

دور القيادة الجديرة بالثقة في تعزيز السلوك الاستباقي لحكام كرة القدم الصالات في العراق

م.م. صفاء سهيل محمد ، م.م. احمد اسماعيل عبد الحميد ، م.م. حسن محمد موسى

العراق. جامعة ديالى. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Safaa.suhail@uodiyala.edu.iq

ahmedismail12345678912345@gmail.com

hasanalgburi@gmail.com

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٤/٤/١٤ تاريخ نشر البحث ٢٠٢٤/٦/٢٨

الملخص

تضمن البحث على المقدمة واهميته. وتكمن اهمية البحث في التعرف على دور القيادة الجديرة بالثقة في تعزيز السلوك الاستباقي لحكام كرة القدم الصالات في العراق وان ما يميز القيادة الجديرة بالثقة ان قادتها واثقين بأنفسهم وتظهر اهميتها داخل ميدان اللعب ويعبر القائد عن ذاته من خلال قراراته الصحيحة والتي تنعكس ايجابا على سلوكه ، اذ تعزز القيادة الجديرة الشعور بالثقة والانتماء والالتزام تجاه المؤسسة والرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمي والعمل الاخلاقي لدى حكام كرة القدم الصالات في العراق وتبرز مشكلة البحث في السؤال التالي: هل للقيادة الجديرة بالثقة دور في تعزيز السلوك الاستباقي لحكام كرة القدم الصالات في العراق ؟ ويهدف البحث الى تطبيق استبانتي القيادة الجديرة بالثقة والسلوك الاستباقي على عينة التطبيق لإيجاد مدى اسهام القيادة الجديرة بالثقة في تعزيز السلوك الاستباقي لدى حكام كرة القدم الصالات في العراق. أذ تتكون استبانة القيادة الجديرة بالثقة للجنة الحكام من (٢٠) عبارة موزعة على أربعة مجالات (الوعي الذاتي، المنظور الاخلاقي، المعالجة المتوازنة، شفافية العلاقات) لكل مجال خمسة عبارات، اما مقياس السلوك الاستباقي فتكون من (١٤) عبارة موزعة على أربعة مجالات (الوقاية من المشاكل، الابتكار الفردي، تحمل المسؤولية، السلوك الصوتي) وبواقع أربع عبارات لكل من مجالي للسلوك الصوتي والابتكار الفردي وثلاث عبارات لكل من مجالي تحمل المسؤولية والوقاية من المشاكل.

الكلمات المفتاحية: القيادة الجديرة بالثقة، السلوك الاستباقي، لحكام كرة القدم الصالات

١- المقدمة:

عرفت مختلف الحضارات في العصور القديمة أشكالاً مشابهة للعبة كرة القدم الحالية هذه اللعبة والرياضة التي أصبحت الأكثر انتشاراً في العالم، استطاعت ان تتخطى جميع حدود الجنس والعقيدة، ونظراً لما تمتاز به كرة القدم من مهارات متنوعة وتتطلب لياقة بدنية عالية أضفت هذه الصفة على اللعبة أهمية خاصة منذ بداية ظهورها مما زاد في الإقبال على ممارستها وكذلك زاد عدد المتفرجين لمشاهدتها فاستطاعت أن تسيطر على عقول الجماهير وقلوبهم.

(موفق اسعد محمود الهيتي، ٢٠١٠، ٢١)

اذ ان "التأسيس الفعلي لرياضة كرة القدم لم يبدأ إلا في سنة ١٨٦٣ بإنجلترا، وذلك عندما اجتمع مندوبو الأندية التي كانت تحتضنها المدارس الخاصة الإنجليزية، وتشكل أول مجلس يعنى بكرة القدم حينئذ وهو IFAB المكون من ممثلين اثنين لكل من الاتحادات البريطانية الأربعة (إنجلترا، إسكتلندا، ويلز، وأيرلندا) مهمتهم تأطير هذه الرياضة.

