

مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة كدالة للتنبؤ بكفاية إدارة
المباراة لمدربي كرة القدم

م.م قحطان خضير عباس
المديرية العامة لتربية القادسية
وزارة التربية

ملخص البحث العربي:

هدفت الدراسة للتعرف على مستوى مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة لدى مدربي الدوري العراقي الممتاز والدرجة الاولى في كفاية ادارة مباريات كرة القدم للموسم الرياضي 2019-2020 ، و مستوى كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم للدوري العراقي الممتاز والدرجة الاولى ، وايضا معرفة العلاقة بين مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة و كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم والتنبؤ في كفاية ادارة ال مباريات لمدربي كرة القدم للدوري العراقي الممتاز والدرجة الاولى بدلالة مهارة القدرة على التحليل العلمي ، حدد الباحث مجتمع البحث وهم مدربي الدوري العراقي الممتاز ودوري الدرجة الاولى بكرة القدم للموسم الرياضي 2019-2020 ، والبالغ عددهم (147) مدربا (20) مدرب في الدوري الممتاز و(127) مدرب في الدرجة الاولى ، شملت إجراءات البحث بناء مقاييسين ، مقياس مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة ومقياس كفاية ادارة مباريات مدربي كرة القدم مكون من (6) مجالات (مجال التخطيط في التدريب الرياضي ، مجال الكفاية التدريبية والفنية ، مجال كفاية القيادة واتخاذ القرار ، مجال كفاية التنظيم والتوجيه ، مجال كفاية الاتصال ، مجال تقويم العملية التدريبية) .

**The skill of personal effectiveness and management of the profession as a
function to predict the adequacy of the management of the match for football
coaches**

**Qahtan Khudair Abbas
alkardyqhtan@gmail.com**

Research Summary

The study aims at knowing the field of ability of scientific analysis level to the Iraqi league and the Iraqi premier league's coaches in the adequacy of managing the football's matches to the athletic season 2019-2020 and the level of the adequacy of managing the matches to the Iraqi league and the Iraqi premier league's coaches as well as knowing the relationship between the scientific research's skill, and the adequacy of managing the matches to the football's coaches and the forecasting in the adequacy of managing the matches to the Iraqi league and the Iraqi premier league's coaches using the scientific research skills, The researcher specified his research's society in choosing the Iraqi league and the Iraqi premier league's degree's coaches to the athletic season 2017-2018 and they are 147 coaches, 20 coaches in the Iraqi premier league and 127 coaches in the first degree, The researcher's procedures include building two scales; the scientific research scale consists of five fields the field of the critical thinking skill and settling the problems, and the scale of the adequacy of managing the matches of

football's coaches consists of six fields(the planning field in the athletic training, the field of the training and artistic adequacy and taking the decision, the adequacy's field of guidance and organizing, the adequacy' s field of communication, the field of appreciation the training operation).

1- مقدمة البحث :

زاد الاهتمام بالعلم والبحث العلمي نتيجة لتزايد طموحات المجتمعات المختلفة في النمو والتقدم فبدأت هذه المجتمعات بالبحث عن الأساليب العلمية لإيجاد حلول للمشكلات ، فالبحث العلمي ليس وقفا على الباحثين والعلماء أو على طلاب الدراسات العليا ، فهو ضرورة لكل إنسان مهتما كان في عمله أو مركزه ، أن مشكلات الحياة اليومية تتطلب تفكيراً علمياً ومنهجياً لحلها ، ولم يعد بالإمكان استخدام الطرق غير العلمية واللجوء إلى المحاولة والخطأ في مواجهة هذه المشكلات (1: 35) .

تقوم مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة بمجموعه من الأفراد لها هدف مشترك تمتلك مهارات مختلفة يكمل بعضها البعض لإنجاز الهدف المشترك لأفراد الفريق ، و الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة ضرورية بين المتواجدين وزيادة درجة تماسك المجموعة وتأمين قيم فريق العمل وتوحيد الرؤية بين أعضاء الفريق مما يزيد من فاعلية فرق العمل وتقليل الاحتكاك والنزاع بين الفرق داخل المجموعة من خلال وحدة الرؤية. ويشير الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة إلى وتعني الفاعلية الشخصية (Self-Efficacy) بأنها قناعات الفرد بقدرته الشخصية على القيام بسلوك معين الذي يوصله إلى نتائج محددة ، ويعرفها (Schwurger) بأنها توقعات النتيجة النهائية المتحققة من إدراك النتائج المحتملة على نشاط الفرد وتشير إلى السيطرة على النشاط الشخصي للفرد أو قوته (2: 14) بأنها حكم شخصي للفرد حول قدراته في أداء مهمة معينة بنجاح.

ان كفاية الادارة هي القدرة على عمل شيء بمستوى معين من الاداء بتأثير وفعالية ، وتكون الكفاية في صورة هدف عام ومصوغه سلوكيا تعكس المهارة او المهام التي على المشرف او القائد التربوي ان يكون قادرا على ادائها، والتمكن من الكفاية هو استيعابها وفهمها بعد معرفتها ، واستخدام الكفاية هو ممارستها بسرعة واتقان دون جهد كبير وفي المواقف المناسبة ، وفي تقرير باتريشيا Patricia عن حركة التربية القائمة على الكفايات ، اشارت الى ان الكفايات ما هي الا أهداف محددة تحديداً دقيقاً تصف كل المعارف والمهارات والاتجاهات ، وترى باتريشيا ان هناك بعدين في معظم تعريفات الكفاية هما: البعد الأول : يتمثل في المحتوى الذي يجب ان تشتمل عليه الكفايات، وتتضمن المعارف او المهارات او الاتجاهات او خليط منها جميعا والبعد الثاني : يتمثل في درجة تحديد الوظائف والمهام والمهارات التي تشتمل عليها الكفايات ، وتشتمل الكفايات الفنية على المعرفة المتخصصة بالأساليب والعمليات والإجراءات والتقنيات اللازمة للقيام بتنفيذ نشاط معين ، والعملية التدريبية هي الجهد المنظم و المخطط له لتزويد القوى البشرية في الجهاز الإداري بمعارف معينة ، و تحسين و تطوير مهاراتها و قدراتها ، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي ، لطالما بحثت إدارات الأندية

