

أساليب التفكير ونسب مساهمتها في مهارات القيادة لدى القيادات الإدارية في أندية الفتاة العراقية

أ.د. ميثاق غازي محمد

أ.م.د. ناهدة عبد الزهرة بدر

مقدمة ومشكلة البحث:

إن التقدم العلمي الذي نراه اليوم في مختلف مجالات الحياة هو حصيلة خبرات وتجارب وأبحاث تم الاستدلال من خلالها على نتائج عديدة حصلوا عليها ينصب في خدمة الإنسانية جميعاً وقد انعكس هذا التطور على مجال التربية الرياضية ووسائلها المتنوعة وقد فتح أفقاً في اكتساب المعلومات والقدرات والمهارات وتطويرها، ومن بين هذه القدرات والمهارات التي حظيت بالاهتمام والدراسة والتي استقطبت اهتمام العلماء في علم النفس وعلم النفس الرياضي هو التفكير حيث يعتبر احد العمليات العقلية والمعرفية العليا الكامنة وراء تطور الحياة الإنسانية ، وسيطرة الإنسان على الكائنات الحية واستكشاف الحلول الفعالة التي يتغلب بها على ما يواجهه في الحياة من مصاعب ومشكلات .اذ يجمع الكل على ان التفكير لا يحدث من فراغ او بلا هدف وانما يحدث في مواقف معينة وتشير اساليب التفكير الى الطرق والاساليب المفضلة لدى الفرد في توظيف قدراته وتنظيم افكاره والتعبير عنها بما يتلاءم معه حيث يرى ستيرنبرك ان هنالك (13) اسلوباً تدرج تحت خمس فئات من حيث (الوظيفة ، المستوى ، النزعة ، الشكل ، المجال) ويضيف اننا نميل عادة نحو اسلوب واحد فقط داخل كل فئة من هذه الفئات الخمسة. كما إن المتتبع لتطور المجتمعات الإنسانية في العالم يستطيع أن يلاحظ التغيير الذي حدث في هذه المجتمعات في شتى مجالات حياتها لاسيما الجوانب الإدارية الرياضية بكل ما تحتاجه لإنجاح مهامها بدأ من قاداتها ، إذ يعد القائد من أهم ركائز العملية الإدارية بما يمتلك من قدرة التأثير في الآخرين وتوجيههم لتحقيق الأهداف التي تسعى أليها المؤسسة ، إضافة إلى ذلك على القائد أن يتحلى بالعديد من الصفات والإمكانات التي تمكنه من توجيه الجهود وتنظيم التفاعل بين العاملين والحفاظ على تماسكهم والتواصل معهم بما يخلق جو عمل إيجابي كل هذا يعرف بمهارات القيادة التي بالإمكان تحديدها بالمهارات الذاتية والإنسانية والفنية والفكرية والتنظيمية ومهارات الاتصال .

إن القيادة الناجحة اليوم تتطلب وجود القائد الذي يؤكد مقدرته وأساليبه القيادية في التكيف والتعامل مع الظروف والحالات والضغوط التي يواجهها خلال إدارته للمؤسسات , والقيادة الإدارية هي الوسيلة الفعالة لإنجاز مهام المنظمات وتحقيق الأهداف الكلية ذلك أن القيادة عالية التأهيل هي المسؤولة عن توفير المناخ الملائم الذي يشجع ويحفز العاملين لاستخدام أقصى طاقتهم وإمكاناتهم البشرية لخدمة المنظمات الإدارية ومساعدتها لتحقيق أهدافها وانطلاقاً من الاستجابة الحقيقية لمعطيات العصر والمناخ العالمي الذي يؤثر في المؤسسة بشكل مباشر. ولاشك أن التطور الفني والتقدم العلمي والتغيرات البيئية المحيطة أدت إلى ازدياد الحاجة إلى وجود قادة يتصفون بمهارات وخصائص تختلف عن المهارات والخصائص التي اتصف بها قادة سابقون تواجدوا في ظل بيئات مغايرة وتختلف هذه المهارات الجديدة كما وكيفا لكي تتلاءم مع تطورات العصر ومع ارتفاع مستويات المرؤوسين التعليمية واستخدام التقنيات الحديثة في المنظمات ووسائل الاتصال وكل هذه المتغيرات تتطلب توافر مهارات ذاتية ومهارات فنية ومهارات إنسانية ومهارات إدارية وتنظيمية دائمة وصفات نفسية وتوجهات واستعدادات فكرية تؤهله للتعامل بنجاح مع متطلبات العمل , فتوافر القيادات القادرة على ترجمة وتحقيق أهداف المؤسسة والعاملين تتطلب أن تتوفر في القائد مهارات تساعده على قيادة مرؤوسيه نحو تحقيق الأهداف , ولاشك أن يتمتع القائد بصفات شخصية تميزه عن غيره تجعله قادراً على التأثير في سلوك الآخرين .

لذا ظهرت الحاجة الى قياس أساليب التفكير لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية كونها من العوامل المؤثرة في مجال الإدارة والتي تؤثر في اتخاذ القرارات وفي السياسات المتبعة في إدارة الأندية الرياضية النسوية، هذا من جانب ومن جانب آخر الكشف عن نسب مساهمة هذه الأساليب في مهارات القيادة لديهن، وقد جاء هذا البحث ليجيب على التساؤلات الآتية: ماهي اساليب التفكير المفضلة لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية سيما ان لكل اسلوب مزاياه وعيوبه مما قد يسبب النجاح في العمل الاداري او قد يسبب الاخفاق والعمل بمبدأ المحاولة والخطأ؟ وما هو مقدار ما يمتلكه من مهارات القيادة هل هي متوفرة بالقدر الذي يرقى بعملهن؟ وهل لأساليب التفكير المفضلة لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية نسب مساهمة مؤثرة في مهارات القيادة لديهن؟

اهداف البحث:

يهدف البحث الى ما يأتي :

1- التعرف على أساليب التفكير المفضلة لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية .

2- التعرف على درجة مهارات القيادة لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية.

3- التعرف على العلاقة بين أساليب التفكير ومهارات القيادة لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية.

4- التعرف على نسب مساهمة أساليب التفكير في مهارات القيادة لدى الإداريات أندية الفتاة العراقية.

فروض البحث:

تفترض الباحثتان ما يأتي :

1- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعض أساليب التفكير ومهارات القيادة لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية.

5- وجود نسب مساهمة مقبولة لبعض أساليب التفكير في مهارات القيادة لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية.

المصطلحات المستخدمة

1- أسلوب التفكير : يعرفه ستيرنبرك " بأنه طريقة الفرد المفضلة عند أداء الأعمال وهو ليس القدرة ، وإنما تفضيل لاستخدام القدرات ويقع بين الشخصية والقدرات (الشخصية - اساليب التفكير - القدرات)⁽¹⁾.

2-مهارات القيادة:

" مجموعة من المهارات والسلوكيات التي يتبناها القادة العاملون في المنظمات الإدارية من اجل تحقيق الأهداف الموضوعية بكفاءة وفاعلية "⁽²⁾.

3-اساليب التفكير

⁽¹⁾هادي صالح رمضان النعيمي(2012) : اساليب التفكير وعلاقتها بنمط الشخصية لدى المرشدين التربويين ، مجلة كركوك للدراسات الانسانية ، المجلد 7، العدد 3، العراق ،، ص4.

⁽²⁾ مها عبد العزيز الخليفات (2006) : أثر المهارات القيادية على بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية , رسالة ماجستير , جامعة مؤتة , عمادة الدراسات العليا , ص60.

قسم "ستيرنبرك" أساليب التفكير الى خمسة أقسام هي :-

- الوظيفة:- وتشمل اساليب التفكير (التشريعي ، التنفيذي ، والقضائي)
- الشكل :- ويشمل اساليب التفكير (السيادةي او الملكي ، الهرمي ، الأقلي ،
والفوضوي)
- المستوى :- تقسم اساليب التفكير الى (العالمي ، والمحلي)
- النزعة:- وتقسم الى (المحافظ ، والتقدمي)

المجال :- تقسم الى (داخلي ، وخارجي)

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث

استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي واسلوب العلاقات الارتباطية لملائمتهم لطبيعة البحث واهدافه .