(امين صبحي هلال، ٢٠١٦، ١٢)

ويعد التحكيم إحدى الامور الأساسية التي تسهم في رفع مستوى اللعبة بشكل عام لكون سلطة الحكم مستمدة من قانون اللعبة الذي ينشد العدالة اثناء قيادته للمباراة ومن المعروف ان الحكم الجيد والصائب في قراراته سيزيد من حماس اللاعبين ويشجعهم على بذل المزيد من الجهد لتطوير مستواهم والحصول على نتائج أفضل مما يسهم بشكل فاعل في متعة الجمهور المتابع وعلى العكس من ذلك إذا كان الحكم غير جيد في ادائه للمباراة وغير دقيق في قراراته.

اذ تعتبر القيادة الجديرة بالثقة للحكام احد المجالات البحثية الجديدة في القيادة لأنها تعتبر قيادة اصيلة وحقيقية وهناك حاجة كبيرة في المجتمعات وخاصة في المجتمعات الرياضية لما لها من دور في تحفيز الحكام واحترامهم لذاتهم وهذا يؤدي الى الثقة في القائد والرضا عن العمل والالتزام تجاه المؤسسة التي يعمل بها ، وان القيادة الجديرة بالثقة تؤدي الى زيادة الوعي الذاتي وتعزيز التنمية الايجابية للحكام بوجود القادة الذين يتصرفون وفقاً لقيمهم ويركزون على تنمية المرؤوسين وتشكيل بيئة تنظيمية ايجابية قائمة على الثقة.

ان لتحقيق التميز للمؤسسات الرياضية تكون عبر ممارسة عدة سلوكيات يبرز من بينها السلوك الاستباقي الذي يتكون من طرح المبادرات الاستباقية الهادفة الى اجراء التعزيزات اللازمة والوقاية من المشاكل ورصد المؤسسات الرياضية بالأفكار والاعمال الابداعية والمشاركة الفعالة في تنفيذ

تلك الافكار من خلال الالتزام الذاتي ودافعية تضع مصلحة المؤسسة الرياضية وتطورها بالدرجة الاولى مع اتخاذ الاجراءات الكفيلة والتي تصب في مصلحة تطور الحركة الرياضية العراقية.

وتبرز اهمية البحث في توظيف القيادة الجديرة بالثقة للحكام لتطوير سلوكهم الاستباقي بالجانب الرياضي لما للقيادة الجديرة بالثقة دور اساسي في تعزيز ادائهم بما ينعكس ايجابا على دقة قراراتهم اثناء ادارتهم لمباريات كرة القدم.

٢-٢-١ اجراءات البحث:

١-٢-٢ منهج البحث: استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

٢-٢-٢ مجتمع وعينته البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي، بحكام كرة القدم الصالات في العراق والبالغ عددهم (١٧٠) حكما وهم يمثلون مجتمع البحث، اما عينة للتجربة الاستطلاعية للاستبانيتين فبلغت (١٨) حكما وبنسبة مئوية (١٠,٥٨%) من مجتمع الاصل، اما عينة التطبيق فبلغت (١٠٠) حكما وبنسبة (٥٨,٨٢%) من مجتمع الاصل. والجدول (١) يبين ذلك.

جدول (١)

يبين مجتمع البحث وعيناته والنسبة المئوية

ت	تفاصيل مجتمع البحث	عينة الدراسة	النسبة المئوية
١	مجتمع البحث	١٧٠	%١٠٠
٢	عينة البحث	١١٨	%٦٩,٤١
٣	التجربة الاستطلاعية	١٨	% ١٠,٥٨
٤	عينة التطبيق	١٠٠	%٤٩,٣٨

٢-٣ ادوات وأجهزة ووسائل جمع المعلومات:

٢-٣-١ وسائل جمع المعلومات:

- المصادر العربية.
- المقابلات الشخصية.
- استمارات جمع البيانات وتفرغها.
- فريق العمل المساعد.
- استبانة القيادة الجديرة بالثقة واستبانة السلوك الاستباقي.

