

السلوك القيادي وعلاقته بالسمات الشخصية لمدربي الألعاب الرياضية في جامعة الموصل من وجهة نظر لاعبيهم

أ.م.د. وليد خالد همام م.م. منهل خطاب سلطان
كلية التربية الأساسية – جامعة الموصل

تاريخ تسليم البحث : 2010/10/18 ؛ تاريخ قبول النشر : 2010/12/23

ملخص البحث :

ان تقدم أي مجتمع او تخلفه بات معتمداً على نوعيه ونمط الادارة التي تطبق في هذا المجتمع . لذلك فالادارة الفعالة هي مفتاح نجاح وتطور المنظمة . وتلعب الادارة دوراً هاماً ورئيسياً في جميع المجالات ومنها مجال التربية الرياضية .
وهدف هذا البحث الى التعرف على السلوك القيادي ببعديه العمل والعلاقات الانسانية والسمات الشخصية لمدربي الالعاب الرياضية . والعلاقة بين السلوك القيادي والسمات الشخصية للمدربين .

واشتملت عينة البحث على لاعبو منتخبات كليات جامعة الموصل المشاركون ببطولة الرياضة الجامعية في جامعة الموصل للفترة من 2010/1/10 ولغاية 2010/5/1 واستخدام الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة وشمل مجتمع البحث 140 لاعب من كليات جامعة الموصل المشاركون في المسابقات الرياضية للعام الدراسي 2010/2009 .

واستخدم الباحث اذاتان الاولى استبيان السلوك القيادي للمدربين للدكتور راشد حمدون والدكتور ضياء الطالب ، 2000 م والثانية لقياس السمات الشخصية للمدرب الرياضي للدكتور محمد حسن علاوي ، 1998.

وبعد تطبيق الاسس العلمية للبحث تم توزيع المقياسين على 93 لاعباً يمثلون عينة البحث وبعد الحصول على النتائج استنتج الباحث ..

- 1- يرتبط متغير السلوك القيادي ببعده العمل والعلاقات الانسانية ارتباطاً كبيراً
 - 2- يرتبط متغير السلوك القيادي مع متغير السمات الشخصية ارتباطاً قوياً ايضاً .
- واوصى الباحثان:

- 1- العمل على دعم السلوك القيادي من خلال فتح دورات للاهتمام بالعمل والعلاقات الانسانية للمدربين .
- 2- العمل على تطوير السمات الشخصية من خلال فتح دورات واقامة ندوات لتفعيل الجانب النفسي للوصول الى افضل المستويات الرياضية .

Leading Behavior, and it's Relation with personal characteristics of Coaches in Mosul University from the players view

**Assist. Prof. Dr.
Walid Khalid Homam**

**Assist. Lecture
Manhal Khatab Sultan**

College of Basic Education/University of Mosul

Abstract:

The kind and pattern of any management applied in a certain society is the determining factor of its development or setback: Thus, efficient management is the key to success and development of the organization and physical education must be considered no exception.

The current research aims to know the leading pattern in its practical and human perspectives as well as personal characteristics of coaches and the relation between this leading behavior and characteristics of coaches.

The sample was the players of university athletic unit in Nineveh governorate and all the fields and centers at Mosul University from 10-1-2010 until 1-5-2010.

The researchers used the descriptive approach because of to its appropriateness, the society of the research was 460 players from Mosul University colleges participating in athletic competitions for the year 2010.

The researchers used two tools. The first was Leading Behavior survey of coaches made by Dr. Rashid Hamdoon and Dr. Dhiyae Al-Talib (2000), and the second was the character measurement for athletic trainer by Dr. Mohammed Hasam Alawi 1998.

After applying the scientific bases of the research, the two measuring tools were given to 93 players representing the sample.

The researcher concluded the following:

1. Leading Behavior variable is strongly joined with practical and human relation.
2. Leading Behavior variable is strongly joined with character.

The researcher recommended to :

1. support Leading Behavior through courses to improve practical as well as human relations of trainers.
2. Fortify character through courses and symposiums to activate psychological side to reach the best athletic levels.

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

تقدم أي مجتمع أو تخلفه بات معتمداً على نوعية ونمط الإدارة التي تطبق في هذا المجتمع . لذلك فالإدارة الفعالة هي مفتاح نجاح وتطور وتقدم أي منظمة او جماعه وتكون أساساً لبناء المجتمع . ويتركز دور الإدارة في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها وأيضاً الاستخدام الأمثل للموارد البشرية الكفوء للعمل على نجاح العملية الإدارية .

فالإدارة هي " نشاط متميز له علاقة مباشرة بمعظم جوانب حياة الإنسان في نفس الوقت هي وسيلة فعالة وناجحة لتحقيق الأهداف المنشودة لأي مجال من مجالات حياة الإنسان، فإن غابت الإدارة عن حياة الإنسان يحل محلها العشوائية والارتجال مما يهدد أي مجال بالفشل ،"وتلعب الإدارة دوراً هاماً ورئيسياً في جميع مجالات التربية الرياضية سواءً على مستوى الهيئات الرياضية أو المؤسسات التربوية أو حتى على مستوى الفرق الرياضية".

(شرف ، عبد الحميد 1999 ، 19)

فالجانب الإداري والتطبيقي في التربية الرياضية يحتاج إلى أفراد من ذوي الخبرة والدراسة الكافية في مجال الإدارة والتنظيم من أجل تنفيذ الواجبات الإدارية كل وفق تخصصه في العمل وعند وجود أي خلل أو عدم إلمامه بالمهام المكلف به من قبل الرؤساء فإن ذلك سيؤدي إلى حدوث أخطاء في العمل ومن ثم إخفاق المؤسسات الرياضية في تحقيق أهدافها ، ولهذا يجب أن تدار المؤسسات والهيئات والأندية الرياضية ومراكز الشباب على يد أشخاص لهم إمكانيات ومعلومات وخبرات تؤهلهم لشغل تلك المناصب بجدارة . (المرهون والجزراوي، 1995، 179)

لذلك اهتم الكثير من الباحثين والعلماء في مجال علم النفس وعلم الاجتماع والإدارة والتنظيم بدراسة السلوك القيادي والتعرف على أبعاده وأنماطه وصفاته وكل ما يتعلق بالقيادة وذلك بواسطة إعداد اختبارات وتصميم استبيانات للتوصل الى النتيجة والشكل النهائي في هذا المجال في سبيل التفوق وتحقيق النجاحات المتتالية في عملية الإدارة الرياضية دعماً لرؤساء الاندية والإداريين والمدربين . (شرف وعبد الحميد، 1999، 22).

وان السمات الشخصية لها دور فعال وإيجابي في تحديد سلوك الأفراد في جميع المجالات بشكل عام وفي أثناء أداء الوظيفة بشكل خاص ، والشخصية المتفتحة هو الذي يكون قادراً على أن يكون اجتماعياً ويقيم علاقاته مع من هو أعلى مرتبة وأدنى منه في الوظيفة وهذا يكون سلبياً أحياناً ،ولا بد أن تأخذ السمات الشخصية نصيبها في العمليات الإدارية بشكل عام لأن الشخص الذي يستلم منصب إداري يجب أن يتسم بسمات شخصية تميزه عن الآخرين ولهذا تم اختياره لكي يشغل ذلك المنصب باقتدار .

(المدهون والجزراوي ، 1995 ، 180)

وتعد مهنة التدريب الرياضي خبرة "تطبيقية للمدرب الرياضي في مهنة تعتمد أولاً وأخيراً على الكفاءة الفردية التي يجب أن تتوفر في من قبل العمل في هذه المهنة ، عليه ان يكون على مقدره عالية لفهم علم التدريب وكذلك كيفية استخدام الطرق والأساليب والإجراءات الفنية المتصلة بتنظيم وتوجيه خبرات اللاعبين . (زكي ، محمد حسن ، 19، 1997) .

