

## الاسلوب القيادي لدى مدربي منتخبات الجامعات العراقية بكرة اليد

م. وليد ذنون      م.م رافع ادريس      م.م اسماعيل عبدالجبار  
يونس      عبدالغفور      صالح  
جامعة الموصل/كلية التربية الرياضية

تاريخ تسليم البحث : 2005/11/13 ؛ تاريخ قبول النشر : 2006/3/28

### ملخص البحث :

هدف البحث التعرف على الاسلوب القيادي لدى مدربي منتخبات الجامعات العراقية بكرة اليد والفرق بين هذه الاساليب ، وافترض الباحثون بانه لا توجد فروق معنوية في اساليب القيادة لدى مدربي منتخبات الجامعات العراقية 0 واجري البحث على مدربي منتخبات الجامعات العراقية بكرة اليد والبالغ عددهم (17) مدربا والمشاركين في بطولة الجامعات العراقية بكرة اليد للموسم 2004 / 2005 ، واستخدم الباحثون قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي والمكون من (38) عبارة كاداة للبحث ، وتم معالجة البيانات احصائيا باستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون وتحليل التباين باتجاه واحد واختبار اقل فرق معنوي L . S . D . واستنتج الباحثون مايتي :

1. بروز الاسلوب القيادي التدريبي كافضل اسلوب قيادي لدى مدربي منتخبات الجامعات العراقية 0
  2. اخفاق وتدني اسلوب الاثابة و الاوتوقراطي لكونهما اقل الاساليب القيادية استخداما من قبل مدربي منتخبات الجامعات العراقية 0
- وقد اوصى الباحثون بما يأتي :
1. ضرورة الاهتمام بتنمية الاسلوب القيادي (التدريبي) والاسلوب القيادي (الاجتماعي) من قبل المدربين كونهما افضل الاساليب القيادية في تطوير الانشطة الرياضية 0
  2. اعداد دورات لصقل المدربين والتركيز فيها على اهم الاساليب القيادية الحديثة التي تؤدي الى تحقيق الانجاز الرياضي 0

### The leading Condct in the Iraq Universities Trainers in Hand ball

Mr.

Mr.

Mr.

Waleed.Th.Yones      Rafhi.A.AbdulGhfor      Ismahiel.Abd. Salih

*Mousl University- College of Physical Education*

### Abstract:

The study aims at identifying the leading condct in the iraq Universities trainers and the difference between them . it has been

assumed that there are no significant differences in the means at leadership in these trainers .

The study has been conducted on the Iraqi Universities trainers in handball (17 in number) participating in the Iraqi Universities championship 2004-2005 . the conduct list preferred by the sport trainers , consisting of 38 items , has been used . the data have been statistically dealt with .

It has been concluded that these trainers have practiced the best leading conduct , and that the autocratic conduct has been ignored by them . It has been recommended to improve the leading (training) way by trainers , and hold training courses concentrating on the most important modern leading ways that lead to great achievements .

## 1- التعريف بالبحث :

### 1-1 المقدمة وأهمية البحث:

إن أول ما بدأ به علم النفس الرياضي بالدراسة والتطبيق كانت على الشخصية الرياضية سواء على اللاعب ام على المدرب بغية التعرف على السمات الشخصية الرياضية وعلاقتها بالأنشطة الرياضية فضلا عن التعرف على العلاقة بين تلك السمات بالقدرات الحركية والبدنية والمكونات العقلية مثل (الذكاء) وهذا التطور مرتبط بتكون الشخصية الإنسانية ومنها الشخصية الرياضية التي تعد شخصية معقدة ومتشابكة تتضافر على تكوينها عدة عوامل منها العوامل الفطرية او المكتسبة فضلا عن ان لكل نشاط رياضي ما يتميز به من خصائص نفسية تتمثل بنوعية النشاط الرياضي وهنا يشير (ابو عبيدة ، 1986) الى ان كل نظام او نوع من أنواع الأنشطة الرياضية يتطلب متطلبات خاصة في بناء الشخصية الرياضية وكذلك النشاط الرياضي في مجموعة له خصائصه المميزة له (ابو عبيدة ، 1986 ، 119)

وشخصية المدرب شخصية تربوية رياضية تتولى مهامها تربوية وتعليمية وإدارية تؤثر تأثيرا فعالا في التطور الشامل والمتزن لشخصية الرياضي ، لذا تلعب السمات الشخصية للمدرب دورا مهما في الوصول الى الهدف المنشود وبغية تحقيق تلك الأهداف والمهام باتت من المؤكد أن تكون للمدرب الرياضي شخصيته الخاصة به بوصفه قائدا ميدانيا ، إذ أن التطور الرياضي يتأثر تأثيرا كبيرا بشعور الرياضي تجاه المدرب (Singer , 1972 , 351)

والرياضة حركة اجتماعية تأتي في مقدمة التنظيمات الاجتماعية لتوفير القيادات المؤهلة علميا وسلوكيا وفكريا واجتماعيا ، اذ أن تقدم الرياضة مرتبط إلى حد كبير بمستوى القيادات الرياضية 0

