

السلوك القيادي و علاقته بالسمات الشخصية لمدرب 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

تاریخ تسليم البحث : 2010/10/18 ; تاریخ 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 وال العلاقات الانسانية والسمات الشخصية لمدرب الألعاب 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 اداتان 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 الاعلمية للبحث تم توزيع المقياسيين على 93 لاعباً يمثلون عينة البحث وبعد الحصول على النتائج استنتاج الباحث ..

1- يرتبط متغير السلوك القيادي ببعده العمل وال العلاقات 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 وال العلاقات 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 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:

تقدّم أي مجتمع أو تخلفه بات معتمدًا على نوعية ونمط الإدارة التي تطبق في هذا المجتمع . لذلك فالإدارة الفعالة هي مفتاح نجاح وتطور وتقدم أي منظمة أو جماعة وتكون أساساً لبناء المجتمع . ويتركز دور الإدارة في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها وأيضاً الاستخدام الأمثل للموارد البشرية الكفؤة 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 والارتباك 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 والدراءة الكافية في مجال الإدارة والتنظيم من أجل تنفيذ الواجبات الإدارية كل وفق تخصصه في العمل وعند وجود أي خلل أو عدم إمامته 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 . (المدهون 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 للتوصيل إلى 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 المفتحة 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 اولاً وأخيراً على الكفاءة الفردية التي يجب أن تتوافر 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 ، 1997، 19).

والمدرب الرياضي في الألعاب الرياضية والميدان يجب أن يكون قيادياً في عملية التدريب لأنها من الأعمدة الأساسية الذي يبني 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 التربوية 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 الجرأة 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 الادارة الرياضي والفنى في جامعة الموصل لاحظا بأن هناك ما يعيق العمل وتأثير على النتائج ومحاولة إيجاد حلول مناسبة لها .

ولذا ارتئى الباحثين 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 لمدرب الألعاب الرياضية لهما علاقة مع بعضهما البعض.

1-3 أهداف البحث

يهدف البحث الى :

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

1-3-2 التعرف على العلاقة الارتباطية بين السلوك القيادي ببعديه (العمل وال العلاقات الإنسانية) والسمات الشخصية لمدرب الألعاب الرياضية في جامعة الموصل من وجهة نظر لاعبيهم.

4-1 فرض البحث

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

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

5-1 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 : 2010 / 1 / 10 لغاية 2010 / 1 / 5

6-1 تحديد المصطلحات 6-1-1 السلوك القيادي

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

- عرفه (خروفه) 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 مؤسيه لتحقيق الهدف او السلوك الذي يحاول ان ينظم العمل وعلاقته واهدافه . (جار الله ، سميرة ، 2005 ، 5) .

6-2 السمات

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

- 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 نقلًا 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 . (الإيتوي ، 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 الإنسان ويسلكها في عمليات توافقه مع البيئة . (محمد ، وجاسم ، 2004 ، 283)
- التنظيم الدينامي داخل الفرد الأجهزة النفس جسمية التي تقر طابع الفريد للشخص في السلوك والتفكير .

1-6-4 المدرب

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

2- الدراسات النظرية والمشابهة

2-1 الدراسة النظرية

2-1-1 بعدي السلوك القيادي

يتكون السلوك القيادي من بعدين اساسيين 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 إلى السلوك القائد الموجه نحو تحديد أدوار المسؤولين وتحفيظه وتوجيهه الانشطة (عليوي ، 2005 ، 27)

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

في إتخاذ القرار . (الصلبي ، 2008 ، 91) ، وان تركيز القائد وإهتمامه يكون منصبًا نحو المهام التي يجب العمل بها لفرض تحقيق الأهداف 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 ولا يعطي أهمية كمشاعر وأحساس وعواطف التابعين ، وعند ظهور أي خلاف او خلل يحاول بنفسه السيطرة عليه واحتوايه ، وكما يعتقد القائد بأن هذا البعد يتعامل مع التابعين بشكل افضل لأن الفرد يكون مهملاً وغير مبال بالعمل إلا اذا شعر بوجود ضغط او مراقبة مباشرة وشديدة عليه . (عياصرة ، 2006 ، 40) .

2-1-1-2 بعد العلاقات الإنسانية

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 الإنسانية (حمدون والطالب ، 2000 ، 132) .

