

قياس الاساليب القيادية لمدربي اندية الدرجة الممتازة لكرة القدم من وجهة نظر اللاعبين

م. د. نزار اسماعيل فارس

م. م. وليد خالد محمد

م.د. صباح محمد ياسين

جامعة البصرة / قسم النشاطات الطلابية

ملخص البحث

من خلال متابعة الباحثان لدوري اندية الدرجة الممتازة لكرة القدم , لاحظوا ان قيادة المباريات يتطلب من المدربين اساليب قيادية , و الذي له اثر على مستوى اداء و حسم نتائج المباريات لصالحه , و تحقيق مستويات عليا في المنافسات الرياضية . وهذا ما دعى الباحثان لأجراء دراسة لمعرفة مستوى الاساليب القيادية للمدربين من وجهة نظر لاعبي كرة القدم في اندية الدرجة الممتازة , واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي للوصول لنتائج الدراسة , وقد اسفرت نتائج الدراسة ان مستوى الاساليب القيادية مرتفع نسبيا لدى المدربين من وجهة نظر لاعبي اندية الدرجة الممتازة لكرة القدم .

Measure the leadership styles of football coaches from the players view

Research Summary

Through the follow-up of the researchers of the Premier League football team , they noticed that the leaderships of the matches requires the trainers to lead the way, which has a great impact on the level of performance and discounting matches in favor of him , and achieve higher level in sports competition . This is what the researchers called for a study to determine the level of leadership styles of football coaches from the point of view of football players in the premier league clubs .the researchers used the descriptive method in the survey method to reach the results of the study. The results of the study showed that the level of leadership styles is relatively high for football coaches from the point of view of football players in the premier league football.

1-التعريف بالبحث

1-1 المقدمة واهمية البحث:

يرى المفكرون و علماء النفس ان الالعاب الرياضية تتميز بمواقف قيادية متعددة مختلفة و تأثير المواقف الداخلية و الخارجية فيها , مما يؤثر على اداء اللاعبين و نتائج الفرق الرياضية , و التي تتطلب مجهوداً و مقدرة قيادية من خلال تنظيم جهود اللاعبين في فترات الاعداد و التدريب او في

فترات البطولات الرياضية . و لقد شغلت ظاهرة القيادة فكر المختصين و الباحثين منذ القدم , و قاموا ببحوث و دراسات كثيرة بغية التعرف على طبيعتها و خصائصها , و يعد المدرب بمثابة قائد و مربي و موجه له دور فعال في حياة اللاعبين الرياضيين, فالفائد يميل الى الانبساط و المرح و تشجيع روح التعاون و مراعاة مشاعر الاخرين, و يكون اكثر تسامحا و اتزاناً , و تكمن تلك العملية في ضوء ما يتميز به من شخصية و اسلوب قيادي تتعكس على طبيعة العلاقات الاجتماعية مع افراد مجموعته و العمل معهم . و تكمن أهمية البحث والحاجة إليه , في التعرف على السلوك القيادي لمدربي أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم وما يتضمنه من علاقات أنسانية واهتمام واحتياجات اللاعبين والذي بدوره ينعكس على أداء وواجبات اللاعبين في المنافسات الرياضية , ومن هنا تستند الدراسة الى التعرف على مستوى الاساليب القيادية لمدربي كرة القدم من وجهة نظر اللاعبين مما لها اثر في تحقيق مستويات رياضية افضل من قبل لاعبي كرة القدم .

1-2 مشكلة البحث :

تتسم قيادة المدرب بديناميكية في العلاقات مع بقية اللاعبين الرياضيين بما يمتلكه المدرب من خبرات و الاساليب التي يمارس فيها القيادة للتأثير على اللاعبين الرياضيين لإنجاز الأهداف , فالاساليب القيادية للمدرب لها أثر فعال في تقدم مستوى اللاعبين ونتائج الفرق , و تحقيق مستوى اعلى في المنافسات الرياضية , وجد الباحثين ان المدربين يفتقرون الى اختيار الاساليب القيادية المناسبة و ذلك خلال تعاملهم مع اللاعبين. و تكمن مشكلة البحث في كيفية التعرف على الاساليب القيادية و مستواها لمدربي كرة القدم وذلك بوضع مقياس الاساليب القيادية للمدرب من وجهة نظر اللاعبين.

