

## النمط القيادي المفضل لدى مدربي الجامعات العراقية لكرة اليد للمنطقة الشمالية

أ.م.د. نوفل محمد محمود م. وليد ذنون يونس

م.م. إسماعيل عبد الجبار صالح

كلية التربية الرياضية جامعة الموصل

□ تاريخ تسليم البحث : ٢٠٠٧/١١/٢١ ؛ تاريخ قبول النشر : ٢٠٠٨/١/١٦

### الملخص

هدف البحث إلى التعرف على النمط القيادي المفضل لدى مدربي الجامعات العراقية لكرة اليد والفرق بين هذه الأنماط وللتحقق من ذلك افترض الباحثون انه لا توجد فروق معنوية في أنماط القيادة لدى مدربي الجامعات العراقية لكرة اليد.

تكونت عينة البحث من (٦٠) لاعباً من المشاركين في بطولة الجامعات العراقية للعام الدراسي (٢٠٠٥-٢٠٠٦) وبواقع (١٢) لاعباً لكل جامعة ، استخدم الباحثون قائمة النمط القيادي المفضل للمدرب الرياضي من وجهة نظر اللاعبين والمتكون من (٥٥) عبارة تقيس (٨) ابعاد فرعية لسلوك المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية كأداة للبحث، وبعد التأكد من صدق أداة البحث وثباتها تمت معالجة البيانات احصائياً باستخدام (المتوسط الفرضي، النسبة المئوية) واستنتج الباحثون ما يأتي :

- بروز نمط التدريب والإرشاد كأفضل نمط قيادي لدى مدربي الجامعات العراقية لكرة اليد.
- إخفاق وتدني نمط العدالة لكونه اقل الأنماط القيادية استخداماً من مدربي الجامعات العراقية لكرة اليد.

## **ABSTRACT**

### ***The best leader ship style of the Iraqi Universities trainers in team Handball for north Iraq***

***by***

**Waleed thenon yousif**

**Nwfal .M.Mhamood**

**Asmeal Abuljabar Salah**

***Mosul University / College of Physical Education***

The study aims at identifying the preferred style of leadership by the Iraqi universities trainers in Team Handball, and how different these styles are. To achieve this aim, it has been assumed that there are no significant differences in the leadership styles of the trainers.

The sample consisted of 60 .players, whom they participate in the Iraq Universities Championship in Handball 2005 - 2006, twelve player from each university. The leading style list of sport trainers as the players perceived consisting of 55 items measures eight secondary dimensions of the trainers style, has been used. The data have been statistically proceed by using proposed mean and percentage It has been concluded that teem handball trainers have the best leading style, and the justice style was the last style used by these trainers.

#### **١ - التعريف بالبحث**

##### **١-١ المقدمة وأهمية البحث**

ان اول ما بدء به علم النفس الرياضي بالدراسة والتطبيق كانت على الشخصية الرياضية سواء على اللاعب او على المدرب بغية التعرف على سمات الشخصية الرياضية وعلاقتها بالأنشطة الرياضية فضلاً عن التعرف على العلاقة بين تلك السمات بالقدرات الحركية والبدنية والمكونات العقلية مثل (الذكاء ) وهذا التطور مرتبط يتكون الشخصية الإنسانية ومنها الشخصية الرياضية، التي تعد شخصية معقدة ومتشابكة يتضافر على تكوينها عدة عوامل منها العوامل الفطرية او المكتسبة فضلاً عن ان لكل نشاط رياضي ما يتميز به من خصائص نفسية تتمثل بنوعية النشاط الرياضي وهنا يشير (ابو عبيه، ١٩٨٦) إلى ان كل نظام او نوع من أنواع الأنشطة الرياضية ، يستلزم متطلبات خاصة في بناء الشخصية للرياضي وكذلك النشاط الرياضي في مجموعة خصائصه المميزة له.

(ابو عبيه، ١٩٨٦، ١٩٩٠)

وشخصية المدرب شخصية رياضية تربوية تتولى مهاماً تربوية وتعليمية وإدارية تؤثر تأثيراً فعالاً في التطوير الشامل والمتوازن لشخصية الرياضي ، لذا تلعب السمات الشخصية للمدرب دوراً مهماً في الوصول إلى الهدف المنشود وبغية تحقيق تلك الأهداف والمهام باتت من

المؤكد ان تكون للمدرب الرياضي شخصية الخاصة به بوصفه قائداً ميدانياً ، اذ ان " التطور الرياضي يتأثر كثيراً بشعور الرياضي تجاه المدرب" (Singin,1972,351).  
والرياضة حركة اجتماعية تأتي في مقدمة التنظيمات الاجتماعية تعمل على توفير القيادات المؤهلة علمياً وسلوكياً وفكرياً واجتماعياً ، اذ ان تقدم الرياضة مرتبط إلى حد كبير بمستوى القيادات الرياضية.

