



Inspirational leadership and its relationship to job immersion among workers in sports talent centers

Haider Salam Hussein¹

Prof. Dr. Amin Hassan Atta²

^{1,2}Wasit University/ College of Physical Education and Sports Sciences

Corresponding Email: ameenhasan@uowasit.edu.iq

Abstract

The importance of the study lies in knowing the effective role of inspiring leadership and job immersion for decision makers in the sports talent centers in Iraq, as these centers are the effective element in preparing a promising sports generation, , and through the researcher's briefing and follow-up of the departments and talent centers in the Ministry of Youth and Sports and the direct observation of the supervisors and his field visits prompted the researcher to delve into this problem and to identify the extent of job immersion among the employees of the talent sports centers in Iraq and through The foregoing, the researcher in this study will try to answer the question about the type of relationship between inspirational leadership and job immersion among the employees of the sports talent centers in Iraq. The research aims to build a measure of leadership skills and prepare a measure in conflict management Due to the nature of the research problem, the researcher identified his research community, who are the workers in the centers Sports talent in Iraq Their number is (818) workers in the centers of specialized sports talent distributed in (17) specialized centers consisting of (72) departments, each department is specialized in effectiveness, and table (1) shows the distribution of the community, the sample and the percentages, as the construction sample reached (100) workers with a ratio of (12.2) from the original community, while the application sample amounted to (178) workers, with a rate of (21.8) from the original community athletic talent.

Keywords: inspirational leadership, job immersion, workers in talent centers.



القيادة الملهمة و علاقتها بالانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية

أ.م.د. امين حسن عطا

حيدر سلام حسين

جامعة واسط/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

مستخلص البحث

تكمن اهمية الدراسة في معرفة الدور الفعال للقيادة الملهمة و الانغماس الوظيفي لأصحاب القرار في مراكز الموهبة الرياضية في العراق باعتبار هذه المراكز هي العنصر الفعال في اعداد جيل رياضي واعد وكذلك الدور الذي يلعبه اعضاء مراكز الموهبة الرياضية في انغماسهم الوظيفي بصورة ايجابية من خلال الرغبة بالعمل للارتقاء بالمستوى الفني والاداري في مراكز الموهبة في بلدنا الحبيب، ومن خلال اطلاع الباحث ومتابعته للإدارات ومراكز الموهبة في وزارة الشباب والرياضة والملاحظة المباشرة للمشرفين وزياراته الميدانية ما دفع الباحث إلى الخوض في هذه المشكلة وبيان التعرف على مدى واقع الانغماس الوظيفي لدى موظفي مراكز الموهبة الرياضية في العراق ومن خلال ما تقدم سيحاول الباحث في هذه الدراسة الإجابة عن التساؤل عن نوع العلاقة بين القيادة الملهمة والانغماس الوظيفي لدى موظفي مراكز الموهبة الرياضية في العراق و يهدف البحث بناء مقياس للمهارات القيادية و اعداد مقياس في ادارة الصراع وتضمنت، استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية وذلك لملائمته لطبيعة مشكلة البحث، حدد الباحث مجتمع بحثه وهم العاملين في مراكز الموهبة الرياضية في العراق

والبالغ عددهم (818) عاملاً في مراكز الموهبة الرياضية التخصصية موزعين على (17) مركز تخصصي متكون من (72) قسم كل قسم مختص بفعالية ، والجدول (1) يبين توزيع المجتمع والعينة والنسب المئوية ، اذ بلغت عينة البناء (100) عاملاً بنسبة (12.2) من المجتمع الاصل ، اما عينة التطبيق بلغت (178) عاملاً بنسبة (21.8) من المجتمع الاصل ، تم اختيار العينات بطريقة الطبقيّة العشوائية البسيطة، وتم التوصل الى العديد من الاستنتاجات أهمها هناك علاقة ارتباط ايجابية بين القيادة الملهمة والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية.

الكلمات المفتاحية: القيادة الملهمة، الانغماس الوظيفي، العاملين في مراكز الموهبة.



1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

تعد القيادة الملهمة واحدا من المجالات التي حظيت بالدراسة والبحث للوصول الى الحقائق التي تؤدي الى تطور المستويات الرياضية في الالعاب المختلفة في المؤسسات الرياضية اذ تعتبر القيادة الملهمة من أهم الوظائف الإدارية التي يمارسها المدير في المؤسسة الرياضية وذلك لأن الخطة المرسومة من قبل قائد المؤسسة بعد أن يتم وضعها تنتقل إلى حيز التنفيذ وتتناولها العقول والأيدي والآلات لتنجزها حسب الأهداف المقررة والمراحل المحددة ويقود المدير في ذلك مجموعة من الأفراد يوجههم ويرشدهم ويدربهم وينسق أعمالهم ويوفق بين مجهوداتهم ويستثير دوافعهم وطموحهم ويحفزهم على التعاون والتنافس ويقوم نتائج أعمالهم فيكافئ المجتهدين ويرشد المقصرين إلى كيفية علاج أخطائهم ، كما ان القيادة الملهمة ليست بالمهمة اليسيرة اذ انها تتطلب من المدير جهدا ووقتا ومهارات ، حتى يستطيع أن يقود جماعته نحو الهدف المنشود بالكفاءة والفعالية اللازمة .

