

دراسة مقارنة لأساليب القيادة الادارية لدى مدربي

اندية الدوري الممتاز لكرة اليد في العراق

A comparative study of the methods of administrative leadership in the coaches of the Premier League football clubs in Iraq

قصي محمد حمدان

جامعة ديالى

كلية التربية الاساسية

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

أ.م.د. شهاب احمد عكاب

التربية الاساسية

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

Qusay Mohammed Hamdan

University of Diyala

Faculty of Basic Education

Department of Physical

Education and Sports Sciences

Prof. Dr. Shehab Ahmed Akab

Basic Education

Department of Physical

Education and Sports Sciences

Shihab_1985@yahoo.com

الكلمات المفتاحية : كرة اليد ، اساليب القيادة الادارية ، اندية العراق

Keywords: handball, management styles, clubs of Iraq

ملخص البحث :

أن الاساليب القيادية المتبعة من قبل القائد الإداري لها دورها الفعال في عملية اندفاع وإثارة الآخرين وتوجيههم إلى بذل المزيد من الجهد والعطاء لتحقيق العمل وإنجازه إذ يمكن اختيار أصلح الاساليب وأكثرها فعالية، وأساليب القيادة الرياضية كثيرة ومتعددة ومختلفة تتعدد بتعدد نوع النشاط الرياضي وظروف الممارسة ونوع الاحتكاك في الفعالية وتعدد المواقف الداخلية والخارجية فيها مما يؤثر في استخدام نوع الأسلوب القيادي للتأثير على اللاعبين والوصول بهم لنتائج أفضل، ولكون المدرب الرياضي في النادي أو المؤسسة أو الملعب يأخذ دور القائد شكلاً ومضموناً دور القائد في الدوائر والمؤسسات الأخرى بل يتعداه إلى الدخول في عمق أكبر بجوانب الحياة العامة والخاصة للجماعة أو الفريق الذي يتعامل معه ولكل فرد من أعضاء فريقه ناهيك عن الوظائف التنظيمية المختلفة والمتعددة لجوانب التخطيط والموازنة ، والبرمجة ، والعلاقات العامة ، والتغذية ، والحالات الصحية، والمكافأة والروابط الاجتماعية التي

يحققها مع اللاعبين وذوهم كل ذلك في سبيل تحقيق سمعة المؤسسة وتحقيق الفوز النبيل للفريق، وإن أهمية الدراسة تكمن في التعرف على دور المدرب كقائد في مجال النشاط الرياضي بسبب تعرضه للكثير من الضغوط وللجوانب المتغيرة والمختلفة داخل وخارج الملعب مما يفرض عليه استخدام أساليب متعددة ومختلفة تبعاً لأهمية دوره القيادي مما يؤثر في سلوك لاعبيه إيجابياً أو سلبياً وبالتالي تأثيرها المباشر في عملية أدائهم داخل الملعب وتحقيق الأداء الأمثل للفوز، فقد تركزت على ملاحظة الباحث للأساليب القيادية والدور القيادي الذي يقوم به المدرب الرياضي في الأندية الرياضية العراقية والذي يختلف باختلاف مستوى الفعالية وشعبيتها، فقد هدفت التعرف على أنواع الأساليب القيادية الإدارية السائدة والفروق في الأساليب القيادية لدى مدربي أندية الدوري الممتاز بكرة اليد، فقد اختار الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي ، أما عينة البحث فقد تألفت من مدربي أندية الدوري الممتاز بكرة اليد في العراق والبالغ عددهم (34) مدرباً.

