

التفاؤل وعلاقته بالسلوك القيادي لدى مدربي دوري النخبة بكرة القدم

أ.م.د. عكلة سليمان الحوري
م.م. مسلم حسب الله ابراهيم
جامعة الموصل/ كلية التربية الأساسية

تاريخ تسليم البحث : 2007/7/1 ؛ تاريخ قبول النشر : 2007/9/16

ملخص البحث :

تتحدد مشكلة البحث في معرفة العلاقة بين التفاؤل والسلوك القيادي لدى مدربي دوري النخبة العراقي بكرة القدم للموسم الكروي 2005-2006م وهدف البحث إلى التعرف إلى مستوى التفاؤل لدى مدربي اندية دوري النخبة بكرة القدم في الدوري العراقي ، والتعرف على نمط السلوك القيادي لمدربي اندية دوري النخبة بكرة القدم في الدوري العراقي. وقدر الباحثان ، بأن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين مستوى التفاؤل والسلوك القيادي لمدربي اندية دوري النخبة بكرة القدم في الدوري العراقي .

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي لملاءمته وطبيعة المشكلة . أما عينة البحث فبلغت (10) مدربين مثلوا اندية دوري النخبة العراقي بكرة القدم و (50) لاعباً أساسياً مثلوا مختلف مراكز اللعب . واستنتج الباحثان وجود أربعة أنماط متباينة للسلوك القيادي لدى مدربي اندية النخبة بكرة القدم ، وان اهتمام مدربي اندية النخبة بكرة القدم بالعمل لا يختلف عن اهتمامهم بالعلاقات الإنسانية ، وأوصى الباحثان التأكيد على اعتماد مستوى التفاؤل بنظر الاعتبار عند انتقائهم لتدريب اندية دوري النخبة بكرة القدم، واعتماد مدربي اندية دوري النخبة من نمط السلوك القيادي المتمثل باهتمام عالٍ بالعمل والعلاقات الإنسانية لتدريب المنتخبات الوطنية ولكافة المستويات (الناشئين ، الشباب ، الوطني) .

Optimism and its Relationship with Leadership Behavior of Coaches of Football League

Asst. Prof. Dr. Okla
Selaiman Al-Hory

Moslem Huseb Alla Ibrahim

Mosul University / College of Basic Education

Abstract:

The problem of the research was identifying the relationship between optimism and leadership behavior in coaches of the football league for the season 2005-2006 .

The Aim of the Study :

- . Identifying the level of optimism of the coaches of football league .
- . Identifying the pattern of leadership behavior of the coaches of Iraqi Football league .
- . Identifying the relationship between the level of optimism and leadership behavior in coaches of Iraqi football league .

The Hypothesis of the Study :

There is a significant relationship between the level of optimism and leadership behavior of coaches of Iraqi football league .

The Subjects :

The subjects were (10) coaches of the Iraqi football and (50) starters who represented different positions in teams.

Conclusions :

- . There are four different patterns of leadership behavior of coaches of Iraqi football league .
- . The coaches interest in work is not different from their interest in human relationship.

Recommendations:

- . Taking into consideration the level of optimism when selecting coaches to coach elite football clubs.
- . The great interest in work and human relationship to coach national clubs of all ages.

1 - التعريف بالبحث :

1-1 المقدمة وأهمية البحث :

يعد التفاوض أحد السمات النفسية المهمة إذ يلعب دوراً هاماً في حياتنا اليومية وفي تصرفاتنا وفي علاقتنا بغيرنا ، وعلى الرغم من أهمية التفاوض في الحياة الانسانية بشكل عام والحياة النفسية بشكل خاص فان تاريخ الاهتمام به حديث نسبياً فقد احتل مركز الصدارة في عدد من الدراسات الشخصية وعلم النفس الأكلينيكي وعلم نفس الصحة العامة ، وسجل هذا الاهتمام لدى المدربين بوصفه من المواضيع التي تعطي انطباعاً حول شخصية الفرد فالمدرّب باعتباره قائداً للفريق الرياضي سيحتاج ان يملأ نفسه بعواطف النجاح التي تحرره من البقاء عالقا في

الفشل الذي قد يتعرض له ويمكنه من ان يصبح مملوءاً بالحماس والطاقة لتقديم افضل انجاز ممكن . ويميل العديد من المنظرين في التربية الرياضية إلى النظر للقيادة من خلال طبيعة الموقف والانشطة والأدوار التي يقوم بها القائد والتي لن تخرج عن كونها ضبطاً وتوجهاً واثارة لسلوك واتجاهات الآخرين فحسب ، في حين ان القيادة تعني بمضمونها العلمي الدقيق القدرة الحقيقية على ممارسة نوع ما من الضغط الاجتماعي ومن التأثير على سلوك الجماعة (9) : (54) ، ويعدّ مدربو اندية دوري النخبة بكرة القدم أحد القيادات الرياضية المهمة التي تضطلع بدور ريادي في قيادة الفريق ولا سيما في المنافسات الرسمية لدوري الكرة ، إذ لا يخفى على الجميع تأثير السلوك القيادي للمدرب في اللاعبين وتوجيههم في المنافسات بحكم المهام والواجبات التربوية العديدة وان ذلك السلوك يمكن ان يكون نموذجاً طيباً لتحقيق العديد من الأهداف العظيمة التي نسعى اليها من خلال الرياضة .