والقيادة هي عملية تربوية اجتماعية لازمة لكل جماعة تريد ان تحقق تفاعلاً اجتماعياً ناجحاً بين أفرادها كما ويعد النمط القيادي للمدرب الرياضي العامل الرئيس في نجاح قيادة الفرد لمجموعة او فشلها لماله من فعل حاسم في التأثير في سلوك أعضاء مجموعة وفي ايجاد الجو المناسب والفعال سواء في التدريب او المنافسات فضلاً عن تشجيع الكوادر العاملة معه من لاعبين وادريين وفنيين في تحقيق أهداف الكفاء وهو الذي يأخذ على عاتقه إدارة العمل وقيادة العاملين لأغراض تحقيق الأهداف الموضوعه (تيد ، ١٩٦٥، ٢٨).

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

## ٢-١ مشكلة البحث

من خلال إطلاع الباحثون على الأدبيات والمؤلفات في مواضيع علم النفس والإدارة والتنظيم التي تناولت موضوع النمط القيادي لم يخط الباحثون بدراسة تناولت النمط القيادي المفضل للمدرب الرياضي حصراً، ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه المدرب في قيادة الفريق سواء أثناء التدريب ام المنافسة والذي يكون في كثير من الأحيان له التأثير المباشر في حسم المنافسة لصالحه بات من الضروري ان يكون هناك نمطا قيادياً مميزاً، من هذا المنطق لجأ الباحثون إلى دراسة هذه الحالة دراسة ميدانية للوصول إلى حقيقة أفضل سلوك او نمط قيادي لمدربي منتخبات الجامعات العراقية بكرة السلة وما هي حقيقة وجود الفروق في تلك الأنماط القيادية.

## ٣ -١ هدف البحث

يهدف البحث للتعرف على:

- النمط القيادي المفضل لدى مدربي منتخبات الجامعات العراقية بكرة اليد للمنطقة الشمالية.

## ٤-١ فرضية البحث

- لا توجد فروق معنوية في الأنماط القيادية لدى مدربي منتخبات الجامعات العراقية بكرة اليد للمنطقة الشمالية.

## ١-٥ مجالات البحث

- المجال البشري : لاعبو الجامعات العراقية للمنطقة الشمالية بكرة اليد.
- المجال المكاني : ملاعب جامعة دهوك .
- المجال الزمني : اجري البحث ابتداءً من ٢٠٠٦/٢/٢ ولغاية ٢٠٠٦/٢/٢٦.

## ٢- الإطار النظري والدراسات المشابهة

### ١-٢ الإطار النظري

#### ١-١-٢ ماهية القيادة

ان القيادة تعتمد على السمات الشخصية للقائد وقدراته ومواهبه وامكاناته ولاسيما في المجال الرياضي ، اذ تهدف القيادة الرياضية بان يصبح (المدرّب او اللاعب) قادرا على العمل في مختلف المواقف التي تتطلب مستويات متفاوتة تبنى على اساس سمات الشخصية للقائد وقدراته وإمكانية في علاج الموقف بناءا على الفروق الفردية والخبرة الشخصية ونوع النشاط الرياضي والبيئة وغيرها من العوامل (الشيخو ، ١٩٩٧، ٢٣).

هنا اختلفت وجهات النظر حول مفهومها فليس هناك تعريف واحد متفق عليه نظراً لصعوبات الفصل بين ما يجب ان تكون عليها القيادة وبين العوامل التي تسهم في ظهور قيادات من انواع معينة بصرف النظر عن دلالتها وكذلك الفصل بين السلوك يمكن في اصدار الاوامر - اتخاذ القرارات - للتعبير عن موقف او انجاز عمل تتوافر فيها سمات شخصية معينة (عوض ، ١٩٨٨، ١١٢) كما يعرفها (عباس ، ١٩٩٤) بانها "الممارسات التي يقوم بها فرد ما للتأثير في آخرين ممن يعملون معه بقصد تحقيق أهداف محددة" (عباس ، ١٩٩٤، ٣٠) وعرفها (جلال وعلاوي ، ١٩٧٦) " قدرة الفرد على التأثير في أفكار ومشاعر وسلوك غيره من الأفراد ومساعدتهم على توجيه جهودهم نحو الأهداف المشتركة.