ان القيادة الملهمة ظاهرة اجتماعية توجد في كل موقف اجتماعي وتؤثر في نشاط الجماعة التي تعمل على تحقيق أهداف معينة، والقيادة شكل من أشكال التفاعل الاجتماعي بين القائد والاتباع من الموظفين أو اللاعبين ، فهي سلوك يقوم به للمساعدة على بلوغ أهداف الجماعة وتحريكها نحو هذه الأهداف وتحسين التفاعل الاجتماعي بين الأعضاء والحفاظ على تماسكهم.

يلعب الانغماس الوظيفي دورا هاما في الاداء العام لأعضاء المؤسسة الرياضية حيث يقضي الاعضاء جزءا كبيرا من حياتهم في العمل في هذه المؤسسات الأمر الذي ينعكس على واقع المؤسسات المعنية بشكل ايجابي او سلبي و ينعكس على جودة الاداء , ان الانغماس الوظيفي يزيد من تحمل الاعضاء المسؤولية تجاه عملهم ويزيد من الطاقة الانتاجية للعمل وبالتالي تحقيق نتائج ايجابية في العمل .

إن للانغماس الوظيفي أهمية فاعلة في بيان تأثير العلاقة بين الفرد وعمله من خلال نظرة المؤسسة على سير تلك العلاقة، فهي الأساس للتعبير عن فهم السلوك التنظيمي للأفراد ودور الانغماس في تحسين مستوى الإنتاج وتسيير العمل، فضلاً عن تلبية حاجات ورغبات الأفراد وطبيعة الحياة



الوظيفية ومدى أهمية الدور الذي تؤديه الوظيفة للفرد لتطوره والاستعداد للحفاظ عليه وبذل الجهود للوفاء بمتطلبات () ، إذ يشار إلى الانغماس الوظيفي على أنه " درجة التصاق الفرد نفسياً وعاطفياً وعقلياً بعمله ومدى الأهمية بالشعور الداخلي في الإحساس بالكفاءة الذاتية والاجتماعية والانفعالية وتقبل الدافع والقدرة على التعامل المهني مع متطلبات مهامه الوظيفية والاندماج نحو العمل للتفاني بالجهود وتقديم الأفضل وحل المشكلات الواقعة في الحاضر و المستقبل .

مراكز الموهبة الرياضية تمثل أهم المشاريع الذي أطلقتها وزارة الشباب والرياضة نهاية عام 2011م، إذ أعدته مشروع الرياضة العراقية المستقبلي الذي انبثق من خلال رؤية استراتيجية بعيدة المدى وضعت لسنوات عديدة، وأن أبرز أهداف المشروع هو اكتشاف واستقطاب وتطوير الموهوبين منذ الصغر للارتقاء بالواقع الرياضي والعمل على إعداد نواة داعمة لرياضة المستويات العليا تخدم أهداف الرياضة الاولمبية والانجاز .

ومن هنا تجلت أهمية البحث في معرفة الدور الفعال للقيادة الملهمة و الانغماس الوظيفي لأصحاب القرار في مراكز الموهبة الرياضية في العراق باعتبار هذه المراكز هي العنصر الفعال في اعداد جيل رياضي واعد وكذلك الدور الذي يلعبه اعضاء مراكز الموهبة الرياضية في انغماسهم الوظيفي بصورة ايجابية من خلال الرغبة بالعمل للارتقاء بالمستوى الفني والاداري في مراكز الموهبة في بلدنا الحبيب و الآلية التي استخدمها الباحث هي اعداد مقياس للقيادة الملهمة و الانغماس الوظيفي لحل مشكلة قيد الدراسة و الوقوف على أهم المعوقات التي تعرقل مخرجات مراكز الموهبة الرياضية.

1-2 مشكلة البحث:

من خلال اطلاع الباحثان ومتابعته للإدارات ومراكز لموظفي وزاره الشباب والرياضة والملاحظة المباشرة للمشرفين وزياراته الميدانية وتعاملهم المهني مع معطيات المناهج التدريبية للمواهب الرياضية ومدى الضغوط التي يتعرض لها والجهود التي يبذلها في السعي إلى التحسين والتطوير مناهج التربية الرياضية، والرغبة في المقاومة والتحدي للمعوقات والصعوبات للمشاركة في بناء المجتمع التربوي وعدم التقوقع عن ساحة التطور المهني، ما دفع الباحثان إلى الخوض في هذه المشكلة وبيان التعرف على مدى واقع الانغماس الوظيفي لدى موظفي مراكز الموهبة الرياضية في العراق، ومن خلال ما تقدم سيحاول الباحثان في هذه الدراسة الإجابة



عن التساؤل التالي ما نوع العلاقة بين القيادة الملهمة والانغماس الوظيفي لدى موظفي مراكز الموهبة الرياضية في العراق.