والمدرب الرياضي في الألعاب الرياضية والميدان يجب أن يكون قيادياً في عملية التدريب لأنه من الأعمدة الأساسية الذي يبنى عليه الفريق . المدرب هو حلقة الوصل بين الإدارة واللاعبين وهو الذي يطور وينمي ثقة اللاعبين في تطوير ورفع مستواهم وبذلك يكون له دور فعال وإيجابي أثناء الوحدات التدريبية والمنافسات الرسمية ويكون عاملاً رئيسياً في نتائج وترتيب فريقه ، لذلك يجب أن يتعامل مع الواقع الذي يعيش فيه وعليه العمل بجدية وتوسيع علاقاته الإنسانية مع اللاعبين وان يمتلك الجراءة والطموح وان يكون قادراً على اتخاذ قراراته بنفسه دون تدخل الآخرين فيه وان يكون متفائلاً بمستقبل لاعبيه.

ومن هنا تكمن أهمية هذا البحث في اهتمام الباحثين بالعمل على دعم العلاقات بين المدرب واللاعبين وإيجاد السبل الكفيلة للمحافظة على هذه العلاقة وتنميتها وتطويرها لكي تخدم الجانب الفني والمهني للفريق والاستفادة منها في البطولات والمنافسات وترك أثرها الإيجابي على ترتيب الفريق والوصول بالفريق إلى أعلى المستويات .

2-1 مشكلة البحث

مدرب الألعاب يجب أن يكون مؤهلاً لقيادة الفريق ويكون مؤثراً وذات تأثير قوي بسلوكه وسماته الشخصية الإيجابية . ومن خلال متابعة الباحثين للألعاب التي تمارس في وحدة الاشراف الرياضي والفني في جامعة الموصل لاحظا بأن هناك ما يعيق العمل وتؤثر على النتائج ومحاولة إيجاد حلول مناسبة لها .

ولذا ارتأى الباحثان بعرض مشكلة البحث على التساؤلات التالية :

1. هل المدرب يهتم بالعلاقات الإنسانية كما يهتم بالعمل أثناء ممارسة الألعاب الرياضية.
2. هل السلوك القيادي والسمات الشخصية لمدربي الألعاب الرياضية لهما علاقة مع بعضهما البعض.

3-1 أهداف البحث

يهدف البحث الى :

- 1-3-1 التعرف على (بعدي) السلوك القيادي (العمل والعلاقات الإنسانية) والسمات الشخصية لمدربي الألعاب الرياضية في جامعة الموصل من وجهة نظر لاعبيهم.

1-3-2 التعرف على العلاقة الارتباطية بين السلوك القيادي ببعديه (العمل والعلاقات الانسانية) والسمات الشخصية لمدربي الألعاب الرياضية في جامعة الموصل من وجهة نظر لاعبيهم.

1-4-4 فرضا البحث

1-4-1 يمتلك مدربو الألعاب الرياضية مستويات ايجابية في بعدي السلوك القيادي (العمل والعلاقات الإنسانية) والسمات الشخصية.

1-4-2 وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمطي (بعدي) السلوك القيادي (العمل والعلاقات الإنسانية) والسمات الشخصية لمدربو الألعاب الرياضية.

1-5-5 مجالات البحث

1-5-1 المجال البشري : لاعبو منتخبات كليات جامعة الموصل المشاركون في بطولة الجامعة لعام 2010.

1-5-2 المجال المكاني : ملاعب ومقرات وحدة الرياضة الجامعية في جامعة الموصل .

1-5-3 المجال الزمني : 10 / 1 / 2010 لغاية 1 / 5 / 2010

1-6-6 تحديد المصطلحات

1-6-1 السلوك القيادي

- عرفه (الشهابي) بأنه : الاسلوب الذي ينتهجه القائد الإداري ويدرك من قبل تابعيه (حمدون والطالب، 2000، 131).

- عرفه (خروفة) بأنه : عمل واتصالات وقرارات وممارسات علمية وعملية يقوم بها رئيس القسم للتأشير في سلوك أعضاء الهيئة التدريسية المتعلقة بالتدريس والبحث العلمي وفرق المجتمع (نفس المصدر ، 131) .

- السلوك القيادي : هو تحديد وتشكيل دوره ودور رؤسياه لتحقيق الهدف او السلوك الذي يحاول ان ينظم العمل وعلاقته واهدافه . (جارالله ، سميرة ، 2005 ، 5) .

1-6-2 السمات

- عرفها (جوردون البورت) بأنها نظام نفسي عصبي مركزي عام (خاص بالفرد) يعمل على جعل المثيرات المتعددة متساوية من السلوك التكيفي والتعبيري (لضمد، 2003، 42)

- هي اداة خصلة او خاصية او صفة ذات دوام نسبي ، يمكن ان يختلف فيها الافراد فتميز بعضهم عن بعض ، أي ان هناك فروقاً فردية فيها . (نفس المصدر السابق، 42) .

1-6-3 الشخصية

- عرفها احمد قاسم نقلا عن (حداد) السمة الشخصية في مجال الرياضة بأنها قيمة سلوكية لها صفة الثبات النسبي في المواقف الرياضية لدى الرياضي عن طريقها تميزه عن غير الرياضي . (الايوتى ، احمد قاسم ، 2002 ، 15) .
- أنها النظام المتكامل من الصفات التي تميز الفرد عن غيره (الضمد، 2003-36-37)
- عرفها لماكوتيل بأنها : الطريقة المميزة التي يفكر بها الانسان ويسلكها في عمليات توافقه مع البيئة . (محمد ، وجاسم ، 2004 ، 283)
- التنظيم الدينامي داخل الفرد الاجهزة النفس جسمية التي تقرر طابع الفريد للشخص في السلوك والتفكير .

1-6-4 المدرب

- شخصية تربوية تؤثر تأثيراً مباشراً في التنمية الشاملة المحفزة للاعبين واللاعبات (حماد، 1998 ، 27) . هو الشخصية التي تقع على عاتقها العملية التدريبية بإجراء الخطوات التنفيذية لها وبتنظيمها وتنسيقها في برامج عملية محددة هادفة فهو القائد التنفيذي لأعداد لاعبيه بدنياً وفنياً وتربوياً بحيث يتماشى مع ميولهم ورغباتهم وفقاً لقواعد واسس علمية وعملية وتربوية سليمة لتحقيق اعلى المستويات الرياضية الممكنة.(عبد الخالق ، 1999 ، 10) .

2- الدراسات النظرية والمشابهة

2-1 الدراسة النظرية

2-1-1 بعدى السلوك القيادي

يتكون السلوك القيادي من بعدين اساسين وهما :

2-1-1-1 بعد العمل

عرفه (الطويل) بأنه مجموعة السلوكيات التي هدفها تنظيم العمل وتحديد مراكزه وتنظيم العلاقات التي يشمل عليها موضوع طرحها بهدف تحقيق اهداف النظام . ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه : جملة من النشاطات التي يقوم بها المدرب والتي تعكس مدى توجيه الاداء لمهامه الموكل بها ومدى استجابات اللاعبين لذلك . ويشير هذا البعد الى السلوك القائد الموجه نحو تحديد أدوار الرؤوسين وتخطيط وتوجيه الانشطة (عليوي ، 2005 ، 27) .

ويعتبر هذا النمط افضل نمط قيادي ، لأن القائد مرتبط بعلاقة سائدة وتعاون مع رؤوسيه ، ومن ثم فهو يركز على العمل الجماعي والمشاركه فيه ، ولا يعتمد على فرد محدد

في إتخاذ القرار . (الصليبي ، 2008 ، 91)، وان تركيز القائد وإهتمامه يكون منصباً نحو المهام التي يجب العمل بها لفرض تحقيق الاهداف والوصول اليه ، فهو الذي يقوم بتخطيط وتنظيم العمل مسبقاً وتحديد الطرق الكفيلة لإنجاح المهمة الموكلة اليه . (الخياط ، 1995 ، 53) في هذا البعد يعتمد القائد على التهديد بالعقاب ولايعطي أهمية كمشاعر وأحاسيس وعواطف التابعين ، وعند ظهور أي خلاف او خلل يحاول بنفسه السيطرة عليه واحتوائه ، وكما يعتقد القائد بأن هذا البعد يتعامل مع التابعين بشكل افضل لأن الفرد يكون مهماً وغير مبال بالعمل إلا اذا شعر بوجود ضغط او مراقبة مباشرة وشديدة عليه . (عياصره ، 2006 ، 40) .

2-1-1-2 بعد العلاقات الانسانية

عرفها (الطويل، 1986) بأنها الاهتمامات الشخصية للقائد الإداري بحاجات التابعين ويتقبل الفروقات الفردية بينهم (الطويل، 1986، 132).