(جلال وعلاوي ، ١٩٧٦، ٤٦٠)

#### ٢-١-٢ عناصر القيادة

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

- القائد
- الاتباع
- الهدف والموقف المناسب
- التفاعل الاجتماعي المتبادل

## ٢-١-٣ أنواع (أنماط) القيادة

هناك الكثير من المصادر والمؤلفات التي تناولت تقسيم أنماط القيادة كلا حسب طبيعة دراسته الإدارية ، وغيرها وعلى الرغم من اختلاف مسمياتها الا إنها تصف الهدف الخاص لكل نمط .. لذا ارتأى الباحثون وصف القيادة كالاتي :

- ١- القيادة الاستبدادية : (التسلطة - الاتوقراطية) والتي يوصف قائدها بالتركيز على ان تكون السلطة بيده وينفرد بوضع الخطط وإصدار الأوامر ويعاقب من يشاء.
- ٢- القيادة الفوضوية : يوصف قائدها بانه يترك الحبل على الغارب لأتباعه أي يترك العمل والمسؤولية لهم.
- ٣- القيادة الديمقراطية : هي القيادة الجماعية التي يشارك فيها القائد إتباعه في صنع القرار واتخاذ (عرض، ٧٥، ١٩٨٨، ٧٦).

## ٢-١-٤ نظريات القيادة

ان اهم نظريات القيادة في ضوء ما أسفرت عنه الدراسات والتجارب المختلفة في هذا المجال ما يأتي:

- ١- نظرية الرجل العظيم (the great man theory) : تقوم هذه النظرية على الافتراض القائل بان التغييرات الجوهرية العميقة التي حدثت في حياة المجتمعات الإنسانية إنما تحققت عن طريق افراد ولدوا بمواهب وقدرات فذة غير عادية تشبه في مفعولها قوة السحر.
- ٢- نظرية السمات (the trait theory) : تقوم هذه النظرية على ان القادة يتصفون عادة بمجموعة من الصفات الشخصية التي تلازم النجاح (الشمسي، ١٩٩٠، ١٦٠-١٦٣) اذ تتراوح هذه الصفات ما بين صفات ومظاهر جسمية فسيولوجية.

(القيوتي، ١٨٢، ٢٠٠٠)

- ٣- النظرية الموقفية (situational theory) : ترى هذه النظرية ان القيادة محصلة عوامل موقفية وتتصل بالمواقف التي يتواجد الفرد ، فهي ترى ان أي فرد سوي عادي يمكن ان يصبح قائداً ، اذا ما وجد نفسه في موقع تستدعي الحل ، واستطاع ان يتعامل معها ويقدم حلاً مقبولاً لها (القيوتي، ١٨٤، ٢٠٠٠).

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

- ٥- النظرية التفاعلية (the interaccfional theory): تقوم هذه النظرية على فكرة الامتزاج والتفاعل بين المتغيرات التي نادى بها النظريات الاخرى التي سبقتها ، فهي تاخذ

في الاعتبار السمات الشخصية والظروف الموقفية والعوامل الوظيفية معا وتعطي النظرية اهمية كبيرة لادراك القائد لنفسه وادراك الآخرين له وادراك القائد للآخرين (الشمسي ،١٦٠، ١٩٩٠-١٦٣)

## ٢-١-٥ الأنماط القيادية للمدرب الرياضي (اساليب سلوكه) :

### ١- التدريب والإرشاد

هو السلوك الذي يقوم به المدرب من خلال عمليتي التدريب والمنافسات الرياضية وما يقوم به من توجيه وإرشاد لهم وتحديد لواجبات ومهام كل لاعب او كذلك اسلوبه في تنمية وتطوير الامكانيات الرياضية للاعبين واهتمامه بعملية التخطيط للتدريب الرياضي والمنافسات الرياضية.

### ٢- التقدير الاجتماعي

يرتبط بالسلوك الذي يمكن ان ينشا بين المدرب ولاعبيه ومدى اهتمامه بهم وتقديره لهم والعمل على حل مشاكلهم والقدرة على اشاعة جو من الالفة والود بين اللاعبين وحرصه على تماسك الفريق.

### ٣- التحفيز

يصف هذا السلوك مقدار ما يوفره المدرب الرياضي للاعبيه من حوافز مادية او معنوية مقابل الأداء الرياضي المتميز ووضعه نظام للمكافآت في حالة الفوز او الإجادة كوسيلة لدعم وتعزيز الأداء الرياضي الجيد للاعبين.

### ٤- العدالة

هو السلوك الذي يعبر عن العلاقة بين المدرب الرياضي واللاعبين ومقدار ما يتملى به من عدالة في معاملة اللاعبين ومقدار ما يتسم به من انصاف في تعاملاته مع اللاعبين.

### ٥- تسهيل الاداء الرياضي

ويتناول هذا البعد سلوك المدرب الرياضي الذي يهتم بتوفير الادوات والاجهزة والملاعب الرياضية للاعبين وتعاونه مع اداري الفريق في التغلب على المشكلات الادارية التي قد تعوق اللاعبين عن الممارسة الرياضية بكفاية.

