



A comparative study of leadership styles and job satisfaction in administration among teachers of some individual sports at the College of Physical Education and Sports Sciences - University of Sulaimani

Berun Mohammed Saeed* 

University of Sulaimani. College of Physical Education and Sports Sciences, Iraq.

*Corresponding author: Berun.saeed@univsul.edu.iq

Received: 18-08-2025

Publication: 28-12-2025

Abstract

The research aims to identify the types of leadership styles and satisfaction with the administrative profession prevalent among teachers of some individual sports (fencing, karate and athletics) in the College of Physical Education and Sports Sciences - University of Sulaimani. The research problem, therefore, stems from the researcher's observation that leadership styles, job satisfaction, and the leadership role played by teachers in the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Sulaimani vary according to their skill level and effectiveness. Therefore, the researcher believes that his problem is clarified through the following question: (Is there a difference between the prevailing administrative leadership styles among teachers of some individual sports, namely fencing, karate, and athletics?) The research sample included teachers from the College of Physical Education and Sports Sciences - University of Sulaimani for some individual sports (fencing, karate, athletics). They were chosen purposively and their number was (17) teachers only. The pilot study was conducted with two karate and athletics instructors, who were excluded from the main study sample. The researcher used the Leadership and Satisfaction in Sports Psychology Scale to measure behavior and satisfaction; it is a multidimensional scale for behavior analysis. Job satisfaction was assessed using a five-point scale: always (5), most of the time (4), sometimes (3), rarely (2), and logically (1). The researcher used the SPSS statistical package.

Keywords: Comparative Study, Leadership And Satisfaction, Managerial Career, Individual Games.



دراسة مقارنة لأساليب القيادة والرضا عن مهنة الادارية بين مدرسي بعض الألعاب الفردية
في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية - جامعة السليمانية

م.م. بيرون محمد سعيد

العراق. جامعة السليمانية. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية

Berun.saeed@univsul.edu.iq

تاريخ استلام البحث 2025/8/18 تاريخ نشر البحث 2025/12/28

الملخص

يهدف البحث الى التعرف على أنواع الاساليب القيادية والرضا عن مهنة الإدارية السائدة لدى مدرسي بعض الالعب الفردية (المبارزة وكاراتية والعب القوي) في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية -جامعة السليمانية. ومشكلة البحث لذا لاحظ الباحث أن الاساليب القيادية والرضا عن مهنة والدور القيادي الذي يقوم به المدرس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية -جامعة السليمانية يختلف باختلاف مستوى المهارية والفعالية عليه إرتأى الباحث إن مشكلته تتوضح من خلال السؤال التالي (هل هناك اختلاف بين الاساليب القيادية الإدارية السائدة لدى مدرسي بعض الألعاب الفردية والمتمثلة بالمبارزة وكاراتية والعب القوي). إشملت عينة البحث على مدرسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية - جامعة السليمانية لبعض الألعاب الفردية (المبارزة، كاراتية، العاب القوي)، فقد تم اختيارهم بالطريقة العمدية والبالغ عددهم (17) مدرساً فقط، وتم تطبيق التجربة الاستطلاعية على (2) مدرسين كاراتية والعب القوي وقد تم استبعادهم من عينة العمل الرئيسية. استخدمت الباحثة مقياس القيادة والمقياس والرضا عن مهنة الرياضية من سيكولوجية لقياس سلوك والرضا وهو مقياس متعدد الأبعاد لتحليل سلوك، والرضا عن مهنة وكل عبارة أتبعتم بميزان مكون من خمس نقاط هي: دائماً (5)، معظم الأحيان (4)، بعض الأحيان (3)، نادراً (2)، منطلقاً (1). استخدمت الباحثة الحقيبة الاحصائية spss.

الكلمات المفتاحية: دراسة مقارنة، القيادة والرضا، مهنة الإدارية، الألعاب الفردية.

1-المقدمة:

أمسى التصور السابق مستبعدا عن الأفراد ذوي التفكير العلمي الصحيح، والذي كان معروفاً بأن الموهبة الفردية وحدها تلعب الدور الأساسي والمهم في وصول الرياضي الى أفضل المستويات العليا في لعبة أو فعالية ما دون أن ترتبط تلك الموهبة ارتباطاً وثيقاً بالتدريس العلمي الحديث. والأساليب القيادية والرضاعن المهنة المتبعة من قبل القائد الإداري لها دورها الفعال في عملية اندفاع وإثارة الآخرين وتوجيههم لبذل المزيد من الجهد والعطاء لتحقيق العمل وإنجازه إذ يمكن اختيار أصلح الأساليب وأكثرها فعالية.

لذا فإن الأساليب والرضا عن عمل هي وسيلة فعالة تساعد على إبداء التأثير في الآخرين وتعبئة الإدارة للتغلب على المصاعب، وأساليب القيادة والرضا عن مهنة الرياضية كثيرة ومتعددة ومختلفة تتعدد بتعدد نوع النشاط الرياضي وظروف الممارسة ونوع الاحتكاك في الفعالية وتعدد المواقف الداخلية والخارجية فيها مما يؤثر في استخدام نوع الأسلوب القيادي والمستوى رضا للتأثير على اللاعبين والوصول بهم لنتائج أفضل.

وعليه كان دور المدرس هو دور القائد من خلال توجيه طلاب ولاسيما نحو الجوانب الفنية والتطبيق العملية، وأنه المدرس المؤثر في سلوك الطالب واتجاهاتهم للوصول بهم الى افضل المستويات الرياضية، وعليه كان لابد من تأثير شخصيته وسلوكه في عملية تطبيق العملي والاعداد البدني والمهاري في نفوس الطالب واستمراريتهم في الدرس والممارسة الفاعلة لتحقيق النجاح، ويرى ابو حليمة (2004) "ان النشاط الايجابي الذي يباشره شخص معين في مجال الاشراف الاداري على الاخرين لتحقيق غرض معين بوسيلة استعمال السلطة الرسمية عند الاقتضاء والضرورة" الرضا الوظيفي دالة للانسان لاستقراره في عمله وما يحقق له هذا العمل من حاجات في حياته اليومية والتي تتباين فيما بينها.

