العلاقة بين السلوك القيادي ودافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لدى المدربين والمدربات بالأندية والاكاديميات الرياضية بمملكة البحرين

* د/ رنا ماجد هاشم علوي

** د/ دلال سلامة أبو صيام

المقدمة ومشكلة الدراسة:

تعد القيادة اليوم بمثابة روح الإدارة العامة وهي العنصر الحاسم والهام في العملية الإدارية حيث إن نجاح أي عملية إدارية لا ينبعث من الهيكل العام الذي تقوم عليه هذه العملية، ولكن تتوقف وقبل كل شيء على خصائص ومدى كفاءة قيادتها الإدارية. فالقيادة هي الوسيلة الأساسية في عملية التوجيه، ذلك أن القيادة هي نتاج لعملية التفاعل الاجتماعي ومن خلال هذا التفاعل يكون التأثير في تصرفات الآخرين، وسلوكهم، واتجاهاتهم، ومشاعرهم.

إن دور القائد اليوم لا يقتصر فقط على مجرد التأكد من قيام المرؤوسين بمهامهم ضمن نطاق الحدود المرسومة لهم والمحددة قانوناً، بل أنه يتعدى ذلك إلى بذل المزيد من الجهد لتحفيز المرؤوسين ودفعهم نحو القيام بالسلوك المرغوب من خلال إمدادهم بالحوافز المادية والمعنوية التي تبعث النشاط في نفوسهم وتغرس فيهم روح التعاون والعمل المشترك.

وهكذا، يتضح لنا مدى التأثير الذي قد يحدثه القائد في نفوس المرؤوسين، ودوره في توفير البيئة النفسية المناسبة والمناخ التنظيمي الجيد لبيئة العمل الأمر الذي ينعكس إيجابياً على الدافع للإنجاز والرضا عن العمل مما يؤدي بالتالي إلى ارتفاع مستوى الأداء. (محمود وآخرون، ٢٠٢٠)

وتلعب القيادة دوراً هاماً وحيوياً في التأثير على سلوك العاملين واتجاهاتهم، كما أنها تعمل على زيادة تماسك الجماعة وتوفير أفضل الفرص لتنمية العلاقات الإنسانية والتعاون الأمر الذي يؤدي إلى زيادة دافعية الأفراد نحو بذل أقصى جهد من أجل رفع شأن الجماعة. كذلك فإن القيادة تقوم بدور مؤثر وفعال في حل المشكلات التي يواجهها أعضاء الجماعة وفي استغلال قدراتهم وتوظيفها في الاتجاه المناسب مما يؤدي إلى تحقيق أعلى مستويات الأداء، والرضا عما يقومون به من أعمال. (التهامي، ٢٠١٣)

* أستاذ مساعد- كلية العلوم الصحية والرياضية- جامعة البحرين.

** أستاذ مساعد- كلية العلوم الصحية والرياضية- جامعة البحرين.

وأشار (فوزي، ٢٠١٣) ان لدافعية الإنجاز أهمية كبيرة لجميع العاملين في المجال الرياضي وخاصة لدى المدربين حيث إن استثارة الدافع لدى المدرب بهدف تحقيق التفوق في المهنة تتطلب تخفيف حدة الضغوط التي يتعرض لها في البيئة التدريب أو من الجهات الاشرافية لمساعدته على اكتساب المهارات البدنية والمهارية والخطية والعقلية والنفسية، ثم يأتي دور الدافع ليحث المدرب على بذل الجهد وإنتاج الطاقة اللازمة لأداء العمل وتحقيق الأهداف المرجوة.

والرضا الوظيفي يتأثر بالعديد من العوامل بحيث تؤدي إلى رضا الفرد عن عمله ويمكن تلخيص تلك العوامل في: الرضا عن الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن الدخل، الرضا عن أسلوب تقييم الاداء، الرضا عن أسلوب الترقية، الرضا عن الرئيس في العمل، الرضا عن الزملاء في العمل (شوكت، ٢٠١٩)

من هنا تظهر أهمية أن يكون المدرب الرياضي راض عن وظيفته بشكل عام، وعمما يتصل بهذه الوظيفة من جوانب متعددة إذ يحدد مقدار رضائه حجم جهوده وطاقته التي يبذلها في العمل وكما أظهرت العديد من الدراسات أن النجاح في أداء مهام أي وظيفة يعتمد إلى حد كبير على السمات الشخصية التي يتسم بها من يقوم على هذه الوظيفة ومدى اتفاقها ومتطلبات تلك الوظيفة.