٢-٣-٢ الادوات والاجهزة المستخدمة:

- حاسبة الكترونية يدوية.
- اقلام جاف.
- ساعة توقيت

٢-٤ اجراءات البحث الميدانية:

٢-٤-١ وصف مقياس القيادة الجديرة بالثقة:

قام الباحثون باستخدام مقياس القيادة الجديرة بالثقة للحصول على البيانات والمعلومات وهو مقياس اعدته الباحثة (عاتكة عباس علوان، في الجامعة التقنية الوسطى /الكلية التقنية الادارية، بغداد، ويتكون المقياس من (٢٠) عبارة موزعة على أربعة مجالات ولكل مجال (٥) عبارات، اما اوزان تدرج مفتاح الاجابة لعبارات المقياس فقد تم صياغتها على وفق سلم ليكرت الخماسي (Likrt) وهي: (اتفق تماما، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق تماما) وتمثل رقميا (١،٢،٣،٤،٥) وقد قام الباحثون بأجراء بعض التعديلات على اداة الدراسة لتحقيق هدف الدراسة.

٢-٤-٢ وصف مقياس السلوك الاستباقي:

قام الباحثون باستخدام السلوك الاستباقي للحصول على البيانات والمعلومات الخاصة بالسلوك الاستباقي وهو مقياس أعدّه (عمر عبد الكريم شعبان واحمد مؤيد حسين ورياض احمد اسماعيل) من جامعة الموصل/كلية التربية الاساسية قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة، وكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، ويتكون المقياس من (١٤) عبارة موزعة على أربعة مجالات وبواقع (٤) عبارات لمجالي السلوك الصوتي والابتكار الفردي و(٣) عبارات لمجالي تولي المسؤولية والوقاية من المشاكل.

اما اوزان تدرج مفتاح الاجابة لعبارات المقياس فقد تم صياغتها على وفق سلم ليكرت الخماسي (Likrt) وهي: (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً) وتمثل رقمياً (١،٢،٣،٤،٥) وقد قام الباحثون بأجراء بعض التعديلات على اداة الدراسة لتحقيق هدف الدراسة.

٢-٤-٣ الاسس العلمية لمقياسي الدراسة.

٢-٤-٣-١ صدق المقياسين:

يعرف الصدق بأنه "الحقيقة او مدى الدقة التي تقيس بها اداة القياس او الظاهرة التي وضع لقياسها" (الفرطوسي واخرون ، ٢٠١٥ ، ١٩٥)

وقد تحقق من صدق المقياسين (القيادة الجديرة بالثقة والسلوك الاستباقي عن طريق الصدق الظاهري من خلال عرض الاستبانيتين على مجموعة من المختصين والخبراء في مجال الادارة الرياضية وعلم النفس الرياضي وبعد جمع البيانات والاطلاع على النتائج تبين ان هناك اتفاق على عبارات الاستبانيتين وكذلك اخذ الباحثون بملاحظات الخبراء العلمية.

٢-٤-٣-٢ ثبات المقياسين:

يعتبر ثبات الاختبار (المقياس) الخاصية الاخرى التي يجب التحقق منها للتأكد من صلاحية الاختبار (المقياس) قبل تطبيقه الواسع واعتماده، ويقصد بالثبات مدى دقة قياس الاختبار للصفة التي يقيسها" (احمد محمد عبد الرحمن، ٢٠١١ ، ٩٤) واستخدم الباحثون طريقة الفاكرونباخ لقياس ثبات المقياسين وكانت نتائج الثبات كما مبين في الجدول ادناه.

الجدول (٢) يبين معامل الفاكرونباخ للاستبانيتين.

استبانة	معامل الفاكرونباخ
القيادة الجديرة بالثقة	.959
السلوك الاستباقي	.938

٢-٤-٤ التجربة الاستطلاعية للقيادة الجديرة بالثقة والسلوك الاستباقي:

قام الباحثون بأجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ ٢٠٢٤/٢/٢٠ ولغاية ٢٠٢٤/٢/٢٧ عند الساعة العاشرة صباحا على عينة من حكام كرة القدم الصالات في العراق والبالغ عددهم (١٨) حكما وبنسبة مئوية مقدارها (١٠,٥٨%).