وبناءً على ما تقدم وانطلاقاً من المفاهيم الاساسية للسلوك الانساني والاجتماعي للرياضة والذي يتضمن تبايناً ملحوظاً بطبيعة المتغيرات التي تؤثر في تشكيل العلاقات المختلفة في داخل المجتمع الرياضي الذي تميز بتعدد من حيث الفعاليات والالعاب الرياضية والقيادات التي تقودها وما يتطلبه ذلك من سلوك اجتماعي يعبر عن فحوى الرياضة وجوهرها الانساني الذي وجدت من اجله لذا فان دراسة السلوك القيادي لدى مدرسي التربية الرياضية هو من الاهمية بمكان بحيث الذي نستطيع فيه ان نقدر حجم المهام الملقاة على عاتق العاملين والمربين الرياضيين من خلال تحديد طبيعة وشكل العلاقة القائمة بين سلوكهم القيادي ورضاهم عن العمل ليكون المجال اكثر سعة لتحقيق الاهداف المنشودة.

ومن خلال اطلاعة الباحث في التعرف على نوع الأسلوب القيادي والرضاعن وضيفة السائد لكل لعبة الفردية قد تناولتها الدراسة فضلاً عن معرفة الفروق والتشابه في الأساليب القيادية رضاعن مهنة لدى مدرسي بعض الألعاب الفردية لعينة الدراسة.

ومن خلال اطلاع الباحث على الاساليب القيادية الإدارية والرضاعن الوظيفة السائدة لاحظ أن بعض المدرسين من يستخدم الأسلوب القيادي والرضاعن عمل الإداري الصرف كالديمقراطي أو الدكتاتوري ومنهم من يستخدم الأسلوب القيادي التدريبي - التعليمات أو النفسي كالدعم الاجتماعي أو التعزيزي وهذا ما لاحظته في الألعاب التي يكون مستوى انتشارها قليلاً مثل مبارزة قياساً بالألعاب القوى والتي مستوى انتشارها لا يخضع حتى لمستوى المقارنة من ناحية الانتشارية، لذا لاحظ الباحث أن الاساليب القيادية والدور القيادي والرضا عن الوظيفة توفر مبدا الرضا عن العمل لدى تلك القيادات لكي تساهم بدورها في استكمال الجوانب المهنية في العملية القيادية من خلال زيادة الدافعية نحو الاداء وتحقيق انماط مثلى من السلوك القيادي الذي يخدم المجتمع الرياضي ونظراً لعدم وجود مقياس للرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية وللحاجة الماسة لمثل هذه المقاييس لتحقيق اهداف البحث الذي يقوم به المدرس في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية -جامعة السليمانية يختلف باختلاف مستوى المهارة والفعالية عليه إرتأى الباحث إن مشكلته تتوضح من خلال السؤال التالي(هل هناك اختلاف بين الاساليب القيادية والرضا عن مهنة الإدارية السائدة لدى مدرسي بعض الألعاب الفردية والمتمثلة بالمبارزة وكاراتية والعاب القوى).

ويهدف البحث الى:

- 1- التعرف على أنواع الاساليب القيادية والرضاعن الوظيفة الإدارية السائدة لدى مدرسي بعض الألعاب الفردية (المبارزة وكاراتية والعاب القوى) في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية -جامعة السليمانية.
- 2- التعرف على الفروق في الاساليب القيادية بين مدرسي بعض الألعاب الفردية (المبارزة وكاراتية والعاب القوى) في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية -جامعة السليمانية.
- 3- التعرف على الفروق في الرضا عن المهنة بين مدرسي بعض الألعاب الفردية (المبارزة وكاراتية والعاب القوى) في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية -جامعة السليمانية.

2- إجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

إشتملت عينة البحث على مدرسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية - جامعة السليمانية لبعض الألعاب الفردية (المبارزة، كاراتية، العاب القوى)، فقد تم اختيارهم بالطريقة العمدية والبالغ عددهم (17) مدرساً فقط، وتم تطبيق التجربة الاستطلاعية على (2) مدرسين كاراتية والعباب القوى وقد تم استبعادهم من عينة العمل الرئيسية، وبذلك استقر العمل النهائي على (15) مدرساً، وكما مبين في الجدول (1).

جدول (1) يبين توزيع عينة البحث وفق الألعاب

ت	الألعاب	عدد المدرسين	مدرسو التجربة الاستطلاعية
1	المبارزة	2	0
2	كاراتية	7	1
3	العباب القوى	8	1
	المجموع الكلي	17	15

2-3 الوسائل والأجهزة والأدوات المستخدمة في البحث:

- المراجع والمصادر العربية والانكليزية
- الدراسات والبحوث المشابهة.
- استمارة المقياس الموزع على المدرسين.
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

2-4 المقياس المستخدم:

1- مقياس القيادة الرياضية:

استخدم الباحث مقياس القيادة الرياضية (chelladurai. 1980) الذي ظهر كأداة قياس سيكولوجية لقياس سلوك، وهو مقياس متعدد الأبعاد لتحليل سلوك، وكل عبارة أتبعته بميزان مكون من خمس نقاط هي: دائماً (5)، معظم الأحيان (4)، بعض الأحيان (3)، نادراً (2)، منطلقاً (1).

2- مقياس الرضا الوظيفي:

لغرض تحقيق أهداف البحث فقد تطلبت الحاجة إلى توفر أداة للتعرف على الرضا الوظيفي لدى المدرسين في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية تربية بدنية جامعة السليمانية ، وقد أعدت الباحثة مقياس الرضا الوظيفي للمدرسين ،المبني من لدن (محمد حسن محمد، 2015) ، المطبق على الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية ، علماً أن أداة جمع البيانات تحتوي على البيانات المتمثلة بعدد سنوات الخبرة والجنس واللقب العلمي والمؤهل العلمي ، كما يتكون المقياس من (40) فقره موزعة على(5) محاور موضحة كالتالي:

1- محور الرواتب والحوافز (5) فقرات جميعها موجبة.

