

The relationship between global leadership skills and career passion for evaluating youth forums from the perspective of sports workers

Abdul Ameer Abdul Azim Zuhair^{1,*}, Prof. Dr. Haitham Hussein Abd¹

¹ College of Physical Education and Sport Sciences, University of Babylon, Iraq.

* Corresponding author, Email: ameeradheem1@gmail.com

Received: 23/04/2023

Accepted: 07/05/2023

Abstract

This research aims to develop scales of global leadership skills and career passion from the perspective of sports workers in order to identify their level of administrative leaders in youth forums in the Middle Euphrates and to determine whether global leadership skills correlate with career passion for administrative leaders. The administrative authorities in the youth forums in the Middle Euphrates governorates (Babylon, Holy Karbala, Najaf, Diwaniyah), totaling (144), choose the research community. They represent (48) youth forums, and the research sample includes (130) sports supervisors to assess administrative leaders in youth forums. The global leadership skills scale consisted of (32) items representing (4) dimensions, namely (technological skills and institutional capabilities, individual personality skills, cultural diversity appreciation skills, and professional skills). The functional passion scale consisted of (20) items representing (2) dimensions, namely (harmonic passion, and compulsive passion). The two scales were applied to the research sample and a statistical bag (SPSS) was used to extract the results. Among the conclusions that the research reached was the existence of a direct significant correlation between global leadership skills and career passion among administrative leaders in youth forums in the Middle Euphrates. Among the recommendations that came out of the research is to strengthen global leadership skills in all its dimensions in youth forums. This is done through courses and developmental workshops held by the Ministry of Youth and Sports or its directorates.

Keywords: Global leadership skills, job passion, statistical portfolio.

مهارات القيادة العالمية وعلاقتها بالشغف الوظيفي لتقييم المنتديات الشبابية من وجهة نظر العاملين في الجانب الرياضي

عبد الامير عبدعظيم زهير^{1*}، أ.د هيثم حسين عبد¹

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بابل، العراق.

*البريد الالكتروني للمؤلف المراسل: ameeradheem1@gmail.com

الخلاصة

يهدف البحث الى بناء مقياسي مهارات القيادة العالمية والشغف الوظيفي من وجهة نظر العاملين في الجانب الرياضي للتعرف على مستواهم لدى للقيادات الادارية في المنتديات الشبابية بالفرات الاوسط، والتعرف على العلاقة الارتباطية ما بين مهارات القيادة العالمية والشغف الوظيفي لدى للقيادات الادارية، وتحدد مجتمع البحث من القيادات الادارية في المنتديات الشبابية بمحافظة الفرات الاوسط (بابل، كربلاء المقدسة، النجف الاشرف، الديوانية) والبالغ عددهم (144) قيادي اداري، يمثلون (48) منتدى شبابي، واشتملت عينة البحث على المشرفين الرياضيين والبالغ عددهم (130) مشرفاً رياضياً لتقييم القيادات الادارية في المنتديات الشبابية. وتكون مقياس مهارات القيادة العالمية من (32) فقرة يمثلن (4) ابعاد وهي (مهارات تكنولوجيه وقدرات مؤسسية، مهارات الشخصية العالمية، مهارات تقدير التنوع الثقافي، مهارات المهنية)، وتكون مقياس الشغف الوظيفي من (20) فقرة يمثلن (2) ابعاد وهي (الشغف التناغمي، الشغف القهري)، وتم تطبيق المقياسان على عينة البحث واستخدم الحقيبة الاحصائية (spss) لاستخراج النتائج، ومن الاستنتاجات التي خرج بها البحث وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين مهارات القيادة العالمية والشغف الوظيفي لدى القيادات الادارية في المنتديات الشبابية بالفرات الاوسط، ومن التوصيات التي خرج بها البحث تعزيز تعزيز مهارات القيادة العالمية بأبعادها كافة لدى ادارات المنتديات الشبابية وذلك من خلال الدورات والورش التطويرية التي تقيمها وزارة الشباب والرياضة او مديرياتها.

الكلمات المفتاحية: مهارات القيادة العالمية، الشغف الوظيفي، الحقيبة الاحصائية.