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

هذا النمط الاداري يجعل المدير يركز على الانتاج على حساب ظروف واحتياجات العاملين ، وال العلاقة 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 وللتعاون والاهتمام بأحساس المرؤوسين ومشاعرهم وافكارهم . (عليوي، 2005 ، 27) . فهذه العلاقات توفر جواً إجتماعياً بحيث يشعر كل فرد من الجماعة بإنتماهه الى تلك الاسرة الادارية ويكون شعوره إيجابياً حينما يشع رغباته وحاجاته عن طريق اداء العمل ، كلما كانت العلاقات الإنسانية على اساس قوي كلما ساعد ذلك إيجاد الالفة والمحبة والاخلاص بين الافراد (عياصرة 2006 ، 44) . وتنطلق اهمية العلاقات الإنسانية 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 ، وتميز بها شخصيته خصوصاً في ميدان الخدمات الاجتماعية والتعليم والقيادة الناجحة هي التي بامكانها تسخير الآخرين وتحظى برضاهem وتقديرهم ، و تستفيد بأحسن مالديهم من اعمال وخبرات سواء أكانت افراداً أم جماعات ، وذلك في تعاون مثمر فعال ، وهي

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

(المعايهة ، 2007 ، 295)

2-1-2 خصائص القيادة

ان جوهر عملية القيادة هو مساعدة الجماعة لكي يتعاون اعضائهم على تحقيق هدف مشترك يتلقون 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 والتقاهم والاقتناع لا عن طريق الامر والقوة .
2. القيادة تتميز بالنشاط والحركة لأن القائد يتعامل مع اشخاص لديهم قدرات جسمية وعقلية وجاذبية . والقائد الناجح هو الذي يستطيع ان يوجه هذه القدرات توجيهًا بناء لا توجيهًا عشوائيًّا .
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) .

2-1-3 الشخصية

ان مفهوم الشخصية ومحاتها ليست بهذه البساطة كما يعتقد الكثير من الناس " فالشخصية ليست شيئاً يملكه البعض ولا يملكه البعض الآخر 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 تتطوی 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 تأخذ 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 بمعانٍ 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 فعلًا 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)

2-4-1 المدرب الرياضي

في حديثنا حول موضوع المدرب الرياضي في مختلف الالعاب الرياضية وتأثير اللاعبين بشخصية مدربיהם 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 اكثـر 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) .

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

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

2-1-5 صفات المدرب الرياضي

حسب رأي بسطويسي صفات المدرب 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 ومناسب .
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 والمتأخرین دراسياً بكلية التربية الرياضية جامعة المانيا .
- الفروق بين الطلاب المتفوقين دراسياً والمتأخرین 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 والمتأخرین دراسياً في المرحلتين الثالثة والرابعة في كلية التربية الرياضية جامعة المانيا والبالغ عددهم (70) طالباً كذلك استخدم الباحثين :

1. مقياس للسلوك القيادي في المجال الرياضي (أعد الباحثين) .
2. اختبارات القدرة على التفكير الابتكاري (أعد عبد السلام عبد الغفار) واستخدم الباحثين الوسائل الاحصائية الآتية : (معامل الارتباط البسيط، اختبار (ت)) ، وقد استنتاج الباحثين ما يأتي :

 1. توجد علاقة إيجابية دالة إصحابهاً بين عوامل القدرة على التفكير الابتكاري (الاصلة والطلاقة الفكرية والمرنة التلقائية وبعض ابعاد السلوك القيادي لدى الطلاب المتقدمين والمتأخرین دراسياً بكلية التربية الرياضية جامعة المانيا .
 2. توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الطلاب المتقدمين والمتأخرین دراسياً في عوامل القدرة على التفكير الابتكاري (الاصلة والطلاقة الفكرية والمرنة التلقائية) وفي السلوك القيادي لصالح الطلاب المتقدمين دراسياً .
 3. لا يوجد فروق إحصائية بين الاهتمام بالعمل والاعلاقات الانسانية برأي الباحثين .

(النشر ، 1995 ، 373)

2-2 دراسة زياد عكاشه المؤمني (1999) (أنماط السلوك القيادي السائد لدى اعضاء التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية 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 مسحى لملاءمته وطبيعة البحث . وقد اختار الباحثين عينته بطريقة عشوائية ، والمكونة من طلاب كليات التربية الرياضية وطلباتها في الجامعات الاردنية والبالغ عددهم (198) طالباً و (204) طالبة من الملتحقين والمنتظمين في الدراسة للعام 1997 / 1998 البالغ عددهم (620) طالباً وطالبة .

