



Comparison of leadership styles among Asian football coaches (C) Category in Sulaymaniyah province

MSc. Aram Jabbar Hamah Saleh

Sulaymaniyah University/ College of Physical Education and Sports Sciences

Aram.hamasalih@univsul.edu.iq

Abstract

Leadership styles are an effective means to influence others and mobilize management to overcome difficulties. There are many diverse and varied sports leadership styles that vary depending on the type of sports activity and practice conditions, which affect the use of leadership style to influence players and achieve better results, varying from one coach to another. As sports coaches in clubs take on the role of leader, they go beyond it to delve into deeper aspects of the public and private life of the group or team they deal with. The research aims to identify the best leadership style among football coaches in the (C) Asian category between the Sulaymaniyah province center and outside it, as well as to understand the differences that appear in the leadership styles of football coaches in the (C) Asian category between the city center and outside it in the Sulaymaniyah province. The researcher used a descriptive method with a comparative style to suit the nature of the problem. The research community included football coaches in Sulaymaniyah Governorate who hold the Asian certificate category (C), totaling (86) coaches. The research sample consisted of (73) coaches selected intentionally, with (44) coaches in the city center and (29) coaches outside the city. Thirteen (13) coaches were excluded, with ten (10) being used for the pilot survey experiment and theoretical foundations of the scale, and three (3) coaches providing incorrect answers, making the sample rate for the community (84.88%), a high and studyable percentage. The researcher concluded that leadership styles in training - instructions, democratic, dictatorial, and social support did not show significant differences, while a significant difference appeared between coaches in the city center and outside it in favor of the city center in the social reinforcement approach. The researcher recommends preparing coaches with proper leadership training by involving them in training courses to acquire modern knowledge in coaching.

Keywords: leadership styles, Asian football coaches.



مقارنة الاساليب القيادية لمدربي كرة القدم فئة (C) الاسيوية في محافظة السليمانية

م. م ثارام جبار حمه صالح

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة السليمانية

ملخص البحث

ان المدرب الرياضي في النادي يأخذ دور القائد شكلاً ومضموناً دور القائد في الدوائر والمؤسسات الأخرى بل يتعداه إلى الدخول في عمق أكبر بجوانب الحياة العامة والخاصة للجماعة أو الفريق الذي يتعامل معه ويقوده نستطيع أن نتوصل إلى أهمية البحث بأنه الوصول إلى اساليب القيادة للمدربين عينة البحث بغية التوصل إلى الاسلوب الافضل و المقبول و المؤثر لدى الجماعة وهذا بالتالي يؤدي إلى تحقيق المراد تحقيقه للمؤسسة , لذا ارتأى الباحث دراسة الاساليب القيادية و مقارنة بين المدربين للتعرف على الاسلوب الافضل و تطوير مستوى اداء الاداري للمدربين ومن خلال اطلاع الباحث كونه لاعب سابق و مثل عدد من الاندية و بعد ذلك مدرباً و مهتم بهذا المجال لاحظ أن بعض المدربين من يستخدم الأسلوب القيادي الإداري الصرف كالديمقراطي أو الدكتاتوري ومنهم من يستخدم الأسلوب القيادي السلوكي أو النفسي كالدعم الاجتماعي أو التعزيزي وهذا ما لاحظته في بعض المدربين في محافظة السليمانية لهذا ارتأى الباحث إلى دراسة اساليبهم و التوصل إلى الحل الانسب من خلال وضع التوصيات من اجل الارتقاء بمستوى الاداري للمدربين في هذا الدراسة , واختار الباحث مجتمع البحث من يتضمن مجتمع البحث مدربي كرة القدم بمحافظة السليمانية الحاصلين على شهادة الاسيوية لفئتي (C) و البالغ عددهم (72) مدرباً بواقع (44) مدرباً في مركز المدينة و (29) مدرباً خارج المدينة , مدرباً بعدما استبعد (13) مدربين حيث تم الاستعانة بهم للتجربة الاستطلاعية و الاسس العلمية للمقياس و (3) مدرباً كان اجابتهم خاطئة و بذلك اصبحت نسبة العينة بالنسبة للمجتمع (84.88%) وهي نسبة عالية قابلة للدراسة واستخدم الباحث مقياس القيادة في الرياضة , و استخدم الباحث الحقيقة الاحصائية لمعالجة البيانات .

الكلمات المفتاحية : الاسلوب القيادية , مدربي كرة القدم.