والقيادة هي عملية تربوية اجتماعية لازمة لكل جماعة تريد أن تحقق تفاعلا اجتماعيا ناجحا بين أفرادها كما ويعد النمط القيادي للمدرب الرياضي العامل الرئيسي في نجاح قيادة الفرد لمجموعته أو فشلها لما له من فعل حاسم في التأثير في سلوك أعضاء مجموعته وفي أيجاد الجو المناسب والفعال سواء في التدريب أو المنافسات فضلا عن تشجيع الكوادر العاملة ثم تحقيق الإنجازات الرياضية ، وهنا يشير (تيد ، 1965 ) بأن " القائد الكفاء هو الذي يأخذ على عاتقه إدارة العمل وقيادة العاملين لأغراض تحقيق الأهداف الموضوعة " (تيد ، 1965 ، 28) .

ونظرا لأهمية الدور الذي يلعبه المدرب الرياضي والمتمثل بقيادة الفريق في الأعداد وتحقيق الإنجازات ، ولغرض الكشف عن طبيعة السلوك القيادي المفضل لدى مدربي منتخبات الجامعات العراقية لكرة اليد ، باتت أهمية البحث أكثر حاجة وفاعلية في التعرف على السلوك القيادي المفضل لديهم 0

## 2-1 مشكلة البحث :

من خلال اطلاع الباحثين على الأدبيات والمؤلفات في مواضيع علم النفس والادارة والتنظيم التي تناولت موضوع السلوك القيادي لم يحظ أولئك بدراسة تتناول الاساليب والسلوكيات القيادية المفضلة للمدرب الرياضي والفرق بينهما ، ونظرا لأهمية الدور الذي يلعبه المدرب في قيادة الفريق سواء اثناء التدريب أو المنافسة والذي يكون في كثير من الاحيان له التأثير المباشر في حسم المنافسة لصالحه بات من الضروري ان يكون هناك سلوكا قياديا متميزا ، من هذا المنطلق لجأ الباحثون الى دراسة هذه الحالة دراسة ميدانية للوصول الى حقيقة افضل اسلوب او نمط قيادي لمدربي منتخبات الجامعات العراقية وماهي حقيقة وجود الفروق في تلك الانماط القيادية 0

## 3-1 هدف البحث :

- يهدف البحث التعرف على اسلوب السلوك القيادي المفضل لدى مدربي منتخبات الجامعات العراقية لكرة اليد والفرق بين هذه الاساليب القيادية 0

#### 1-4 فرضية البحث

- لا توجد فروق معنوية في اساليب القيادة لدى مدربي منتخبات الجامعات العراقية بكرة اليد0

#### 1-5 مجالات البحث :

- المجال البشري : مدربي منتخبات الجامعات العراقية بكرة اليد للعام الدراسي 2004-2005

- المجال المكاني : ملاعب جامعات محافظتي اربيل وبغداد .

- المجال الزمني : اجري البحث للفترة من 2005/3/11 ولغاية 2005/5/4 0

#### 2- الاطار النظري والدراسات المشابهة :

##### 2-1 الاطار النظري:

##### 2-1-1 ماهية القيادة :

ان القيادة تعتمد على السمات الشخصية للقائد وقدراته ومواهبه وامكانياته وخاصة في المجال الرياضي ، اذ تهدف القيادة الرياضية ان يصبح (المدرّب او اللاعب) قادرا على العمل في مختلف المواقف التي تتطلب مستويات متفاوتة تبني على اساسها السمات الشخصية للقائد وقدراته وامكانياته في علاج الموقف بناءً على الفروق الفردية والميزة الشخصية ونوع النشاط الرياضي والبيئة وغيرها من العوامل (الشيخو ، 1997 ، 23) 0

هنا اختلفت وجهات النظر حول تحديد مفهومها فليس هناك تعريف واحد متفق عليه نظرا لصعوبات الفصل بين مايجب ان تكون عليها القيادة وبين العوامل التي تساهم في ظهور قيادات من انواع معينة بصرف النظر عن دلالتها وكذلك الفصل بين العوامل لكفاءة الجماعة والطريقة التي تعمل بها 0 فقد عرفها (عوض ، 1998) "بانها نوع من السلوك يمكن في اصدار الاوامر -اتخاذ القرارات- للتعبير عن موقف او انجاز عمل تتوفر فيها سمات الشخصية المعينة" (عوض ، 1988 ، 112) كما يعرفها (عباس ، 1994) "بانها الممارسات التي يقوم بها فرد ما للتاثير في آخرين ممن يعملون معه بقصد تحقيق اهداف محددة " (عباس ، 1994 ، 30) وعرفها (جلال وعلاوي ، 1976) " قدرة الفرد على التاثير في افكار ومشاعر وسلوك غيره من الافراد ومساعدتهم على توجيه جهودهم نحو الاهداف المشتركة " .