الرياضية والمنتخبات عن المدربين الأكفاء الذين يقودون لاعبيهم فنياً وإدارياً للفوز في البطولات والمسابقات الرياضية المختلفة ، والمدرّب الكفوء حسب تقدير هذه الإدارات لابد وأن يؤثر في لاعبيه تأثيراً إيجابياً يمكن أن يزيد من دافعيتهم في التدريب ومن إصرارهم على تطوير أنفسهم وبذل قصاري الجهد في المنافسة لنيل استحسانه لهم قبل استحسان الآخرين

2. الغرض من الدراسة:

تجلت أهمية الدراسة في التعرف على مستوى مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة لدى مدربي الدوري العراقي الممتاز والدرجة الاولى في كفاية ادارة مباريات كرة القدم للموسم الرياضي 2019-2020 ومستوى كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم للدوري العراقي الممتاز والدرجة الاولى لموسم الرياضي 2019-2020 ، والكشف عن العلاقة بين مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة و كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم للدوري العراقي الممتاز والدرجة الاولى للموسم الرياضي 2019-2020 ، و التنبؤ في كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم للدوري العراقي الممتاز والدرجة الاولى مهارة القدرة على التحليل العلمي .

1.3 مجتمع وعينة البحث:

حدد الباحث مجتمع البحث وهم مدربي الدوري العراقي الممتاز ودوري الدرجة الاولى بكرة القدم للموسم الرياضي 2019-2020، من خلال إحصائية تم الحصول عليها من قبل الاتحاد المركزي العراقي في بغداد، والبالغ عددهم (147) مدرباً (20) مدرب يمثلون الدوري الممتاز و (127) مدرب يمثلون دوري الدرجة الاولى ، حيث بلغت عينة البناء (100) مدرب بنسبة بلغت (68.201) من مجتمع الاصل ، وعينة التطبيق (120) (81.702) من مجتمع الاصل .

2.3 تصميم الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات التبادلية وذلك لملائمته لحل مشكلة البحث .

3.3 المتغيرات المدروسة:

لغرض الحصول على نتائج البحث وتحقيق الأهداف المطروحة لابد من وجود أداة للقياس ، لذا استلزم على الباحث بناء مقاييس خاصة يجيب عليها افراد عينة البحث للوقوف على النموذج المقترح الذي يناسب ويحقق اهداف البحث لمدربي الأندية العراقية مبني على أسس علمية وتناسب مع واقع الحال في البيئة العراقية ، حيث قام الباحث ببناء مقياس مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة ، وبناء مقياس كفاية ادارة المباراة لمدربي كرة القدم وتضمن (6) مجالات وهي (التخطيط في التدريب الرياضي ، الكفاية التدريبية والفنية ، كفاية القيادة واتخاذ القرار ، كفاية التنظيم والتوجيه ، كفاية الاتصال والتنسيق ، كفاية تقويم العملية التدريبية.

4.3 الاختبارات المستخدمة:

خطوات بناء مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم : قام الباحث بالخطوات الآتية وحسب التسلسل :

1. الغرض من بناء مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم : إن الهدف من بناء المقاييس هو التعرف على مستوى مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة ومستوى كفاية إدارة المباراة لدى مدربي كرة القدم .
2. تحديد الظاهرة المطلوب قياسها : أن الظاهرة التي يهدف البحث لقياسها هو بناء مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم .
3. تحديد مجالات مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم : لغرض تحديد مجالات مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم قام الباحث بالاطلاع على العديد من الأدبيات والمراجع السابقة ذات العلاقة بموضوع (البحث العلمي وإدارة المباريات لمدربي كرة القدم) ، كذلك الاطلاع على المصادر في العلوم النفسية وعلم التدريب الرياضي .
4. تحديد الأهمية النسبية لمجالات مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم : يعد تحديد الأهمية النسبية لمجالات مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباريات المجالات أهم من الآخر في قياس مجالات مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم ، وكذلك لتحديد عدد الفقرات المناسبة لكل مجال من مجالات الدراسة في ضوء أهميتها النسبية.
5. إعداد فقرات مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم : لوضع الصيغة الأولية لمقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم اتبعت الطرق الآتية ، (الاطلاع على المصادر ذات العلاقة ، الاطلاع على مقاييس ذات العلاقة ، الاستبيان المفتوح)
6. صلاحية فقرات مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم . يتطلب هذا الاجراء الحصول على توافق آراء مجموعة من الخبراء حول صلاحية فقرات هذا المقياس قام الباحث بإعداد استمارة مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة وتم عرضها باستمارة استبيان على السادة الخبراء والمختصين وعددهم (20) الذين اعتمدتهم الباحث لغرض تحديد الصلاحية لعبارة مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباراة لمدربي كرة القدم .
7. إعداد مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم بالصورة الأولية : بعد أن تم استبعاد الفقرات غير المقبولة من قبل السادة الخبراء والمختصين أعيد توزيع الفقرات على استمارة المقياس بصورة عشوائية في استمارة جديدة (الصورة الأولية للمقياس) .
8. اعداد تعليمات مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم : وتتم كتابة هذه التعليمات في صفحة مستقلة من صفحات الاختبار، وتضمنت التعليمات على وضوح الاجابة

وكذلك شرح أهمية التركيز في الاجابة والصدق فيها وعدم ترك أي فقرة دون أجابه وان تتسم تعليمات وشروط تنفيذ الاختبار بالسهولة والوضوح والموضوعية .