ومن خلال ما تقدم فقد رأت الباحثة أن الاهتمام بالمدربين ومحاولة التعرف على العلاقة بين إدراكه للسلوك القيادي للرؤساء وبعض الجوانب النفسية المختارة والمتمثلة في الدافع للإنجاز والرضا الوظيفي قد يلقي الضوء على طبيعة تلك العلاقة والعوامل المؤثرة فيها، مما قد يساعدنا في إيجاد الوسائل اللازمة لتحقيق القدر الكافي من الرضا الوظيفي و دافعية الإنجاز الكافيين حتى يتمكن المدربين من إنجاز واجباتهم على نحو أفضل.

أهمية الدراسة :

أهمية العلمية:

هذه الدراسة سوف يكون لها أثر في تطوير جوانب النقص في السلوك القيادي لدى رؤساء ومدراء الامدية الرياضية بطرق علمية مدروسة، بالإضافة الى ان نتائج البحث سوف تقدم تفسير علمي لعلاقة هذا السلوك بالدافعية والإنجاز والرضا الوظيفي للعاملين.

أهمية نظرية:

تعتبر دراسة السلوك القيادي من المجالات المهمة والتخصصية لما لها من تأثير فعال في تطور الرياضة بمملكة البحرين وما لها أهمية وعلاقة بالرضا الوظيفي والدافعية والإنجاز في الأندية الرياضية.

الدارسات المرتبطة:

١- دراسة منصور (٢٠٢١) بعنوان "السلوك القيادي للمدربين الفنيين وعلاقته بدافعية الإنجاز لمدربي السباحة" يهدف البحث للتعرف على السلوك القيادي للمدربين الفنيين في رياضة السباحة وعلاقتها بمستوى الانجاز أو الابتكار استخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته باستخدام الأسلوب المسحي، نظراً لملائمته لطبيعة عينة البحث قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من المدربين الفنيين وقوامها (200) فرد، تم إجراء الدراسة الاساسية علي عينة قوامها (١٨٠) فرد، كما تم إجراء الدراسة الاستطلاعية علي عينة قوامها (٢٠) مدير، من نفس مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية وفي ضوء نتائج البحث توصل الباحث الى الاستنتاجات والتوصيات التالية: أوضحت نتائج صدق المحكمين اتفاق الآراء حول أبعاد المقياس السلوك القيادي (٧) أبعاد والاتفاق حول محتوى العبارات (٤٧) عبارة. فاعلية المقياس الذي تم بناؤه في الدراسة الحالية لقياس السلوك القيادي للمدربين الفنيين في رياضة السباحة وعلاقتها بمستوى الانجاز أو الابتكار. العمل على دعم السلوك القيادي من خلال فتح دورات تقويمية للاهتمام بالعمل والعلاقات الإنسانية للمدربين.

٢- دراسة زايد (٢٠٢١) بعنوان "أنماط القيادة وعلاقتها باتخاذ القرار ومستوى الإنجاز لدى مدربي كرة القدم" هدف البحث: يهدف البحث إلى التعرف على ما يلي: العلاقة بين الأسلوب القيادي لمدربي كرة القدم ونتائج فريق كرة القدم المشاركين في الدوري، العلاقة بين الأسلوب القيادي لمدربي كرة القدم واتخاذ القرار، التنبؤ بنتائج فريق كرة القدم من خلال الأسلوب القيادي لمدربي كرة القدم واتخاذ القرار، المنهج المستخدم: المنهج الوصفي، عينة البحث وخصائصها: العمدية العشوائية من الأندية المصرية المشاركة في الدوري الممتاز للموسم الرياض المدرب، اهم النتائج: يتميز مقياس الأسلوب القيادي وعلاقته باتخاذ القرار ومستوى الإنجاز لمدربي كرة القدم بمعاملات صدق وثبات عالية مما يسمح بتداوله للاستخدام على المد وجود فروق غير دالة إحصائياً بين كلاً من نمط المدربين الديمقراطي

والديكتاتوري في مستوى الإنجاز ربين المدربين، عدم وجود فروق غير دالة إحصائياً بين كلاً من النمطين للمدربين الديمقراطيين والمدربين الديكتاتوريين في اتخاذ القرار.

٣- دراسة "الشافعي وآخرون" (٢٠٢١) بعنوان "التفويض الرياضي في تخطيط التعاقب القيادي لتأمين احتياجات القادة بالمؤسسات الرياضية". استهدفت الدراسة التعرف علي دور التفويض الإداري في تخطيط التعاقب القيادي لتأمين احتياجات القادة بالمؤسسات الرياضية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي باستخدام الأسلوب المسحي، وتمثل مجتمع البحث في السادة مديري الإدارات والعاملين بوزارة الشباب والرياضة، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وبلغ حجم العينة (٨٥) فرد من (موظفين - مدراء)، وتم استخدام المقابلة الشخصية، وتحليل المحتوي والوثائق، والاستبيان أدوات لجمع البيانات، وأسفرت أهم الاستخلاص إلي أن دور التفويض الإداري في تخطيط التعاقب القيادي لتأمين احتياجات القادة بالمؤسسات الرياضية يتمثل في التطوير المستمر للأفراد العاملين من خلال تحديد أفضل الآليات لاكتساب المهارات المختلفة، تطبيق منهجية تخطيط التعاقب القيادي لتوفير الاحتياجات دون اللجوء إلي من هم بالخارج، تدريب الكفاءات من العاملين لشغل المناصب الإدارية رفيعة المستوى تحت إشراف متخصص، بالإضافة إلي مواجهة التحديات المستقبلية المتعلقة بشغل المناصب القيادية.