1-1 مقدمة البحث

لم تعد إدارة المؤسسات الرياضية تهدف إلى تسيير شؤون المؤسسة الرياضية بشكل روتيني وفق قواعد وتعليمات وإجراءات وأساليب تقليدية، بل أصبحت قيادة تهدف إلى توفير جميع الظروف والإمكانيات التي تساعد تحقيق الأهداف المنشودة، قادرة على الإبداع والتطوير في الوسائل والأساليب والإدارية والرياضية، وعلى ذلك فإن القيادة العالمية الرياضية تسعى إلى تعريف المجتمع بالثقافة العالمية، وإتاحة الفرصة للأفراد للمشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل لمناقشة القضايا العالمية وتأثيرها على العمل الرياضي، وتسعى إلى تنمية وتطوير المؤسسة الرياضية بتجويد مخرجاتها، وتنمية مهارات وقدرات العاملين، وتحقيق تنافسيتها، وتفاعلها مع المجتمع المحلي والعالمي، وزيادة الثقة والتعاون بين المؤسسة الرياضية والمجتمع، وان ما يميز القادة العالميين باهتمامهم المتنوعة وطموحهم العالي، ويمتلكون قدرات متميزة وغير عادية على معالجة المشكلات والسرعة والمرونة في التفكير والقدرة على إدارة العلاقات بين التغيرات المحيطة بالمجتمع والمؤسسات الرياضية.

يمارس العديد من الافراد نشاطاتهم اليومية سواء كانت الادارية او الرياضية مع شعورهم بالحماس الشديد او رغبة لا تقاوم او ميول بدرجة كبير نحو هذا النشاط المفضل ودائما ما تشعرهم هذه الممارسة بالمتعة والانجذاب، وهذا ما يكسبهم من ممارسة هذه الانشطة خبرات متنوعة ونتائج ايجابية وشعورهم بالأداء المثالي، وأن الشغف عند الادارات في المنتديات الشباب له دور كبير في التنبؤ بالمستوى العالي للأداء، وذلك لأن الشغف يقودهم إلى استثمار أوقات طويلة في الممارسة والتدريب لتحسين مهاراته ورفع مستوى أدائه وان الشغف مكون دائم وليس وقتي ويزودهم بالطاقة والمجهود والثبات لممارسة انشطتهم المحببة بمستوى مرتفع. من كل ما تقدم فإن الدراسة الحالية ستعمل على الاجابة عن الاسئلة الاتية :

- ما واقع المهارات القيادية العالمية لإدارات المنتديات الشبابية في الجانب الرياضي للمنتديات الشبابية بالفترات الاوسط ؟
- ما واقع الشغف الوظيفي لإدارات المنتديات الشبابية بالفترات الاوسط ؟
- ما واقع المهارات القيادية العالمية والشغف الوظيفي لتقييم المنتديات الشبابية من وجهة نظر المشرفين الرياضيين في الجانب الرياضي ؟
- ما طبيعة العلاقة بين المهارات القيادية العالمية والشغف الوظيفي لتقييم المنتديات الشبابية من وجهة نظر المشرفين الرياضيين في الجانب الرياضي ؟

2- منهجية البحث :

استعمل المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والدراسات المعيارية والارتباطية .

1-2 مجتمع البحث وعينته :

اشتمل مجتمع البحث على القيادات الادارية في المنتديات الشبابية بمحافظة الفرات الاوسط (بابل ، كربلاء المقدسة ، النجف الاشرف ، الديوانية) والبالغ عددهم (144) قيادي اداري ، بعد تحديد ملامح مجتمع البحث لجأ الباحث إلى اختيار عينة مناسبة منه تمهيداً لتطبيق البحث عليه، حيث كانت عينة البحث من المشرفين الرياضيين في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الاوسط والبالغ عددهم (130) مشرفاً موزعون على المحافظات (النجف الأشرف – كربلاء المقدسة – بابل – الديوانية)، واختار الباحث عينة بحثه من (120) مشرفاً رياضياً بنسبة بلغت (92.31%).

2-3 إجراءات بناء مقياسي مهارات القيادة العالمية والشغف الوظيفي :

حددت (4) ابعاد لمقياس مهارات القيادة العالمية و (2) ابعاد لمقياس الشغف الوظيفي وعرضها على مجموعة من الأساتذة الخبراء المختصين في القياس والتقويم وعلم النفس الرياضي وعددهم (13) لبيان صلاحيتها من عدمه والاهمية النسبية لكل بعد، وظهرت جميع الأبعاد معنوية، إذ كانت فيها قيم (sig) اقل من (0.05)، وجاءت جميع قيم درجات الاهمية النسبية بشكل مقبول لأنها اكبر من المحك البالغ (52.778)، وبعدها تم استخراج عدد الفقرات لكل مقياس وتوزيعها على الأبعاد وفقاً للنسبة المئوية للاهمية النسبية، واستعملت بدائل الإجابة الخماسية (درجة عالية جداً، درجة عالية، درجة متوسطة، درجة مقبولة، درجة غير مقبولة) ومفتاح التصحيح للفقرات الايجابية (1,2,3,4,5) وللفقرات السلبية (5,4,3,2,1).