9. مفاتيح تصحيح مقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة وكفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم : بعد موافقة السادة الخبراء على بدائل الاجابة المصاغة لمقياس مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة ومجالات مقياس كفاية ادارة المباراة لمدربي كرة القدم كانت (0% ، 10% ، 20% ، 30% ، 40% ، 50 ، 60% ، 70% ، 80% ، 90% ، 100%) ، والدرجة هي (0.1 ، 1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7 ، 8 ، 9.10)

10. التطبيق الاستطلاعي لمقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة وكفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم : أجرى الباحث التجربة الاستطلاعية بتاريخ 2019/4/23 الموافق يوم الثلاثاء ، للتحقق من مدى وضوح تعليمات وفقراته المقاييس ومدى دقتها وملاءمة البدائل ومدى استيعاب المدربين للمقاييس وتشخيص الغموض والتعرف على الأخطاء مسبقاً قبل اجراء التجربة الأساسية .

11. التطبيق الرئيسي لمقياسي مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة وكفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم : بعد أن اصبحت مقاييس مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة وكفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم بتعليماتها وفقراتها جاهزاً للتطبيق (المقاييس بالصورة النهائية) ،باشر الباحث مع فريق العمل المساعد بتطبيق المقاييس على عينة البحث (عينة البناء) البالغ عددهم (100) مدرب وكانت نسبتهم (76.87) من مجتمع البحث، بتاريخ 2019/4/30 الموافق يوم الثلاثاء .

12. التحليل الاحصائي لفقرات مقياس العجز المتعلم الجمعي : ومن أهم عمليات التحليل المتبعة في البحوث النفسية هي : (مؤشرات التمييز ، المؤشرات العلمية للمقياس) . لغرض حساب معاملات تمييز الفقرات فقد تم استخدام أسلوبين هما :

1- المجموعتين المتطرفتين (الاتساق الخارجي) .

2- طريقة الاتساق الداخلي .

أ- معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتمي اليه .

ب- معاملات ارتباط المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية للقائمة .

بعد أن تم تطبيق المقاييس على عينة التحليل الإحصائي وتصحيح الاستمارات قام الباحث بتحديد الدرجات الكلية ، بعدها تم ترتيب الدرجات الكلية ترتيباً تنازلياً ومن ثم أخذ أعلى وادنى 27% من الدرجات الكلية لتمثل المجموعة العليا 27% من مدربي كرة القدم ، ومجموعة الدنيا 27% من مدربي كرة القدم ، وكان عدد كل منهما مساوي لـ (27) مدرباً ، إذ تم حساب المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لدرجات مجموعتي المدربين . تم تطبيق الاختبار (t-test) لعينتين مستقلتين للتعرف على الدلالة الإحصائية للفرق بين متوسطي المجموعتين العليا والدنيا لفقرات المقياس وعدت القيمة التائية كمؤشر لمدى صلاحية الفقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (2,01) عند درجة حرية (52) ومستوى دلالة (0.05) وقد

انحصرت قيم (t) بين اعلى درجة واقل درجة (33,792 - 3,87) ومن خلال ذلك يمكن ان يستدل على ان المقاييس تحتوي على فقرات يمكن لها ان تميز بين المدربين فيمهاره الفاعلية الشخصية وادارة المهنة وكفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم .

المؤشرات العلمية للمقياس :

1. صدق المقياس : استخدم الباحث الطرائق التالية للتحقق من صدق المقاييس .

أولاً :- صدق المحتوى :

لتحقيق هذا النوع من الصدق قام الباحث بعرض الفقرات على مجموعة من الخبراء والمختصين ، وبعد تحليل آرائهم أحصائياً باستخدام (كاً ²) إذ تم استبعاد الفقرات (6، 10) من مقياس مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة ليصبح عدد فقرات مقياس مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة (13) فقرة و (14) فقرة من مقياس كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم وهي الفقرات (4، 10) من مجال التخطيط في التدريب الرياضي والفقرات (3، 11، 15) من مجال الكفاية التدريبية والفنية ، والفقرات (2، 6، 9، 14) من مجال القيادة واتخاذ القرار ، والفقرات (2، 9، 13) من مجال التنظيم والتوجيه ، والفقرة (6) من مجال الاتصال والتنسيق ، والفقرة (9) من مجال تقويم العملية التدريبية ، لعدم حصولها على النسبة المقبولة من التوافق ، ليصبح عدد الفقرات الكلي لمقياس كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم (65) فقرة بعد ان كان (79) فقرة .

ثانياً :- صدق البناء :

يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق ، والذي يسمى احياناً بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي " ويقصد به قدرة المقياس على قياس تكوين فرضي أو مفهوم نفسي أو سمة معينة) (2: ص 98) . " فهو يتناول العلاقة بين الاختبار أو المقياس وبين المفهوم النظري الذي يهدف الاختبار لقياسه (3: 232) .

وقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال مايلي :-

1- أسلوب المجموعتين المتطرفتين :

تعتمد قدرة المقياس الجيد على كفاية الأجزاء المكونة له من ناحية قدرتها على التمييز بين المجموعات المتباينة في الأداء على الظاهرة ، وقد تحقق صدق التمييز وذلك من خلال الإبقاء على الفقرات التي اثبت التحليل الإحصائي قدرتها التمييزية

2-الاتساق الداخلي : تفترض هذه الطريقة أن الدرجة الكلية للفرد تعد معياراً مهماً لصدق بناء المقياس وذلك من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية (4: ص 43) ' وقد تحقق للباحث هذا النوع من الصدق من خلال ارتباط :-

أ- درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي الذي تنتمي اليه .