Keywords: Handball, Administrative Leadership Styles, Clubs of Iraq

Abstract

The leadership styles which are adopted by the administrative leader have an active role in the process of rushing and arousing others and directing them to exert more effort to achieve the work and complete it. It is possible to choose the most effective and appropriate methods. The methods of sports leadership are numerous and various. They are as multiple as types of sports activities and the conditions of practice and type of friction in any activity as they are of multiple internal and external positions, which affect the use of the type of leadership style to influence the players and access to better results. Since the sports coach at the club or institution or stadium takes the role of being a leader in form and content, embodying the role of the leader in other departments and institutions. However, the coach's role goes beyond and deeper into aspects of public and private life of the community or the team and each member of its team whom he deals with. Not to mention the various organizational functions of planning, budgeting, programming, public relations, nutrition, health situations, rewards and social ties, which the coach achieves with the players and their families in order to attain the reputation of the institution and achieve the noble win of the team. The importance of the study lies at identifying the role of the coach as a leader in the field of sports activity since he is exposed to pressure and the changing and different aspects inside and outside the stadium. This necessitates the use of different methods depending on the importance of the coach's leading role, which affects the behavior of his players

whether positively or negatively and therefore these different methods have direct impact in the process of players' performance on the field and achieve optimal performance to win. The researcher focused on the observation of the leadership methods and leading role of the sports coach in the Iraqi sports clubs, which varies according to the level of effectiveness and popularity. This study aims at identifying the prevailing types of administrative methods of leadership and differences in the leadership styles among the coaches of the handball Premier League clubs. However, the researcher chose descriptive method of survey. The research sample consisted of 34 coaches from the coaches of the handball Premier League clubs in Iraq.

1 - المقدمة :

ومن خلال اطلاع الباحث على الاساليب القيادية الإدارية السائدة لاحظ أن بعض المدربين من يستخدم الأسلوب القيادي الإداري الصرف كالديمقراطي أو الدكتاتوري ومنهم من يستخدم الأسلوب القيادي السلوكي أو النفسي كالدعم الاجتماعي أو التعزيزي وهذا ما لاحظته في الألعاب التي يكون مستوى انتشارها قليلاً مثل كرة اليد قياساً بكرة القدم والتي مستوى انتشارها لا يخضع حتى لمستوى المقارنة من ناحية الانتشار والشعبية ، لذا لاحظ الباحث أن الاساليب القيادية والدور القيادي الذي يقوم به المدرب الرياضي في الأندية الرياضية العراقية يختلف باختلاف مستوى الفعالية وشعبيتها عليه إرتأى الباحث دراسة الموضوع للتعرف على الاساليب القيادية الإدارية السائدة لدى مدربي أندية الدوري الممتاز بكرة اليد في العراق والتي قد تسهم في فهم الاساليب القيادية وأنماطها للمدربين ومدى فهمهم لخصوصية دورهم كقادة رياضيين .

وعليه كان دور المدرب هو دور القائد من خلال توجيه فريقه ولا سيما نحو الجوانب الفنية والخططية، وأنه المعلم المؤثر في سلوك لاعبيه واتجاهاتهم للوصول بهم الى افضل المستويات الرياضية ، وعليه كان لابد من تأثير شخصيته وسلوكه في عملية التخطيط والبرمجة والإعداد البدني والمهاري والخططي في نفوس لاعبيه واستمراريتهم في التدريب والممارسة الفاعلة لتحقيق الفوز، إذ يرى (علاوي: 1984 : 4) " أن المدرب كشخصية تربوية يتولى قيادة عملية التربية والتعليم ويؤثر تأثيراً كبيراً في التطور الشامل والمتن لشخصية الرياضي".

2 - منهجية البحث و اجراءاته الحياتية

2-1 منهجية البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي .

2-2 مجتمع و عينة البحث :
اشتملت مجتمع البحث على مدربي أندية الدوري الممتازة لكرة اليد في العراق ،
فقد تم اختيارهم بالطريقة العمدية والبالغ عددهم (36) مدرباً فقط، وتم تطبيق
التجربة الاستطلاعية على (2) مدرباً من نادي المقدادية / محافظة ديالى المشارك في
الدوري التأهيلي للدوري الممتاز لكرة اليد وقد تم استبعادهم من عينة العمل الرئيسة ،
وبذلك استقر العمل النهائي على (34) مدرباً وكما موضح في الجدول (1).