إنها الممارسات السلوكية او التفاعل الذي يحدث بين المدرب واللاعبين والذي يقوم على التفاهم والاحترام المتبادل والثقة المتبادلة بهدف التوفيق بين ارضاء المطالب البشرية والانسانية للاعبين وبين تحقيق الاهداف التربوية ، وكما تعكسها إستجابات اللاعبين للقنوات الخاصة بالعلاقات الانسانية (حمدون والطالب ، 2000 ، 132) .

هي تلك العلاقات التي يقوم على المعاملة الطيبة وتستند الى الفضائل والقيم الانسانية السوية (المعاينة ، 2007 ، 294) .

هذا النمط الاداري يجعل المدير يركز على الانتاج على حساب ظروف واحتياجات العاملين ، والعلاقة الانسانية التي ينبغي ان تسود بينه وبينهم وهذا بدوره يزيد من الضغوط والتوتر في العلاقة ، ويؤدي الى إنخفاض الروح المعنوية لدى المرؤوسين ، وكما يشير هذا البعد الى سلوك القائد الموجه نحو العاملين من خلال الثقة والاحترام المتبادل والتعاون والاهتمام بأحاسيس لمرؤوسين ومشاعرهم وافكارهم . (عليوي، 2005 ، 27) . فهذه العلاقات توفر جواً إجتماعياً بحيث يشعر كل فرد من الجماعة بانتمائه الى تلك الاسرة الادارية ويكون شعوره إيجابياً حينما يشبع رغباته وحاجاته عن طريق اداء العمل ، كلما كانت العلاقات الانسانية على اساس قوي كلما ساعد ذلك إيجاد الالفة والمحبة والاخلاص بين الافراد (عياصرة 2006 ، 44) . وتتطلب اهمية العلاقات الانسانية من انها عامل هام في الإدارة ، وهي التي عن طريقها يمكن العمل مع الآخرين بطريقة بناءة ، وهي بهذا تظل من الصفات او السمات الهامة التي يجب ان يتحلى بها الإداري ، وتتميز بها شخصيته خصوصاً في ميدان الخدمات الاجتماعية والتعليم والقيادة الناجحة هي التي بإمكانها تسخير الآخرين وتحظى برضاهم وتقديرهم ، وتستفيد بأحسن مآلديهم من اعمال وخبرات وسواء أكانوا افراداً ام جماعات ، وذلك في تعاون مثمر فعال ، وهي

التي من شأنها تقدير أعمال هؤلاء ، وتراعي الجانب الانساني الذي يؤد على الاهتمام بالافراد والجماعات ، ومراعاة ظروفهم والاستجابة لمطالبهم ، والاحساس بمشاعرهم والعمل على اشباع حاجاتهم .

(المعاينة ، 2007 ، 295)

2-1-2 خصائص القيادة

ان جوهر عملية القيادة هو مساعدة الجماعة لكي يتعاون اعضائهم على تحقيق هدف مشترك يتفقون عليه ، وبهذا فهي امر ضروري تحتمه التفاعلات بين الافراد والجماعة . وإذا كانت القيادة بهذا الشكل فأننا يمكن حصر أهم خصائصها بما يلي :

1. القيادة هي عملية تأثير في الافراد والجماعات لتحقيق هدف او أهداف معينة والتأثير يأتي عن طريق المنافسة والتفاهم والاقتناع لا عن طريق الامر والقوة .

2. القيادة تتميز بالنشاط والحركة لأن القائد يتعامل مع اشخاص لديهم قدرات جسمية وعقلية وجدانية . والقائد الناجح هو الذي يستطيع ان يوجه هذه القدرات توجيهاً بناء لا توجيهاً عشوائياً .

3. القيادة هدف حيوي ، على ذلك فمن واجب القائد ان يحفز الافراد حتى ينشطوا لأجل تحقيق الاهداف المشتركة .

4. القيادة هي تعاون وعلى القائد ان يعمل على بث هذه الروح بين افراد جماعته ولاسيما عند تنفيذ الاهداف المشتركة . (ربيع ، 2008 ، 14 - 146) .

3-1-2 الشخصية

ان مفهوم الشخصية ومحتواها ليست بهذه البساطة كما يعتقد الكثير من الناس " فالشخصية ليست شيئاً يملكه البعض ولا يملكه البعض الاخر ولا يمكننا القول بأن فلاناً له شخصية وان فلاناً لا شخصية له كما يمكننا ان نصفه شخصياً بأن له شخصية قوية او شخصية ضعيفة او شخصية مهزوزة او لا شخصية له ، فهذه كلها تعبيرات لا تتطوي على قدر كبير من الدقة التعليمية " (علاوي ، 2002 ، 77) . من المعروف ان لكل شخصية مكونات وجوانب تختلف عن غيرها ، وهذه تؤثر فيما بعد في سلوك الفرد ونشاطه في أداء ما يستند اليه من مهام او في طريقة تعامله مع الآخرين (ربيع ، 2008 ، 49) .

الثبات من الصفات التي نأخذ حيزاً كبيراً في السلوك الانساني ولولا ثباته فأمكن دراسته كما وان خصائص الشخصية الانسانية تتصف بدرجة عالية من الثبات ، ولولا ثبات هذه الخصائص لأصبح من الصعوبة بمكان التنبؤ بما سيقوم به الفرد من إدعاءات في مواقف مستقبلية ولأصبح من الصعوبة التعامل معه او اختيار الوظيفة او المهمة (جلدة ، 2009 ، 39).

لقد استعمل مصطلح الشخصية بمعان متعددة لذلك يمكننا ان نصفها بحالتين:

1. التأثير الذي يتركه على الآخرين.

2. مجموعة عادات التفكير والشعور والعمل في الاتجاهات العقلية والرغبات والقيم المختلفة.

انت كونك شخصاً رياضياً وتدير مجموعة من الرياضيين هل قمت بالتعرف على شخصيتك ؟ فإذا فعلاً قمت بذلك فستجد مجموعة من السمات والقدرات مثل : اجتماعي ، متسامح ، قلق ، قوي ، إنفعالي ، منبسط الخ وغيرها من الصفات قد تراها تميزك وتميز شخصيتك عن الآخرين . (علاوي ، 2002 ، 13) .



الشكل (1)

السمات الشخصية للمدرب الرياضي الناجح (علاوي، 2002، 21)

2-1-4 المدرب الرياضي

في حديثنا حول موضوع المدرب الرياضي في مختلف الالعاب الرياضية وتأثير اللاعبين بشخصية مدربيهم بأخذنا الى الامر الذي يدعو بأن يكون المدرب بمستوى يؤهله باختلال تلك المكانة والنظرة والمحبة والتقدير من اللاعبين ، حيث ينظرون اليه نظره كبيرة من الحب والاطمئنان والاحترام . (بسطويسي 1999 ، 32).

ان الدور القيادي للمدرب الرياضي يبرز اكثر في تحقيق الأهداف العامة للنادي وفي تكوين الرياضي للوصول به الى أعلى المستويات ، فالمدرب يكون بمثابة المثل الاعلى للاعبين ، فضلاً عن الناحية التدريبية والتي تظهر من خلاله الامكانيات والخبرات المتراكمة في التدريب (عبد الخالق ، 1999 ، 10) .

فالمدرّب بالرغم من إدراكه وأطلاعه على أحدث المنتجات العلمية في حقل إختصاصه فهناك عوامل أخرى لها نفس الوزن أو تزيد أهميتها بالنسبة للنجاح في مهنته ومن هذه العوامل :

1. الشخصية .
2. حب المهنة .
3. الاهتمام بأمور لاعبيه واللاعبين العامة .
4. مراعاة الفروق الفردية بين اللاعبين .
5. الامام بسيكولوجية التعليم .
6. الذكاء والنزاهة .
7. القدرة على القيادة .
8. حسن الخلق والتصرف القويم . (رهيف ، 1971 ، 11) .

2-1-5 صفات المدرّب الرياضي

حسب رأي بسطويسي صفات المدرّب هي :

1. ان يكون متزناً ومثلاً أعلى في الخلق والعمل .
2. ان يكون مثقفاً ودارياً جيداً في مجاله تخصصه .
3. ان يتمتع بصحة ومظهر حسن ومناصب .
4. ان يكون قادراً على حسن القيادة والتصرف . (عبد الخالق ، 1999 ، 10) .