٤- دراسة "الحضرمي" (٢٠٢٠) بعنوان "دراسة أنماط السلوك القيادي لمدربي منتخبات كرة الطائرة في الجامعات السعودية" هدفت الدراسة إلي التعرف على دراسة أنماط السلوك القيادي لمدربي منتخبات كرة الطاولة في الجامعات السعودية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة هذه الدراسة وتكونت عينة الدراسة من (٦٠) لاعباً من لاعبي المنتخبات المشاركة في بطولة الاتحاد الرياضي للجامعات السعودية والتي تم اختيارها بالطريقة العشوائية، واستخدم الباحث مقياس انماط السلوك القيادي للمدربين وذلك في بطولة الجامعات لكرة الطاولة التي أقيمت ببنوك للعام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩م، وبعد المعالجات الإحصائية اللازمة استنتج الباحث أن مدربي منتخبات الجامعات السعودية لكرة الطاولة يتغير سلوكهم القيادي في التمرين والمباريات بالتباين مع أبعاد المقياس، الاهتمام بالجوانب الصحية والأداء الرياضي والتقدير الاجتماعي والديموقراطي الأساليب الأكثر شيوعاً واستخداماً من قبل المدربين، وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بضرورة استخدام المدربين السلوك القيادي المختلط والديموقراطي والابتعاد عن السلوك القيادي الدكتاتوري وذلك لملائمتها لطبيعة فكر اللاعبين المشاركين ببطولة الجامعات، والاهتمام

بالتحفيز والعدالة ما بين اللاعبين وضرورة الاهتمام بتعميم نتائج الدراسة على الاتحاد الرياضي للجامعات السعودية.

أهداف الدراسة:

- ١- العلاقة بين السلوك القيادي والدافعية للإنجاز لدى المدربين والمدربات في الأندية الرياضية.
- ٢- فروق الدلالة الإحصائية بين المدربين والمدربات في ادراكهم للسلوك القيادي.
- ٣- العلاقة بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى المدربين والمدربات في الأندية الرياضية.
- ٤- فروق الدلالة الإحصائية بين المدربين والمدربات في دافع الانجاز.

تساؤلات الدراسة:

- ١- ما العلاقة بين السلوك القيادي والدافعية للإنجاز لدى المدربين والمدربات في الأندية الرياضية؟
- ٢- هل توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية بين المدربين والمدربات في ادراكهم للسلوك القيادي؟
- ٣- ما العلاقة بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى المدربين والمدربات في الأندية الرياضية؟
- ٤- هل توجد فروق ذات الدلالة الإحصائية بين المدربين والمدربات في دافع الانجاز؟

محددات الدراسة :

- أ. المحددات الموضوعية:
- ب. دراسة السلوك القيادي للرؤساء ومدراء الأندية الرياضية بمملكة البحرين
- ت. المحددات البشرية:
- المدربين والمدربات بالأندية والاكاديميات الرياضية
- ث. المحددات الجغرافية:
- الأندية والاكاديميات الرياضية بمملكة البحرين

منهجية الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (أسلوب المسح).

مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل على المدربين والمدربات بالأندية الرياضية بمملكة البحرين وقد بلغ حجم المجتمع (١٠٥) فرد.

قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية قوامها (٨٠) بواقع (٤٠) من الرجال، و(٤٠) من السيدات، وقد بلغت نسبة العينة ٧٦% من مجتمع البحث.