جدول (1)

يبين تقسيم مدربي اندية الدوري الممتاز لكرة اليد على الاندية

ت	النادي	عدد المدرين
1.	الكرخ	3
2.	الشرطة	3
3.	الجيش	3
4.	النجف	2
5.	الكوفة	2
6.	السنية	2
7.	نفت ميسان	2
8.	ديالى	2
9.	النصر	1
10	الكويت	2
11	السليمانية	2
12	كربلاء	2
13	المسيب	2
14	بلدية البصرة	2
15	الخالدون	2
16	صلاح الدين	2

2-3 أدوات ووسائل جمع المعلومات:

(المراجع والمصادر العربية والأجنبية، استمارة المقياس الموزع على المدربين (اسماعيل:2004: 103) (عينة البحث) ملحق (1)، شبكة المعلومات الدولية (الأنترنت))

2-4 التجربة الاستطلاعية :

ومن أجل إعطاء صورة واضحة ودقيقة عن مفردات المقياس المرشح للتطبيق في ضوء الدراسة الحالية وبعد تحديد عينة البحث تم إجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ 22 / 2 / 2018 على عينة مكونة من (2) مدربين من نادي المقدادية/ محافظة ديالى بكرة اليد ، وكان الهدف من التجربة الاستطلاعية هو :

- معرفة الصعوبات والمشاكل التي تواجه الباحث .
- معرفة صلاحية المقياس المستخدم .
- التأكد من مدى ملائمة وسهولة فقرات المقياس المستخدم .
- الوقوف على كفاءة فريق العمل المساعد* .
- معرفة الوقت الذي يستغرقه المختبر في الإجابة على فقرات المقياس .
- استخراج المعاملات العلمية للمقياس المرشح للتطبيق .

2-5 التجربة الرئيسية :

قام الباحث بإجراء التجربة الرئيسية على عينة البحث يوم الاربعاء الموافق 2018/2/28 في أثناء سير مباريات الدوري.

2-6 الرسائل الاحصائية : استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية (SPSS).

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

3-1 عرض نتائج اختبار (F) لتحليل التباين بين مدربي أندية الدوري الممتاز بكرة اليد في العراق

الجدول (2)

تحليل التباين للأساليب القيادية الإدارية بين مدربي أندية الدوري الممتاز بكرة اليد

ت	الأساليب القيادية	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
1	تأكد من ان كل لاعب يعمل حسب قدراته	بين الاندية	0.688	2	0.344	0.702	غير معنوي
		داخل النادي	24.519	50	0.490		

* فريق العمل المساعد :

1. السيد وضاح سعدون.
2. السيد سامر سعدون عبد الرضا.