2-2 الدراسات السابقة

2-2-1 دراسة عادل محمد عيسوي النشار (1995)

(السلوك القيادي وعلاقته بالقدرة على التفكير الابتكاري لدى الطلاب التربية الرياضية جامعة المنيا)

هدفت الدراسة الى التعريف الى :

- العلاقة بين السلوك القيادي والقدرة على التفكير الابتكاري لدى كل من الطلاب المتفوقين دراسياً والمتأخرين دراسياً بكلية التربية الرياضية جامعة المنيا .
- الفروق بين الطلاب المتفوقين دراسياً والمتأخرين دراسياً في كل من السلوك القيادي والقدرة على التفكير الابتكاري .

واستخدم الباحثين المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث . واختيار الباحثين عينته بالطريقة العشوائية من الطلاب المتفوقين دراسياً والمتأخرين دراسياً في المرحلتين الثالثة والرابعة في كلية التربية الرياضية جامعة المنيا والبالغ عددهم (70) طالباً كذلك استخدم الباحثين :

1. مقياس للسلوك القيادي في المجال الرياضي (أعده الباحثين) .
 2. اختبارات القدرة على التفكير الابتكاري (أعده عبد السلام عبد الغفار) واستخدم الباحثين الوسائل الاحصائية الاتية : (معامل الارتباط البسيط، اختبار (ت)) ، وقد استنتج الباحثين ما يأتي :
 1. توجد علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين عوامل القدرة على التفكير الابتكاري (الاصاله والطلاقة الفكرية والمرونة التلقائية وبعض ابعاد السلوك القيادي لدى الطلاب المتفوقين والمتأخرين دراسياً بكلية التربية الرياضية جامعة المانيا .
 2. توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الطلاب المتفوقين والمتأخرين دراسياً في عوامل القدرة على التفكير الابتكاري (الاصالة والطلاقة الفكرية والمرونة التلقائية) وفي السلوك القيادي لصالح الطلاب المتفوقين دراسياً .
 3. لا يوجد فروق إحصائية بين الاهتمام بالعمل والعلاقات الانسانية برأي الباحثين .
- (النشر ، 1995 ، 373)

2-2-2 دراسة زياد عكاشة المؤمني (1999)

(أنماط السلوك القيادي السائد لدى اعضاء التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر الطلبة)

هدفت الدراسة الى :

- التعرف على أنماط السلوك القيادي السائد لدى اعضاء التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات الاردنية من وجهة نظر الطلبة .
- التعرف على الاختلافات في أنماط السلوك القيادي (الديمقراطي ، الدكتاتوري ، التساهلي) تبعاً للمتغيرات التالية :

1. الجنس (ذكوراً وإناثاً) .

2. المرحلة الدراسية (ثانية ، ثالثة ، رابعة) .

3. التحصيل العلمي (عالي ، منخفض) .

واستخدم الباحثين المنهج الوصفي بأسلوب مسحي لملاءمته وطبيعة البحث . وقد اختار الباحثين عينته بطريقة عشوائية ، والمكونة من طلاب كليات التربية الرياضية وطالباتها في الجامعات الاردنية والبالغ عددهم (198) طالباً و (204) طالبة من الملتحقين والمنظمين في الدراسة للعام 1997 / 1998 البالغ عددهم (620) طالباً وطالبة .

واستخدم الباحثين مقياس مكون من (60) فقرة مقسم الى ثلاثة مجالات (الديمقراطي ، الدكتاتوري ، التساهلي) ولكل مجال (20) فقرة . ولقد استخدم الباحثين الوسائل الاحصائية الاتية : (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، تحليل التباين الثلاثي (ف) ، اختبار (ت)) .

(علي والخياط، 2000، 21-23)

2-3 مناقشة الدراسات السابقة

اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في التعرف على العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة والمنهج المستخدم (الوصفي).

واختلفت في عدد افراد العينة ففي دراسة النشار، 1995 بلغ العدد (70) طالباً ودراسة المؤمني، 1999 (620) طالباً وطالبة، اما عينة الدراسة الحالية فقد بلغت (93) لاعباً من اصل (460) لاعباً يمثلون مجتمع البحث.

واختار الباحثين في الدراستين السابقتين افراد العينة بطريقة عشوائية اما الدراسة الحالية فاستخدمت الطريقة العمدية في اختيار العينة.

واختلفت الاداة المستخدمة في الدراستين السابقتين مع الدراسة الحالية، حيث طبقت اداة مقياس السلوك القيادي المعد من قبل الباحثين في دراسة النشار وطبقت مقياس لانماط السلوك القيادي المكون من (60) فقرة في دراسة المؤمني اما الدراسة الحالية فقد استخدمت مقياسين احدهما لوصف السلوك القيادي ويتكون من (40) فقرة والاخر لقياس سمات الشخصية ويتكون من (15) فقرة.

وتطابقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام المعالجات الاحصائية في عرض النتائج الخاصة بالبحث.

3- منهج البحث وإجراءاته الميدانية

3-1 منهج البحث

استخدم الباحثين المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة . حيث إن طبيعة البحث هي التي تحدد نوعية المنهج ، فالمنهج هو الطريقة التي يسلكها الباحثين للوصول الى نتيجة معينة. (بوحوش ، 1989 ، 192)

2-3 مجتمع البحث وعينته

يعرف المجتمع بأنه مجموعة من العناصر والافراد الذين ينصب عليهم الاهتمام في دراسة معينة ، او مجموعة المشاهدات التي تم جمعها من تلك العناصر بحيث تمثل المجتمع تمثلاً صحيحاً (بيستون ، 2009 ، 28) ، تم اختيار الباحثين في هذه الدراسة عينتهما بالطريقة العمدية التي نعني بها ان يختار الباحثين العينة حسبما يراه مناسباً لتحقيق هدف معين لذلك في إختيار الافراد لتحقيق الهدف المراد (طشوش ، 2001 ، 37) .

وتكونت عينة البحث من (93) لاعباً من اصل 465 لاعباً يمثلون مجتمع البحث الاصلي وهم لاعبو كليات جامعة الموصل المشاركون بالمسابقات الرياضية التي تنظمها وحدة الاشراف الرياضي والفني للعام الدراسي 2010م وهي تمثل 20% من المجتمع الكلي، كما في الجدول(1).

جدول (1)

يبين عينة البحث

العدد	الكلية	ت	العدد	الكلية	ت
5	العلوم السياسية	11	5	التربية الرياضية	1
5	الهندسة الالكترونية	12	5	الادارة والاقتصاد	2
5	الصيدلة	13	5	التربية	3
5	الطب البيطري	14	5	التربية الاساسية	4
5	الحقوق	15	5	الاداب	5
4	الفنون	16	5	علوم الحاسبات والرياضيات	6
4	العلوم الاسلامية	17	5	الزراعة والغابات	7
4	طب الاسنان	18	5	الهندسة	8
3	تقانات البيئة	19	5	الطب	9
3	التمريض	20	5	العلوم	10
93 ثلاثة وتسعون				المجموع	

3-3 وسائل جمع المعلومات وأدواته

1-3-3 أدوات البحث

1-1-3-3 استبيان السلوك القيادي

إستبيان السلوك القيادي للمدربين ، إعتد الباحثين على إستبيان السلوك القيادي (حمدون والطالب ، 2000 ، 143-144) الذي ترجمه الى العربية (محمد إسماعيل يوسف) مطوراً إياه عن إستبيان (وليم فايغرو وجونز) لغرض قياس السلوك القيادي ملحق (1)، لذلك تم عرضه على مجموعة من الخبراء والمتخصصين* في مجال الإدارة والتنظيم الرياضي وعلم النفس الرياضي.

يبين مدى صلاحية الاستبيان لعينة البحث الحالية . وهذا الاستبيان مكون من (40) فقره منها (20) فقره تهتم ببعد العمل للمدربين و(20) فقره منها تهتم ببعد العلاقات الانسانية للمدرب والبدائل للإستبيان هو (دائماً ، احياناً ، نادراً) ، البديل الاول بأخذ ثلاث درجات ، البديل الثاني بأخذ درجتين ، البديل الثالث بأخذ درجة واحدة الدرجة الاعلى للإستبيان هي (120) درجة والدرجة الادنى للإستبيان هي (40) درجة .