الجدول (1) : عدد الفقرات لابعاد مقياسي البحث

ت	ابعاد مقياس مهارات القيادة العالمية	عدد الفقرات	ابعاد مقياس الشغف الوظيفي	عدد الفقرات
1	مهارات تكنولوجيه وقدرات مؤسسية	7	الشغف التناغمي	10
2	مهارات الشخصية العالمية	10	الشغف القهري	10
3	مهارات تقدير التنوع الثقافي	7		
4	مهارات المهنية	8	المجموع	20
	المجموع	32		

4-2 التجربة الاستطلاعية للمقياسين :

طبق المقياسين على عينة استطلاعية وبالغثة (16) مشرفاً وذلك في يوم الأحد الموافق (2022/2/13). في قاعة مديرية الشباب والرياضة في محافظة بابل ، واتضح أن متوسط الوقت المستغرق للإجابة عن المقياسان (20) دقيقة ، وبذلك أصبح المقياسان بتعليماتهما وفقراتهما جاهزان للتطبيق من أجل التحليل الإحصائي للفقرات .

5-2 تطبيق المقياسين على عينة البناء :

وطبق المقياس على عينة البناء البالغ عددهم (120) مشرفاً رياضياً ، وذلك من خلال توزيع الاستبيانات على المنتديات الشبابية في مديريات الشباب والرياضة لمحافظة (بابل، كربلاء ، النجف، الديوانية) ، وذلك في المدة من يوم الثلاثاء الموافق (2022/3/15) الى يوم الأربعاء الموافق (2022/4/13) .

6-2 التحليل الإحصائي للمقياسين :**أولاً : القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) :**

للكشف عن القدرة التمييزية لفقرات المقياس استعمل أسلوب المجموعتين الطرفيتين ، إذ يعد هذا الأسلوب من الأساليب المناسبة لتمييز الفقرات ، وتحققت قدرة الفقرة على التمييز باستخدام هذا الأسلوب عن طريق عينة التحليل الإحصائي البالغة (108) مشرفاً رياضياً ، ولحساب القدرة التمييزية للفقرات ، اتبعت الخطوات الآتية :

- ترتيب الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة في المقياس .
 - تعيين ما نسبته (27%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا و(27%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا ، لأن هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز ، إذ بلغ عدد الاستثمارات عند كل مجموعة (29) استثماراً ، واستبعاد نسبة (46%) الوسطى وعددها (50) استثماراً .
 - حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس باستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية (spss) وعدت قيمة مستوى الدلالة دالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات .
- وتراوح مدى الدرجات للمقياس للمجموعة العليا بين (148-136) درجة بينما تراوح مدى الدرجات للمجموعة الدنيا بين (112-105) درجة ، وتبين أن مستوى الدلالة لجميع الفقرات هي أقل (0.05) عند درجة حرية (56) ، ما عدا فقرتين وهي فقرات مقياس الشغف الوظيفي جميعها مميزة ما عدا فقرتين وهي (11، 18) إذ كان مستوى الدلالة أكبر من (0.05) وبذلك تكون عدد الفقرات المميزة لمقياس الشغف الوظيفي (18) فقرة .

ثانياً : معامل الاتساق الداخلي :**أ- علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس :**

استعمل معامل (بيرسون) من أجل التحقق من الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس ، وتبين أن قيمة (sig) لجميع فقرات مقياس مهارات القيادة العالمية هي أقل من (0.05) وذلك لأن مستوى الدلالة لجميع الفقرات هي أقل من (0.05) عند مستوى دلالة (106) وبذلك تكون عدد الفقرات المعنوية للمقياس (30) فقرة ، وفي مقياس الشغف الوظيفي أيضاً كانت جميع الفقرات معنوية ما وبذلك تكون عدد الفقرات المعنوية للمقياس (18) فقرة .

ب- علاقة ارتباط درجة الفقرة بدرجة البعد الكلية :

تقوم هذه الطريقة على إيجاد معامل الارتباط البسيط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، وتؤكد من دلالة معنوية الارتباط ، معنوية الارتباطات بين درجة الفقرة ودرجة البعد الكلية للمقياس ، وذلك لأن مستوى الدلالة للبعدين هي أقل من (0.05) ، ودرجة حرية (56) ، وبذلك تكون جميعها معنوية .

ج- علاقة الارتباط بين درجات الأبعاد ودرجة المجموع الكلي للمقياس :

يُيجاد هذا النوع عن طريق استعمال معامل ارتباط (بيرسون) بين الدرجة الكلية للبعد الواحد والدرجة الكلية للمقياس ، وأظهرت أن المقياسان يتميزان بارتباط عالي مع الأبعاد الممثلة لها ، وذلك لأن قيمة (sig) لجميع الأبعاد هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وذلك لأن مستوى الدلالة للبعدين هي أقل من (0.05) ، ودرجة حرية (56) .

