

بناء مقياس القيادة الملهمة لدي أخصائي الرياضة للجميع

أ.م.د. محمد سعيد محمد السيد

استاذ مساعد بقسم الترويج الرياضية بكلية

التربية الرياضية للبنين بالقاهرة

المقدمة ومشكلة البحث

تعتبر القيادة من اهم عناصر العمل الايجابي ، حيث تهدف الي التأثير في سلوك العاملين افرادا وجماعات وتنسيق جهودهم بما يكفل تحقيق الاهداف المنشودة .حيث يذكر الدير Aldair (٢٠١٢) الي ان القيادة في المقام الاول علم يلي ذلك التجربة والخطأ والنجاح والفشل ، ثم يأتي بعد ذلك التأمل والتنمية الذاتية ، ويرجع الاهتمام بموضوع القيادة لان القائد الجيد يمكنه قيادة مجموعة كبيرة من التابعين مهما كان التفاوت في مهاراتهم وقدراتهم . (٦ : ٣٩)

ولقد تطورت القيادة عبر العصور من احد اشكال السيطرة التي من خلالها يقبل المرؤوسين راضين ام غير راضين التوجيه والرقابة من شخص اخر الي عملية تأثير في سلوك الافراد تتحقق فاعليتها نتيجة الخواص الشخصية للقائد وطبيعة الافراد ومتطلبات الموقف . (جرينبرج ٢٠٠٤) لذا ظهرت العديد من الاساليب القيادية الحديثة كالقيادة التحويلية وقيادة المعاملات والقيادة الملهمة . (٢ : ٥٦٨)

وقد عرفت ميريام ويبستر Merriam Webster (٢٠٠٦) الالهام بانه " غرس تأثير روحي يسري فى العقل والروح ، علما بان كلمة يلهم من اصل لاتيني Inspire ، ويلهم يعنى ييث الحياة او يمنح الحياة الي اوصال الاخرين . (١٣ : ٣)

ويري جوسي Joyce (٢٠٠٩) ان القيادة الملهمة Inspirational Leadership نمط من انماط القيادة يتطلب من القائد ان تتوفر لديه العزيمة التي تجعله يفكر فى التابعين ويضعهم نصب عينيه قبل ان يفكر فى نفسه ، والقدرة على توجيه التابعين نحو الاداء ، والمبادرة للاعتذار والاعتراف بالخطأ عند عمله ، والمرونة للتغيير عندما يحتاج الامر اليه. (١٢ : ٣)

هذا ويعرف فانج Fang (٢٠١٣) القيادة الملهمة Inspirational Leadership بأنها "قدرة القائد على إحداث تغيير إيجابي في الذات لدى الممارسين، تحديد عوامل المخاطرة، إدارة الوقت بشكل جيد، التعامل بمصادقية ووضوح وشفافية في عرض الذات، التجديد المستمر للتواصل مع الممارسين ، استثارة وتحفيز الممارسين. (١١ : ٧٨)

كما يشير باس Bass (٢٠٠٧) الي ان القائد الملهم هو ذلك القائد المطلع المستتير الذي يشعر بالمشكلات قبل حدوثها ، ومن خلال ذلك تبني الثقة فيه ، حيث تنشأ الثقة فى القائد الملهم من خلال تعامله مع الاحداث والاشياء ومشاركته لتابعيه فى الامور المختلفة . (٧ : ٢١)

ويضيف ساجيستي Sagaciti (٢٠٠٩) ان القائد الملهم يتسم بكونه لديه رؤية يحاول تطويرها مع تابعيه ، وخطة فعالة لتحقيق رؤيته ، ويقود من خلال كونه مثلا اعلي لتابعيه ، ويطور وينمي تابعيه ، ويركز على بناء الثقة بينه وبين تابعيه ، فضلا عن رغبته المستمرة فى التعلم وشجاعته فى الوقوف امام الصعاب . (١٥ : ٨٩)

كما يذكر شيلديوري Chelladurai (٢٠٠٧) ان القائد الملهم هو الذي يستطيع صياغة رؤية مشتركة ، ويحفز عن طريق نفوذ الإقناع والتأثير ولديه القدرة على الاتصال الملهم Inspirational Communication من اتصال لفظي وغير لفظي، بيئي، طرق ووسائل مبدعة، الاستماع النشط وتقدير الموقف للوصول للهدف، التجديد المستمر، ورسم صورة كلية أو خارطة للعمل ، جذب انتباه الممارسين والتعزيز الاجتماعي الإيجابي والتنوع فى السلوك القيادي، التغذية المرتدة، التدعيم الإيجابي ، ويميز بين السلوك الفعلي له، والسلوك المطلوب القيام به (٨ : ٢٧)

ويري الباحث بعد الاطلاع على الدراسات العربية والاجنبية ان مفهوم القيادة الملهمة يعتبر مفهوما حديثا ولم يدرس بكثرة فى الادبيات الاجنبية فضلا عن ندرة الدراسات العربية فى هذا المجال ، كما أنه توجد العديد من الدراسات والأبحاث التى تناولت موضوع الرياضة للجميع ، وسعت اغلب هذه الدراسات الى التعرف على أهداف الرياضة للجميع لدى الممارسين أو لوضع استراتيجيات للرياضة للجميع فى الدول المختلفة أو بهدف التعرف على تأثير ممارسة أنشطة الرياضة للجميع على نواحي متباينة صحياً ونفسياً واجتماعيا وبدنياً، او تحديد اهم الكفايات لأخصائي الرياضة للجميع ، او التعرف على برامج التدريب اثناء الخدمة لهم الا ان هذه الدراسات لم تتطرق الي اخصائي الرياضة للجميع كقائد له دور حيوي وهام فى اشباع حاجات الممارسين وادارة وحدات الممارسة فهو المحرك الاساسي والمسئول الاول عن حصائل ونتائج الاداء ، ويرى الباحث انه من التصنيفات الحديثة لنظريات القيادة تصنيف يعتمد على مجموعة من العوامل ، يركز العامل الاول على الكفاءة والفاعلية وسرعة الأداء والإنجاز، التجديد المستمر لتحقيق العوائد والنتائج المرجوة، اما العامل الثاني ، فيركز على الموهبة الفطرية وسمات الممارسين، فى حين يركز العامل الثالث على القائد المسيطر صاحب القرارات المتفردة المدروسة، ، أما العامل الرابع (مهارات وكفايات القيادة) فهو يعمل على أساس استثارة وتحفيز طاقات الممارسين، الثقة المتبادلة، التعاونية، فهو يعتمد على بناء الممارسين ، ويعد العامل الرابع والذي يعبر عن القيادة الملهمة

Inspirational Leadership هو الذي يحقق فعالية ونجاحاً مستمراً لاختصاصي الرياضة للجميع تبدأ من مرحلة التخطيط مروراً بمرحلة التنفيذ وصولاً لمرحلة التقويم ، لذا يحاول الباحث من خلال البحث الحالي بناء اداة علمية متخصصة لقياس القيادة الملهمة لدي اخصائي الرياضة للجميع .