2-1-3-3 مقياس السمات الشخصية للمدرب الرياضي

اعتمد الباحثين على مقياس السمات الشخصية للمدرب الرياضي (علاوي ، 1998 ، 64-69) ، وتم عرضه على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال علم النفس الرياضي والادارة والتنظيم (السابق ذكرهم) لبيان مدى ملاءمته وصلاحيته لتطبيقه على عينة البحث الحالية . يتكون هذا المقياس من (15) فقره وعكسها بطريقة التمايز (القوة التمييزية بين الفقرات التمييزية السمات) والمقياس السباعي التدرج (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة قليلة ، لا هذا ولا ذلك ، بدرجة قليلة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة كبيرة) بمعنى ان هناك سمات شخصية إيجابية وسمات شخصية سلبية ، الدرجة الاعلى للمقياس هي (105) درجة ، والدرجة الادنى للمقياس هي (15) درجة .

* الخبراء والمختصين :

أ.د. راشد حمدون دنون - كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل.

أ.م.د. خشان حسن علي - كلية التربية الأساسية - جامعة الموصل.

أ.م.د. رياض أحمد اسماعيل - كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل.

أ.م.د. عدي غانم الكواز - كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل.

م.د. ثامر محمود - كلية التربية الأساسية - جامعة الموصل.

3-4 الأسس العلمية للبحث

3-4-1 صدق استبيان ومقياس البحث

أشار (إيبل) ان أحسن وسيلة للتحقق من الصدق الظاهري لاستبيان السلوك القيادي ومقياس السمات الشخصية من خلال عرضهما على مجموعة من الخبراء والمختصين * في مجال الادارة والتنظيم الرياضي وعلم النفس الرياضي ، وتبين ان هناك إتفاقاً تاماً ونسبة (80%) حول صلاحية الاداتي الدراسة اذ يشير بلوم وآخرون "الى انه يجب على الباحثين الحصول على نسبة إتفاق (75%) فأكثر من آراء الخبراء (بلوم وآخرون ، 1983 ، 126) .

كما قام الباحثين بإيجاد الصدق الذاتي لاستبيان السلوك القيادي ومقياس السمات الشخصية من خلال الجذر التربيعي للثبات، إذ كان الصدق الذاتي لاستبيان السلوك القيادي (0.91) وكان الصدق الذاتي لمقياس السمات الشخصية (0.96) وعليه فإن الاداتين تتميزان بصدق عال للمقياس الذي وضعاً من أجله ألا وهو السلوك القيادي والسمات الشخصية للمدربين.

3-4-2 ثبات مقياس البحث

يعد الثبات من أهم الصفات الذي يجب ان يتصف به الاستبيان او المقياس ، والثبات "هو أن يعطي الاختبار النتائج نفسها إذا أعيد الاختبار على الافراد أنفسهم وفي الظروف نفسها" (المندلوي ، 1989 ، 68) .

إذ استخدم الباحثين في حساب معامل الثبات طريقة الاختبار وإعادة تطبيق الاختبار (test-retest) ، وتم تطبيق الاستبيان والمقياس على (5) لاعبين ضمن مجتمع البحث . مع مراعاة الظروف نفسها بالنسبة للتطبيق الاول والثاني هذا ما أشار اليه (زكريا وآخرون ، 2002 ، 141) الى انه تتراوح المدة عادة بين التطبيقين 10-20 يوماً الهدف من ذلك هو إيجاد معامل الارتباط البسيط لـ (بيرسون-person) بين درجات التطبيق الاول والثاني لأداتي البحث ، اذ ان معامل الثبات لأستبيان السلوك القيادي بلغت (0.83) وهي قيمة (ر) المحتسبة تحت نسبة الخطأ (0.05) وأمام درجة حرية (3) وكانت قيمة (ر) الجدولية (0.80) وأيضاً كان معامل الثبات لمقياس السمات الشخصية بلغت (0.94) وهي قيمة (ر) المحتسبة تحت نسبة الخطأ

* الخبراء والمختصين :

- أ.د. راشد حمدون ذنون / كلية التربية الرياضية -جامعة الموصل
- أ.م.د. معيوف ذنون حنتوش / كلية التربية الرياضية -جامعة الموصل
- أ.د.م. عكلة سليمان الحوري / كلية التربية الرياضية -جامعة الموصل
- أ.م.د. رياض أحمد إسماعيل / كلية التربية الرياضية -جامعة الموصل
- م.د. محمد ذاكر محمود / وحدة الإشراف الرياضي -جامعة الموصل

(0.05) وأما درجة حرية (3) وكانت قيمة (ر) الجدولية (0.80) وهذا يدل على ان استبيان السلوك القيادي والسمات الشخصية يتمتعان بثبات عالي .

3-5 التجربة الاستطلاعية

هي عبارة عن إجراء يقوم به الباحثين للوقوف بنفسه على السلبيات والايجابيات التي تقابله اثناء إجراء الاختبار لتفاديها عند تنفيذ التجربة الرئيسية و قام الباحثين بالتجربة الاستطلاعية على (3) لاعبين وكانوا من ضمن عينة المجتمع البحث الذين استبعدوا من التجربة الرئيسية ، الهدف من هذه التجربة هي :

- مدى وضوح تعليمات إستبيان السلوك القيادي ومقياس السمات الشخصية .
- معرفة الصعوبات التي قد تواجه الباحثين اثناء التجربة الرئيسية .
- التأكد من كفاءة فريق العمل المساعد .
- معرفة الزمن المستغرق للإجابة عن إستبيان السلوك القيادي ومقياس السمات الشخصية .

3-6 التجربة الرئيسية

تم تطبيق إستبيان السلوك القيادي ومقياس السمات الشخصية للمدربين على عينة البحث الاساسية البالغة عددهم (93) لاعباً يمثلون الكليات ضمن وحدة الاشراف الرياضي والفني لجامعة الموصل للعام الدراسي 2010/2009 .

3-7 الوسائل الإحصائية

استخدم الباحثين الوسائل الاحصائية الاتية من خلال الاستعانة ببرنامج (SPSS) في

الحاسوب الاتي :

- الوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- النسبة المئوية .
- معامل الارتباط البسيط .
- المتوسط الفرضي . (التكريري والعبيدي، 1999)

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

يمتلك مدربو الألعاب الرياضية مستويات ايجابية في بعدي السلوك القيادي والسمات الشخصية.

الجدول (2)

قياس درجة السلوك القيادي ببعديه (العمل والعلاقات الإنسانية) ودرجة السمات الشخصية
لمدربي الألعاب الرياضية في جامعة الموصل

الفرق	المتوسط الفرضي	±ع		س -		المعالم المتغيرات	
		الكلي	الأبعاد	الكلي	الأبعاد		
معنوي	80	13.07	6.58	99.17	49.44	العمل	السلوك
			6.49		49.73	العلاقات	
	60	13.45		86.44		السمات الشخصية	

يتبين من الجدول (2) مضمون الهدف الأول وهو التعرف على السلوك القيادي ببعديه (العمل والعلاقات الإنسانية) والسمات الشخصية من خلال الوسط الحسابي لبعدي السلوك القيادي ، فالوسط الحسابي لبعد العمل هو (49,44) والانحراف المعياري لبعد العمل هو (6,58) ، اما الوسط الحسابي لبعد العلاقات الإنسانية هو (49,73) والانحراف المعياري لبعد العلاقات الإنسانية هو (6,49) والوسط الحسابي لكلا بعدي السلوك القيادي بلغ (99.17) وبانحراف معياري قدره (13.07) ويبين الجدول ايضاً الوسط الحسابي للسمات الشخصية والبالغ (86,44) والانحراف المعياري لها (13,45)، والمتوسط الفرضي لبعدي السلوك القيادي (80) وللسمات الشخصية (60) وظهرت النتائج معنوية لابعاد السلوك القيادي وسمات الشخصية للمدربين من خلال اجابات لاعبيهم (عينة البحث).