2- محور العلاقات الاجتماعية (5) فقرات جميعها موجبة ماعدا الفقرة (2) سالبة.

3- محور تحديات العمل (5) فقرات جميعها موجبة.

4- محور التنمية الذاتية (4) فقرات جميعها موجبة.

5- محور الجانب الخدمي (4) فقرات جميعها فقراتها موجبة.

تحديد صلاحية فقرات مقياس الرضا الوظيفي

وفقراته الملحق (5)، والمكون من (5) مجالات و(23) فقرة ولتحليل آراء الخبراء استخدم اختبار (كا2) لعينة واحدة، وعدت كل فقرة صالحة عندما تكون قيمة مربع كاي المحسوبة دالة عند مستوى (0.05).

2-5 التجربة الاستطلاعية:

من أجل إعطاء صورة واضحة ودقيقة عن مفردات المقياس المرشح للتطبيق في ضوء مشكلة البحث وبعد تحديد عينة البحث ثم إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة مكونة من (2) مدرسين كاراتية والعب القوي، وكان الهدف من التجربة الاستطلاعية هو:

- 1- معرفة الصعوبات والمشاكل التي تواجه الباحث.
- 2- معرفة صلاحية المقياس المستخدم.
- 3- التأكد من مدى ملائمة وسهولة فقرات المقياس المستخدم.
- 4- العمل على تجاوز الأخطاء وتلافيها قبل تنفيذ التجربة الرئيسية.
- 5- الوقوف على كفاءة العمل المساعد.
- 6- معرفة الوقت الذي يستغرقه المختبر في الإجابة على فقرات المقياس.

2-6 التجربة الرئيسية:

قام الباحث بأجراء التجربة الرئيسية للبحث على العينة المؤلفة من مدرسي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية- جامعة السليمانية للألعاب الفردية المتمثلة بـ (15) مدرسين (المبارزة، كاراتية، العب القوي)، وذلك توزيع المقياس على أفراد العينة بعد شرح طبيعة والغرض من المقياس وتوزيع الاستمارات الخاصة بالمقياس وكيفية الإجابة عن الفقرات، ومن ثم سحبها وتوثيقها لغرض معالجتها.

2-7 المعالجات الإحصائية: استخدم الباحث معالجة البيانات إحصائياً نظام (SPSS) لاستخراج النتائج

ومعالجتها إحصائياً.

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض النتائج:

الجدول (2) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسط الفرضي والقيمة التائية لمقياس

أساليب القيادة

العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	المعنوية	مستوى دلالة عند درجة 0.05
15	61.342	11.652	99	2.314	0.000	معنوي

*معنوي عند مستوى دلالة أصغر أو يساوي (0.05)

جدول (3) يبين تحليل التباين للأساليب القيادية الإدارية بين مدرسي بعض الألعاب الفردية

(المبارزة، كاراتيه، ألعاب القوى)

ت	الأساليب القيادية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
1	أتأكد من ان كل طالب يعمل حسب قدراته	بين المجموعات	0.415	2	0.212	0.501	غير معنوي
		داخل المجموعات	20.219	13	0.370		
2	أفسر أساليب وخطط اللعب لكل طالب	بين المجموعات	0.406	2	0.223	0.623	غير معنوي
		داخل المجموعات	16.480	13	0.361		
3	أعطي انتباها خاصا لتصحيح أخطاء كل طالب	بين المجموعات	1.519	2	1.874	1.868	غير معنوي
		داخل المجموعات	18.365	13	0.358		
4	أعطي التعليمات لكل طالب على مهارات اللعبة	بين المجموعات	0.724	2	0.310	1.094	غير معنوي
		داخل المجموعات	17.656	13	0.289		
5	أتوقع ما يجب عمله مقدما	بين المجموعات	0.514	2	0.253	0.513	غير معنوي

		0.507	13	25.363	داخل المجموعات		
معنوي	1.270	0.528	2	1.263	بين المجموعات	أفسر لكل طالب سيجمل مسؤولية الواجب حتى النهاية	6
		0.451	13	21.673	داخل المجموعات		
غير معنوي	2.415	1.402	2	2.802	بين المجموعات	أتوقع ان كل طالب سيجمل مسؤولية الواجب حتى النهاية	7
		0.545	13	26.765	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.074	0.028	2	0.056	بين المجموعات	أشير الى نقاط الضعف والقوى لدى كل طالب	8
		0.391	13	19.115	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.131	0.055	2	0.112	بين المجموعات	أعطي تعليمات محددة لكل طالب حول ما يجب عمله في أي ظرف	9
		0.412	13	19.454	داخل المجموعات		
غير معنوي	2.146	0.781	2	1.676	بين المجموعات	احدد ما هو متوقع من كل طالب بالتفصيل	10
		0.405	13	20.342	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.734	0.267	2	0.504	بين المجموعات	اسمح لطلاب بالمشاركة في اتخاذ القرار	11
		0.352	13	18.542	داخل المجموعات		
غير معنوي	2.215	0.841	2	1.643	بين المجموعات	أشجع الطلاب في اقتراحاتهم حول طرق ادارة التدريس	12
		0.347	13	19.011	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.016	0.004	2	0.008	بين المجموعات	اسمح لطلاب محاولة تطبيق طريقتهم حتى لو كانوا على خطأ	13
		0.233	13	10.092	داخل المجموعات		