1-3 اهداف البحث

يهدف البحث الى :

- 1- بناء مقاييس القيادة الملهمة لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية في العراق .
- 2- اعداد مقياس الانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية في العراق
- 3- معرفة العلاقة بين القيادة الملهمة والانغماس الوظيفي لدى موظفي مراكز الموهبة الرياضية في العراق.

1-4 فرض البحث :

- 1- هناك علاقة ارتباط دالة معنوياً بين القيادة الملهمة والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية في العراق.

1-5 مجالات البحث:

- 1-5-1 المجال البشري: اعضاء الهيئات الادارية لأندية محافظة واسط .
- 1-5-1 المجال البشري :- موظفي مراكز الموهبة الرياضية في العراق .
- 1-5-2 المجال الزمني :- من 2 / 2 / 2021 و لغاية 7 / 7 / 2022 .
- 1-5-3 المجال المكاني :- مقرات مراكز الموهبة الرياضية في العراق .

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية.



2-2 مجتمع البحث وعينته:

قام الباحثان بتحديد مجتمع البحث وهم العاملين في مراكز الموهبة الرياضية في العراق ، من خلال إحصائية تم الحصول عليها من قبل وزارة الشباب والرياضة دائرة شؤون الأقاليم والمحافظات القسم الإداري، والبالغ عددهم (818) عاملاً في مراكز الموهبة الرياضية التخصصية موزعين على (17) مركز تخصصي مكون من (72) قسم كل قسم مختص بفعالية ، والجدول (1) يبين توزيع المجتمع والعينة والنسب المئوية ، اذ بلغت عينة البناء (100) عاملاً بنسبة (12.2) من المجتمع الاصل، اما عينة التطبيق بلغت (178) عاملاً بنسبة (21.8) من المجتمع الاصل، تم اختيار العينات بطريقة الطبقة العشوائية البسيطة.

جدول(1) يبين توزيع مجتمع البحث وعينه والنسبة المئوية

ت	المحافظة	عدد الاقسام	العدد الكلي للعاملين	العينة			النسبة المئوية
				الاستيعاب المفتوح	البناء	النسبة المئوية	النسبة المئوية
1	بغداد	12	115	2	1	1.7	3.1
2	بصرة	4	36	2	1	0.5	0.9
3	ميسان	3	11	2	1	0.1	0.2
4	صلاح الدين	2	40	2	1	0.6	1.1
5	واسط	5	31	2	1	0.9	0.9
6	الديوانية	7	51	2	1	0.7	1.3
7	النجف	4	80	2	1	1.2	2.1
8	كربلاء	2	67	2	1	1.0	1.7
9	الانبار	3	94	2	1	1.3	2.6
10	ديالى	4	71	2	1	1.0	2.0
11	بابل	3	51	2	1	0.7	1.3
12	كركوك	4	20	2	1	0.2	0.5
13	المثنى	4	25	2	1	0.4	0.7

1.1	9	0.6	5	1	2	43	3	الموصل	14
0.5	4	0.2	2	1	2	16	6	ذي قار	15
1.0	8	0.5	4	1	2	35	4	بغداد بسماية	16
0.9	7	0.5	4	1	2	32	2	بغداد زعفرانية	17
21.8	178	12.2	100	17	34	818	72	المجموع	

2-3 الوسائل والالجهزة والادوات:

- ❖ المصادر العربية والأجنبية.
- ❖ المقابلات الشخصية .
- ❖ الزيارات الميدانية لجمع المعلومات.
- ❖ الخبراء والمختصون في مجال الإدارة الرياضية والاختبار والقياس
- ❖ استبانة خاصة لغرض تحديد أهم المجالات والفقرات لمقياس المهارات القيادية
- ❖ استبانة خاصة لغرض تحديد أهم المجالات والفقرات لمقياس إدارة الصراع التنظيمي
- ❖ استمارة جمع وتفرغ البيانات
- ❖ شبكة المعلومات الدولية الالكترونية (الانترنت).
- ❖ فريق العمل المساعد
- ❖ حاسبة الالكترونية نوع (fx991ms).
- ❖ حاسبة lab top نوع (hp).