(جلال وعلاوي ، 1976 ، 460)

## 2-1-2 عناصر القيادة :

تعد القيادة الرياضية ظاهرة جماعية تحدث في مواقف معينة وبغية بروزها ينبغي توافر اربعة عناصر في أي موقف قيادي وهي :

1. القائد
2. الاتباع
3. الهدف والموقف المناسب
4. التفاعل الاجتماعي المتبادل

## 2-1-3 انواع (انماط) القيادة :

هناك الكثير من المصادر والمؤلفات التي تناولت تقييم انماط القيادة كلا حسب طبيعة دراسته الادارية وغيرها وعلى الرغم من اختلاف مسمياتها الا انها تصف الهدف الخاص لكل نمط 0 لذا ارتأى الباحثون وصف نمط القيادة كالآتي :

1. القيادة الاستبدادية : (السلطوية ، الاوتوقراطية) والتي يوصف قائدها بالتركيز على ان تكون السلطة بيده وينفرد بوضع الخطط واصدار الاوامر ويعاقب من يشاء 0
2. القيادة الفوضوية : يوصف قائدها بانه يترك الحبل على الغالب لاتباعه أي يترك العمل والمسؤولية لهم 0
3. القيادة الديمقراطية : هي القيادة الجماعية التي يشارك فيها القائد اتباعه في صنع القرار واتخاذ 0 (عوض ، 1988 ، 75-76)

## 2-1-4 نظريات القيادة:

ان من اهم نظريات القيادة في ضوء ما اسفرت عنه الدراسات والتجارب المختلفة في هذا المجال ماياتي :

1. نظرية الرجل العظيم (the great man theory) : تقوم هذه النظرية على الافتراض القائل بان التغيرات الجوهرية العميقة التي حدثت في حياة المجتمعات الانسانية انما تحققت عن طريق افراد ولدوا بمواهب وقدرات فذة غير عادية تشبه في مفعولها قوة السحر .
2. نظرية السمات (the trait theory) : تقوم هذه النظرية على ان القادة يتصفون عادة بمجموعة من الصفات الشخصية التي تلازم النجاح 0
3. النظرية الموقفية ( situational theory ) : تقوم هذه النظرية على افتراض اساسي مؤداه ان أي قائد لايمكن ان يظهر كقائد الا اذا تهيأت في البيئة المحيطة ظروف مواتية لاستخدام مهاراته وتحقيق تطلعاته 0

4. النظرية الوظيفية ( functional theory ) : تربط هذه النظرية القيادة بالاعمال والجهود التي تساعد الجماعة على تحقيق اهدافها وهي تشمل مايمكن ان يقوم به اعضاء الجماعة من اعمال تسهم في تحديد وتحريك الجماعة نحو هذه الاهداف وتحسين نوعية التفاعل بين اعضائها وحفظ التماسك بينهم 0

5. النظرية التفاعلية ( theinteracffional theory ) : تقوم هذه النظرية على فكرة الامتزاج والتفاعل بين المتغيرات التي نادت بها النظريات الاخرى التي سبقتها ، فهي تأخذ في الاعتبار السمات الشخصية والظروف الموقفية والعوامل الوظيفية معا وتعطي النظرية اهمية كبيرة لادراك القائد لنفسه وادراك الاخرين له وادراك القائد للاخرين (الشمسي ، 1990 ، 160-163)

## 2-1-5 أساليب سلوك المدرب القيادي

### 1. السلوك التدريبي : Training behavior

وهو السلوك الذي يهدف الى تحسين المستوى لدى اللاعبين وذلك عن طريق التوجيه وزيادة تكرار التدريب 0

### 2. السلوك الديمقراطي: Democratic behavior

هو سلوك المدرب الرياضي الذي يسمح باشتراك اللاعبين في تحديد اهداف الفريق وطرق التدريب 0

### 3. السلوك الاوتوقراطي: Autocratic behavior

وهو سلوك المدرب الذي يضع نفسه في مكانة بعيدة عن اللاعبين ويصدر الاوامر بمفرده دون اعتبار لاي لاعب في الفريق 0

### 4. السلوك الاجتماعي المساعد: Social support behavior

وهو السلوك الذي يهتم فيه المدرب باعضاء الفريق ويسعى لرعايتهم واخفاء شعور جماعي ايجابي لهم 0

## 5. سلوك الاثابة : Rewarding behavior

وهو سلوك المدرب الرياضي الذي يمنح اللاعبين المزيد من التدعيم والاثابة والتعزيز للاعبين عن طريق الاعتراف الدائم بادائهم واثابتهم عند الاداء الجيد .  
(علاوي ، 1998 ، 359)

### 2-2 الدراسات المشابهة :

#### 2-2-1 دراسة (الشيخو ، 1997):

"السمات الشخصية لمدربي المنتخبات الوطنية العراقية وعلاقتها بنمط القيادة في اتخاذ القرار "

