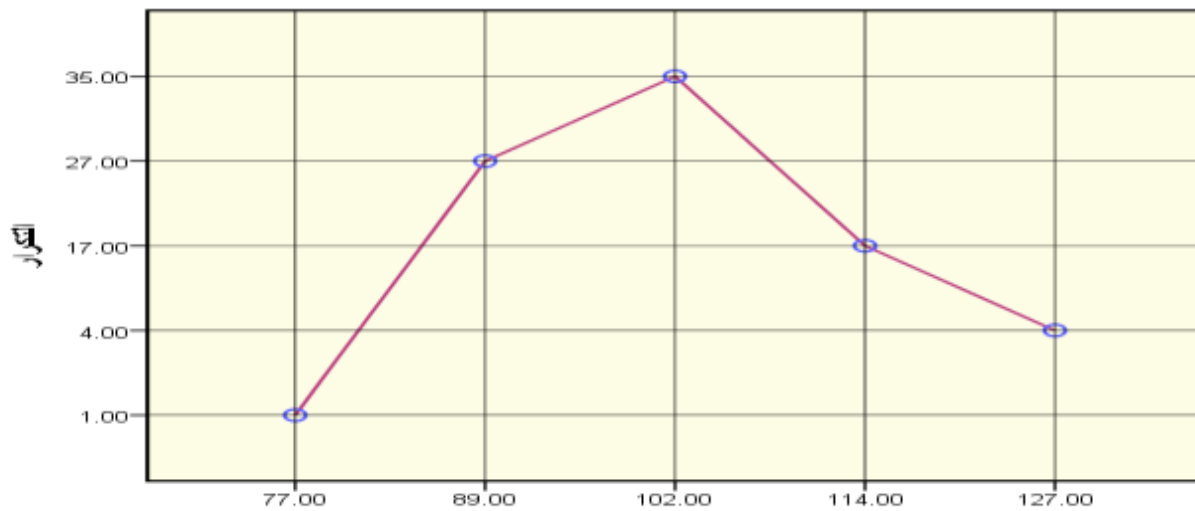
تم تحويل الدرجات الخام التي حصلنا عليها من طريق تطبيق مقياس القوى الايجابية للشخصية على

(١١٢) مشرفاً ، واستخرجت خمسة مستويات للمقياسين والجدول (٥) يبين ذلك .

الجدول (٥) يبين المستويات المعيارية وحدود الدرجات الخام والمعدلية والنسب المئوية والمتحققة والعدد المثالي

والمتحقق لمقياس القوى الايجابية للشخصية

المستويات	العالى جداً	العالى	المتوسط	المنخفض	المنخفض جداً
حدود الدرجة الخام	فأعلى - 1٥١	1٣٨-١٥٢	1٢٢ - 1٣٧	١٠٧ - 1٢١	١٠٦ - فأدنى
حدود الدرجة المعيارية	٦٩ - ٨٠	٥٧ - ٦٨	٤٥ - ٥٦	٣٣ - ٤٤	٢١ - ٣٢
النسبة المثالية	%4,862	%24,522	%40,962	%24,522	%4,862
العدد المثالي	٥	٢٨	٤٦	٢٨	٥
العدد المتحقق	صفر	٣٣	٤١	٣٧	١
النسبة المتحققة	صفر	%٢٩,٣٨٥	%٣٦,٥٠٨	%٣٢,٩٤٧	%٠,٨٩٠



شكل (٦) توزيع العينة على منحنى التوزيع التكراري لمقياس القوى الايجابية للشخصية

من ذلك من طريق توزيع نتائج المستويات المتحققة ومدى قبولها ، بلغت قيمة (كا^٢) المحسوبة (١,٣٠١) وهي اقل من قيمتها الجدولية البالغة (٥,٩٩) عند درجة حرية (٢) ومستوى دلالة (٠,٠٥) ، لهذا ظهرت لدينا انه لا توجد فروق معنوية بين التكرارات المشاهدة والتكرارات النظرية ، وعليه ان المستويات المتحققة حقيقية ومقبولة للتوزيع .