2-4 اجراءات البحث الميدانية:

2-4-1 خطوات بناء مقياس القيادة الملهمة واعداد مقياس والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية :



لغرض الحصول على نتائج البحث وتحقيق الأهداف المطروحة لابد من وجود أداة للقياس , لذا استلزم على الباحث بناء مقياس القيادة الملهمة واعداد مقياس الانغماس الوظيفي الوظيفي كما ورد من مصدره(مهدي خليل2017), ولتحقيق اهداف البحث حيث قام الباحث بالخطوات الآتية وحسب التسلسل .

2-1-4-2 الغرض من بناء مقياسي القيادة الملهمة واعداد مقياس الانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية :

إن الهدف من بناء المقاييس هو التعرف على مستوى القيادة الملهمة لرؤساء اقسام رعاية الموهبة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية .

2-1-4-2- تحديد الظاهرة المطلوب قياسها :

أن الظاهرة التي يهدف البحث لقياسها هي القيادة الملهمة لرؤساء اقسام رعاية الموهبة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية .

2-1-4-3 إعداد فقرات مقياسي القيادة الملهمة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية :-

لوضع الصيغة الأولية لمقياسين القيادة الملهمة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية اتبعت الطرق الآتية:

أولاً :- الاطلاع على المصادر ذات العلاقة :

بعد اطلاع الباحثان على مجموعة من المصادر في مجال الإدارة والتنظيم والاختبار والقياس ودراسة هذه الأدبيات ، صاغ الباحث عددا من الفقرات.

ثانياً : الاطلاع على مقاييس ذات العلاقة .

من خلال الاستفادة من البحوث والأطر النظرية التي حاولت تفسير القيادة الملهمة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية في صياغة الفقرات ذات العلاقة بمقاييس الدراسة الحالية .

2-1-4-4 صلاحية فقرات مقياسي القيادة الملهمة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية :-



يتطلب هذا الاجراء الحصول على توافق آراء مجموعة من الخبراء حول صلاحية فقرات هذين المقياسين ، لذلك قام الباحث بإعداد استمارة مقياسين القيادة الملهمة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية وتحديد فقرات كل مجال من المجالات المتعلقة بمقياسين القيادة الملهمة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية واعطاء تعريف لكل مجال من المجالات المكونة للمقياسين ، إذ اشتملت الاستمارة على (91) فقرة لمقياس القيادة الملهمة موزعة على (7) مجالات ، واشتملت استمارة مقياس الانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية على (41) فقرة موزعة على (3) مجالات ، وبعد اجراء التعديلات اللغوية تم عرضها بأستمارة استبيان على السادة الخبراء والمختصين وعددهم (12) الذين اعتمدتهم الباحث لغرض تحديد الصلاحية فقرات مقياسين القيادة الملهمة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية ، وبعد ان استرجعت استمارات الاستبانة المتعلقة بمقياس القيادة الملهمة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية ، من السادة الخبراء قام الباحث بجمع البيانات وتفرغها حيث تم استخدام اختبار (كا²) (***) للتعرف على الفقرات الصالحة من غيرها ، وقد اظهرت النتائج صلاحية (70) فقرة لمقياس القيادة الملهمة و (41) فقرة لمقياس الانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية لتمثل المجالات التي تنتمي اليها كما مبين في الجدول رقم (2) و (3) .

جدول (2) يبين صلاحية فقرات مقياس القيادة الملهمة لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية

ت	اسم المجال	الفقرات	الخبراء		كا ²	النسبة المقبولة	الدالة
			يصلح	لايصلح			
1	الثقة بالنفس	2, 5, 8, 12,	12	0	12	100	معنوي
		4, 7, 11,	11	1	8.33	91.67	معنوي
		1, 3, 6, 10	10	2	5.33	83.33	معنوي
		9	4	8	1.33	33.33	غير معنوي
2	الرؤية المستقبلية	4, 9	12	0	12	100	معنوي
		1, 3, 7	11	1	8.33	91.67	معنوي

(***) قيمة (كا²) الجدولية = 3.84 بدرجة حرية (ن-1) = 1-2=1 ومستوى دلالة (0.05)

معنوي	83.33	5.33	2	10	2, 5, 6, 8, 10		
معنوي	100	12	0	12	1, 5, 8, 10	الحساسية تجاه القيود البيئية	3
معنوي	83.33	5.33	2	10	2, 4, 6, 9, 12		
غير معنوي	58.33	0.33	5	7	3, 7, 11		
معنوي	100	12	0	12	2, 4, 7, 9, 11	الاعتراف به كأداة للتغيير	4
معنوي	91.67	8.33	1	11	1, 3, 8, 12		
غير معنوي	75	3	3	9	5, 6, 10		
معنوي	100	12	0	12	1, 4, 7, 10	الاحترام والتقدير	5
معنوي	91.67	8.33	1	11	2, 3, 6, 8, 11		
غير معنوي	33.33	1.33	8	4	5, 9, 12, 13, 14, 15		
معنوي	100	12	0	12	3, 5, 10, 12	رفع المعنويات	6
معنوي	91.67	8.33	1	11	1, 4, 6, 7, 11		
معنوي	83.33	5.33	2	10	8, 13, 15		
غير معنوي	50	0	6	6	2, 9, 14		
معنوي	100	12	0	12	4, 8, 10, 12	الاستشارة الفكرية ووالاستيعاب	7
معنوي	91.67	8.33	1	11	3, 6, 11		
معنوي	83.33	5.33	2	10	1, 5, 7		
غير معنوي	58.33	0.33	5	7	2, 9, 13, 14, 15		