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

(علي والخياط، 2000، 21-23)

2-3 مناقشة الدراسات السابقة

انتفقت 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 ويكون من (40) فقرة والآخر لقياس سمات الشخصية ويكون 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 لملايئته لطبيعة الدراسة . حيث إن طبيعة البحث هي التي تحدد نوعية المنهج ، فالمنهج هو الطريقة التي يسلكها الباحثين للوصول الى نتيجة معينة.

(بوحوش ، 1989 ، 192)

3-2 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 عينتهمما بالطريقة العمدية التي يعني بها ان يختار الباحثين العينة حسبما يراه مناسباً لتحقيق هدف معين لذلك في اختيار الافراد لتحقيق الهدف المراد (طسطوش ، 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 والفنى للعام الدراسي 2010م وهي تمثل 20% من المجتمع الكلي، كما في الجدول(1).

جدول (1)
يبين عينة البحث

الرتبة	الكلية	الرتبة	الكلية
1	التربية الرياضية	5	العلوم السياسية
2	الادارة والاقتصاد	5	الهندسة الالكترونية
3	التربية	5	الصيدلة
4	التربية الاساسية	5	الطب البيطري
5	الاداب	5	الحقوق
6	علوم الحاسوب والرياضيات	5	الفنون
7	الزراعة والغابات	5	العلوم الاسلامية
8	الهندسة	5	طب الاسنان
9	الطب	5	تقانات البيئة
10	العلوم	5	التمريض
المجموع		93 ثلاثة وتسعون	

3-3 وسائل جمع المعلومات وأدواته

1-3-3 أداتا البحث

1-1-3-3 استبيان السلوك القيادي

استبيان السلوك القيادي للمدربين ، إنعتمد الباحثين على إستبيان السلوك القيادي (حمدون والطالب ، 2000 ، 143-144) الذي ترجمه الى العربية (محمد اسماعيل يوسف) مطروحاً إياه عن إستبيان (وليم فايغرو وجونز) لغرض قياس السلوك القيادي ملحق (1)، لذلك تم عرضه على مجموعة من الخبراء والمتخصصين* في مجال الإدارة والتتنظيم 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) فقرة منها تهتم ببعد العلاقات الانسانية للمدرب والبدائل للإستبيان هو (دائماً ، أحياناً ، 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 .

3-1-3-3 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 والإدارة والتتنظيم (السابق ذكرهم) لبيان مدى ملاءمته وصلاحيته لتطبيقه على عينة البحث الحالية . يتكون هذا المقياس من (15) فقرة وعكستها بطريقة التمايز (القوة التمييزية بين الفروقات التمييزية السمات) والمقياس السباعي التدرج (درجة 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 والمتخصصين :

- أ.د. راشد حمدون ذنون - كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل.
- أ.م.د. خشمان 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

1-4-3 صدق استبيان ومقاييس البحث

أشار (إيل) ان أحسن وسيلة للتحقق من الصدق الظاهري لاستبيان السلوك القيادي ومقاييس السمات الشخصية من خلال عرضهما على مجموعة من الخبراء والمتخصصين * في مجال الادارة والتخطيم الرياضي وعلم النفس الرياضي ، وتبين ان هناك إتفاقاً تاماً وبنسبة (80%) حول صلاحية الاداتي الدراسة اذ يشير بلوم وأخرون " 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 ومقاييس 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 للقياس الذي وضعوا من أجله ألا وهو السلوك القيادي والسمات الشخصية للمدربين.

2-4-3 ثبات مقاييس البحث

يعد الثبات من أهم الصفات الذي يجب ان يتتصف به الاستبيان او المقياس ، والثبات " هو أن يعطي الاختبار النتائج نفسها إذا أعيد الاختبار على الأفراد أنفسهم وفي الظروف نفسها" (المندلاوي ، 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 لاستبيان السلوك القيادي بلغت (0.83) وهي قيمة (ر) المحاسبة 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) المحاسبة تحت نسبة الخطأ

* الخبراء والمتخصصين :

- 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 يتمتعن بثبات عالي .

5-3 التجربة الاستطلاعية

هي عبارة عن إجراء يقوم به الباحثين للوقوف بنفسه على السلبيات والايجابيات التي تقابله اثناء إجراء الاختبار لتقديمها 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 ومقاييس 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 ومقاييس السمات الشخصية .

6-3 التجربة الرئيسية

تم تطبيق إستبيان السلوك القيادي ومقاييس السمات الشخصية للمدربين على عينة البحث الأساسية البالغة عددهم (93) لاعباً يمثلون الكليات ضمن وحدة الادارة الرياضي والفنى لجامعة الموصل للعام الدراسي 2009/2010 .