ومن الجدول (٥) يتبين ان اغلب عينة البحث توزعوا في المستوى الثالث (المتوسط) وكانت نسبته اعلى من النسبة المثالية ، ومن ثم المستوى الرابع (المنخفض) وكانت نسبته اعلى من النسبة المثالية ، ومن ثم المستوى الثاني (العالي) وكانت نسبته اقل من النسبة المثالية ، وتبين ان المستوى الاول (العالي جداً) كانت نسبته قريبة جداً للنسبة المثالية والعدد المتحقق متطابق مع العدد المثالي ، بينما المستوى الخامس (المنخفض جداً) ظهرت نسبته اقل من النسبة المثالية ، وبصورة عامة نجد ان اغلب افراد عينة البحث انحصروا مستواها بين العالي والمنخفض ، ويرى الباحثان ان هذه النسب جيدة لان طبيعة افراد عينة البحث لديهم نسبة عالية من القوى الايجابية للشخصية والتي تؤدي الى مستويات عالية من السعادة والامل والمشاركة وتوظيف طاقاتهم وامكانياتهم للعمل بمهنية وانسانية لتحقيق الانجازات في الواجبات المنوطة بهم لكي تشعرهم بالرضا والسعادة عند اكمال هذه الواجبات " كما انها تساعد في ان يكونوا مبدعين ولديهم القدرة على حل المشكلات والتخفيف من اثار الضغوط الناتجة عن العمل وتسهم في دفعهم الى زيادة انماط السلوك الاجتماعي والايجابي والمقبول .

٣-٤ علاقة الارتباط بين مقياس مهارات القيادة العالمية والقوى الايجابية للشخصية

الجدول (٦) يبين معامل الارتباط بين مقياس مهارات القيادة العالمية والقوى الايجابية للشخصية

المتغيرات	مهارات القيادة العالمية	القوى الايجابية للشخصية	مستوى الدلالة	النتيجة
مهارات القيادة العالمية	١	٠,٨٨٨	٠,٠٠٠	معنوية
القوى الايجابية للشخصية		١	٠,٠٠٠	معنوية

يتبين من الجدول (٦) معنوية الارتباط بين مهارات القيادة العالمية والقوى الايجابية للشخصية وهذا يدل على العلاقة القوية الطردية بينهم والتي تكون على نحو ايجابي ، أي كلما زادت مهارات القيادة العالمية زادت القوى الايجابية للشخصية .

ويفسر الباحثان معنوية العلاقة بين مهارات القيادة العالمية والقوى الايجابية للشخصية ، أنَّ القيادة حريصة على اداء واجباتها الادارية بشكل دقيق من خلال والحكمة والمعرفة والشجاعة والانسانية و العدالة للوصول إلى أفضل مستوى اداء اداري متميز ، حيث يكون تعاملها بمهنية وانسانية مع موظفيها ومنتلمي المنتديات الشبابية والقاعات والملاعب وان تكون مصدر للثقة ويعرف عنها بالجدية والمسؤولية في أداء الواجب وتحقيق مبدا العدالة بين الموظفين بكل مستوياتهم ، وتمتاز بالدقة والحرص في ادائها الإداري ، وان الادارة التي تتسم بدرجة عالية من القوى الايجابية يؤدي بها الى الاندماج بأعمالها وهذا بدوره يؤدي الى شعورها بالمتعة والرفاهية والبهجة والذي ينعكس بصوره ايجابية على ادائها لعملها حيث تكون مبدعة ومثابرة في عملها ، وتكون قادرة على تحمل مسؤولية القيادة وما يواجهها من صعوبات العمل ، زيادة على الطموح العالي وان تصنع لنفسها أهدافاً واضحة ومقاربة لقدراته التي تحاول الوصول اليها عن طريق بذل الجهد والارادة القوية .

٤- الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات :

١. اظهرت النتائج معنوية الفروق في مقياس مهارات القيادة العالمية وابعاده ولصالح الوسط الحسابي المتحقق .
٢. اظهرت النتائج في مقياس مهارات القيادة العالمية ان بعد مهارات الشخصية العالمية كان في المرتبة الاولى ومهارات تكنولوجياية وقدرات مؤسسية الثانية والمقياس الكلي بالمرتبة الثالثة مهارات تقدير التنوع الثقافي بالمرتبة الرابعة و المهارات المهنية بالمرتبة الخامسة .
٣. اظهرت النتائج معنوية الفروق في مقياس القوى الايجابية للشخصية وابعاده ولصالح الوسط الحسابي المتحقق .
٤. اظهرت النتائج في القوى الايجابية للشخصية ان بعد الانسانية كان في المرتبة الاولى والحكمة والمعرفة بالمرتبة الثانية والمقياس الكلي بالمرتبة الثالثة والعدالة بالمرتبة الرابعة والشجاعة بالمرتبة الخامسة
٥. اظهرت النتائج بأن ادارت المنتديات تمتلك مستويات جيدة في مهارات القيادة العالمية والقوى الايجابية للشخصية.
٦. ظهور علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة احصائية معنوية بين مهارات القيادة العالمية والقوى الايجابية للشخصية لإدارات المنتديات الشبابية .