هدف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى بناء مقياس القيادة الملهمة لدي اخصائي الرياضة للجميع .

الدراسات السابقة :

- قام خليف محمد عام (٢٠١٤ م) (٣) بدراسة بعنوان " القيادة الملهمة والمفاجأة الاستراتيجية " ، وهدفت الدراسة الى الربط ما بين خصائص القيادة الملهمة والمفاجأة الاستراتيجية ، وأيضاً الوقوف أمام حقيقة المفاجأة الاستراتيجية في المنظمات المبحوثة في ظل المؤشرات المعبرة عنها ، وتحقيق الواقع الفعلي لخصائص القيادة الملهمة في المنظمات المبحوثة على نحو يؤشر الى طبيعتها ويحدد امكانية توافرها ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتمثلت العينة في (١٠٦) من العاملين بالمنظمات بالعراق ، وتوصل الباحث الى توافر خصائص القيادة الملهمة في المنظمات قيد الدراسة ، وأن المفاجأة الاستراتيجية أمراً قائماً في المنظمات الأمر الذي يستوجب الاستعداد لها ومواجهتها .
- قامت نورة عبدالله محمد أحمد عام (٢٠١٣ م) (٥) بدراسة بعنوان " العدالة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الملهمة والسلوك الأخلاقي " (دراسة تطبيقية على القطاع الرياضي بدولة الامارات العربية المتحدة) وهدفت الدراسة الى مدى توافر القيادة الملهمة في القطاع الرياضي بدولة الامارات العربية المتحدة ، ومدى تأثير أبعاد القيادة الملهمة (السعى بصدق لتحقيق مصالح الاخرين ، الثقة والاعتمادية ، القدرة على التمكين ، الانصات الجيد ، الانتماء والتوجه لتنمية رؤية مشتركة) في أبعاد السلوك الأخلاقي بجانب بحث التأثير المعدل لبعدي العدالة التنظيمية والعدالة التوزيعية والاجرائية في العلاقة ما بين القيادة الملهمة والسلوك الأخلاقي ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتمثلت عينة البحث في (٣٠٦) من العاملين في القطاع الرياضي بدولة الامارات والقطاع الرياضي يشمل الهيئة العامة لرعاية الشباب والرياضة والاتحادات الرياضية ، وقد استخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات واختبار صحة الفروض ، ومن أهم نتائج البحث ان القيادة الملهمة تؤثر في السلوك الأخلاقي .
- قام نور غياث فنزى عام (٢٠١٢م) (٤) بدراسة بعنوان " أثر القيادة الملهمة على سلوكيات المواطنة التنظيمية " (دراسة تطبيقية بمركز المؤتمرات بالقاهرة) وهدفت الدراسة الى تحديد

مدى وجود قيادة ملهمة داخل مركز المؤتمرات وتحديد طبيعة العلاقة بين القيادة الملهمة وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وتمثلت عينة البحث فى (١٩٤) موظف وتوصل الباحث الى أن مدونات العاملين لأبعاد القيادة الملهمة لا تتأثر معنويا بنوع القائد ، وأن مدونات العاملين لأبعاد القيادة الملهمة تتأثر معنويا بسنوات العمل للموظف تحت اشراف القائد ، وأن أبعاد القيادة الملهمة تؤثر معنويا فى سلوكيات المواطنة التنظيمية الموجهة نحو المنظمة ككل ، وأبعاد القيادة الملهمة تؤثر معنويا فى سلوكيات المواطنة التنظيمية لمواجهة أفراد معينين .

- قام نانتامو Nantamu (٢٠١٢ م) (١٤) بدراسة بعنوان " القيادة والعدالة التنظيمية والمقترحات لتعزيز الموارد البشرية الصحية فى جنوب الصحراء الأفريقية " وهدفت الدراسة الى اختبار أثر القيادة التبادلية والتحويلية والملهمة فى مدركات العاملين للعدالة التنظيمية والدافعية وسلوكيات المواطنة التنظيمية ، وتمثلت عينة الدراسة فى (٧٢٠) طبيب وعدد من العاملين بمستشفيات القطاع الخاص ، وتوصل الباحث الى أن القيادة الملهمة تؤثر ايجابيا فى سلوكيات المواطنة التنظيمية ، فى حين يؤثر نمط القيادة التحويلية فى النزوع لترك العمل .

- قام ايشرن Eachern (٢٠١٠م) (١٠) بدراسة بعنوان "فهم الالهام والقيادة الملهمة فى مكان العمل باعلام الممارسات القيادية والنتائج التحويلية " وهدفت الدراسة الى اعادة اختبار النتائج التى تم التوصل اليها سابقا بشأن أثر توافر الانماط المختلفة من الذكاءات فى بناء القائد الملهم ، وأثر القيادة الملهمة فى الفاعلية التنظيمية ، وتمثلت عينة البحث فى (٣٦٣) فردا من العاملين بمنظمات مختلفة فى الولايات المتحدة الامريكية ، وتوصل الباحث الى أن الذكاء العاطفى هو أهم أنماط الذكاء البشرى فى بناء القائد الملهم ، وأن القيادة الملهمة تؤثر ايجابيا فى الفعالية التنظيمية .

- قام دينستين Densten (٢٠٠٩م) (٩) بدراسة بعنوان " توضيح الدوافع الملهمة وعلاقتها بالجهد الاضافى " وهدفت الدراسة الى التوصل الى مفهوم جيد ومطور للقيادة الملهمة ، وبحث أثر القيادة الملهمة فى الجهود الاضافية التى يقوم بها العاملون ، وتمثلت عينة الدراسة فى التطبيق على بعض شركات السياحة بدول أوربية مختلفة ، وتوصل الباحث الى بعدين هامين لقيادة ، هما الصورة الذهنية التى يوصلها القائد لتابعيه ، والأسس التى يستطيع القائد أن يجعل تابعيه يعتنقوها ، وانه يوجد تأثير معنوى للبعدين السابقين على الجهد الزائد الذى يقوم به العاملون

- قام ستيفان Stefan (٢٠٠٨م) (١٦) بدراسة بعنوان " التطبيق على القطاع الحكومي في مجال الأدوية والبنوك " وهدفت هذه الدراسة الى الى التعرف على سمات القائد الملهم ، وتوضيح أثر القيادة الملهمة على الاداء التنظيمي والروح المعنوية للعاملين ، وتمثلت عينة البحث في العاملين بمجال الأدوية والبنوك ، ومن أهم نتائج الدراسة وجود تأثير جوهري للقيادة الملهمة في الاداء التنظيمي ورفع الروح المعنوية للعاملين .