ان الهدف من اجراء التجربة الاستطلاعية هو:

- ١- أعادة صياغة الاسئلة التي تتبين أنها تعاني من الغموض.
- ٢- ألغاء الاسئلة الغير لازمة والغير مفهومة.
- ٣- تمكن الباحث من تحويل الاسئلة المفتوحة الى اسئلة مغلقة.
- ٤- تحديد الزمن الازم للإجابة عن الاستبانة وتحديد طولها.
- ٥- تحديد الصعوبات المتعلقة وما إذا كانت محدودة وواضحة وفي مستوى الفهم العام للمفحوصين.

٢-٥ التجربة الرئيسية:

بعد الانتهاء من اعداد اداتي الدراسة بصيغتها النهائية والتأكد من صدقها وثباتها قام الباحثون بتطبيق الاستبانتين على عينة الدراسة وهم حكام كرة القدم الصالات في العراق والبالغ عددهم (١٠٠) حكما من المجموع الكلي للعينة والبالغ عددهم (١٧٠) حكما بتاريخ ٢٠٢٤/٣/٥ ولغاية ٢٠٢٤/٣/٢٥ وتم توزيع الاستبانتين بشكل استمارة الكترونية على مجاميع خاصة بحكام كرة القدم الصالات في العراق على مواقع التواصل الاجتماعي. وبعد جمع استبانات العينة الواردة قام الباحثون بتفريغ البيانات من الاستمارات والحصول على النتائج وتهيئتها للعملية الاحصائية لتحقيق هدف الدراسة.

٢-٦ الوسائل الاحصائية: استخدم الباحثون الحقيبة الاحصائية (spss).

٣- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

١-٣ عرض نتائج مقياس القيادة الجديرة بالثقة:

جدول (٣) يبين الوصف الاحصائي لمقياس القيادة الجديرة بالثقة.

القيادة الجديرة بالثقة	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	الخطأ المعياري	المدى	اقل درجة	اعلى درجة	الوسط الفرضي
١٠٠	٦٨,٨٨	١٤,٠٣٦	- ٠,٣٩١	0.241	٧٢	٢٨	١٠٠	٦٠	

يبين الجدول (٣) نتائج عرض مقياس القيادة الجديرة بالثقة. اذ تبين ان الوسط الحسابي (٦٨,٨٨) درجة. اما الوسط الفرضي (٦٠) درجة. وانحراف معياري (١٤,٠٣٦). وبمدى (٧٢) درجة، فكانت اعلى درجة (١٠٠) واقل درجة (٢٨). وبمعامل التواء (-٠,٣٩١) وبخطأ معياري (٠,٢٤١) وهو ضمن الحدود الطبيعية ($3 \pm$). وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) اي معنوي. ويدل على وجود فرق بين المتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي.

٢-٣ عرض نتائج مقياس السلوك الاستباقي:

جدول (٤) يبين الوصف الاحصائي لمقياس السلوك الاستباقي.

السلوك الاستباقي	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	الخطأ المعياري	المدى	اقل درجة	اعلى درجة	الوسط الفرضي
١٠٠	٦١,١٦	١٠,٢٠٤	-١,٧٤٩	٠,٢٤١	٤٩	٢١	٧٠	٤٢	

يبين الجدول (٤) نتائج عرض مقياس السلوك الاستباقي. اذ تبين ان الوسط الحسابي (٦١,١٦) درجة. اما الوسط الفرضي (٤٢) درجة. وانحراف معياري (١٠,٢٠٤). وبمدى (٤٩) درجة، فكانت اعلى درجة (٧٠) واقل درجة (٢١). وبمعامل التواء (-١,٧٤٩) وهو ضمن الحدود الطبيعية ($3 \pm$). اما مستوى الخطأ فكانت (٠,٢٤١) وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) اي معنوي. ويدل على وجود فرق بين المتوسطين ولصالح المتوسط الحسابي.