جدول (١)

توزيع عينة البحث على مختلف الأندية والاكاديميات (ن=٨٠)

سيدات		رجال	
العدد	اسم الجهة	العدد	اسم الجهة
٣	اكاديمية سبايركرز	٤	اكاديمية سبايركرز
٥	اكاديمية اوليه	٤	اكاديمية اوليه
٣	اكاديمية قرو	٢	اكاديمية قرو
٥	اكاديمية وينرز	٣	اكاديمية وينرز
٣	اكاديمية فاموس	٣	اكاديمية فاموس
٤	اكاديمية هيروز	٥	اكاديمية هيروز
٣	نادي التضامن	٣	نادي التضامن
٣	نادي المحرق	٥	نادي المحرق
٣	نادي الرفاع	٤	نادي الرفاع
٢	نادي البديع	٢	نادي البديع
٣	نادي الحد	٣	نادي الحد
٣	نادي الحالة	٢	نادي الحالة
٤٠	المجموع	٤٠	المجموع

أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة ما يلي:

أولاً: مقياس السلوك القيادي للدكتور عادل النشار

ثانياً: مقياس الدافع للإنجاز للدكتور إبراهيم قشقوش

ثالثاً: مقياس الرضا الوظيفي للدكتور عادل النشار

أولاً: مقياس السلوك القيادي

يتكون المقياس من ١٣٨ عبارة موزعة على سبعة ابعاد رئيسية هي: السلوك التعليمي، السلوك الديمقراطي، السلوك الاوتوقراطي، تدعيم السلوك الاجتماعي، سلوك رد الفعل الإيجابي، تماسك الجماعة، المواقف السلوكية.

وتتم الإجابة على العبارات المقياس في ضوء:

دائماً ويقدر لها (٥) درجات
غالباً ويقدر لها (٤) درجات.
أحياناً ويقدر لها (٣) درجات.
نادراً ويقدر لها (٢) درجتان.
أبداً ويقدر لها (٢) درجة واحدة.
أ- صدق الاداء:

تم حساب صدق المقياس باستخدام الصدق الذاتي، وذلك عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وهو يفيد في تحديد النهاية العظمى للمعاملات الصدق التجريبي والصدق العملي، بمعنى أن الحد الأعلى لمعامل صدق الاختبار لا يتجاوز صدقه الذاتي، معامل ثبات المقياس ٥٠.

اذن الصدق الذاتي للمقياس يدل على الصدق الذاتي للمقياس = جذر. ٥٠ = ٧١. وهو معامل ارتباط دال إحصائياً، مما يدل على صدق الذاتي للمقياس.

ب- الثبات:

تم حساب ثبات المقياس وذلك باستخدام طريقة إعادة التطبيق، حيث تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (٢٠) من مدربين وادريين من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية. ثم أعيد التطبيق مرة أخرى بعد (١٥) يوماً من التطبيق الأول، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني (كانت فترة التطبيق ٢٢ ديسمبر ٢٠٢٤ - ٥ يناير ٢٠٢٥)

جدول (٢)

معامل الارتباط بين التطبيقين لمقياس السلوك القيادي (ن=٢٠)

معامل الارتباط	الابعاد
٤٩.	السلوك التعليمي
٤٢.	السلوك الديمقراطي
٥٣.	السلوك الاوتوقراطي
٤٤.	تدعيم السلوك الاجتماعي
٣٩.	سلوك رد الفعل الإيجابي
٤٨.	سلوك تماسك الجماعة
٤٣.	المواقف السلوكية

قيمة ر الجدولية عند مستوى الدلالة ٠٥ = ٣١.

الجدول (٢) يوضح ان تراوحت معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لأبعاد مقياس السلوك القيادي والدرجة الكلية له ما بين (٣٩.٠ إلى ٥٣.٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الثبات
ثانياً: مقياس الدافع للإنجاز:

يتكون هذا المقياس من (٣٢) عبارة، وتتم الاستجابة على عبارات المقياس في ضوء استجابتين هما
 (نعم، لا):
 (نعم) ويقدر لها (٢) درجتان.
 (لا) ويقدر لها (١) درجة واحدة.
 أ- الصدق:

تم حساب صدق المقياس باستخدام الصدق الذاتي وذلك عن طريق ايجاد الجذر التربيعي المعامل الثبات، وهو يفيد في تحديد النهاية العظمى للمعاملات الصدق التجريبي والصدق العاملي، بمعنى أن الحد الأعلى لمعامل صدق الاختبار لا يتجاوز صدقه الذاتي.
 معامل ثبات المقياس = ٧٩.٠

الصدق الذاتي للمقياس = ٧٩.٠ = ٨٩.٠ وهو معامل ارتباط دال إحصائياً، مما يدل على الصدق الذاتي للمقياس.
ب- الثبات:

تم حساب ثبات المقياس وذلك باستخدام طريقة إعادة التطبيق، حيث تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (٢٠) من مدرّبين واداريين من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية. ثم أعيد التطبيق مرة أخرى بعد (١٥) يوماً من التطبيق الأول، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني. وقد بلغ معامل الارتباط ٧٩.٠ وهو معامل ارتباط دال إحصائياً مما يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات. (كانت فترة التطبيق ٢٢ ديسمبر ٢٠٢٤ - ٥ يناير ٢٠٢٥)

ثالثاً: مقياس الرضا الوظيفي:

يتكون من (٥٣) عبارة موزعة على (٦) أبعاد هي: " الرضا عن الوظيفة الحالية، والرضا عن الدخل، والرضا عن أسلوب التقييم، والرضا عن أسلوب الترقية، والرضا عن الرئيس في العمل، والرضا عن الزملاء في العمل.