وبناءً على ما تقدم وانطلاقاً من المفاهيم الأساسية للسلوك الانساني والاجتماعي للرياضة ، فان دراسة التفاوض للمدربين هو من الأهمية بمكان بحيث نستطيع ان نقدر من خلال شكل العلاقة القائمة بين تفاؤله وبين سلوكه القيادي لتكون أعماله أكثر سعة لتحقيق الأهداف .

2-1 مشكلة البحث :

لا يخفى على الجميع ان حاجة المجتمع الرياضي للقيادة تزداد مع مرور الوقت وتتصاعد مع تصاعد المستوى الرياضي وصولاً إلى إعداد القيادات الرياضية بصورة علمية سعياً نحو تحقيق الأهداف المتوخاة ، ولعل من بين أهم هذه القيادات بالنسبة لفعالية كرة القدم (المدربون) الذين يتعاملون بشكل مباشر مع اللاعبين وتوجيههم خلال الوحدات التدريبية وسير المباريات وقبلها وبعدها ، حتى ان الشوط الثاني من المباريات يطلق عليه شوط المدربين ، والمراد في ذلك هو ان نمط السلوك القيادي للمدربين خلال الأوقات الحرجة هو الذي يحسم المباراة من خلال قدرتهم على توجيه لاعبيهم واستثمار قابلياتهم لمدياتها القصوى مع الحد من خطورة الفريق المنافس ، "وتتحدد مشكلة البحث في محاولة معرفة العلاقة بين التفاوض والسلوك القيادي لدى مدربي اندية النخبة في الدوري العراقي لكرة القدم للموسم الكروي 2005-2006م .

3-1 أهداف البحث :

التعرف على ما يأتي :

1. مستوى التفاوض لدى مدربي اندية النخبة بكرة القدم في الدوري العراقي .
2. نمط السلوك القيادي لدى مدربي أندية النخبة بكرة القدم في الدوري العراقي .
3. العلاقة بين مستوى التفاوض والسلوك القيادي لمدربي أندية النخبة بكرة القدم في الدوري العراقي .

1 - 4 فرضية البحث :

- هناك علاقة ارتباط معنوية بين مستوى التفاوض والسلوك القيادي لدى مدربي أندية النخبة بكرة القدم في الدوري العراقي .

1 - 5 مجالات البحث :

1. المجال البشري : مدربو ولاعبو أندية النخبة بكرة القدم في الدوري العراقي للموسم 2005-2006 وهي أندية (الزوراء ، الطلبة ، الميناء ، كربلاء ، النجف ، العمارة ، الجوية ، الشرطة ، اربيل ، دهوك).
2. المجال المكاني : ملاعب أندية النخبة في محافظات جمهورية العراق .
3. المجال الزمني : الفترة الواقعة من 2005/5/2 ولغاية 2006/5/29 .

1-6 المصطلحات الواردة في البحث :

- التفاوض الرياضي : "هو نظرة استبشار نحو المسابقات ، تجعل الرياضي يتوقع الإنجاز وينتظر الفوز ويرنو إلى البطولة " . (8 : 9) .
- السلوك القيادي : "انه سلوك القائد الذي ينظم ويحدد مهمات مرؤوسيه وعلاقته بهم من خلال تحديد الدور الذي يتوقعه من كل عضو منهم " . (16 : 14)

2- الدراسات النظرية والدراسات السابقة :

1-2 الدراسات النظرية :

1-1-2 التفاوض والتفاوض الرياضي :

التفاوض هو القول الذي نأمل به خيراً أو فعل نستبشر به والتفاوض بالشيء يعني التيمن به ، ويرى (هيبوقراط 370-406 ق.م) ان الناس ينتمون إلى أحد أنماط مزاجية اربعة هي (التشاؤم ، التفاؤل ، الخامل ، المتهيج) (12 : 599) .