ب- درجة المقياس الفرعي بالدرجة الكلية للمقياس .

وقد تم التأكد من الاتساق الداخلي من خلال ما يلي :

علاقة الارتباط الفقرة بالمجال والمقياس . فقد تم استخدام معامل الارتباط باي سيريل لاستخراج العلاقة الارتباطية بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال وكذلك بالنسبة الى الفقرة والدرجة الكلية لمقياس مهارة القدرة على التحليل العلمي ، أما مجالات كفاية ادارة المباريات تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمجال والمقياس ولأفراد عينة البحث والبالغ (100) مدرب وقد تبين إن جميع فقرات المقياسين (مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة) ، (كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم) ذات دلالة معنوية كون القيمة المحسوبة لجميع الفقرات أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (0,19) عند درجة حرية (98) ومستوى دلالة (0.05) .

4. النتائج والمناقشة: التوصيف الإحصائي لتوزيعات متغيرات البحث لعينة بناء الانموذج:

سيتناول الباحث هنا ، البحث في توقع متغير ما (النتيجة) كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم في الدوري العراقي الممتاز والدرجة الأولى اعتمادا على المتغير او المتغيرات الاخرى(التنبؤية) وهي مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة ، باستعمال (تحليل التراجع) حيث سيعرض نماذج التقدير، التي تم استنتاجها بناء على عينة البحث (بناء الانموذج) والتأكد من مدى دقتها، من خلال الاجابة على السؤالين الآتيين:

1-هل تتوافق النماذج مع البيانات المشاهدة بشكل جيد، أم انها تتأثر بعدد صغير منالحالات.

2-هل يمكن تعميم النماذج على عينات أخرى.

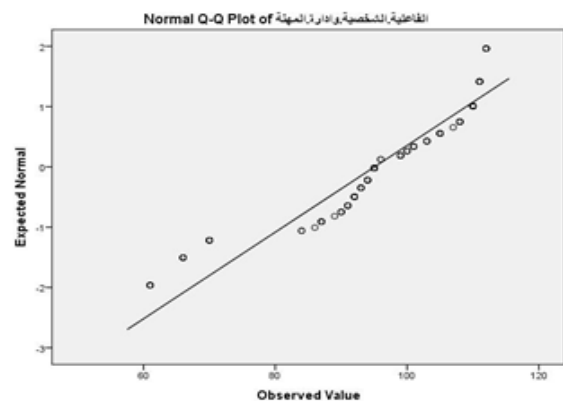
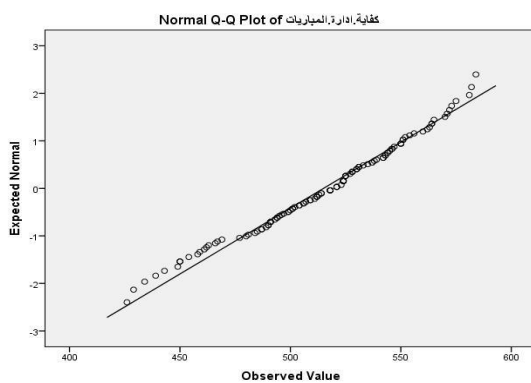
كما سيقوم الباحث بتوصيف المتغيرات ، وعرض نتائج المعادلات التنبؤية، مع تفسير النتائج ، ومع ان هناك طرائق مختلفة لتحديد المتغيرات الداخلة في الانموذج، فسيعتمد الباحث الطريقة التراجعية (Backward)والتي يتم وضع جميع المتغيرات التنبؤية في الانموذج، ثم تحسب مساهمة كل متغير في ضوء الدلالة لاختبار (ت لكل متغير، وتقارن الدلالة مع معيار الازالة، وفي هذه الطريقة يتم السير إلى الخلف بحيث تدخل المتغيرات جميعها مرة واحدة إلى المعادلة الخطية ثم يحذف المتغير التنبؤي الذي يكون لديه أدنى ارتباط جزئي مع متغير النتيجة وهكذا حتى يبقى في المعادلة فقط المتغيرات المنبئة التي لها دلالة إحصائية.

جدول (1) التوصيف الاحصائي من خلال قيمة اختبار (كولم وجورفسميرنوف) لعينة بناء الانموذج في

المتغيرات المبحوثة

المتغيرات	الوسط	الانحراف	اختبار (k-s)	
			المحسوبة	مستوى الدلالة
مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة	7.733	2.207	0.068	0.195
كفاية ادارة المباريات	515.008	36.084	0.066	0.200

إن نتائج الجدول (1) تؤشر حسن انتشار درجات عينة بناء الانموذج (مدربي كرة القدم في الدوري العراقي الممتاز والدرجة الأولى) عند كل من متغيرات مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة ، كفاية إدارة المباريات ، وعند حساب قيمة (k-s) للمتغيرات المبحوثة جاءت نتائجها (0.056 ، 0.066) وعلى التوالي وان قيم مستوى الدلالة المرافقة لها جاءت (0.209 ، 0.200) وعلى التوالي وكانت أكبر من (0,05) وقد حققت جميع المتغيرات المنحنى الاعتدالي وهي تؤكد حسن اختيارها وصحتها في تمثيل المجتمع المدروس المدربين في الدوري العراقي الممتاز والدرجة الأولى ، والاشكال التالية توضح ذلك .