جدول (3) يبين صلاحية فقرات مقياس الانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية

ت	اسم المجال	الفقرات	الخبراء		كا ²	النسبة المقبولة	الدلالة
			لا يصلح	يصلح			
1	الانغماس العاطفي	3, 7, 9, 13, 14	0	12	12	100	معنوي
		1, 4, 5, 8, 11, 15, 17	1	11	8.33	91.67	معنوي
		2, 6, 10, 12, 16	2	10	5.33	83.33	معنوي

معنوي	100	12	0	12	12, 6, 4, 1	الانغماس السلوكي	2
معنوي	91.67	8.33	1	11	13, 11, 9, 7, 5, 3		
معنوي	83.33	5.33	2	10	14, 10, 8, 6, 2		
معنوي	100	12	0	12	10, 7, 3, 1	الانغماس المعرفي	3
معنوي	91.67	8.33	1	11	9, 8, 5, 4, 2		

وبعد استخدام اختبار (كا 2) والحصول على النتائج قام الباحث باستبعاد الفقرات التي كانت فيها قيمة (كا 2) المحسوبة اقل من قيمة (كا 2) الجدولية البالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) كذلك اخذ بجميع التعديلات اللغوية والمنهجية التي اقترحها السادة الخبراء والمختصين .

2-4-1-5 كتابة مقياسين القيادة الملهمة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية بالصورة الاولى :

بعد أن تم استبعاد الفقرات غير المقبولة أعيد توزيع الفقرات على استمارة المقياس ، بصورة عشوائية منتظمة في استمارة جديدة (الصورة الاولى للمقاييس) ، إذ أن مقياس القيادة الملهمة اصبح مكون من (70) فقرة بمعدل (11 ، 10 ، 9 ، 9 ، 9 ، 12 ، 10) على التوالي لمجالات (1. الثقة بالنفس 2. الرؤية المستقبلية 3. الحساسية تجاه القيود البيئية 4. الاعتراف به كأداة للتغيير 5. الاحترام والتقدير 6. رفع المعنويات 7. الاستثارة الفكرية والاستيعاب) ، و (41) فقرة لمقياس الانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية موزعة على ثلاثة مجالات وهي (الانغماس العاطفي ، الانغماس السلوكي ، الانغماس المعرفي) وان عدد فقراتها على التوالي (17 ، 14 ، 10) .

2-4-1-6 اعداد تعليمات مقياسين القيادة الملهمة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية :

وتتم كتابة هذه التعليمات في صفحة مستقلة من صفحات الاختبار، وتضمنت التعليمات على وضوح الاجابة وكذلك شرح أهمية التركيز في الاجابة والصدق فيها وعدم ترك أي فقرة دون أجابة وان تتسم تعليمات وشروط تنفيذ الاختبار بالسهولة والوضوح والموضوعية حتى يمكن الالتزام بها من دون حدوث أي اختلاف يمكن ان



يؤثر على نتائج الاختبار ، كذلك طمأنت أفراد العينة بأن إجاباتهم سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط ، بعد ذلك تم إعطاء مثال توضيحي عن كيفية الاجابة على القائمة .

2-4-1-7 مفاتيح تصحيح مقياسين القيادة الملهمة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية :

تعد خطوة حساب الدرجة التي يحصل عليها العاملين في مراكز الموهبة الرياضية على المقياس من الخطوات المهمة وتعتمد الدرجة على طريقة بناء الفقرات وعدد بدائل الإجابة ، وبعد موافقة السادة الخبراء على بدائل الإجابة المصاغة لمقياس القيادة الملهمة ((موافق بشدة)) (موافق) (موافق أحياناً) (غير موافق) (غير موافق بشدة)) وبدرجات (1, 2, 3, 4, 5) وعلى التوالي بالنسبة الى مجالات مقياس القيادة الملهمة لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية .

اما مجالات ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية فكانت بدائل اجابة وهي أوافق بشدة، أوافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق بشدة) وبدرجات (1, 2, 3, 4, 5) وعلى التوالي (الانغماس العاطفي ، الانغماس السلوكي ، الانغماس المعرفي).