هدفت الدراسة التعرف على السمات الشخصية والانماط القيادية الرياضية لمدربي المنتخبات الوطنية العراقية والعلاقة بينهما ، اجريت الدراسة على مدربي المنتخبات الوطنية للالعاب الفردية والجماعية ، واستخدم الباحث مقياس (فرايبوج) للشخصية فضلا عن بناء مقياس نمط القيادة في اتخاذ القرارات وتوصلت الدراسة الى وجود سمات خاصة لكل لعبة فردية او جماعية فضلا عن تميز مدربي الالعاب الجماعية بالنمط القيادي الديمقراطي كما توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط بين بعض السمات الشخصية للمدرب ونمط القيادة في اتخاذ القرار (الشيخو ، 1997)

#### 2-2-2 دراسة (اللامي ، 1997) :

"تقويم السلوك التدريبي لمدربي اندية الدوري الممتاز والدرجة الاولى بكرة القدم في العراق"

هدفت الدراسة التعرف على واقع السلوك التدريبي لمدربي اندية الدوري الممتاز والدرجة الاولى بكرة القدم والفروق بينهما ، اجري البحث على مدربي الاندية العراقية المشاركة في دوري كرة القدم الممتاز والدرجة الاولى للموسم الرياضي 1995-1996 وبلغ عددهم (24) مدربا ، استخدم الباحث نظام المراقبة في العملية التدريبية ( bas 2 ) الذي يقيس السلوك الانتقائي والسلوك الانعكاسي واسفرت النتائج الى ان مؤشرات السلوك التدريبي حالة لازمة لجميع مدربي الاندية العراقية بمستوياتها الممتازة والدرجة الاولى مع وجود فروق بينهما لمصلحة مدربي اندية الدوري الممتاز كما لا توجد فروق بينهما في مؤشر السلوك التدريبي باختلاف خبراتهم التدريبية (اللامي ، 1997)

## 2-2-3 دراسة (الخفاف وآخرون ، 2004)

"دراسة فعالية السلوك القيادي لدى مدربي الالعاب الرياضية في جامعة الموصل"

هدفت الدراسة التعرف على نمط اسلوب السلوك القيادي المفضل لدى مدربي الالعاب الرياضية في جامعة الموصل وبلغ عددهم (21) مدربا للالعاب الرياضية من الذكور فقط ومن حملة شهادة البكالوريوس حصرا ومن المنتسبين في وحدة الرياضة الجامعية في جامعة الموصل والمسؤولين عن تدريب الفرق الرياضية في كليات جامعة الموصل ، استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة البحث ، واسفرت النتائج عن بروز الاسلوب القيادي التدريبي كافضل اسلوب قيادي لدى مدربي الالعاب في جامعة الموصل واخفاق وتدني الاسلوب الاوتوقراطي لكونه اقل الاساليب القيادية استخداما من قبل مدربي الالعاب الرياضية في جامعة الموصل (الخفاف وآخرون ، 2004)

## 2-3 مناقشة الدراسات المشابهة:

- من خلال ما تم استعراضه من الدراسات المشابهة تم التوصل الى ماياتي :
- اتفقت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة باستخدام الباحثين للمنهج الوصفي بالاسلوب المسحي 0
  - تباينت الدراسات واهدافها بين دراسة السمات الشخصية (الشيخو ، 1997) والسلوك القيادي المفضل (اللامي ، 1997) (الخفاف وآخرون ، 2004) وبين اساليب القيادة المفضلة لدى المدربين في هذه الدراسة 0
  - كما تباينت المقاييس المستخدمة في عملية القياس بين مقياس فرايبوج للشخصية (الشيخو ، 1997) ومقياس 2 bas كمقياس للسلوك الانتقائي والانعكاسي (اللامي ، 1997) 0
  - بينما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الخفاف وآخرون ، 2004) في استخدامها مقياس شيلادوراي وصالح في قياس السلوك القيادي المفضل من وجهة نظر المدرب 0
  - اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الخفاف في استخدامها الوسيلة الاحصائية L . S . D في استخراج اقل فرق معنوي بين الاساليب
  - ويرى الباحثون ان مناقشة هذه الدراسات قد اعطت فكرة واضحة عن طريقة سير ومنهج واجراءات هذه الدراسة 0

### 3- اجراءات البحث

#### 3-1 منهج البحث :

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة البحث 0

#### 3-2 مجتمع البحث وعينته :

تكون مجتمع البحث من مدربي منتخبات الجامعات العراقية بكرة اليد والبالغ عددهم (17) والمشاركين ببطولة الجامعات العراقية للموسم 2004-2005 ، وبعد استبعاد (6) استمارات غير مستوفية لشروط الاجابة على المقياس اصبحت عينة البحث ممثلة بـ (11) مدرباً .