1- التعريف بالبحث :

1-1 مقدمة البحث و أهميته :

ان موضوع القيادة من المواضيع المهمة و التي احتلت مجال واسع من دراسات وأبحاث الباحثين والمعنيين في مجال الإدارة والإدارة العامة لكونه مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالجماعة وقيادتهم وأهمية دور القائد في عملية التفاعل الاجتماعي ، والاساليب القيادية المتبعة من قبل القائد الإداري لها دورها الفعال في عملية اندفاع وإثارة الآخرين وتوجيههم لبذل المزيد من الجهد والعطاء لتحقيق العمل وإنجازه إذ يمكن اختيار أصلح الاساليب وأكثرها فعالية . لذا فإن الاساليب هي وسيلة فعالة تساعد على إبداء التأثير في الآخرين وتعبئة الإدارة للتغلب على المصاعب ، وأساليب القيادة الرياضية كثيرة ومتعددة ومختلفة تتعدد بتعدد نوع النشاط الرياضي وظروف الممارسة ونوع الاحتكاك في الفعالية وتعدد المواقف الداخلية والخارجية فيها مما يؤثر في استخدام نوع الأسلوب القيادي للتأثير على اللاعبين والوصول بهم لنتائج افضل وهذا يختلف من مدرب الى اخر .

ولكون المدرب الرياضي في النادي يأخذ دور القائد شكلاً ومضموناً دور القائد في الدوائر والمؤسسات الأخرى بل يتعداه إلى الدخول في عمق أكبر بجوانب الحياة العامة والخاصة للجماعة أو الفريق الذي يتعامل معه ويقوده تصل في بعض الأحيان الى جوانب الحياة الخاصة في التعرف على الاختلاف بين اساليب المدربين و تأثيرهم على اللاعبين ودفعهم من اجل الوصول الى المستوى المطلوب وتحقيق الفوز النبيل للفريق من هنا نستطيع أن نتوصل الى اهمية البحث بانه الوصول الى اساليب القيادة لمدربي عينة البحث و المتمثلة بمدربي مركز المدينة وخارجها، بغية التوصل الى الاسلوب الافضل و المقبول و المؤثر لدى الجماعة وهذا بالتالي يؤدي الى تحقيق المراد تحقيقه للمؤسسة , لذا ارتأى دراسة الاساليب القيادية و مقارنة بين المدربين للتعرف على الاسلوب الافضل و تطوير مستوى اداء الاداري للمدربين .

1-2 مشكلة البحث :-

تتشابه الألعاب الرياضية المنظمة فيما بينها بطريقة إجراء المنافسة ما بين فريقين متباريين داخل الملعب المحدد بالحكام ولكنها تختلف اختلافاً جوهرياً في أمور متعددة منها حجم الملعب ، وطريقة الاحتكاك ، وقانون اللعب ، وعدد اللاعبين وأشياء أخرى أهمها رقعة انتشار اللعبة أو ما يسمى شعبيتها ضمن نطاق المنطقة أو المحافظة أو



القطر. ومن خلال اطلاع الباحث كونه لاعب سابق و مثل عدد من الاندية و بعد ذلك مدربا و مهتم بهذا المجال لاحظ أن بعض المدربين من يستخدم الأسلوب القيادي الإداري الصرف كالديمقراطي أو الدكتاتوري ومنهم من يستخدم الأسلوب القيادي السلوكي أو النفسي كالدعم الاجتماعي أو التعزيزي و إضافة الى ذلك توجد تفاوت في تطبيق نوع الاسلوب طبقا لمركز المحافظة و خارجها هذا ما لاحظته في بعض المدربين في محافظة السلیمانية لهذا ارتأى الباحث الى دراسة اساليبهم بغرض الوصول الى الاسلوب الامثل و المقبول من قبل اللاعبين وتقديم نتائج هذه الدراسة بين ايدي القائمين بهذا المجال من اجل الارتقاء بمستوى الاداري و الفني للمدربين .

1 - 3 أهداف البحث :-

1- التعرف على افضل اسلوب قيادي لدى مدربي كرة القدم لفئة C الاسيوية بين مركز محافظة السلیمانية و خارجها .

2- التعرف على الفروق التي يمكن ان تظهر في اساليب القيادة لمدربي كرة القدم فئة C الاسيوية بين مركز المدينة و خارجها في محافظة السلیمانية.

1-4 فرض البحث :

توجد فروق ذات دلالة احصائية لأساليب القيادة لمدربي كرة القدم فئة C الاسيوية بين مركز مدينة و خارجها في محافظة السلیمانية.