٣-٣ تحليل ومناقشة نسبة القيادة الجديرة بالثقة في تعزيز السلوك الاستباقي:

جدول (٥)

ملخص النموذج				
النموذج	معامل ارتباط	مربع معامل ارتباط	مربع المعدل	خطأ التغيير
١	.729a	.531	.526	7.024

جدول (٦)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5473.006	1	5473.006	110.945	.000 ^b
	Residual	4834.434	98	49.331		
	Total	10307.440	99			

من الجدولين (٥) و(٦) تبين ان هناك علاقة بين المتغيرين (القيادة الجديرة بالثقة والسلوك الاستباقي) وذلك من خلال استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط والذي اعتبرت فيه متغير القيادة الجديرة بالثقة كمتغير تفسيري ومتغير السلوك الاستباقي كمتغير تابع اظهرت نتائج نموذج الانحدار ان نموذج الانحدار معنوي وذلك لان قيمة (ر) بلغت (٠.٧٢٩^a) وهي اكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥) وان الانحدار معنوي لان قيمة (sig) والبالغة (٠.٠٠٠^b) وهي اقل من (٠,٠٥) لذلك نرفض الفرض الصفري ونقبل البديلة وهي دلالة على معنوية الانحدار وبالتالي توجد علاقة بين متغير القيادة الجديرة بالثقة والسلوك الاستباقي .

ويعزو الباحثون ذلك الى ان الاتحادات التي تمتلك قيادة جديرة بالثقة وفي الوقت نفسه لديها قدرة في التعامل مع ثقافات متنوعة بالنسبة لمرؤوسيهـم (الحكام) قادرة على الاستمرارية وتحقيق التميز في الاداء اذ يعكس القائد سلوكهم من خلال قيمهم الانسانية التي يؤمن بها وكذلك معرفته بالوقت المناسب لإعادة تقييم مواقفه تجاه القضايا الهامة وهذا ينعكس بالإيجاب على الحكام من خلال الالتزام بأخلاقيات المهنة كما يزود القائد المرؤوسين بالمعلومات التي تفيدهم في عملهم كل هذه الامور تنعكس ايجابيا على السلوك الاستباقي للحكام ان الثقة المتبادلة تشكل أساس للعلاقة المستمرة واستناداً الى معيار معاملة الموظف بالمثل مقارنة مع الآخرين وفق هذا المبدأ الذي ينظر فيه المرؤوسين الى قائدهم بأنه جدير بالثقة ويفكرون بالحصول على نتائج وعمليات صادقة وحقيقية لصنع قرارات الاعمال بالإضافة الى التعامل المتسم بالأخلاق من قبل القائد فأنهم وبالمقابل سيستجيبون لمستويات عالية من القيادة الجديرة بالثقة مع وجود التزام كبير حيال المنظمة سواء كان ذلك على مستوى سلوكياتهم الشخصية أو عن طريق رفع مستوى الأداء وتقديم السلوكيات الايجابية (Kirsch، ٢٠١٢، ١١)

أكدت نتائج البحث إلى وجود تأثير معنوي إيجابي للقيادة الجديرة بالثقة على السلوك الاستباقي للحكام، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض الدراسات منها (Ahmed & Khalid,2019; Chang, 2018;) إذ تُعد القيادة الجديرة بالثقة إحدى المحددات السياقية للتنبؤ بالسلوك الاستباقي للحكام، إذ إن دعم وتشجيع وتقدير لجنة الحكام يرتبط بالسلوك الاستباقي المتنامي للحكام كما تؤكد هذه النتيجة على ضرورة تطوير مفهوم السلوك الاستباقي ليشمل سلوكيات القائد مثل الانفتاح على المقترحات، وتقدير نقاط القوة لديهم، والتي تتجاوز أسلوب القيادة التقليدية من أعلى إلى أسفل. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن القيادة الجديرة بالثقة كأحد أنماط القيادة من القاعدة إلى القمة تمنح المزيد من استقلالية العمل لديهم، كما توفر لهم مساحة كافية للعمل، ومن ثم تعزيز شعورهم بالكفاءة الذاتية والحساسية، وتعزيز السلوكيات الاستباقية.

٤- الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات:

- ١- أن القيادة الجديرة بالثقة تعمل على تحقيق حالة من التوازن بين ما تمتلكه من امكانيات وعناصر قوة في سبيل قيادة مرؤوسيهـم والتأثير عليهم نحو تحقيق مستوى اداء أفضل لحكام كرة القدم الصالات في العراق من خلال الثقة المتبادلة بينهم وشعورهم بالانتماء نحو واجباتهم.
- ٢- وجود علاقة ارتباط قوية بين القيادة الجديرة بالثقة والسلوك الاستباقي وهذا مؤشر بأن القيادة الجديرة بالثقة تؤدي الى العمل بسلوكيات استباقية لدى الحكام.