#### 3-3 اداة البحث : -

قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي من وجهة نظر المدرب صممه (شيلادوراي وصالح Chehadurai and Saleh ، 1980) واقتبسه للعربية (محمد حسن علاوي) اذ يتكون المقياس من (38) فقرة تكون الاجابة عليه وفق (5) بدائل هي (دائماً ، غالباً ، احياناً ، نادراً ، ابداً ) وتعطى الاوزان (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) على التوالي والملحق (1) يوضح ذلك (علاوي ، 1998 ، 359-364) 0

#### 3-4 المواصفات العلمية للمقياس :

##### 3-4-1 صدق المقياس :

يعرف الصدق بانه " مدى صلاحية الاختبار او المقياس في قياس ما وضع من اجله وقدرته على التمييز بين الافراد " (ملحم ، 2000 ، 273) وبغية الحصول على صدق الاختبار تم عرض المقياس على مجموعة من المختصين<sup>(\*)</sup> في مجال العلوم التربوية والنفسية والرياضية، وبعد جمع الاستمارات تاكد الباحثون من الصدق الظاهري (صدق المحكمين) اذ تبين بان نسبة اتفاق المحكمين مثلت نسبة (100 % ) 0

(\*) أ.م.د. ناظم شاكر الوتار - علم النفس الرياضي- كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل 0

أ.م.د. ايثار عبدالكريم غزال - اختبارات ومقاييس - كلية التربية الرياضية- جامعة الموصل 0 م.د.زهير

يحيى محمد علي- علم النفس الرياضي- كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل 0

## 3-4-2 ثبات المقياس عن طريق الانصاف المشتقة :

يعني الثبات " درجة التماسك التي يمكن لوسيلة القياس المستخدمة من تطبيقها " (مسلم ، 2000 ، 248) ولغرض الوصول الى ثبات المقياس لجأ الباحثون الى طريقة الانصاف المشتقة للتأكد من ثبات المقياس حيث تم تقسيم الاجابات الفردية والزوجية للمقياس وبعد جمع البيانات تم معالجتها احصائيا باستخدام معامل الارتباط البسيط (لبيرسون) ظهرت قيمة (ر) المحتسبة (0, 86) وهذا يدل على وجود ارتباط عال وبالتالي وجود معامل ثبات للمقياس 0

## 3-5 الوسائل الاحصائية :

- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل الارتباط البسيط لبيرسون (التكريري والعبيدي ، 1999 ، 101-276)
- تحليل التباين باتجاه واحد (باهي ، 1999 ، 170)
- اختبار اقل فرق معنوي L . S . D . (الراوي وخلف الله ، 1980 ، 74)

## 4- عرض ومناقشة النتائج :

بغية تحقيق هدف البحث وتوضيح الاسباب وتفسير النتائج وبعد جمع البيانات قام الباحثون بمعالجتها احصائيا وكما ياتي

## الجدول (1)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاساليب القيادة الخمسة لافراد مجتمع البحث

| اساليب القيادة            | س        | + ع     |
|---------------------------|----------|---------|
| الاسلوب التدريبي          | 363 ر 44 | 009 ر 3 |
| الاسلوب الديمقراطي        | 454 ر 31 | 227 ر 4 |
| الاسلوب الاجتماعي المساعد | 23       | 049 ر 2 |
| الاسلوب الاوتوقراطي       | 454 ر 17 | 643 ر 3 |
| اسلوب الاثابة             | 17       | 171 ر 4 |

يتضح من الجدول (1) تقارب الاوساط الحسابية لبعض الاساليب القيادية لافراد عينة البحث ونظرا لان الاوساط الحسابية لاتعطينا مؤشرا واضحا في الفروقات لجأ الباحثون الى استخدام اختبار تحليل التباين باتجاه واحد والجدول (2) يوضح ذلك 0

## الجدول (2)

يبين نتائج اختبار تحليل التباين للاساليب القيادية الخمسة

| المحتسبة F    | مجموع المربعات S . S | متوسط المربعات M.S | درجات الحرية D . F | Fالمحتسبة |
|---------------|----------------------|--------------------|--------------------|-----------|
| بين المجاميع  | 5806, 436            | 1451 , 609         | 4                  | 117 , 444 |
| داخل المجاميع | 618                  | 12, 360            | 50                 |           |
| الكلي         | 436,6424             |                    | 54                 |           |

\* قيمة (ف) الجدولية عند نسبة خطأ 0, 05 امام درجة حرية (50, 4) = 2, 52

يتضح من الجدول (2) ان قيمة (ف) المحتسبة بلغت (117 , 444) في حين بلغت قيمة (ف) الجدولية (2, 52) وبما ان قيمة (ف) المحتسبة اكبر من قيمة (ف) الجدولية فهذا يدل على وجود فروق معنوية بين الاساليب القيادية ولغرض اختبار الفروق الممكنة بين المتوسطات ولتحديد أي الاساليب القيادية تختلف عن غيرها تم استخدام اختبار اقل فرق معنوي (L. S. D) لمعرفة هذه الفروق ولصالح أي اسلوب قيادي والجدول (3) يوضح ذلك 0