7-2 الخصائص السيكومترية للمقياسين :**أولاً- صدق المقياس :**

أ- صدق المحتوى (المضمون) : تحقق هذا النوع من الصدق عندما عُرض مقياسي مهارات القيادة العالمية والشغف الوظيفي بإبعاده وفقراته وبدائله على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم النفس الرياضي والقياس والتقويم لإقرار صلاحية الأبعاد والفقرات .

ب- الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي) : تحقق هذا الصدق في مقياسي مهارات القيادة العالمية والشغف الوظيفي عن طريق التحليل الإحصائي لفقرات المقياسين وذلك عن طريق إيجاد معاملات التمييز بواسطة المجموعتان الطرفيتان والاتساق الداخلي .

ثانياً- ثبات المقياس :

أ- طريقة التجزئة النصفية : جَزأت فقرات المقياسان إلى فقرات فردية وأخرى زوجية ، وحسب تباين الفقرات الفردية والزوجية وأخصاعها لمعامل (F) التباين للتأكد من تجانس النصفين ، في مهارات القيادة العالمية بلغ معامل الثبات نصف الاختبار (0.836) وبلغ معامل الثبات الكامل (0.911) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس ، وفي مقياس الشغف الوظيفي بلغ معامل الثبات نصف الاختبار (0.722) وبلغ معامل الثبات الكامل (0.839) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس .

ب . طريقة الفا كرونباخ : معادلة تطبيق في حالة الاستجابة على الفقرة متعددة الاختيار ، أي أن يكون للفقرة الواحدة عدد كبير من الدرجات المحتملة ، إذ بلغ معامل الثبات لمقياس مهارات القيادة العالمية (0.921) ولمقياس الشغف الوظيفي (0.675) .

- 8-2 الوسائل الاحصائية المستخدمة في البحث :
اعتمد على البرنامج الاحصائي (spss) في استعمال القوانين الإحصائية .
3- عرض نتائج مقياس مهارات القيادة العالمية :

الجدول (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة ودلالاتها لابعاد مقياس مهارات القيادة العالمية

ترتيب الأبعاد	الأهمية النسبية	النتيجة	مستوى الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	الانحراف المعياري	وسط فرضي	الوسط الحسابي	أبعاد المقياس
الثاني	79.07%	معنوي	0.000	19.259	2.620	15	19.768	مهارات تقنية وقدرات مؤسسية
الأول	80.61%	معنوي	0.000	23.472	4.646	30	40.304	مهارات الشخصية العالمية
الرابع	77.53%	معنوي	0.000	16.573	3.917	21	27.134	مهارات تقدير التنوع الثقافي
الخامس	75.09%	معنوي	0.000	16.488	3.874	24	30.036	المهارات المهنية
الثالث	78.16%	معنوي	0.000	23.857	12.084	90	117.241	مقياس مهارات القيادة

يتبين من الجدول (2) نتائج مقياس مهارات القيادة العالمية وابعاده , وبعد مقارنة الوسط الحسابي بالوسط الفرضي تبين أن المقياس وابعاده اعلى من الوسط الفرضي , ولاختبار دلالة هذه الفروق إحصائياً استعمل الاختبار التائي (t-test) للعينة الواحدة , ظهرت القيمة التائية المحسوبة للمقياس وابعاده ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (111) .
3-1 تحديد المستويات المعيارية لمقياس مهارات القيادة العالمية :
تم تحويل الدرجات الخام التي حصلنا عليها من طريق تطبيق مقياس مهارات القيادة العالمية على (112) مشرفاً رياضياً , واستخرجت خمسة مستويات للمقياسين والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3) :المستويات المعيارية وحدود الدرجات الخام والمعيارية والنسب المثالية والمتحققة والعدد المثالي والمتحقق لمقياس مهارات القيادة العالمية

المستويات	العالى جداً	العالى	المتوسط	المنخفض	المنخفض جداً
حدود الدرجة الخام	401- فأعلى	-139612	5 – 12111	10 - 179	فأدنى -96
حدود الدرجة المعيارية	69 – 80	57 - 68	45 – 56	33 – 44	21 - 32
النسبة المثالية	4.862%	24.522%	40.962%	24.522%	4.862%
العدد المثالي	5	28	46	28	5
العدد المتحقق	4	26	40	42	صفر
النسبة المتحققة	3.562%	23.152%	35.618%	37.399%	صفر

يفسر الباحث هذه النتائج بأن القيادات في المنظمات الشبابية يمثلون القيم والمبادئ العالمية في أدوارهم وممارساتهم ؛ حيث يفهمون خصائص الشخصية العالمية وأنها تمكنهم من قيادة مؤسساتهم نحو التميز والتنمية المستدامة من خلال مواكبتهم للمتغيرات العالمية وتوظيفها لخدمة المنظمات الشبابية، وفهم الثقافات العالمية، ووضع التصورات المستقبلية لمندياتهم واستثمار القدرات البشرية بما يخدم أهداف المنتدى والمجتمع، وان هذه القيادات تتميز بالتواضع والنزاهة والمصادقية في أقوالهم وأفعالهم، ولديهم قناعة قوية بالتغيير من