٤-٢ التوصيات:

- ١- ضرورة الاهتمام بأخلاقيات المهنة وكيفية الالتزام بها من خلال زرع الثقة بين رئيس لجنة الحكام والحكم نفسه من خلال الحوافز المعنوية ككتب الشكر او منحهم اوسمة الابداع كي يشعر الحكم بأن عمله ذو قيمة لدى رؤسائه.

المصادر

- أحمد محمد عبد الرحمن: تصميم الاختبارات اسس نظرية وتطبيقات عملية، ط١، عمان، الاردن، دار أسامة للنشر والتوزيع، ٢٠١١.
- أمين صبحي هلال: الدليل التدريبي الشامل في كرة القدم، ط١، عمان، الاردن، دار أمجد للطبع والنشر، ٢٠١٦).
- علي ابراهيم عبيدو: جودة البحث العلمي (الاخلاقيات-المنهجية-الاشراف، كتابة الرسائل والبحوث العلمية)، ط١، مصر، القاهرة، دار الوفاء للطباعة، ٢٠١٤.
- علي سموم الفرطوسي، صادق الحسيني، علي الكريزي: القياس والتقويم في الجال الرياضي، العراق، بغداد، مطبعة المهيمن، ٢٠١٥.
- موفق أسعد محمود الهيتي: كأس العالم تاريخ وتطور، ط١، سوريا، دمشق، دار العرب للنشر، ٢٠١٠. Ahmed, M. A, & Khalid, S. (2019). Empowering Leadership and Proactive Behavior: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Leader-Follower Distance. Abasyn University (Journal of Social Sciences, 12(1
- Chang, M-I. (2018). Can Ethical Leadership Promote Employees' Proactive Behaviors?, Proceedings of International Academic Conferences 6509017, International Institute of Social and Economic Sciences, 68
- Kiersch, Christa (2012)," A Multi-Level Examination Of Authentic Leadership And Organizational Justice In Uncertain Times", Dissertation submitted to gain the degree of "Doctor In Philosophy", University of Colorado State

ملحق (١) استبانة القيادة الجديرة بالثقة الموزعة على عينة التطبيق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم
الرياضة

حكام كرة القدم الصالات في العراق المحترمون.

تحية طيبة ...

يروم الباحثون إجراء بحثهم الموسوم بـ(دور القيادة الجديرة بالثقة في تعزيز السلوك الاستباقي لحكام كرة القدم الصالات في العراق) وان ذلك يتطلب منكم الاجابة على عبارات الاستبانة المرفقة طيا لذا يرجى منكم قراءة العبارات بكل دقة قبل الاجابة عليها من قبلك بتأشير علامة (✓) في العمود المناسب ، شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي.