٢-٤ التوصيات:

١. اهتمام إدارات المنتديات الشبابية في إبعاد مهارات القيادة العالمية من أجل الارتقاء بعملها الإداري لما لها من تأثيرات مباشرة وغير مباشرة بالقوى الإيجابية للشخصية لدى إدارات المنتديات الشبابية.
٢. تعزيز مهارات القيادة العالمية بأبعادها كافة لدى إدارات المنتديات الشبابية وذلك من خلال الدورات والورش التطويرية التي تقيمها وزارة الشباب والرياضة أو مديرياتها .
٣. الاهتمام بإدارات المنتديات الشبابية من ذوي القوى الإيجابية وتوكلهم بالمهام التي تعود بالنفع للمجتمع لما يتميزون به من كفاءة وأمانة وجدية في العمل .
٤. تعزيز الدعم المعنوي والمادي لإدارات المنتديات الشبابية من أجل تكوين قوى إيجابية عالية ورؤية تفاؤلية للمستقبل والتعامل مع مواقف الحياة.
٥. حث إدارات المنتديات الشبابية للمشاركة في الدورات والورش التي تقيمها مؤسسات دولية سواء كان حضوريا أو إلكترونيا من أجل الارتقاء بمستوى مهاراتهم القيادية .
٦. الاستفادة من مقاييس البحث الحالي بوصفهم أداة موضوعية من الباحثان في تقييم إدارات المنتديات الشبابية للباحثين في بحوثهم ودراساتهم.
٧. عمل إدارات المنتديات الشبابية على تنسيق وتوحيد الجهود بصورة جماعية في العمل الإداري لتحقيق الخطط والأهداف المرجوة.

المصادر

- محمود سميرة طه: (بناء مقياس الرضا الحركي لمتسابقى الميدان والمضمار كلية علوم وفنون الرياضة)، المجلد الأول، العدد الثاني، كلية التربية للبنات القاهرة، ١٩٩٨، ص ١٩.
- Heath, K.; Martin, L.; Shahisaman, L. (2016). Global Leadership Competence: The Intelligence Evolution of a Great Leader. Presented at the International Center for Global Leadership Conference, Placencia, Belize, Journal of GlobalLeadership, ١٦٨.
- Valantine ,J: Pure Power. Ultimate Personal Empowerment ,2005.

ملحق (١) مقياس مهارات القيادة العالمية

ت	الفقرات	درجة عالية جدا	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة مقبولة	درجة غير مقبولة
١	تشجع ادارة المنتدى على المشاركة في المؤتمرات والدورات المحلية والعالمية					
٢	تضع ادارة المنتدى الخطط والبرامج بصورة تلائم الانشطة الرياضية العالمية					
٣	تدعم ادارة المنتدى روح التنافس بين المشرفين وتكرم المتميزين					
٤	يرصد القائمون على العمل في المنتديات افضل الممارسات الاكاديمية للاستفادة منها					
٥	تقارن ادارة المنتدى انجازاتها بنماذج اقليمية وعالمية متميزة					
٦	تتميز ادارة المنتدى بالنزاهة والمصداقية في عملها					
٧	تحترم ادارة المنتدى القيم والمبادئ العالمية					
٨	تعمل ادارة المنتدى على التغيير والتطوير من اجل الارتقاء بالواقع الرياضي للشباب					
٩	تعمل ادارة المنتدى على تحقيق اهداف الخطط الموضوعة					
١٠	لدى ادارة المنتدى المرونة بالعمل في التكيف مع الثقافات الرياضية العالمية					
١١	تتميز ادارة المنتدى بالعقلية ذات التفكير والمنظور النظامي					
١٢	لدى ادارة المنتدى رؤية مستقبلية تتفق مع اتجاهات وقضايا الشباب العالمية					
١٣	لدى ادارة المنتدى توجه للتعلم والتجربة للاستفادة من الخبرات العالمية					
١٤	لدى ادارة المنتدى روح المبادرة والمغامرة في تنفيذ الانشطة الرياضية					
١٥	تقيم ادارة المنتدى ورش عمل ودورات لمواكبة التطورات الرياضية					
١٦	تحافظ ادارة المنتدى على اخلاقيات العمل العالمية					
١٧	لدى ادارة المنتدى فلسفة تربوية واضحة في ضوء المتغيرات الرياضية العالمية					
١٨	تعمل ادارة المنتدى في تحقيق مبدأ المساواة في ممارسة الانشطة					