غير معنوي	0.247	0.071	2	0.138	بين المجموعات	اخذ رأي الطلاب حول المواضيع الهامة في التدريس	14
		0.316	13	15.533	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.762	0.330	2	0.660	بين المجموعات	اسمح للاعبين بالعمل حسب سرعتهم الخاصة	15
		0.345	50	20.210	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.255	0.079	2	0.153	بين المجموعات	اعمل باستقلالية (تقريبا) عن الطلاب	16
		0.311	13	15.543	داخل المجموعات		
غير معنوي	2.139	0.819	2	1.632	بين المجموعات	لا أفسر سبب عملي وقراراتي	17
		0.381	13	19.171	داخل المجموعات		
غير معنوي	2.782	1.408	2	2.815	بين المجموعات	ارفض المساومة في رأيي الشخصي	18
		0.401	13	22.263	داخل المجموعات		
معنوي	6.139	3.412	2	7.013	بين المجموعات	احتفظ بحق تسيير الأمور لنفسي	19
		0.489	13	24.452	داخل المجموعات		
معنوي	6.241	3.462	2	6.923	بين المجموعات	أتكلم بأسلوب وبلهجة لا تسمح بالسؤال	20
		0.367	13	23.014	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.781	0.411	2	0.821	بين المجموعات	أساعد الطلاب في حل مشاكلهم الشخصية	21
		0.483	13	24.101	داخل المجموعات		
معنوي	3.543	2.412	2	4.816	بين المجموعات	أساعد أعضاء المجموعة في حل النزاعات بينهم	22

		0.561	13	29.621	داخل المجموعات		
غير معنوي	1.042	0.467	2	1.106	بين المجموعات	اهتم بالمصالح الشخصية للطلاب	23
		0.376	13	21.112	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.313	0.162	2	0.323	بين المجموعات	أقدم معروفا شخصيا لطلاب	24
		0.407	13	23.514	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.226	0.114	2	0.227	بين المجموعات	اعبر عن مشاعري التي اشعر بها تجاه الطلاب	25
		0.412	13	20.064	داخل المجموعات		
معنوي	4.706	2.534	2	5.109	بين المجموعات	أشجع الطلاب على ان يتقوا بي	26
		0.511	13	22.873	داخل المجموعات		
غير معنوي	1.518	0.699	2	1.398	بين المجموعات	أشجع العلاقات الغير رسمية بيني وبين الطلاب	27
		0.445	13	20.624	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.163	0.058	2	0.161	بين المجموعات	ادعوا الطلاب الى منزلي	28
		0.343	13	16.714	داخل المجموعات		
غير معنوي	1.401	0.375	2	0.750	بين المجموعات	امدح أداء الطالب الجيد أمام الآخرين	29
		0.234	13	13.348	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.834	0.312	2	0.621	بين المجموعات	أخبر الطالب عندما يؤدي أداء جيدا	30
		0.356	13	18.523	داخل المجموعات		

غير معنوي	0.349	0.138	2	0.289	بين المجموعات	أتأكد من مكافأة الطالب على الأداء الجيد	31
		0.382	13	21.149	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.231	0.072	2	0.157	بين المجموعات	اعبر عن استحساني عندما يكون الطالب مميزا (ممتاز)	-
		0.379	13	18.461	داخل المجموعات		
غير معنوي	3.341	1.213	2	2.341	بين المجموعات	امنح ثقتي وتقديري عندما تكون الثقة	33
		0.514	13	23.001	داخل المجموعات		

2-3 عرض ومناقشة نتائج اختبار قيمة اقل فرق معنوي (L.S.D):

الجدول (4) يبين استخدم الباحث الاختيار (L.S.D) لمعرفة قيمة اقل فرق معنوي بين مدرسي (المبارزة، كاراتيه، العاب القوى) في الأساليب القيادية الإدارية ذات الدلالة المعنوية

ت	الفقرات	مجاميع المقارنة	الفروق بين الأوساط	الفرق	قيمة (L.S.D)	الدلالة
6	أفسر لكل طالب سيجمل مسؤولية الواجب حتى النهاية	المبارزة - كاراتيه	3.89-2.99	0.61-	0.211	معنوي
		المبارزة - العاب القوى	3.41-2.81	0.64-		معنوي
		كاراتيه - العاب القوى	4.01-3.92	0.03-		غير معنوي
19	احتفظ بحق تسيير الأمور لنفسه	المبارزة - كاراتيه	3.91-3.18	0.81-	0.254	معنوي
		المبارزة - العاب القوى	4.21-4.11	0.04-		غير معنوي
		كاراتيه - العاب القوى	3.02-2.90	0.18-		معنوي
20	أتكلم بأسلوب وبلهجة لا تسمح بالسؤال	المبارزة - كاراتيه	3.21-3.06	0.81-	0.262	معنوي
		المبارزة - العاب القوى	4.33-3.42	0.021-		معنوي
		كاراتيه - العاب القوى	4.65-4.60	0.02-		غير معنوي
22	أساعد أعضاء المجموعة في حل النزاعات بينهم	المبارزة - كاراتيه	3.13-3.12	0.031-	0.233	معنوي
		المبارزة - العاب القوى	4.01-4.11	0.02-		غير معنوي
		كاراتيه - العاب القوى	3.25-3.20	0.42-		معنوي
26	أشجع الطلاب على ان يتقوا بي	المبارزة - كاراتيه	3.02-2.76	0.045-	0.220	معنوي
		المبارزة - العاب القوى	4.18-4.22	0.02-		غير معنوي
		كاراتيه - العاب القوى	3.35-3.30	0.42-		معنوي

جدول (5) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسط الفرضي والقيمة التائية لمقياس رضا المهنة

العينه	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	المعنوية	مستوى دلالة عند درجة 0.05
15	59.843	3.776	69	1.116	0.000	معنوي

جدول (6) يبين تحليل التباين رضا المهنة الإدارية بين مدرسي بعض الألعاب الفردية (المبارزة، كاراتية، ألعاب القوى)

ت	الأساليب القيادية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
1	أتأكد من ان كل طالب يعمل حسب قدراته	بين المجموعات	0.415	2	0.189	1.611	معنوي
		داخل المجموعات	21.032	13	0.345		
2	أفسر أساليب وخطط اللعب لكل طالب	بين المجموعات	1.506	2	0.324	0.623	غير معنوي
		داخل المجموعات	18.190	13	0.218		
3	أعطي أنتباهاً خاصاً لتصحيح أخطاء كل طالب	بين المجموعات	1.541	2	1.334	0.922	غير معنوي
		داخل المجموعات	19.768	13	0.547		
4	أعطي التعليمات لكل طالب على مهارات اللعبة	بين المجموعات	0.614	2	0.522	1.255	معنوي
		داخل المجموعات	19.321	13	0.453		
5	أتوقع ما يجب عمله مقدماً	بين المجموعات	0.639	2	0.458	0.834	غير معنوي
		داخل المجموعات	22.344	13	0.811		