1-5 مجالات البحث :-

1 - 5 - 1 المجال البشري : مدربي كرة القدم لفئة C الاسيوية محافظة السلیمانية .

1 - 5 - 2 المجال الزمني : الفترة الزمنية من (2023-10-15) الى (2024-2-7) .

1 - 5 - 3 المجال المكاني : مقرات الأندية المشمولة بقيد البحث .

2- منهج البحث واجراءاته الميدانية:

1-2 منهج البحث :

أستخدم الباحث المنهج الوصفي باسلوب المقارنة لملائمته لطبيعة المشكلة.



2-2 مجتمع البحث وعينته :

يتضمن مجتمع البحث مدربي كرة القدم بمحافظة السلیمانية الحاصلين على شهادة الاسیویة لفئتي (C) و البالغ عددهم (86) وتتضمن عينة البحث (73) مدرباً بواقع (44) مدرباً في مركز المدينة و (29) مدرباً خارج المدينة , مدرباً بعدما استبعد (13) مدرباً (10) تم الاستعانة بهم للتجربة الاستطلاعية و الاسس العلمية للمقياس و (3) مدرباً كان اجابتهم خاطئة و بذلك اصبحت نسبة العينة بالنسبة للمجتمع (84.88%) وهي نسبة عالية قابلة للدراسة .

3-2 الوسائل والأجهزة والأدوات المستخدمة في البحث :

1-3-2 وسائل جمع المعلومات :

- المصادر العربية والاجنبية.
- المراجع و الدراسات السابقة و المشابهة .
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- رأي الخبراء والمتخصصين , الملحق (1) .
- مقاييس (السلوك القيادي للمدرب) الملحق (2) . - جهاز لاب توب عدد (2) ASUS .
- جهاز (داتاشو) عدد (1).

4-2 المقياس المستخدمة في البحث :

1-4-2 مقياس السلوك القيادي :

استخدم الباحث مقياس القيادة في الرياضة The Leadership Scale For Sport والذي ظهر كأداة قياس سيكولوجية لقياس سلوك القيادي للمدرب (Chelladurai and S.D ,1980 , 34-35) وتم تعريب المقياس من قبل (عزيز,28,2004-30) في ، إذ إن هذا المقياس يهتم بدراسة شخصية المدرب ، وهو مقياس متعدد الأبعاد لتحليل سلوك المدرب ، وكل عبارة أتبعتم بميزان مكون من خمس نقاط هي ((دائماً (5) ، و معظم الأحيان (4) ، و بعض الأحيان (3) ، و نادراً (2) ، و مطلقاً (1)) . الملحق (2) .

والمقياس يتضمن (5) أبعاد أساسية هي : -



- البعد الأول : أسلوب التدريب / إن سلوك المدرب موجه نحو تطوير أداء اللاعبين ، بتركيز الاهتمام على مطالب التدريب وتعليمات مؤداة واستراتيجيات وخطط وتحديد العلاقة بين أعضاء المجموعة ، ووضع هيكل للتسيق بين نشاطاتهم ، وهذا البعد يتكون من الفقرات (من 1 إلى 13) .

- البعد الثاني : الأسلوب الديمقراطي / وهو سلوك يفضل مشاركة أكبر عدد من اللاعبين في عملية إتخاذ القرارات المتعلقة بأهداف المجموعة ، وأساليب العمل ، والاستراتيجيات ، وخطط النشاط ، وهذا البعد يتكون من الفقرات (من 14 إلى 22) .

- البعد الثالث : الأسلوب الديكتاتوري / وهو سلوك المدرب المتميز بالاستقلالية التامة في عملية إتخاذ القرار والتركيز على السلطة الشخصية ، وهذا البعد يتكون من الفقرات (23 إلى 27) .

- البعد الرابع : أسلوب الدعم الاجتماعي : - وهو سلوك يتميز بالاهتمام بمصالح اللاعبين ، وفي محاولة لتأمين ظروف جيدة ، وتنمية العلاقات الشخصية بين اللاعبين ، وهذا البعد يتكون من الفقرات (28 إلى 35) .

- البعد الخامس : أسلوب التعزيز الإيجابي : - وهو سلوك يعزز اللاعب بطريقة إيجابية من خلال تقدير ومكافأة الجهد الجيد مادياً أو معنوياً ، وهذا البعد يتكون من الفقرات (36 إلى 40) .