### ٦- السلوك التسلطي

يصف هذا البعد سلوك المدرب الرياضي وما قد يتصف به من عصبية وانفعال مع اللاعبين اثناء التدريب او المنافسات الرياضية كما يشير إلى مقدار ما قد يتصف به المدرب الرياضي من تسلط ودكتاتورية في التصرفات مع اللاعبين.

### ٧- المشاركة او السلوك الديمقراطي

يعبر هذا البعد عن مقدار ما يتيح المدرب الرياضي للاعبه من فرص المشاركة والأداء بالرأي في كل ما يخص الفريق ودرجة اهتمامه باستطلاع آرائهم والاستماع إلى مقترحاتهم في بعض المشكلات المرتبطة بالفريق.

## ٨- الاهتمام بالجوانب الصحية

يدور هذا البعد حول اهتمام المدرب الرياضي بالجوانب الصحية للاعبين وحرصه على التزام السلوك الصحي والأخلاقي في تصرفاتهم الشخصية.

(علاوي، ١٩٩٨، ٢٩٤-٢٩٥)

## ٢-٢ الدراسات المتشابهة

٢-٢-١ دراسة (الشيخو، ١٩٩٧)

"السمات الشخصية لمدربي المنتخبات الوطنية العراقية وعلاقتها بنمط القيادة في

اتخاذ القرار"

هدفت الدراسة إلى التعرف على سمات الشخصية والأنماط القيادية الرياضية لمدربي المنتخبات الوطنية العراقية والعلاقة بينهما ، وقد اجري البحث على عينة قوامها (٤٥) مدرباً موزعين على (٣٣) مدرباً للالعاب الفردية و(١٢) مدرباً للالعاب الجماعية، واستخدم مقياس (فرانيورج) لقياس السمات الشخصية ، وبعد جمع البيانات تمت معالجتها احصائياً باستخدام (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، اختبار التائي، اختبار تحليل التباين باتجاه واحد ، اختبار دنكن لمقارنة الفروقات بين المتوسطات).

أسفرت نتائج البحث عن وجود فروق ذات دلالة معنوية في سمات الشخصية بين مدربي المنتخبات للالعاب الجماعية والفردية وكذلك وجود ارتباط معنوي بين بعض سمات الشخصية ونمط القيادة في اتخاذ القرار (الشيخو، ١٩٩٧، ٤٤-٧٤).

## ٣- إجراءات البحث

### ٣-١ منهج البحث

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بطريقة المسح لملائمته لطبيعة البحث .

### ٣-٢ مجتمع البحث وعينته

تكون مجتمع البحث من لاعبي منتخبات الجامعات العراقية بكرة اليد من المشاركين في بطولة الجامعات العراقية للعام الدراسي ٢٠٠٥-٢٠٠٦ والبالغ عددهم (٦٠) لاعباً وبواقع (١٢) لاعباً لكل جامعة حيث تم اختبارهم بطريقة عمدية وبعد استبعاد (٣) لاعبين من الذين لم يجيبوا على فقرات المقياس بشكل كامل أصبحت عينة البحث النهائية متكونة من (٥٧) لاعباً يمثلون جامعات المنطقة الشمالية (الموصل، ديالى، اربيل، السليمانية، كوسنجق).

### ٣-٣ أداة البحث

### ٣-٣-١ مقياس النمط القيادي للمدرب الرياضي

صمم المقياس من قبل محمد حسن علاوي ومصطفى ابو زيد اذ يتضمن المقياس (٥٥) عبارة تقيس (٨) ابعاد فرعية لسلوك المدرب الرياضي في الالعاب الجماعية ويقوم اللاعب الرياضي بالاجابة عن فقرات المقياس وفق خمسة بدائل (دائماً ، غالباً ، احياناً ، نادراً، ابداً) وتعطى الدرجات من (١-٥) على التوالي ما عدا الفقرات (٥ ، ٩ ، ١٨ ، ٢٦ ، ٣٦ ، ٤٢ ، ٥١) فهي عبارات سلبية في عكس اتجاه البعد (تحسب درجاتها عكسياً) عند التصميم يتم منح الدرجات بالنسبة للعبارات الايجابية كما ياتي:

(دائماً = ٥ درجات ، غالباً = ٤ درجات ، احياناً = ٣ درجات ، نادراً = درجتان ، ابداً = درجة واحدة)،

وبالنسبة للعبارات السلبية يتم عكس الدرجات ويتم جمع عبارات كل بعد على حده وكلما ارتفعت الدرجة كلما تميز المدرب بالخصائص التي يصفها البعد ولايتم جمع درجات الأبعاد معاً اذ ان المقياس ليست له درجة كلية، انظر الملحق رقم (١).