المجال الاول: الوعي الذاتي					
م	العبارات	بدائل الاجابة			
		اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق
١	يعكس الحكم سلوكه من خلال ما يمتلكه من خبرة في مسيرته التحكيمية				
٢	يوظف الحكم شخصيته من خلال نقاط القوة التي يمتلكها على اللاعبين داخل ميدان اللعب				
٣	يستفيد الحكم من اخطائه السابقة من اجل تحسين ذاته				
٤	يهتم الحكم بمعرفة نقاط ضعفه داخل ميدان اللعب ويحاول التغلب عليها				
٥	يختار الحكم الوقت المناسب في اعادة تقييم مواقفه السابقة من اجل توظيفها في القضايا المستقبلية				
المجال الثاني: المنظور الاخلاقي.					
٦	تتسجم قرارات الحكم مع المبادئ التي يؤمن بها.				
٧	يشجع الحكم زملائه على الالتزام بالمبادئ الصحيحة في مهنة التحكيم				
٨	يجب ان يتصف الحكم بقدر كبير من النزاهة.				
٩	يتخذ الحكم قراراته الادارية بناء على ما تعلمه من خلال تعاونه مع زملائه اثناء قيادة المباريات				
١٠	يتعامل الحكم مع اللاعبين من خلال انصافهم اثناء المباريات				
المجال الثالث: المعالجة المتوازنة.					
١١	يعامل الحكم مع اللاعبين بطريقة متوازنة دون التحيز لأي طرف				
١٢	يصغي الحكم الى زملائه الحكام في بعض القرارات قبل اتخاذ قرار نهائي				
١٣	يسعى الحكم لتوضيح افكاره الايجابية للاعبين من خلال تعاونه مع زملائه				
١٤	يبادر الحكم في تطبيق المعلومات التي اكتسبها خلال المباريات بكل حيادية				
١٥	يوازن الحكم بين مهمته في قيادة المباريات وتحقيق اهداف الاتحاد الذي ينتمي اليه				
المجال الرابع: شفافية العلاقات.					
١٦	ينفذ الحكم القوانين والانظمة والتعليمات على اللاعبين دون تمييز				
١٧	يبين الحكم المعلومات اللازمة الى اللاعبين من اجل تجنب الاخطاء اللاحقة				
١٨	يوضح الحكم الحقائق الخاصة بالتحكيم للجميع كما هي				
١٩	يتابع الحكم الوضع الخارجي الخاصة بسلوكيات الفرق لأجل نجاح ادارة المباريات				
٢٠	يشخص الحكم الاخطاء لدى زملائه من الحكام وتوجيههم لتقاضيها لاحقا				

ملحق (٢) استبانة السلوك الاستباقي الموزعة على عينة التطبيق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

حكام كرة القدم الصالات في العراق المحترمون.

تحية طيبة ...

يروم الباحثون أجراء بحثهم الموسوم بـ(دور القيادة الجديرة بالثقة في تعزيز السلوك الاستباقي لحكام كرة القدم الصالات في العراق) وإن ذلك يتطلب منكم الاجابة على عبارات الاستبانة المرفقة طيا لذا يرجى منكم قراءة العبارات بكل دقة قبل الاجابة عليها من قبلك بتأشير علامة (✓) في العمود المناسب ، شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي.

المجال الاول: السلوك الصوتي.					
م	العبارات	بدائل الاجابة			
		دائما	غالبا	احيانا	نادرا
1	يتحدث الحكم في المؤسسة الرياضية التي ينتمي اليها لمناقشة القضايا التي تؤثر على تنفيذ مهامه				
2	يشجع الحكم زملائه على طرح افكارهم لتطوير عمل المؤسسة الرياضية				
3	يطرح الحكم افكار حديثة لخلق تغييرات جوهرية في المؤسسة الرياضية التي يعمل بها				
4	تمكين الحكم من طرح رؤى حتى يكون مميز في المؤسسة التي ينتمي اليها				
المجال الثاني: تولي المسؤولية.					
5	يقوم الحكم بتطبيق اجراءات تحسن من ادائه داخل ميدان اللعب من خلال دم المؤسسة الرياضية التي ينتمي اليها				
6	يجتهد الحكم في تنفيذ اساليب متطورة وحديثة تنمي فاعليته في ميدان اللعب				
7	يقوم الحكم بتقديم حلول عن المشاكل التي تحدث في ميدان اللعب الى الجهات المسؤولة				
المجال الثالث: الوقاية من المشاكل.					
8	يفكر الحكم في تطوير انشطة تعمل على تقادي الاخطاء المستقبلية المتوقع حدوثها				
9	يشخص الحكم الاسباب الرئيسية التي تواجه تنفيذ مهامه بصورة صحيحة اثناء المباريات.				
10	يحرص الحكم على ايجاد حلول تعالج المشاكل بشكل جذري				
المجال الرابع: الابتكار الفردي.					
11	يجتهد الحكم في ايجاد افكار ابداعية في مكان عمله.				
12	يقدم الحكم الى المؤسسة التي يعمل معها افكار ومعلومات مبتكرة حديثا				
13	يعمل على خلق روح من التعاون في تبادل الافكار في المؤسسة التي يعمل معها وحتى الذين يختلف معهم في الرؤى.				
14	يطور نفسه من خلال استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة بما يتلاءم مع عمله كحكم.				