7-3 الوسائل الإحصائية

استخدم الباحثين الوسائل الاحصائية الآتية من خلال الاستعانة ببرنامج (SPSS) في الحاسوب الآتي :

- الوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- النسبة المئوية .
- معامل الارتباط البسيط .
- المتوسط الفرضي . (التكريتي 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 وال العلاقات الإنسانية) ودرجة السمات الشخصية لمدربى 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		سمات الشخصية	

يتبيّن من الجدول (2) مضمون الهدف الأول وهو التعرّف على السلوك القيادي ببعديه (العمل وال العلاقات 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) ويبيّن الجدول ايضاً الوسط الحسابي للسمات الشخصية والبالغ (86,44) والانحراف المعياري لها (13,45)، والمتوسط الفرضي لبعدي السلوك القيادي (80) ولسمات الشخصية (60) وظهرت النتائج معنوية لأبعاد السلوك القيادي وسمات الشخصية للمدربين من خلال اجابات لاعبيهم (عينة البحث).

لذلك يعزّز الباحثين هذه المعنوية الى ان السلوك القيادي ببعديه (العمل وال العلاقات الإنسانية) للمدربين كان ايجابياً ، وهذا دليل على نجاح الية التعامل والعمل في مهنته كمدرب، وهذه النتيجة تتفق تماماً مع ما جاء في دراسة (حمدون والطالب 2001) ، اذ ذكرنا ان "من متطلبات انجاح العملية القيادية في التدريب الرياضي ما تملية هذه العملية من سلوك على المدرب الرياضي الى سلوكه مع لاعبيه لكي تتحقق في مجمل اطراف العملية التربوية الانجاز العالى ، 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 السادس في الفرق الرياضية هو النمط المتكامل الذي يهتم ببعدي العمل وال العلاقات 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. (الايتوتى، 2002 ، 104) وهذه النتيجة تتفق مع ما اشار اليه (راتب، 2000) ان وجود مدربين اكفاء و ذوي خبرات تدريبية وتربوية واجتماعية عالية اذ يهتمون بلاعبיהם من حيث اعدادهم بدنياً وفنرياً 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 .

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

الجدول (3)

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

(ر) الجدولية	(ر) المحسوبة	±	س-	المعالم الإحصائية
				المتغيرات
0.173	0.303**	13.07	99.17	السلوك القيادي
		13.45	86.44	السمات الشخصية

لعرض تحقيق الفرض الثاني قام الباحثين بايجاد العلاقة الارتباطية بين السلوك القيادي والسمات الشخصية لمدربى 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) المحسوبة (0,303) وهي اكبر من قيمة (ر) الجدولية ، وهذا يدل على معنوية العلاقة بين المتغيرين المستقلين في البحث.

ويعزى الباحثين سبب ذلك وجود خطوط اساسية بين السلوك القيادي من حيث العمل وال العلاقات 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) نقاً من دراسة (حمدون والشيخو 2001) اذ اشارت (كيث) الى "وجود علاقة ايجابية بين بعض السمات الشخصية ونمط السلوك القيادي" وتنتفق هذه العلاقة مع دراسة (الوتار 2000) اذ ذكر فيها "ان السمات الشخصية والقدرات القيادية لمدربى 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 يؤكد لنا العلاقة المستخرجة ما بين السلوك القيادي للمدرب بصفته التربوية والقيادية، وبين سماته الشخصية الظاهرة التي تعزز مستوى سلوكه وتعطيه الملامح العامة للداء في أثناء التدريب " (الوتار ، 2000 ، 22) ، وكما ذكر (مصطفى حسين وأحمد 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 بأن النقاء السمات الشخصية الايجابية والسلوك القيادي الاسب مع بعضها في مدرب ما يكون له نتائج مميزة وجيدة جداً ، لذلك ان المدرب "لابد ان يتمتع بقدر من الثقة بالنفس، وان توافر له بعض المهارات كالسرعة والحزم في اختيار القرارات البديلة، ان خصائص القائد الناجح تتطلب وجود قدرة غير عادية على الاقناع وقوة الارادة ، وحصلة كبيرة من المعرفة " (الصلبي، 2008 ، 88) ومن خلال ما سبق يتضح لنا ان "بعض السمات الشخصية في القادة ستكون اكثر فاعلية في بعض المواقف اكثراً من غيرها في مواقف أخرى عن طريق معرفة ظروف وأوضاع ذلك الموقف فضلاً عن سمات القائد الشخصية" . (الخياط، 1995 ، 51) .