4-1 بناء انموذج التنبؤ بكفاية إدارة المباريات بدلالة مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة :

ان الإيفاء بهذا الموضوع يستلزم قياس كفاية إدارة المباريات لأفراد مجتمع البحث (المدربين في الدوري العراقي الممتاز والدرجة الأولى) ، وللكشف عن كفاية إدارة المباريات لجميع مدربي كرة القدم في الدوري العراقي الممتاز والدرجة الأولى المشمولين بالبحث، كان ولا بد من توزيع استمارات عليهم خلال تطبيق الاختبارات .

4-2 إيجاد علاقة الارتباط بين المتغيرات قيد البحث لعينة بناء الانموذج:

ان الهدف من دراسة الارتباط ، هو الكشف عن قوة أو درجة العلاقة بين المتغيرات ، فالارتباط يدل على وجود علاقة بين تلك المتغيرات ، ولتحقيق عملية استخراج قوة العلاقة ما بين درجات المتغيرات في الدراسة الحالية لعينة بناء الانموذج (المدربين في الدوري العراقي الممتاز والدرجة الأولى)، تم استعمال معامل الارتباط البسيط (بيرسون).

ولابد من الإشارة هنا الى ان العلاقة (الارتباط) بين المتغيرات ، وعلى الرغم من انها اداة بحثية مفيدة ولكنها لا تخبرنا أي شيء عن القدرة التنبؤية للمتغيرات ، بمعنى انها لا تخبرنا على السببية أو العلية، فهي لاتدل على وجود أثر للمتغيرات المنبئة مهارة القدرة على التحليل العلمي علمتغير النتيجة (كفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم) كما ان المستويات المرتفعة للارتباط الخفي تزيد من احتمال ان يفقد أحد المتغيرات التنبؤية الجيدة

دلالتها ، ويتم الاستغناء عنه في النموذج ، لذا لا يمكن الاعتماد على تلك العلاقات والركون إليها عند بناء النموذج التنبؤي ، عليه سيلجأ الباحث الى استخراج مؤشرات نموذج معادلة الانحدار الخطي لبناء النموذج.

جدول (2)

يبين مصفوفة الارتباط بين مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة وكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم

الارتباط	مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة	كفاية إدارة المباريات
مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة	1	
الدلالة		
كفاية إدارة المباريات	0.858	1
الدلالة	0.000	

4-2-3 مؤشرات نماذج التنبؤ بكفاية إدارة المباريات بدلالة مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة :

4-2-3-1- أيجاد علاقة الارتباط بين كفاية إدارة المباريات ومهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة :

جدول (3)

قيم معامل الارتباط بين كفاية إدارة المباريات ومهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة لدى أفراد عينة النموذج

المتغيرات	طبيعة الارتباط	معامل الارتباط		الدلالة الإحصائية
		المحسوبة	مستوى المعنوية	
مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة	بسيط	0.858	0.000	معنوي

عند استعراض نتائج الجدولين (2 ، 3) نجد أن قيم معامل الارتباط بين متغير (كفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم) ومهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة ، قد بلغت (0.858) وان قيمة مستوى الدلالة المرافقة لها جاءت بمقدار (0.000) وهي أصغر من (0,025) وهذا يؤشر ان الارتباط معنوي والعلاقة حقيقية ، لم تأتي عن طريق الصدفة.

4-2-3-2 استخراج مؤشرات نموذج معادلة الانحدار الخطي:

من أجل تقييم دقة النموذج للنتيجة في عينة بناء النموذج (لمدربي كرة القدم في الدوري العراقي الممتاز والدرجة الأولى) ، ولغرض امكانية تعميمه ، يجب ان يكون النموذج قادرا على التوقع بكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة القدم من متغير مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة عند تطبيقه على عينة مختلفة ، فالهبوط الحاد في قوة النموذج التنبؤية يؤدي الى عدم امكانية تعميمه .

جدول (4)

مؤشرات جودة أنموذج معادلة الانحدار الخطي

الخطأ المعياري للتقدير	نسبة المساهمة المعدلة R^2	نسبة المساهمة (معامل التفسير) R^2	معامل الارتباط R	المتغيرات	
				النتيجة	التنبؤية
18.59	0.735	0.737	0.858	كفاية ادارة المباريات	مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة

يظهر من خلال الجدول (4) أن قيمة معامل الارتباط البسيط جاءت بمقدار (0.858) وان قيمة معامل التفسير (نسبة المساهمة) قد بلغت (0.737) وهذا يعني أن (مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة) تفسر نسبة مقدارها (73,7 %) من كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم ، وهذا يؤشر أن التنبؤ ب (كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم) لا يعتمد فقط على متغير مهارة العم الجماعي ، بل على عوامل اخرى لم يتضمنها الانموذج ، قد تكون نفسية ، اجتماعية الخ ، عموما ان نسبة المساهمة (R^2) تؤشر مقدار التباين في المتغير التابع (كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم) الذي يفسره الانموذج والمستمد من العينة ، اما نسبة المساهمة المعدلة (R^2) فتؤشر مقدار التباين في المتغير التابع (كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم) الذي يفسره الانموذج لو تم اشتقاقه من المجتمع الذي أخذت منه العينة .