2-5 التجربة الاستطلاعية للمقياسين:

بعد عملية ترشيح واختيار المقياس المستخدمة في البحث وقبل تطبيقها في التجربة النهائية (الرئيسية)، ومع التسهيلات المقدمة من قبل اتحاد العراقي لكرة القدم فرع السليمانية * قام الباحث بأجراء تجربة استطلاعية على عينة من مجتمع البحث والبالغ عددهم (10) مدرباً، وذلك بتاريخ (3-11-2023) وذلك في تمام الساعة (3:30) عصراً ، وكان الهدف من اجراء التجربة الاستطلاعية للمقياسين هي:

- معرفة الصعوبات والمشاكل التي قد تواجه الباحث.

- مدى تفهم العينة لمفردات وفقرات المقياس.

- تحديد الوقت المستغرق للاستمارة.

- تدريب المساعدين والتحقق من كفاءتهم.



وقد كان من نتائج التجربة الاستطلاعية تحقيق الاهداف الموجه وتكوين صورة واضحة لدى الباحث عن طبيعة العمل وكيفية التطبيق .

2-5-1 الاسس العلمية للمقياسين:

بعد تحديد المقياس المستخدمة في البحث وقبل توزيع وتطبيق المقياسين, وبغية التأكد من ملائمة الاداة مع مجتمع البحث, قام الباحث بإيجاد الاسس العلمية.

2-5-1-1 صدق المقياس :

الصدق هو "المدى الذي يؤدي فيه الاختبار الغرض الذي وضع من أجله إذ يختلف الصدق وفقاً للأغراض التي يراد قياسها والاختبار الذي يجري لإثباته" (محمد صبحي حسانين , 1995,183) , والاختبارات الصادقة "هو الاختبار الذي يقيس ما وضع الاختبار من أجل قياسه" (, لذلك اعتمد الباحث على صدق المحكمين (الصدق المنطقي) "اذ يمكن التحقق من صدق الاختبار بعرضه على عدد من السادة المختصين في مجال الذي يقيسه الاختبار فاذا قال الخبراء ان هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه, فالباحث يستطيع الاعتماد على حكم الخبراء" نوقان و اخرون , 2004,240) . وبهذا وبعد التوزيع المقياس على المختصين الملحق (1) , حصل على نسبة اتفاق (100%) فأكثر , ويشير (بلوم, واخرون, 1983, 126) على أنه "على الباحث الحصول على موافقة بنسبة (75%) فأكثر من آراء المحكمين في هذا النوع من الصدق" (4) , إضافة الى ذلك أصر الباحث بإيجاد صدق الاستمارتين وذلك عن طريق استخدام نوع اخر من الصدق وهو (صدق الذاتي) الذي "يقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار" (محمد حسن علاوي, 2001, 316), ويعد هذا الاجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس والذي يعد من خصائص الاساسية الواجب توافرها في الأداة.

2-5-2 ثبات المقياس :

يعرف ثبات الاختبار بأنه "ذلك الاختبار الذي يعطي النتائج نفسها إذ أعيد في الشروط نفسها خلال فترة لا تسمح بالتعلم أو التدريب" (وديع ياسين ومحمد عبيدي , 1999 , 21) , بغية التأكد من ثبات المقياس قام الباحث بإيجاد الثبات بطريقة الاختبار وإعادة تطبيق الاختبار, إذ تم تطبيق المقياس على عينة التجربة



الاستطلاعية مكونة من (10) مدربا في يوم (10 - 11 - 2023) وفي تمام ساعة (3:30), ثم أعيدت تطبيق المقياسين بعد (15) أيام وبتأريخ (25 - 11 - 2023) على نفس العينة .

2-6 التجربة الرئيسية :

بعد استكمال كافة المستلزمات العلمية للمقياس وتهيئة الجو المناسب لإجابة عينة البحث قام الباحث بتنفيذ التجربة الرئيسية المصادف (3 / 12 / 2023) على العينة المشمولة بالبحث والتي بلغت (73) مدربا بواقع (44) مدربا في مركز المدينة و (29) مدربا خارج المركز , و من خلال توزيع استمارة مقياس المستخدمة في البحث وبلغ مدة الاجابة عن المقياس حوالي (35) دقيقة وروعي فيها جميع الامور الخاصة والأجواء الملائمة للإجابة على المقياس.

2-7 الوسائل الاحصائية:

عن طريق برنامج الحقيبة الاحصائية (SPSS) استخدم الباحث الوسائل الاحصائية الآتية :

- الوسط الحسابي . - الانحراف المعياري . - النسبةئوية .

- T-test . - معامل ارتباط بسيط (بيرسون) .