ثانياً:مجالات البحث

1-المجال الزمني :-المدة من 2018/1/2 ولغاية 20181 /7/1

2- المجال البشري والمكاني : الإداريات في أندية الفتاة العراقية

2.3 مجتمع البحث وعينته:

تحدد مجتمع البحث بالاداريات في اندية الفتاة العراقية البالغ عددهن 34 ادارية،وقد بلغ حجم عينة البحث 32 ادارية موزعة على اندية الفتاة في المحافظات العراقية(بغداد،البصرة،الموصل،النجف،كربلاء،واسط،ديالى)بعد ان تم استبعاد استمارتين لعدم اكتمال الاجابة عليها.جدول (1)يبين توزيع العينة

جدول (1)

يبين توزيع العينة

ت	المحافظة	العدد
1	بغداد	5
2	البصرة	5
3	الموصل	3
4	النجف	5
5	كربلاء	5
6	واسط	4
7	ديالى	5

الادوات والأجهزة والوسائل المستخدمة :

وسائل جمع البيانات

- المصادر والمراجع

- الاستبانة ملحق (2) و (3)

- شبكة المعلومات الدولية .

الأدوات والأجهزة المستخدمة في البحث

- حاسوب محمول (لاب توب) نوع dell للمعالجة الاحصائية

- حاسبة الكترونية

- استمارات جمع البيانات وتحليلها .

المقاييس المستخدمة:

1-مقياس اساليب التفكير لستيرنبرك(النسخة القصيرة)ملحق 2

2-مقياس مهارات القيادة ملحق 3

1- مقياس اساليب التفكير لستيرنبرك(النسخة القصيرة):

تحديد صلاحية المقياس:

انسجماً مع أهداف البحث وبعد الاطلاع على الأدبيات والبحوث المشابهة تم تحديد مقياس اساليب التفكير لستيرنبرك (النسخة القصيرة)1992والذي عربه عبد المنعم الدردير وعصام الطيب¹ 2002 إذ يتكون المقياس من (65) فقرة موزعة على 13 أسلوباً من اساليب التفكير، وهي من نوع التقدير الذاتي يسأل الأفراد عن طرق تفكيره فتتم الإجابة عليه وفق سلم تقدير خماسي، وليس للقائمة درجة كلية إنما يتم التعامل مع كل أسلوب على حدة. وقد أعدت الباحثتان استبانة لمقياس اساليب التفكير ملحق(2) وقد تم عرضها على المختصين ملحق (1) وبعد أن أبدى السادة المختصون ملاحظاتهم على المقياس أسفر التحليل النهائي عن قبول جميع الفقرات بنسبة اتفاق 100%.

التطبيق الأولي لمقياس أساليب التفكير:

يعد التطبيق الأولي للمقياس تدريباً علمياً للباحث للوقوف بنفسه على السلبيات والايجابيات التي تقابله في اثناء اجراء التجربة لتفاديها مستقبلاً⁽²⁾ . حيث اجري على خمسة من الإداريات في نادي فتاة البصرة بتاريخ 2018/1/11 وذلك لغرض التأكد من فهم العينة لتعليمات المقياس ومدى وضوحها وفهمها للفقرات، وقد أوضحت نتائج هذا الاجراء إن التعليمات والفقرات كانت واضحة لدى الجميع.

الخصائص السايكومترية لمقياس أساليب التفكير وفق نموذج ستيرنبرك :

1- الصدق :

¹ عبد المنعم احمد الدردير (2004):دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي،عالم الكتب،القاهرة،

(²) قاسم حسين المندلوي وآخرون (1989):. الاختبارات والقياس والتقويم في التربية الرياضية ، الموصل ، مطابع التعليم العالي في

الاختبار الصادق " هو الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيء
بدلاً عنه او بالإضافة إليه "(1). وقد حصلت الباحثتان على مؤشرات الصدق الآتية :

- الصدق الظاهري:

يشير (Ebel) "الى ان افضل وسيلة لإستخدام الصدق الظاهري هو قيام عدد من
الخبراء والمختصين بتقدير مدى تمثيل فقرات المقياس للصفة المراد قياسها"(2) .

وقد قامت الباحثتان بحساب هذا النوع من الصدق عن طريق عرض فقرات المقياس على
(21) مختصاً في علم النفس الرياضي وعلم النفس العام ملحق (1) ، للحكم على مدى
صلاحية فقراته كونها تقيس ما أعدت من أجله، واتفاق المختصون بنسبة عالية قد حقق ذلك.

- صدق المحك الداخلي:

يستمد المقياس صدقه من بنوده وهذا ما يعرف بالاتساق الداخلي الذي هو محكاً داخلياً
للمقياس إذ انه المحك يكون داخلياً او خارجياً(3) . وقد تم حساب صدق المحك الداخلي من
خلال حساب معامل الاتساق الداخلي بين كل فقرة واسلوب التفكير الذي تنتمي له في
المقياس. يعرف الاتساق الداخلي " بأنه معامل ارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية
للمقياس او المحور الذي ينتمي اليه .(4)

وقد قامت الباحثتان بحساب معامل الاتساق بين فقرات المقياس والدرجة الكلية وقد نتج عن
هذا الاجراء ان جميع الفقرات متسقة كما في الجدول (2)

(1) محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان (2000): القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، القاهرة
، دار الفكر العربي ، ص255 .

(2) Ebel ,R.L(1979). Essention of education measurement, new Jersey prentice – haii .p.79 .

(3) محمد نصرالدين رضوان (2006): المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضية ، ط1 ، مركز الكتاب والنشر ، مصر ،
ص231 .

(4) علي مهدي كاظم (1994): بناء مقياس مقنن لسمات شخصية طلبة المرحلة الاعدادية في العراق ، اطروحة دكتوراه
كلية التربية (ابن رشد) ، جامعة بغداد ، ص113 .

جدول (2)

يبين قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لأسلوب التفكير الذي ينتمي له في مقياس اساليب التفكير

معامل الارتباط	ال فقرات	الاساليب	معامل الارتباط	ال فقرات	الاساليب	معامل الارتباط	ال فقرات	الاساليب
0,25*	51	الاجرمي	0,32**	26	المتحرر	0,28*	1	التشريعي
0,36**	52		0,25*	27		0,42*	2	
0,38**	53		0,29*	28		0,42*	3	
0,28*	54		0,26*	29		0,21*	4	
0,40**	55		0,29*	30		0,32**	5	
0,25*	56	الداخلي	0,28*	31	المحافظ	0,55**	6	التنفيذي
0,29*	57		0,26*	32		0,43**	7	
0,26*	58		0,41**	33		0,48**	8	
0,31*	59		0,32**	34		0,26*	9	
0,32**	60		0,50**	35		0,25*	10	
0,25*	61	الخارجي	0,30*	36	السيادي	0,29*	11	الحكمي
0,31*	62		0,47**	37		0,29*	12	

0,26*	63		0,27*	38		0,52**	13	
0,38**	64		0,30*	39		0,43**	14	
0.29*	65		0.41**	40		0.25*	15	
			0,31*	41	الاقلي	0,35**	16	العالمي
			0,28*	42		0,36**	17	
			0,27*	43		0,42**	18	
			0,25*	44		0,52**	19	
			0.44**	45		0.27*	20	
			0,25*	46	الفوضي	0,27*	21	المحلي
			0,33**	47		0,33**	22	
			0,25*	48		0,29*	23	
			0,29*	49		0,50**	24	
			0.45**	50		0.27*	25	

*العلامة تدل على ان الارتباط معنوي عند مستوى 0,05.