5- الاستنتاجات والتوصيات

1-5 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 ايجابياً من وجهة نظر لاعبيهم.

2- التوصيات

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يوصي الباحثين مايأتي :

1. العمل على دعم السلوك القيادي من خلال فتح دورات تقويمية للاهتمام بالعمل وال العلاقات الإنسانية للمدربين .
2. العمل على تطوير السمات الشخصية من خلال فتح دورات وإقامة ندوات رياضية لتقعيل 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. الایتوتی ، احمد قاسم محمد ؛ سمات الشخصية وعلاقتها بالانماط القيادية لدى اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظات إقليم كورستان (رسالة ماجستير ، جامعة صلاح الدين ، كلية التربية الرياضية ، 2002) .
2. بسطوسي ، احمد ؛ اسس ونظريات التدريب الرياضي : (قاهرة ، دار الفكر العربي ، 1999) .
3. بلوم، بنiamin واخرون، تقييم تعلم الطالب التجمعي والتكتوني، ترجمة: محمد امين مفتى واخرون، 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 لأندية 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 اسامه للنشر ، 2009) .
8. حمادة، مفتى ابراهيم ؛ التدريب الرياضي الحديث تخطيط وتطبيق وقيادة ، الطبعة الاولى: (قاهرة ، دار الفكر العربي ، 1998) .
9. حمدون ، راشد ، والطالب ، ضياء ؛ السلوك القيادي لمدربى العاب الساحة والميدان كما يدركها اللاعبون (بحث منشور في مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، جامعة الموصل المجلد السادس ، العدد العشرون ، 2000) .
10. حمدون ، راشد و الشيخو ، فيصل ؛ السمات الشخصية وعلاقتها بنمط القيادة في إتخاذ القرار لمدربى المنتخبات الوطنية العراقية بكرة اليد : (بحث منشور في مجلة الرافدين 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 ، أسماء 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 العاب الساحة والميدان : (بغداد ، مطبعة الجاحظ ، 1971) .
15. ذكرييا 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 ؛ الادارة 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. طسطوش ، 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 للاعبين ، 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 ، ج 1،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 والداعمة في لادارة التربية ، 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 الجزاوي ، ابراهيم ؛ تحليل السلوك التنظيمي سيكولوجيًّا وإدارياً للعاملين والجمهور ، الطبعة الاولى (عمان ، المركز العربي للخدمات الطلابية ، 1995) .
30. المعايطة ، عبد العزيز عط الله ؛ الادارة المدرسية في ضوء الفكر الاداري المعاصر ، الطبعة الاولى : (عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2007) .
31. المنلاوي ، 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. الوtar ، ناظم شاكر ؛ السلوك القيادي لمدربي الالعاب الرياضية : (بحث منشور في مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، جامعة الموصل ، المجلد السادس ، العدد الثامن عشر ، (2000).

ملحق (1)

قائمة السلوك القيادي لمدرب الألعاب الرياضية

المعد من قبل محمد اسماعيل يوسف وتصميم وليم فاييفرو وجون جونز

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

1. الاجابة بـ(دائماً) تعطى ثلث درجات.

2. الاجابة بـ(حياناً) تعطى درجتان.

3. الاجابة بـ(نادراً) تعطى درجة واحدة.

الفقرة	ت	نادراً	حياناً	دائماً
يترك المدرب الحرية الكافية للاعبين في أثناء التدريب والسباقات	.1.			
يتصرف المدرب كالمتحدث باسم اللاعبين في الساحة والميدان	.2.			
يتح مدرب اللاعبين لبذل جهد أكبر في التدريب لتحقيق الانجاز العالمي	.3.			
يشجع مدرب اللاعبين على استخدام اساليب جديدة في التدريب	.4.			
يمارس المدرب عملية التقويض 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 الارقاء بمستوى تدريبه قياساً بالمدربين الآخرين 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 الحوافر والمكافأة للاعبين	.14.			
يسعى المدرب الى قدرات وامكانية اللاعبين بدرجة عالية	.15.			
يصرف المدرب وقتاً في شرح تفصيلات عملية التدريب	.16.			
يسعى المدرب الى اجراء لقاءات رياضية مع فرق أخرى لتطوير اللاعبين	.17.			
تسير الامور في التدريب كما يخطط لها المدرب	.18.			
يشجع المدرب اللاعبين على استثمار فرص تحقيق الانجاز	.19.			
ينظم المدرب العمل المطلوب	.20.			
يعامل المدرب اللاعبين باحترام	.21.			
يعطي المدرب وقتاً كافياً لمقابلة اللاعبين كلًا على حدة	.22.			
يثق المدرب باللاعبين	.23.			