## الجدول (3)

يبين نتائج اختبار ( L.S.D ) لمقارنة متوسطات الاساليب القيادية لعينة البحث

| الاساليب القيادية | التدريبي 44.363 | الديمقراطي 31.454 | الاولتوقراطي 17.454 | الاجتماعي 23 | الاثابة 17 | قيمة اقل فرق معنى L.S.D                          | النتيجة |
|-------------------|-----------------|-------------------|---------------------|--------------|------------|--------------------------------------------------|---------|
| التدريبي          | X               | 12.909*           | 26.909*             | 21.363*      | 27.363*    | بين 1 و 2<br>بين 1 و 3<br>بين 1 و 4<br>بين 1 و 5 | دال     |
| الديمقراطي        |                 | X                 | 14*                 | 8.454*       | 14.454*    | بين 2 و 3<br>بين 2 و 4<br>بين 2 و 5              | دال     |
| الاولتوقراطي      |                 |                   | X                   | 5.545*       | 0.454*     | بين 3 و 4<br>بين 3 و 5                           | دال     |
| الاجتماعي         |                 |                   |                     | X            | 6*         | بين 4 و 5                                        | دال     |
| الاثابة           |                 |                   |                     |              | X          |                                                  |         |

يتضح من الجدول (3) ومن خلال المقارنات بين متوسطات الاساليب القيادية لعينة البحث ما يأتي :

- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الاسلوب التدريبي والاساليب الاربعة الاخرى ولمصلحة الاسلوب التدريبي 0
- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الاسلوب الديمقراطي وبين كل من الاساليب القيادية (الاولوقراطي والاجتماعي والاثابة) ولمصلحة الاسلوب الديمقراطي 0
- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الاسلوب الاجتماعي وبين كل من الاسلوب (الاولوقراطي والاثابة) ولمصلحة الاسلوب الاجتماعي المساعد 0
- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الاسلوب الاولوقراطي واسلوب الاثابة ولمصلحة الاسلوب الاولوقراطي 0

من خلال نتائج الجدول (3) يتضح وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الاساليب القيادية الخمسة ، حيث كان ترتيب الاسلوب التدريبي اولاً ثم يليه الاسلوب الديمقراطي ثم الاسلوب الاجتماعي ثم الاسلوب الاولوقراطي واخيراً اسلوب الاثابة ، ويعزو الباحثون سبب ظهور الاسلوب القيادي بالمركز الاول كون عينة البحث كانت متمثلة بمدرّبي منتخبات الجامعات العراقية بكرة اليد اذ ان اغلبهم من الذين سبق لهم ان مثلوا منتخبات جامعاتهم فضلاً عن ان بعضاً منهم هم من الابطال في الفعاليات التي يقومون بتدريبها سواء على مستوى القطر ام على مستوى الجامعات فضلاً عن الخبرة العملية المعززة بالشهادات الاكاديمية الامر الذي جعل الاسلوب التدريبي لديهم هو افضل الاساليب في قيادة اللاعبين نحو الوصول الى الهدف المنشود ، ويؤكد (علاوي ، 1998) ان الاسلوب القيادي التدريبي يهدف الى استخدام التدريب الشاق العنيف ومحاولة التنسيق بين اداء افراد الفريق الواحد وخاصة في الالعاب الجماعية (علاوي ، 1998 ، 359) 0

اما بالنسبة للاسلوب الديمقراطي والذي ظهر بالمركز الثاني بعد الاسلوب التدريبي فيعزو الباحثون سبب بروز هذا الاسلوب ايضاً الى ان المدرب الرياضي كلما سمح للاعبين بابداء بعض ارائهم التي ربما تؤدي الى تحقيق بعض اهداف الفريق واشراك اكبر عدد من اللاعبين في تنفيذ خطط اللعب المختلفة كلما ازدادت العلاقة المتبادلة بينه وبين لاعبيه واصبح هناك نوع من الممارسة الديمقراطية للاعب والمدرّب على حد سواء 0

اما بالنسبة للاسلوب الاجتماعي فقد يكون المدرب فيه ميالاً الى المشاركة في حل جميع مشاكل اللاعبين الاجتماعية التي قد يواجهونها كما قد يقوم بتذليل جميع المصاعب التي يتعرضون لها سواء كانت في التدريب أم خارج نطاق العملية التدريبية ، اذ يؤكد (راتب ،

1995) أن تماسك الفريق الرياضي يعتمد الى حد كبير على دور المدرب كقائد في تهيئة الجو النفسي والاجتماعي الذي يساعد على تحقيق اهداف الفريق (راتب ، 1995 391) 0

اما بالنسبة لاسلوب الاوتوقراطي بالمركز الرابع في تسلسل الاساليب القيادية هو ان هذا الاسلوب تسلطي يرفضه كثير من اللاعبين ، اذ انه لايسمح للاعبين بمناقشة المدرب في مسائل تخص اداء الفريق او اللاعبين فتكون القرارات فيه رجعية لاتقبل النقاش او التحاور فيما بين المدرب واللاعبين 0