وعند عراض التراث النفسي المهتم بدراسة التفاوض نلاحظ ان (وليام جيمس 1890م) هو صاحب الفضل في إبراز مفهوم التفاوض ، إذ يرى فيه معياراً للفرد حيث يتوقع فيه النجاح تجاه الاحداث أو المواقف أو المهمات توقعاً كبيراً (5 : 74) .

وظلت الدراسات قليلة ومتفرقة عن التفاوض نسبة إلى المفاهيم النفسية الأخرى حتى ظهر اول كتاب في هذا المجال تحت عنوان التفاوض لـ(تايجر 1979 م) الذي يفترض فيه ان التفاوض عبارة عن قوة دافعة بيولوجية ، نشأت عن تطور الاجيال الانسانية وتعد عاملاً أساسياً لبقاء الانسان ويمكن التنبؤ بها من خلال الاتجاه المتفائل نحو المستقبل (3 : 15) .

ويمكن تعريف التفاؤل بشكل عام على انه " نزعة لدى الأفراد للتوقع الايجابي للأحداث المستقبلية " . اما في المجال الرياضي فنجد بأنه " ميل الرياضي إلى وجهة نظر فيمنحه الأمل والتفكير في ان الاداء في الملعب سيكون أفضل " (6 : 367) .

أما العوامل المؤثرة في التفاؤل الرياضي فهي العوامل البيولوجية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية ومكان المنافسة ومستوى المنافسين واستعدادات الرياضي وآخر انجازاته (8 : 17) .

2-1-2 السلوك القيادي للمدربين :

لقد اهتم الأدباء في مختلف اختصاصاتهم بموضوع القيادة فنجد ان المختصين بعلم النفس الاجتماعي يعدونه من الموضوعات الأساسية باعتباره محورا اساسيا من محاور ديناميات الجماعة وكذلك علماء الاجتماع وعلماء النفس وذلك لمعرفة أهم السمات التي تميز القادة عن غيرهم (9 : 52) .

وللقيادة تأثير في سلوك من يقودهم لحملهم على القيام بعمل ما يبيغيه لتحقيق الأهداف المشتركة بطريقة تضمن ثقتهم واحترامهم وتعاملهم ، وبدون القيادة لا تتمكن الجماعة من تعيين اتجاه سلوكها أو جهودها (1 : 346) . والمدرب كقائد رياضي يعمل مع لاعبيه لاكسابهم السمات والمهارات والاتجاهات السلوكية وفقاً لمبادئ معينة هي : - (2 : 25)

أ. ان تحدد مساعدات القائد الرياضي في عمله مع الرياضيين في ضوء ما يقررونه بأنفسهم بالنسبة لرغبتهم واحتياجاتهم .

ب. تقبل الرياضيين كما هم وعلى الرياضيين تقبل المدرب .

ج. مشاركة الرياضيين أحاسيسهم دون الانفعال مثلهم .

د. المواءمة بين سلوك القائد الرياضي وسلوك الرياضيين .

و. البدء في العمل مع الرياضيين من المستوى الذي يكونون عليه بدنياً ومهارياً ونفسياً واجتماعياً ثقافياً .

وتصنف القيادة الرياضية إلى أنواع متعددة منها :

- القيادة الدكتاتورية .
- القيادة الديمقراطية .
- القيادة الفوضوية (13 : 20)

أما خصائص المدرب الرياضي الناجح فهي : (التوجه الانجازي ، القابلية للتكيف ، اليقظة ، السيطرة ، الطاقة والحيوية ، الثقة بالنفس ، القابلية الاجتماعية) (2 : 377) . هذا

فضلاً عن : (الثبات الانفعالي ، التناغم الوجداني ، والتعاطف ، القدرة على اتخاذ القرار ، تحمل المسؤولية ، الابداع ، المعرفة ، الطموح) (13 : 26).

2 - 2 الدراسات السابقة :

2-2-1 دراسة زينب حسن فليح (2006) :

"التفاؤل وعلاقته بالحاجات النفسية والانجاز " .

وهدفَت الدراسة التعرف الى العلاقة بين التفاؤل والحاجات النفسية والانجاز للاعبين الاركاض القصيرة والمتوسطة والطويلة ، وافترضت الباحثة وجود علاقة ارتباط بين التفاؤل والحاجات النفسية والانجاز للاعبين الاركاض الثلاثة ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وشملت عينة البحث (82) لاعباً ، وتوصلت الباحثة إلى وجود علاقة ارتباط بين التفاؤل من جهة وبين كل من الحاجات النفسية والانجاز من جهة أخرى للاعبين الاركاض المتوسطة والقصيرة والطويلة .

2-2-2 دراسة نقي حمزة جاسم (2006)

"السلوك القيادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة الموصل " .