أجل صالح المنتديات الشبابية ويمتلكون الشجاعة والإصرار على متابعة وتحقيق الأهداف ويتميزون بالعقلية العالمية الناقدة وذات التفكير والمنظور النظمي، وينطلقون من تفكير استراتيجي ومنظور عالمي وعميق، ولديهم مرونة في فهم الآخر والتكيف مع الثقافات العالمية وكل هذه المهارات تمكن القيادات في المنتديات الشبابية من تقبل الآخرين والاستماع إليهم. وعدم الترفع على الآخرين؛ مما يجعلهم قوة حسنة لجميع منسوبي المنتدى.

ويرى الباحث أن القيادات في المنتديات الشبابية يستخدمون التقنية ووسائل التواصل الاجتماعي، وقد تبدو تلك النتيجة طبيعية في ظل الثورة العلمية والتكنولوجية التي يشهدها العالم وان استخدام التكنولوجيا الرقمية وأدوات التواصل الاجتماعي، وتوظيف التقنيات الحديثة في تنفيذ مهام القيادة العالمية، وهو ما يعني قدرة القيادات على استخدام الإنترنت والأجهزة الإلكترونية بشكل سليم وتوظيفها في خدمة المنتدى، والقيام بالمهام بطرق جديدة ومبتكرة، وهو ما ينعكس على جودة الأداء بالمنتدى. وهذا يتفق مع ما جاء به Heath; (Martin; Shahisaman, 2016, 168) أن القادة العالميين يتصرفون بطريقة تشاركية، والعمل بثقة، ولديهم القدرة على التحفيز الفكري، وتحسين ظروف العمل، والحضور القوي، ومهارات التواصل الرائعة، والتوجه نحو المخاطر، والطموح والتواضع والاحلاص، والتفاوض، وقبول التعقيدات، والحساسية للمشكلات، والانضباط وتوجيه المهام والعلاقة القوية مع المرؤوسين، ويمكنهم زيادة إنتاجية بيئة العمل.

2-3 عرض نتائج مقياس الشغف الوظيفي:

الجدول (4) :الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) المحسوبة ودلالاتها لابعاد مقياس الشغف الوظيفي

ترتيب الابعاد	الاهمية النسبية	النتيجة	مستوى الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	الانحراف المعياري	وسط فرضي	الوسط الحسابي	أبعاد المقياس
الاول	76.55%	معنوي	0.000	16.595	5.378	30	38.277	الشغف التناغمي
الثالث	63.62%	معنوي	0.000	8.170	1.874	24	25.446	الشغف القهري
الثاني	70.80%	معنوي	0.000	17.350	5.931	54	63.723	مقياس الشغف

يبين من الجدول (4) نتائج مقياس الشغف الوظيفي وأبعاده , وبعد مقارنة الوسط الحسابي بالوسط الفرضي تبين أن هناك فروقا ظاهرة لذا تم اختبارها بالاختبار التائي (t-test) للعينة الواحدة للتعرف على الدلالة الإحصائية لهذه الفروق عند درجة حرية (111) ومستوى دلالة (0.05) , وظهر ان هناك فروقا معنوية للمقياس وأبعاده لان مستوى الدلالة كان اقل من (0.05) مما يعني ان العينة لديها مستوى جيد من الشغف الوظيفي .

3-3 تحديد المستويات المعيارية لمقياس الشغف الوظيفي :

تم تحويل الدرجات الخام التي حصلنا عليها من طريق تطبيق مقياس الشغف الوظيفي على (112) مشرفا رياضيا , واستخرجت خمسة مستويات للمقياسين والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5) :المستويات المعيارية وحدود الدرجات الخام والمعيارية والنسب المثالية والمتحققة والعدد المثالي والمتحقق لمقياس الشغف الوظيفي

المستويات	العالي جداً	العالي	المتوسط	المنخفض	المنخفض جداً
حدود الدرجة الخام	75- فأعلى	74-68	67 - 61	60 - 54	فأدنى -53
حدود الدرجة المعيارية	69 - 80	57 - 68	45 - 56	33 - 44	21 - 32
النسبة المثالية	4.862%	24.522%	40.962%	24.522%	4.862%
العدد المثالي	5	28	46	28	5
العدد المتحقق	6	24	39	43	صفر
النسبة المتحققة	5.343%	21.371%	24.727%	38.289%	صفر