جدول (5)

يبين قيمة اختبار (f) المحسوبة وقيمة مستوى المعنوية المرافقة لها

الدلالة الإحصائية	قيمة (f)		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	مستوى المعنوية	المحسوبة				
معنوي	b000.	330.271	114156.742	1.000	114156.742	بين المجموعات
			345.646	118.000	40786.250	داخل المجموعات
				119.000	154942.992	الكلية

يشير الجدول (5) إلى إن قيمة مستوى الدلالة المرافقة لقيمة (f) المحسوبة البالغة (1099.161) جاءت بمقدار (0,000) وهي أصغر من (0,05) مما يدل على معنوية أنموذج الانحدار الخطي المتعدد ، وبالتالي فإن الأنموذج يمثل العلاقة بين المتغيرين قيد البحث (كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم) ومهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة أفضل تمثيل ، وبينه الباحث هنا الى انه وعلى الرغم من ان تحليل التباين يخبرنا فيما اذا كان الانموذج يعطي درجة جيدة من التوقع لمتغير النتيجة (كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم) الا انه لا يخبرنا عن المساهمة المنفصلة للمتغيرات التنبؤية في الانموذج ، لذلك لا يمكننا الاستنتاج بأن متغير مهارة القدرة على التحليل العلمي هي متنبئ جيد .

4-2-3-3 استخراج قيم معاملات معادلة الانحدار (الانموذج):

جدول (6)

القيم الخاصة بمعاملات معادلة الانحدار ومعنوية معاملات الانموذج

الانموذج	المعاملات		قيمة (t)		الدلالة الإحصائية
	طبيعة المعامل	قيمة المعامل للمعادلة			
		الخطأ المعياري	المعيارية (بيتا)	المحسوبة	
1	المقدار الثابت	أ	406.465	6.209	معنوي
	مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة	ب 1	14.036	0.772	معنوي
				0.858	18.173
					65.463
					0.000

الجدول (6) يشير إلى معنوية معامل التقاطع (أ) وكذا معامل الانحدار - الميل - (ب 1 ، ب 2 ، ب 3 ، ب 4) حيث أن قيم مستوى الدلالة المرافقة لقيم (t) المحسوبة، جاءت أصغر من (0,05) مما يدل على معنوية المعاملات (أ ، ب 1 ، ب 2 ، ب 3 ، ب 4) لأنموذج الانحدار المتعدد .

ان المقدار الثابت يشير الى العلاقة بين درجة كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم ومتغير مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة ، وبالعودة الى ذات الجدول نجد ان قيمة (t) المحسوبة للمقدار الثابت (ب) جاءت بمقدار (33.154) ، وان مستوى الدلالة المرافقة لها جاءت بمقدار (0,000) وهي أقل من (0,025) وهذا يعني أن قيمة (ب) تختلف عن الصفر بشكل كبير، وان المتغير مهارة القدرة على التحليل العلمي ، يساهم بشكل فعال في تقدير قيم النتيجة (كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم) .

ويشير الباحث هنا الى انه يجب ان يأخذ بنظر الاعتبار الخطأ المعياري، حيث يخبرنا عن عدد قيم (المقدار الثابت) المختلفة عند أخذنا عينات كثيرة من البيانات تتعلق بالمتغير المستقل (المتنبئ) والملاحظ من الجدول اعلاه ان العينات متشابهة نسبيا ، حيث ان قيم الخطأ المعياري جاءت صغيرة ، وهذا يعني ان معظم العينات تملك قيم (مقدار ثابت) مشابهة لقيمها في العينة المجمعة - اي انه هناك اختلاف قليل بين العينات المتشابهة .

مما جاء آنفا نلخص الى أنه الاختبار (t) قد أشر لنا بان قيم (المقدار الثابت) كانت مختلفة عن الصفر عند مقارنتها مع قيم (المقدار الثابت) للعينات المتشابهة ، عندما جاءت قيم الخطأ المعياري صغيرة ، فأى انحراف صغير عن الصفر يمكن ان يعكس فرقا مهما لأن (المقدار الثابت) ممثلة لغالبية العينات المختلفة ، وعلى الرغم من ان قيم (المقدار الثابت) ومستوى دلالتها إحصائيات هامة تنبغي دراستها، ولكن تفسير النسخ المعيارية من قيم (المقدار الثابت) يكون أسهل (لأنها مستقلة عن وحدات القياس للمتغيرات) فقيمة بيتا المعيارية تخبرنا عن عدد وحدات الانحراف المعياري التي ستتغير بها النتيجة ، بسبب تغير المتغيرات التنبؤية بمقدار انحراف معياري واحد .

4-3-2-4 تطبيق الانموذج:

بعد ان تحقق الباحث بان الانموذج قادر على التنبؤ بكفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم بشكل جيد، فإنه سيقوم بتطبيق الانموذج للقيام ببعض التوقعات، حيث سيأخذ الانموذج الشكل الآتي :

المعادلة الغير معيارية:

$$ص = أ + ب \times س$$

وتبين النتائج التي ظهرت في الدراسة الحالية قدرة مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة لدى المدربين على التنبؤ بكفاية ادارة المباريات كرة القدم ، اذ يمكن ادارة المباريات بكفاية من قبل المدرب من خلال مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة ، حيث تنعكس اساليب المدربين على اداء اللاعبين وترجمت توجيهاتهم الى واقع ملموس ادى الى ارتفاع مستوى الاداء والتطبيق الصحيح لمبادئ اللعب وبهذا تم اثبات فرض البحث وتحقيق الهدف ، ويفسر الباحث ظهور نتائج معنوية لمحور الفاعلية الشخصية وادارة المهنة لان تجارب الفشل التي يتعرض لها الفرد تهبط من فاعليته الشخصية خاصة إذا حدث الفشل قبل ان يكون هناك شعور بالفاعلية ، ولخبرات النجاح أهمية في الممارسة الرياضية وهو الأمر ليس بالبسيط حيث ان المنافسة الرياضية تتضمن في خصائصها خبرات الفوز والخسارة ويعتمد الأمر على أسلوب الرياضيين في تفسير خبرات النجاح ما دامت هي جزءاً أساسياً ضمن خصائص الرياضة وخاصة الرياضة التنافسية وعندما يواجه الرياضي خبرات عديدة خلال المنافسة الرياضية التي تتسم بالنجاح فإن ذلك يدعم لديه الإحساس بالكفاية ويقوي لديه الحاجة إلى المزيد من التفوق ، وأنها قناعات الفرد بقدرته الشخصية على القيام بسلوك معين الذي يوصله إلى نتائج محددة .