وهدفَت الدراسة التعرف على العلاقة بين السلوك القيادي والرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة الموصل ، وافترض الباحث بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين السلوك القيادي والرضا عن العمل ، واستخدم المنهج الوصفي ، وشملت عينة البحث (87) مدرساً و (31) مدير مدرسة ، وتوصل الباحث إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين السلوك القيادي والرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة الموصل .

أما الإفادة من الدراسات السابقة فكانت من خلال اطلاع الباحثين على الدراسات السابقة وتبلور فكرة البحث من حيث المنهجية العلمية واعتماد مقياسي (التفاؤل والسلوك القيادي) كونها صادقين وثابتين واستخدما في نفس الموسم الرياضي وكونهما مكنيا الباحث من التحقق من أهداف وفرضية البحث الدراسية التي بحثت ظاهرتين مختلفتين لايجاد دراسة علمية تخدم الاتحاد العراقي والاندية الرياضية في موضوع اختبار المدرب المناسب لفرق النخبة العراقية بكرة القدم .

3- منهج البحث المستخدم وإجراءاته الميدانية :

3-1 منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة البحث .

2-3 عينة البحث :

بلغت عينة البحث (10) مدربين مثلوا (10) اندية لعبت بدوري النخبة العراقي لكرة القدم و (50) لاعباً أساسياً مثلوا مختلف مراكز اللعب (حراسة المرمى ، مدافع ، وسط ، مهاجم ، كابتن الفريق بغض النظر عن مركزه) وبمعدل (5) لاعبين من كل فريق وكما في الجدول .

الجدول (1)

يوضح عينة البحث التي طبقت عليها التجربة الأساسية لدى مربي أندية النخبة بكرة القدم

مواصفات العينة	العدد	مجتمع الأصل	النسبة المئوية من مجتمع البحث
عدد الأندية	10	12	83.33 %
عدد المدربين	10	12	83.33 %
عدد اللاعبين الأساسيين في المباراة من كل نادي	5	11	45.45 %
العدد الكلي لعينة البحث الرئيسية	50	132	37.87 %

3-3 أدوات البحث :

1. استمارة مقياس التفأؤل .
2. استمارة مقياس السلوك القيادي .
3. المقابلات الشخصية مع ذوي الخبرة والاختصاص .
4. الملاحظة .

1-3-3 مقياس التفأؤل :

استخدم الباحثان مقياس التفأؤل (ملحق أ) الذي أعده (شاير وكافر 1979م) وعربه (محمد حسن علاوي 1994م) واستخدمه (محمد حسن علاوي 1994م) في مصر و (زينب حسن فليح 2006م) في العراق ، إذ عرضته على (21) خبير وحقق درجة عالية من (الصدق والثبات) ويتكون هذا المقياس من (12) فقرة والاجابة على هذه الفقرات تكون على اربعة بدائل

وتقسم الدرجات من (4 - 1) وتكون أعلى درجة للمقياس هي (48) بينما تكون أوطأ درجة هي (12) وإن ارتفاع الدرجة يدل على تفاؤل المدرب .

2-3-3 مقياس السلوك القيادي :

اعتمد الباحثين أنماط السلوك القيادي (ملحق ب) الذي أعده (وليم فيفر وجون جونز) وعربه (محمد اسماعيل يوسف) واستخدمه (عصمة فروقة 1992م) من الاردن و(عدي غانم 2000م) و (تقي حمزة جاسم 2006م) على (16) خبيراً في مجال الاختصاص ويتكون المقياس في الاصل من (40) فقرة تقيس السلوك القيادي لمدربي كرة القدم من وجهة نظر اللاعبين في اندية دوري النخبة للموسم الكروي 2005-2006م .

3 - 4 التجربة الاستطلاعية :

تم إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة قوامها (2) مدرب و (10) لاعبين مثلوا ناديين من أندية النخبة (الجيش ، سامراء) وبمواصفات أفراد العينة الرئيسية وكان الغرض من إجراء التجربة التعرف على ملاءمة مقياس البحث للعينة ولم تظهر أي معوقات كما في الجدول (2)

الجدول (2)

يوضح عدد الأندية والمدربين واللاعبين المشتركين في الاستطلاع ومجتمع البحث

العينة	العدد	مجتمع البحث	النسبة المئوية
عدد الأندية	2	12	16.66%
عدد المدربين	2	12	16.66%
عدد اللاعبين المشتركين في الاستطلاع	5	11	45.45%
العدد الكلي للعينة الاستطلاعية	10	132	7.57%

3 - 5 الوسائل الإحصائية :

- الوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- معامل الارتباط البسيط . (14 : 101-180) .