اما بالنسبة لاسلوب الاثابة والذي ظهر بالمركز الاخير في تسلسل الاساليب القيادية فيعزوه الباحثون سبب تدني هذا الاسلوب الى غياب الدعم المادي والمعنوي الذي قد يلعب دورا اساسيا في تحفيز اللاعبين لظهار افضل ما لديهم من اداء 0

## 5-الاستنتاجات والتوصيات:

### 5-1 الاستنتاجات:

من خلال عرض النتائج ومناقشتها توصل الباحثون الى ما ياتي :

1. بروز الاسلوب القيادي التدريبي كافضل اسلوب قيادي لدى مدربي منتخبات الجامعات العراقية 0

2. اخفاق وتدني اسلوب الاثابة و الاوتوقراطي لكونهما اقل الاساليب القيادية استخداما من قبل مدربي منتخبات الجامعات العراقية 0

### 5-2 التوصيات :

بناءً على ماورد من استنتاجات يوصي الباحثون بما ياتي :

1. ضرورة الاهتمام بتنمية الاسلوب القيادي التدريبي والاسلوب القيادي الديمقراطي من قبل المدربين كونهما افضل الاساليب القيادية في تطوير الانشطة الرياضية 0
2. اعداد دورات لصقل المدربين والتركيز فيها على اهم الاساليب القيادية الحديثة التي تؤدي الى تحقيق الانجاز الرياضي 0

## المصادر العربية والأجنبية : المصادر العربية:

1. ابو عبية ، محمد حسنين : (1986) 0 المنهج في علم النفس الرياضي ، دار المعارف ، القاهرة 0
2. باهي ، مصطفى حسن : (1999) 0 الاحصاء التطبيقي في مجال البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية والرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة 0
3. التكريتي ، وديع ياسين والعبدي ، حسن محمد : (1999) ، التطبيقات الاحصائية في بحوث التربية الرياضية ، دار الكتب للطباعة والنشر جامعة الموصل 0
4. تيد ، اورودادي : (1995) ، فن القيادة والتوجيه في ادارة الاعمال العامة ، ترجمة محمد عبدالفتاح ابراهيم ، دار النهضة للنشر ، القاهرة 0
5. جلال ، سعد وعلاوي ، محمد حسن : (1976) ، علم النفس التربوي الرياضي ، ط2 ، دار المعارف بمصر ، القاهرة 0
6. الخفاف ، واخرون: (2004) ، دراسة فعالية السلوك القيادي لدى مدربي الالعاب الرياضية في جامعة الموصل ، بحث منشور، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، العدد 36، المجلد العاشر 0
7. راتب ، اسامة كامل : (1995) ، علم نفس الرياضة ، المفاهيم والتطبيقات ، ط1 ، دار الفكر العربي ، مصر 0
8. الراوي ، خاشع محمود وخلف الله ، عبدالعزيز محمد : (1980) ، تصميم وتحليل التجارب الزراعية ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل 0
9. الشمسي ، عبدالامير عبود : (1990) ، سمات الشخصية للتدريسين في الجامعة وعلاقتها بسلوكهم القيادي ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد 0
10. الشيخو ، خالد فيصل : (1997) ، السمات الشخصية لمدربي المنتخبات الوطنية العراقية وعلاقتها بنمط القيادة في اتخاذ القرار ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل 0
11. عباس ، محمد علي : (1994) ، القيادة التربوية الجماعية لعمداء ورؤساء الاقسام العلمية كما يراها تدريسي ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الاولى (ابن رشد) جامعة بغداد 0
12. علاوي ، محمد حسن : (1998) ، موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين ، ط1 ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة 0

13. عوض ، عباس محمود : (1998) ، علم النفس الاجتماعي ، دار المعرفة الجماعية ، الاسكندرية 0

14. اللامي ، عبدالله حسين : (1997) ، تقويم السلوك التدريبي لمدربي اندية الدوري الممتاز والدرجة الاولى لكرة القدم في العراق ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد 0

15. ملحم ، سامي محمد : (2000) ، القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن 0

#### المصادر الأجنبية :

16. Singen , Robert . N . Coaching , (1972) , Athelic , and psychology , Newyork Mchraw-Hill book company .

## الملحق (1) صدق المقياس

نهدىكم اطيب تحياتنا

في النية اجراء البحث الموسوم (السلوك القيادي المفضل لدى مدربي منتخبات الجامعات العراقية بكرة اليد) ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية في مجال العلوم الرياضية ، نرفق لكم طيا المقياس المستخدم لهذا الغرض ، راجين تفضلكم بالاطلاع عليه وبيان صلاحية المقياس من الناحية العلمية ، علما ان المقياس يتكون من خمسة بدائل (ابدا ، نادرا ، احيانا ، غالبا ، دائما) وتعطى اوزان من (1-5) لجميع عباراتها 0

اسم الخبير :  
اللقب العلمي :  
الاختصاص :  
التاريخ والتوقيع :