5- الاستنتاجات:

في ضوء النتائج التي حصلت عليها الباحث تم التوصل الى الاستنتاجات الآتية:-

1. توجد علاقة ارتباط معنوية بين مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة وكفاية ادارة المباراة لمدربي كرة القدم.
2. يمكن التنبؤ في كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم للدوري العراقي الممتاز والدرجة الاولى بدلالة مهارة الفاعلية الشخصية وادارة المهنة .

المصادر

1. أبو النجا أحمد عز الدين : الاتجاهات الحديثة في طرق تدريس التربية الرياضية ، مكتبة شجرة الدر ، جامعة المنصورة ، كلية التربية الرياضية، 2005 .
2. Schwarzer. Ralf, General perceived Self – Efficacy in (14) cultures – http: 11. www.Yorku.co faultyacoelmic 1 schwarzer 1 word 14.htm. 1998.
3. موقع مفكرة الإسلام، المصدر: <http://www.islammemo.cc> .

4. عادل محمد زايد : تكوين الفرق والفاعلية الشخصية وإدارة المهنة ، ط1 ، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث ، القاهرة ، 2007

الملاحق

مرفق (1)

الصورة النهائية لمقياس مهارة الفاعلية الشخصية وإدارة المهنة

المدرّب المحترم

تحية طيبة:

بين يديك مجموعة من الفقرات وضعت لمعرفة رأيك فيها قد تنطبق عليك او لا تنطبق ، ونظرا لما نعهده فيك من صراحة نرجو تعاونك معنا في إجابتك على جميع الفقرات باختيارك للبديل الذي يعبر عن رأيك بشكل صريح كما تراه أنت ، بوضع علامة (✓) تحت البديل المناسب الذي يمثل قراءة الفقرة ، لا داعي لذكر الاسم ، علما ان الاجابة لن يطلع عليها احد سوى الباحث ، وانها تستخدم لأغراض البحث العلمي ...

(شاكرًا لكم جهودكم)

تعليمات الإجابة:-

1-الإجابة عن المقياس بصورة كاملة وعدم ترك أي فقرة من دون إجابة.

2- يرجى الإجابة بوضع علامة (✓) داخل المربع الموجود امام كل فقرة تزونها مناسبة وتعكس الواقع أو هي أقرب إلى ذلك.

3- لا تضع أكثر من علامة واحدة أمام كل فقرة .

4- كن مطمئنا من أن إجابتك ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها أحد سوى الباحث وستحظى بالاحترام والتقدير ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي ولزيادة الاطمئنان فلا ضرورة لذكر اسمك على المقياس.

واليك مثالا توضيحيا :

[illegible]

نعم بنسبة											الفقرات	ت	
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0			
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			%
												لدي القدرة على الاحتفاظ بالهدوء والسيطرة على النفس في المواقف كافة	1

[illegible]

الصورة النهائية لمقياس كفاية ادارة المباريات لمدربي كرة القدم

المدرّب المحترم

تحية طيبة:

بين يديك مجموعة من الفقرات وضعت لمعرفة رأيك فيها قد تنطبق عليك او لا تنطبق ، ونظرا لما نعهده فيك من صراحة نرجو تعاونك معنا في إجابتك على جميع الفقرات باختيارك للبديل الذي يعبر عن رأيك بشكل صريح كما تراه أنت ، بوضع علامة (✓) تحت البديل المناسب الذي يمثل قراءة الفقرة ، لا داعي لذكر الاسم ، علما ان الاجابة لن يطلع عليها احد سوى الباحث ، وانها تستخدم لأغراض البحث العلمي ...

(شاکراً لکم جهودکم)

تعليمات الإجابة:-

- 1-الإجابة عن المقياس بصورة كاملة وعدم ترك أي فقرة من دون إجابة.
 - 2-يرجى الإجابة بوضع علامة (✓) أمام كل فقرة ترونها مناسبة وتعكس الواقع أو هي أقرب إلى ذلك.
 - 3-لا تضع أكثر من علامة واحدة أمام كل فقرة .
 - 4-كن مطمئناً من أن إجابتك ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها أحد سوى الباحث وستحظى بالاحترام والتقدير ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي ولزيادة الاطمئنان فلا ضرورة لذكر اسمك على المقياس.
- واليك مثالاً توضيحياً :**

نعم بنسبة											الفقرة	ت
10 %0	9 0 %	80 %	7 0 %	6 0 %	5 0 %	4 0 %	3 0 %	2 0 %	1 0 %	0 %		
			✓								اناقش امور العملية التدريبية مع المسؤولين والكادر المساعد واللاعبين	8