4 - عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

يتضمن هذا الفصل النتائج التي تم التوصل اليها بعد تطبيق المقياسين على عينة البحث وكما يأتي :

الجدول (3)

يوضح قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستوى التفاؤل لدى مدربي أندية النخبة بكرة القدم

المعالم	س	$\pm$ ع	النسبة المئوية
مستوى التفاؤل للمدربين	34.27	4.61	71 %

نلاحظ من خلال الجدول (3) ان الوسط الحسابي لمستوى التفاؤل للمدربين بلغ (34.27) بانحراف معياري قدره (4.61) ولما كانت الدرجة الكلية لمستوى التفاؤل على اساس بدائل المقياس تساوي (48) درجة فإن النسبة المئوية للتفاؤل لمدربي اندية النخبة بكرة القدم بلغت (71%) وهي نسبة (جيدة) قياساً للظروف الأمنية التي مر بها الدوري لهذا الموسم أثرت على انتظام التدريب ، وصعوبة حضور الجمهور ، وصعوبة التنقل إلى ملاعب المحافظات ، والانتظار في الطريق لساعات طويلة ، وتغير مواعيد بعض المباريات ، كما حصل في مباراة ختام الدوري التي أجلت أكثر من مرة ، وتغير مكان لعبها أيضاً .

الجدول (4)

يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد السلوك القيادي (العمل ، العلاقات الانسانية)

بُعدي السلوك القيادي	س	$\pm$ ع
العمل	47.02	8.17
العلاقات الانسانية	42.53	9.44

أظهر التحليل الاحصائي لاستجابات افراد عينة البحث في بعدي العمل والعلاقات الانسانية كلاً على حدا الآتي .

بلغ الوسط الحسابي لبعد العمل (47.02) بانحراف معياري (8.17) فيما بلغ الوسط الحسابي لبعد العلاقات الانسانية (42.53) بانحراف معياري (9.44) ولأجل التعرف على انماط السلوك القيادي تم اعتماد الاوساط الحسابية كحدود لمعرفة الاهتمام العالي والاهتمام المنخفض في البعدين بحيث تمثل الدرجة التي فوق الوسط لكل فرد من افراد عينة اللاعبين اهتماماً عالياً

والدرجة دون الوسط الحسابي اهتماماً منخفضاً وفي ضوء هذا الاجراء تم التوصل إلى اربعة انماط للسلوك القيادي هي :-

1. نمط الاهتمام العالي بالعمل والعلاقات الانسانية .
 2. نمط الاهتمام المنخفض بالعمل والعلاقات الانسانية .
 3. نمط الاهتمام العالي بالعمل والمنخفض بالعلاقات الانسانية .
 4. نمط الاهتمام المنخفض بالعمل والعلاقات الانسانية .
- ولغرض معرفة مدى شيوع كل نمط من الانماط القيادية الأربعة تم حساب تكرارات كل نمط بدلالة بعدي العمل والعلاقات الانسانية والجدول (5) يظهر نتائج ذلك.

الجدول (5)

أنماط السلوك القيادي لمدرربي أندية النخبة بكرة القدم

ت	أنماط السلوك القيادي	التكرار	النسبة المئوية
1	نمط الاهتمام العالي بالعمل والعلاقات الانسانية	18	36 %
2	نمط الاهتمام العالي بالعمل والمنخفض بالعلاقات الانسانية	13	26 %
3	نمط الاهتمام المنخفض بالعمل والعلاقات الانسانية	10	20 %
4	نمط الاهتمام المنخفض بالعمل والعلاقات الانسانية	9	18 %
	المجموع	50	100 %

حصل النمط القيادي المتمثل باهتمام عالٍ بالعمل والعلاقات الانسانية على اعلى تكرار وبلغت نسبة شيوع هذا النمط (36%) من العينة ، بينما حصل النمط القيادي المتمثل باهتمام عالٍ بالعمل ومنخفض بالعلاقات الانسانية على المرتبة الثانية وبلغت نسبة شيوعه (26%) من العينة ، وجاء النمط القيادي المتمثل في الاهتمام المنخفض بالعمل والعلاقات الانسانية بالمرتبة الثالثة وبلغت نسبة شيوعه (20%) من العينة ، في حين حصل النمط القيادي المتمثل في الاهتمام المنخفض بالعمل والعلاقات الانسانية على المرتبة الاخيرة وبلغت نسبة شيوعه على (18%) من العينة .