** العلامة تدل على ان الارتباط معنوي عند مستوى 0,01.

2- الثبات:

يقصد بالثبات " نسبة التباين الحقيقي الداخل في تباين الدرجات التجريبية ⁽¹⁾ . وقد تمت عملية حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية، اذ قامت الباحثتان بتجزئة فقرات المقياس الى نصفين الأول يضم الفقرات الفردية والثاني يضم الفقرات الزوجية، وتم حساب معامل

(¹) مصطفى حسين باهي (1999): المعاملات العلمية والعملية بين النظرية والتطبيق ، مصر . مركز الكتاب للنشر ، ص 15 .

الارتباط بين النصفين وكون هذا الاجراء يقيس معامل الارتباط لنصف المقياس فقد تم تطبيق معادلة سبيرمان - براون (1).

$$\text{سبيرمان - براون} = 2 \times r$$

$$r + 1$$

وبذلك فقد تم الحصول على معامل الثبات لكل المقياس والجدول (3) يوضح ذلك .

جدول (3)

يبين الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمقياس اساليب التفكير

ثبات كل المقياس	مستوى الدلالة	قيمة ر المحسوبة لثبات نصف المقياس	الفقرات الزوجية		الفقرات الفردية	
			ع	س	ع	س
*0,62	0,01	* 0,45	8,1	77,2	8,9	77,18

3- الموضوعية

الموضوعية تعني التحرر من التحيز او التعصب وعدم إدخال العوامل لشخصية للمختبر كأرائه وأهوائه وميوله الذاتية وميوله الشخصية فهي تعني ان نصف قدرات الفرد كما هي موجودة فعلاً لا كما نريدها ان تكون (2). وقد توفرت الموضوعية لأن المقياس اعتمد على سلم تقدير محدد وهو السلم الخماسي ، إذ لا يختلف في حساب درجات المقياس اثنين من المحكمين أو أكثر لأن القيم الوزنية ثابتة .

2- مقياس مهارات القيادة :

(1) مصطفى حسين باهي (1999): مصدر سبق ذكره ، ص 15 .

(2) محمود عبد الفتاح (1995): سيكولوجية التربية البدنية والرياضة النظرية والتجريب ، ط1 ، مصر ، دار الفكر العربي ، ص 12

أنسجماً مع أهداف البحث وبعد الاطلاع على الأدبيات والبحوث المشابهة تم تحديد مقياس مهارات القيادي الذي صممه (نبيل حسين عباس وساجت مجيد جعفر) (1) . عام (2015) وعدلته نور غني 2018 إذ يتكون المقياس من (38) فقرة وكانت بدائل الاجابة (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - ابداً) .

-تحديد صلاحية مقياس مهارات القيادة :

أعدت الباحثتان استبانة لمقياس مهارات القيادة ملحق (3) وقد تم عرضها على المختصين ملحق (1) وبعد أن أبدى السادة المختصون ملاحظاتهم على المقياس أسفر التحليل النهائي عن قبول جميع الفقرات بنسبة اتفاق 100%.

-التطبيق الأولي للمقياس:

اجري التطبيق الأولي لمقياس مهارات القيادة على خمسة من الإداريات في نادي فتاة البصرة بتاريخ 2018/1/11 وذلك لغرض التأكد من فهم العينة لتعليمات المقياس ومدى وضوحها وفهمها للفقرات، وقد أوضحت نتائج هذا الإجراء إن التعليمات والفقرات كانت واضحة لدى الجميع.

-الخصائص السايكومترية لمقياس المهارات القيادية :

1- الصدق :

حصلت الباحثتان على مؤشرات الصدق الآتية :

- الصدق الظاهري:

تحقق هذا النوع من الصدق من خلال عرض المقياس على مجموعة من المختصين ملحق (3) وقد أسفر هذا الإجراء عن قبول (38) فقرة كلها بنسبة موافقة 100% .
-التطبيق الأولي لمقياس مهارات القيادة :

اجري التطبيق الأولي للمقياس على خمسة من الإداريات في نادي فتاة البصرة بتاريخ 2018/1/11 وذلك لغرض التأكد من فهم العينة لتعليمات المقياس ومدى وضوحها وفهمها للفقرات، وقد أوضحت نتائج هذا الإجراء إن التعليمات والفقرات كانت واضحة لدى الجميع.

-الخصائص السيكومترية لمقياس مهارات القيادة:

1-الصدق:

¹(نبيل حسين عباس وساجت مجيد جعفر(2015) : اهمية بعض المهارات القيادية لاداريي الاندية الرياضية لمحافظات الفرات الاوسط من وجهة نظرهم ،ص 11-12.

توصلت الباحثتان الى مؤشرات الصدق الآتية:

-الصدق الظاهري: تم التحقق من هذا النوع من الصدق من خلال عرض المقياس على مجموعة من المختصين ملحق(1)واتفاقهم على صلاحية فقراته بنسبة 100%.

- صدق المحك الداخلي:

تم حساب صدق المحك الداخلي من خلال حساب معامل الاتساق الداخلي بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس،وقد نتج عن هذا الإجراء إن جميع الفقرات متسقة كما في الجدول

(4)

جدول (4)

يبين قيم معامل الارتباط للدلالة على الأتساق الداخلي لفقرات مقياس المهارات القيادية

قيمة (ر) المحسوبة	تسلسل	قيمة (ر) المحسوبة	تسلسل	قيمة (ر) المحسوبة	تسلسل
**0,66	27	**0,26	14	*0,18	1
**0,19	28	**0,46	15	**0,30	2
**0,39	29	*0,16	16	**0,28	3
**0,27	30	*0,17	17	**0,28	4
*0,17	31	**0,21	18	**0,29	5
**0,22	32	*0,15	19	**0,22	6
**0,32	33	**0,22	20	*0,15	7
**0,23	34	**0,45	21	**0,23	8
*0,16	35	**0,22	22	**0,29	9

**0,28	36	*0,16	23	**0,35	10
**0,21	37	**0,28	24	**0,42	11
*0,15	38	*0,15	25	**0,53	12
		*0,16	26	**0,29	13

*العلامة تدل على أن قيمة الارتباط معنوية عند مستوى دلالة (0,05)

* * العلامة تدل على أن قيمة الارتباط معنوية عند مستوى دلالة (0,01)

2-الثبات :

استخدمت الباحثتان في حساب ثبات المقياس طريقة التجزئة النصفية (الفردية والزوجي) وكانت النتائج كما في الجدول (5) .

جدول (5)

يبين قيمة معامل الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس مهارات القيادة

ثبات كل المقياس	مستوى الدلالة	قيمة (ر) المحسوبة لثبات نصف المقياس	الفقرات الزوجية		الفقرات الفردية	
			ع	س	ع	س
0.65*	0.01	*0,81	10,7	67,07	17,5	64,8

ولكون هذه القيمة تدل على ثبات نصف المقياس فقد لجأت الباحثة الى معادلة سبيرمان بروان⁽¹⁾ للحصول على ثبات المقياس ككل .

3-الموضوعية :

لكون المقياس تمت الإجابة عليه وفق تقدير خماسي له قيم وزنية ثابتة فقد تحقق شرط الموضوعية

⁽¹⁾مصطفى باهي(1999): مصدر سبق ذكره، ص15.

-تجربة البحث الرئيسية :

تم تطبيق المقاييس بعد استكمالها للخطوات العلمية على عينة التطبيق المتمثلة بالإداريات في أندية الفتاة العراقية البالغ عددهن (32) إدارية بتاريخ 2-15/3/2018.