تتم الإجابة على عبارات المقياس في ضوء الاستجابات التالية:
 دائماً ويقدر لها (٥) درجات.
 غالباً ويقدر لها (٤) درجات.
 أحياناً ويقدر لها (٣) درجات.
 نادراً ويقدر لها (٢) درجتان.
 أبداً ويقدر لها (١) درجة واحده
 أ- الصدق:

تم حساب صدق المقياس باستخدام الصدق الذاتي وذلك عن طريق إيجاد الجذر التربيعي المعامل الثابت، وهو يفيد في تحديد النهاية العظمى المعاملات الصدق التجريبي والصدق العاملي، بمعنى أن الحد الأعلى لمعامل صدق الاختبار لا يتجاوز صدقه الذاتي. معامل ثبات المقياس = ٩٨.

الصدق الذاتي للمقياس جذر ٩٨ = ٩٩ وهو معامل ارتباط دال إحصائياً، مما يدل على الصدق الذاتي للمقياس.

ب- الثبات:

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس وذلك باستخدام طريقة إعادة التطبيق، حيث تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (٢٠) من مدربين واداريين من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية. ثم أعيد التطبيق مرة أخرى بعد (١٥) يوماً من التطبيق الأول، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني. (كانت فترة التطبيق ٢٢ ديسمبر ٢٠٢٤ - ٥ يناير ٢٠٢٥)

جدول (٣)

معامل الارتباط بين التطبيقين لمقياس الرضا الوظيفي (ن = ٢٠)

معامل الارتباط	ابعاد المقياس
٩٩.	الرضا عن الوظيفة الحالية
٩٨.	الرضا عن الدخل
٩٥.	الرضا عن أسلوب التقييم الأداء
٨٤.	الرضا عن أسلوب الترقية
٩٦.	الرضا عن الرئيس في العمل
٨٨.	الرضا عن الزملاء في العمل
٩٨.	الدرجة الكلية

قيمة ر الجدولية عند مستوى الدلالة ٣١. = ٠.٥

من جدول (٣) يتضح ان تراوحت معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية له ما بين ٨٤.٠ إلى ٩٩.٠ وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على تمتع المقياس بدرجة مناسبة من الثبات.
الدراسة الاستطلاعية:

- تم اجرائها على عينة قوامها (٢٠) من مدربين واداريين من غير العينة الأساسية.
الأسلوب الإحصائي المستخدم:
- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل الارتباط البسيط " بيرسون "
- اختبار (ت)

وقد استخدمت الباحثة مستوى الدلالة (٠.٥) كقيمة حرجة للتعرف على معنوية النتائج الإحصائية للبحث
تفسير ومناقشة نتائج الدراسة:

فيما يلي تعرض نتائج البحث المتعلقة باستجابات العينة البحث على التساؤلات الاربعة المحددة لذلك والمشملة على ما يلي:

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس السلوك القيادي لدى المدربين والمدربات بالأندية والاكاديميات بمملكة البحرين (ن=٤٠)

المدربات		المدربين		ابعاد المقياس
ع	م	ع	م	
15.11	67.46	10.97	71.48	السلوك التعليمي
18.73	78.40	12.63	82.24	السلوك الديمقراطي
11.19	70.50	7.50	71.22	السلوك الاوتوقراطي
16.38	64.88	9.19	68.98	تدعيم السلوك الاجتماعي
11.79	52.86	8.46	56.50	سلوك رد الفعل الإيجابي
17.43	72.08	10.88	76.04	سلوك تماسك الجماعة
16.14	70.68	11.07	75.70	المواقف السلوكية
98.7	476.8	61.6	502.1	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (٤) تراوح المتوسط الحسابي لأبعاد مقياس للمدربين ما بين ٥٦,٥ - ٨٢,٢٤، والمدربات ما بين ٥٢,٨٦ - ٧٨,٤.