3- عرض و تحليل النتائج ومناقشتها :

سيتم عرض النتائج ومناقشتها في ضوء البيانات الإحصائية التي تم الحصول عليها من مجتمع البحث على وفق المتغيرات الأساسية المعتمدة وبغية التحقق من صحة الفروض التي وضعتها الباحثة.

3-1 عرض و تحليل نتائج الفروقات بين مدربي مركز محافظة السليمانية و خارجها و مناقشتها :

الجدول (1) يبين الفروقات بين مدربي مركز محافظة السليمانية

الدالة	مستوى الدالة sig	قيمة (T) المحسوبة	خارج المحافظة		داخل المحافظة		الفقرات	ت
			±ع	س	±ع	س		
								اسلوب التدريب - التعليمات

مخرج

مخرج

غير معنوي	0.98	7.25	0.49	3.68	0.46	3.70	1	تأكد من ان كل لاعب يعمل حسب قدراته
غير معنوي	0.51	5.16	0.74	3.85	0.69	3.68	2	أفسر أساليب وخطط اللعب لكل لاعب
غير معنوي	0.27	4.91	0.79	4.45	0.82	4.28	3	أعطي أنتباهاً خاصاً لتصحيح أخطاء كل لاعب
غير معنوي	0.19	4.14	0.72	3.48	0.69	3.13	4	تأكد من ان اللاعبين يفهمون دوري ضمن الفريق
غير معنوي	0.94	4.53	0.55	3.55	0.50	3.17	5	أعطي التعليمات لكل لاعب على انفراد حول مهارات اللعبة
غير معنوي	0.48	5.84	0.64	3.73	0.58	3.65	6	أتوقع ما يجب عمله مقدماً
غير معنوي	0.23	2.78	0.79	4.65	0.72	4.13	7	أفسر لكل لاعب سيحمل مسؤولية الواجب حتى النهاية
غير معنوي	0.06	6.49	0.63	3.60	0.57	3.50	8	أتوقع ان كل لاعب سيحمل مسؤولية الواجب حتى النهاية
غير معنوي	0.45	7.04	0.78	4.21	0.81	4.65	9	أشير الى نقاط الضعف والقوى لدى كل لاعب
غير معنوي	0.57	7.36	0.68	4.83	0.67	4.68	10	أعطي تعليمات محددة لكل لاعب حول ما يجب عمله في أي ظرف
غير معنوي	0.09	9.74	0.63	4.15	0.66	4.60	11	اهتم بتنسيق جهود اللاعبين
غير معنوي	0.65	2.19	0.64	4.65	0.61	4.98	12	أشرح كيفية مساهمة اللاعب تكمل عمل المجموعة
غير معنوي	0.1	3.94	0.68	4.73	0.74	4.35	13	أحدد ما هو متوقع من كل لاعب بالتفصيل
الاسلوب الديمقراطي								
غير معنوي	0.21	3.46	0.77	4.63	0.73	4.58	14	أخذ رأي اللاعبين حول استراتيجيات اللعب في مباريات تنافسية محددة



غير معنوي	0.07	2.28	0.74	4.63	0.68	4.95	15	اخذ موافقة المجموعة حول الاراء الهامة قبل بداية المهمة (تدريب، مباراة)
غير معنوي	0.43	3.70	0.84	4.63	0.79	4.30	16	اسمح للاعبين بالمشاركة في اتخاذ القرار
غير معنوي	0.29	4.08	0.68	4.50	0.63	4.10	17	أشجع اللاعبين في اقتراحاتهم حول طرق ادارة التدريب
غير معنوي	0.54	2.60	0.75	4.48	0.88	4.95	18	اسمح للفريق في ان يحدد اهدافه
غير معنوي	0.06	3.24	0.71	3.45	0.76	3.03	19	اسمح للاعبين محاولة تطبيق طريقتهم حتى لو كانوا على خطأ
غير معنوي	0.12	4.38	0.64	3.50	0.53	3.08	20	اخذ رأي اللاعبين حول المواضيع الهامة في التدريب
غير معنوي	0.25	7.38	0.57	3.65	0.51	3.73	21	اسمح للاعبين بالعمل حسب سرعتهم الخاصة
غير معنوي	0.19	3.96	0.68	3.75	0.64	3.42	22	اسمح للاعبين بتحديد خطط العب التي يمكن استخدامها في المباراة
الاسلوب الديكتاتوري								
غير معنوي	0.33	5.18	0.62	3.33	0.66	3.13	23	اعمل باستقلالية (تقريباً) عن اللاعبين
غير معنوي	0.19	5.92	0.54	4.25	0.69	4.08	24	لا أفسر سبب عملي وقراراتي
غير معنوي	0.46	4.006	0.59	3.27	0.58	3.48	25	ارفض المساومة في رأيي الشخصي
غير معنوي	0.41	3.87	0.73	4.05	0.71	4.25	26	احتفظ بحق تسيير الأمور لنفسه
غير معنوي	0.09	2.09	0.64	4.98	0.65	4.65	27	أتكلم بأسلوب وبلهجة لا تسمح بالسؤال
اسلوب الدعم الاجتماعي								
غير معنوي	0.41	3.03	0.83	4.05	0.81	4.02	28	أساعد اللاعبين في حل مشاكلهم الشخصية
غير معنوي	0.11	2.69	0.51	3.60	0.55	3.95	29	أساعد أعضاء المجموعة في حل النزاعات بينهم