لذلك يعزو الباحثين هذه المعنوية الى ان السلوك القيادي ببعديه (العمل والعلاقات الإنسانية) للمدربين كان ايجابياً ، وهذا دليل على نجاح الية التعامل والعمل في مهنته كمدرّب، وهذه النتيجة تتفق تماماً مع ما جاء في دراسة (حمدون والطالب 2001) ، اذ ذكرا ان "من متطلبات انجاح العملية القيادية في التدريب الرياضي ما تمليه هذه العملية من سلوك على المدرب الرياضي الى سلوكه مع لاعبيه لكي تحقق في مجمل اطراف العملية التدريبية الانجاز العالي ، وعليه من الضروري ان يهتم المدرب بالعلاقات الإنسانية الى جانب اهتمامه بالعمل". (حمدون والطالب ، 2001 ، 138) وكذلك تتفق هذه الدراسة مع دراسة (احمد قاسم 2002) اذ اشار "ان النمط القيادي السائد في الفرق الرياضية هو النمط المتكامل الذي يهتم ببعدي العمل والعلاقات الإنسانية ، وهذا مؤشر ايجابي في ادارة دفة القيادة في الاندية الرياضية بفعالية

وكفاءة" هدفنا هو تحقيق افضل المراتب في المنافسات الرسمية من خلال الحصول على اكبر قدر من النقاط. (الايتوتي، 2002 ، 104) وهذه النتيجة تتفق مع ما اشار اليه (راتب، 2000) ان وجود مدربين اكفاء و ذوي خبرات تدريبية وتربوية واجتماعية عالية اذ يهتمون بلاعبهم من حيث اعدادهم بدنياً وفنياً للدخول في البطولات الرسمية وفي نفس الوقت يهتمون بالعلاقات الانسانية ايضاً" فبالنسبة للقائد الذي يركز على تعزيز العلاقات يدعم العلاقات التعاونية والايجابية مع افراد مجموعته ، والاحتفاظ بمثل هذه العلاقات يكون اكثر اهمية من الاهتمام بانجاز واجبات العمل . ومن ناحية اخرى فان القائد الذي يركز على العمل يرى ان الافراد في مجموعته يمثل هدفاً رئيسياً ، فالتقدم في العمل وانجاز الواجبات اكثر اهمية من الاحتفاظ بالعلاقات" (راتب ، 200 ، 381) .

2-4 عرض نتائج العلاقة بين متغيري السلوك القيادي والسمات الشخصية وتحليلها ومناقشتها.

الجدول (3)

يبين العلاقة الارتباطية بين السلوك القيادي والسمات الشخصية لمدربي وحدة الرياضة الجامعية من وجهة نظر لاعبيهم

(ر) الجدولية	(ر) المحتسبة	\pm ع	س-	المعالم الإحصائية
				المتغيرات
0.173	0.303**	13.07	99.17	السلوك القيادي
		13.45	86.44	السمات الشخصية

لغرض تحقيق الفرض الثاني قام الباحثين بايجاد العلاقة الارتباطية بين السلوك القيادي والسمات الشخصية لمدربي العاب الوحدة الرياضية والجدول (3) يوضح ذلك اذ كانت العلاقة معنوية تحت نسبة الخطأ (0,05) وامام درجة حرية (91) اذن ان قيمة (ر) الجدولية هي (0,173) فيما كانت قيمة (ر) المحتسبة (0,303) وهي اكبر من قيمة (ر) الجدولية ، وهذا يدل على معنوية العلاقة بين المتغيرين المستقلين في البحث.

ويعزو الباحثين سبب ذلك وجود خطوط اساسية بين السلوك القيادي من حيث العمل والعلاقات الانسانية بكل جوانبها مع اغلب السمات الشخصية ، أي قد تكون بعض السمات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالسلوك القيادي وهذه السمات تكون الغالبة في شخصية الكثير من المدربين وهذه العلاقة تتفق مع دراسة (كيث ديفز 1973) نقلاً من دراسة (حمدون والشيخو 2001) اذ اشارت (كيث) الى "وجود علاقة ايجابية بين بعض السمات الشخصية ونمط السلوك القيادي" وتتفق هذه العلاقة مع دراسة (الوتار 2000) اذ ذكر فيها "ان السمات الشخصية والقدرات القيادية لمدربي الالعاب الرياضية الاخرى ، اذ تظهر التأثيرات الاجتماعية والثقافية العامة

والمقدرة الأكاديمية والتربوية في استيعاب اللاعبين التي بدورها تؤدي إلى تماسك المجموعة وعدم تصدعها ، وتجعلهم يبتعدون عن العصبية والعدوانية وغيرها من سمات الشخصية التي يؤثر سلباً في اللاعبين ... وذلك يؤيد لنا العلاقة المستخرجة ما بين السلوك القيادي للمدرب بصفته التربوية والقيادية، وبين سماته الشخصية الظاهرة التي تعزز مستوى سلوكه وتعطيه الملامح العامة للاداء في اثناء التدريب " (الوتار ، 2000 ، 22) ، وكما ذكر (مصطفى حسين واحمد كمال) انه "يجب ان يتمتع القائد بسمات شخصية معينة ودوافع ومميزات لتحقيق اهداف الهيئة او المنظمة ، وهناك العديد من السمات الشخصية التي ترتبط بفاعلية القيادة كالثقة بالنفس ، والطموح ، والقدرة لحل المشكلات ، والامانة وغير ذلك من السمات" . ويرى الباحثين بان النقاء السمات الشخصية الايجابية والسلوك القيادي الانسب مع بعضها في مدرب ما يكون له نتائج مميزة وجيدة جداً ، لذلك ان المدرب "لا بد ان يتمتع بقدر من الثقة بالنفس، وان تتوفر له بعض المهارات كالسرعة والحزم في اختيار القرارات البديلة، ان خصائص القائد الناجح تتطلب وجود قدرة غير عادية على الانقاع وقوة الارادة ، وحصيلة كبيرة من المعرفة " (الصليبي، 2008 ، 88) ومن خلال ما سبق يتضح لنا ان "بعض السمات الشخصية في القادة ستكون اكثر فاعلية في بعض المواقف اكثر من غيرها في مواقف أخرى عن طريق معرفة ظروف وأوضاع ذلك الموقف فضلاً عن سمات القائد الشخصية" . (الخياط، 1995، 51) .

5- الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات

1. يتمتع مدربو الألعاب في وحدة التربية الرياضية والفنية في جامعة الموصل بدرجة عالية من السلوك القيادي والسمات الشخصية من وجهة نظر لاعبيهم.
2. يرتبط متغير السلوك القيادي ببعديه مع متغير السمات الشخصية للمدربين ارتباطاً إيجابياً من وجهة نظر لاعبيهم.

5-2 التوصيات

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحثين بما يأتي :

1. العمل على دعم السلوك القيادي من خلال فتح دورات تكوينية للاهتمام بالعمل والعلاقات الإنسانية للمدربين .
2. العمل على تطوير السمات الشخصية من خلال فتح دورات وإقامة ندوات رياضية لتنشيط الجانب النفسي للمدربين و بالخصوص السمات الشخصية للوصول الى أفضل المستويات الرياضية .
3. اختيار المدربين الأكفاء لتولي مهمة التدريب للاعبين لتحقيق الإنجازات المميزة .