ويفسر الباحث هذه النتائج بأن المشرفين الرياضيين يتمتعون بدرجة عالية من الشغف الوظيفي ويرجع إلى أن هؤلاء المشرفين قد حددوا أهدافهم، واختاروا بمحض إرادتهم العمل في المجال الرياضي وأن هذا العمل بالنسبة لهم قيمة في حد ذاتها، وتشبع حاجاتهم الأساسية ، فالاستمرار في المجال الرياضي مؤشر على الكفاءة الادارية، وأنهم مستقلون في اتخاذ قراراتهم،

واستمرار لجودة الترابط مع الأقران ، وخاصة في العمل الإداري الرياضي ، واستمرارهم في هذا المجال يعكس حالة من الشغف التناغمي والفضول المعرفي لاكتساب المعلومات والخبرات الإدارية في عملهم، وهذا ما أشار إليه (مرعي سلامة بونس، 2021) ان ارتفاع مستوى الشغف التناغمي من خلال ممارسة النشاط الرياضي المحبب وكذلك الى تحسين جودة العلاقات الاجتماعية بالآخرين كما ان الشغف التناغمي يؤثر بشكل مباشر في طريقة ممارسة النشاط البدني وبشكل غير مباشر على نوعية العلاقات الاجتماعية مع الآخرين لذلك فان التأثير الإيجابي يقوى المشاركة الإيجابية تجاه الآخرين (التواصل ، الانفتاح ، التفاعل، التعامل) والذي يؤدي بدوره الى جودة العلاقات الاجتماعية.

وجاءت نتائج الشغف القهري بدرجة متوسطة او بدرجة اقل من الشغف التناغمي، وهذا يعني أن أفراد العينة لديهم قدر من هذا النمط من الشغف، وهذا يفسر الطبيعة الثنائية لمفهوم الشغف، ويتفق مع ما ذكره (Schellenberg et al, 2019) من أنه يمكن تناول الشغف كبعدين منفصلين، وأن الأفراد أنفسهم قد يمرون بخبرة الشغف في كل البعدين، ويحصلون على درجات متفاوتة في كل بعد. وهذا يتفق مع ما جاء به (R.J. Vallerand, 2015) ان الشغف القهري يتمثل في الصراع مع جوانب الحياة الأخرى والتي تكون نتاجاً سلبية (غير محببة) ، ويعيق بالتالي عملية التكيف او يضعف).

4-3 علاقة الارتباط بين مقياس مهارات القيادة العالمية والشغف الوظيفي

الجدول (6) :معامل الارتباط بين مقياس مهارات القيادة العالمية والشغف الوظيفي

المتغيرات	مهارات القيادة العالمية	الشغف الوظيفي	مستوى الدلالة	النتيجة
مهارات القيادة العالمية	1		0.000	معنوية
الشغف الوظيفي	0.809	1	0.000	معنوية

يتبين من الجدول (6) معنوية الارتباط بين مهارات القيادة العالمية و الشغف الوظيفي وهذا يدل على العلاقة القوية الطردية بينهم والتي تكون على نحو ايجابي , أي كلما زادت مهارات القيادة العالمية زاد الشغف الوظيفي. وتفسر معنوية العلاقة بين مهارات القيادة العالمية والشغف الوظيفي بأن مهارات القيادة العالمية تعد بأنها العمليات والإجراءات التي من خلالها يؤثر الفرد في مجموعة من المكونات الداخلية والخارجية ومتعددة الثقافات، للوصول إلى التميز (Reiche, et al., 2016) ، "بأن الشغف الوظيفي ميلاً قوياً نحو ممارسة النشاط المحبب ويتطلب توظيف الوقت والطاقة والذي يكون جزء من هوية الفرد وبالتالي فان الشغف هو مكون دائم وليس عابر كالانفعال وهو الذي يزود الفرد بالطاقة والمجهود والثبات لممارسة النشاط بمستوى مرتفع".

ويفسر الباحث معنوية العلاقة بين مهارات القيادة العالمية و الشغف الوظيفي بان القيادة يتم بواسطتها التوجيه او التأثير في افكار او مشاعر الآخرين او في سلوكهم وان لها هدف محدد بمعنى توجيه سلوك الافراد نحو تحقيق غرض معين. وان الافراد الذين يتميزون بدرجة عالية من الشغف يكون لديهم رغبة وطموح عالي بممارسة اعمالهم والابداع في هذه الاعمال ، وان ممارستها لعملها له متعة ومعنى ويكون له اثر ايجابي مما يؤدي الى تحقيق الطموح وتنظيم الذات وبدورها تؤدي الى نتائج جيدة ومحبة لها.