					المجموعات		
غير معنوي	1.492	0.656	2	2.003	بين المجموعات	أفسر لكل طالب سيحمل مسؤولية الواجب حتى النهاية	6
		0.851	13	22.317	داخل المجموعات		
غير معنوي	1.729	0.451	2	0.937	بين المجموعات	أتوقع ان كل طالب سيحمل مسؤولية الواجب حتى النهاية	7
		0.944	13	24.712	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.074	0.028	2	0.056	بين المجموعات	أشير الى نقاط الضعف والقوى لدى كل طالب	8
		0.391	13	19.115	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.338	0.055	2	0.233	بين المجموعات	أعطي تعليمات محددة لكل طالب حول ما يجب عمله في أي ظرف	9
		0.672	13	22.456	داخل المجموعات		
غير معنوي	2.146	0.911	2	1.076	بين المجموعات	احدد ما هو متوقع من كل طالب بالتفصيل	10
		0.349	13	22.546	داخل المجموعات		
غير معنوي	1.118	0.934	2	1.004	بين المجموعات	اسمح لطلاب بالمشاركة في اتخاذ القرار	11
		0.331	13	19.834	داخل المجموعات		
غير معنوي	1.826	0.342	2	1.134	بين المجموعات	أشجع الطلاب في اقتراحاتهم حول طرق ادارة التدريس	12
		0.513	13	20.232	داخل المجموعات		

غير معنوي	0.673	0.543	2	0.948	بين المجموعات	اسمح لطلاب محاولة تطبيق طريقتهم حتى لو كانوا على خطأ	13
		0.491	13	19.342	داخل المجموعات		
غير معنوي	1.034	0.982	2	0.817	بين المجموعات	اخذ رأي الطلاب حول المواضيع الهامة في التدريس	14
		0.981	13	18.438	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.827	0.324	2	1.323	بين المجموعات	اسمح للاعبين بالعمل حسب سرعتهم الخاصة	15
		0.213	50	21.812	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.883	0.382	2	0.325	بين المجموعات	اعمل باستقلالية (تقريبا) عن الطلاب	16
		0.984	13	19.439	داخل المجموعات		
غير معنوي	1.889	0.998	2	1.047	بين المجموعات	لا أفسر سبب عملي وقراراتي	17
		0.483	13	20.328	داخل المجموعات		
غير معنوي	2.981	1.024	2	1.993	بين المجموعات	ارفض المساومة في رأيي الشخصي	18
		0.481	13	21.472	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.349	2.381	2	3.983	بين المجموعات	احتفظ بحق تسيير الأمور لنفسي	19
		0.746	13	22.138	داخل المجموعات		
معنوي	6.241	2.871	2	2.439	بين المجموعات	أتكلم بأسلوب وبلهجة لا تسمح بالسؤال	20

		0.769	13	22.914	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.988	0.763	2	0.483	بين المجموعات	أساعد الطلاب في حل مشاكلهم الشخصية	21
		0.768	13	21.449	داخل المجموعات		
غير معنوي	0.967	0.662	2	2.391	بين المجموعات	أساعد أعضاء المجموعة في حل النزاعات بينهم	22
		0.261	13	22.266	داخل المجموعات		
معنوي	3.521	1.873	2	3.328	بين المجموعات	اهتم بالمصالح الشخصية للطلاب	23
		2.434	13	24.461	داخل المجموعات		

3-3 عرض ومناقشة نتائج اختبار قيمة اقل فرق معنوي (L.S.D):

الجدول (7) يبين استخدم الباحث الاختيار (L.S.D) لمعرفة قيمة اقل فرق معنوي بين مدرسي (المبارزة، كاراتيه، العاب القوى) في رضا المهنة الإدارية ذات الدلالة المعنوية

ت	الفقرات	مجاميع المقارنة	الفروق بين الأوساط	الفرق	قيمة (L.S.D)	الدلالة
1	أتأكد من ان كل طالب يعمل حسب قدراته	المبارزة - كاراتيه	3.87-2.43	-0.46	0.281	معنوي
		المبارزة - العاب القوى	2.91-2.32	-0.51		معنوي
		كاراتيه - العاب القوى	3.01-2.61	-0.55		معنوي
4	أعطي التعليمات لكل طالب على مهارات اللعبة	المبارزة - كاراتيه	3.32-3.11	-0.41	0.243	معنوي
		المبارزة - العاب القوى	4.31-4.02	-0.07		معنوي
		كاراتيه - العاب القوى	2.97-2.77	-0.12		غير معنوي
20	أتكلم بأسلوب وبلهجة لا تسمح بالسؤال	المبارزة - كاراتيه	3.83-3.11	-0.81	0.272	غير معنوي
		المبارزة - العاب القوى	3.84-3.21	-0.045		معنوي
		كاراتيه - العاب القوى	4.01-3.83	-0.72		معنوي
23	اهتم بالمصالح الشخصية للطلاب	المبارز - كاراتيه	3.47-3.17	-0.031	0.275	معنوي
		المبارزة- العاب القوى	3.93-3.61	-0.34		معنوي
		كاراتيه لاي - العاب القوى	3.81-3.12	-0.28		غير معنوي

إذ يلاحظ من الجدول أعلاه إن الباحث قد توصل إلى الحقائق التالية وكما يأتي:

بالنسبة الى الفقرة الستة/(أفسر لكل طالب سيجمل مسؤولية الواجب حتى النهاية)

فيلاحظ إن أعلى فرق بلغ قدره (-0.61) والذي يتحدد بين لمدرسون (المبارزة وكاراتيه) بالفقرة الستة، إذ بلغ الوسط الحسابي لمدرسون المبارزة (2.99) لمدرسون كاراتيه (3.89) وكان الفرق المعنوي لصالح لمدرسون كاراتيه لذا فإن الباحث يرى أن لمدرسون كاراتيه هم الأفضل وكانوا بالمرتبة الأولى، ويتضح إن لمدرسون العاب القوى كانوا في المرتبة الثانية لأن الفرق في الاوساط بين لمدرسون (المبارزة والعباب القوى) والذي بلغ (-0.64) ، إذ إن الوسط الحسابي لمدرسون المبارزة يبلغ (2.81) ولمدرسون العاب القوى (3.41) وأن هذا الفرق المعنوي كان لصالح لمدرسون العاب القوى.

