

**تقويم المهارات القيادية في ضوء الرضا الوظيفي
لدى أعضاء الهيئات الإدارية والمدربين في
أندية المنطقة الشمالية**

أطروحة تقدمت بها

بشينة حسين علي أوحيد الطائي

إلى

مجلس كلية التربية الرياضية في جامعة الموصل وهي جزء من
متطلبات نيل شهادة الدكتوراه فلسفة في التربية الرياضية
باختصاص الإدارة والتنظيم

بإشراف

الأستاذ الدكتور

راشد حمدون ذنون

تقويم المهارات القيادية في ضوء الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات الإدارية والمدربين في أندية المنطقة الشمالية

المشرف

راشد حمدون ذنون

٢٠٠٦ م

الباحثة

بثينة حسين علي أوحيد الطائي

١٤٢٧ هـ

تحددت مشكلة البحث في التساؤلات الآتية :

- هل إن مقدار ما يمتلكونه من مهارات قيادية تؤهلهم لقيادة النادي الرياضي؟ .
- هل هناك ما يشير إلى إمكانية قياس هذه المتغيرات المهارات القيادية والرضا الوظيفي؟
- ما هي المهارات القيادية وما مقدار الرضا الوظيفي التي يمتلكها كل من أعضاء الهيئات الإدارية والمدربين؟
- وهل اختلاف المهام بينهم يمكن أن يولد اختلاف في متغيري المهارات القيادية والرضا الوظيفي؟

يهدف البحث الحالي التعرف على :

١. المهارات القيادية لأعضاء الهيئات الإدارية في أندية المنطقة الشمالية .
٢. المهارات القيادية للمدربين في أندية المنطقة الشمالية .
٣. الفروق في المهارات القيادية بين أعضاء الهيئات الإدارية والمدربين في :
أ. المهارات الذهنية.
ب. المهارات الإنسانية.
ج. المهارات الفنية .
٤. مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات الإدارية في أندية المنطقة الشمالية.
٥. مستوى الرضا الوظيفي للمدربين في أندية المنطقة الشمالية.
٦. العلاقة بين المهارات القيادية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات الإدارية .
٧. العلاقة بين المهارات القيادية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين .
٨. الفروق في المهارات القيادية وفقاً لمستوى الرضا الوظيفي الكلي لأعضاء الهيئات الإدارية .
٩. الفروق في المهارات القيادية وفقاً لمستوى الرضا الوظيفي الكلي للمدربين .

تم استخدام المنهج الوصفي . وزعت على عينة تألفت من قسمين القسم الأول شمل عينة البناء التي بلغ عددها (١٥٣) عضواً إدارياً و(٦٣) مدرباً في حين شمل القسم الثاني عينة التطبيق التي بلغ عددها (١١٥) عضواً إدارياً و(٥٦) مدرباً في أندية المنطقة الشمالية ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام أداتين من أعداد وبناء الباحثة وهما أداة لقياس المهارات القيادية ومقياس الرضا الوظيفي وقد اعتمد في عملية تصميم وبناء على عدد من الإجراءات العملية منها التحليل الإحصائي للفقرات بطريقتي الاتساق الداخلي والمجموعات المتطرفة وشملت خطوات البناء المواصفات العلمية لبناء وإعداد الأداتين . وبعد التأكد من صدق وثبات أداتي البحث تم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية ومعامل ارتباط بيرسون والوسط الفرضي والاختبار التائي لعينة واحدة وتحليل التباين ومربع كاي . وأسفرت نتائج البحث عما يأتي :