1-4 الاستنتاجات :

1. اظهرت النتائج معنوية الفروق في مقياس مهارات القيادة العالمية وابعاده ولصالح الوسط الحسابي المتوقع .
2. اظهرت النتائج في مقياس مهارات القيادة العالمية ان بعد مهارات الشخصية العالمية كان في المرتبة الاولى ومهارات تكنولوجياية وقدرات مؤسسية الثانية والمقياس الكلي بالمرتبة الثالثة مهارات تقدير التنوع الثقافي بالمرتبة الرابعة و المهارات المهنية بالمرتبة الخامسة .
3. اظهرت النتائج معنوية الفروق في مقياس الشغف الوظيفي وابعاده ولصالح الوسط الحسابي المتوقع .
4. اظهرت النتائج في مقياس الشغف الوظيفي ان بعد الشغف التناغمي كان في المرتبة الاولى والمقياس الكلي في المرتبة الثانية والشغف القهري بالمرتبة الثالثة.
5. اظهرت النتائج بأن ادارت المنتديات تمتلك مستويات جيدة في مهارات القيادة العالمية الشغف الوظيفي .
6. ظهور علاقة ارتباط طردية قوية ذات دلالة احصائية معنوية بين مهارات القيادة العالمية الشغف الوظيفي لإدارات المنتديات الشبابية .

2-4 التوصيات :

1. اهتمام ادارات المنتديات الشبابية في ابعاد مهارات القيادة العالمية من أجل الارتقاء بعملها الإداري لما لها من تأثيرات مباشرة وغير مباشرة بالشغف الوظيفي لدى ادارات المنتديات الشبابية.
2. تعزيز مهارات القيادة العالمية بأبعادها كافة لدى ادارات المنتديات الشبابية وذلك من خلال الدورات والورش التطويرية التي تقيمها وزارة الشباب والرياضة او مديرياتها .
3. الاهتمام بإدارات المنتديات الشبابية من ذوي الشغف الوظيفي وتوكلهم بالمهام التي تعود بالنفع للمجتمع لما يتميزون به من كفاءة وأمانة وجدية في العمل .

4. تعزيز الدعم المعنوي والمادي لإدارات المنتديات الشبابية من أجل تكوين شغف وظيفي عالي ورؤية تفاؤلية للمستقبل والتعامل مع مواقف الحياة.
5. حث إدارات المنتديات الشبابية للمشاركة في الدورات والورش التي تقيمها مؤسسات دولية سواء كان حضوريا او الكترونيا من أجل الارتقاء بمستوى مهاراتهم القيادية .
6. الاستفادة من مقاييس البحث الحالي بوصفهم أداة موضوعية من الباحث في تقييم إدارات المنتديات الشبابية للباحثين في بحوثهم ودراساتهم.
7. عمل إدارات المنتديات الشبابية على تنسيق وتوحيد الجهود بصورة جماعية في العمل الإداري لتحقيق الخطط الاهداف المرجوة.

References

1. صفاء جابر شاهين و رشا محمد اشرف و زهراء عبدالمنعم الشرقاوي و مرعي سلامة يونس: (الاعداد النفسي للرياضيين نماذج نظرية وتطبيقات)، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر ، 2020.
2. مرعي سلامة يونس (علم النفس الايجابي في المجال الرياضي)، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2021.
3. Heath, K.; Martin, L.; Shahisaman, L. (2016). Global Leadership Competence: The Intelligence Evolution of a Great Leader. Presented at the International Center for Global Leadership Conference, Placencia, Belize, Journal of Global Leadership, 168.
4. Reiche, B.; Bird, A.; Mendenhall, M.; Osland, J. (2016). Contextualizing Leadership: A Typology of Global Leadership Roles. Journal of International Business Studies, 1-22
5. Schellenberg, B., Verner-Filion, J., Gaudreau, P., Bailis, D., Lafrenière, M., & Vallerand, R. (2019). Testing the dualistic model of passion using a novel quadripartite approach: A look at physical and psychological well-being. Journal of Personality, 87, 63-180.
6. Vallerand, R. J. (2015). The psychology of passion: A dualistic model. In Series in positive psychology.