وقد يعود سبب حصول النمط القيادي ذي الاهتمام العالي بالعمل والعلاقات الانسانية على الترتيب الأول إلى حرص المدربين على العمل الجاد في سبيل تحقيق الاهداف المنشودة التي تتوج المباريات بالفوز وتحقيق مركز متقدم ضمن الفرق المتبارية في اندية النخبة ، اما ما يخص الاهتمام العالي بالعلاقات الانسانية فإن طبيعة الحياة الاجتماعية التي يفرضها جو التدريب الذي يأخذ أثناء التدريب أو التنقل من مدينة إلى أخرى ومن ملعب إلى آخر ، والتفاعل

مع الإعلام والجمهور هو الذي حقق ذلك ، وهذا يتفق مع دراسة الحمداني (1996م) والكواز (2000م) من حيث حصول هذا النمط على الترتيب الأول .

أما ظهور النمط القيادي ذي الاهتمام العالي بالعمل والمنخفض بالعلاقات الانسانية بالمرتبة الثانية فقد يكون سبب اهتمام المدربين بكسب نتيجة المباراة لتحقيق الفوز وهذا يدفعه إلى الاهتمام بالعمل على حساب العلاقات خاصة عند تعرض فرقهم إلى تدني المستوى ، ويتفق ذلك مع دراسة الخطيب وابو فرسخ (1996م) بحصول هذا النمط على الترتيب الثاني.

أما بخصوص النمط القيادي ذي الاهتمام المنخفض بالعمل والعالي بالعلاقات الانسانية فيرى الباحثان ان المدربين من هذا النمط يرون في لاعبيهم أنهم وصلوا إلى درجة عالية من النضج التدريبي مما يجعلهم يركزون على العلاقات الانسانية بشكل اكبر ، ويتفق ذلك مع دراسة فروقة (1992م) .

أما استقرار النمط القيادي ذي الاهتمام المنخفض بالعمل والعلاقات الانسانية بالمرتبة الاخيرة فيرى الباحثان ان هذا النمط من المدربين فقد اهتمامه بالعمل والعلاقات الانسانية نتيجة لظروف إما شخصية أو تتعلق بمحيط الفريق والنادي بحيث اصبح يدور في دائرة مقفلة من المشاكل وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الخطيب وابو فرسخ (1996م) والكواز (2000م) من حيث حصول هذا النمط على الترتيب الأخير .

الجدول (6)

يوضح معامل الارتباط ومعامل التحديد للعلاقة بين التفاؤل والسلوك القيادي

معامل التحديد	معامل الارتباط
0.39	0.77

يتضح من الجدول (6) ان قيمة معامل الارتباط بين التفاؤل والسلوك القيادي لدى مدربي اندية النخبة يبلغ (0.77) وعند الرجوع إلى جداول دلالة معامل الارتباط عند درجة حرية (11) ومستوى معنوية (0.05) والتي تساوي (0.55) نجد ان قيمة (ر) المحتسبة اكبر من قيمة (ر) الجدولية وهذا يدل على وجود عامل ارتباط عالٍ بين التفاؤل والسلوك القيادي وتؤكد ذلك درجة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.39) والذي يحدد طبيعة هذه العلاقة ويعزو الباحثان النتيجة الحالية للعلاقة المعنوية إلى ان الفرد الذي يتمتع بدرجة عالية من التفاؤل من جهة يمتلك اهتماماً مناسباً بالعمل والعلاقات الانسانية من جهة اخرى . وعلى هذا الاساس فإن فرضية البحث قد تحققت وان الباحثان يتبنيان نموذج فروم في نظرية التوقع (13 : 61) الذي يشير إلى ان التفاؤل يعد مدخلاً عقلياً لسلوك القيادي المناسب لانجاز الاعمال التي تؤدي إلى النتائج المرغوب فيها ، ويرى الباحثان ان المدربين المتفائلون لديهم درجة عالية من الاهتمام بالعمل والعلاقات الانسانية .

5 - الاستنتاجات والتوصيات :

5 - 1 الاستنتاجات :

1. ان النسبة العالية من مدربي اندية النخبة بكرة القدم في الدوري العراقي هم من المتقاولين.
2. وجود اربعة انماط متباينة للسلوك القيادي لدى مدربي اندية النخبة بكرة القدم ، إذ نال النمط القيادي ذو الاهتمام العالي بالعمل والعلاقات الانسانية المرتبة الأولى ، فيما نال النمط القيادي ذو الاهتمام العالي والمنخفض بالعلاقات الانسانية المرتبة الثانية ، وجاء النمط القيادي ذو الاهتمام المنخفض بالعمل والعالي بالعلاقات الانسانية بالمرتبة الثالثة ، وأخيراً جاء النمط القيادي ذو الاهتمام المنخفض بالعمل والعلاقات الانسانية في المرتبة الاخيرة .
3. ان اهتمام مدربي اندية النخبة بكرة القدم بالعمل لا يختلف كثيراً عن اهتمامهم بالعلاقات الانسانية إذ جاءت نسبة الاهتمام متقاربة إلى حد ما .
4. هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين التقاؤل والسلوك القيادي لدى مدربي اندية النخبة بكرة القدم .