(علاوي، ١٩٩٨، ٣٩٥)

### ٣-٣-٢ المواصفات العلمية للمقياس

#### ٣-٣-٢-١ صدق المقياس

اعتمد الباحثون على صدق المقياس الظاهري وهي ان تقوم مجموعة من المختصين بتقويم صلاحية الفقرات لقياس السمة التي وضع من اجلها المقياس بتقويم (Eble,1972,555) وعليه قام الباحثون بعرض المقياس على مجموعة من المختصين\* في مجال علم النفس الرياضي والاختبارات والمقاييس للاطلاع على فقرات المقياس وبيان مدى صلاحيتها وبعد جمع الاستمارات من السادة المختصين تم تفرغها من قبل الباحثين وبلغت نسبة الاتفاق (١٠٠%).

#### ٣-٣-٢-٢ ثبات المقياس

تعد الأداة ثابتة اذا أعطت النتائج نفسها في قياسها للظاهرة لمرات عديدة (العجيلي واخرون، ١٩٩٠، ١٤٣) اذ يعد أسلوب ثبات المقياس عن طريق إعادة الاختبار (Restesty-test ability) اكثر الطرق استخداماً في إيجاد معامل الثبات وأكثرها شيوعاً (حسنين، ١٩٩٥، ١٩٧،) ، وبغية الحصول على ثبات المقياس قام الباحثون بتوزيع المقياس على عينة مؤلفة من (٣) مدربين من الذين يقومون بمهام تدريب فرق المحافظ بكرة اليد كاختبار

---

* أ.م.د. ناظم شاكر الوتار	علم النفس /كلية التربية الرياضية /جامعة الموصل
أ.م.د. ايثار عبدالكريم غزال	اختبارات ومقياس /كلية التربية الرياضية /جامعة الموصل
م.د. زهير يحيى محمد	علم النفس /كلية التربية الرياضية /جامعة الموصل
م.د. مؤيد عبد الرزاق الحسو	علم النفس /كلية التربية الرياضية /جامعة الموصل
م.د. نغم محمود صالح	علم النفس /كلية التربية الرياضية /جامعة الموصل

أولي ثم أعيد الاختبار نفسه بعد (٧) أيام من الاختبار الأول على العينة نفسها اذ تشير المصادر إلى ان الفترة ما بين التطبيق الأول للأداة والتطبيق الثاني لها يجب ان لا تتجاوز أسبوعين الى ثلاثة أسابيع (وبعد جمع البيانات تمت معالجتها إحصائياً باستخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون حيث بلغت قيمة  $r=0,87$  وهذا يدل على وجود ارتباط عالي ومن ثم وجود معامل ثبات للمقياس.

### ٣- ٤ الوسائل الإحصائية:

ثم استخدام المعالجات الإحصائية التالية :

- المتوسط الفرضي (علاوي عبد المجيد، ١٩٩٨، ١٤٦،)
- النسبة المئوية (عمر واخران، ٢٠٠١، ٩٨-٩٠).

$$\text{المتوسط الفرضي} = \frac{\text{مجموع البدائل } X \text{ عدد الفقرات}}{\text{عدد البدائل}}$$

عدد البدائل

### ٤- عرض النتائج ومناقشتها

بغية تحقيق هدفا البحث وتوضيح الأسباب التي كانت وراءها ولتفسير النتائج وبعد جمع البيانات قام الباحثون بمعالجتها احصائياً وكما يأتي :

#### الجدول رقم (١)

يبين قيمة المتوسط الفرضي وعدد الأفراد الذين فوق المتوسط الفرضي والنسبة المئوية

النسبة المئوية %	عدد الأفراد فوق المتوسط الفرضي	المتوسط الفرضي	النمط القيادي
٩٤,٧٣٦	٥٤	٥٤	التدريب والإرشاد
٩٢,٩٨٢	٥٣	٢٧	التقدير الاجتماعي
٨٧,٧١٩	٥٠	٢١	التحفيز
٤٩,١٢٢	٢٨	٢١	العدالة
٩١,٢٢٨	٥٢	١٢	تسهيل الأداء الرياضي
٥٤,٣٨٥	٣١	١٢	النمط التسلطي
٨٤,٢١٠	٤٨	٩	المشاركة او النمط الديمقراطي
٨٩,٤٧٣	٥١	٩	الاهتمام بالجوانب الصحية

#### الجدول رقم (٢)

يبين تسلسل السلوكيات القيادية لأفراد عينة البحث

التسلسل الرتبي	الانماط القيادية
الاول	التدريب والارشاد
الثاني	التقدير الاجتماعي
الثالث	تسهيل الأداء الرياضي
الرابع	الاهتمام بالجوانب الصحية
الخامس	التحفيز
السادس	المشاركة او النمط الديمقراطي
السابع	النمط التسلطي
الثامن	العدالة