أما بالنسبة للفقرة التاسعة عشر/(احتفظ بحق تسيير الأمور لنفسه)

فيلاحظ إن أعلى فرق بلغ قدره (-0.81) والذي يتحدد بين لمدرسون (المبارزة وكاراتيه) بالفقرة الستة، إذ بلغ الوسط الحسابي لمدرسون المبارزة (318) لمدرسون كاراتيه (3.91) وكان الفرق المعنوي لصالح لمدرسون كاراتيه لذا فإن الباحث يرى أن لمدرسون كاراتيه هم الأفضل وكانوا بالمرتبة الأولى، ويتضح إن لمدرسون العاب القوى كانوا في المرتبة الثانية لأن الفرق في الاوساط بين لمدرسون (كاراتيه والعباب القوى) والذي بلغ (-0.18) ، إذ إن الوسط الحسابي لمدرسون المبارزة يبلغ (2.90) ولمدرسون العاب القوى (3.02) وأن هذا الفرق المعنوي كان لصالح لمدرسون العاب القوى.

أما بالنسبة للفقرة العشرون/(أتكلم بأسلوب وبلهجة لا تسمح بالسؤال)

فيلاحظ إن أعلى فرق بلغ قدره (-0.81) والذي يتحدد بين لمدرسون (المبارزة وكاراتيه) بالفقرة الستة، إذ بلغ الوسط الحسابي لمدرسون المبارزة (306) لمدرسون كاراتيه (3.21) وكان الفرق المعنوي لصالح لمدرسون كاراتيه لذا فإن الباحث يرى أن لمدرسون كاراتيه هم الأفضل وكانوا بالمرتبة الأولى، ويتضح إن لمدرسون العاب القوى كانوا في المرتبة الثانية لأن الفرق في الاوساط بين لمدرسون (المبارزة والعباب القوى) والذي بلغ (-0.21) ، إذ إن الوسط الحسابي لمدرسون المبارزة يبلغ (3.42) ولمدرسون العاب القوى (4.33) وأن هذا الفرق المعنوي كان لصالح لمدرسون العاب القوى.

أما بالنسبة للفقرة اثنان والعشرون/(أساعد أعضاء المجموعة في حل النزاعات بينهم)

فيلاحظ إن أعلى فرق بلغ قدره (-0.31) والذي يتحدد بين لمدرسون (المبارزة وكاراتيه) بالفقرة الستة، إذ بلغ الوسط الحسابي لمدرسون المبارزة (3.12) لمدرسون كاراتيه (3.13) وكان الفرق المعنوي لصالح لمدرسون كاراتيه لذا فإن الباحث يرى أن لمدرسون كاراتيه هم الأفضل وكانوا بالمرتبة الأولى، ويتضح إن لمدرسون العاب القوى كانوا في المرتبة الثانية لأن الفرق في الاوساط بين لمدرسون (كاراتيه والعباب القوى) والذي بلغ (-0.42) ، إذ إن الوسط الحسابي لمدرسون المبارزة يبلغ (3.20) ولمدرسون العاب القوى (3.25) وأن هذا الفرق المعنوي كان لصالح لمدرسون العاب القوى.

أما بالنسبة لفقرة الستة والعشرون/(أشجع الطلاب على ان يثقوا بي)

فيلاحظ إن أعلى فرق بلغ قدره (-0.45) والذي يتحدد بين لمدرسون (المبارزة وكاراتية) بالفقرة الستة، إذ بلغ الوسط الحسابي لمدرسون المبارزة (2.76) لمدرسون كاراتية (3.02) وكان الفرق المعنوي لصالح لمدرسون كاراتية لذا فإن الباحث يرى أن لمدرسون كاراتية هم الأفضل وكانوا بالمرتبة الأولى، ويتضح إن لمدرسون العاب القوى كانوا في المرتبة الثانية لأن الفرق في الاوساط بين لمدرسون (كاراتيه والعباب القوى) والذي بلغ (-0.42) ، إذ إن الوسط الحسابي لمدرسون المبارزة يبلغ (3.30) ولمدرسون العاب القوى (3.35) وأن هذا الفرق المعنوي كان لصالح لمدرسون العاب القوى.

حسب نتائج اختبار الجدول اعلاه أن اساليب القيادة الإدارية المدرسون العاب القوى الأفضل من المدرسون الكاراتية والمبارزة، يرى الباحث إن المدرسون في نواحي التعليم والقيادة والادارة كان سببا رئيسا في إنشاء عقدة دراسية أو حتى قد يتعدى الأمر الى كره المدرسة والتعليم ككل، وبناء عليه يمكن لنا أن نستنتج أن شخصية المعلم، وطريقة تعامله تعد احدى العوامل الاساسية في نجاح العملية التعليمية، وتحقيق النتائج المرجوة. وكما (Bobnelson.1998) "ان الحل الوسط هو المثالي إذ ان المدرسون الجيدين يعملون جيدا ، وان درس والجفاء أمور غير مطلوبة على طول الخط فهم يعلمون إن المدرسون الودودين ينتهون من أعمالهم أولا".