غير معنوي	0.715	0.253	2	0.506	بين الاندية	أفسر أساليب وخطط اللعب لكل لاعب	2
		0.354	50	17.683	داخل النادي		
غير معنوي	1.894	1.894	2	1.422	بين الاندية	أعطي أنتباهاً خاصاً لتصحيح أخطاء كل لاعب	3
		0.375	50	18.767	داخل النادي		
غير معنوي	1.090	0.408	2	0.816	بين الاندية	أتأكد من ان اللاعبين يفهمون دوري ضمن الفريق	4
		0.375	50	18.731	داخل النادي		
غير معنوي	0.516	0.262	2	0.524	بين الاندية	أعطي التعليمات لكل لاعب على انفراد حول مهارات اللعبة	5
		0.507	50	25.363	داخل النادي		
غير معنوي	1.380	0.626	2	1.251	بين الاندية	أتوقع ما يجب عمله مقدماً	6
		0.453	50	22.673	داخل النادي		
غير معنوي	2.515	1.402	2	2.804	بين الاندية	أفسر لكل لاعب سيجمل مسؤولية الواجب حتى النهاية	7
		0.558	50	27.875	داخل النادي		
غير معنوي	0.074	0.028	2	0.056	بين الاندية	أتوقع ان كل لاعب سيجمل مسؤولية الواجب حتى النهاية	8
		0.382	50	19.113	داخل النادي		
غير معنوي	0.134	0.055	2	0.110	بين الاندية	أشير الى نقاط الضعف والقوى لدى كل لاعب	9
		0.413	50	20.644	داخل النادي		
غير معنوي	2.161	0.883	2	1.766	بين الاندية	أعطي تعليمات محددة لكل لاعب حول ما يجب عمله في أي ظرف	10
		0.408	50	20.423	داخل النادي		
غير معنوي	0.790	0.298	2	0.597	بين الاندية	اهتم بتنسيق جهود اللاعبين	11
		0.378	50	18.875	داخل النادي		
غير معنوي	2.235	0.850	2	1.700	بين الاندية	اشرح كيفية مساهمة اللاعب بأنها تكمل عمل المجموعة	12
		0.380	50	19.017	داخل النادي		
غير معنوي	0.017	0.004	2	0.008	بين الاندية	احدد ما هو متوقع من كل لاعب بالتفصيل	13
		0.241	50	12.067	داخل النادي		
غير معنوي	0.255	0.079	2	0.160	بين الاندية	اخذ رأي اللاعبين حول استراتيجيات اللعب في مباريات تنافسية محددة	14
		0.313	50	15.651	داخل النادي		
غير معنوي	0.762	0.330	2	0.660	بين الاندية	اخذ موافقة المجموعة حول الاراء الهامة قبل بداية المهمة (تدريب، مباراة)	15
		0.433	50	21.642	داخل النادي		
غير معنوي	0.255	0.079	2	0.160	بين الاندية	اسمح للاعبين بالمشاركة في اتخاذ القرار	16
		0.313	50	15.651	داخل النادي		
غير معنوي	2.147	0.824	2	1.647	بين الاندية	أشجع اللاعبين في اقتراحاتهم حول طرق ادارة التدريب	17
		0.384	50	19.183	داخل النادي		
غير معنوي	2.782	1.408	2	2.815	بين الاندية	اسمح للفريق في ان يحدد اهدافه	18
		0.506	50	25.298	داخل النادي		
غير معنوي	7.177	3.510	2	7.020	بين الاندية	اسمح للاعبين بمحاولة تطبيق طريقتهم حتى لو كانوا على خطأ	19
		0.489	50	24.452	داخل النادي		