ومن خلال نتائج الجدول رقم (٢) يبين لنا ان نمط التدريب والإرشاد جاء بالمركز الأول ويعزو الباحثون سبب ذلك إلى كون عينة البحث كانت متمثلة بمدربي منتخبات الجامعات العراقية اذ ان اغلبهم من الذين مثلوا القطر والجامعات العراقية بلعبة كرة اليد فضلا عن ان بعض منهم يمتلكون شهادات تدريبية دولية في لعبة كرة اليد سواءً على المستوى القطر أم على مستوى الجامعات الأمر الذي جعل السلوك التدريبي لديهم هو افضل الأساليب في قيادة اللاعبين نحو الوصول إلى الهدف المنشود ويؤكد (علاوي، ١٩٩٨، ٣٥٩) ان الأسلوب القيادي التدريبي يهدف إلى استخدام التدريب الشاق العنيف كما يعمل هذا الأسلوب على التنسيق بين اداء أفراد الفريق الواحد ولاسيما في الألعاب الجماعية.

(علاوي، ٣٥٩، ١٩٩٨)

اما بالنسبة لنمط التقدير الاجتماعي والذي جاء بالمركز الثاني فقد يكون المدرب فيه ميالاً إلى المشاركة في حل جميع مشاكل اللاعبين الاجتماعية التي قد يواجهونها كما قد يقوم بتذليل جميع المصاعب التي يتعرضون لها سواءً كانت في التدريب او خارج نطاق العملية التدريبية ويؤكد (راتب، ١٩٩٥) أن تماسك الفريق الرياضي يعتمد إلى حد كبير على دور المدرب كقائد في تهيئة الجو النفسي والاجتماعي الذي يساعد على تحقيق أهداف الفريق ، أي تهيئة الجو الذي يساعد على النجاح وهذا يتضح عندما نجد المدرب يسعى إلى تطوير التزام أفراد الفريق نحو الجماعة او تنمية روح الفريق الواحد (راتب، ١٩٩٥، ٣٩٠).

اما سبب ظهور النمط التسلطي بالمركز السابع في تسلسل الانماط القيادية هو ان هذا السلوك هو سلوك او توقيطي دكتاتوري يرفضه كثير من اللاعبين ، اذ انه لا يسمح للاعبين بمناقشة المدرب في مسائل تخص أداء الفريق او اللاعبين فتكون القرارات فيه رجعية لا تقبل النقاش او التهاور فيما بين المدرب واللاعبين ، اذ يؤكد (راتب، ١٩٩٥) ان التفرد وتركيز السلوك

الفردى حول أذات فى الجماعة من مظاهر الخلل فى قىادة المدرب للفرفق الرىاضى (راتب ١٩٩٥، ٣٩١).

اما بالنسبة لنمط العدالة والذى ظهر بالمركز الثامن (الافىر) فى تسلسل الانماف القىادية فكما هو معروف ان الاستقامة فى التعامل مع اللاعبىن ىخلق حالة من الود والمحبة فىما بىن المدرب ولاعبىه وىحقق مبدأ التالف والتكالىف بىن اعضاء الفرفق الواحد ننتىجة معاملة المدرب المنصفة مع لاعبىه. وىؤكد (راتب ١٩٩٥) ان بعض المدربىن ىتبعون أسلوبا خاطئاً فى قىادة الفرفق مثل التمزىف ببعض الافراد فى الفرفق دون البعض الآخر.

(راتب ١٩٩٥، ٣٩١)

## ٥- الاستنتاجات والتوصيات

### ١-٥ الاستنتاجات

من خلال عرض النئاف ومناقشتها توصل الباحثون إلى ما ىأتى:

- بروز نمط التدرىب والإرشاف كأفضل نمط قىادى لدى مـربى الجامعات العراقية بكرة الىد.
- إخفاق وئدنى نمط العدالة لكونه اقل الأنماف القىادية استخدافاً من مـربى الجامعات العراقية بكرة الىد.

### ٢-٥ التوصيات

بناء على ما ورد من استنتاجات ىوصى الباحثون بما ىأتى:

- ضرورة الاهتمام بئتمىة نمط التدرىب والإرشاف من المدربىن كونهما أفضل الأنماف القىادية فى تطویر الأنشطة الرىاضىة.
- إعداد دورات لصفل المدربىن والتركىز فىها على أهم الأنماف القىادية التى تؤدى إلى تحقق الإنجاز الرىاضى.

## المصادر العربىة والأجنىبىة:

- ١- ابو عبىدة ، محمد حسن (١٩٨٦) : المنهج فى علم النفس الرىاضى ، دار المعارف ، القاهرة.
- ٢- تىد ، اورىواى (١٩٦٥) : فن القىادة والتؤجىه فى إدارة الأعمال العامة ، ترجمة محمد عبدالفتاح ابراهىم ، دار النهضة للنشر ن القاهرة.
- ٣- جلال ، سعد وعلاوى ، محمد حسن (١٩٧٦) : علم النفس التربوى الرىاضى ، ط ٥ ، دار المعارف بمصر ، القاهرة.
- ٤- حسنىن ، محمد صبىى (١٩٩٥) : القىاس والتؤوم فى التربىة البئنىة والرىاضىة ، ط ٣ ، ج ١ ، دار الفكر العربى للطباعة والنشر ، القاهرة.