ت	الفقرة	
نادرًا	أحياناً	دائماً
.24.	يتحدث المدرب باسم اللاعبين بحضور الزوار والمقابلات	
.25.	يرخص المدرب على ان يخضع افكاره للمناقشة قبل تطبيقها	
.26.	يتقبل المدرب اراء اللاعبين فرصة لتوظيف المهارات	
.27.	يهيء 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.	يتزدد المدرب في السماح باى حرية للاعب في التصرف اثناء التدريب	
.32.	يشجع المدرب على المبادرة في التصرف في موقف التدريب	
.33.	يسعى المدرب جاهدا 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.	يبحث المدرب على استعمال الاجهزة والتقنيات الحديثة بالتدريب	
.38.	يبحث المدرب على استعمال الاجهزة والتقنيات الحديثة بالتدريب	
.39.	يتصرف المدرب دور التشاور مع اللاعبين	
.40.	يبحث 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	
غير قادر على اتخاذ القرار	1	2	3	4	5	6	7	قادر على اتخاذ القرار
غير واثق من نفسه	1	2	3	4	5	6	7	واثق من نفسه
يتحمل المسؤولية	7	6	5	4	3	2	1	لا يتحمل المسؤولية
اجتماعي	7	6	5	4	3	2	1	منطوي
غير حازم	1	2	3	4	5	6	7	حازم
طموح	7	6	5	4	3	2	1	غير طموح
متشائم	1	2	3	4	5	6	7	متقائل
غير ثابت افعالياً	1	2	3	4	5	6	7	ثابت افعالياً
مرن	7	6	5	4	3	2	1	غير مرن
لا يتحمل الضغوط النفسية	1	2	3	4	5	6	7	يتحمل الضغوط النفسية
ذكي واجتماعي	7	6	5	4	3	2	1	غير ذكي اجتماعياً
غير متعاطف	1	2	3	4	5	6	7	متعاطف
غير مبدع ومبتكر	1	2	3	4	5	6	7	مبدع ومبتكر
وعي عالي بالذات	7	6	5	4	3	2	1	وعي منخفض بالذات
غير قيادي	1	2	3	4	5	6	7	قيادي

ملحق (3)

جامعة الموصل
كلية التربية الأساسية
قسم التربية الرياضية

استماراة استبيان

تحية طيبة

عزيزي اللاعب المحترم

بين يديك استماراة استبيان (القياس السلوك القيادي للمدربين وعلاقتها بمستوى الانجاز لفرق كليات جامعة الموصل) . تتضمن مجموعة فقرات على شكل اسئلة وكل 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 عملني ، وذلك بالاجابة على هذا الاستبيان ، إجابتك تخدم الحركة العلمية والرياضية .

مع خالص شكري وتقديرى

العمر :

التحصيل الدراسي :

مكان العمل :

الباحثان

قائمة السلوك القيادي لمدربى وحدة الإشراف في جامعة الموصل

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

ملحق (4)

جامعة الموصل
كلية التربية الأساسية
قسم التربية الرياضية

استماراة استبيان

تحية طيبة

عزيزي اللاعبالمحترم

بين يديك استماراة استبيان (السمات الشخصية للمدرب الرياضي) يتكون هذا الاستبيان من (15) سمة لشخصية المدرب الرياضي وعكسها في نفس الفقرة وكل سمة وعكسها (7) بدائل وهي (بدرجة كبيرة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة قليلة ، لا هذا ولا ذاك ، بدرجة قليلة ، بدرجة متوسطة ، بدرجة كبيرة) ، يرجو 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 عملني وذلك بالاجابة على هذا الاستبيان ، اجابتك تخدم الحركة العلمية والرياضية

مع خالص شكري وتقديرى

العمر :

التحصيل الدراسي :

مكان العمل :

الباحثان

قائمة السمات الشخصية للمدرب الرياضي

	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	لا ذاك ولا هذا	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	
غير قادر على اتخاذ القرار								قادر على اتخاذ القرار
غير واثق من نفسه								واثق من نفسه
يتحمل المسؤولية								لا يتحمل المسؤولية
اجتماعي								منطوي
غير حازم								حازم
طموح								غير طموح
متشائم								متقائل
غير ثابت افعالياً								ثابت افعالياً
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