معنوي	6.392	3.462	2	6.923	بين الاندية	اخذ رأي اللاعبين حول المواضيع الهامة	20
		0.542	50	27.077	داخل النادي	في التدريب	
غير معنوي	0.874	0.457	2	0.913	بين الاندية	اسمح للاعبين بالعمل حسب سرعتهم	21
		0.522	50	26.106	داخل النادي	الخاصة	
معنوي	3.751	2.434	2	4.869	بين الاندية	اسمح للاعبين بتحديد خطط اللعب التي	22
		0.649	50	32.452	داخل النادي	يمكن استخدامها في المباراة	
غير معنوي	1.059	0.512	2	1.025	بين الاندية	اعمل باستقلالية (تقريبا) عن اللاعبين	23
		0.484	50	24.183	داخل النادي		
غير معنوي	0.318	0.162	2	0.323	بين الاندية	لا أفسر سبب عملي وقراراتي	24
		0.507	50	25.375	داخل النادي		
غير معنوي	0.246	0.114	2	0.227	بين الاندية	ارفض المساومة في رأيي الشخصي	25
		0.462	50	23.094	داخل النادي		
معنوي	4.905	2.556	2	5.112	بين الاندية	احتفظ بحق تفسير الأمور لنفسي	26
		0.521	50	26.058	داخل النادي		
غير معنوي	1.552	0.699	2	1.398	بين الاندية	أتكلم بأسلوب ويلهجة لا تسمح بالسؤال	27
		0.451	50	22.526	داخل النادي		
غير معنوي	0.167	0.055	2	0.111	بين الاندية	أساعد اللاعبين في حل مشاكلهم	28
		0.334	50	16.719	داخل النادي	الشخصية	
غير معنوي	1.404	0.375	2	0.750	بين الاندية	أساعد أعضاء المجموعة في حل النزاعات	29
		0.267	50	13.363	داخل النادي	بينهم	
غير معنوي	0.841	0.312	2	0.624	بين الاندية	اهتم بالمصالح الشخصية للاعبين	30
		0.371	50	18.546	داخل النادي		
غير معنوي	0.362	0.171	2	0.341	بين الاندية	اقدم معروفا شخصيا للاعبين	31
		0.471	50	23.546	داخل النادي		
غير معنوي	0.225	0.086	2	0.174	بين الاندية	اعبر عن مشاعري التي اشعر بها تجاه	32
		0.386	50	19.298	داخل النادي	اللاعبين	
غير معنوي	2.520	1.112	2	2.225	بين الاندية	أشجع اللاعبين على ان يتقوا بي	33
		0.442	50	22.077	داخل النادي		
غير معنوي	1.563	0.552	2	1.103	بين الاندية	أشجع العلاقات الغير رسمية بيني وبين	34
		0.353	50	17.651	داخل النادي	اللاعبين	
معنوي	3.275	1.147	2	2.294	بين الاندية	ادعوا اللاعبين الى منزلي	35
		0.350	50	17.517	داخل النادي		
غير معنوي	1.767	0.619	2	1.238	بين الاندية	امدح أداء اللاعب الجيد أمام الآخرين	36
		0.350	50	17.517	داخل النادي		
غير معنوي	0.282	0.127	2	0.255	بين الاندية	اخبر اللاعب عندما يؤدي أداء جيدا	37

معنوي		0.452	50	22.613	داخل النادي		
غير معنوي	0.448	0.198	2	0.395	بين الاندية	أتأكد من مكافأة اللاعب على الأداء الجيد	38
معنوي		0.441	50	22.058	داخل النادي		
غير معنوي	0.534	0.168	2	0.337	بين الاندية	اعبر عن استحساني عندما يكون اللاعب مميزا (ممتاز)	39
معنوي		0.316	50	15.776	داخل النادي		
غير معنوي	0.110	0.050	2	0.102	بين الاندية	امنح ثقتي وتقديري عندما تكون الثقة	40
معنوي		0.462	50	23.106	داخل النادي		

2-3 مناقشة النتائج :

يلاحظ من الجدول (10) إن قيم (F) المحسوبة في (أسلوب التدريب) ولجميع الفقرات كانت على التوالي هي (0.702 ، و 0.715 ، و 1.894 ، و 1.090 ، و 0.516 ، و 1.380 ، و 2.515 ، و 0.074 ، و 0.134 ، و 2.161 ، و 0.790 ، و 2.235 ، و 0.017) والتي هي أصغر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (3.13) عند درجة حرية (2 ، 50) وبمستوى دلالة 0.05 ، مما يدل على عدم وجود فروق معنوية بين آراء مدربي الاندية.

كما يلاحظ أيضاً إن قيم (F) المحسوبة في (الأسلوب الديمقراطي) بالنسبة للفقرات (التاسعة عشرة ، والعشرين ، والثانية والعشرين) والتي هي على التوالي (7.177 ، و 6.392 ، و 3.751) والتي هي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (3.13) عند درجة حرية (2 ، 50) وبمستوى دلالة 0.05 ، مما يدل على وجود فروقاً معنوية بين آراء مدربي الاندية.

في حين إن الفقرات (الرابعة عشر ، والخامسة عشر ، والسادسة عشر ، والسابعة عشر ، والثامنة عشر ، والحادية والعشرين) كانت ذا قيم (F) المحسوبة والتي هي على التوالي (0.255 ، و 0.762 ، و 0.255 ، و 2.147 ، و 2.782 ، و 0.874) والتي هي أصغر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (3.13) عند درجة حرية (2 ، 50) وبمستوى دلالة 0.05 ، مما يدل على عدم وجود فروق معنوية بين آراء مدربي الاندية.