إجراءات البحث

المنهج المستخدم :

استخدم الباحث المنهج الوصفي والذي لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها ، وإنما يمضي الى ما هو ابعد من ذلك لأنه يتضمن قدرا من التفسير لهذه البيانات . ولذلك كثيرا ما يقترن الوصف بالمقارنة (١ : ٨٨) .

عينة البحث :

تم اختيار العينة بالطريقة العمدية من اخصائي الرياضة للجميع العاملين بمراكز الشباب ممثلين لكافة محافظات جمهورية مصر العربية اثناء مشاركتهم فى فعاليات الدورة التدريبية التي قامت بتنظيمها الادارة المركزية للأداء الرياضي والادارة العامة لتنمية الكوادر الرياضية بالمجلس القومي للرياضة وذلك بالمركز الاولمبي بالمعادي وقد بلغ حجم العينة (٨٦) فردا .

أدوات جمع البيانات :

قام الباحث ببناء مقياس القيادة الملهمة لاختصاصي الرياضة للجميع ، وذلك من خلال مشكلة البحث والهدف منه : وقد تم إتباع الخطوات التالية لذلك :

- تحديد الابعاد الاساسية للمقياس : وتم هذا التحديد بناء على رأي مجموعة من المتخصصين وكذلك الاطلاع على الدراسات السابقة وبعض المصادر العلمية ذات الصلة بموضوع البحث ، وتم تحديد (٥) أبعاد فى مجال القيادة الملهمة وهي :

٢- ادارة الذات . ٢ - التواصل

٤- الثقة والاعتمادية. ٤- التحفيز .

٦- التعاون.

وقد تم صياغة مجموعة من العبارات كمؤشرات سلوكية معبرة عن تلك الجوانب بلغ مجموعها (٤١) عبارة ، وقد قام الباحث بعرض المقياس فى صورته المبدئية على عدد (٥) من

المختصين* في مجال الرياضة للجميع وعلم النفس الرياضي بكلية التربية الرياضية للبنين بجامعة حلوان ، جامعة المنيا ، وطلب الباحث منهم تحديد ما يلي :

٣- ما إذا كانت العبارات تنتمي إلى البعد ؟

٤- كفاية العبارات تحت كل بعد وإبداء الرأي بالحذف أو الإضافة ؟

ولقد عدل الباحث بعض العبارات التي أجمع المحكمين على تغيير صياغتها حتى تصبح أكثر وضوحاً لعينة التقنين ، وقام الباحث بتوزيع عبارات المقياس بطريقة عشوائية وتم تحديد ميزان تقدير ثلاثي (موافق بدرجة كبيرة - موافق بدرجة متوسط - موافق بدرجة قليلة) والجدول (١) يوضح عدد العبارات بكل بعد من ابعاد المقياس بعد العرض على المحكمين .

جدول (١) عدد العبارات بكل بعد من أبعاد المقياس

م	مسمى البعد	عدد العبارات
١	ادارة الذات	٩
٢	التواصل	٩
٣	الثقة والاعتمادية	٩
٤	التحفيز	٨
٥	التعاون	٦
	المجموع	٤١

يتضح من جدول (١) عدد العبارات بكل بعد من ابعاد مقياس القيادة الملهمة والبالغ عدد عباراته (٤١) عبارة .

- حساب المعاملات الإحصائية للمقياس للتوصل الى الصورة النهائية :

تم التحقق من صدق وثبات المقياس من خلال استجابات أفراد العينة مع إجراء التحليلات الإحصائية المناسبة التي تحقق الهدف منها وسوف يتم عرض ذلك فيما يلي :

- صدق المقياس : قام الباحث بالخطوات الأولية في بناء المقياس والتي أشير إليها في خطوات تكوين المقياس ، تحقق الباحث من صدق المقياس كما يلي :

(أ) صدق المضمون أو المحتوى : **content Validity**

حيث تم عرض ابعاد المقياس وعبارات كل بعد على عدد (٥) محكمين وفقاً للمعايير السابق ذكرها .

(ب) الصدق العاملي : **Factorial Validity** : استخدم الباحث أسلوب التحليل العاملي

لاستخراج معاملات الارتباط البينية بين عبارات المقياس وتحديد التشعبات قبل وبعد التدوير ، ولذلك استخدم الباحث طريقة المكونات الأساسية Principal Components لهوتيلنج H.

* د.ليلي عبد العزيز زهران ، د. محمد الحماحي ، د. عايدة عبد العزيز ، د. عصام الدين الهالي ، د. مصطفى حسين باهي .

Hottelling التي وضعها في سنة ١٩٣٣ وهي من أكثر طرق التحليل ألعاملي دقة ، واستخدام محك كايزر Kaiser والذي اقترحه جوتمان Guttman وكذلك أسلوب التدوير المتعامد بطريقة الفاريمكس Varimax الذي قدمه كايزر في سنة ١٩٥٨ .
وقد اتبع الباحث في ذلك الخطوات التالية :

٢- الوصف الإحصائي (المتوسطات الحسابية- الوسيط - الانحرافات المعيارية - معاملات الالتواء) لعبارات المقياس . جدول (٢)

جدول (٢) المتوسطات الحسابية- الوسيط - الانحرافات المعيارية - معاملات الالتواء لعبارات المقياس (ن=٨٦)