الباحثون

## الملحق (2)

## قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي

| ت   | انا كمدرّب رياضي                                                           | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1.  | اتأكد من ان كل لاعب يؤدي طبقاً لقدراته                                     |   |   |   |   |   |
| 2.  | استمع لراي اللاعبين حول خطط اللعب في بعض المنافسات المعينة                 |   |   |   |   |   |
| 3.  | اساعد اللاعبين في حل مشاكلهم الشخصية                                       |   |   |   |   |   |
| 4.  | امدح اللاعب امام اللاعبين الاخرين عندما يقوم بأداء جيد                     |   |   |   |   |   |
| 5.  | اشرح لكل لاعب طريقة اداء المهارات وخطط اللعب                               |   |   |   |   |   |
| 6.  | اقوم بتخطيط التدريب دون اشراك اللاعبين                                     |   |   |   |   |   |
| 7.  | اساعد اعضاء الفريق في تسوية او انتهاء الصراعات او المنازعات بينهم          |   |   |   |   |   |
| 8.  | اعطي اهمية خاصة لاصلاح اخطاء كل لاعب                                       |   |   |   |   |   |
| 9.  | احاول الحصول على موافقة الفريق بالنسبة لموضوعات هامة قبل اتخاذ قرار بشأنها |   |   |   |   |   |
| 10. | اشجع اللاعب الذي يؤدي اداء جيداً                                           |   |   |   |   |   |
| 11. | اتأكد من ان وظيفة ومهام المدرب تجاه الفريق مفهومة لدى جميع اللاعبين        |   |   |   |   |   |
| 12. | لا أحاول ان اشرح اسباب سلوكي او قراراتي للاعبين                            |   |   |   |   |   |
| 13. | اهتم بالرعاية الشخصية للاعبين                                              |   |   |   |   |   |
| 14. | اقوم بتعليم المهارات الاساسية لكل لاعب بصورة فردية                         |   |   |   |   |   |
| 15. | اسمح للاعبين بالمشاركة في اتخاذ القرارات                                   |   |   |   |   |   |
| 16. | اتأكد من مكافأة اللاعب كنتيجة للاداء الجيد                                 |   |   |   |   |   |
| 17. | اقوم بأداء نموذج للحركة قبل تكرار اللاعبين للاداء                          |   |   |   |   |   |
| 18. | اشجع اللاعبين على تقديم اقتراحات حول طرق تنظيم وإدارة عملية التدريب        |   |   |   |   |   |
| 19. | اقدم تسهيلات او خدمات شخصية للاعبين                                        |   |   |   |   |   |
| 20. | اشرح لكل لاعب ما يجب عمله وما لايجب عمله                                   |   |   |   |   |   |
| 21. | اترك للاعبين حرية تحديد اهدافهم بانفسهم                                    |   |   |   |   |   |
| 22. | اعبر عن مشاعري الطيبة نحو الاخرين                                          |   |   |   |   |   |
| 23. | اسمح للاعبين بالاداء بطريقتهم الخاصة حتى ولو ارتكبوا بعض الاخطاء           |   |   |   |   |   |

| ت   | انا كمدرّب رياضي                                                                | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 24. | اشجع اللاعبين على ان يتقوا بي                                                   |   |   |   |   |   |
| 25. | اوضح لكل لاعب نقاط قوته ونقاط ضعفه                                              |   |   |   |   |   |
| 26. | ارفض الحل الوسط في أي امر من الامور المرتبطة بالفريق                            |   |   |   |   |   |
| 27. | اعبر عن استحساني عندما يؤدي اللاعب جيدا                                         |   |   |   |   |   |
| 28. | اعطي ارشادات خاصة لكل لاعب                                                      |   |   |   |   |   |
| 29. | اشجع العلاقات الودية او غير الرسمية بيني وبين اللاعبين                          |   |   |   |   |   |
| 30. | اهتم بترايط الفريق كله كوحدة واحدة                                              |   |   |   |   |   |
| 31. | اترك الحرية للاعبين للاداء طبقا لسرعتهم الخاصة                                  |   |   |   |   |   |
| 32. | امارس عملي بصورة مستقلة عن اللاعبين                                             |   |   |   |   |   |
| 33. | اشرح كيفية اسهام اللاعب في الاداء الجماعي للفريق                                |   |   |   |   |   |
| 34. | ادعو اللاعبين لزيارتي في منزلي                                                  |   |   |   |   |   |
| 35. | اوضح ما هو متوقع من كل لاعب بطريقة محددة                                        |   |   |   |   |   |
| 36. | اسمح للاعبين بتحديد خطط اللعب التي يمكن تطبيقها في الميمنة                      |   |   |   |   |   |
| 37. | احاول اعطاء تعليماتي وارشاداتي بطريقة لاتعطي للاعبين فرصة المناقشة او الاستفسار |   |   |   |   |   |
| 38. | استفسر عن رأي اللاعبين في بعض الامور الهامة في التدريب                          |   |   |   |   |   |