-الوسائل الإحصائية المستعملة في البحث:

قامت الباحثة باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) لاستخراج الوسائل الآتية :

1. الوسط الحسابي

2. الانحراف المعياري

3. الارتباط البسيط

4. النسبة المئوية

5. نسبة المساهمة

4. عرض النتائج ومناقشتها:

1- عرض نتائج قياس أساليب التفكير لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية:

لغرض تحقيق هدف التعرف على أساليب التفكير المفضلة لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل أسلوب من أساليب التفكير وكما هو مبين في جدول (6)

جدول (6)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأساليب التفكير لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	اساليب التفكير	ت
3.11	22.12	التشريعي	1
3.7	15.8	التنفيذي	2
3.2	19.8	الحكمي	3

3.2	17.8	العالمي	المستوى	4
5.3	21.9	المحلي		5
2.7	18.3	المتحرر	النزعة	6
3.5	14.5	المحافظ		7
3.2	13.8	السيادي	الشكل	8
3.2	14.78	الهرمي		9
3.15	10.28	الأقلي		10
2.8	9.12	الفوضوي	المجال	11
3.9	18.2	الداخلي		12
4.4	11.3	الخارجي		13

إن الاستجابة على المقياس تكون وفقاً لتدرج خماسي ووفقاً للتقسيم الرقمي تكون الدرجات من (5-11.66) منخفض التفضيل ومن (11.67-18.35) متوسط التفضيل ومن (18.36-25) مرتفع التفضيل وعند مقارنة هذه المستويات الثلاثة لأساليب التفكير لدى الإداريات ووفقاً للجدول (6) نلاحظ أن هناك ثلاثة من أساليب التفكير حققت فيها العينة مستوى تفكير مرتفع وهو الأسلوب التشريعي حيث جاء بالمرتبة الأولى والأكثر تفضيلاً جاء بعده الأسلوب المحلي وأخيراً الأسلوب الحكمي. وفي مستوى التفكير المتوسط حققت الإداريات سبعة أساليب هي التوالي : الأسلوب المتحرر والأسلوب الداخلي والأسلوب العالمي والأسلوب التنفيذي والأسلوب الهرمي والأسلوب المحافظ والأسلوب السيادي. وفي مستوى التفكير المنخفض حققت الإداريات ثلاثة أساليب هي الأسلوب الخارجي والأسلوب الأقلي والأسلوب الفوضوي. وتعد الباحثة سبب حصول الإداريات على درجات مرتفعة ومتوسطة في أغلب أساليب التفكير إلى تعدد الأساليب التي يمتلكها في حياتهن اليومية بشكل عام وحياتهن الإدارية والرياضية بشكل خاص حيث تختلف أساليب التفكير باختلاف مواقف العمل ومواقف الحياة بمعنى أن كل موقف يدفع الإنسان إلى تفضيل نوع معين من التفكير حسب الحاجة إليه وهذا ما يجعل الإدارية أكثر مرونة في الاختيار وفي التعامل مع المواقف ولعل هذا يدل على تنوع وتغير أساليب التفكير لديهن تبعاً

لمواقف العمل الإداري ومهامه، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه نظرية ستيرنبرك في ان الفرد يفضل أنماطاً متعددة يستخدمها في إدارة شؤون حياته اليومية مع تفضيل نمط معين لكل موقف (1) . فمثلاً قد تستخدم الإدارية أسلوب التفكير التنفيذي عند تنفيذ خطة عمل معينة بينما تستخدم أسلوب التفكير التشريعي عندما يطلب منها القيام بوضع خطة او منهاج لعمل النادي وهو ما يتفق مع هذه النتيجة .

وإذا ما نظرنا الى النتائج الواردة في الجدول (6) نجد ان الاسلوب التشريعي الأكثر تفضيلاً لدى العينة إذ يتصف مفضلوا هذا الاسلوب بوضع قواعد وقوانين خاصة بهم ويفضلون ما يفعلون بأنفسهم سواء كان ذلك في التخطيط او في التدريب او في قيادة الفرق ويستمتعون بصياغة حلول للمشكلات التي تواجههم اثناء العمل او في حياتهم اليومية بطريقة ابداعية وعدم تفضيل المسائل التي وجد لها حل مسبقاً وهذا ما يؤكده محمد العسيري " في ان الافراد في هذا الاسلوب يفضلون ما سيفعلون بأنفسهم والطريقة التي يمكنهم القيام بها كما انهم يتولون ايجاد قوانين خاصة بهم ويجدون المتعة في صياغة الحلول للمسائل التي يتناولونها.(2) اما الاسلوب المحلي فيتميز أصحابه بالتمسك بالقوانين والقواعد والنظام الخاص ، ويحبون الوضوح ويتعدون عن الغموض ويضعون خبراتهم السابقة في الإدارة ويوجهون مهاراتهم وجهدهم وذكائهم نحو انجاز المهمات ، ويفضلون التعامل مع المشكلات المجردة دون الخوض في التفاصيل . أما الاداريات اللواتي يفضلن الاسلوب الحكمي فيستمتعن بتقييم الخطط والمواقف التي تواجههن اثناء تقييم عمل النادي والحكم على مستوى أداء الفرق الرياضية والمدربين واللاعبات من خلال أدائهم اثناء المباريات والوقوف على نقاط القوة والضعف فيها وطرح الآراء والمشاركة بمختلف الفعاليات الرياضية، اما عند مستوى التفكير المتوسط فنجد اصحاب الاسلوب المتحرر وهو التفكير في ما وراء القواعد والقوانين الموجودة حيث يسعون الى التغيير بهدف طرح أفكار جديدة خاصة بخطط اللعب بينما الاسلوب المحافظ لا يرغب بالتغيير وإنما يحافظ على القواعد والقوانين والخطط التي يواجهها المدرب فقط وهذا ما يؤكد مظهر عطيات" في ان اصحاب الاسلوب المتحرر يميلون الى الغموض

(1) Sternberg ,R , , (1992) Thinking styles ; Theryand essment at the terface between in telling ence and person ality , New Yourk , combridge,university , press.p.2.

(2) محمد علي محمد العسيري (2016): اساليب التفكير والدافعية العقلية لدى طلبة كلية التربية بجامعة الملك سعود ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد (5) ، العدد (5) ، ص75 .

والمواقف الغير مألوفة والمواقف التي يستطيعون من خلالها عمل الأشياء بطرائق جديدة ، ويفضلون التغيير وكسر الروتين لتحسين اما اصحاب الاسلوب المحافظ فيتصرفون بالتمسك بالقوانين ولا يحبون الغموض ويفضلون ما هو مألوف ويستفيدون من الخبرات السابقة ويرفضون تغيير الروتين " (1). اما الاسلوب الداخلي فأصحاب هذا الاسلوب يوجهون تفكيرهم وذكائهم وجهدهم على المهمة او المشكلة كما إنهم يفضلون العمل الفردي وبشكل مستقل في المهمات ، أما أصحاب الاسلوب العالمي فلا يهتمون بتفاصيل الأمور ويتعاملون مع قضايا محددة ويتجاهلون التفاصيل ولديهم المقدرة على التعامل مع المواقف الغامضة التي تواجههم في العمل وهذا يتفق مع ما ذكره مظهر محمد ان مفضلي الاسلوب العالمي يتعاملون مع المشكلات المجردة نسبياً ولا يحبون التفاصيل حيث يميلون للإدراك الكلي فيدركون الكل أولاً ثم الجزء ولذلك فإن السيطرة الدماغية لديهم من الجانب الأيمن (2) . اما الاسلوب الهرمي فخصائص هذا الاسلوب تعزز الفرد وتوجهه الى انجاز المهمات الإدارية بشكل منظم ومتسلسل وينسجم مع طبيعة المهمة ، وتنظيم الأمور حسب الأهمية والترتيب ويضعون أهدافهم على شكل هرمي حسب أهميتها وأولوياتها . اما الاسلوب السيادي فنظرية التحكم العقلي الذاتي تفيد باستقلالية التفكير والانهاك في انجاز الواجبات و الخطط التي توكل إليه مع الترتيب والأولوية إلا ان هناك بعض العشوائية في بعض الأحيان ، او ربما كان ذلك عدم الالتزام بنمط ثابت بالتعامل في المواقف المختلفة بسبب مؤشرات متعددة ومشتتات كثيرة كوسائل الإعلام والجمهور وضغوط الحياة.