المصادر

1. الايتوتي ، احمد قاسم محمد ؛ سمات الشخصية وعلاقتها بالانماط القيادية لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظات إقليم كردستان (رسالة ماجستير ، جامعة صلاح الدين ، كلية التربية الرياضية ، 2002) .
2. بسطويسي ، احمد ؛ اسس ونظريات التدريب الرياضي : (قاهرة ، دار الفكر العربي ، 1999) .
3. بلوم، بنيامين وآخرون، تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة:محمد امين مفتي وآخرون، القاهرة، 1983.
4. بوحوش ، عمار و محمود ، محمد ؛ مناهج البحث العلمي اسس وأساليب : (عمان ، مكتبة المنار ، 1989) .
5. بيستون، اكرم احمد، بعض القياسات الجسمية وعناصر اللياقة البدنية وعلاقتها بنتائج الفرق لاندية الدرجة الممتازة في محافظة اربيل، رسالة ماجستير ، جامعة صلاح الدين ، كلية التربية الرياضية، 2009.
6. جار الله ، سميرة يوسف ؛ السلوك القيادي لمديري المدارس الابتدائية وعلاقته بالاداء المهني للمعلمين : (رسالة ماجستير ، جامعة الموصل ، كلية التربية ، 2005).
7. جلدة ، سامر ؛ السلوك التنظيمي والنظريات الادارية الحديثة ، الطبعة الاولى (عمان ، دار اسامة للنشر ، 2009) .
8. حمادة، مفتي ابراهيم ؛ التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة ، الطبعة الاولى: (قاهرة ، دار الفكر العربي ، 1998) .
9. حمدون ، راشد ، والطالب ، ضياء ؛ السلوك القيادي لمدربي العاب الساحة والميدان كما يدركها اللاعبون (بحث منشور في مجلة الرافيدين للعلوم الرياضية ، جامعة الموصل المجلد السادس ، العدد العشرون ، 2000) .
10. حمدون ، راشد و الشيخو ، فيصل ؛ السمات الشخصية وعلاقتها بنمط القيادة في إتخاذ القرار لمدربي المنتخبات الوطنية العراقية بكرة اليد : (بحث منشور في مجلة الرافيدين للعلوم الرياضية ، جامعة الموصل الرياضية ، جامعة الموصل ، المجلد السابع ، العدد الخامس والعشرون ، 2001) .
11. الخياط ، أسماء عبد الرحيم ؛ تقويم المناخ التنظيمي لأقسام كليات جامعة الموصل في ضوء أساليب القيادة فيها : (رسالة ماجستير ، جامعة الموصل ، كلية التربية ، 1995)
12. الراتب ، أسامة كامل ؛ علم نفس الرياضة (المفاهيم - التطبيقات) ، الطبعة الثالثة : (قاهرة ، دار الفكر العربي ، 2000) .

13. ربيع ، هادي مشعان ؛ علم النفس الاداري ، الطبعة الاولى : (عمان ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، 2008) .
14. رهيف ، على هداد ؛ أضواء على ألعاب الساحة والميدان : (بغداد ، مطبعة الجاحظ ، 1971) .
15. زكريا محمد (وآخرون) ؛ مبادئ القياس والتقويم في التربية : (عمان ، الدار العلمية والدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2002) .
16. زكي محمد و محمد حسن ؛ المدرب الرياضي اسس العمل في مهنة التدريب : (الاسكندرية ، منشأة المعارف ، 1997) .
17. شرف ، عبد الحميد ؛ الإدارة في التربية الرياضية ، الطبعة الاولى : (قاهرة ، دار الكتاب للنشر ، 1990) .
18. الصليبي ، محمود عيد المسلم ؛ الجودة الشاملة وأنماط القيادة التربوية ، الطبعة الاولى : (عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2008)
19. الضمد ، عبد الستار جبار ؛ علم النفس في الرياضة ، الطبعة الاولى : (عمان ، دار الخليج للنشر والتوزيع ، 2003) .
20. طشطوش ، سليمان محمد ؛ اساسيات المعينة الإحصائية : (عمان ، دار الشروق للنشر ، 2001) .
21. الطويل، هاني عبد الرحمن الادارة التربوية والسلوك المنظمي، ط1، عمان، مطبعة الجامعة، 1986.
22. عبد الخالق ، عصام ؛ التدريب الرياضي نظريات - تطبيقات ، الطبعة التاسعة (الاسكندرية ، ب.م ، 1999) .
23. علاوي ، محمد حسن ؛ موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين ، الطبعة الاولى : (قاهرة ، دار الكتاب للنشر ، 1998) .
24. علاوي ، محمد حسن ؛ سيكولوجية المدرب الرياضي ، : (القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2002) .
25. علي، عادل والخياط، على ، ملخصات بحوث في التربية الرياضية ، ج1، بغداد، مكتب العادل للطباعة، 2000.
26. عليوي ، غنية ذياب ؛ الانماط القيادية لمديري المدارس الاعدادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي : (اطروحة دكتوراه ، جامعة المستنصرية ، كلية التربية ، 2005) .
27. عياصرة ، على احمد ؛ القيادة والدافعية في لادارة التربوية ، الطبعة الاولى : (عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2006) .

28. محمد ، جاسم محمد ؛ المدخل الى علم النفس العام ، الطبعة الاولى : (عمان ، ددار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2004)
29. المدهون ، موسى و الجزراوي ، ابراهيم ؛ تحليل السلوك التنظيمي سيكولوجياً وإدارياً للعاملين والجمهور ، الطبعة الاولى (عمان ، المركز العربي للخدمات الطلابية ، 1995) .
30. المعاينة ، عبد العزيز عطالله ؛ الادارة المدرسية في ضوء الفكر الاداري المعاصر ، الطبعة الاولى : (عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2007) .
31. المندلاوي ، قاسم حسن ؛ الاختبارات والقياسات ومبادئ الاحصاء في المجال الرياضي : (بغداد ، مطبعة جامعة بغداد ، 1989) .
32. النشار ، عادل محمد عيسوس ؛ السلوك القيادي وعلاقته بالقدرة على التفكير الابتكاري لدى طلاب كلية التربية الرياضية جامعة المنيا : (بحث منشور في المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية ، جامعة حلوان ، المجلد الاول ، 1995) .
33. الوتار ، ناظم شاكر ؛ السلوك القيادي لمدربي الالعاب الرياضية : (بحث منشور في مجلة الراافدين للعلوم الرياضية ، جامعة الموصل ، المجلد السادس ، العدد الثامن عشر ، 2000).

ملحق (1)

قائمة السلوك القيادي لمدربي الألعاب الرياضية

المعد من قبل محمد اسماعيل يوسف وتصميم وليم فايغرو وجون جونز

هذا الاستبيان يقيس نمطين من السلوك القيادي للمدربين ويتكون من (40) فقرة وتتم الاجابة عليها باختيار احدى البدائل ادناه.

1. الاجابة بـ(دائماً) تعطى ثلاث درجات.

2. الاجابة بـ(احياناً) تعطى درجتان.

3. الاجابة بـ(نادراً) تعطى درجة واحدة.

ت	الفقرة	دائماً	أحياناً	نادراً
1.	يترك المدرب الحرية الكافية للاعبين في أثناء التدريب والسباقات			
2.	يتصرف المدرب كالمحدث باسم اللاعبين في الساحة والميدان			
3.	يحث المدرب اللاعبين لبذل جهد اكبر في التدريب لتحقيق الانجاز العالمي			
4.	يشجع المدرب اللاعبين على استخدام اساليب جديدة في التدريب			
5.	يمارس المدرب عملية التفويض في تعامله مع اللاعبين			
6.	يحدد المدرب مسبقاً للاعبين نوع التدريب وطريقة تنفيذه			
7.	المدرب قادر على تفهم اللاعبين وظروفهم			
8.	يعقد المدرب اجتماعات دورية لبحث مشكلات التدريب مع اللاعبين			
9.	يحسن المدرب ادارة الوقت في ادائه لمهامه			
10.	يحاول المدرب تقديم المساعدة في حل مشكلات اللاعبين			
11.	يسعى المدرب الى الارتقاء بمستوى تدريبيه قياساً بالمدرين الاخرين المتقدمين			
12.	يمثل المدرب اللاعبين في الاجتماعات التي يتم عقدها			
13.	يسعى المدرب الى ايجاد مناخ تعاوني بين اللاعبين			
14.	يسعى المدرب الى اعتماد مبدأ الحوافز والمكافأة للاعبين			
15.	يسعى المدرب الى قدرات وامكانية اللاعبين بدرجة عالية			
16.	يصرف المدرب وقتاً في شرح تفصيلات عملية التدريب			
17.	يسعى المدرب الى اجراء لقاءات رياضية مع فرق اخرى لتطوير اللاعبين			
18.	تسير الامور في التدريب كما يخطط لها المدرب			
19.	يشجع المدرب اللاعبين على استثمار فرص تحقيق الانجاز			
20.	ينظم المدرب العمل المطلوب			
21.	يعامل المدرب اللاعبين باحترام			
22.	يعطي المدرب وقتاً كافياً لمقابلة اللاعبين كلا على حدة			
23.	يثق المدرب باللاعبين			