2-4-1-8 الصيغة النهائية لمقياسين القيادة الملهمة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية .

بعد ان أصبحت المقاييس جاهزة بالصورة النهائية ، حيث تكون القيادة الملهمة من (70) فقرة موزعة على مجالات القيادة الملهمة وعددها (7) مجالات وعلى التوالي (مهارة التفكير الناقد وحل المشكلات ، مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة ، مهارة القدرة على التحليل العلمي ، مهارة الاتصال ، مهارة عمل الهيئات والعمل الجماعي) ، واصبح مقياس الانغماس الوظيفي مكون من (41) فقرة ، وعلى التوالي لمجال (العاطفي ، السلوكي، المعرفي)



3-4-1-13- التطبيق النهائي للمقاييس :

بعد أن أصبحت مقاييس القيادة الملهمة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية بتعليماتهما وفقراتهما جاهزين للتطبيق (المقاييس بالصورة النهائية) ، باشر الباحث مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقاييس على عينة البحث (عينة التطبيق) البالغ عددهم (178) عامل، للفترة من 3- 2022/3/17. وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الرئيسة ، جدول الباحث البيانات الخاصة بأفراد عينة التطبيق بعد جمعها وترتيبها تمهيدا لتحليلها إحصائياً .

2-5 الوسائل الإحصائية :-

تم معالجة البيانات التي تم الحصول عليها باستعمال الحقيبة الإحصائية (SPSS) ومن خلالها تم الحصول على ما يأتي :

1. الوسط الحسابي.
2. الانحراف المعياري.
3. الوسيط .
4. معامل الالتواء .
5. معامل الارتباط البسيط (بيرسون) .
6. اختبار (ت) للعينات المستقلة .
7. χ^2 .

3. عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض نتائج مقياس القيادة الملهمة والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية وتحليلها ومناقشتها:-



جدول (4) يبين مستوى افراد عينة البحث في مقياس القيادة الملهمة والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية.

ت	المتغير	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
8	القيادة الملهمة	178	220.118	40.836	210	5.707	177.000	0.000
9	الانغماس الوظيفي	178	139.500	24.231	123	9.085	177.000	0.000

لغرض تحقيق هذا الهدف طبق مقياسي القيادة الملهمة ، والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية ، والبالغ عددهم (178) عاملا ، وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً تبين ان الوسط الحسابي للقيادة الملهمة (220.118) وبدرجة انحراف معياري (40.836) بينما كان الوسط الفرضي (210) ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (5.707) وعند مستوى دلالة (0.000) وبدرجة حرية (177) ، وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية ، مما يدل ان العاملين في مراكز الموهبة الرياضية (عينة الدراسة الحالية) يتمتعون بمستوى من القيادة الملهمة ، في حين ظهر الوسط الحسابي للانغماس الوظيفي (139.500) درجة وبانحراف معياري (24.231) ، بينما كان الوسط الفرضي (123) ، وعند اجراء الاختبار التائي لعينة واحدة أظهر ان القيمة التائية المحسوبة (9.085) وعند مستوى دلالة (0.000) وبدرجة حرية (177) ، وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية ، مما يدل ان العاملين في مراكز الموهبة الرياضية (عينة الدراسة الحالية) يتمتعون بمستوى من الانغماس الوظيفي .

ان الايفاء بهذا الموضوع يستلزم قياس الانغماس الوظيفي لأفراد مجتمع البحث (لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية) .

وللكشف عن الانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية المشمولين بالبحث ، كان ولا بد من توزيع استمارات عليهم خلال تطبيق الاختبارات.



3-2 أيجاد علاقة الارتباط بين الانغماس الوظيفي والقيادة الملهمة :

ان الهدف من دراسة الارتباط ، هو الكشف عن قوة أو درجة العلاقة بين المتغيرات ، فالارتباط يدل على وجود علاقة بين تلك المتغيرات.

ولتحقيق عملية استخراج قوة العلاقة ما بين درجات المتغيرات في الدراسة الحالية لعينة البحث (العاملين في مراكز الموهبة الرياضية) ، تم استعمال معامل الارتباط البسيط (بيرسون).

جدول (5) قيم معامل الارتباط بين الانغماس الوظيفي والقيادة الملهمة لدى أفراد عينة الانموذج

الدالة الإحصائية	معامل الارتباط		طبيعة الارتباط	المتغيرات
	المحسوبة	مستوى المعنوية		
معنوي	0.822	0.000	بسيط	القيادة الملهمة

عند استعراض نتائج الجدول (16) نجد أن قيم معامل الارتباط بين متغير (الانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية) والقيادة الملهمة قد بلغت (0.822) وان قيمة مستوى الدلالة المرافقة لها جاءت بمقدار (0,000) وهي أصغر من (0,05) وهذا يؤشر ان الارتباط معنوي والعلاقة حقيقية ، لم تأتي عن طريق الصدفة .