1-3 هدف البحث

- 1) بناء و تطبيق مقياس الاساليب القيادية لمدربي كرة القدم من وجهة نظر اللاعبين .
- 2) وضع الدرجات والمستويات المعيارية لمقياس الاساليب القيادية لمدربي كرة القدم .
- 3) التعرف على مستوى الاساليب القيادية لمدربي كرة القدم من وجهة نظر اللاعبين .

1-4 مجالات البحث :

1-4-1 المجال البشري: لاعبو أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في العراق للموسم الرياضي(2016-2017).

1-4-2 المجال الزمني : 1 / 15 - 7 / 13 / 2017 م

1-4-3 المجال المكاني : ملاعب أندية الدرجة الممتازة في العراق .

2-الدراسات النظرية

1-2 القيادة :

اختلف الباحثون في وجهات النظر لتحديد مفهوم القيادة , ولغرض التوصل الى تعريف للقيادة لابد من فهم مصطلحات رئيسية مرتبطة بمفهوم القيادة وهي القوة ,التأثير,السلطة , و سيحاول الباحثان استعراض ومناقشة تلك التعريفات التي تتناول مفهوم القيادة :

2-1-1 القيادة باعتبارها القدرة او القابلية في التأثير بالآخرين

هناك العديد من الباحثين الذين يعرفون القيادة بأنها قدرة او قابلية القائد في التأثير على الآخرين , فقد عرفها (شارما Sharma) بأنها " القدرة للتأثير في أنشطة الافراد و الجماعات لأجل انجاز الهدف في وقت معين " (1). وعرفها (هودجيسست Hodgetts) بانها " القابلية في التأثير بالآخرين لتوجيه جهودهم نحو تحقيق الاهداف الخاصة تنوعاً (2) , و عرفها (تيد Tead) بانها " الجهد او العمل للتأثير في الناس و جعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون كلهم في تحقيقه و يجدونه صالحاً لهم جميعاً و هم يرتبطون معاً بمجموعة واحدة (3) .

2-1-2 القيادة باعتبارها عملية تفاعل

يرى اصحاب هذا الاتجاه ان القيادة هي عملية تفاعل و تبادل بين القائد من جهة وبين مرؤوسيه من جهة اخرى , وان العنصر الرئيس لهذا التفاعل يتجسد في القوة التي يستمدتها القائد من الجماعة . وهذا يعني ان الاتباع هم الذين يوفران القائد هذه القوة وفق للمواصفات و السمات التي يفضلونها على غيرهم , عرف كل من (ديفر , نيستروم) القيادة بانها " عملية التفاعل بين القائد و تابعيه , ومقتضاها يقوم القائد بتشجيع ومساعدة المرؤوسين على العمل بحماس من اجل تحقيق الاهداف (4) .

2-2 اساليب السلوك القيادي

يعني سلوك الفرد كما يراه الآخرون المرؤوسين غالباً (5) , اي ان سلوك القائد الذي يظهر بصورة متكررة من خلال اعماله و افعاله مع الناس هو ما يطلق عليه اسلوبا او نمطا ويتكون اسلوب القائد من خبرته وتعلمه وتدريبه وطفولت اي أنه " انماط السلوك التي يتبناها قائد الجماعة , او توجيه القائد نحو الجماعة (6) .