غير معنوي	0.26	3.73	0.81	4.63	0.75	4.28	اهتم بالمصالح الشخصية للاعبين	30
غير معنوي	0.36	6.10	0.55	3.53	0.62	3.33	اقدم معروفا شخصيا للاعبين	31
غير معنوي	0.48	3.28	0.60	3.50	0.40	3.88	اعبر عن مشاعري التي اشعر بها تجاه اللاعبين	32
غير معنوي	0.43	4.04	0.54	4.38	0.77	4.98	أشجع اللاعبين على ان يتقوا بي	33
غير معنوي	0.28	4.50	0.68	3.80	0.64	3.58	أشجع العلاقات الغير رسمية بيني وبين اللاعبين	34
غير معنوي	0.16	3.49	0.68	4.73	0.71	4.15	ادعوا اللاعبين الى منزلي	35
اسلوب التعزيز الإيجابي								
معنوي	0.03	4.86	0.75	3.48	0.90	4.38	امدح أداء اللاعب الجيد أمام الآخرين	36
معنوي	0.00	3.89	0.57	3.38	0.61	4.63	اخبر اللاعب عندما يؤدي أداء جيدا	37
معنوي	0.01	2.43	0.68	4.12	0.89	4.67	أتأكد من مكافأة اللاعب على الأداء الجيد	38
معنوي	0.04	4.31	0.57	3.78	0.54	4.50	اعبر عن استحساني عندما يكون اللاعب مميزا (ممتاز)	39
معنوي	0.02	2.85	0.59	4.01	0.68	4.48	امنح ثقتي وتقديري للاخرين عندما تكون الثقة متواجدة بيننا	40

بالنظر الى الجدول رقم (1) نلاحظ عدم وجود فروق معنوي بين المدربين في داخل المحافظة و خارجها في الاساليب (التدريب - التعليمات , الديمقراطية , الدكتاتوري . الدعم الاجتماعي) ويرجع الباحث سبب هذه النتيجة الى ان المدربين في داخل المحافظة و خارجها متقاربين جدا في استخدامهم لأساليب المذكورة مما يؤدي الى نفس النمط و المستوى في ادائهم كمدرسين بكافة الوسائل و الطرق و الاساليب لديهم و يشير في هذا الصدد (ناهد رسن سكر , 2002 , 24) إلى أن "يمكن اعتبار المدرب بمثابة القائد في ضوء طبيعة عمله الرياضي او اللاعبين او الرياضيين بمختلف الطرق والوسائل التربوية و الادارية و الفنية بغية الارتقاء بمختلف قدرات و مهارات وسمات الفريق الرياضي او اللاعبين الرياضيين لتحقيق النجاح الرياضي و تسجيل البطولات الرياضية و في الوقت نفسه العمل على تنمية و تطوير مختلف الجوانب الشخصية الايجابية لدى اللاعبين" ان دور



المدرّب القائد في التأثير على سلوك اللاعبين من خلال استخدامه للأساليب و السلوك المؤثرة على اللاعبين هي احدى سبل نجاح عمل المدرّب من اجل اىصال اللاعبين الى الهدف المطلوب ويشير بهذا الصدد (احمد امين فوزي و طارق محمد بدر الدين ، 2013 ، 106) " القيادة عملية تتضمن التأثير و التأثير في انشطة الجماعة و سلوكها لتحقيق هدف معين او مجموعة من الاهداف وفي نفس الوقت يتأثر القائد بحاجات و اهتمامات من يقودهم " .