ت	الفقرات	درجة عالية جدا	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة مقبولة	درجة غير مقبولة
1	تشجع ادارة المنتدى على المشاركة في المؤتمرات والدورات المحلية والعالمية					
2	تضع ادارة المنتدى الخطط والبرامج بصورة تلائم الانشطة الرياضية العالمية					
3	تدعم ادارة المنتدى روح التنافس بين المشرفين وتكرم المتميزين					
4	يرصد القائمون على العمل في المنتديات افضل الممارسات الاكاديمية للاستفادة منها					
5	تقارن ادارة المنتدى انجازاتها بنماذج اقليمية وعالمية متميزة					
6	تتميز ادارة المنتدى بالنزاهة والمصداقية في عملها					
7	تحترم ادارة المنتدى القيم والمبادئ العالمية					
8	تعمل ادارة المنتدى على التغيير والتطوير من اجل الارتقاء بالواقع الرياضي للشباب					
9	تعمل ادارة المنتدى على تحقيق اهداف الخطط الموضوعية					
10	لدى ادارة المنتدى المرونة بالعمل في التكيف مع الثقافات الرياضية العالمية					
11	تتميز ادارة المنتدى بالعقلية ذات التفكير والمنظور النظمي					
12	لدى ادارة المنتدى رؤية مستقبلية تتفق مع اتجاهات وقضايا الشباب العالمية					
13	لدى ادارة المنتدى توجه للتعلم والتجربة للاستفادة من الخبرات العالمية					
14	لدى ادارة المنتدى روح المبادرة والمغامرة في تنفيذ الانشطة الرياضية					
15	تقيم ادارة المنتدى ورش عمل ودورات لمواكبة التطورات الرياضية					
16	تحافظ ادارة المنتدى على اخلاقيات العمل العالمية					
17	لدى ادارة المنتدى فلسفة تربوية واضحة في ضوء المتغيرات الرياضية العالمية					
18	تعمل ادارة المنتدى في تحقيق مبدأ المساواة في ممارسة الانشطة من قبل جميع افراد المجتمع					
19	يساهم التخطيط الذي تضعه ادارة المنتدى في تفاعل المنتمين مع الثقافات العالمية					
20	تعمل ادارة المنتدى على ترجمة الافكار العالمية لواقع ملموس في انشطتها					
21	تتبنى ادارة المنتدى مواقف غير تقليدية لمعالجة المشاكل والمعوقات التي تواجهها					
22	ادارة المنتدى تمتلك المعرفة الواسعة بمهام القيادة					
23	تهتم ادارة المنتدى بمتابعة كل ما هو جديد في النواحي الرياضية والإدارية العالمية					
24	تمتلك ادارة المنتدى معارف بالسياسات الرياضية والإدارية الدولية					
25	لدى ادارة المنتدى ادراك جيد والتصور الامثل لعناصر العملية الادارية (تخطيط – تنظيم – الرقابة- التقييم)....					
26	تعتمد ادارة المنتدى على التخطيط الاستراتيجي في عملها لتحقيق اهدافها بالمستقبل.					
27	تهتم ادارة المنتدى بمتابعة القضايا الفنية والثقافية الرياضية العالمية					
28	تتبع ادارة المنتدى اجراءات ادارية رياضية وفنية وعلمية حديثة وجديدة لجذب المنتمين اليها					

					تهتم ادارة المنتدى بالتطوير والتدريب المستمر للمشرفيين الرياضيين	29
					ادارة المنتدى تمتلك المعرفة الواسعة بمهام القيادة	30

ملحق (2) مقياس الشغف الوظيفي

ت	الفقرات	درجة عالية جدا	درجة عالية	درجة متوسطة	درجة مقبولة	درجة غير مقبولة
1	ادارة المنتدى تضع أنشطة تتلائم مع الأنشطة الحياتية العامة للأفراد					
2	التنوع والابتكار في أنشطة المنتدى تعمل كوسيل جذب للمنتمين					
3	ممارسة عمل ادارة المنتدى تبرز الجوانب المفضلة لشخصيتها					
4	ادارة المنتدى عند تنفيذها الأنشطة تجعل المنتمين يمارسون تجارب عديدة عند ممارستهم نشاطهم المفضل					
5	ادارة المنتدى تعمل على تلبية رغبات وحاجات المنتمين عند وضعها للأنشطة					
6	تنسجم الأنشطة المفضلة مع الجوانب الشخصية للإدارة المنتدى					
7	لدى ادارة المنتدى الثقة في التعامل مع الاحداث الغير متوقعة اثناء عملها					
8	ادارة المنتدى تدعم العمل بروح الفريق الواحد					
9	تنسجم رؤية ادارة المنتدى مع الاعمال التطوعية عند تنفيذ الأنشطة					
10	يقوم عمل ادارة المنتدى على الاحترام المتبادل					
11	الأنشطة المفضلة لدى ادارة المنتدى تسيطر على تفكيرها بشكل شبه دائم					
12	ادارة المنتدى عند تنفيذها للأنشطة ينتابها شعور بالاستمتاع والبهجة					
13	تمتلك ادارة المنتدى الرغبة في ممارسة عملها دون غيره					
14	ادارة المنتدى تشعر بالتسلية والترفيه دون قدرتها على المقاومة عند ممارستها للأنشطة المفضلة لديها					
15	تتحكم الأنشطة المفضلة لدى ادارة المنتدى في شخصيتها					
16	تعمل ادارة المنتدى على تلبية رغبات الموظفين والدعم لعملهم					
17	ادارة المنتدى تخصص الكثير من الوقت لنشاط معين دون غيره					
18	تعتقد ان أنشطة ادارة المنتدى المفضلة مهمة لها في عملها					