1-sharma R.A: organizational theory & behavior N.D.,Tate Mc Graw , Delhi, 1982,p212

2 – Hodgetts R.: Modern human relations, Illinois,Dryden,Press,1980,p237

3 – تيد اولدر : فن القيادة و التوجيهات (ترجمة) محمد عبد الفتاح , القاهرة , دار النهضة العربية , 1989 , ص16-15

4- Davis K.&NEW STORM:human behavioral work N.Y,McGraw,hill book co.W.,1985

5 – سيد الهواري : المدير الفعال -دراسة تحليلية لانماط المديرين , القاهرة , مكتبة عين الشمس , 1982, ص47.

6 – مارفن شو: ديناميات الجماعة - دراسة سلوك الجماعة الصغيرة , (ترجمة) ضرورة مصري و محي الدين احمد حسين , القاهرة , دار المعارف , 1986 , ص667.

3- منهجية البحث واجراءاته الميدانية :

3-1 منهج البحث:

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح وذلك لملائمة أهداف البحث , فان طبيعة المشكلة هي التي تحدد طبيعة منهجية البحث المستخدمة وعلى الباحث ان يختار المنهج الملائم الذي يوصله الى حل مشكلة بحثه (1).

3-2 مجتمع البحث وعينته :

العينة " هي الجزء الذي يمثل مجتمع الاصل او النموذج الذي يجري الباحث مجمل و محور عمله عليه " (2) , حيث تحدد مجتمع البحث بلاعبين اندية الدرجة الممتازة لكرة القدم , تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية والبالغ عددهم (300) لاعباً من اصل (402) لاعباً من أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم, وعينة التطبيق والبالغ عددهم(130) لاعباً من اصل(186) لاعباً , وعينة التجربة الاستطلاعية البالغ عددهم (20) , وقد تم إبعاد (102) لاعباً لعملية البناء , وإبعاد (56) لاعباً لعملية التطبيق , لعدم وصول الاستمارة في الوقت المناسب , او لعدم اكمال الاجابة , وكذلك استبعاد لاعبي نادي اربيل لانسحابه من الدوري في فترة التطبيق, والجدول (1) يبين توزيع عينة البحث .

جدول (1)

عينة البحث وتوزيعها على الأندية

نوع العينة	أندية الدرجة الممتازة	العدد الكلي للاعبين	النسبة المئوية	عدد لاعبين العينة
الإحصائية	الزوراء - الكهرياء - النفط - القوة الجوية- نفط ميسان- امانة بغداد - الطلبة - السماوة- النجف -الحدود - الكرخ - نفط الوسط- نفط الجنوب	402	65 %	300
التطبيقية	كربلاء - البحري- الشرطة - زاخو - الحسين - اربيل	186	30 %	130
الاستطلاعية	الميناء	30	5 %	20

1- أحمد بدر: أصول البحث العلمي ومناهجه, ط2، الكويت، وكالة المطبوعات للنشر، 1968 ، ص 313.

2- وجيه محجوب : طرائق البحث العلمي ومناهجه، بغداد ، دار الحكمة للطباعة و النشر، 1993 ، ص 310.

- 3- وسائل جمع المعلومات و البيانات
- المقابلات الشخصية
 - المصادر العربية والاجنبية .
 - شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
 - الاستبيان

3-4 إجراءات البحث الميدانية:

3-4-1 إجراءات بناء المقياس :

3-4-1-1 تحديد مجالات المقياس :

بعد اطلاع الباحثان على الأدبيات التي تتعلق بموضوع القيادة , لغرض تحديد مجالات المقياس والاستعانة بالخبراء والمختصين في مجال علم النفس العام وعلم النفس الرياضي و علم التدريب و علم الادارة و التنظيم , تم عرض مجالات المقياس , للوصول إلى (2) من المجالات (مجال اهتمام المدربين بالاداء) و (مجال اهتمام المدربين بالعلاقات الانسانية) .