جدول (٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الدافع للإنجاز لدى المدربين والمدربات بالأندية والاكاديميات بمملكة البحرين (ن=٤٠)

المدربات		المدربين	
م	ع	م	ع
٢,٧٦	٥٥,٣٤	٣,١٩	٥٥,٢٠

يتضح من الجدول (٥) بلغ المتوسط الحسابي لمقياس الدافع للإنجاز لدى المدربين ٥٥,٢٠، والمدربات ٥٥,٣٤.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الرضا الوظيفي لدى المدربين والمدربات بالأندية والاكاديميات بمملكة البحرين (ن=٤٠)

المدربات		المدربين		ابعاد المقياس
ع	م	ع	م	
8.79	46.46	6.15	٤٥,٢٨	الرضا عن الوظيفة الحالية
7.70	28.74	5.86	29.24	الرضا عن الدخل
5.08	19.34	4.21	18.06	الرضا عن أسلوب التقنين الأداء
5.66	19.38	4.92	16.76	الرضا عن أسلوب الترقية
9.38	42.28	7.8	37.64	الرضا عن الرئيس في العمل
7.05	24.78	8.47	25.7	الرضا عن زملاء في العمل
34.8	180.9	23.0	172.7	الدرجة الكلية

من جدول (٦) تتراوح المتوسط الحسابي لمقياس الرضا الوظيفي لدى المدربين ما بين ١٦,٧٦-٤٥,٢٨، والمدربات ١٩,٣٤-٤٦,٤٦.

جدول (٧)

معامل الارتباط بين السلوك القيادي ودافعية الإنجاز لدى المدربين والمدربات بالأندية والاكاديميات بمملكة البحرين (ن=٤٠)

دافعية الإنجاز		المقياس
مدربات	مدربين	
٣٤.	٣٢.	السلوك القيادي

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ = ٣١.

من جدول (٧) يتضح توجد علاقة ارتباطية ودالة احصائياً بين السلوك القيادي ودافعية الإنجاز لدى كل من المدربين والمدربات في الأندية والاكاديميات بمملكة البحرين.

جدول (٨)

معامل الارتباط بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى المدربين والمدربات بالأندية والاكاديميات بمملكة البحرين (ن=٤٠)

الرضا الوظيفي		المقياس
مدربات	مدربين	
٣٦.	٤٠.	السلوك القيادي

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ = ٣١.

من جدول (٨) يتضح توجد علاقة ارتباطية ودالة احصائيا بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى كل من المدربين والمدربات في الأندية والاكاديميات بمملكة البحرين.

جدول (٩)

دلالة الفروق بين المدربين والمدربات (الأندية والاكاديميات) في مقياس السلوك القيادي (ن=٨٠)

لصالح	الدلالة الإحصائية	قيمة ت	المدربات=٤٠		المدربين=٤٠		ابعاد المقياس
			ع	م	ع	م	
--	غير دال	1.34	15.11	67.46	10.97	71.48	السلوك التعليمي
--	غير دال	1.06	18.73	78.4	12.63	82.24	السلوك الديمقراطي
--	غير دال	.33	11.19	70.50	7.5	71.22	السلوك الاوتوقراطي
--	غير دال	1.34	16.38	64.88	9.91	68.98	تدعيم السلوك الاجتماعي
--	غير دال	1.75	11.79	52.86	8.46	56.50	سلوك رد الفعل الإيجابي
--	غير دال	1.20	17.43	72.08	10.88	76.04	سلوك تماسك الجماعة
--	غير دال	1.60	16.14	70.68	11.07	75.70	المواقف السلوكية
--	غير دال	1.36	98.7	476.8	61.6	502.1	الدرجة الكلية

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ = ١,٩٨

من جدول (٩) يتضح لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدربين والمدربات بالأندية والاكاديميات بمملكة البحرين في جميع ابعاد السلوك القيادي والدرجة الكلية له.

جدول (١٠)

دلالة الفروق بين المدربين والمدربات في مقياس الدافع للإنجاز (ن=٨٠)

لصالح	الدلالة الإحصائية	قيمة ت	المدربات=٤٠		المدربين=٤٠	
			ع	م	ع	م
----	غير دال	٢١.	٢,٧٦	٥٥,٣٤	٣,١٩	٥٥,٢٠

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ = ١,٩٨

من جدول (١٠) يتضح لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدربين والمدربات بالأندية والاكاديميات بمملكة البحرين في مقياس الدافع للإنجاز.

جدول (١١)

دلالة الفروق بين المدربين والمدربات في مقياس الرضا الوظيفي (ن = ٨٠)

المعالم	الدلالة الإحصائية	قيمة ت	المدربات = ٤٠		المدربين = ٤٠		ابعاد المقياس
			ع	م	ع	م	
----	غير دال	.69	8.79	46.46	6.15	45.28	الرضا عن الوظيفة الحالية
----	غير دال	.32	7.7	28.74	5.86	29.24	الرضا عن الدخل
----	غير دال	1.21	5.08	19.34	4.21	18.06	الرضا عن أسلوب التقييم الأداء
المعلمات	دال احصائيا	2.18	5.66	19.38	4.92	16.76	الرضا عن أسلوب الترقية
المعلمات	دال احصائيا	2.38	9.38	42.28	7.8	37.64	الرضا عن الرئيس في العمل
----	غير دال	.52	7.05	24.78	8.47	25.7	الرضا عن الزملاء في العمل
----	غير دال	١,٢٣	34.8	180.9	23.0	172.7	الدرجة الكلية

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ = ١,٩٨

من جدول (١١) يتضح توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدربين والمدربات بالأندية والاكاديميات بمملكة البحرين في ابعاد مقياس الرضا الوظيفي: الرضا عن أسلوب الترقية، والرضا عن الرئيس في العمل لصالح المعلمات، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الابعاد الأخرى.