كما يلاحظ أيضاً إن قيمة (F) المحسوبة في (الأسلوب الديكتاتوري) بالنسبة للفقرة (السادسة والعشرين) والبالغة (4.905) والتي هي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (3.13) عند درجة حرية (2 ، 50) وبمستوى دلالة 0.05 ، مما يدل على وجود فروقاً معنوية بين آراء مدربي الاندية.

في حين إن الفقرات (الثالثة والعشرين ، والرابعة والعشرين ، والخامسة والعشرين ، والسابعة والعشرين) كانت ذا قيم (F) المحسوبة والتي هي على التوالي (1.059 ، و 0.318 ، و 0.246 ، و 1.552) والتي هي أصغر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (3.13) عند درجة حرية (2 ، 50) وبمستوى دلالة 0.05 ، مما يدل على عدم وجود فروق معنوية بين آراء مدربي الاندية.

كما يلاحظ أيضاً إن قيمة (F) المحسوبة في (أسلوب الدعم الاجتماعي) بالنسبة للفقرة (الخامسة والثلاثون) والبالغة (3.275) والتي هي أكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (3.13) عند درجة حرية (2 ، 50) وبمستوى دلالة 0.05 ، مما يدل على وجود فروقاً معنوية بين آراء مدربي الاندية.

في حين إن الفقرات (الثامنة والعشرين ، والتاسعة والعشرين ، والثلاثون ، والحادية والثلاثون ، والثانية والثلاثون ، والثالثة والثلاثون ، والرابعة والثلاثون) كانت ذا قيم (F) المحسوبة والتي هي على التوالي (0.167 ، و 1.404 ، و 0.841 ، و 0.362 ، و 0.225 ، و 2.520 ، و 1.563) والتي هي أصغر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (3.13) عند درجة حرية (2 ، 50) وبمستوى دلالة 0.05 ، مما يدل على عدم وجود فروق معنوية بين آراء مدربي الاندية.

ويلاحظ أيضاً إن قيم (F) المحسوبة في (أسلوب التعزيز الإيجابي) ولجميع الفقرات كانت على التوالي هي (1.767 ، و 0.282 ، و 0.448 ، و 0.534 ، و 0.110) والتي هي أصغر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (3.13) عند درجة حرية (2 ، 50) وبمستوى دلالة 0.05 ، مما يدل على عدم وجود فروق معنوية بين آراء مدربي الاندية.(الخيواني:2008:221).

ويعزو الباحث سبب هذه الفروق إلى قرب المسافات بين المحافظة وسهولة التواصل بين المدربين على كافة المستويات والقاءات إذ أن سهولة التواصل وتقارب المجتمعات يجعل من الافراد بمستوى فكري وطبيعة متقاربة .

4 - الخاتمة :

بعد معالجة البيانات إحصائياً توصل الباحث إلى وجود فروق معنوية بين القيادة الادارية لمدربي فرق اندية الوسط، والمتمثلة بأندية محافظة بغداد (الكرخ ، الشرطة والجيش ، وديالى) فضلاً عن عدم وجود فروق معنوية بين باقي الاندية.

المصادر:

- علاوي، محمد حسن ؛ علم التدريب الرياضي ، ط8 : (دار المعارف بمصر ، القاهرة ، 1984) .
- اسماعيل، عزيز سعدي ؛ دراسة مقارنة لأساليب القيادة الادارية لدى مدربي بعض الالعاب الجماعية في العراق : (رسالة ماجستير ، جامعة بغداد / كلية التربية الرياضية ، 2004) .
- الخيكاني، عامر سعيد ؛ سيكولوجية كرة القدم : (دار الضياء للطباعة والتصميم ط1 ، 2008) .