اما بالنسبة الى الفقرات رضا المهنة فقرة (1,4,20,23) كما في الجدول (٦)، هناك فروق ذات دلالة إحصائية في فقرة أولى بين مدرسي العاب مبارزة وكاراتيه وألعاب القوة. وايضاً في فقرة الرابعة هناك فرق ذات دلالة إحصائية بين مدرسي ألعاب كاراتيه ومبارزة وألعاب القوى ولكن لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية بين مدرسي ألعاب كاراتيه وألعاب القوى. وايضاً في فقرة عشرين لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية بين مدرسي ألعاب مبارزة وألعاب قوى لكن يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل مدرسي العاب. وايضاً في فقرة ثلاثة والعشرين يوجد فرق ذات دلالة إحصائية بين كل مدرسي العاب لكن لا يوجد فرق ذات دلالة إحصائية بين مدرسي كاراتيه وألعاب القوى، يرى الباحث ان القيادة الناجحة اهتمام عملي بنتائج الرضا الوظيفي، للقيادة الناجحة دوراً كبيراً في الرضا الوظيفي للعاملين وذلك ضمن التركيز على احتياجاتهم والاهتمام بتحقيق أهدافهم، فالاهتمام بهذه الأهداف يولد الرضا الوظيفي لدى العاملين وينعكس على حياتهم الوظيفية من حبهم للعمل وانتمائهم إلى مؤسساتهم والحرص على أداء المهام المنوطة بهم بإخلاص، وفي حالة إهمال تحقيق أهداف هؤلاء العاملين يتولد لديهم عدم الرضا الوظيفي ويقل الإخلاص والجدية في العمل، وإن هذا الإهمال ينعكس على سلوك العاملين ضمن العمل بالمؤسسة وخارجها، ومن ضمن مفهوم فاعلية القائد نجد أن هناك بعدين أساسيين تستند عليها فاعلية القائد الناجح وهي أسلوب القائد الناجح والرضا الوظيفي.

(برو، ٢٠١٩، ١٥٣)

وأيضاً فقد أشارت دراسات أجريت في جامعة ميتشغان إلى أن العلاقة وثيقة الارتباط بين القيادة الناجحة وبين مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة حيث قام مجموعة من الباحثين بتحديد بعدين للقيادة الناجحة هما: الاهتمام بعملية الإنتاج والاهتمام بالعاملين)، حيث يصف البعد الأول تركيز القائد على الإنتاج والجوانب الفنية، أما في البعد الثاني فهو مدى اهتمام القائد بالعاملين وأهمية إشباع حاجاتهم، وأوضحت تلك الدراسات على أن القائد الذي يعمل على تنمية العلاقة بينه وبين مرؤوسيه يكون التأثير واضح على ارتفاع مستوى الرضا لديهم، بينما القائد الذي يتم تركيزه على العمل والإنتاج ويهمل العاملين ينعكس ذلك على مستوى رضاهم بالانخفاض والنظرة السلبية لذلك القائد .

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

- 1- أن ظهور وجهات نظر مختلفة بين المدرسين (المبارزة، كاراتيه، العاب القوى) نحو أساليب القيادة الإدارية.
- 2- عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين آراء مدرسين (المبارزة، كاراتيه، العاب القوى) في أساليب القيادة الإدارية.
- 3- أن ظهور وجهات نظر مختلفة بين المدرسين (المبارزة، كاراتيه، العاب القوى) نحو رضا المهنة.

4-2 التوصيات:

- 1- استخدام المدرسين قيادة صحيحاً من خلال واقع العلمي لعملية التدريس لغرض إكتسابهم المعارف الحديثة في التدريس.
- 2- ضرورة اهتمام المدربين بأبعاد السلوك القيادي والرضا الوظيفي بصورة متوازنة لما لها من علاقة إيجابية على الفريق لتحقيق الانجاز والنجاح.
- 3- إجراء الدراسات والبحوث فئات والعباب اخرى سواء كانت فعاليات الفردية أو الجماعية.

المصادر

- سمير محمد علي؛ بناء وتطبيق مقياس الأساليب القيادية لمدربي بعض الألعاب الفرقية من وجهة نظر اللاعبين وأثرها في ترتيب الفرق: (رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة البصرة، 2003).
- فائق حسين أبو حليلة؛ الحديث في الإدارة الرياضية، ط1: (دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004).
- علي سلوم جواد الحكيم؛ الاختبارات والقياس والاحصاء في المجال الرياضي، (جامعة بغداد، 2004).
- هشام برو، أثر نمط القيادي لرؤساء الأقسام على الرضا الوظيفي لدى المرؤوسين المباشرين بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خضير، الجزائر، ٢٠١٩.
- Chelladurai. P. And S.D. "Dimension of Leader Behavior In Sports :Development Of A Leadership Scale. Journal Of Sport Psychology. Vol. 2. 1980.

الملحق (1)

استمارة المقياس الموزعة على المدرسين

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الفاضل:

تحية طيبة

بين يديك استمارة استبيان لقياس الأساليب التي يستخدمها مدرسون مادة المبارزة في جامعات إقليم كردستان - العراق، عليه يرجو الباحث تعاونك في هذا المجال العلمي وذلك بأجابتك بدقة وموضوعية على كل فقرات المقياس بوضع إشارة ✓ (أمام الفقرة وفي الحقل الذي تراه مناسباً من السلم. آملين تعاونكم خدمة لتطوير الحركة الرياضية في بلدنا.