مناقشة النتائج:

يتضح من نتائج البحث، جداول (٤، ٥، ٦) اختلاف قيم المتوسطات الحسابية للمقاييس المستخدمة لدى كل من المدربين والمدربات. فقد حصل المدربون على متوسطات أعلى في جميع أبعاد مقياس السلوك القيادي والدرجة الكلية له مقارنة بالمدربات، بينما حصلن المدربات على متوسطات أعلى من المعلمين في مقياس دافعية الإنجاز وبعض أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وهي: الرضا عن الوظيفة الحالية، والرضا عن أسلوب تقييم الأداء، والرضا عن أسلوب

الترقية، والرضا عن الرئيس في العمل، والدرجة الكلية للمقياس، في حين حصل المدربون على متوسطات أعلى من المدربات في بعدي مقياس الرضا الوظيفي وهما: الرضا عن الدخل، والرضا عن الزملاء في العمل.

كما أوضحت نتائج جدول (١) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين السلوك القيادي ودافعية الإنجاز لدى كل من المدربين والمدربات.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه كلما أدرك مدربي التربية الرياضية سلوك الرؤساء على نحو إيجابي فإن ذلك سوف يؤدي إلى تهيئة المناخ المناسب للعمل الذي يشجع على زيادة الانتماء الوظيفي ويساعدهم على الإنجاز والابتكار وزيادة كفاءتهم في العمل وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (زحاف، وتيس، ٢٠١٧) والتي أشارت إلى وجود ارتباط دال إحصائياً بين السلوك القيادي ودافعية الإنجاز.

كما أوضحت نتائج جدول (٨) وجود علاقة ارتباطية ودالة إحصائياً بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى كل من المدربين والمدربات.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه كلما راعى القادة تحفيز مدربيهم وتقديرهم وتدعيم الإحساس بأهميتهم من خلال عدم تكليفهم بأعباء وظيفية تفوق قدراتهم وطاقتهم وتقديم الحوافز المادية والمعنوية لهم والثناء على أعمالهم مع تنوع المسؤوليات التي تعطي لهم والاعتراف بقيمة العمل الذي يؤديه واستخدام الأسلوب المناسب في توجيههم بدلاً من الاعتماد على التعسف في إصدار التعليمات والأوامر وكذلك اتباع الأسلوب المناسب والعاقل في ترقية المدربين فإن ذلك سوف يؤدي بالتالي إلى إدراكهم لسلوك الرؤساء بشكل إيجابي الأمر الذي ينعكس على استئثار دوافعهم نحو العمل وتحقيق أعلى مستويات الرضا الوظيفي.

وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسات كل من (سلامي، جعفر، ٢٠٢٢) و (بوسالم، بن يحيى، ٢٠١٩) و (قذراوي، ٢٠٢٠) والتي أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من السلوك القيادي والرضا الوظيفي.

كما أوضحت نتائج جدول (٩، ١٠) عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدربين والمدربات في كل من السلوك القيادي، ودافعية الإنجاز.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المناخ التنظيمي في البيئات الأندية التي يعمل بها كل من المدربين والمدربات، وكذلك الأسلوب الذي يتبعه الرؤساء في الإشراف والتوجيه يتشابه إلى حد كبير لدى كل منهما، وبالتالي فإن تأثيره على مستوى دافعية الإنجاز لديهم يكون متقارباً بدرجة كبيرة ولذا فقد أوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة بينهما من حيث إدراكهم للسلوك القيادي لرؤسائهم ودافعية الإنجاز لديهم وتتفق تلك النتيجة مع نتائج دراسة (منصور، ٢٠٢١) ويتضح من جدول (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدربين والمدربات في أبعاد الرضا الوظيفي وهي: الرضا عن أسلوب الترقية، والرضا عن الرئيس في العمل وذلك لصالح المعلمات.