اما بخصوص نتيجة الفرق المعنوي لأسلوب التعزيز الايجابي بين داخل المحافظة وخارجها ولصالح داخل المحافظة فيرجع الباحث النتيجة الى كفاءة الاجتماعية للمدربين مركز المدينة و قدرتهم الاجتماعية وفن التعامل مع اللاعبين مما يؤدي الى تماسك الفريق وتفوق وظيفة المدرّب في هذا الصدد لهذا نستطيع ان نوصف عمل المدرّب بانه وظيفة تدريبيه واجتماعية ، وقد يضيف بعض المفكرين مجال (تطوير الشخصية) لوظائف المدرّب ، حيث يعد التدريب من أكثر الوظائف اهمية بالنسبة لعمل المدرّب فنياً وخططياً ، اما الوظيفة الاجتماعية فهي لا تقل اهمية عن سابقتها كون تركيز المدرّب عليها سيجعل قوة الفريق وتماسكه أفضل عند التنافس ، وتطوير الشخصية مهمة تعد (على قدر كبير) من الأهمية على أساس أن المدرّب يمكن أن يعمل مع لاعبين صغار السن ويؤثر بذلك على تنمية صفاتهم الشخصية ، للقيادة من خلال طبيعة المواقف والانشطة والادوار التي يقوم بها القائد ، والتي لن تخرج عن كونها ضبط وتوجيه واثارة سلوك واتجاهات الاخرين فحسب في حين ان القيادة تعني بمضمونها العلمي الدقيق القدرة الحقيقية على ممارسة نوع ما من الضغط الاجتماعي وفن التأثير على سلوك الجماعة والواقع ان علم النفس الاجتماعي قد اهتم منذ بداياته بالقيادة كظاهرة كما انه اعتبرها سمة من سمات الشخصية التي تتوافر في بعض الناس دون غيرهم تنمو نتيجة لمرور القائد بخبرات ومواقف معينه وتساعده على قيادة الجماعة الرياضية بشكل سليم .

4- الاستنتاجات و التوصيات :

1-4 الاستنتاجات :

- ظهر فروق غير معنوية لأساليب (التدريب - التعليمات ، الديمقراطي ، الدكتاتوري ، الدعم الاجتماعي) بين مدربي مركز المحافظة و خارجها .



- ظهر فرق معنوي بين مدربي مركز المحافظة و خارجها ولصالح مركز المدينة في الاسلوب التعزيز الاجتماعي.
- 2-4 التوصيات :
- إعداد المدربين إعداداً قيادياً صحيحاً من خلال الواقع العلمي لعملية التدريب من خلال مشاركتهم في الدورات التدريبية لغرض إكتسابهم المعارف الحديثة في التدريب .
- ضرورة إهتمام المدربين بأبعاد السلوك القيادي وبصورة متوازنة لما لها من علاقة إيجابية على الفريق.
- إجراء دراسات مشابهة لدراسة المقارنة في الأساليب القيادية الإدارية لدى مدربي الدرجة الأولى والشباب والناشئين .
- ضرورة الاهتمام بك الاساليب القيادية لكي يستطيع المدرب ان ينمو و يطور ذاته في العملية القيادية .

المصادر و المراجع

- 1- احمد امين فوزي و طارق محمد بدرالدين(2013) سيكولوجية قيادة الفريق الرياضي , ط1 القاهرة , دار الفكر العربي .
- 2- بنيامين بلوم واخرون؛تقييم تعلم الطالب التجمعي والتكويني؛ترجمة :محمد أمين المفتي (واخرون): (القاهرة،دار الماكرو هيني،1983) .
- 3- ذوقان عبيدات وآخرون (2004) البحث العلمي مفهومه . وأدواته . وأساليبه، ط1 , عمان، دار الفكر العربي .
- 4- عزيز سعدي اسماعيل ؛ دراسة مقارنة لأساليب القيادة الإدارية لدى مدربي بعض الألعاب الجماعية في العراق : دراسة ماجستير غير منشورة , (جامعة بغداد , كلية التربية الرياضية , 2004) .
- 5- عويس ،خير الدين علي ، والهاللي ، عصام (1997) : الاجتماع الرياضي ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر ، ط 1 ، مدينة نصر، القاهرة.
- 6- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضون؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضة ، ط1 : (القاهرة، دار الفكر العربي،2001) .
- 7- محمد صبحي حسانين ؛ القياس والتقويم في التربية الرياضية والبدنية ، ط1 ، ج 1 : (القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1995) .



8- ناهده رسن سكر . علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسة الرياضية ، عمان ، دار الثقافة ، 2002.