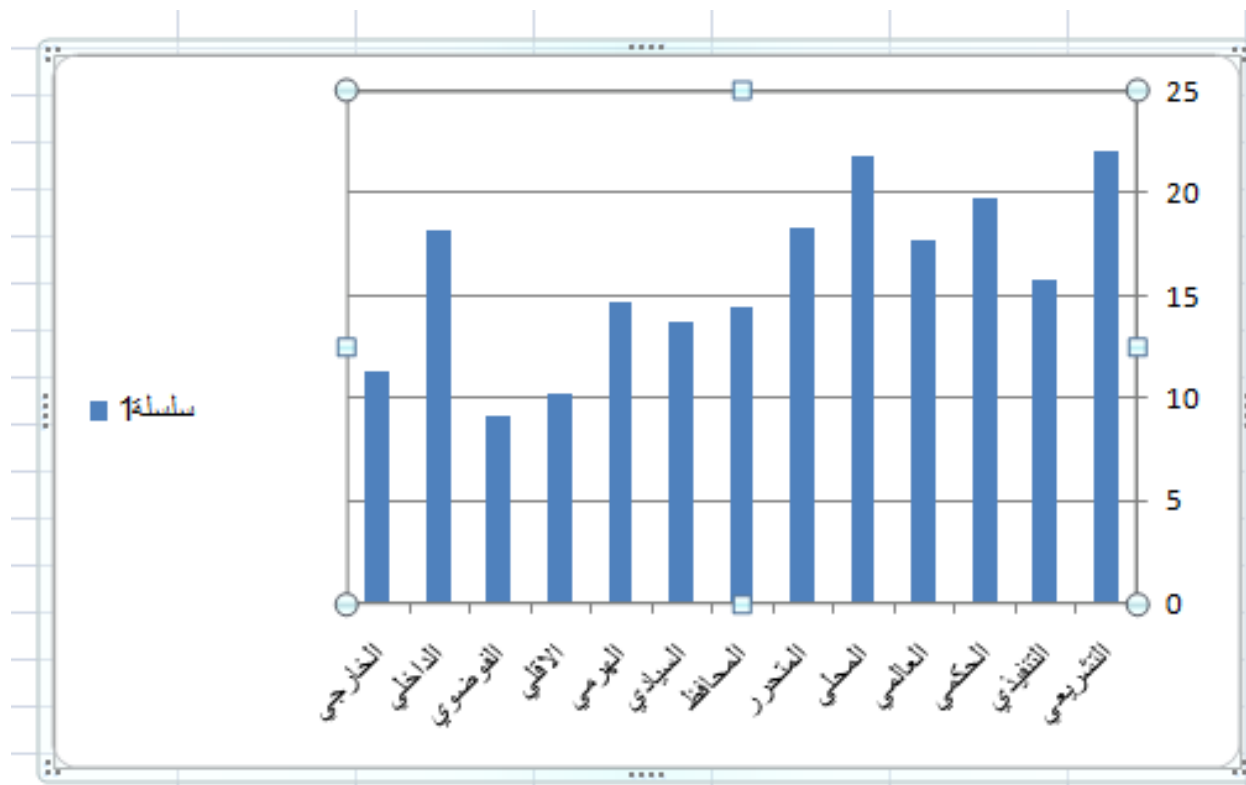
اما في المستوى المنخفض فنجد ثلاثة اساليب هي الخارجي والاقلي والفوضوي، إذ نجد ان صاحب الاسلوب الخارجي يتصف بالانبساط والعمل الجماعي والتعاون مع الآخرين (2) ولكنه لم يكن أسلوباً مفضلاً لدى إداريات أندية الفتاة. اما اقل أنواع التفكير تفضيلاً لدى عينة البحث فقد كان الاسلوب الفوضوي وهذا الاسلوب يشير الى أداء أكثر

(1) مظهر محمد عطيات (2013): انماط التفكير في ضوء نموذج ستيرنبرغ لدى طلبة جامعة البلقاء التطبيقية وعلاقتها ببعض المتغيرات ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد 40 ، ص 113 .

(2) محمد علي العسيري (2006) : المصدر السابق ، ص 76 .

(2) مظهر محمد عطيات (2013) : مصدر سبق ذكره ، ص 113 .

من عمل في ذات الوقت ووجود أهداف وخطط متعددة إذ يعتقد أصحاب هذا الأسلوب ان جميع الأهداف بنفس الأهمية ويفترض ان يكون ذلك نادراً لدى العاملين في الجانب الإداري



شكل (1) مخطط بياني يوضح اساليب التفكير لدى عينة البحث

2- عرض نتائج مقياس مهارات القيادة لدى الاداريات في اندية الفتاة العراقية:

بعد المعالجة الإحصائية لبيانات عينة تطبيق المقاييس تم التوصل الى النتائج الآتية في الجدول

(7)

جدول (7)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمهارات القيادة لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متغيرات البحث
12	145,04	المهارات القيادية

من الجدول (7) نلاحظ ان العينة قد حققت على مقياس المهارات القيادية وسطاً حسابياً قدره (145,04) بانحراف معياري (12) وهي درجة تعتبر عالية على هذا المقياس الذي تتراوح درجته بين (38-190) مما يدل على امتلاك عينة البحث مهارات قيادية عالية تؤهلهم للعمل والنجاح " وهي مهارات ترتبط بالقدرة على النظرة الشمولية للمؤسسة ككل من حيث تنظيماتها الفرعية وأقسامها وأنشطة كل منها وفهم العلاقات المتبادلة بين وحدات المؤسسة الرياضية والقدرة على توقع ما يمكن أن يحدث في حالة تغير أي جزئية من جزئيات العمل"⁽¹⁾.

4-4 عرض نتائج دراسة العلاقات ونسب المساهمة بين اساليب التفكير ومهارات القيادة لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية ومناقشتها:

تحدد الهدف الثالث بالتعرف على العلاقة بين اساليب التفكير ومهارات القيادة لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية والجدول (8) يبين نتائج هذه الدراسة

جدول (8)

يبين معاملات الارتباط بين أساليب التفكير ومهارات القيادة ونسب المساهمة

ت	اسلوب التفكير	مهارات القيادة	نسب المساهمة
1	التشريعي	0,71**	0,50

¹() قتيبة احمد شهاب الدين الاعظمي (2013): الادارة والتنظيم في التربية الرياضية لطلبة واقسام التربية الرياضية, ط1, الموصل , العلا للطباعة والنشر، ص55 .

0,56	0,75**	التنفيذي	2
0,04	0,22	الحكمي	3
0,10	0,33	العالمي	4
0,54	0,74**	المحلي	5
0,49	0,70**	المتحرر	6
0,12	0,35	المحافظ	7
0,07	0,27	السيادي	8
0,06	0,26	الهرمي	9
0,06	0,25	الاقلي	10
0,04	0,22	الفوضوي	11
0,47	0,69**	الداخلي	12
0,16	0,40	الخارجي	13

** العلامة تدل على معنوية العلاقة بين المتغيرين عند مستوى دلالة 0,01

من الجدول (8) نلاحظ ان هناك علاقة ارتباط دالة عند مستوى دلالة (0.01) بين مستوى التفكير (التشريعي ، والتنفيذي ، المحلي ، المتحرر ، الداخلي) ومهارات القيادة لدى الاداريات في أندية الفتاة، وتعزو الباحثة سبب معنوية هذه العلاقات الموجبة بين اساليب التفكير ومهارات القيادة الى ان اصحاب الاسلوب التشريعي يفضلون التصميم على النجاح وبنقة عالية والكفاح والتضحية من اجل تحقيق ذلك حتى وان واجهتهم صعوبات ومعوقات للسعي بجدية من خلال العمل المتواصل والمكثف ومحاسبة الفرد نفسه على الأخطاء التي يقع فيها والعمل على تلافيها باستمرار . كذلك الاسلوب التنفيذي فأصحاب هذا الاسلوب لديهم توجه من خلال التخطيط للنشاطات لتحقيق الأهداف المستقبلية حيث يجد مستقبه مع النادي الذي ينتمي له كذلك يحلم ويطمح للمكانة العالية في المجتمع الرياضي ويرى ان هذا المجال

مميز و يرغب بالاستمرار فيه،اذ تتوقف فعالية المدير على ما يمتلكه من قدرات ومهارات فنية ، وإنسانية وإدراكية وتحليلية¹

وقد ذكر (هيرمانز ، 1970) ، ضمن مكونات تحقيق الانجاز التوجه بالمستقبل⁽²⁾. كما ذكر (الكناني ، 1979) عندما صمم مقياساً اسماه (التوجه نحو المستقبل)⁽³⁾ حيث يقصد به " محاولة الفرد البحث والكشف عن الاحداث ذات الصلة بمستقبله .