ملحق (1)

استمارة المقياس الموزعة على المدربين

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي المدرب الكريم

بين يديك إستمارة إستبيان لقياس الاساليب التي يستخدمها مدربوا الالعاب الجماعية، عليه يرجو الباحث تعاونك في هذا المجال العلمي وذلك بأجابتك بدقة وموضوعية على كل فقرات المقياس بوضع إشارة (✓) أمام الفقرة وفي الحقل الذي تراه مناسباً من السلم .

آملين تعاونكم خدمة لتطوير الحركة الرياضية في بلدنا .

الباحث

المدرب :

اللعبة :

النادي :

التوقيع :

التاريخ :

ت	الفقرات	دائماً	معظم الاحيان	بعض الاحيان	نادراً	مطلقاً
اسلوب التدريب - التعليمات						
1	أتأكد من ان كل لاعب يعمل حسب قدراته					
2	أفسر أساليب وخطط اللعب لكل لاعب					
3	أعطي أنبهاً خاصاً لتصحيح أخطاء كل لاعب					
4	أتأكد من ان اللاعبين يفهمون دوري ضمن الفريق					
5	أعطي التعليمات لكل لاعب على انفراد حول مهارات اللعبة					
6	أتوقع ما يجب عمله مقدماً					
7	أفسر لكل لاعب سيحمل مسؤولية الواجب حتى النهاية					
8	أتوقع ان كل لاعب سيحمل مسؤولية الواجب حتى النهاية					
9	أشير الى نقاط الضعف والقوى لدى كل لاعب					
10	أعطي تعليمات محددة لكل لاعب حول ما يجب عمله في أي ظرف					
11	اهتم بتنسيق جهود اللاعبين					
12	اشرح كيفية مساهمة اللاعب تكمل عمل المجموعة					
13	احدد ما هو متوقع من كل لاعب بالتفصيل					
الاسلوب الديمقراطي						
14	اخذ رأي اللاعبين حول استراتيجيات اللعب في مباريات تنافسية محددة					
15	اخذ موافقة المجموعة حول الاراء الهامة قبل بداية المهمة (تدريب، مباراة)					
16	اسمح للاعبين بالمشاركة في اتخاذ القرار					
17	أشجع اللاعبين في اقتراحاتهم حول طرق ادارة التدريب					
18	اسمح للفريق في ان يحدد اهدافه					
19	اسمح للاعبين محاولة تطبيق طريقتهم حتى لو كانوا على خطأ					
20	اخذ رأي اللاعبين حول المواضيع الهامة في التدريب					
21	اسمح للاعبين بالعمل حسب سرعتهم الخاصة					
22	اسمح للاعبين بتحديد خطط اللعب التي يمكن استخدامها في المباراة					
الاسلوب الديكتاتوري						
23	اعمل باستقلالية (تقريباً) عن اللاعبين					

24	لا أفسر سبب عملي وقراراتي
25	أرفض المساومة في رأيي الشخصي
26	أحتفظ بحق تسيير الأمور لنفسي
27	أتكلم بأسلوب ولهجة لا تسمح بالسؤال
	اسلوب الدعم الاجتماعي
28	أساعد اللاعبين في حل مشاكلهم الشخصية
29	أساعد أعضاء المجموعة في حل النزاعات بينهم
30	أهتم بالمصالح الشخصية للاعبين
31	أقدم معروفا شخصيا للاعبين
32	أعبر عن مشاعري التي أشعر بها تجاه اللاعبين
33	أشجع اللاعبين على ان يتقوا بي
34	أشجع العلاقات الغير رسمية بيني وبين اللاعبين
35	أدعوا اللاعبين الى منزلي
	اسلوب التعزيز الإيجابي
36	أمدح أداء اللاعب الجيد أمام الآخرين
37	أخبر اللاعب عندما يؤدي أداء جيدا
38	أؤكد من مكافأة اللاعب على الأداء الجيد
39	أعبر عن استحساني عندما يكون اللاعب مميذا (ممتاز)
40	أمنح ثقتي وتقديري عندما تكون الثقة