9- وديع ياسين التكريتي و حسن محمد عبد العبيدي؛ التطبيقات الاحصائية في البحوث التربية الرياضية (الموصل ، مطبعة جامعة الموصل 1999).

10- Chelladurai, P, And S.D., “Dimension Of Leader Behavior In Sports

:Development Of A Leadership Scale, Journal Of Sport Psychology, Vol. 2, 1980.

الملحق (1) أسماء السادة الخبراء و المختصين

ت	اللقب العلمي	الاسم	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.د.	عامر سعيد جاسم الخيكاني	علم النفس الرياضي	جامعة بابل / كلية التربية الرياضية
2	أ.د.	الان قادر رسول	علم النفس الرياضي	جامعة صلاح الدين / أربيل / كلية التربية الرياضية
3	أ.م.د.	ديار كمال اسعد	علم النفس الرياضي	جامعة السليمانية / كلية التربية البدنية و علوم الرياض

ملحق (2)

استمارة المقياس الموزعة على المدربين

ت	الفقرات	دائماً	معظم الاحيان	بعض الاحيان	نادراً	مطلقاً
اسلوب التدريب - التعليمات						
1	أتأكد من ان كل لاعب يعمل حسب قدراته					
2	أفسر أساليب وخطط اللعب لكل لاعب					
3	أعطي انتباهاً خاصا لتصحيح أخطاء كل لاعب					
4	أتأكد من ان اللاعبين يفهمون دوري ضمن الفريق					
5	أعطي التعليمات لكل لاعب على انفراد حول مهارات اللعبة					
6	أتوقع ما يجب عمله مقدما					
7	أفسر لكل لاعب سيحمل مسؤولية الواجب حتى النهاية					
8	أتوقع ان كل لاعب سيحمل مسؤولية الواجب حتى النهاية					
9	أشير الى نقاط الضعف والقوى لدى كل لاعب					
10	أعطي تعليمات محددة لكل لاعب حول ما يجب عمله في أي ظرف					
11	اهتم بتنسيق جهود اللاعبين					
12	اشرح كيفية مساهمة اللاعب تكمل عمل المجموعة					
13	احدد ما هو متوقع من كل لاعب بالتفصيل					
الاسلوب الديمقراطي						



				اخذ رأي اللاعبين حول استراتيجيات اللعب في مباريات تنافسية محددة	14
				اخذ موافقة المجموعة حول الاراء الهامة قبل بداية المهمة (تدريب، مباراة)	15
				اسمح للاعبين بالمشاركة في اتخاذ القرار	16
				أشجع اللاعبين في اقتراحاتهم حول طرق ادارة التدريب	17
				اسمح للفريق في ان يحدد اهدافه	18
				اسمح للاعبين محاولة تطبيق طريقتهم حتى لو كانوا على خطأ	19
				اخذ رأي اللاعبين حول المواضيع الهامة في التدريب	20
				اسمح للاعبين بالعمل حسب سرعتهم الخاصة	21
				اسمح للاعبين بتحديد خطط اللعب التي يمكن استخدامها في المباراة	22
الاسلوب الديكتاتوري					
				اعمل باستقلالية (تقريبا) عن اللاعبين	23
				لا أفسر سبب عملي وقراراتي	24
				ارفض المساومة في رأيي الشخصي	25
				احتفظ بحق تسيير الأمور لنفسي	26
				أتكلم بأسلوب وبلهجة لا تسمح بالسؤال	27
اسلوب الدعم الاجتماعي					
				أساعد اللاعبين في حل مشاكلهم الشخصية	28
				أساعد أعضاء المجموعة في حل النزاعات بينهم	29
				اهتم بالمصالح الشخصية للاعبين	30
				اقدم معروفا شخصيا للاعبين	31
				اعبر عن مشاعري التي اشعر بها تجاه اللاعبين	32
				أشجع اللاعبين على ان يثقوا بي	33
				أشجع العلاقات الغير رسمية بيني وبين اللاعبين	34
				ادعوا اللاعبين الى منزلي	35
اسلوب التعزيز الإيجابي					
				امدح أداء اللاعب الجيد أمام الآخرين	36
				اخبر اللاعب عندما يؤدي أداء جيدا	37
				أتأكد من مكافأة اللاعب على الأداء الجيد	38
				اعبر عن استحسانتي عندما يكون اللاعب مميزا (ممتاز)	39
				امنح ثقتي وتقديري للآخرين عندما تكون الثقة متواجدة بيننا	40