كما نجد أن الاسلوب الداخلي تبرز به صفة حب التميز عند الفرد الذي يمتلك هذا النوع من الاسلوب من خلال سعيه لأداء افضل ما عنده والاصرار على النجاح والتفوق في المواقف التي تعترضه حتى وان فشل الآخرون في اجتيازها

ونجد ان الاسلوب المحلي أهم ما يميزه هو حب التنافس إذ تبين ان اللاعبين الذين يمتلكون هذا الاسلوب يتميزون بروح التنافس ويفضلون مواجهة مواقف المنافسة التي يمر بها ويتحمل مسؤولية اداءه في حالة تعرضه للخطأ والفشل كذلك يهيمه مواصلة اللعب مع فريقه أما الاسلوب المتحرر فإن أصحاب هذا الاسلوب يفضلون أقصى تغيير وبذلك يكون لديهم ثقة بأنفسهم إذ ان هؤلاء الافراد يتميزون بعدم التخوف والارتباك اتخاذ القرارات والعمل بها ولا يخشون الهزيمة أو الفشل عندما يشتركون في الأنشطة والبطولات ولديهم إيمان عال بقدراتهم ويتمتعون بمفهوم ايجابي . وقد ذكر (علاوي ، 1998) عن فيلي أن الافراد الذين لديهم دافع عال للانجاز يتميزون بثقة عالية بالنفس⁽⁴⁾.وعند الرجوع الى مفهوم القيادة ومهاراتها نجدها تعني " قدرة القائد على استخدام قابليته ومعرفته من اجل انجاز الأهداف وقابلية وقدرات متخصصة تتضمن الطرق والإجراءات للتعامل مع كافة المواقف والأعمال الإدارية التي يواجهها القائد بكفاءة وفاعلية عالية⁽⁵⁾.وهذا ما يميز أصحاب

¹ قتيبة احمد شهاب الدين الاعظمي(2019):مصدر سبق ذكره , ص 172.

⁽²⁾ محمود عبد القادر (1977): دراسة في دوافع الانجاز وسيكولوجية التحدث للشباب الجامعي ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ص88 .

⁽³⁾ فاروق موسى(1986): علاقة دافع الانجاز الدراسي لطلاب الجامعة في المملكة العربية السعودية ، المجلة التربوية ، العدد 11 ، المجلد 3 ، ص65 .

⁽⁴⁾ محمد حسن علاوي(1998) : علم النفس الرياضي،ط9،القاهرة،دار المعارف،ص287 .

⁽⁵⁾Kamal Ghalandari(2012):Investigation of the Effect of management (Technicall , Human and Cognitive) on skills productivity of human reso–rucetin iran , world Applied sciences journal ,P477.

هذه الأساليب من التفكير، وتعزو الباحثان سبب عدم معنوية العلاقات في اساليب التفكير (السيادي، العالمي، المحافظ، الملكي، الهرمي، الاقلي، الفوضوي، الخارجي) الى عدم تناسب هذه الاساليب نوعا ما مع مهارات القيادة كون اصحابها فوضويين بلا هدف محدد يزيد من دافعيتهم او محافظين يرفضون التغيير او يرون ان جميع الاهداف متساوية لديهم ويتوجهون عادةً الى هدف واحد كالأسلوب المحافظ والملكي او اتباع طرق ثابتة في الادارة .

اما نسب المساهمة فأن اساليب التفكير (التنفيذي، المتحرر، الداخلي، الخارجي) جاءت مؤثرة في مهارات القيادة وتعزو الباحثة سبب ذلك الى دور اساليب التفكير في مهارات القيادة برمتها حيث ان تنفيذ متطلبات العمل الإداري والتخطيط له كذلك التعامل بذكاء مع المشكلات التي يواجهها والتعاون الايجابي بين الإداريين والتغيير في طبيعة التعامل مع التحديات والمشكلات يؤثر ويتأثر بمهارات القيادة التي تزداد كلما زادت مسؤولية الفرد ومهامه في العمل الإداري أي ان هناك علاقة قوية بينهما.

اما اساليب التفكير (التشريعي، السيادي، العالمي، المحافظ، السيادي، الهرمي، الفوضوي، الأقلي) لم تكن نسبها مؤثرة في مهارات القيادة وهذا يؤكد ما ذكره ستيرنبرغ عندما طرح نظرية الفهم لأساليب التفكير حيث اشار في تعريفه لنقطة " ان الاساليب ليست القدرات بل هي تعبير عن هذه القدرات التي لدى الفرد حيث ان القدرات عبارة عن مضمون للمعلومات ومكوناتها وان القدرات محدودة الانتشار والامتداد وتختص بمجال معين وعلى غرار ذلك نجد ان الاساليب تشمل جميع مجالات القدرات الشخصية بخصائصها وسماتها المختلفة .⁽¹⁾ ومن هنا نجد ان الإدارية يمكن ان يكون لها القدرة على التفكير لكنها لا تستخدم أسلوب تفكير مناسب للتعبير عنه للوصول الى المهارات المطلوبة وعلى تبدو وكأنها لا تمتلك القدرة الحقيقية على تحقيق النجاح إذ إنها لا تستخدم أسلوب تفكير صحيح وهذا يظهر عند بعض الإداريات حيث إنهن يستخدمن أساليب معينة لا تسمح لهن بإظهار قدراتهن الحقيقية . ومن هذا نجد ان الاتفاق بين أساليب التفكير والقدرة على تحقيق التميز في يخلق نوعاً من التكامل الناجح في العمل الإداري الرياضي.

(1) روبرت ستيرنبرك (2009): مفاهيم الذكاء سيكولوجية التفكير والابتكار (ترجمة المركز الثقافي للتعبير والترجمة مراجعة دسوقي محمد) ، دار الكتب الحديث.

1- الاستنتاجات :

في ضوء نتائج التحليل الاحصائي للبيانات ومناقشتها توصلت الباحثان الى الاستنتاجات الآتية :-

- 1- أكثر الأساليب تفضيلاً لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية هي (التشريعي ، المحلي،الحكمي)
- 2- تتمتع الإداريات في أندية الفتاة العراقية بمهارات قيادة مرتفعة.
- 3- ان العلاقة بين بعض اساليب التفكير ومهارات القيادة هي علاقة ايجابية .
- 4- شكلت الاساليب (التشريعي - التنفيذي - المحلي - المتحرر - الداخلي) نسب مساهمة مقبولة في مهارات القيادة لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية.
- 5- عدم وجود نسب مساهمة مقبولة في بعض أساليب التفكير في مهارات القيادة لدى الإداريات في أندية الفتاة العراقية وهذه الأساليب هي (الحكمي ، العالمي ، المحافظ ، السيادي ، الهرمي ، الاقلي ، الفوضوي،الخارجي)

2-التوصيات :

- 1- الاهتمام بأساليب التفكير كونها اساليب معرفية تزيد من معلومات الاداريات وجراتهن في اتخاذ القرار وثقتهن بصواب قراراتهم .
- 3- إقامة دورات لتحسين وتطوير اساليب التفكير لدى الإداريات في أندية الفتاة.
- 4- الاهتمام بإشراك الإداريات في دورات الإدارة الرياضية ودورات إعداد القادة للإفادة من كل ما هو جديد في هذا المجال.
- 5- تنويع الطرق لرفع مستوى مهارات القيادة لدى الإداريات في أندية الفتاة.

المصادر :

- روبرت ستيرنبرك(2004) : أساليب التفكير (ترجمة) عادل سعد خضر ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية .
- روبرت ستيرنبرك(2009) : مفاهيم الذكاء سيكولوجية التفكير والابتكار (ترجمة) المركز الثقافي للتعريب والترجمة مراجعة لسوقي محمد) ، دار الكتب الحديث،.