ولكم الشكر الجزيل

الباحث

ت	الفقرات	دائماً	معظم الاحيان	بعض الاحيان	نادراً	مطلقاً
	اسلوب التدريب - التعليمات					
1	أتأكد من ان كل طالب يعمل حسب قدراته					
2	أفسر أساليب وخطط اللعب لكل طالب					
3	أعطي أنتباهاً خاصاً لتصحيح أخطاء كل طالب					
4	أعطي التعليمات لكل طالب على مهارات اللعبة					
5	أتوقع ما يجب عمله مقدماً					
6	أفسر لكل طالب سيحمل مسؤولية الواجب حتى النهاية					
7	أتوقع ان كل طالب سيحمل مسؤولية الواجب حتى النهاية					
8	أشير الى نقاط الضعف والقوى لدى كل طالب					
9	أعطي تعليمات محددة لكل طالب حول ما يجب عمله في أي ظرف					
10	أحدد ما هو متوقع من كل طالب بالتفصيل					
	الاسلوب الديمقراطي					
11	أسمح لطلاب بالمشاركة في اتخاذ القرار					
12	أشجع الطلاب في اقتراحاتهم حول طرق ادارة التدريس					
13	أسمح لطلاب محاولة تطبيق طريقتهم حتى لو كانوا على خطأ					
14	أخذ رأي الطلاب حول المواضيع الهامة في التدريس					
15	أسمح للاعبين بالعمل حسب سرعتهم الخاصة					
	الاسلوب الديكتاتوري					
16	أعمل باستقلالية (تقريباً) عن الطلاب					
17	لا أفسر سبب عملي وقراراتي					
18	أرفض المساومة في رأيي الشخصي					
19	أحتفظ بحق تسيير الأمور لنفسه					
20	أتكلم بأسلوب وبلهجة لا تسمح بالسؤال					
	اسلوب الدعم الاجتماعي					
21	أساعد الطلاب في حل مشاكلهم الشخصية					
22	أساعد أعضاء المجموعة في حل النزاعات بينهم					
23	أهتم بالمصالح الشخصية للطلاب					
24	أقدم معروفاً شخصياً لطلاب					
25	أعبر عن مشاعري التي اشعر بها تجاه الطلاب					
26	أشجع الطلاب على ان يتقوا بي					
27	أشجع العلاقات الغير رسمية بيني وبين الطلاب					

28	ادعوا الطلاب الى منزلي				
	اسلوب التعزيز الإيجابي				
29	امدح أداء الطالب الجيد أمام الآخرين				
30	أخبر الطالب عندما يؤدي أداء جيدا				
31	أتأكد من مكافأة الطالب على الأداء الجيد				
32	اعبر عن استحسانني عندما يكون الطالب مميزا (ممتاز)				
33	امنح ثقتي وتقديري عندما تكون الثقة				

الملحق (2)

يوضح استبانة الرضا الوظيفي

الأستاذ الفاضل/الفاضلة

تحية طيبة

بين يديك استمارة استبيان (الرضا الوظيفي لدى تدريسي كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة) تتضمن فقرات على شكل أسئلة ولكل سؤال (5) اختيارات (بدائل) وهي (أوافق بدرجة كبيرة جدا، أوافق بدرجة كبيرة، أوافق، لا أوافق بدرجة كبيرة، لا أوافق بدرجة كبيرة جدا) ترحوا الباحث قراءة الفقرات بدقة ثم الاجابة عليها بكل صدق وصراحة لأحد الاختيارات وعدم ترك أي فقرة من الفقرات بلا أجابه، لذا أرجوا منكم مساعدتي في اتمام عملي، أجابتك تخدم الحركة العلمية. مع خالص شكري وتقديري

القسم الاول:

1. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

2. المؤهل العلمي: ☐ ماجستير ☐ دكتورة

3. اللقب العلمي: ☐ مدرس مساعد ☐ مدرس

☐ أستاذ مساعد ☐ أستاذ

4. عدد سنوات الخدمة:

أقل من 5 سنوات ☐ من 5_10 سنوات ☐ 11 سنة فأكثر ☐

الباحث

ت	الفقرات	أوافق بدرجة كبيرة جدا	أوافق بدرجة كبيرة	أوافق	لا أوافق بدرجة كبيرة	لا أوافق بدرجة كبيرة جدا
محور الرواتب والحوافز						
1	أنقاضى عائدا ماديا يتناسب مع الجهد المبذول					
2	أحصل على مكافأة في حال قيامي بأعمال إضافية					
3	تمنح الترقيات في الكلية بشكل دوري ومتسلسل وعادلة					
4	أشعر بأن نسبة الزيادة للعلاوة مناسبة لي					
5	أشعر بأن نسبة الاستقطاعات من الراتب مناسبة لي					
محور العلاقات الاجتماعية						
1	أتعاون مع زملائي عند زيادة حجم العمل					
2	تتسم علاقة الهيئات التدريسية مع الإدارة بالشك والغموض					
3	أنقهم النقد الهادف من قبل زملائي وأتقبلهم					
4	تتسم علاقتي مع الزملاء بالاحترام والمعاملة الحسنة					
5	تتيح لي طبيعة عملي درجة عالية من العلاقات الاجتماعية					
محور تحديات العمل						
1	تتناسب المهام الموكلة إليّ مع مؤهلاتي وخبراتي					
2	تدعم الامكانيات المتاحة في الكلية إنجازي للعمل بشكل جيد					
3	أمتلك وقتا كافيا لأتمام العمل بشكل مناسب					

					4	توفر الكلية المستلزمات الكافية كالتدفئة والأضواء لأخارج الدرس بشكل ناجح
					5	تتيح الجامعة لهيئاتها التدريسية سُبلاً مبسطة للحصول على المعلومات اللازمة لهم
محور التنمية الذاتية						
					1	توفر الجامعة فرصاً وتسهيلات لتعزيز قدراتي في العمل
					2	توفر لي الكلية أماكن المشاركة في دورات تدريبية لتطوير أدائي
					3	يوفر لي عملي فرصاً لأشباع حاجاتي المادية
					4	أنمي ذاتي من خلال فرص التدريب المتاحة والمطالعة الخارجية
محور الجانب الخدمي						
					1	تحرص الإدارة على توفير وسائل متعددة للحصول على المعلومات اللازمة
					2	توفر الكلية وسائل تكنولوجيا التعليم الحديثة بما يتناسب وطبيعة العمل
					3	تحرص الإدارة على متابعة صلاحية القاعات التدريسية وتجهيزها ومدى ملائمتها لطبيعة العمل
					4	تحرص إدارة الكلية على تطبيق معايير الجودة الشاملة على جميع مرافقها