وتعزو الباحثة تلك النتيجة إلى أن طبيعة الدور التقليدي للمرأة في المجتمعات العربية بوجه عام قد تغير، أصبح للمرأة أدواراً أساسية أخرى إلى جانب المسؤولية الأسرية ومثال ذلك تحملها العديد من المسؤوليات الخارجة عن نطاق الأسرة وذلك بالعمل ومختلف مؤسسات المجتمع المدني وبقية الأنشطة الاجتماعية والرياضية والفعاليات الثقافية المختلفة. من ناحية أخرى، تعطي هذه النتيجة مؤشراً مهماً إلى كيفية نظرة الرجل إلى الترقية الوظيفية والعلاقة مع الرئيس من جهة وعلاقتها بالرضا الوظيفي من ناحية أخرى. وذلك يتجلى في النظرة المادية لدى الرجل باعتباره المسؤول الأول عن الأسرة وتحمل مسؤولية الإنفاق عليها ولذلك فإن الترقية تشكل عاملاً رئيسياً في تحسين مستواه المادي وتحقيق طموحاته الوظيفية. وهو عكس النتيجة المرتبطة بالمدربات اللاتي ينظرن إلى الرضا عن الترقية كوسيلة لتحقيق وإثبات الذات وهذا ما أوضحتها النتائج عن عدم رضا المدربين عن أسلوب الترقية وعن الرئيس في العمل (قبوب، ٢٠٢٤)

كما أشارت نتائج نفس الجدول إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المدربين والمدربات في ابعاد الرضا الوظيفي الأخرى وهي: الرضا عن الوظيفة الحالية، والرضا عن الدخل، والرضا عن أسلوب تقييم الأداء، والرضا عن الزملاء في العمل.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن الخلفية الثقافية والاجتماعية والاقتصادية للمدربين والمدربات واحدة وغير ذات اختلافات واضحة نظراً لطبيعة المجتمع البحريني الصغير وهذا يتفق مع دراسة (بوتيفار، ٢٠١٩)

اهم الاستنتاجات:

- ١- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين السلوك القيادي ودافعية الإنجاز لدى كل من مدربي مملكة البحرين.
- ٢- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى كل من مدربين والمدربات بمملكة البحرين.
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدربين والمدربات بمملكة البحرين في جميع أبعاد السلوك القيادي.
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدربين والمدربات بمملكة البحرين في مقياس الدافع للإنجاز.
- ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدربين والمدربات بمملكة البحرين في بعض أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وهي: الرضا عن أسلوب الترقية، الرضا عن الرئيس في العمل لصالح المدربات، بينما لا توجد فروق دالة بينهما في أبعاد الرضا الوظيفي الأخرى.

التوصيات:

- ١- الاهتمام بتنمية العلاقات الودية والإنسانية بين القادة والعاملين، مما يؤدي إلى الرضا عن العمل وزيادة دافعية الإنجاز لديهم.
- ٢- يجب على القادة إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات.
- ٣- الاهتمام بتشجيع العاملين على الابتكار والتطوير مما يؤدي إلى زيادة الدافعية لديهم.
- ٤- تهيئة المناخ التنظيمي المناسب الذي يشجع على الانتماء الوظيفي والارتقاء بمستويات الأداء.
- ٥- العمل على توفير الحوافز المادية والمعنوية، لما لها من تأثير إيجابي فعال على الأداء.
- ٦- الاهتمام بإتاحة الفرصة للمدربين لتنفيذ الأعمال المنوطة إليهم دون تدخل من قادتهم الأمر الذي ينعكس على زيادة ثقتهم في أنفسهم ويؤدي إلى ارتفاع مستويات الطموح لديهم.

- وفنون الرياضة، المجلد ٥٥، العدد ٥٥، ص ٤٤-٧٤، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة حلوان
- ٨- شوكت، محمد (٢٠١٩). القيادة في المجال الرياضي، دار امجد للنشر والتوزيع. جمهورية مصر.
- ٩- فوزي، احمد امين (٢٠١٣). سيكولوجية قيادة الفريق الرياضي، دار الفكر العربي، مصر.
- ١٠- قبقوب، عيسى (٢٠٢٤): أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم الابتدائي، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، سكرة، الجزائر.
- ١١- قدرابي، إبراهيم (٢٠٢٢). السلوك القيادي للمدرب وعلاقته بتماسك فريق لاعبي كرة الطائرة لبعض اندية ولاية جيجل (صنف الاكابر) مجلة الاداب والعلوم الاجتماعية، المجلد ١٩، العدد ١، ص ٢٦٣-٢٧٧.
- ١٢- محمود، ياسر عبد العظيم واخرون (٢٠٢٠). القيادة التحويلية وضغوط العمل في المجال الرياضي، ماستر للنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربية.
- ١٣- منصور، محمد احمد. (٢٠٢١) السلوك القيادي للمديرين الفنيين وعلاقته بدافعية الإنجاز لمدربي السباحة، مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها.