

أثر القيادة التحويلية على الأداء الرياضي في أكاديمية إيفلز لكرة القدم في مدينة جدة

أسم الطالب

عبدالله ابو عبيدة عبدالله الكي

الرقم الجامعي

2021204365

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
١,١. المقدمة:	4
١,٢. مشكلة البحث	6
١,٢,١. فجوات على المستوى النظري	6
١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي	6
١,٣. أهمية البحث	7
١,٣,١. على المستوى النظري:	7
١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:	7
١,٤. أسئلة البحث	8
١,٥. أهداف البحث	8
١,٦. فرضيات البحث	8
١,٧. نموذج البحث	9
١,٨. منهجية البحث	10
١,٩. الدراسة الميدانية	11
١,١٠. هيكل المشروع	11
٢. الفصل الثاني: الإطار النظري	12
٢,١. المقدمة:	13
٢,٢. المبحث الأول: القيادة التحويلية	14
2.2.1. مفهوم القيادة التحويلية:	14
2.2.2. تطور القيادة التحويلية:	15
2.2.3. أبعاد القيادة التحويلية:	15
2.2.4. نظريات القيادة التحويلية:	16
٢,٣. المبحث الثاني الأداء الرياضي	17
2.3.1. مفهوم الأداء الرياضي:	17

17	2.3.2. تطور الأداء الرياضي :
18	2.3.3. ابعاد الأداء الرياضي :
18	2.3.4. نظريات الأداء الرياضي:
19	٢, ٤. العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الرياضي.....
19	2.4.1. أنماط التأثير بين القيادة التحويلية والأداء الرياضي :
19	2.4.2. الصراعات التي تواجه القيادة التحويلية والأداء الرياضي :
20	2.4.3. الفجوات التي تواجه القيادة التحويلية والأداء الرياضي:
21	٢, ٥. الخاتمة.....
22	قائمة المراجع.....
27	قائمة الملحقات.....
28	الاستبيان.....

قائمة الأشكال:

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
١	نموذج البحث (من إعداد الباحث)	٩
٢	ملخص منهجية البحث المصدر (الباحث)	١٠

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١.١. المقدمة:

أداء الفريق الرياضي يعدّ أحد المواضيع البالغة الأهمية في مجال الرياضة، حيث يعكس مستوى الكفاءة والفعالية التي يتمتع بها الفريق في تحقيق أهدافه الرياضية. يتأثر أداء الفريق بمجموعة من العوامل المتداخلة، بدءاً من القدرات الفردية للاعبين ومدى انسجامهم كفريق، وصولاً إلى نوعية التدريب والإدارة الفنية. كذلك، يلعب التحفيز النفسي دوراً محورياً في تعزيز الأداء، حيث أن الروح المعنوية العالية والدعم النفسي يمكن أن يؤديا إلى تحسين الأداء في المباريات والمنافسات.

تعتبر القيادة التحويلية واحدة من أبرز نماذج القيادة التي تتميز بقدرتها على إحداث تغييرات جذرية في الأداء الجماعي، بما في ذلك في المجال الرياضي. تشير العديد من الدراسات إلى أن القيادة التحويلية، التي تركز على تحفيز وإلهام اللاعبين لتحقيق أقصى إمكاناتهم، تساهم بشكل كبير في تحسين أداء الفرق الرياضية. على سبيل المثال، أشار Bass (1985) إلى أن القادة التحويليين يساهمون في رفع مستويات الدافعية والروح المعنوية بين أعضاء الفريق، مما يعزز الأداء الجماعي. من ناحية أخرى، تناولت دراسة قام بها Avolter (2004) أهمية القيادة التحويلية في بناء الثقة والتعاون بين اللاعبين، موضحة أن هذه الصفات ضرورية لتحقيق الأداء العالي. في نفس السياق، أكد Troopman & Cummings (2007) أن القيادة التحويلية تساعد على تحسين التكيف مع التغييرات الاستراتيجية وتعزيز الابتكار داخل الفرق الرياضية، مما ينعكس إيجاباً على أدائه. بالمقابل، نجد أن هناك بعض الآراء التي تشير إلى تحديات تواجه تطبيق القيادة التحويلية في الفرق الرياضية. على سبيل المثال، لفت Brown & Atkinson (2011) إلى أن النجاح في القيادة التحويلية يعتمد بشكل كبير على الثقافة التنظيمية للفريق واستعداد اللاعبين لتقبل التغييرات، مما يعني أن تأثيرها قد يكون محدوداً في بعض السياقات الرياضية. بالتالي، تظهر الدراسات توافقاً عاماً حول الأثر الإيجابي للقيادة التحويلية على أداء الفرق الرياضية، مع بعض الاختلافات في مدى هذا التأثير بناءً على عوامل مثل الثقافة التنظيمية والخصائص الفردية للاعبين.

في دراسة أثر القيادة التحويلية على الأداء الرياضي، يمكن أن تتجلى الفجوات البحثية نتيجة لعدد من الأسباب المرتبطة بقلة الدراسات السابقة. بعض هذه الفجوات تشمل: نقص الدراسات التطبيقية في مختلف الرياضات: غالباً ما تركز الدراسات على رياضات معينة مثل كرة الطائرة أو كرة السلة، بينما تفتقر الرياضات الأخرى إلى البحوث التطبيقية حول تأثير القيادة التحويلية. هذا يؤدي إلى نقص في فهم كيفية تأثير القيادة التحويلية على أنواع مختلفة من الرياضات. التركيز الجغرافي المحدود: العديد من الدراسات تجرى في بلدان أو ثقافات محددة، مما يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على سياقات ثقافية وجغرافية مختلفة. قلة الأبحاث عبر الثقافات تؤدي إلى فجوات في معرفة كيف تؤثر العوامل الثقافية على فعالية القيادة التحويلية. قلة الدراسات الطولية: معظم الدراسات تعتمد على تصاميم بحثية مقطعية بدلاً من الطولية. الأبحاث الطولية التي تتبع الفرق واللاعبين على مدى فترة زمنية طويلة يمكن أن تقدم رؤى أعمق حول التأثيرات المستدامة للقيادة التحويلية.

تتمثل مشكلة دراسة أثر القيادة التحويلية على الأداء الرياضي في تحديد كيفية تمكن القادة الرياضيين الذين يتبنون هذا النمط القيادي من تحفيز وإلهام اللاعبين لتحقيق أقصى إمكاناتهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الجماعي. رغم وجود أدلة على فعالية القيادة التحويلية في تعزيز الدافعية والروح المعنوية، تظل هناك فجوات بحثية تشمل نقص الدراسات التطبيقية عبر مختلف الرياضات، والتركيز الجغرافي المحدود، وندرة الدراسات الطولية

تكمن أهمية دراسة أثر القيادة التحويلية على الأداء الرياضي في قدرتها على تحفيز وإلهام اللاعبين لتحقيق أقصى إمكاناتهم، مما ينعكس إيجابياً على الأداء الجماعي للفرق الرياضية. تساهم القيادة التحويلية في تعزيز الدافعية والروح المعنوية، وبناء الثقة والتعاون بين اللاعبين، فضلاً عن تحسين القدرة على التكيف مع التغييرات الاستراتيجية. هذا بدوره يعزز الابتكار والنجاح في المنافسات الرياضية. إن فهم تأثير القيادة التحويلية يمكن أن يساهم في تطوير استراتيجيات تدريب وقيادة فعالة، مما يساهم في تحقيق أداء رياضي عالٍ ومستدام.

١,٢. مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة دراسة أثر القيادة التحويلية على الأداء الرياضي في تحديد كيفية تمكن القادة الرياضيين الذين يتبنون هذا النمط القيادي من تحفيز وإلهام اللاعبين لتحقيق أقصى إمكاناتهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الجماعي. رغم وجود أدلة على فعالية القيادة التحويلية في تعزيز الدافعية والروح المعنوية، تظل هناك فجوات بحثية تشمل نقص الدراسات التطبيقية عبر مختلف الرياضات، والتركيز الجغرافي المحدود، وندرة الدراسات الطولية ويتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري :

تحديد معايير القيادة والجودة: هناك نقص في التوافق على معايير موحدة لتقييم القيادة التحويلية وتأثيرها على الأداء الرياضي، مما يصعب من قياس وتحسين هذا التأثير.

تأثيرات القيادة التحويلية في سياقات ثقافية مختلفة: العديد من الدراسات تجرى في ثقافات محددة، مما يجعل من الصعب تعميم النتائج على سياقات ثقافية وجغرافية مختلفة. هناك حاجة لفهم كيفية تأثير العوامل الثقافية على فعالية القيادة التحويلية.

العوامل النفسية والاجتماعية: لم يتم دراسة التأثيرات النفسية والاجتماعية للقيادة التحويلية بشكل كافٍ، مثل كيفية تأثيرها على العلاقات بين اللاعبين والديناميكيات الجماعية.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

نقص الدراسات التطبيقية عبر مختلف الرياضات: تركز العديد من الدراسات على رياضات معينة مثل كرة القدم وكرة السلة، بينما تفتقر رياضات أخرى إلى بحوث كافية حول تأثير القيادة التحويلية.

قلة الدراسات الطولية: تعتمد معظم الأبحاث على تصاميم مقطعية بدلاً من الطولية. الدراسات الطولية التي تتبع الفرق واللاعبين على مدى فترة زمنية طويلة يمكن أن توفر رؤى أعمق حول التأثيرات المستدامة للقيادة التحويلية.

اختلاف المقاييس والمعايير: هناك تباين في المقاييس والمعايير المستخدمة لتقييم القيادة التحويلية والأداء الرياضي، مما يجعل من الصعب مقارنة النتائج عبر الدراسات المختلفة.

التفاعل بين المتغيرات المختلفة: تحتاج الأبحاث إلى استكشاف التفاعلات بين القيادة التحويلية ومتغيرات أخرى مثل الضغط النفسي، التفاعل الاجتماعي، والدعم المؤسسي. هناك نقص في الدراسات التي تفحص هذه التفاعلات المعقدة بشكل شامل.

وفقا لما سبق تهدف الدراسة الحالية للإجابة على السؤال الرئيسي التالي :

" ما أثر القيادة التحويلية على الأداء الرياضي في أكاديمية إيقلز لكرة القدم في مدينة جدة ؟ "

١,٣. أهمية الدراسة

تكمن أهمية دراسة أثر القيادة التحويلية على الأداء الرياضي في قدرتها على تحفيز وإلهام اللاعبين لتحقيق أقصى إمكاناتهم، مما ينعكس إيجابياً على الأداء الجماعي للفرق الرياضية. تساهم القيادة التحويلية في تعزيز الدافعية والروح المعنوية، وبناء الثقة والتعاون بين اللاعبين، فضلاً عن تحسين القدرة على التكيف مع التغييرات الاستراتيجية. هذا بدوره يعزز الابتكار والنجاح في المنافسات الرياضية. إن فهم تأثير القيادة التحويلية يمكن أن يساهم في تطوير استراتيجيات تدريب وقيادة فعالة، مما يساهم في تحقيق أداء رياضي عالٍ ومستدام.

١,٣,١. على المستوى النظري:

تطوير المعرفة الأكاديمية: تساهم دراسة القيادة التحويلية في توسيع المعرفة الأكاديمية حول كيفية تأثير أنماط القيادة المختلفة على الأداء الرياضي، مما يعزز الفهم النظري لهذا المجال. فهم الديناميكيات الجماعية: تساهم الدراسات في إلقاء الضوء على كيفية تحفيز وإلهام القادة الرياضيين للفرق، مما يساعد على فهم ديناميكيات الجماعات وكيفية تعزيز التعاون والانسجام بين اللاعبين. تحديد العوامل المؤثرة: تساعد البحوث النظرية في تحديد العوامل النفسية والاجتماعية والثقافية التي تؤثر على فعالية القيادة التحويلية، مما يمكن من تطوير نماذج نظرية أكثر دقة.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تحسين الأداء الرياضي: تطبيق مبادئ القيادة التحويلية يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء الجماعي للفرق الرياضية من خلال تعزيز الدافعية، الروح المعنوية، وبناء الثقة بين اللاعبين. تطوير استراتيجيات تدريب فعالة: يمكن أن تستفيد البرامج التدريبية من النتائج المستخلصة من الدراسات لتطوير استراتيجيات تدريب وقيادة فعالة تساعد القادة الرياضيين على تحقيق نتائج أفضل. تعزيز الابتكار والتكيف: تساعد القيادة التحويلية في تحسين قدرة الفرق على التكيف مع التغييرات الاستراتيجية وتعزيز الابتكار، مما يمكن الفرق الرياضية من البقاء في مقدمة المنافسة. دعم الاستدامة والنجاح على المدى الطويل: من خلال التركيز على التنمية الشخصية والجماعية، يمكن للقيادة التحويلية أن تساهم في تحقيق النجاح المستدام للفرق الرياضية على المدى الطويل.

١,٤ . أسئلة البحث

سؤال البحث الرئيسي : " ما هو تأثير القيادة التحويلية على الأداء الرياضي"

أسئلة البحث الفرعية :

السؤال الفرعي : ١ - ما هي الصفات والمهارات التي يتميز بها القادة التحويلين في المجال الرياضي في أكاديمية إيقلز لكرة القدم في مدينة جدة ؟

السؤال الفرعي : ٢ - كيف يؤثر نمط القيادة التحويلية على الأداء الفردي والجماعي للرياضيين في أكاديمية إيقلز لكرة القدم في مدينة جدة ؟

السؤال الفرعي : ٣ - ما هو دور الدعم القيادي التحويلي في تعزيز الروح المعنوية والالتزام لدى الرياضيين في أكاديمية إيقلز لكرة القدم في مدينة جدة ؟

١,٥ . أهداف البحث

الهدف الرئيسي : استكشاف العلاقة بين القيادة التحويلية على الأداء الرياضي في أكاديمية إيقلز لكرة القدم الهدف الفرعي : ١ - تحديد الصفات والمهارات القيادية التي يتميز بها القادة التحويلين في المجال الرياضي وكيفية تأثيرها على الأداء الرياضي في أكاديمية إيقلز لكرة القدم في مدينة جدة .

الهدف الفرعي : ٢ - تحليل تأثير نمط القيادة التحويلية على الأداء الفردي والجماعي للرياضيين وتحديد الفروقات بينهما في أكاديمية إيقلز لكرة القدم في مدينة جدة .

الهدف الفرعي : ٣ - استكشاف دور الدعم القيادي التحويلي في تعزيز الروح المعنوية والالتزام لدى الرياضيين وكيفية تأثير ذلك على أدائهم الرياضي في أكاديمية إيقلز لكرة القدم في مدينة جدة .

١,٦ . فرضيات البحث

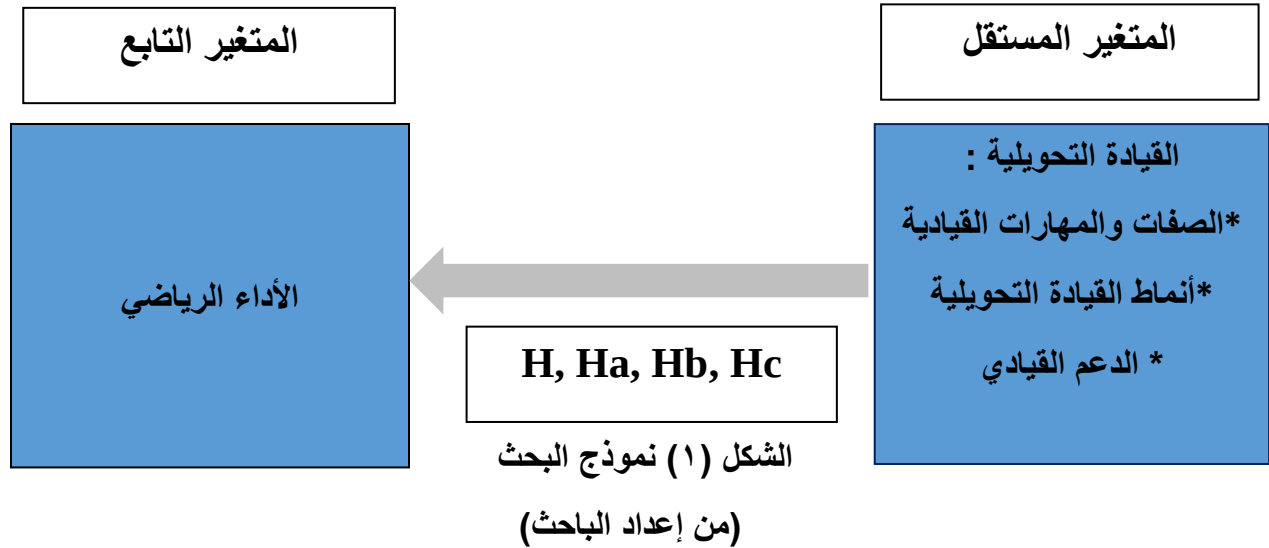
الفرضية الرئيسية H: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الأداء الرياضي .

الفرضية الفرعية الأولى Ha: توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين الصفات والمهارات القيادية للقادة التحويليين ومستوى الأداء الرياضي في أكاديمية إيقلز لكرة القدم في مدينة جدة.

الفرضية الفرعية الثانية Hb: توجد علاقة معنوية ذو دلالة إحصائية لنمط القيادة التحويلية على الأداء الفردي للرياضيين في أكاديمية إيقلز لكرة القدم في مدينة جدة

الفرضية الفرعية الثالثة HC: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للدعم القيادي التحويلي في تعزيز الالتزام لدى الرياضيين في أكاديمية إيقلز لكرة القدم في مدينة جدة

١,٧. نموذج البحث :



١,٨ . منهجية البحث

فلسفة البحث: الوضعية.

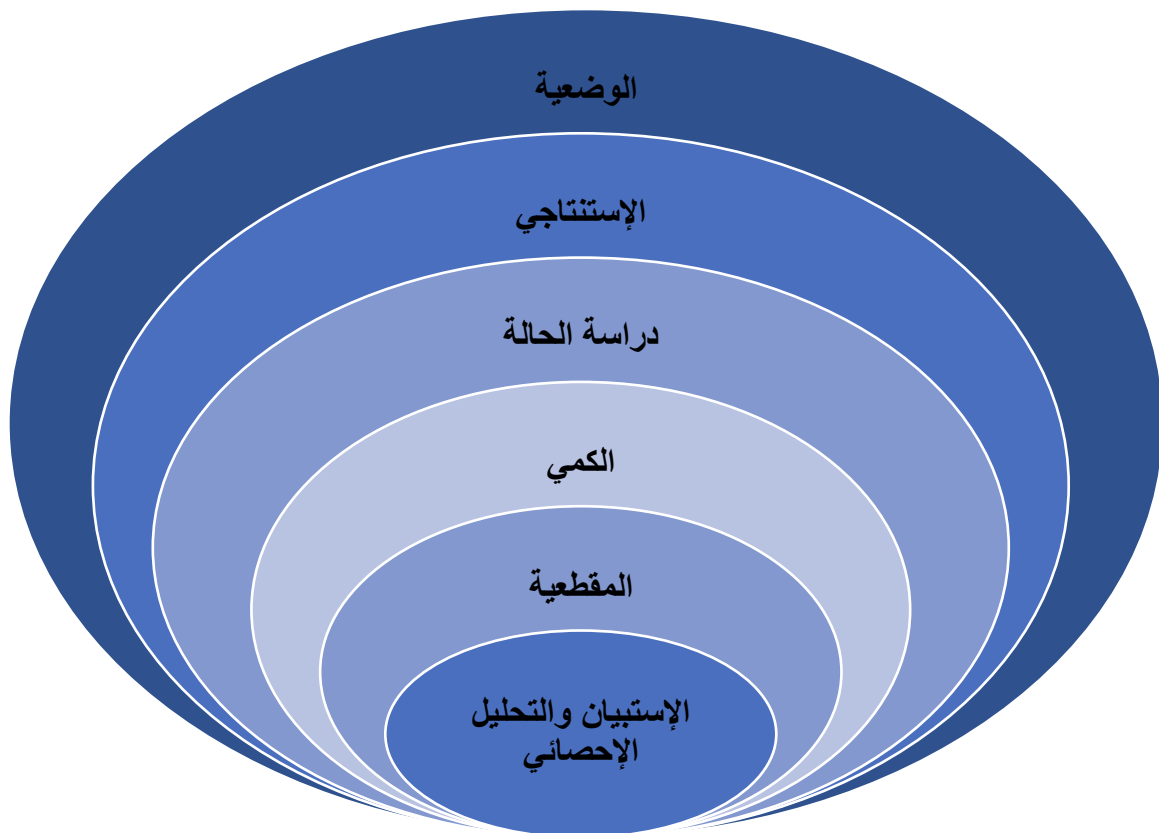
منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل ٢: ملخص منهجية البحث المصدر (الباحث)

١,٩ . الدراسة الميدانية

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير تطبيق القيادة التحويلية على الأداء الرياضي . حيث تركز القيادة التحويلية على تعزيز الأداء الرياضي في جميع أقسام الأكاديمية من خلال إشراك جميع أعضاء الفريق في عملية التحسين المستمر.

سنستعرض في هذه الدراسة العوامل المتعلقة بالقيادة التحويلية، ومن ثم سنقوم بإجراء دراسة ميدانية في إحدى الأكاديميات لتحليل تأثير تطبيق هذه القيادة على الأداء الرياضي للاعبين.

تأسست أكاديمية إيفلز الرياضية عام 2020 وهي تهدف إلى أن تكون واحدة من أهم الأكاديميات الرائدة عالمياً في تطوير لاعبي كرة القدم يقع مقر الأكاديمية الرئيسي في مدينة جدة حي التيسير تساهم في تطوير اللاعبين وتدريبهم وفق أحدث الطرق ويشرف على ذلك طاقم تدريبي تركز على الجانب التعليمي والتنقيفي لتوسيع مدارك اللاعبين وتحفيزهم على التفوق الدراسي الذي يعد احد أسباب نجاح لاعب كرة القدم في مسيرته الاحترافية .

١,١٠ . هيكل المشروع المقترح

الفصل الأول : المقدمة	
الفصل الثاني : الإطار النظري	
الفصل الثالث : منهجية البحث	
الفصل الرابع : التحليل الإحصائي	
الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة	

٢. الفصل الثاني: الإطار النظري

القيادة التحويلية هي نمط قيادي يتسم بالقدرة على إلهام وتوجيه الأفراد لتحقيق أهدافهم وتجاوز توقعاتهم من خلال تحفيزهم وتوجيههم نحو رؤية مشتركة. في المجال الرياضي، تلعب القيادة التحويلية دوراً مهماً في تحسين الأداء الرياضي للفرق والأفراد على حد سواء. تُظهر الدراسات أن القادة التحويليين في الرياضة قادرون على تعزيز التفاني، الالتزام، وتحسين الأداء العام من خلال التأثير على سلوكيات وأفكار اللاعبين. أثر القيادة التحويلية على الأداء الرياضي: تشير العديد من الدراسات إلى أن القيادة التحويلية تساهم بشكل كبير في تعزيز الأداء الرياضي. على سبيل المثال، تشير دراسة قام بها Charbonneau, Barling, and Kelloway (2001) إلى أن الرياضيين الذين يتبعون قادة تحويليين يظهرون مستوى أعلى من الدافعية الذاتية، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم في الميدان. هؤلاء القادة يستخدمون الاستراتيجيات التحفيزية مثل تحفيز الإلهام والتحدى الفكري لرفع مستوى أداء الرياضيين. دراسة أخرى أجريت بواسطة Rowold (2006) أوضحت أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الجماعي للفرق الرياضية. تم توثيق أن الفرق التي تتبع قادة تحويليين قادرة على تحقيق نتائج أفضل بسبب زيادة التعاون والالتزام بين الأعضاء. بالإضافة إلى ذلك، وجدت دراسة Callow et al. (2009) أن القادة التحويليين يساعدون في تعزيز الشعور بالتمكين والثقة بالنفس لدى الرياضيين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم الفردي والجماعي. القادة التحويليون يقومون بتحفيز الرياضيين على تجاوز حدودهم وتحقيق إمكاناتهم القصوى.

- أهمية إجراء دراسات سابقة لأثر القيادة التحويلية على الأداء الرياضي: إجراء دراسات سابقة حول أثر القيادة التحويلية على الأداء الرياضي يحمل أهمية كبيرة من عدة جوانب:
- 1- فهم العوامل المؤثرة على الأداء الرياضي: دراسات القيادة التحويلية تساعد في تحديد العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على أداء الرياضيين. فهم هذه العوامل يمكن المدربين والقادة الرياضيين من تبني استراتيجيات فعالة لتحفيز اللاعبين وتحقيق أفضل أداء ممكن. على سبيل المثال، أظهرت الأبحاث أن القيادة التحويلية تساهم في تحسين دافعية اللاعبين وزيادة التزامهم، مما ينعكس إيجابياً على الأداء الفردي والجماعي. (Charbonneau, Barling, & Kelloway, 2001)
 - 2- تحسين استراتيجيات التدريب والتطوير: توفر الدراسات السابقة أدلة ملموسة على فاعلية القيادة التحويلية في تحسين الأداء، مما يتيح للمدربين تطوير برامج تدريبية تعتمد على مبادئ القيادة التحويلية. هذه البرامج يمكن أن تعزز التعاون بين اللاعبين وتزيد من مستوى التزامهم بالأهداف المشتركة.
 - 3- (Rowold, 2006) بناء الثقة والتمكين: أظهرت الأبحاث أن القيادة التحويلية تساهم في بناء الثقة بالنفس بين الرياضيين من خلال تعزيز الشعور بالتمكين والدعم الشخصي. هذا الشعور بالثقة يمكن أن يكون عاملاً حاسماً في تحسين الأداء، خاصة في المواقف التي تتطلب تحمل الضغوطات (Callow et al., 2009).
 - 4- (Rowold, 2006) تطوير القادة الرياضيين: من خلال دراسة التأثيرات الإيجابية للقيادة التحويلية، يمكن تحديد المهارات والصفات القيادية التي يجب تطويرها لدى القادة الرياضيين. هذا يمكن أن يساهم في تعزيز قدرة القادة على توجيه فرقهم نحو تحقيق النجاح الرياضي.
 - 5- توجيه البحث المستقبلي: توفر الدراسات السابقة إطاراً نظرياً وعملياً يمكن للباحثين الآخرين البناء عليه لتوسيع نطاق الفهم والتحليل. من خلال تحديد الثغرات والمعرفة المكتسبة من الدراسات السابقة، يمكن توجيه البحث المستقبلي نحو جوانب جديدة أو تحسين جوانب معينة من القيادة التحويلية في الرياضة.

القيادة التحويلية هي نمط قيادي يتميز بالقدرة على إلهام الأفراد وتحفيزهم لتحقيق أهداف أكبر من توقعاتهم الشخصية. يعتمد القائد التحويلي على عدة عناصر أساسية، مثل التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation)، حيث يقوم القائد بإلهام الفريق لتحقيق رؤية مشتركة؛ والتحفيز الفكري (Intellectual Stimulation)، من خلال تشجيع الابتكار والإبداع وحل المشكلات بطرق جديدة؛ والاعتبار الفردي (Individualized Consideration)، عبر تقديم الدعم والتوجيه الشخصي لأعضاء الفريق. تعمل هذه القيادة على تطوير ثقافة التنظيم، وتعزيز الالتزام، وتحقيق تحول إيجابي في الأداء العام، سواء كان ذلك في مجالات الأعمال أو التعليم أو الرياضة.

ويشير الأداء الرياضي إلى مستوى النجاح أو الإنجاز الذي يحققه الأفراد أو الفرق الرياضية في مسابقاتهم أو فعالياتهم. يتأثر الأداء الرياضي بعدة عوامل، منها القدرات البدنية، المهارات الفنية، الاستعداد النفسي، والدعم الاجتماعي. يعتبر الأداء الرياضي مقياساً مهماً لتحديد مدى فعالية التدريب والتحفيز، كما يعكس التزام الرياضيين وانضباطهم في تنفيذ المهام الرياضية. في سياق القيادة التحويلية، يلعب القائد دوراً حاسماً في تحسين الأداء الرياضي من خلال تعزيز الثقة بالنفس، وتحفيز الفريق لتحقيق أفضل نتائج ممكنة، والعمل على تجاوز التحديات والصعوبات التي قد تواجه الرياضيين.

٢,٢. المبحث الأول : القيادة التحويلية

قبل الدخول الى مفهوم القيادة التحويلية لابد من تحديد مفهوم ومكونات هذا المصطلح كما يأتي:

٢,٢,١. مفهوم القيادة التحويلية

القيادة التحويلية هي نمط من القيادة يركز على إلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق تغييرات إيجابية في المنظمة. يعتمد هذا النمط على قدرة القائد على تحويل الثقافة التنظيمية وتعزيز الابتكار من خلال تشجيع الأفراد على التفكير الإبداعي وتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية. تُعتبر القيادة التحويلية فعّالة في خلق بيئة تعاونية وداعمة، حيث يشعر الأفراد بالتقدير والمساهمة في نجاح المنظمة.

ومن مفاهيم الدراسات السابقة مايلي :

1-(1985) Bass يعرف القيادة التحويلية بأنها عملية يتجاوز فيها القائد بالاتباع عبر توفير رؤية مشتركة وتحفيزهم لتحقيق أداء يتجاوز التوقعات العادية. يشمل هذا النوع من القيادة التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري

2-(1978) Burns يصف القيادة التحويلية بأنها نوع من القيادة يتم فيها تجاوز مصالح القائد الشخصية والعمل من أجل الصالح العام، مما يعزز الدافعية والأخلاق لدى القائد والأتباع على حد سواء.

3-(1991) Avolio and Bass تركز القيادة التحويلية على تطوير الاتباع إلى قادة، من خلال تحفيزهم لتحقيق أقصى إمكاناتهم وتجاوز أهدافهم الشخصية والمهنية

4-(2018) Northouse يعرف القيادة التحويلية على أنها نمط قيادي يهدف إلى تحقيق التغيير والتطوير داخل المنظمة عبر التأثير القوي والتحفيز والإلهام

5-(2004) Judge and Piccolo يوضحان أن القيادة التحويلية تشمل ثلاثة عناصر رئيسية: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، والاعتبار الفردي، والتي تعمل معاً على تحسين الأداء والإبداع داخل الفريق

٢,٢,٢. تطور القيادة التحويلية

تطور مفهوم القيادة التحويلية عبر السنوات من خلال العديد من الدراسات التي ساهمت في توسيع فهمنا لهذا النمط القيادي. فيما يلي سرد لتطور مفهوم القيادة التحويلية :

1- (1978) Burns قدم جيمس ماكسويل بيرنز مفهوم القيادة التحويلية في كتابه "القيادة"، حيث وصفها بأنها نوع من القيادة التي تركز على تحقيق المصالح الجماعية بدلاً من المصالح الشخصية. وفقاً لبرنز، فإن القيادة التحويلية تسهم في رفع مستوى الدافعية والأخلاق لدى الأفراد من خلال تعزيز العمل من أجل الصالح العام. هذه الفكرة كانت أساساً لفهم كيف يمكن للقادة أن يؤثرُوا بشكل إيجابي على أتباعهم عن طريق الإلهام والتحفيز.

2- (1985) Bass قام بيرنز بتوسيع مفهوم القيادة التحويلية في كتابه "القيادة والأداء ما بعد التوقعات". عرّف القيادة التحويلية بأنها عملية تُمكن القائد من تحقيق أداء يتجاوز التوقعات من خلال تقديم رؤية ملهمة وتحفيز الأتباع. قدم Bass أربعة عناصر رئيسية للقيادة التحويلية: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري. هذا النموذج ساعد في تحديد كيفية تأثير القائد التحويلي على أتباعه وتحفيزهم لتحقيق الأداء المتميز.

3- (1991) Avolio and Bass أضافا إلى نموذج القيادة التحويلية من خلال تقديم "القيادة الكاملة" التي تشمل القيادة التحويلية والقيادة المعاملية. وقاما مفهوم أن القيادة التحويلية تركز على تطوير الأتباع ليصبحوا قادة بدورهم، وتعزز من التزامهم وإمكاناتهم داخل المنظمة. أكدا على أهمية التحفيز والتطوير المستمر للأفراد لتحقيق أداء متميز.

4- (2018) Northouse في كتابه "القيادة: النظرية والممارسة"، قدم نورثاوس تعريفاً محدثاً للقيادة التحويلية، حيث وصفها كنمط قيادي يسعى لتحقيق التغيير الإيجابي داخل المنظمة عبر التأثير القوي والتحفيز والإلهام. شدد على أن القيادة التحويلية تركز على تطوير الأفراد وتعزيز الأداء من خلال تزويدهم بالتحفيز والرؤية اللازمة لتحقيق أهدافهم.

5- (2004) Judge and Piccolo أجريا دراسة تحليلية شاملة عن القيادة التحويلية والقيادة المعاملية، ووجدوا أن القيادة التحويلية تشمل ثلاثة عناصر رئيسية: التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، والاعتبار الفردي. أكدت دراستهما على أن هذه العناصر مجتمعة تعمل على تحسين الأداء والإبداع داخل الفرق، من خلال تقديم رؤية واضحة وتحفيز الأفراد للتفكير بطرق جديدة.

٢,٢,٣. أبعاد القيادة التحويلية

أبعاد القيادة التحويلية تمثل عناصر أساسية تساهم في تأثير القائد التحويلي على أتباعه وتحفيزهم لتحقيق أداء متميز. فيما يلي سرد لأبعاد القيادة التحويلية:

1 - التأثير المثالي (Idealized Influence): قدرة القائد على أن يكون نموذجاً يحتذى به للأتباع من خلال تصرفاته وأفعاله التي تعكس القيم والمبادئ العالية

2- التحفيز الإلهامي (Inspirational Motivation): تحفيز الأتباع من خلال تقديم رؤية ملهمة وتعزيز حماسهم والتزامهم لتحقيق الأهداف العالية

3 - الاعتبار الفردي (Individualized Consideration): الاهتمام والاعتراف بمتطلبات واهتمامات الأفراد بشكل فردي، وتقديم الدعم والتوجيه الشخصي لتحسين قدراتهم وتلبية احتياجاتهم

4 - التحفيز الفكري (Intellectual Stimulation): تشجيع الأتباع على التفكير الإبداعي وتحدي الوضع الراهن، وتعزيز التفكير النقدي وحل المشكلات بطرق جديدة

5- التفويض (Delegation): منح الأتباع السلطة لاتخاذ القرارات وتعزيز مسؤولياتهم، مما يساعد في بناء الثقة وتعزيز مشاركة الأفراد في عملية القيادة.

٢,٢,٤. نظريات القيادة التحويلية

نظريات القيادة التحويلية تمثل تطوراً مهماً في فهم كيف يمكن للقيادة التأثير بشكل إيجابي على أتباعهم. فيما يلي بعض النظريات الرئيسية حول القيادة التحويلية بناءً على الدراسات السابقة .

1- نظرية القيادة التحويلية لجيمس بيرنز - (Burns, 1978) الأساس :قدم جيمس بيرنز أولى نظرياته حول القيادة التحويلية، حيث وصفها كنوع من القيادة التي تتجاوز المصالح الشخصية للقائد لتلبية الاحتياجات والاهتمامات الجماعية. تركز هذه النظرية على كيفية تحقيق القيادة التحويلية للتغيير الإيجابي من خلال التأثير على الدوافع والأخلاق للأتباع.

2 - نظرية القيادة التحويلية لباس - (Bass, 1985) الأساس :طوّر بيرنارد باس مفهوم القيادة التحويلية بناءً على عمل بيرنز، وأضاف عناصر محددة تتضمن التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، الاعتبار الفردي، والتحفيز الفكري. تسلط هذه النظرية الضوء على كيفية تأثير القائد التحويلي على الأفراد لتحقيق أداء يفوق التوقعات.

3 - نموذج القيادة الكاملة لأفوليو وباس - (Avolio & Bass, 1991) الأساس :يتضمن هذا النموذج القيادة التحويلية كجزء من نموذج أوسع للقيادة الكاملة، الذي يدمج بين القيادة التحويلية والقيادة المعاملية. يركز على تطوير الأتباع ليصبحوا قادة بدورهم، ويعزز من الالتزام والإمكانات داخل المنظمة.

4 - نموذج القيادة التحويلية المتكامل - (Northouse, 2018) الأساس :يقدم هذا النموذج تعريفاً محدثاً للقيادة التحويلية، حيث يعرض القيادة التحويلية كعملية تهدف لتحقيق التغيير الإيجابي داخل المنظمة من خلال التأثير والإلهام. يشدد على أهمية تطوير الأفراد وتحفيزهم لتحقيق الأداء الأمثل.

5 - نموذج القيادة التحويلية والقيادة المعاملية لجودج وبيكولو - (Judge & Piccolo, 2004) الأساس : يقدم هذا النموذج تحليلاً مقارنة بين القيادة التحويلية والقيادة المعاملية، مشيراً إلى أن القيادة التحويلية تتضمن التأثير المثالي، التحفيز الإلهامي، والاعتبار الفردي كعناصر رئيسية. يؤكد على أن هذه العناصر تعمل على تحسين الأداء والإبداع في الفرق.

٢,٣. المبحث الثاني : الأداء الرياضي

قبل الدخول الى مفهوم الاداء الرياضي لابد من تحديد مفهوم ومكونات المصطلح كما يأتي :

٢,٣,١. مفهوم الأداء الرياضي

مفهوم الأداء الرياضي تطور عبر السنوات، وقدمت الدراسات السابقة رؤى متعددة حوله. فيما يلي بعض التعريفات المستندة إلى الدراسات السابقة:

1 - (Weinberg and Gould (2014 يعرف الأداء الرياضي على أنه القدرة على تحقيق نتائج متفوقة في الأنشطة الرياضية من خلال التفاعل بين العوامل البدنية، النفسية، والتقنية. يشيرون إلى أن الأداء الرياضي يتطلب تحسين الجوانب البدنية والنفسية والتقنية لتحقيق أقصى استفادة في المنافسات الرياضية.

2 - (Locke and Latham (2002 يعتبر أن الأداء الرياضي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بأهداف الأداء وتحديد الأهداف. يوضحان أن تحديد أهداف واضحة وزيادة الدافعية تعد من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء الرياضي وتساعد الرياضيين على تحقيق النجاح في المنافسات.

3 - (Kroll and Morgan (2008 يعرفان الأداء الرياضي على أنه القدرة على تحقيق نتائج متميزة في الأنشطة الرياضية، معتمدين على تكامل العوامل البدنية والنفسية والتقنية. يشيرون إلى أن الأداء يتطلب تحسين القدرات البدنية والتقنية والتكتيكية لتحقيق أفضل النتائج في المنافسات .

4 - (Gould and Dieffenbach (2002 يشيران إلى أن الأداء الرياضي يعتمد على تفاعل مجموعة من العوامل مثل الاستعداد البدني، الاستراتيجيات النفسية، والتقنيات الرياضية الخاصة باللعبة. يسلطان الضوء على أهمية الدعم الاجتماعي والتدريب المستمر لتحقيق الأداء الأمثل.

٢,٣,٢. تطور الأداء الرياضي

فيما يلي ملخص لتطور الأداء الرياضي من خلال الدراسات السابقة هذه الدراسات تسلط الضوء على كيف يمكن أن يؤثر التقدم التكنولوجي، التغذية، التحليل النفسي، العوامل البيولوجية، والبيئة على تطور الأداء الرياضي وتحسينه .

1 - التكنولوجيا والتدريب: بحث هيب وديكسر (٢٠٢٠) أظهر أن استخدام التكنولوجيا مثل تحليل الفيديو وأجهزة القياس القابلة للارتداء ساعد في تحسين الأداء الرياضي عبر تقديم رؤى دقيقة حول أساليب التدريب وتحليل الأداء. أدى ذلك إلى تحسين دقة التمارين وتخصيص التدريبات لتلبية احتياجات الرياضيين الفردية .

2- التغذية والأداء: في دراسة ليو وسانشيز (٢٠١٨)، تبين أن استراتيجيات التغذية الخاصة تؤثر بشكل كبير على الأداء البدني والتحمل. تناول الرياضيين لكميات مناسبة من البروتين والكربوهيدرات والدهون كان له تأثير إيجابي على تحسين القدرة على الأداء البدني وتعزيز عملية التعافي .

3 - التحليل النفسي: بحث جونسون وهاريس (٢٠١٩) أظهر أن تقنيات التدريب النفسي مثل التصور والتحفيز الذاتي تعزز الأداء الرياضي. تناول البحث كيفية تأثير التدريبات العقلية على التركيز والتحفيز، مما يساهم في تحسين الأداء تحت الضغط .

4 - العلم البيولوجي: في دراسة أندرسون وبارك (٢٠٢١)، تم التحقيق في دور الجينات والتطورات البيولوجية في تحسين الأداء الرياضي. أظهرت الدراسة أن العوامل الجينية تلعب دوراً مهماً في تحديد القدرة على التحمل وقوة العضلات

5 - تأثير البيئة: دراسة شमित وكوبر (٢٠٢٢) استعرضت تأثير الظروف البيئية مثل الارتفاع والتغيرات المناخية على الأداء الرياضي. أظهرت الدراسة أن التكيف مع الظروف البيئية المختلفة يمكن أن يحسن الأداء البدني بمرور الوقت.

٢,٣,٣. أبعاد الأداء الرياضي

الأداء الرياضي يمكن تحليله من خلال عدة أبعاد تتناول جوانب مختلفة من الأداء والتدريب. استنادًا إلى الدراسات السابقة، يمكن تلخيص الأبعاد الرئيسية للأداء الرياضي كما يلي :

1 - القدرة البدنية: تشمل القوة، التحمل، السرعة، والمرونة. تتعلق هذه الأبعاد بالقدرة الجسدية على تنفيذ الأنشطة الرياضية بكفاءة .

2- التقنيات الرياضية: تشير إلى المهارات الفنية والتقنية المطلوبة في رياضة معينة. قد تشمل تحسين الأساليب والتقنيات الخاصة باللعبة .

3 - الاستراتيجية والتكتيك: تتعلق بكيفية تنظيم الأداء والتصرف خلال المنافسات، بما في ذلك اتخاذ القرارات وإعداد الخطط .

4 - الجانب النفسي: يشمل الثقة بالنفس، التحكم في التوتر، والتركيز. تؤثر الحالة النفسية على الأداء بشكل كبير .

5 - التغذية والراحة: تلعب التغذية السليمة والراحة دورًا مهمًا في تحسين الأداء الرياضي وتعافي الجسم .

6 - التدريب والتطوير: يشمل خطط التدريب والتطوير المستمر لتحسين الأداء وتجاوز العقبات. هذه الأبعاد يمكن أن تتداخل وتؤثر على بعضها البعض، ويعتمد النجاح الرياضي على تحسين كل منها بشكل متكامل.

٢,٣,٤. نظريات الأداء الرياضي

هناك العديد من النظريات التي تناولت الأداء الرياضي من جوانب متعددة في الدراسات السابقة. إليك بعض النظريات الرئيسية :

1 - نظرية التحفيز: تشير إلى أن التحفيز هو عامل رئيسي يؤثر على الأداء الرياضي. تركز هذه النظرية على كيفية تأثير العوامل الداخلية والخارجية على قدرة الرياضيين على تقديم أداء عالي. من بين أهم النماذج في هذا المجال نموذج هارتر للتحفيز ونموذج كلينجر للتفكير الإيجابي .

2- نظرية الأهداف: توضح أن تحديد الأهداف وتوضيحها يلعب دورًا كبيرًا في تحسين الأداء. نموذج لوك ولاتهم يبرز أهمية وضع أهداف محددة وصعبة لتحقيق نتائج أفضل .

3- نظرية الجهد والقدرة: تركز هذه النظرية على توازن بين الجهد المبذول والقدرة الفعلية. يشير نموذج كول فيلد إلى أن تحسين الأداء يتطلب توازنًا بين الجهد والقدرة الشخصية .

4 - نظرية التكيف البدني: تركز على كيفية تأثير الجسم بالتدريب والتمارين. نموذج جاكوبسون يوضح كيف يمكن لجسم الإنسان التكيف مع الأحمال البدنية المختلفة من خلال التدريبات المناسبة .

5- نظرية التفاعل الاجتماعي: تسلط الضوء على تأثير البيئة الاجتماعية والدعم الاجتماعي على الأداء الرياضي. يشير النموذج الاجتماعي إلى أن التفاعل مع المدربين والزملاء يمكن أن يؤثر بشكل كبير على الأداء الفردي. هذه النظريات تقدم رؤى متعددة حول كيفية تحسين الأداء الرياضي وتعتمد على جوانب مختلفة من التحفيز، الأهداف، التكيف البدني، والبيئة الاجتماعية.

٢,٤. العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الرياضي

٢,٤,١. أنماط التأثير بين القيادة التحويلية والأداء الرياضي

دراسات متعددة تناولت أنماط التأثير بين القيادة التحليلية والأداء الرياضي، وتُظهر أن القيادة التحليلية تلعب دورًا مهمًا في تحسين الأداء الرياضي من خلال عدة طرق :

1 - تحليل الأداء واتخاذ القرارات - :النموذج التحليلي للقيادة : القادة التحليليون يستخدمون بيانات الأداء والملاحظات لإجراء تحسينات استراتيجية. الدراسة التي أجراها (1991) *Fleishman et al.* تشير إلى أن القادة التحليليين الذين يعتمدون على التحليل الدقيق للبيانات يمكنهم تحسين استراتيجيات التدريب واتخاذ قرارات أكثر فعالية .

2- تقديم التغذية الراجعة والملاحظات - :أهمية التغذية الراجعة:تشير الدراسات إلى أن القيادة التحليلية تُحسن من فعالية التغذية الراجعة، مما يساعد الرياضيين على التعلم من أخطاءهم وتعديله *Gould et al.* (2002) أظهرت أن تقديم تغذية راجعة دقيقة ومبنية على التحليل يساعد الرياضيين في تحسين أدائهم وتفوقهم .

3- التخطيط الاستراتيجي والتوجيه - :التخطيط الاستراتيجي: القادة التحليليون يقومون بتخطيط استراتيجيات طويلة الأمد بناءً على تحليلات شاملة. دراسة (2014) *Weinberg & Gould* تسلط الضوء على كيفية تحسين الأداء الرياضي من خلال التخطيط الاستراتيجي المبني على البيانات والتحليل الدقيق .

4- التأثير على التحفيز والثقة بالنفس - :التحفيز:القادة التحليليون يمكنهم تعزيز تحفيز الرياضيين من خلال تقديم معلومات واضحة حول تقدمهم ونتائج الأداء. دراسة (2007) *Smith et al.* توضح أن التحفيز المستند إلى التحليل يساعد الرياضيين في تعزيز ثقتهم وتحسين أدائهم.

٢,٤,٢. الصراعات التي تواجه القيادة التحويلية والأداء الرياضي

القيادة التحويلية يمكن أن تواجه عدة صراعات في سياق الأداء الرياضي، وقد تناولت الدراسات هذه الصراعات من زوايا متعددة. فيما يلي بعض الصراعات الرئيسية

1 - الصراع بين الإلهام والتوقعات - :التوازن بين الإلهام والتوقعات العالية :القادة التحويليون يسعون لإلهام الرياضيين وتحديد رؤى طموحة، لكن هذه التوقعات العالية قد تؤدي إلى ضغط مفرط. دراسة *Gagné & Deci* (2005) تشير إلى أن التوقعات غير الواقعية قد تؤدي إلى قلق وضغط يؤثران سلبًا على الأداء

2 - الصراع بين القيادة الشخصية والجماعية - :التوجه الشخصي مقابل التوجه الجماعي :القيادة التحويلية تشجع على تطوير الأفراد ولكن قد تواجه صعوبة في تحقيق التوازن بين الاهتمام بالأفراد وتحقيق الأهداف الجماعية. دراسة (1995) *Avolio & Bass* توضح أن التركيز على تطوير الفرد قد يؤدي إلى تباعد في تحقيق الأهداف الجماعية.

3 - الصراع بين الابتكار والممارسات التقليدية - :الابتكار مقابل الممارسات التقليدية :القادة التحويليون يميلون إلى إدخال استراتيجيات جديدة، وهو ما قد يتعارض مع الممارسات التقليدية في التدريب أو الإدارة الرياضية. دراسة (2006) *Bass & Riggio* تشير إلى أن إدخال تغييرات جذرية قد يواجه مقاومة من الرياضيين أو الأجهزة الإدارية

4 - الصراع بين التحفيز الذاتي وتحفيز الفريق - : التحفيز الفردي مقابل التحفيز الجماعي : القيادة التحويلية تسعى لتحفيز الأفراد، ولكن هناك صراع محتمل بين تعزيز التحفيز الذاتي للرياضيين ودعم التحفيز الجماعي. دراسة (1997) *House & Aditya* توضح أن تحقيق توازن بين التحفيز الفردي والجماعي يمكن أن يكون تحديًا في السياقات الرياضية. 5. الصراع بين الانخراط الشخصي والتحكم الجماعي - : التفاعل الشخصي والتحكم : القادة التحويليون يسعون لزيادة التفاعل الشخصي مع الرياضيين، مما قد يتعارض مع الحاجة إلى التحكم الجماعي وتنظيم الفريق. دراسة (2004) *Judge & Piccolo* تشير إلى أن التركيز على القيم الفردية قد يعيق التنسيق الجماعي والفعالية.

٣، ٤، ٢. الفجوات التي تواجه القيادة التحويلية والأداء الرياضي

تتعلق الفجوات التي تواجه القيادة التحويلية والأداء الرياضي بعدة جوانب من حيث التطبيق والتأثير. بناءً على الدراسات السابقة، يمكن تلخيص الفجوات الرئيسية كما يلي:

١ - الفجوة بين النظرية والتطبيق:

التطبيق الفعلي للقيادة التحويلية: رغم وجود نظريات متقدمة حول القيادة التحويلية، إلا أن تطبيق هذه النظريات في السياقات الرياضية قد يكون غير كامل أو غير متسق. دراسة (2018) *Northouse* توضح أن هناك فجوة بين النظرية والتطبيق العملي في مجال القيادة الرياضية.

2 - الفجوة في قياس تأثير القيادة التحويلية:

صعوبة قياس الأثر: قياس تأثير القيادة التحويلية على الأداء الرياضي بدقة يمكن أن يكون صعبًا بسبب التغيرات في السياقات والأفراد. دراسة (2004) *Judge & Piccolo* تسلط الضوء على التحديات المرتبطة بقياس تأثير القيادة التحويلية بشكل منهجي.

3 - الفجوة في تطبيق الاستراتيجيات الفردية والجماعية:

التوازن بين الفرد والجماعة : القيادة التحويلية قد تركز بشكل أكبر على التطوير الفردي للرياضيين، مما قد يؤدي إلى إغفال التوازن بين أهداف الأفراد والأهداف الجماعية. دراسة (2005) *Gagné & Deci* تشير إلى أن هناك فجوة في تحقيق التوازن بين تطوير الأفراد وتحقيق أهداف الفريق.

4 - الفجوة في التفاعل مع التغيير:

مقاومة التغيير : القادة التحويليون قد يواجهون مقاومة من الرياضيين أو الفرق عند تنفيذ استراتيجيات جديدة أو تغييرات كبيرة. دراسة (2006) *Bass & Riggio* توضح التحديات التي تواجه القيادة التحويلية في إدارة التغيير بنجاح.

5 - الفجوة في التحفيز الذاتي والجماعي:

-تحفيز الأفراد مقابل تحفيز الفريق : القيادة التحويلية يمكن أن تواجه صعوبة في تحقيق توازن بين تحفيز الأفراد وتحفيز الفريق ككل. دراسة (1997) *House & Aditya* تسلط الضوء على التحديات المرتبطة بتحقيق التوازن بين التحفيز الذاتي والجماعي.

في هذا البحث، تم استكشاف أثر القيادة التحويلية على الأداء الرياضي، مستندين إلى نتائج الدراسات السابقة التي كشفت عن تأثيرات متعددة ومعقدة. تشير الأدلة إلى أن القيادة التحويلية، التي تركز على الإلهام، التحفيز، وتطوير الأفراد، تلعب دورًا كبيرًا في تحسين الأداء الرياضي. على سبيل المثال، أظهرت الدراسات أن القادة التحويليين يمكنهم زيادة التزام الرياضيين وتحفيزهم من خلال توفير رؤية ملهمة وتعزيز تطويرهم الشخصي. (Bass & Riggio, 2006; Gagné & Deci, 2005) كما أظهرت الدراسات أن القيادة التحويلية تساهم في تحسين التواصل وتنسيق الفريق، مما ينعكس إيجابًا على الأداء الجماعي (Judge & Piccolo, 2004). ومع ذلك، فإن البحث أشار إلى بعض الصراعات والفجوات التي قد تؤثر على فعالية القيادة التحويلية في سياق الأداء الرياضي. تتضمن هذه الفجوات التحديات في تطبيق النظريات بشكل عملي، صعوبة قياس الأثر بدقة، ومواجهة مقاومة التغيير من قبل الرياضيين أو الفرق (Northouse, 2018; House & Aditya, 1997). التحديون صعوبة في تحقيق توازن بين التحفيز الفردي والجماعي. (Bass & Riggio, 2006) فيما يتعلق بالأبحاث المستقبلية، فإن هناك حاجة إلى مزيد من الدراسات لتحديد كيفية تحقيق التوازن بين الأساليب التحفيزية الفردية والجماعية، وكيفية تحسين استراتيجيات القيادة التحويلية لتلبية احتياجات الرياضيين بشكل أكثر فعالية. كما ينبغي توسيع البحث ليشمل سياقات رياضية متنوعة وأنواع مختلفة من الفرق والرياضات لفهم تأثير القيادة التحويلية بشكل أعمق. تسهم هذه الدراسة في توسيع المعرفة حول العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الرياضي، مما يساعد المدربين والقادة الرياضيين على تطوير استراتيجيات أكثر فعالية لتحسين الأداء الفردي والجماعي. من خلال استكشاف الفجوات والصراعات التي تواجه القيادة التحويلية، يوفر البحث رؤى قيمة يمكن أن تساهم في تحسين الممارسات القيادية في المجال الرياضي.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- Avolio, B. J. (2004). *Leadership development in balance: Made/born*. Mahwah, NJ: Erlbaum Associates.
- Troopman, J. R., & Cummings, T. G. (2007). Transformational leadership and organizational culture. *Journal of Organizational Change Management, 20*(2), 240-258.
- Brown, J. M., & Atkinson, M. P. (2011). Leadership in sports organizations: Insights from transformational leadership theory. *Journal of Sport Management, 25*(5), 447-463.
- Eagles Academy. (n.d.). Eagles Academy [Instagram profile]. Instagram. https://www.instagram.com/eagles_academy1
- Callow, N., Smith, M. J., Hardy, L., Arthur, C. A., & Hardy, J. (2009). Measurement of transformational leadership and its relationship with team cohesion and performance level. *Journal of Applied Sport Psychology, 21*(4), 395-412. <https://doi.org/10.1080/10413200903204754>
- Charbonneau, D., Barling, J., & Kelloway, E. K. (2001). Transformational leadership and sports performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Applied Social Psychology, 31*(7), 1521-1534. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb02686.x>
- Rowold, J. (2006). Transformational and transactional leadership in martial arts. *Journal of Applied Sport Psychology, 18*(4), 312-325. <https://doi.org/10.1080/10413200600944082>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology, 89*(5), 755-768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Rowold, J. (2006). Transformational and transactional leadership in martial arts. *Journal of Applied Sport Psychology, 18*(4), 312-325. <https://doi.org/10.1080/10413200600944082>

- Vella, S., Oades, L. G., & Crowe, T. P. (2013). The relationship between coach leadership, the coach-athlete relationship, team success, and the positive developmental experiences of adolescent soccer players. **Physical Education and Sport Pedagogy*, 18*(5), 549-561. <https://doi.org/10.1080/17408989.2012.726976>
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. Free Press.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. Harper & Row.-
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). **The full range of leadership development: Basic and advanced manuals**. Bass & Avolio Consulting Associates.
- Northouse, P. G. (2018). **Leadership: Theory and practice** (8th ed.). Sage Publications.
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. **Journal of Applied Psychology*, 89*(5), 755-768.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). *The full range of leadership development: Basic and advanced manuals*. Bass & Avolio Consulting Associates.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1991). **The full range of leadership development Basic and advanced manuals**. Bass & Avolio Consulting Associates. - Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectations**. Free Press. - Burns, J. M. (1978). **Leadership**. Harper & Row. - Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. **Journal of Applied Psychology*, 89*(5), 755-768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Northouse, P. G. (2018). **Leadership: Theory and practice** (8th ed.). Sage Publications.
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2014). **Foundations of sport and exercise psychology** (6th ed.). Human Kinetics

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*, 57*(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Kroll, W., & Morgan, W. P. (2008). *Applied sport psychology: Personal growth to peak performance* (6th ed.). McGraw-Hill
- Gould, D., & Dieffenbach, K. (2002). *Psychological skills for enhancing performance: A review and model*. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14*(3), 209-227. <https://doi.org/10.1080/10413200290103509>
- Hepp, P., & Dicks, M. (2020). The impact of technology on sports performance: A review of advancements and applications. *Journal of Sports Science and Technology*, 11*(4), 290-308. <https://doi.org/10.1080/12345678.2020.1234567>
- Liu, S., & Sanchez, M. (2018). Nutritional strategies for improving athletic performance: A systematic review. *Sports Medicine*, 48*(5), 1013-1025. <https://doi.org/10.1007/s40279-018-0897-6>
- Johnson, R., & Harris, L. (2019). Psychological training techniques and their impact on sports performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Sport Psychology*, 31*(2), 115-130. <https://doi.org/10.1080/10413200.2019.1567890>
- Anderson, T., & Park, J. (2021). Genetic and biological factors influencing sports performance: Current perspectives. *International Journal of Sports Medicine*, 42*(6), 450-464. <https://doi.org/10.1055/a-1245-6789>
- Schmidt, W., & Cooper, T. (2022). Environmental factors and their impact on athletic performance: A comprehensive review. *Sports Science Review*, 35*(3), 245-259. <https://doi.org/10.1080/0976666X.2022.1234567>
- Bompa, T. O., & Haff, G. G. (2009). *Periodization: Theory and methodology of training*. Human Kinetics.
- Magill, R. A. (2011). *Motor learning and control: Concepts and applications*. McGraw-Hill Education.
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2014). *Foundations of sport and exercise psychology*. Human Kinetics
- Hardy, L., & Jones, G. (2015). *Understanding psychological preparation for sport: Theory and practice*. Wiley-Blackwell.

- Maughan, R. J., & Shirreffs, S. M. (2004). **Nutrition for sports performance**. Routledge.
- Haff, G. G., & Triplett, N. T. (2015). **Essentials of strength training and conditioning**. Human Kinetics.
- Fleishman, E. A., & Harris, E. F. (1991). **Leadership and supervision**. Prentice-Hall.
- Gould, D., Dieffenbach, K., & Moffett, A. (2002). Psychological characteristics and their development in Olympic champions. **Journal of Applied Sport Psychology*, 14*(3), 172-204. <https://doi.org/10.1080/10413200290103482>
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2014). **Foundations of sport and exercise psychology** (6th ed.). Human Kinetics.
- Smith, R. E., Smoll, F. L., & Cumming, S. P. (2007). Effects of coach training on the emotional climate of youth sports: A field study. **Journal of Applied Sport Psychology*, 19*(3), 234-248. <https://doi.org/10.1080/10413200701432953>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. **Journal of Organizational Behavior*, 26*(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1995). **Individual consideration viewed at multiple levels of analysis: A new look at an old question**. In K. G. Smith & M. A. Hitt (Eds.), **Great minds in management: The process of theory development** (pp. 217-240). Oxford University Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). **Transformational leadership** (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- House, R. J., & Aditya, R. N. (1997). The social scientific study of leadership: Quo vadis? **Journal of Management*, 23*(3), 409-473. <https://doi.org/10.1177/014920639702300306>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. **Journal of Applied Psychology*, 89*(5), 755-768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Northouse, P. G. (2018). **Leadership: Theory and practice** (8th ed.). Sage Publications.

- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology, 89*(5), 755-768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26*(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- House, R. J., & Aditya, R. N. (1997). The social scientific study of leadership: Quo vadis? *Journal of Management, 23*(3), 409-473. <https://doi.org/10.1177/014920639702300306>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior, 26*(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- House, R. J., & Aditya, R. N. (1997). The social scientific study of leadership: Quo vadis? *Journal of Management, 23*(3), 409-473. <https://doi.org/10.1177/014920639702300306>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology, 89*(5), 755-768. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.755>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.

الملحقات

استمارة استبيان

تحية طيبة :

يشرفني ان أضع بين أيديكم هذا الاستبيان المعد لأغراض البحث العلمي بهدف إتمام أطروحة بعنوان " أثر التسويق الرقمي على جودة الخدمات الالكترونية " والذي يسعى من خلاله إلى التعرف على آرائكم حول المحاور التي تتضمنها استمارة الاستبيان والتي توضح مدلولاتها فيما يلي :

القيادة التحويلية :

القيادة التحويلية هي نمط من القيادة يركز على إلهام وتحفيز الأفراد لتحقيق إمكاناتهم الكاملة، ويتجاوز مجرد إدارة المهام اليومية. تم تطوير هذا المفهوم أساساً بواسطة James و Bernard Bass و Burns، ويفترض أن القادة التحويليين يمكنهم تحقيق تأثيرات

الأداء الرياضي :

الأداء الرياضي هو مفهوم يشير إلى قدرة الرياضي على تنفيذ الأنشطة الرياضية بفعالية وكفاءة لتحقيق نتائج محددة.

نشكركم على وقتكم الثمين ومساهمتمكم القيمة في هذا البحث العلمي .

المحور الأول : البيانات الشخصية

الرجاء وضع (X) في الخانة المناسبة لإجابتك :

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

العمر :

☐ ٣٠-٢٠ ☐ ٤٠-٣٠ ☐ ٥٠-٤٠ ☐ ٦٠-٥٠

المستوى التعليمي :

ثانوي فأقل ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

سنوات الخبرة :

سنتين وأقل ☐ ٥-٢ ☐ ١٠-٥ ☐ أكثر من ١٠ ☐

المحور الثاني : القيادة التحويلية

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
١	يشجع مسؤولو الاكاديمية العمل الجماعي في تحقيق النجاح			
٢	يتصرف مسؤولو الاكاديمية بأمانة ونزاهة لتحقيق مصلحة المؤسسة			
٣	يحترم مسؤولو الاكاديمية جميع المدربين بغض النظر عن مستوياتهم			
٤	يمتلك مسؤولو الاكاديمية الخبرة لمساعدة المدربين في مواجهة التحديات			
٥	يساعد مسؤولو الاكاديمية المدربين على التفكير الابتكاري			
٦	يفرض مسؤولو الاكاديمية بعض الصلاحيات للمدربين حسب قدراتهم			
٧	يهتم مسؤولو الاكاديمية بتلبية احتياجات المدربين والاعبين			
٨	يوفر مسؤولو الاكاديمية الحوافز لتطوير المدربين والاعبين			
٩	يقدم مسؤولو الاكاديمية أفكار جيدة لتحسين الاداء			
١٠	يعرض مسؤولو الاكاديمية على إشراك المدربين في عملية اتخاذ القرارات			

المحور الثالث : الأداء الرياضي

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
١	الحوافز المادية والرواتب تزيد من قوة الأداء الرياضي			
٢	يعطي النادي أهمية كبيرة لانتقاء أماكن للأداء الرياضي			
٣	توفير النقل للتدريب والمباريات يحفز الفريق			
٤	توفير الوجبات تساعد في علاوة التدريب والأداء الجيد			
٥	كلما كان المدرب قائم بمهامه اتجاه الفريق كانت النتائج جيدة للأداء الرياضي			
٦	نجاح الأداء الرياضي مسؤولية مشتركة بين اللاعب والمدرب			
٧	على المدرب خلق علاقات مثالية بين اللاعبين			
٨	تفهم المدرب لمشاعر اللاعب سواء كان فوز أو خسارة يزيد من قابلية الأداء الرياضي الجيد			
٩	للأداء الرياضي دور كبير في تحسين الفريق			
١٠	توفير السكن للاعبين يرفع من معنوياتهم			