5 - 2 التوصيات :

1. التأكيد على اعتماد مستوى التقاؤل للمدرب بنظر الاعتبار عند انتقاؤهم لتدريب أندية دوري النخبة بكرة القدم لوجود علاقة إيجابية بين التقاؤل ونمط السلوك القيادي .
2. اعتماد مدربي أندية القطر بكرة القدم من النمط القيادي المتمثل بالاهتمام العالي بالعمل والعلاقات الإنسانية لتدريب المنتخبات الوطنية ولكافة المستويات (الناشئين ، الشباب ، المتقدمين) .
3. إشراك المدربين ذوي الاهتمام العالي بالعمل والمنخفض بالعلاقات الانسانية بدورات (تدريبية - نفسية) ولفت انتباههم إلى موضوع العلاقات الانسانية ودورها في الارتقاء بمستوى نتائج فرقهم .
4. إشراك المدربين ذوي الاهتمام بالعلاقات الانسانية بدورات تدريبية ولفت انتباههم إلى ان اهتمامهم بالعلاقات الانسانية وحده لا يحقق النتائج الايجابية الا إذا اقترن بالاهتمام بالعمل.
5. استبعاد المدربين ذوي الاهتمام المنخفض بالعمل والعلاقات الانسانية من تدريب المنتخبات الوطنية في مختلف درجاتها واشراكهم بالدورات التدريبية التي تحسن مستوياتهم .

المصادر

1. ابراهيم بدر شهاب ، معجم مصطلحات الإدارة العامة ، ط10 ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، 1998 .
2. اسامة كامل راتب ، علم النفس الرياضي ، المفاهيم والتطبيقات ، ط3 ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر ، جامعة حلوان ، 2000 .
3. بدر محمد الانصاري ، التفاؤل والتشاؤم ، المفهوم والقياس والمنطلقات ، ط1 ، مجلس النشر العلمي بجامعة الكويت ، الكويت ، 1988 .
4. تغريد محمد الحمداني ، تقويم انماط السلوك القيادي لرؤساء الاقسام العلمية بكليات جامعة الموصل في ضوء مستوى ارضاء اعضاء هيئة التدريس من عملهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الموصل 1996 .
5. جاسم فياض الشمري ، المرأة في ضوء نظريات علم النفس وأبحاثه ، ط1 ، بغداد ، 2003 .
6. حسين ياسين طه وعلي خان ، علم النفس العام ، الدار الوطنية ، بغداد ، 1990 .
7. راوح الخطيب ووفاء ابو فرسخ ، الأنماط القيادية السائدة في جامعتي اليرموك والعلوم والتكنولوجيا كما يراها أعضاء هيئة التدريس ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد 31 ، 1996 .
8. زينب حسن فليح ، التفاؤل وعلاقته بالحاجات النفسية والإنجاز ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة بغداد ، 2006 .
9. طلعت حسن عبد الرحيم ، علم النفس الاجتماعي ، ط2 ، القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، 1998 .
10. عدي غانم الكواز ، السلوك القيادي لمدربي كرة القدم وفقاً لمراكز التحكم لاندية الدرجة الأولى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل ، 2000 .
11. عصمت فروقة ، أنماط السلوك الإداري لدى عمداء ورؤساء أقسام كليات الجامعة الاردنية وعلاقتها برضا أعضاء هيئة التدريس عن العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الاردنية ، 1992 .
12. لندال . ل . دافيدوف ، مدخل علم النفس (ترجمة) السيد الطواب ومحمود عمر ، الطب الرياضي ، الدار الدولية للنشر ، 1983 .
13. نقي حمزة جاسم ، السلوك القيادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل ، 2006 .
14. وديع ياسين وحسن العبيدي ، التطبيقات الاحصائية واستخدام الحاسوب في بحوث التربية الرياضية ، ط1 ، دار الكتب للطباعة والنشر ، الموصل ، 1999 .

15. Anderson S.M., Spelman I.Aaad Bargh. J.A. future Eernts schemes ecgemes and certainty about the future : Automatically in depressives future-vnent predrction. Journal of personality and social physiology. 1992 .
16. Watkins, critical review of leadership concepts research the implication for educational administration, deek in university, age long-victoria Australia, 1997 .