- عبد المنعم احمد الدردير (2004): دراسات معاصرة في علم النفس المعرفي، عالم الكتب، القاهرة،
- علي مهدي كاظم (1994): بناء مقياس مقنن لسمات شخصية طلبة المرحلة الاعدادية في العراق ، اطروحة دكتوراه كلية التربية (ابن رشد) ، جامعة بغداد .
- فاروق موسى (1986) : علاقة دافع الانجاز الدراسي لطلاب الجامعة في المملكة العربية السعودية ، المجلة التربوية ، العدد 11 ، المجلد 3 .
- قاسم حسين المنذلاوي وآخرون (1989): الاختبارات والقياس والتقويم في التربية الرياضية ، الموصل ، مطابع التعليم العالي في الموصل .
- قتيبة احمد شهاب الدين الاعظمي (2013) : الادارة والتنظيم في التربية الرياضية لطلبة واقسام التربية الرياضية، ط1، الموصل ، العلاء للطباعة والنشر .
- محمد حسن علاوي (1998): علم النفس الرياضي، ط9، القاهرة، دار المعارف.
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان (2000): القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، القاهرة ، دار الفكر العربي .
- محمد علي محمد العسيري (2016): اساليب التفكير والدافعية العقلية لدى طلبة كلية التربية بجامعة الملك سعود ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد (5) ، العدد (5) .
- محمد نصر الله رضوان (2006): المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضية ، ط1 ، مركز الكتاب والنشر ، مصر .
- محمود عبد الفتاح (1995): سيكولوجية التربية البدنية والرياضة النظرية والتجريب ، ط1 ، مصر ، دار الفكر العربي .
- محمود عبد القادر (1977): دراسة في دوافع الانجاز وسيكولوجية التحدث للشباب الجامعي ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية .
- مصطفى حسين باهي (1999): المعاملات العلمية والعملية بين النظرية والتطبيق ، مصر . مركز الكتاب للنشر .
- مظهر محمد عطيات (2013): أنماط التفكير في ضوء نموذج ستيرنبرغ لدى طلبة جامعة البلقاء التطبيقية وعلاقتها ببعض المتغيرات ، دراسات العلوم التربوية ، المجلد 40 .
- مها عبد العزيز الخليفات (2006): أثر المهارات القيادية على بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية ، رسالة ماجستير ، جامعة مؤتة ، عمادة الدراسات العليا.
- نبيل حسين عباس وساجت مجيد جعفر (2015) : أهمية بعض المهارات القيادية لاداريي الاندية الرياضية لمحافظة الفرات الاوسط من وجهة نظرهم.
- نعمان عبد الغني ولطيف عبد الله الدين (2010): الادارة الرياضية ، ط1 ، مملكة البحرين ، وزارة الثقافة والاعلام والطباعة والنشر .

-هادي صالح رمضان نعيمي (2012): اساليب التفكير وعلاقتها بنمط الشخصية لدى المرشدين التربويين ، مجلة كركوك للدراسات الإنسانية ، المجلد 7، العدد 3، العراق.

- Ebel ,R.L. (1979)Essention of education measurement, new Jersey prentice haii .

-Kamal Ghalandari(2012):Investigation of the Effect of management (Technicall , Human and Cognitive) on skills productivity of human resoucesin iran , world Applied sciences journal.

- Sternberg ,R , (1992) Thinking styles ; Theyand essment at the terface between in telling ence and person ality , New Yourk , combridge,university , press.

ملحق 1

مقياس أساليب التفكير وفق أنموذج ستيرنبرغ

ت	الفقرات	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق علي بدرجة متوسطة	تنطبق علي بدرجة قليلة	لا تنطبق علي
1	عندما تواجهني مشكلة ما ، فإني استخدم أفكارى واستراتيجياتى الخاصة فى حلها				
2	أفضل الوصول إلى حل المشكلات التى تواجهني وفق طرق محددة				
3	أفضل المواقف التى أستطيع من خلالها أن أقارن بين الطرق المختلفة لحل المشكلات				
4	أولى اهتماماً قليلاً بالتفاصيل فى الموضوعات التى تواجهني				
5	أفضل التعامل مع مشكلات محددة أكثر من التعامل مع مشكلات عامة				
6	أفضل أن أتحدى الطرق التقليدية لحل المشكلات وأبحث عن طرق أخرى				

				جديدة أفضل لحلها	
				التزم بالقواعد المحددة والطرق المألوفة لعمل الأشياء	7
				عندما أقوم بتنفيذ أشياء معينة ، فإني أقوم بترتيبها حسب أهميتها	8
				عند التحدث أو كتابة أفكار معينة ، أركز على فكرة رئيسية واحدة	9
				عند مناقشة أو كتابة موضوع ما ، فإني ألتزم بوجهات النظر أو الآراء التي تكون مقبولة من زملائي	10
				يمكنني الانتقال من مهمة لأخرى بسهولة لأن كل المهام تبدو لي على نفس القدر من الأهمية	11
				أميل إلى تنفيذ جميع مراحل المشروع أو العمل دون الحاجة لأخذ آراء الآخرين	12
				عند البدء في أداء مهمة ما ، أفضل الوصول إلى أفكار جديدة لهذه المهمة من خلال الأصدقاء	13
				أحب أن أجرب أفكارى وأراقب مدى نجاحها	14
				اهتم كثيراً باستخدام الطرق المناسبة لحل أية مشكلة تواجهني	15
				أميل إلى تقييم ومقارنة وجهات النظر والآراء المتباينة	16
				عند أدائي لعمل ما ، فإني اهتم كثيراً بالقواعد العامة أكثر من اهتمامي بالتفاصيل	17
				عند الكتابة أو النقاش حول موضوع ما ، فإني اعتقد أن التركيز على التفاصيل والحقائق أكثر أهمية من تناول الصورة العامة الكلية للموضوع	18
				عندما تواجهني مشكلة ما ، فإني أفضل استخدام الطرق والاستراتيجيات الجديدة في حلها	19
				عندما أكون مسنولاً عن عمل ، فإني أفضل إتباع الطرق والأفكار التي استخدمت مسبقاً	20
				عند البدء في أداء مهمة ما ، فإني أحاول الربط بين الموضوعات الفرعية والهدف العام للمهمة	21
				عند محاولتي لاتخاذ قرار ، فإني أميل إلى التركيز على الهدف الرئيسي فقط	22

				أفضل أداء المهام أو المشروعات التي تلقى قبول واستحسان لدى زملائي	23
				عندما أجد نفسي مطالباً بأداء العديد من الأشياء المهمة ، فإني أحاول أن أؤدي أكبر قدر منها بغض النظر عن الوقت الذي استغرقه في أدائها	24
				عند محاولتي لاتخاذ قرار ، اعتمد على تقديري الخاص للموقف	25
				في حالة مناقشة أو كتابة تقرير معين فإني أفضل أن أمزج أفكارى الخاصة مع أفكار الآخرين	26
				أفضل المشكلات التي تتيح لي استخدام طريقي الخاصة في حلها	27
				استمتع بأداء الأشياء التي تؤدي في ضوء تعليمات محددة	28
				أفضل المشروعات التي يمكنني فيها أن أقارن بين مختلف وجهات النظر	29
				أميل إلى تأكيد الأوجه العامة للقضايا التي أتناولها أو التأثير الكلى للمشروع أو العمل الذي أقوم به	30
				أفضل أن أجمع معلومات محددة أو مفصلة عن المشروعات التي أقوم بها	31
				أفضل أن أؤدي الأشياء بطرق جديدة لم يتطرق إليها الآخرون في الماضي	32
				أفضل المواقف التي تتيح لي إتباع مجموعة من القواعد المحددة	33
				عند مواجهتي لبعض المشكلات فإنه يكون لدى إحساس جيد بمدى أهمية كل مشكلة وبأية طريقة أتعامل معها	34
				لو أن هناك أشياء كثيرة على أن أؤديها ، فإني أؤدي أكثرها أهمية بالنسبة لي	35
				عندما يكون لزاماً على أداء مجموعة من الأشياء المهمة فإنني أقوم بأداء أكثرها أهمية بالنسبة لي ولزملائي	36
				أفضل معالجة كل أنواع المشكلات وكذلك التي تبدو منها قليلة الأهمية	37
				أفضل العمل بمفردي عند أدائي لمهمة أو مشكلة ما	38