نعم بنسبة											الفقرات	ت
10 %0	9 0 %	80 %	7 0 %	6 0 %	5 0 %	4 0 %	3 0 %	2 0 %	1 0 %	0 %		
											اضع خطة اللعب بما يناسب كل مباراة على حدة	1
											تحليل علمي شامل للحالة التدريبية قبل وضع الخطة (تحديد الحالة التدريبية)	2
											لدي القدرة على التأثير على سلوكيات اللاعبين من اجل تحقيق الاهداف	3
											اوزع المسؤوليات والمهام على الكادر المساعد كل حسب اختصاصه وامكانيته	4
											احرص على التعاون والتنسيق مع اعضاء الهيئة الادارية للنادي	5
											يخضع اللاعبون لرقابة مستمرة اثناء عملهم	6
											اضع خطة اللعب بناءا على امكانيات لاعبي فريقي وليس وفق تكتيك الفريق المنافس	7
											اناقش امور العملية التدريبية مع المسؤولين والكادر المساعد واللاعبين	8
											استخدم اجراءات تأديبية لغرض فرض النظام	9
											ابين للاعبين عن رضاي من عدمه من خلال تعبيرات وجهي	10
											اعمل على ان تكون خطة اللعب مرنة وسهلة التنفيذ	11
											اذكر بواجبات العمل بصورة مركزة ومتكررة واستخدم الضغط من اجل ذلك	12
											يحدث الارياك في العمل نتيجة عدم وجود تعليمات وتوجيهات	13

نعم بنسبة											الفقرات	ت
10 %	9 0 %	80 %	7 0 %	6 0 %	5 0 %	4 0 %	3 0 %	2 0 %	1 0 %	0 %		
											واضحة ومحددة	
											اقوم بعقد اجتماعات دورية مع الهيئة الادارية والكادر المساعد واللاعبين	14
											اسجل نقاط القوة والضعف لدى اللاعبين وناقشها مع الكادر المساعد	15
											اسمح للكادر التدريبي المساعد بالمشاركة في وضع خطة اللعب	16
											استخدم طرق ووسائل مبتكرة للوصول الى تحقيق اهدافي التدريبية	17
											اراعي عند اتخاذ القرار قد لا يرضي كل الافراد	18
											اقوم بأعداد مكان التدريب كالملاعب والساحات والاشراف عليها	19
											احرص على ايجاد علاقات جيدة بين اللاعبين	20
											احلل اسباب الخطأ والافاق واعمل على ايجاد وسائل التصحيح والعلاج	21
											اضع خطة المباريات لتحقيق اهداف مستقبلية للاعبين	22
											عمل وحدات استشفائية بعد المباريات لانخفاض حجم الحمل التدريبي	23
											اراجع القرار قبل اصداره واسأل هل هو الامثل	24
											تحديد المهام والواجبات الرئيسية المراد تنفيذها	25
											امتلك القدرة على التنسيق وتوحيد جهود الكادر المساعد واللاعبين والترابط بينهم	26
											مراقبة مستوى الاداء وفقا للمعايير الموضوعية	27
											التنبؤ بالمشكلات والمعوقات التي قد تحدث في المستقبل ووضع الحلول المناسبة لها	28
											لدي القدرة على ايجاد البدائل لمواجهة المفاجأة التي تظهر في المباريات	29
											ادافع عن القرارات التي اتخذها ولا اترجع عنها لأي سبب	30
											اوجه نقدي للاعب علنا	31
											اتبادل المعلومات مع اللاعبين	32
											إجراء الاختبارات والمقاييس لتحديد مستوى اللاعبين	33
											تحديد الاهداف بشكل واضح وصياغتها وتحديد المهام والواجبات واسلوب ادارتها	34
											القدرة على تطوير البرنامج التدريبي بشكل علمي ومستمر وحسب الحاجة	35
											اتقبل فكرة تعديل او تغيير القرار اذا استدعت الظروف لذلك	36
											التوجيه الاداري يكون جماعي من قبل الكادر التدريبي	37

نعم بنسبة											الفقرات	ت
10 %	9 0 %	80 %	7 0 %	6 0 %	5 0 %	4 0 %	3 0 %	2 0 %	1 0 %	0 %		
											اترك المجال للمتحدث حتى ينتهي من حديثه ثم اناقشه	38
											أتأكد من ان ما تم عمله يتماشى مع ما تم التخطيط في التدريب الرياضي له مسبقا	39
											تحديد الاهداف والنتائج التي يسعى النادي الى تحقيقها وحتى الفترة الزمنية المخطط لها	40
											استخدم الطرق والاساليب الحديثة في التدريب	41
											اشرك الكادر التدريبي المساعد في اتخاذ القرارات	42
											دفع اللاعبين الى الاداء الممتاز وانتقاء الحوافز الملائمة	43
											اشعر المتحدث اني متابع لحديثه من خلال اشارة حركية او صوتية	44
											تقويم النتائج ومقارنتها بأهداف الخطط او معايير الانجاز	45
											تسلسل وحدات التدريب وفقاً لأهداف وأغراض الخطة	46
											تحديد دورات الحمل والساعات التدريبية وفقاً لدرجات الحمل	47
											استخدم نفوذي وقوتي للتأثير في سلوك اللاعبين	48
											اعادة التنظيم كلما دعا الامر على ضوء النتائج	49
											استخدم المناقشات الجماعية مع اللاعبين واتعرف على آرائهم	50
											مراقبة تنفيذ العمل بحيث يتماشى مع الاهداف المطلوبة	51
											اضع الاهداف المراد تحقيقها وفق القدرات والامكانيات المادية والبشرية المتاحة لي	52
											تحديد وحدات التدريب اليومية وفقاً لكل مرحلة من مراحل الإعداد	53
											اشعر الجميع على ان عليهم جزء من المسؤولية	54
											ترتيب الاعمال المطلوب القيام بها وفق برنامج فني منظم	55
											العمل على تطوير قدرات ومهارات الافراد اثناء التدريب	56
											اعمل على بناء وحدات تدريبية مستقبلية	57
											لغرض ادارة المباريات بصورة صحيحة يعتمد على معرفة المدرب بنظريات اللعب الحديثة ومفاتيح اللعب .	58
											اثناء وضع الخطة التزم بأساليب عمل واجراءات محددة	59
											تحديد الاولويات والاساليب والبدائل خلال العملية التدريبية	60