١. جاء ترتيب المهارات المتوفرة لدى أعضاء الهيئات الإدارية في أندية المنطقة الشمالية للمهارات القيادية وكما يلي (الإنسانية . الذهنية . الفنية) .
٢. جاء ترتيب المهارات المتوفرة لدى المدربين في أندية المنطقة الشمالية للمهارات القيادية وكما يلي (الإنسانية . الفنية . الذهنية).
٣. لا يوجد اختلاف في المهارات القيادية بين أعضاء الهيئات الإدارية والمدربين في المهارات الثلاثة .
٤. مثلت نتائج أعضاء الهيئات الإدارية في أندية المنطقة الشمالية على الرضا الوظيفي وعلى جميع المجالات رضا ايجابي بفروق معنوية عن المتوسط النظري للمحاور (ظروف العمل وإنجازاته ،والاعتراف والتقدير ، والمسؤوليات الإدارية ، وأنظمة وإجراءات النادي وضمانات العمل ، والإشراف والعلاقة مع الزملاء) وقد كانت نتيجة محور العائد المادي غير معنوية .
٥. ومثلت نتائج المدربين في أندية المنطقة الشمالية على أداة البحث الرضا الوظيفي وعلى جميع المجالات رضا ايجابي بفروق معنوية عن المتوسط النظري للمحاور (ظروف العمل وإنجازاته ،والاعتراف والتقدير ، والمسؤوليات الإدارية ، وأنظمة وإجراءات النادي وضمانات العمل ، والإشراف والعلاقة مع الزملاء) وقد كانت نتيجة محور العائد المادي غير معنوية .
٦. أظهرت النتائج ضعف العلاقة بين الرضا الوظيفي والمهارات القيادية لدى أعضاء الهيئات الإدارية في أندية المنطقة الشمالية باستثناء وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين المهارات الذهنية والرضا الوظيفي مع الإشراف والعلاقة مع الزملاء .
٧. أظهرت النتائج ضعف العلاقة بين الرضا الوظيفي والمهارات القيادية لدى المدربين باستثناء وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين المهارات الفنية والرضا الوظيفي مع العائد المادي .
- ووجود علاقة سلبية معنوية بين المهارات الذهنية والرضا الوظيفي مع العائد المادي .

٨. لا يوجد تأثير لمستويات الرضا (عالي، متوسط، واطئ) على الاختلافات في المهارات القيادية لدى أعضاء الهيئات الإدارية في أندية المنطقة الشمالية.

٩. لا يوجد تأثير لمستويات الرضا (عالي، متوسط، واطئ) على الاختلافات في المهارات القيادية لدى مدربي أندية المنطقة الشمالية .

وفي ضوء النتائج قدمت الباحثة عدداً من التوصيات والمقترحات كان أهمها ما

يأتي :

- الاهتمام بالعلاقات الانسانية في الأندية الرياضية وتنمية التفاعل الاجتماعي والتربوي بين الكوادر الإدارية والتدريبية واللاعبين وإيجاد المناخ التنظيمي القائم على الألفة والمودة وهذا هدف أساسي من أهداف التربية الرياضية وكذلك تنمية المهارات الذهنية والفنية لدى الكادر الإداري والتدريبي بقصد زيادة كفاءتهم الذهنية والفنية ، والتي سوف تنعكس حتماً على مايقومون به من أعمال إدارية وتدريبية في النادي الرياضي .

- انتقاء العناصر الكفوءة للعمل القيادي الإداري والتدريبي في الأندية.

- توفير الوقت وفرص اكتساب المهارة اللازمين للإداريين والمدربين للقيام بالإعمال

الإدارية والتدريبية المرغوب فيها بالنادي التي تؤدي إلى رفع كفاءتهم.

- زيادة وعي الأعضاء والمدربين بأهمية الدور القيادي في إدارة النادي وخاصة في

المجال الذهني والفني .

**Evaluation of Leadership Skills in the light of
Job Satisfaction of administrative staff members
and trainers in
North Region Clubs**

A Dissertation Submitted
By

Butheina Hussain Ali Al-Ta'ee

To
The Council of the College of Physical Education
University of Mosul
In a Partial Fulfillment of the Requirement
For the Ph. D. Degree
In Physical Education Administrative and Organization

Supervised by
Prof. Dr. Rashid Hamdoun Thannon

1427 A.H.

2006 A.D.

Abstract

Research problem was determined by the following questions:

- Does the extent of leadership skills that they have qualify them to lead the athletic club.
- Is there a possibility to scale these variables: leadership skills and job satisfaction?
- What are the leadership skills and what is the extent of job satisfaction that members of administrative staff and trainers have?
- Can tasks among them produce any difference in leadership skills and job satisfaction?