				أفضل الاشتراك في الأنشطة التي تتيح لي التفاعل مع الآخرين كعضو منهم	39
				عند أدائي لمهمة ما ، فإني أميل لأن أبدأ بأرائي الخاصة	40
				أفضل التعامل مع المشروعات التي لها هدف وخطّة محددان	41
				أفضل المهام أو المشكلات التي تتيح لي تقييم طرق وخطط الآخرين	42
				أفضل العمل في المشروعات التي تهتم بالقضايا العامة عن تلك التي تهتم بالتفاصيل الدقيقة جداً	43
				أفضل المشكلات التي تتطلب مني الاهتمام بالتفاصيل	44
				أفضل أن أغير من أنماط الطرق الروتينية من أجل تحسين طريقتي في أداء المهمة	45
				أفضل التعامل مع المهام والمشكلات التي لها قواعد ثابتة يجب إتباعها لإنجازها	46
				عندما يكون هناك العديد من الأشياء التي يجب القيام بها ، فإنه يكون لدى إحساس واضح في ترتيب وحل هذه المشكلات طبقاً لأهميتها	47
				أفضل أن أركز على أداء مهمة واحدة فقط في الوقت المحدد لذلك	48
				لو أن هناك أشياء مهمة كثيرة على أن أؤديها ، فإني أؤدي أكثرها أهمية بالنسبة لزملائي ورفاقي	49
				عند مناقشة أو كتابة أفكار فإني أتناولها في ضوء كل ما يتطرق إلى ذهني	50
				أفضل المشروعات التي يمكنني أن أنجزها كاملة معتمداً على نفسي	51
				عند البدء في مشروع أو عمل ما ، فإني أفضل مشاركة وتبادل الآراء مع الآخرين	52
				أفضل المواقف التي تتيح لي استخدام أفكار الخاصة في أدائها	53

				54	أفضل أن أتبع قواعد أو تعليمات محددة عند حل المشكلات أو أداء مهمة ما
				55	استمتع بالعمل الذي يتضمن التحليل أو الترتيب أو المقارنة بين الأشياء
				56	عند الحديث عن أفكاري أو كتابتها ، فإني أفضل أن أوضح المنظور والسياق الخاص بأفكاري أي الصورة الكلية لها
				57	اهتم كثيراً بمعرفة الأجزاء الخاصة بالمهمة التي سأعمل بها أكثر من أهميتها العامة وأثرها
				58	أفضل التطرق إلى المشكلات السابقة وإيجاد طرق جديدة لحلها
				59	عندما تواجهني مشكلة ما ، فإني أفضل أن أحلها بطريقة تقليدية أو مألوفة
				60	عند البدء في مشروع أو عمل ما ، فإني أميل إلى إعداد قائمة بالأشياء التي سأؤديها وفقاً لأهميتها
				61	لا بد أن ينتهي من المشروع الذي أؤديه قبل أن أبدأ في غيره
				62	عندما أقوم بأداء مهمة أو مشروع ما ، فإني أركز على الجوانب الأكثر أهمية بالنسبة لرفاقي بالجماعة
				63	أجد أن حل مشكلة واحدة يؤدي عادة إلى العديد من المشكلات الأخرى المساوية لها تماماً في الأهمية
				64	أفضل المواقف التي تتيح لي استخدام أفكاري الخاصة دون الاعتماد على الآخرين
				65	أفضل المواقف التي تتيح لي التفاعل مع الآخرين ومع كل من يعمل معي

ملحق 2

مقياس مهارات القيادة

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يمتلك الإداريون القدرة على التقييم الصحيح لتنفيذ العمل الإداري .					
2	لدى الإداري القدرة على تجميع الأعمال والأنشطة بصورة منسقة لتحقيق الأهداف					
3	يحرص الإداريون على إقامة بعض الدورات التطويرية لإداري الأندية الرياضية .					

					يعمل الإداريون على دعم القيادة الرياضية	4
					يجتهد الإداريون في تنفيذ العمل الإداري	5
					من أهم صفات الإداريون في الأندية الرياضية هي المرونة في العمل.	6
					يتجاهل الإداريون قيمة الوقت وإدارة الأعمال المناطة بهم لغرض تحقيق الأهداف .	7
					وضع استراتيجيات عمل بديلة لمواجهة المشاكل غير المتوقعة.	8
					هناك احترام من طرف الإداريين لشخصية الإنسان مما يجعل الإداري قادر على التعامل مع الجميع .	9
					يميل بعض الإداريين إلى أسلوب الترهيب في العمل مما يؤدي إلى الخوف والحذر من قبل العاملين.	10
					الإداريون لا يتجهوا إلى حل المشاكل التي تواجه العاملين أو المساعدة بحلها.	11
					ندرة التفاعل الاجتماعي مع الآخرين من قبل الإداريين.	12
					يمتلك الإداريون القدرة على تغيير الاتجاهات الفردية للعاملين مما يسهل التعامل الإنساني مع الآخرين.	13
					دائماً ما يميل الإداريون إلى محاسبة المقصرين وعدم التغاضي عن الأخطاء .	14
					الإداريون لا يشاركون العاملون في آرائهم ومقترحاتهم مما يؤثر في أداء العمل.	15
					يتميز الإداريون بالثقافة والوعي أثناء تأديتهم أعمالهم الإدارية.	16
					الفقرات	
				دائماً	يمتلك الإداريون الدراية الكاملة والمعرفة بأنظمة وتعليمات العمل الإداري.	17
				غالباً	يواجهون الإداريون صعوبة في حل المشاكل وتحليل المواقف.	18
				أحياناً	وضع الخطط والبرامج المناسبة لتحقيق الأهداف.	19
				نادراً	يضع الإداريون استراتيجيات عمل بديلة لمواجهة المشاكل المتوقعة.	20
				أبداً	كثيراً ما يميل الإداريون لتنسيق أعمالهم الإدارية وحسب التخصص.	21
					يعمل الإداريون على جمع كافة المعلومات والبيانات الخاصة بالأعمال الإدارية .	22
					كل الإداريون يتميزون بالحكمة والطلاقة في العمل الإداري الموكل لهم.	23
					يعملون على ابتكار أفكار جديدة تساعد على تحقيق الأهداف.	24
					يستخدم الإداريون مهارات التواصل غير اللفظي.	25
					ينتقي الإداريون الألفاظ المناسبة والمؤثرة في التواصل.	26
					بإمكان الإداري إعداد المراسلات الخاصة في العمل بالطرق السليمة والصحيحة .	27
					بإمكان الإداري استخدام وسيلة الاتصال الأكثر مناسبة لتحقيق الغاية من الاتصال بأسرع وقت .	28

					إمكانية إيصال المعلومات للآخرين بصورة لغوية سليمة ومفهومة.	29
					يوضح الاداري الهدف من الاتصال بشكل واضح ومؤثر.	30
					يشارك الاداري في اللجان والمؤتمرات داخل الاتحاد وخارجة حسب ما يقضي الظرف الراهن.	31
					يوزع الاداري العمل على العاملين في الاتحاد .	32
					يبين الإجراءات العملية اللازمة لتنفيذ الأعمال.	33
					يهتم بتحديث النماذج والسجلات التنظيمية اللازمة لإنجاز العمل .	34
					العمل على تطوير الإجراءات العملية لتحقيق من الروتين في تنفيذ العمل.	35
					تسهيل استخدام المرافق والأدوات والأجهزة اللازمة في النادي.	36
					وضع التعليمات الداخلية لتنظيم سير العمل داخل النادي الرياضي.	37
					التنسيق بين الأعمال المختلفة داخل النادي الرياضي.	38