ت	الفقرة	دائماً	أحياناً	نادراً
24.	يتحدث المدرب باسم اللاعبين بحضور الزوار والمقابلات			
25.	يحرص المدرب على ان يخضع افكاره للمناقشة قبل تطبيقها			
26.	يتقبل المدرب اراء اللاعبين فرصة لتوظيف المهارات			
27.	يهيئ المدرب للاعبين فرصة لتوظيف مهاراتهم			
28.	يشجع المدرب على الابتكار والتطوير			
29.	يبادر المدرب في السؤال عن احوال اللاعبين			
30.	يسعى المدرب جاهدا الى الاحتفاظ بمعدل عال من الاداء			
31.	يتردد المدرب في السماح باي حرية للاعب في التصرف اثناء التدريب			
32.	يشجع المدرب على المبادرة في التصرف في مواقف التدريب			
33.	يسعى المدرب جاهداً الى حسم ما يظهر من خلافات بين اللاعبين			
34.	يرفض المدرب توضيح تصرفاته في العمل			
35.	يوفر المدرب فرص كافية لاجراء اتصالات غير رسمية باللاعبين			
36.	يقوم المدرب باعلام اللاعبين بالمستجدات والتقنيات الحديثة بالتدريب			
37.	يحث المدرب على استعمال الاجهزة والتقنيات الحديثة بالتدريب			
38.	يحث المدرب على استعمال الاجهزة والتقنيات الحديثة بالتدريب			
39.	يتصرف المدرب دور التشاور مع اللاعبين			
40.	يحث المدرب على استمرار التقدم في الاداء			

ملحق (2)

قائمة السمات الشخصية للمدرب الرياضي

تصميم: محمد حسن علاوي

	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	لا هذا ولا ذاك	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	
قادر على اتخاذ القرار	7	6	5	4	3	2	1	غير قادر على اتخاذ القرار
واثق من نفسه	7	6	5	4	3	2	1	غير واثق من نفسه
لا يحتمل المسؤولية	1	2	3	4	5	6	7	يحمل المسؤولية
منطوي	1	2	3	4	5	6	7	اجتماعي
حازم	7	6	5	4	3	2	1	غير حازم
غير طموح	1	2	3	4	5	6	7	طموح
متفائل	7	6	5	4	3	2	1	متشائم
ثابت انفعالياً	7	6	5	4	3	2	1	غير ثابت انفعالياً
غير مرن	1	2	3	4	5	6	7	مرن
يحمل الضغوط النفسية	7	6	5	4	3	2	1	لا يتحمل الضغوط النفسية
غير ذكي اجتماعياً	1	2	3	4	5	6	7	ذكي واجتماعي
متعاطف	7	6	5	4	3	2	1	غير متعاطف
مبدع ومبتكر	7	6	5	4	3	2	1	غير مبدع ومبتكر
وعي منخفض بالذات	1	2	3	4	5	6	7	وعي عالي بالذات
قيادي	7	6	5	4	3	2	1	غير قيادي

ملحق (3)

جامعة الموصل
كلية التربية الأساسية
قسم التربية الرياضية

استمارة استبيان

تحية طيبة

عزيزي اللاعب المحترم

بين يديك استمارة استبيان (لقياس السلوك القيادي للمدربين وعلاقتها بمستوى الانجاز لفرق كليات جامعة الموصل) . تتضمن مجموعة فقرات على شكل اسئلة ولكل سؤال (3) اختيارات (بدائل) وهي (دائماً ، أحياناً ، نادراً) يرجو الباحثين قراءة الفقرات بدقة ثم الاجابة عليها بكل صدق وصراحة وذلك بوضع علامة (✓) تحت احد الاختيارات وعدم ترك اي فقرة من فقرات الاستبيان بلا اجابة ، لذا ارجو منكم مساعدتي في اتمام عملي ، وذلك بالاجابة على هذا الاستبيان ، إجابتك تخدم الحركة العلمية والرياضية .

مع خالص شكري وتقديري

العمر :

التحصيل الدراسي :

مكان العمل :

الباحثان

قائمة السلوك القيادي لمدربي وحدة الإشراف في جامعة الموصل

ت	الفقرة	دائماً	أحياناً	نادراً
1.	يترك المدرب الحرية الكافية للاعبين في أثناء التدريب والسباقات			
2.	يحث المدرب اللاعبين على بذل جهد اكبر في التدريب لتحقيق الانجاز العالمي			
3.	يشجع المدرب اللاعبين على استخدام اساليب جديدة في التدريب			
4.	يمارس المدرب عملية التفويض في تعامله مع اللاعبين			
5.	يحدد المدرب مسبقاً للاعبين نوع التدريب وطريقة تنفيذه			
6.	المدرب قادر على تفهم اللاعبين وظروفهم			
7.	يعقد المدرب اجتماعات دورية لبحث مشكلات التدريب مع اللاعبين			
8.	يحسن المدرب ادارة الوقت في ادائه لمهامه			
9.	يحاول المدرب تقديم المساعدة في حل مشكلات اللاعبين			
10.	يسعى المدرب الى الارتقاء بمستوى تدريبه قياساً الى المدربين الاخرين المتقدمين			
11.	يمثل المدرب اللاعبين في الاجتماعات التي يتم عقدها .			
12.	يسعى المدرب الى ايجاد مناخ تعاوني بين اللاعبين			
13.	يسعى المدرب الى اعتماد مبدأ الحوافز والمكافأة للاعبين			
14.	يصرف المدرب وقتاً في شرح تفصيلات عملية التدريب			
15.	يسعى المدرب الى اجراء لقاءات رياضية مع فرق اخرى لتطوير امكانية اللاعبين			
16.	تسير الامور في التدريب كما يخطط لها المدرب .			
17.	يشجع المدرب اللاعبين على استثمار فرص تحقيق الانجاز			
18.	يعامل المدرب اللاعبين باحترام			
19.	يثق المدرب باللاعبين			
20.	يحرص المدرب على ان يخضع افكاره للمناقشة قبل تطبيقها			
21.	يهيئ المدرب للاعبين فرصة لتوظيف مهاراتهم			
22.	يشجع المدرب على المبادرة في التصرف في مواقف التدريب			
23.	يسعى المدرب جاهداً الى حسم ما يظهر من خلافات بين اللاعبين			
24.	يحث المدرب على استعمال الاجهزة والتقنيات الحديثة بالتدريب			
25.	يتصرف المدرب دور التشاور مع اللاعبين			

ملحق (4)

جامعة الموصل
كلية التربية الأساسية
قسم التربية الرياضية

استمارة استبيان

تحية طيبة

عزيزي اللاعبالمحترم

بين يدك استمارة استبيان (السمات الشخصية للمدرب الرياضي) يتكون هذا الاستبيان من (15) سمة لشخصية المدرب الرياضي وعكسها في نفس الفقرة ولكل سمة وعكسها (7) بدائل وهي (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة قليلة ، لا هذا ولا ذاك، بدرجة قليلة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة كبيرة) ، يرجى الباحثين قراءة السمات وعكسها بدقة ثم الاجابة عليها بكل صدق وصراحة وذلك برسم دائرة حول الرقم الذي يكون تحت البديل المناسب ، ويرجى عدم ترك اي سمة وعكسها بلا اجابة ، لذا ارجو منكم مساعدتي في اتمام عملي وذلك بالاجابة على هذا الاستبيان ، اجابتك تخدم الحركة العلمية والرياضية

مع خالص شكري وتقديري

العمر :

التحصيل الدراسي :

مكان العمل :

الباحثان

قائمة السمات الشخصية للمدرب الرياضي

	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	لا هذا ولا ذاك	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	
غير قادر على اتخاذ القرار								قادر على اتخاذ القرار
غير واثق من نفسه								واثق من نفسه
يتحمل المسؤولية								لا يحتمل المسؤولية
اجتماعي								منطوي
غير حازم								حازم
طموح								غير طموح
متشائم								متفائل
غير ثابت انفعالياً								ثابت انفعالياً
مرن								غير مرن
لا يتحمل الضغوط النفسية								يتحمل الضغوط النفسية
ذكي واجتماعي								غير ذكي اجتماعياً
غير متعاطف								متعاطف
غير مبدع ومبتكر								مبدع ومبتكر
وعي عالي بالذات								وعي منخفض بالذات
غير قيادي								قيادي