					من قبل جميع افراد المجتمع	
١٩					يساهم التخطيط الذي تضعه ادارة المنتدى في تفاعل المنتمين مع الثقافات العالمية	
٢٠					تعمل ادارة المنتدى على ترجمة الافكار العالمية لواقع ملموس في انشطتها	
٢١					تتبنى ادارة المنتدى مواقف غير تقليدية لمعالجة المشاكل والمعوقات التي تواجهها	
٢٢					ادارة المنتدى تمتلك المعرفة الواسعة بمهام القيادة	
٢٣					تهتم ادارة المنتدى بمتابعة كل ما هو جديد في النواحي الرياضية والادارية العالمية	
٢٤					تمتلك ادارة المنتدى معارف بالسياسات الرياضية والادارية الدولية	
٢٥					لدى ادارة المنتدى ادراك جيد والتصور الامثل لعناصر العملية الادارية (تخطيط - تنظيم - الرقابة - التقويم)	
٢٦					تعتمد ادارة المنتدى على التخطيط الاستراتيجي في عملها لتحقيق اهدافها بالمستقبل.	
٢٧					تهتم ادارة المنتدى بمتابعة القضايا الفنية والثقافية الرياضية العالمية	
٢٨					تتبع ادارة المنتدى اجراءات ادارية رياضية وفنية وعلمية حديثة وجديدة لجذب المنتمين اليها	
٢٩					تهتم ادارة المنتدى بالتطوير والتدريب المستمر للمشرفين الرياضيين	
٣٠					ادارة المنتدى تمتلك المعرفة الواسعة بمهام القيادة	

مقياس القوى الايجابية للشخصية

ت	الفقرات	درجة عالية جدا	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة مقبولة	درجة غير مقبولة
١	تشعر بان اداره المنتدى لديها الرغبة في ان تكون من المبدعين بين ادارات المنتديات الشبابية					
٢	اداره المنتدى مبدعه بالافكار الجديدة عند تنفيذها الانشطة الرياضية					
٣	تشعر بان اداره المنتدى لديها حب الرغبة والاستطلاع لمعرفة كل ما هو جديد في عملها					
٤	اداره المنتدى لديها الرغبة بالمشاركة والحضور في الدورات والورش الرياضية					
٥	اداره المنتدى تقوم بجمع المعلومات عن كل ما يتعلق بتنفيذ الانشطه الرياضية					
٦	تعتمد اداره المنتدى على التفكير الدقيق قبل اتخاذ اي قرار					
٧	اداره المنتدى تمتلك تفسيرات مقنعه بقراراتها المهمة في العمل					
٨	هل تعتقد ان اداره المنتدى تعتمد على نفسها في تطوير مهاراتها في العمل					
٩	دائما ما تحاول اداره المنتدى بتقديم النصائح لزملائها في العمل					
١٠	هل تشعر بان اداره المنتدى تتكلم بصدق مهما كلفها الامر					
١١	تعترف اداره المنتدى بالأخطاء التي تحدث اثناء العمل					
١٢	تتميز اداره المنتدى بالشجاعة في مواجهه المواقف الصعبة اثناء العمل					
١٣	تميل اداره المنتدى الى المهام التي تتميز بصعوبة في العمل					
١٤	تبذل اداره المنتدى قصارى جهدها لإنجاز العمل الموكل اليها في الوقت المحدد					
١٥	تعمل اداره المنتدى على اكمال الواجبات المنوطة بها من قبل المسؤولين					
١٦	هل الصدق صفه ملازمه دائما لا داره المنتدى مع موظفيها					
١٧	تقدم اداره المنتدى خبراتها في العمل لجميع الموظفين بكل صدق وامانه					

١٨	هل تشعر بأن ادارته المنتدى دائما قريبا من الموظفين				
١٩	تتعامل ادارته المنتدى بمهنية وانسانيه مع موظفيها والمنتدين				
٢٠	تتميز ادارته المنتدى بالهدوء عند تحقيقها الانجاز في انشطتها المختلفة				
٢١	لدى ادارته المنتدى القدرة بالسيطرة على مشاعرها في مواجهه اي مشكله اثناء العمل				
٢٢	تتعاطف ادارته المنتدى مع موظفيها اثناء العمل بكل مستوياتهم				
٢٣	تمتلك ادارته المنتدى علاقات جيدة مع موظفيها				
٢٤	دائما ما توجه الاستشارة الى ادارته المنتدى من قبل الموظفين عندما تواجههم صعوبات العمل				
٢٥	تحرص ادارته المنتدى على العمل بروح الفريق الواحد اثناء تنفيذ الانشطه				
٢٦	تبتعد ادارته المنتدى عن التصرف بأنانيه مع موظفيها اثناء العمل				
٢٧	تحتترم ادارته المنتدى جميع اراء الموظفين اثناء العمل مهما كان مستواها				
٢٨	يسود ادارته المنتدى نوع من العدالة في نظام المكافأة				
٢٩	يتم التقييم لأداء الموظفين من قبل ادارته المنتدى على اسس علميه ومعايير واضحه				
٣٠	المكافأة المقدمة من قبل ادارته المنتدى للموظفين تتناسب الجهد المبذول				
٣١	تستطيع ادارته المنتدى في قياده موظفيها لإنجاح عمل المؤسسة				
٣٢	تسعى ادارته المنتدى الى تشجيع الموظفين خلال عملهم				