الملحق (أ)

اختبار التفاؤل

(تصميم شاير وكافر)

(تعريب محمد حسن علاوي)

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	غير موافق	غير موافق بشدة
1	في كثير من المنافسات الرياضية أتوقع الفوز عادة.				
2	أنا لا أغضب بسرعة اثناء المنافسة الرياضية.				
3	إذا كانت هناك أمور سيئة يمكن ان تحدث في المنافسة الرياضية فانها سوف تحدث.				
4	انا دائما انظر إلى الجانب الايجابي للمنافسات الرياضية.				
5	انا دائما متفائل لأدائي في المنافسات الرياضية.				
6	احاول دائما ان ارتقي بمستوي الرياضي.				
7	أقضي وقت فراقي في التفكير في المنافسة الرياضية القادمة.				
8	لا أتوقع دائما فوزي في المنافسة الرياضية التي اشترك بها.				
9	في المنافسة الرياضية لا تسير الأمور دائما بالصورة التي أتمناها.				
10	اهتم بصورة واضحة بمعرفة كل شيء عن المنافسين الرياضيين.				
11	اعتقد ان كل هزيمة تمر بي في المنافسات الرياضية عبارة عن سحابة لا تستمر طويلاً.				
12	في الكثير من المنافسات الرياضية لا أتوقع الفوز.				

الملحق (ب)

مقياس السلوك القيادي لمدربي كرة القدم

(إعداد وليم فيفر وجون جونز) (تعريب محمد اسماعيل يوسف)

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	نادراً
1	يترك المدرب الحرية الكافية للاعبين في عملهم.			
2	يتصرف المدرب كالمتحدث باسم اللاعبين في لعبة كرة القدم.			
3	يحث المدرب اللاعبين على بذل جهد اكبر في التدريب لتحقيق الفوز.			
4	يشجع المدرب اللاعبين على استخدام أساليب 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 ظروف اللاعبين وهمومهم.			
8	يعقد المدرب اجتماعات دورية لبحث مشكلات التدريب مع اللاعبين.			
9	يحسن المدرب إدارة الوقت في ادائه لمهامه.			
10	يحاول المدرب تقديم المساعدة في حل مشكلات اللاعبين.			
11	يسعى المدرب إلى الارتقاء بمستوى تدريبه قياساً إلى المدربين الآخرين.			
12	يمثل المدرب اللاعبين في الاجتماعات التي يعقدها اتحاد كرة القدم.			
13	يسعى المدرب إلى إيجاد مناخ تعاوني بين اللاعبين.			
14	يسعى المدرب لاستثمار قدرات وامكانيات اللاعبين بدرجة كبيرة.			
15	يسعى المدرب إلى اعتماد مبدأ الحوافز والمكافأة مع اللاعبين.			
16	يصرف المدرب وقتاً أكثر مما ينبغي في شرح عملية التدريب.			
17	تسير الأمور في التدريب كما يخطط لها المدرب.			
18	يسعى المدرب إلى إجراء لقاءات رياضية مع فرق أخرى لتطوير امكانيات اللاعبين.			
19	ينظم المدرب العمل المطلوب انجازه.			

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	نادراً
20	يشجع المدرب اللاعبين على استثمار فرص تحقيق الانجاز.			
21	يطلب المدرب اتباع أساليب مقننة موحدة في التدريب.			
22	يعامل المدرب اللاعبين باحترام.			
23	يعطي المدرب وقتاً لمقابلة اللاعبين كلاً على حده.			
24	يثق المدرب باللاعبين.			
25	يتحدث المدرب باسم اللاعبين بحضور الزوار وفي المقابلات.			
26	يحرص المدرب على ان تخضع افكاره للمناقشة قبل تطبيقها.			
27	يتقبل المدرب آراء اللاعبين ومقترحاتهم.			
28	يهيئ المدرب اللاعبين فرص لتوظيف مهاراتهم.			
29	يشجع المدرب على الابتكار والتطور.			
30	يبادر المدرب بالسؤال عن أحوال اللاعبين.			
31	يسعى المدرب جاهداً إلى الاحتفاظ بمعدل عالٍ في الأداء.			
32	يتردد المدرب في السماح لأية حرية للاعب في التصرف اثناء التدريب.			
33	يشجع المدرب على المبادرة في التصرف في مواقف التدريب.			
34	يسعى المدرب جاهداً إلى حسم ما يظهر من خلافات بين اللاعبين في أثناء التدريب والمنافسات.			
35	يرفض المدرب توضيح تصرفاتهم في أثناء العمل التدريبي.			
36	يوفر المدرب فرص كافية لإجراء اتصالات غير رسمية بين اللاعبين.			
37	يقوم المدرب بإعلام اللاعبين بالمستجدات التي تهمهم.			
38	يحث المدرب على استعمال الأجهزة والتقنيات الحديثة في التدريب.			
39	يتصرف المدرب دون التشاور مع اللاعبين.			
40	يحث المدرب على استمرار التقدم في الأداء.			