- ٥- راتب ، اسامة كامل (١٩٩٥) : علم نفس الرياضة ، المفاهيم والتطبيقات ، ط١ ، دار الفكر العربي ، مصر .
- ٦- الشمسي ، عبدالامير عبود (١٩٩٠) : سمات الشخصية للتدريسين في الجامعة وعلاقتها بسلوكهم القيادي ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ن كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد .
- ٧- الشيخو ، خالد فيصل (١٩٩٧) : السمات الشخصية لمدربي المنتخبات الوطنية العراقية وعلاقتها بنمط القيادة في اتخاذ القرار ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
- ٨- عباس ، محمد علي (١٩٩٤) : القيادة التربوية الجماعية لعمداء ورؤساء الاقسام العلمية كما يراها تدريسي جامعة بغداد ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الاولى ابن رشد) ، بغداد .
- ٩- العجيلي ، صباح حسين واخرون (١٩٩٠) : التقويم والقياس ، دار الحكمة للطباعة والنشر ، بغداد .
- ١٠- علاوي ، عبدالمجيد (١٩٩٨) : أساليب القيادة للادارية لعمداء الكليات ورؤساء الاقسام العلمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للهيئات التدريسية في الجامعات ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد .
- ١١- علاوي ، محمد حسن (١٩٩٨) : موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين ، ط١ ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
- ١٢- عمر واخران (٢٠٠١) : الإحصاء التعليمي في التربية البدنية والرياضية ، ط٢ ، دار الفكر العربي ، للقاهرة .
- ١٣- عوض ، عباس محمود (١٩٩٨) : علم النفس الاجتماعي ، دار المعرفة الجماعية ، الاسكندرية
- ١٤- القريوتي ، محمد قاسم (٢٠٠٠) : السلوك التنظيمي دراسة للسلوك الانساني ، دار الشروق للنشر ، عمان .
- 15- Adams ,Georgia (1964) ,"Measure ment and evaluation in Education psychology and Guridance" ,New yoek ,Hoit.
- 16- Eble,R.L. (1972),"Essential of Educational Measurment" 2<sup>nd</sup> ed,prentice-Hall,Engle wood cliff,new jersey.
- 17- Singer ,Robert .N. coaching (1972): "Athe itic and psychology " , New york mchraw-Hill book company.

## ملحق رقم (١)

### قائمة السلوك القيادي للمدرب الرياضي

ت	العبارات	ارسم دائرة حول الاجابة التي تراها				
١	يهتم بالنواحي الصحية للاعبين .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٢	يحرص على ان تكون العلاقة بينه وبين اللاعبين خارج الملعب جيدة .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٣	يشرح للاعبين بصورة تفصيلية كيفية تنفيذ خطة اللعب المقترحة للمباراة ..	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٤	يعمل على حصول اللاعبين على بدل الانتقال المناسب .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٥	يتغاضى عن التصرفات الخاطئة من اللاعبين الذين يعتمد عليهم في المباريات .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٦	يتعاون مع إداري الفريق في توفير الأدوات والأجهزة الرياضية المعاونة للتدريب	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٧	يهتم بتدريب اللاعبين علمياً على خطة اللعب المقترحة للمباراة .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٨	يتعامل مع اللاعبين كأخ اكبر لهم .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٩	يعتمد على مجموعة معينة من اللاعبين لا تتغير يمثلون الفريق في كل مباراة ..	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١٠	يحرص على توفير الزي الرياضي المناسب للاعبين .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١١	يستحب للمطالب المالية المعقولة للاعبين في ضوء امكانات النادي .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١٢	لديه القدرة على اكتشاف نقاط الضعف في الفريق المنافس .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١٣	عصبي جداً مع اللاعبين اثناء التدريب .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١٤	يحرص على استمرار علاقته باللاعبين بعد انتهاء الموسم الرياضي .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١٥	يحرص على توفير وسائل الراحة للاعبين اثناء السفر للمباريات .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١٦	يهتم في التدريب بتصحيح أخطاء الأداء التي ظهرت من اللاعبين في المباراة ...	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١٧	لديه القدرة على تعديل خطة اللعب الموضوعية في ضوء ما تسير عليه المباراة .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١٨	يصر على اشتراك بعض لاعبي الفريق الأساسيين في المباريات بالرغم من عدم انتظامهم في التدريب .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
١٩	يحرص على ان يتبع لاعبيه العادات الصحيحة في جميع تصرفاتهم .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٢٠	يتقبل آراء اللاعبين المخالف له بصدور ربح .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٢١	يجيد التدريب العملي للاعبيه على خطط اللعب المختلفة .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٢٢	يهتم بحصول اللاعبين على جميع استحقاقاتهم المالية من إدارة النادي .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٢٣	يلقي المسؤولية على اللاعبين عند كل هزيمة للفريق .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٢٤	يميل إلى الصراحة في تعاملاته مع اللاعبين .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٢٥	لديه خطة لتدريب الفريق على مدار الموسم الماضي .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٢٦	يعمل على إرضاء اللاعبين الأساسيين بالفريق على حساب زملائهم اللاعبين الآخرين .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٢٧	يهتم بعلاج من يصاب من اللاعبين إثناء الممارسة الرياضية على نفقة النادي ..	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٢٨	لديه القدرة على اتخاذ القرار المناسب في المباريات .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٢٩	يسمح للاعبين بمناقشة في خطة اللعب المقترحة للمباراة .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٣٠	يعرف الجوانب الفنية في عمله كمدرّب معرفة تامة .....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
٣١	يحرص على ان يلتزم لاعبه بالسلوك الاخلاقي الحميد في حياتهم	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً

ت	العبارات	ارسم دائرة حول الاجابة التي تراها			
	الشخصية.....				
٣٢	يحدد لكل لاعب قبل المباراة ما ينبغي عليه القيام به من واجبات ومهام في المباراة.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٣٣	يهتم بسرعة حصول اللاعبين على مكافاة الفوز دون تأجيل.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٣٤	يستخدم الفاظاً غير مهذبة في تعامله مع اللاعبين اثناء التدريب.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٣٥	يجيد توجيه لاعبيه وإرشادهم شفوياً قبل نزولهم للمباراة.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٣٦	يوجه اهتمامه في التدريب إلى اللاعبين الذين تربطهم به علاقات شخصية.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٣٧	يأخذ بآراء اللاعبين اذا اقتنع بها.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٣٨	يجيد اعداد الفريق وتجهيز استعدادا للموسم الرياضي.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٣٩	يحظى باحترام وتقدير المسؤولين عن إدارة النادي.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٤٠	يعمل على رفع قيمة المكافآت المالية للاعبين كلما تحسنت نتائج الفريق.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٤١	يوجه السباب من الخارج الملعب إلى كل من يقصر في اداء من لاعبيه اثناء المباريات.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٤٢	يتمسك باشتراك بعض لاعبي الفريق الأساسيين في المباريات بالرغم من انخفاض مستواهم.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٤٣	يضع خطط اللعب في المباريات بحيث تتناسب مع قدرات وامكانات لاعبيه.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٤٤	يحرص على استمرار علاقاته باللاعبين خارج النادي.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٤٥	يشرح للاعبيه قبل المباراة استغلال الضعف في الفريق المنافس.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٤٦	يتملكه الغرور عند فوز الفريق.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٤٧	يسعى إلى زيادة قيمة المكافآت المالية التي يحصل عليها اللاعبون كلما كان ذلك متاحاً.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٤٨	يتدخل في الوقت المناسب في حل المشاكل التي تحدث بين اللاعبين.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٤٩	يهتم بتصحيح اخطاء الاداء للاعبيه في فترات الراحة اثناء المباراة.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٥٠	يضع خطة اللعب التي تتناسب مع طبيعة كل مباراة على حده.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٥١	يوجه اهتمامه في التدريب إلى مجموعة معينة من اللاعبين دون بقية افراد الفريق.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٥٢	يحرص على صرف مكافآت اضافية لمن يجيد من اللاعبين في المباريات.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٥٣	يعمل على تقوية علاقات الإخوة والزمالة بين لاعبي الفريق.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً
٥٤	دقيق في توقعاته لخطط لعب الفريق المنافس.....	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً

## ملحق رقم (٢)

### صدق المقياس

## نهديكم أطيب تحياتنا.....

في النية إجراء البحث الموسوم (النمط القيادي المفضل لدى مدربي  
الجامعات العراقية بكرة اليد للمنطقة الشمالية)

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية في مجال العلوم الرياضية نرفق لكم  
طياً المقياس المستخدم لهذا الغرض ، راجين تفضلكم بالإطلاع عليه وبيان صلاحية  
المقياس من الناحية العلمية ، علماً ان المقياس يتكون من خمسة بدائل (ابداً ، نادراً  
، احياناً ، غالباً ، دائماً) وتعطى اوزان من (١-٥) لجميع عباراتها.

اسم الخبير:

اللقب العلمي :

الاختصاص:

التاريخ والتوقيع :

الباحثون