3-3 مناقشة النتائج :

من خلال النتائج التي ظهرت من الجداول اعلاه تبين انه يمكن التنبؤ بالانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية من خلال القيادة الملهمة ، حيث اظهرت النتائج ان القيادة الملهمة تساهم في التنبؤ بالانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية وذلك من خلال سياسة التعاون والعمل الجماعي والاحترام المتبادل فيعمل القائد على بناء علاقات انسانية داخل اعضاء الفريق وحثهم على العمل الجماعي وتحمل المسؤولية ، فاذا استطاع القائد ان يخلق من افراد فريقه جماعة متماسكة فانه يتجنب بذلك الكثير من المشاكل التي قد تواجهه وتعرقل جهوده في العمل ، فينجح القائد في ادارة العمل من خلال تعزيز الثقة بين اعضاء الفريق واعطاء لكل فرد حقه من الاهتمام ، ويجب ان يكون الانضباط التام هو اساس النجاح في العمل كما عرف (العمل الجماعي على أنه العمل الذي يقوم به مجموعة من الأشخاص معاً، حيث يقوم كل واحد منهم بإنجاز جانب ما منه وبالتالي فإن العمل الجماعي هو ذلك النشاط الذي يؤديه مجموعة من الأعضاء الذين



يشتركون في تحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف المشتركة، ومن الجدير بالذكر أنه أضحي فرصة لتحقيق التطور الشخصي، والتقدم المهني في شتى المجالات (عادل محمد زايد، 2007).

ويكون القائد منطقي في تنظيم الافكار وتسلسلها وترابطها بطريقة تؤدي الى معنى واضح ويستخدم اسلوباً منظماً في مواجهة المشكلات حيث يقوم القائد بمجموعة من العمليات مستخدماً المعلومات والمعارف التي سبق له تعلمها والمهارات التي اكتسبت في التغلب على الموقف بشكل جيد والوصول الى حل مناسب له ، حيث يعمل القائد لغرض ادارة العمل بكفاية ، على تبادل الاراء ووجهات النظر مع العاملين وايصال الافكار بشكل مناسب لهم وحسب كل موقف ووضع بدائل متعددة واختيار الافضل منها وانتاج عدد متنوع من الافكار (عملية بحث عن معنى في الموقف او الخبرة وقد يكون هذا المعنى ظاهراً حيناً او غامضاً حيناً آخر ، وتطلب التوصل اليه تأملاً وامعان نظر في مكونات الموقف او الخبرة التي يمر بها الانسان).

وتبين النتائج التي ظهرت في الدراسة الحالية قدة القيادة الملهمة على التنبؤ بالانغماس الوظيفي ، الى ان القائد يميلون الى اتاحة الفرصة للعاملين معه بالمشاركة في اعطاء وجهة نظرهم في الامور التي تخص العمل والتي لها التأثير الايجابي على سلوكهم ، اضافة الى قدرتهم على الاستماع الى كل المقترحات التي تدعم نجاح العمل ، ذلك السلوك الديمقراطي للقائد يساعد العاملين كثيراً على تقبل الارشادات بوضوح تام ومنح قائدهم الفرصة لإرسال رسائل وافرة المعلومات وبالتالي الحصول على التغذية الراجعة من خلال ملاحظة استجابات العاملين لمضمون الرسالة ويتطابق ذلك مع ما اشار اليه محمد حسن علاوي للدراسة التي تشير الى أن ((القائد الرياضي) الناجح هو الذي يتبنى السلوك الديمقراطي وفي الوقت نفسه يسلك بطريقة مرنة ويظهر سلطته عند الضرورة ويقوم بالتوجيه في اللحظات المناسبة ويتمكن من ايصال المعلومات الى العاملين بدقة ووضوح ويحصل على الاستجابة منهم) (محمد حسن علاوي، 1998) .

ويعزو الباحث ذلك بان العاملين في مراكز الموهبة الرياضية منغمسين بالعمل الوظيفي ، وان هناك علاقة ايجابية بينهم وبين العمل الوظيفي لأنه يعبر عن ذاتهم ويشعرون بالرضا وأنهم استمروا بمزاولة العمل من خلال الدورات والحوارات والنقاشات في العمل توظيف هذه الأمور وذلك لخلق بيئة مناسبة لهم ومن اجل خلق جيل يخدم المجتمع يتطلب منهم الإمعان والنظر والكفاح باستمرار ليكونوا صورة تعكس أفضل ما يمكن لأنفسهم ودوائرهم .



" فالانغماس في بيئة العمل بدرجة عالية يجعل الفرد ينجذب لهذه البيئة بكافة جوارحه بشكل عام وعمله بشكل خاص (محمد حسن علاوي، 1998) "، وهو " كمفهوم يعبر بصورة عامة عن مدى أهمية الدور الذي يلعبه العمل في حياة الفرد من جهة، ومدى استعداد ذلك الفرد للحفاظ على ذلك العمل وبذل أقصى المجهودات للوفاء بمتطلباتها من جهة أخرى (فضل الفضلي، 2001) ".

إذ يرى (Robbins & Judge, 2013) بأنه " تحتاج المنظمات الناجحة إلى افراد يفعلون أكثر من واجبات عملهم المعتاد، الذين سيقدمون أداء يفوق التوقعات، (Robbins, Stephen P. and Judge, 2013) " ويرى (يوسف حجيم وآخرون، 2004) " يعد الأفراد هم الحلقة الأهم في تحسين وتطوير الأداء ويتطورون مع تطور المنظمة، وقد بدأت المنظمات تركز على مجموعة من الأفراد ممن يمتلكون المهارات المتكاملة وتسعى للحفاظ عليهم ويدعى هؤلاء بالقدرات الجوهرية ممن يساهمون في وصول المنظمة إلى مستويات عالية من الأداء (يوسف حجيم الطائي وآخرون، 2004) ".

وان هناك علاقة بين القيادة الملهمة والانغماس الوظيفي حيث ان القائد الملهم يتمتع بالقدرة على رؤية المستقبل والتنبؤ به وتحفيز الموظفين نحو الرؤية الطموحة في العمل ويستمتع الموظفون الذين يقودهم قائد ملهم ويتطورون قدراتهم الذاتية ومن حياتهم الوظيفية يستخدم القائد الملهم التحفيز في أسلوبه القيادي والتشجيع قبل المهام والتقدير بعد انجازها ويشعروهم بأهميتهم ويرفع من معنوياتهم وتزداد دافعيتهم نتيجة شعورهم باستثمار قدراتهم وتلبية طموحاتهم مما يدفعهم للانغماس في العمل واعتمادهم على أساليب متنوعة تزيد من شعورهم بتقدير عملهم ومنحهم المزيد من الحرية المهنية او المكانة التي يطمحون اليها وان الانغماس الوظيفي في العمل يعكس الرغبة في البقاء والاستمرارية وتحقيق فرص التطور في عملهم، كما يرى الباحث ان الانغماس الوظيفي بأبعاده الثلاث يشكل حالة العاملين في مراكز الموهبة عند ادائهم لواجباتهم وعملهم الإداري والتدريبي فهذه الإبعاد تشترك جميعها في انغماسهم بعملهم للوصول الى تحقيق الاهداف واستثمار طاقاتهم بما يضمن لهم ابواب النجاح والرفاهية طيلة مدة عملهم .

4- الإستنتاجات والتوصيات :

4-1 الإستنتاجات :

بالنظر الى النتائج السابقة توصل الباحث الى .:



1- هناك علاقة ارتباط ايجابية بين القيادة الملهمة والانغماس الوظيفي لدى العاملين في مراكز الموهبة الرياضية.

4-2 التوصيات:

في ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل اليها يوصي الباحث بما يأتي .:

1. اعتماد نتائج العلاقات التي ظهرت في الدراسة .
2. اجراء دراسات مشابهة على عينات أخرى للتكهن بها .

المصادر والمراجع

- ✓ مهدي خليل جاسم الطائي ؛ الحاجة الشخصية للبناء وعلاقتها بالانغماس الوظيفي رسالة ماجستير , كلية التربية للعلوم الإنسانية أبن رشد , جامعة بغداد, 2017.
- ✓ عادل محمد زايد : تكوين الفرق والعمل الجماعي , ط1 , مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث , القاهرة 2007 .
- ✓ محمد حسن علاوي : سيكولوجية القيادة الرياضية , ط1 , القاهرة , مركز الكتاب للنشر , 1998.
- ✓ محمد شفيق سعيد المصري؛ الانغماس الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية-دراسة ميدانية على مستشفيات غزة, جامعة الأزهر, كلية الإدارة والاقتصاد, رسالة ماجستير, 2015.
- ✓ فضل الفضلي؛ فضل الفضلي؛ تأثير المتغيرات الديمغرافية والتوجهات القيمة على الانغماس الوظيفي في القطاع الحكومي بدولة الكويت, مجلة جامعة الملك عبد العزيز, الاقتصاد والإدارة, مج15, ع1, الكويت, 2001, 2001.
- ✓ يوسف حجيم الطائي وآخرون ؛ نظم إدارة الجودة في المنظمات الإنتاجية والخدمية : عمان ، دار اليازوري للنشر والتوزيع, 2004 .
- ✓ Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. Organizational Behavior. 15th Ed., Pearson Education, USA. 2013.