Research Objectives

1. Recognizing leadership skills of administrative staff members in athletic clubs of North region.
2. Recognizing leadership skills of trainers in athletic clubs of North region.
3. Recognizing differences in leadership skills between administrative staff members and trainers in
 - a. Conceptual Skills.
 - b. Human Skills.
 - c. Technical Skills.
4. Recognizing the level of job satisfaction of administrative staff members in clubs of North region.
5. Recognizing the level of job satisfaction of trainers in clubs of North region.
6. Recognizing the relation between leadership skills and the job satisfaction level of administrative staff members.
7. Recognizing the relation between leadership skills and the job satisfaction level of trainers.
8. Recognizing differences in leadership skills according to whole job satisfaction level of administrative staff members.
9. Recognizing differences in leadership skills according to whole job satisfaction level of trainers.

Descriptive procedure was used. The sample included comprises of sections: the first section included construction sample. The number of sample was (153) administrative members and (63) trainers. The second section included application sample. The number of sample was (115) administrative members and (56) trainers in the North region clubs. In order to achieve the research objectives, two instruments designed and constructed by the researcher were used. The instruments are an instrument to scale the leadership skills and job satisfaction scale. The

researcher depended on many of practical procedures in construction and designing process, such as statistical analysis by processes of internal Consistency and extreme groups. Steps of construction included scientific characteristics in order to construct and set the two instruments. After making sure of the research instruments validity and reliability, data were statistically treated by using arithmetic mean, standard deviation, percentage, Person correlation coefficient, T-test and difference analysis for one sample.

Research Results:

1. The result of administrative staff members in North clubs with regard to leadership skills, according to their sequence, was human, conceptual and technical skills respectively.
2. The result of trainers in North clubs with regard to leadership skills, according to their sequence, was human, technical and conceptual skills respectively.
3. There are no differences in leadership skills between administrative staff members and trainers.
4. The results of administrative staff members in North clubs were represented on job satisfaction and all other fields as positive satisfaction by significant differences upon theoretical mean of the axes (job conditions and achievements, recognition and estimation, administrative responsibilities, club orders and procedures, job guarantees and supervision and relations with fellows). The result of income axis was not significant.
5. The results of trainers in North clubs were represented on job satisfaction and all other fields as positive satisfaction by significant differences upon theoretical mean of the axes (job conditions and achievements, recognition and estimation, administrative responsibilities, club orders and procedures, job guarantees and supervision and relations with fellows). The result of income axis was not significant.
6. The results showed that the relation between job satisfaction and leadership skills of administrative staff members in North clubs is weak. But there is a positive significant correlation between intellectual skills and job satisfaction with supervision and relation with fellows.
7. The results showed that the relation between job satisfaction and leadership skills of trainers is weak. But there is a positive significant correlation between technical skills and job satisfaction with income and negative significant correlation between intellectual skills and job satisfaction with income.

8. There is no effect of satisfaction levels (high, middle, and low) upon differences in leadership skills of administrative staff members in North clubs.
9. There is no effect of satisfaction levels (high, middle, and low) upon differences in leadership skills of trainers in North clubs.

Recommendations and suggestions:

1. Human relations must be considered seriously, developing social and educational interaction among administrative and training cadres and players as well as creating organizing atmosphere based on love and intimacy. So, this is essential aim of physical education aims. Also, conceptual and technical skills of administrative and training cadres must be developed in order to increase their conceptual and technical abilities. that will really reflect on their administrative and training tasks in the athletic clubs.
2. To select efficient persons for leadership, administration and training tasks in clubs.
3. To gain time and opportunities for acquiring skills required by administrative staff members and trainers, in order to do the administration and training tasks that lead to develop their efficiencies.
4. It is necessary to increase the awareness of members and trainers, which deals with the importance of leadership role in club administration especially in the conceptual and technical fields.