م	العبارات	المتوسط	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء
١	اشعر باحترامي لذاتي عند الوصول الى المستوى الذي اضعه لنفسي	٢,٤٧٧	٣,٠٠٠	٠,٦٤٦	٠,٨٥١-
٢	اجيد توجيه تعليماتي للممارسين بالفاظ واضحة	٢,٥٥٨	٣,٠٠٠	٠,٦٠٦	١,٠٤٠-
٣	لدي القدرة على الاختيار من البدائل وسرعة التصرف في المواقف المختلفة اثناء الممارسة	٢,٢٤٤	٢,٠٠٠	٠,٧٦٦	٠,٤٥٠-
٤	اقوم باحترام أفكار الممارسين المشتركين في برنامج الرياضة للجميع	٢,٢٣٣	٢,٠٠٠	٠,٧١٤	٠,٣٧٥-
٥	اراعي توفير مستويات مختلفة لأنشطة برنامج الرياضة للجميع لتحفيز الممارسين.	٢,٦٠٥	٣,٠٠٠	٠,٥٨٠	١,١٦٤-
٦	ادرس الممارسين قبل العمل معهم	١,٨٩٥	٢,٠٠٠	٠,٧٥٢	٠,١٧٥
٧	أنصت جيداً عند تلقي الأسئلة والاستفسارات من الممارسين	٢,١٩٨	٢,٠٠٠	٠,٨٠٩	٠,٣٧٩-
٨	اقوم بالتأثير في الممارسين من خلال اراني وافكاري	٢,٢٩١	٢,٠٠٠	٠,٦٣٠	٠,٣١٥-
٩	اهتم بتعزيز العلاقات الاجتماعية (الصداقة - التعاون....) بين الممارسين لأنشطة الرياضة للجميع	٢,٣٨٤	٢,٠٠٠	٠,٦٧٢	٠,٦٣٦-
١٠	أهتم بتقديم أنشطة محببة للممارسين ببرنامج الرياضة للجميع .	٢,٥٥٨	٣,٠٠٠	٠,٥٢٣	٠,٤٩١-
١١	اقوم بابتكار اساليب تنفيذية عند التعامل مع الخبرات الجديدة في عملي	٢,٢٣٣	٢,٠٠٠	٠,٦٩٧	٠,٣٥٣-
١٢	أركز على المعلومات الرئيسية عند الاستماع للممارسين.	٢,٤١٩	٣,٠٠٠	٠,٧٢٧	٠,٨٣٨-
١٣	اثق في قدراتي على تنفيذ البرامج التي يعهد بها لي	٢,٩٤٨	٣,٠٠٠	٠,٢٢٢	٤,١٤٨-
١٤	اعمل علي تنمية روح الجماعة لدى الممارسين من خلال الاهتمام بالأنشطة الجماعية بالبرنامج .	٢,٢٤٤	٢,٠٠٠	٠,٦٨٥	٠,٣٥٥-
١٥	اقوم بتوظيف طرق الثواب والعقاب لتحقيق الالتزام خلال ممارسة أنشطة الرياضة للجميع .	٢,٢٣٣	٢,٠٠٠	٠,٦٦٣	٠,٢٩٥-
١٦	لدي القدرة على الإقناع بجوانب الامور قبل البت في تنفيذها	٢,٣٨٤	٣,٠٠٠	٠,٧٢٢	٠,٧٣٢-
١٧	أراعي المسافات في حديثي مع الممارسين	٢,٤٦٥	٣,٠٠٠	٠,٦٠٨	٠,٦٦٩-
١٨	اقوم دائما بالانتقال من عمل الي اخر دون انتظار للنتائج	٢,٢٧٩	٢,٠٠٠	٠,٧٤٦	٠,٥٠٧-
١٩	اشجع النشاط التعاوني بين الممارسين داخل جماعة الممارسة بالبرنامج	٢,٣٧٢	٢,٠٠٠	٠,٦٨٧	٠,٦٣٩-
٢٠	لدي القدرة علي تحفيز الممارسين على الممارسة الفعالة بتوفير أنشطة يغلب عليها طابع التنافس	٢,٤٥٣	٣,٠٠٠	٠,٦٦٣	٠,٨١٩-
٢١	اهتم بوضع خطط لمواجهة الموقف الذي يمكن حدوثه	٢,١٨٦	٢,٠٠٠	٠,٦٩٥	٠,٢٦٨-
٢٢	أستخدم العبارات التربوية الإيجابية لتوجيه الممارسين اثناء الممارسة	٢,٥٣٥	٣,٠٠٠	٠,٥٨٨	٠,٨٤٩-
٢٣	عند حدوث مشكلة فمن السهل ان اجد حلا لها	٢,١٨٦	٢,٠٠٠	٠,٧٢٨	٠,٣٠٣-
٢٤	اتعرف على المشكلات الميدانية التي تواجه الممارسة الفعالة من خلال الاندماج مع الممارسين خلال البرنامج .	٢,٣٣٧	٢,٠٠٠	٠,٦٦٢	٠,٤٩٧-
٢٥	اراعي الاستفادة من مبادئ انتقال أثر التعلم في تطوير أداء الممارسين لأنشطة الرياضة للجميع	٢,١٢٨	٢,٠٠٠	٠,٧٣٢	٠,٢٠٥-
٢٦	لدي القدرة على توقع المشكلات وابتكار الوسائل الكفيلة بمواجهتها	٢,٣٢٦	٢,٠٠٠	٠,٦٩٤	٠,٥٣٨-

جدول (٢) المتوسطات الحسابية - الوسيط - الانحرافات المعيارية - معاملات الالتواء
لعبارة المقياس (ن=٨٦)

م	العبارات	المتوسط	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء
٢٧	أوجه أحاديثي مع الممارسين بشكل ودي.	٢,٦٠٥	٣,٠٠٠	٠,٥٣٨	٠,٨٩٦-
٢٨	لدي الجرأة في اتخاذ القرارات الحاسمة دون تردد	٢,٥١٢	٣,٠٠٠	٠,٦٤٦	٠,٩٨٢-
٢٩	اعطي مساحة للممارسين لنقل وتبادل الخبرات بينهم اثناء الممارسة	٢,١٩٨	٢,٠٠٠	٠,٧٧٩	٠,٣٦٣-
٣٠	أهتم بالتحقق من التفاعل الإيجابي مع الممارسين بصفة مستمرة .	٢,٢٧٩	٢,٠٠٠	٠,٧٤٦	٠,٥٠٧-
٣١	اتمتع بروح المرح والدعابة دون احراج للآخرين	٢,٤٨٨	٣,٠٠٠	٠,٦٩٩	١,٠١٧-
٣٢	أنوع من نبرات صوتي وفقاً لمواقف الممارسة.	٢,٦١٦	٣,٠٠٠	٠,٥٥٧	١,١٠٥-
٣٣	اشعر بسعادة غامرة عندما اقضي اطول وقت في اداء عملي	٢,٠٥٨	٢,٠٠٠	٠,٧٤١	٠,٠٩٤-
٣٤	اعمل على إثارة دافع الحماس لبذل الجهد اثناء الممارسة	٢,٢٧٩	٢,٠٠٠	٠,٦٩٧	٠,٤٤٣-
٣٥	اهتم بمتابعة الانشطة قبل واثاء وبعد انتهائها	٢,٥٩٣	٣,٠٠٠	٠,٦٣٩	١,٣٢٥-
٣٦	أستمع إلى الأفكار والحلول المقترحة من قبل الممارسين.	٢,٢٠٩	٢,٠٠٠	٠,٧٢١	٠,٣٣٩-
٣٧	اقوم بتعديل برامج العمل بما يتناسب مع الممارسين	٢,٢٦٧	٢,٠٠٠	٠,٧٥٨	٠,٤٩٣-
٣٨	أهتم بأن يعرف الممارسين بثقتي في قدراتهم	٢,٢٤٤	٢,٠٠٠	٠,٧١٨	٠,٤٠٢-
٣٩	لدي القدرة على تقدير الموقف تقديراً سليماً	٢,٤٦٥	٣,٠٠٠	٠,٦٨١	٠,٩٠٢-
٤٠	تتفق أقوالي مع سلوكياتي أمام الممارسين.	٢,٥٣٥	٣,٠٠٠	٠,٦٤٥	١,٠٧٤-
٤١	افكر بطريقة غير تقليديه اثناء اتخاذ قراراتي	٢,٢٩١	٢,٠٠٠	٠,٧٣٤	٠,٥١٩-

يتضح من الجدول (٢) ما يلي :

ان معاملات الالتواء قد انحصرت ما بين ± 3 عدا العبارة رقم (١٣) وبذلك يمكن استبعادها ليكون عدد عبارات المقياس التي تتوزع استجابات العينة فيها توزيعاً اعتدالياً (٤٠) عبارة . وفيما يلي عرض التشبعات قبل وبعد التدوير المتعامد بطريقة الفاريمكس Varimax جدولي (٣ ، ٤) ، وتطبيق شروط قبول العامل وهي تشبع ثلاث عبارات على الاقل وقبول العبارة التي تكون دلالاته الاحصائية للتشبع على العامل لا يقل عن ٠,٦ - وفقاً لرأي الباحث - ، ثم عرض العوامل المستخلصة في الجدول (٥ ، ٦ ، ٧ ، ٨)

جدول (٣) التشبعات لعبارة المقياس قبل التدوير (ن=٨٦)

م	العامل الاول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع
١	٠,٠٧٧	٠,٠٧٧	٠,١٢٠	٠,٧٠٥
٢	٠,٠٢٦	٠,٨٧٥	٠,٩١٠	٠,٩١١
٣	٠,٣١٧	٠,٣٩٣	٠,٨٨٥	٠,٩٠٤
٤	٠,٥٩١	٠,٦٦٣	٠,٨٦٦	٠,٨٩٦
٥	٠,٠١٠	٠,٨٤٧	٠,٨٥٦	٠,٨٩٢
٦	٠,٥٤٥	٠,٥٨٨	٠,٥٨٩	٠,٦٨٦
٧	٠,٣٢٢	٠,٣٦٧	٠,٨٦٢	٠,٨٧٥
٨	٠,٦٠٢	٠,٧٣٧	٠,٨٦٦	٠,٨٨٣
٩	٠,١٥٠	٠,٤٤١	٠,٨٦٨	٠,٨٦٨
١٠	٠,٠٤١	٠,٧٣٨	٠,٨٦٣	٠,٨٧١
١١	٠,٦٦٠	٠,٧٣٧	٠,٨٨٦	٠,٩٠٢
١٢	٠,٠٧٩	٠,٦٠٦	٠,٨٣٧	٠,٨٦٢
١٣	٠,٦٤٩	٠,٧٣٧	٠,٨٨٥	٠,٨٩٧
١٤	٠,٧١١	٠,٧٩٦	٠,٨٨٢	٠,٨٨٧
١٥	٠,١١٤	٠,٤٨٥	٠,٨٤٤	٠,٨٥٩
١٦	٠,٠٨٧	٠,٥٦٨	٠,٨٤٩	٠,٨٥٦

٠,٩٢٤	٠,٩٠٨	٠,٣٧١	٠,٢٦١	١٧
٠,٨٧٠	٠,٨٧٠	٠,٤٣١	٠,١٥٥	١٨
٠,٨٧٢	٠,٨٥٦	٠,٦٢٠	٠,٠٧٥	١٩
٠,٨٨٩	٠,٨٨٠	٠,٨١٠	٠,٧٦١	٢٠
٠,٨٨٦	٠,٨٨٤	٠,٧٨٥	٠,٠٤١	٢١
٠,٨٩٥	٠,٨٨٤	٠,٧٦٦	٠,٧٢٢	٢٢
٠,٨٩٧	٠,٨٧٩	٠,٤٤٤	٠,٢٧٤	٢٣
٠,٨٥٨	٠,٨٥٧	٠,٨٠٦	٠,٧٨٨	٢٤
٠,٩١٤	٠,٩٠٦	٠,٤٠٥	٠,٢٤٣	٢٥
٠,٨٩٣	٠,٨٨٣	٠,٨٦٢	٠,٠١٧	٢٦
٠,٨٨٨	٠,٨٨٧	٠,٨٠٣	٠,٠٤١	٢٧
٠,٨٥٧	٠,٨٤٤	٠,٥٠٥	٠,٤٦١	٢٨
٠,٩٢٤	٠,٩٠٨	٠,٣٧١	٠,٢٦١	٢٩
٠,٨٧١	٠,٨٧٠	٠,٧٩٥	٠,٠٤٢	٣٠
٠,٨٩٠	٠,٨٥٠	٠,٨٤٢	٠,٠٠٩	٣١
٠,٧٨٤	٠,٧٧٩	٠,٧٥٦	٠,٧٥٥	٣٢
٠,٨٧٨	٠,٨٦٥	٠,٥٣٩	٠,٤٢٩	٣٣
٠,٨١٧	٠,٧٨٢	٠,٧٧٦	٠,٠٠٧	٣٤
٠,٩٠٦	٠,٨٨٢	٠,٧٢٩	٠,٦٧٢	٣٥
٠,٩١٨	٠,٩٠٤	٠,٣٦٤	٠,٢٦٤	٣٦
٠,٨٨٦	٠,٨٦٠	٠,٥٩٥	٠,٥١٦	٣٧
٠,٨٨٠	٠,٨٦٥	٠,٦٩٧	٠,٠٥٩	٣٨
٠,٩٠٥	٠,٩٠٤	٠,٨٦٤	٠,٠٣٠	٣٩
٠,٩٢٢	٠,٩٠٩	٠,٣٨٢	٠,٢٥٩	٤٠

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

إن التشبيعات قبل التدوير أسفرت عن ست عوامل .

جدول (٤) التشبيعات لعبارات المقياس بعد التدوير (ن=٨٦)

م	العامل الاول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	الاشتراكيات
١	٠,٢٧٨-	٠,٠١٠-	٠,٢٠٦-	٠,٧٦٥-	٠,٣١٣
٢	٠,١٦٣	٠,٩٢١	٠,١٨٧	٠,٠٣٣	٠,٩٢٩
٣	٠,٥٦٣	٠,٢٧٥	٠,٧٠٢	٠,١٣٦	٠,٩٢٠
٤	٠,٧٦٨	٠,٢٦٩	٠,٤٥١	٠,١٧٣	٠,٩١٥
٥	٠,١٠٢	٠,٩١٥	٠,٠٩٦	٠,١٨٩	٠,٩١٧
٦	٠,٢٠٨-	٠,٧٣٨	٠,٠٢٨	٠,٣١١-	٠,٥٧٧
٧	٠,٥٦٧	٠,٧٠٣	٠,٢١٣	٠,١١٥	٠,٩٠٤
٨	٠,٧٧٦	٠,٣٦٨	٠,٣٥٩	٠,١٢٨	٠,٩٢٢
٩	٠,٣٨٧	٠,٥٤٠	٠,٦٥٣	٠,٠٠٤-	٠,٩١٦
١٠	٠,٢٠٣	٠,٨٣٥	٠,٣٥٣	٠,٠٩٠-	٠,٩٠٠
١١	٠,٣٨٦	٠,٢٧٨	٠,٨١٢	٠,١٢٧	٠,٩٣٢
١٢	٠,٢٨١	٠,٧٢٦	٠,٤٨٠	٠,١٥٨-	٠,٨٩٦
١٣	٠,٨٠٦	٠,٢٩٧	٠,٣٨٤	٠,١١١	٠,٩٣٤
١٤	٠,٢٩٣	٠,٢٩٢	٠,٨٤٣	٠,٠٧٥	٠,٨٩٩
١٥	٠,٣٣٧	٠,٦١٠	٠,٥٩٩	٠,١٢٢-	٠,٩٠٣
١٦	٠,٢٩٤	٠,٦٩٣	٠,٥٣١	٠,٠٧٩-	٠,٩٠٣
١٧	٠,٥١١	٠,٣٣٢	٠,٧٣٢	٠,١٢٦	٠,٩٣٨

٠,٩١٥	٠,٠١٤-	٠,٦٦٣	٠,٥٢٥	٠,٣٩٤	١٨
٠,٨٩٤	٠,١٢٧-	٠,٧٣٩	٠,٤٨٥	٠,٢٧٣	١٩
٠,٨٩٨	٠,٠٩٥	٠,٢٦٤	٠,٢٢١	٠,٨٧٢	٢٠
٠,٩٠٥	٠,٠٤٤-	٠,٣١٥	٠,٨٦٣	٠,٢٠١	٢١
٠,٩٠٣	٠,١٠٥	٠,٣٤٣	٠,٢١٠	٠,٨٥٠	٢٢
٠,٩٢٠	٠,١٣٣	٠,٦٥٩	٠,٤١٣	٠,٥٢٣	٢٣
٠,٨٧٢	٠,٠٣٢	٠,٨٨٧	٠,١٣٥	٠,٢٢٧	٢٤
٠,٩٢٩	٠,٠٨٩	٠,٧٠٨	٠,٤٠٣	٠,٤٩٢	٢٥
٠,٨٩٦	٠,١٠٠	٠,١٤٤	٠,٩١٩	٠,١٣٠	٢٦
٠,٩٠٣	٠,٠٢٩-	٠,٢٩١	٠,٨٧٣	٠,٢٠٢	٢٧
٠,٩٠٠	٠,١١٧	٠,٥٨٢	٠,٢١٠	٠,٦٧٩	٢٨
٠,٩٣٨	٠,١٢٦	٠,٧٣٢	٠,٣٣٢	٠,٥١١	٢٩
٠,٨٩١	٠,٠١٩-	٠,٢٧٥	٠,٨٦٨	٠,٢٠٤	٣٠
٠,٩١٦	٠,١٩٨	٠,٠٩٣	٠,٩١٢	٠,٠٩٧	٣١
٠,٧٩١	٠,٠٦٩-	٠,١٥١	٠,٠٣٧	٠,٨٦٩	٣٢
٠,٩١٥	٠,١١٢	٠,٦٥٥	٠,٣٣١	٠,٥٧١	٣٣
٠,٨٢٥	٠,١٨٧	٠,٨٧٧	٠,٠٨٣	٠,٠٨٤	٣٤
٠,٩٣١	٠,١٥٥	٠,٣٩١	٠,٢٣٩	٠,٨٢٠	٣٥
٠,٩٣٣	٠,١١٧	٠,٥١٤	٠,٣١٦	٠,٧٣٥	٣٦
٠,٩١٠	٠,١٦٠	٠,٥١٥	٠,٢٨١	٠,٧١٨	٣٧
٠,٩١٢	٠,١٢١-	٠,٤١٠	٠,٧٩٨	٠,٢٤٣	٣٨
٠,٩٢٤	٠,٠٢٩	٠,٢٠١	٠,٩١٣	٠,١٧٣	٣٩
٠,٩٣٥	٠,١١٣	٠,٥٠٩	٠,٣٥٠	٠,٧٢٦	٤٠
	١,١٩١	٨,٨٤٥	١٣,٧٠٤	١٢,١٤٦	الجذر الكامن
	٠,٠٢٩	٠,٢١٦	٠,٣٣٤	٠,٢٩٦	النسبة

يتضح من الجدول (٤) ما يلي : ان التشبعات بعد التدوير أسفرت عن اربع عوامل بالإضافة إلى الاشتراكيات ،وقد تم قبول العامل وخاصة التي تزيد قيمتها عن ٠,٦ او تساويها .

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

- ٧- العامل الأول أسفر عن (١١) تسع عبارات .
- ٨- العامل الثاني أسفر عن (١٥) تسع عبارات ..
- ٩- العامل الثالث أسفر عن (١٣) سبع عبارات .
- ١٠- العامل الرابع أسفر عن (١) عبارة .

وتم استبعاد العامل الرابع لعدم تحقيقه شروط قبول العامل وهي تشبع ثلاث عبارات على

الأقل .

جدول (٥) تشبعت العامل الأول (الثقة والاعتمادية)

م	رقم العبارة	العبارة	قيمة التشبع
١	٢٠	اهتم بوضع خطط لمواجهة الموقف الذي يمكن حدوثه	٠,٨٧٢
٢	٣٢	اشعر بسعادة غامرة عندما اقضي اطول وقت في اداء عملي	٠,٨٦٩
٣	٢٢	عند حدوث مشكلة فمن السهل ان اجد حلا لها	٠,٨٥٠
٤	٣٥	أستمع إلى الأفكار والحلول المقترحة من قبل الممارسين.	٠,٨٢٠
٥	١٣	اعمل على تنمية روح الجماعة لدى الممارسين من خلال الاهتمام بالأنشطة الجماعية بالبرنامج .	٠,٨٠٦
٦	٨	اقوم بالتأثير في الممارسين من خلال ارائي وافكاري	٠,٧٧٦
٧	٤	اقوم باحترام افكار الممارسين المشتركين في برنامج الرياضة للجميع	٠,٧٦٨
٨	٤٠	افكر بطريقة غير تقليدية اثناء اتخاذ قراراتي	٠,٧٢٦
٩	٣٧	أهتم بأن يعرف الممارسين بثقتي في قدراتهم	٠,٧١٨
١٠	٢٨	اعطي مساحة للممارسين لنقل وتبادل الخبرات بينهم اثناء الممارسة	٠,٦٧٩
١١	٣٦	اقوم بتعديل برامج العمل بما يتناسب مع الممارسين	٠,٦٥٩

يتضح من الجدول (٥) ما يلي :

تراوحت قيمة التشبعت على العامل الأول ما بين (٠,٦٥٩، ٠,٨٧٢) ، وقد تم ترتيبها تنازليا حسب قيم التشبع على كل عبارة ، وتعد السمة الشائعة على العامل الاول هي (الثقة والاعتمادية) ، ويرجع الباحث ذلك الى ان وجود الثقة بالنفس لدي اخصائي الرياضة للجميع تؤدي الى تطوير ادائه للوصول الى النجاح والميل الى اثبات الذات ، ويتم ذلك من خلال المصادقية والإلمام بالمعارف والمعلومات ونفوذ الخبرة والتأثير، القدرة على التنبؤ بالأداء والنتائج، وتكوين علاقات حميمة مع الممارسين والتناغم الوجداني معهم، والقدرة على الإبداع والتجديد المستمر ، المرونة في التعامل مع المواقف المتغيرة ، لذا يمكن تسمية العامل الاول " الثقة والاعتمادية "

جدول (٦) تشبعت العامل الثاني (التواصل)

م	رقم العبارة	العبارة	قيمة التشبع
١	٢	اجيد توجيه تعليماتي للممارسين بالفاظ واضحة	٠,٩٢١
٢	٢٦	أوجه احاديثي مع الممارسين بشكل ودي.	٠,٩١٩
٣	٥	اراعي توفير مستويات مختلفة لأنشطة برنامج الرياضة للجميع لتحفيز الممارسين.	٠,٩١٥
٤	٣٩	تتفق أقوالي مع سلوكياتي أمام الممارسين.	٠,٩١٣
٥	٣١	أنوع من نبرات صوتي وفقاً لمواقف الممارسة.	٠,٩١٢
٦	٢٧	لدي الجرأة في اتخاذ القرارات الحاسمة دون تردد	٠,٨٧٣
٧	٣٠	اتمتع بروح المرح والدعابة دون احراج للاخرين	٠,٨٦٨
٨	٢١	أستخدم العبارات التربوية الإيجابية لتوجيه الممارسين أثناء الممارسة	٠,٨٦٣
٩	١٠	أهتم بتقديم أنشطة محببة للممارسين ببرنامج الرياضة للجميع .	٠,٨٣٥
١٠	٣٨	لدي القدرة على تقدير الموقف تقديرا سليما	٠,٧٩٨
١١	٦	ادرس الممارسين قبل العمل معهم	٠,٧٣٨
١٢	١٢	أركز على المعلومات الرئيسية عند الاستماع للممارسين.	٠,٧٢٦
١٣	٧	أنصت جيداً عند تلقي الأسئلة والاستفسارات من الممارسين	٠,٧٠٣
١٤	١٦	أراعي المسافات في حديثي مع الممارسين	٠,٦٩٣
١٥	١٥	لدي القدرة على الاقتناع بجوانب الامور قبل البت في تنفيذها	٠,٦١٠

يتضح من الجدول (٦) ما يلي :

تراوحت قيمة التشبعات على العامل الأول ما بين (٠,٦١٠ ، ٠,٩٢١) ، وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب قيم التشبع على كل عبارة ، وتعد السمة الشائعة على العامل الثاني هي (التواصل) ويرجع الباحث ذلك الى ان اخصائي الرياضة للجميع يجب أن يتميز بالقدرة على التواصل الملهم، فهو يتعامل مع جماعة الممارسة، والتي تختلف وتتباين فيما بينهم في العديد من السمات الشخصية والثقافية والمستوي الاجتماعي والصحي والبدني والاقتصادي لذا فاعلي اخصائي الرياضة للجميع ان يكون مبدعاً ومجدداً لطرقه وآلياته لتفعيل التواصل مع جماعة الممارسة. ، لذا يمكن تسمية العامل الثاني " التواصل "

جدول (٧) تشبعات العامل الثالث (التحفيز)

م	رقم العبارة	العبارة	قيمة التشبع
١	٣	لدي القدرة على الاختيار من البدائل وسرعة التصرف في المواقف المختلفة اثناء الممارسة	٠,٨٨٧
٢	٩	اهتم بتعزيز العلاقات الاجتماعية (الصداقة - التعاون.....) بين الممارسين لأنشطة الرياضة للجميع	٠,٨٧٧
٣	١٧	اقوم دائماً بالانتقال من عمل الى اخر دون انتظار للنتائج	٠,٨٤٣
٤	١١	اقوم بابتكار اساليب تنفيذية عند التعامل مع الخبرات الجديدة في عملي	٠,٨١٢
٥	١٨	اشجع النشاط التعاوني بين الممارسين داخل جماعة الممارسة بالبرنامج	٠,٧٣٩
٦	١٩	لدي القدرة على تحفيز الممارسين على الممارسة الفعالة بتوفير أنشطة يغلب عليها طابع التنافس	٠,٧٣٥
٧	٢٣	اتعرف على المشكلات الميدانية التي تواجه الممارسة الفعالة من خلال الاندماج مع الممارسين خلال البرنامج .	٠,٧٣٢
٨	٢٥	لدي القدرة على توقع المشكلات وابتكار الوسائل الكفيلة بمواجهتها	٠,٧٣٢
٩	٢٩	أهتم بالتحقق من التفاعل الإيجابي مع الممارسين بصفة مستمرة .	٠,٧٠٨
١٠	٣٣	اعمل على اثارة دافع الحماس لبذل الجهد اثناء الممارسة	٠,٧٠٢
١١	٣٤	اهتم بمتابعة الأنشطة قبل واثناء وبعد انتهائها	٠,٦٦٣
١٢	١٤	اقوم بتوظيف طرق الثواب والعقاب لتحقيق الالتزام خلال ممارسة أنشطة الرياضة للجميع .	٠,٦٥٥
١٣	٢٤	اراعي الاستفادة من مبادئ انتقال أثر التعلم في تطوير أداء الممارسين لأنشطة الرياضة للجميع	٠,٦٥٣

يتضح من الجدول (٧) ما يلي :

تراوحت قيمة التشبعات على العامل الثالث ما بين (٠,٦٥٣ ، ٠,٨٨٧) ، وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب قيم التشبع على كل عبارة ، وتعد السمة الشائعة على العامل الثالث هي (التحفيز) ، ويرجع الباحث ذلك الى مدي اهمية عملية التحفيز الملهم لدي اخصائي الرياضة للجميع والذي يعني قدرته على استثارة الاستعدادات والقدرات الكامنة لدى جماعة الممارسة بهدف تحقيق الهدف العام من وحدات الممارسة ، لذا يمكن تسمية العامل الثالث " التحفيز "

ومن خلال ما سبق استنتاجاً من نتائج التحليل العاملية لعبارات المقياس أن القيادة الملهمة لدي اخصائي الرياضة للجميع يتضح من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية هي :

٥- البعد الاول : الثقة والاعتمادية وتتضمن (١١) عبارة .

٦- البعد الثاني : التواصل. واشتمل على (١٥) عبارة .

٧- البعد الثالث : التحفيز . واحتوي (١٣) عبارة .

- ثبات المقياس

تم حساب معامل الثبات للمقياس عن طريق استخراج قيم معامل ألفا Alpha للثبات وذلك لكل من أبعاد القائمة التقويمية وفقا لمعادلة كودر وريتشاردسون Kuder & Richardson ووفقا لتعديل كرونباخ Cronbach . والجدول (٨) يوضح ذلك .

جدول (٨) قيم معاملات ألفا - كرونباخ لحساب ثبات المقياس

م	الأبعاد	عدد العبارات	الفا كرونباخ
١	الثقة والاعتمادية	١١	٠,٨٨٩
٢	التواصل	١٥	٠,٨٤١
٣	التحفيز	١٣	٠,٨٥٦
	المجموع	٣٩	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى $\alpha = 0,05 = 0,232$

يتضح من الجدول (٨) ما يلي :

أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً لجميع ابعاد المقياس مما يدل على أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات.

حساب الدرجات للمقياس :

لكل عبارة من عبارات المقياس ثلاثة استجابات (موافق بدرجة كبيرة - موافق بدرجة) ، ولقد أعطى الباحث ثلاثة للاستجابة ب (موافق بدرجة كبيرة) ، ودرجتان للاستجابة ب (موافق بدرجة متوسطة) ، ودرجة واحدة للاستجابة ب (موافق بدرجة قليلة) .

تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٣٩ - ١١٧) درجة والدرجة ما بين (١ - ٣٩) تمثل الدرجة المنخفضة للمقياس ، أما الدرجة ما بين (٤٠ - ٧٨) تمثل الدرجة المتوسطة للمقياس ، أما الدرجة ما بين (٧٩ - ١١٧) تمثل الدرجة المرتفعة للمقياس .

الاستنتاجات :

أمكن التوصل إلى بناء مقياس القيادة الملهمة لدي اخصائي الرياضة للجميع والذي يتكون من (٣٩) عبارة موزعين على (٣) ابعاد وكانت العوامل المستخلصة من التحليل العاملي للمقياس كما يلي :

- العامل الأول : الثقة والاعتمادية- وقد تشبع على هذا العامل (١١) احدي عشر عبارة وتراوحت قيم التشبعات على العامل الأول ما بين (٠,٦٥٩ ، ٠,٨٧٢).
- العامل الثاني : التواصل - وقد تشبع على هذا العامل (١٥) خمسة عشر عبارة وتراوحت قيم التشبعات على العامل الثاني ما بين (٠,٦١٠ ، ٠,٩٢١).

- العامل الثالث : التحفيز - وقد تشبع على هذا العامل (١٣) ثلاثة عشر عبارة وتراوحت قيم التشبعات على العامل الثالث ما بين (٠,٦٥٣، ٠,٨٨٧).

التوصيات :

- يوصي الباحث الاجهزة المعنية بالمجلس القومي للرياضة والمؤسسات الترويحية والعاملين بمجال الرياضة للجميع والترويج بتطبيق هذا المقياس لما له من اهمية فى التعرف على مدى توافر خصائص القيادة الملهمة لدى اخصائي الرياضة للجميع .
- توفير الرعاية والاهتمام لاختصاصي الرياضة للجميع من خلال دورات الصقل في أبعاد القيادة الملهمة خاصة في الثقة والاعتمادية والتواصل والتحفيز .
- يأمل الباحث ان يكون هذا البحث اضافة جديدة واسهام متواضع فى مجال الرياضة للجميع والترويج .

قائمة المراجع العربية والأجنبية :

١. جابر عبد الحميد جابر ، احمد خيرى كاظم (٢٠٠٢) : مناهج البحث فى التربية وعلم النفس ، القاهرة ، دار النهضة العربية .
٢. جرينبرج ، جيرالد وبارو ، ريبورت (٢٠٠٤) : ادارة السلوك في المنظمات ، الرياض : دار المريخ للنشر .
٣. خليف محمد (٢٠١٤) : القيادة الملهمة والمفاجأة الاستراتيجية ، المجلد السابع ، البصرة
٤. نور غياث كنزى (٢٠١٢) : " أثر القيادة الملهمة على سلوكيات المواطنة التنظيمية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، القاهرة
٥. نورة عبدالله محمد أحمد (٢٠١٣) : " العدالة التنظيمية كمتغير وسيط فى العلاقة بين القيادة الملهمة والسلوك الأخلاقى " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، القاهرة
6. Aldair , J . (2012) : Learning from Great Leaders : Inspiring Leadership. Boston : Thorogood.
7. Bass, B (2007) : "The inspirational processes of leadership" ,Emerald Backfiles .
8. Chelladurai (2009): Exploring and Learning from the future: five steps for avoiding strategies surprises, strategy of leadership, vol. 37. No. 2. pp.27-31.
9. Densten, L ,(2009) : "Clarifying inspirational motivation and its relationship to extra effort" ,Leadership Organizational Development Journal .
10. Eachern , C . (2010) : Understanding the inspiration and inspiring leadership in the workplace flags of leadership practices and manufacturing Results , International Journal of Manpower, 26 (1).
11. Feng. Y. W., &Peng, H. H. (2006):"Servant-leadership enlighten the behavior of coaching leadership". Physical Education Quarterly of Republic of China, 20 (4),

12. Joyce , J (2009) : Inspirational manager : How to build relationships that deliver results . Pearson : Prentice Hall Business.
13. Merriam Webster (2006) : Integrity . Retrived February 8 , 2006 , from [http:// www.m-w.com/dictionary / integrity](http://www.m-w.com/dictionary/integrity).
14. Nantamu,P. (2012) : Leadership and organizational justice and proposals to strengthen human resources for health in sub-Saharan Africa, An International Journal of Theory, Research, and Practice, 1 (1)
15. Sagaciti, Z, (2009) : “Seven tips to becoming an inspirational leader ”., [http://www.authenticresourcing.com/. leadership/7.tips.to becoming an inspirational leader](http://www.authenticresourcing.com/leadership/7.tips.to.becoming.an.inspirational.leader)
16. Stefan , D. (2008) : Application on the governmental sector in the field of medicine and banks , Journal Of Business Ethics .