3-4-1-2 اعداد الصيغة الاولى للمقياس

أن بناء مقياس يستلزم الرجوع إلى الأدبيات والمصادر ذات العلاقة بالموضوع لغرض انتقاء الفقرات , و كذلك اتباع الاسس الصحيحة في صياغة هذه الفقرات مثل ان يكون للفقرة معنى واحد والابتعاد عن نفي النفي , تمكن الباحثان من صياغة (60) فقرة موزعة على المجالين , أي بواقع (30) فقرة لكل مجال .

3-4-1-3 عرض الصيغة الأولى للمقياس على المحكمين

قام الباحثان بعرض الصيغة الأولى على مجموعة من الخبراء من اصحاب الخبرة و الاختصاص , في مجال علم النفس و علم النفس الرياضي والاختبارات والقياس و تدريب كرة القدم والإدارة و التنظيم ,و ذلك للتأكد من صلاحية المقياس واستخدام الباحثان اختبار مربع كاي , لتحليل اراء السادة الخبراء احصائيا , وفي ضوء اراء الخبراء تم حذف بعض الفقرات لعدم صلاحيتها , فقد حازت (44) فقرة على تأييد اكثرية الخبراء على صلاحيتها , مجال اهتمام المدربين بالاداء(23) فقرة ومجال اهتمام المدربين بالعلاقات الانسانية (21) فقرة , بعد أن تم استبعاد(16) فقرة , كما مبين في الجدول (2) .

الجدول (2)

يبين اراء الخبراء وقيم مربع كاي للموافقين وغير الموافقين في فقرات مقياس الاساليب القيادية

الفقرات	الموافقون	النسبة المئوية	غير الموافقون	النسبة المئوية	قيمة كاي المحسوبة	دالاتها الاحصائية
2,26	15	94 %	1	6 %	12 , 25	دالة
37,36,25,33,56	14	88 %	2	12 %	9	دالة

دالة	6 , 25	% 19	3	% 81	13	20,24,14,11,12,7,6,4 ,60,40,43,32,30,28
دالة	4	% 25	4	% 75	12	15 , 16 , 13 , 10 , 9 , 8 ,21,17,23,22,18 ,44,41,39,31,27,38,50, 49,48,47,46,45
غير دالة	2 , 57	% 29	5	% 71	11	42,35,19,29,3,1,34,51,52, 53,54,55,57,58,59
غير دالة	1	% 37	6	% 63	10	5

- قيمة كاي الجدولية = 3.84 - درجة الحرية = 1 - مستوى الدلالة = 0.05

3-4-2 إعداد تعليمات المقياس :

حُدثت التعليمات وكيفية طريقة الاجابة على فقرات المقياس , كما تضمنت التعليمات مثال عن كيفية الاجابة على فقرات كل المقياس .

3-4-3 التجربة الاستطلاعية :

من اجل التأكد من وضوح تعليمات المقياس ووضوح فقراته للاعبين ، قام الباحثان بتطبيق المقياس ، على عينة استطلاعية مؤلفة من (20) لاعبا من لاعبي نادي الميناء لكرة القدم لأندية الدرجة الممتازة .

3-5 التجربة الرئيسة

قام الباحثان بتطبيق المقياس ، على عينة البناء (300) لاعبا في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم ، لغرض تحليل الفقرات إحصائياً ، واختيار الصالحة منها ، واستبعاد غير الصالحة منها ، وقد تم تطبيق المقياس على عينة البناء للمدة من 1/20 - 22/2/2017

3-5-1 تحليل الفقرات إحصائياً:

أن الفقرة الغير مميزة تعد غير صادقة عند فشلها في التمييز بين أفراد المجموعتين العليا و الدنيا ، وقد اجري التحليل الاحصائي بأسلوبين (1) .

3-5-1-1 حساب معامل تميز فقرات المقياس :

تم تصحيح المقياس واحتساب الدرجة الكلية من جمع الدرجات التي حصل عليها المختبر لكل فقرة، وترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة تنازلياً من الدرجة الأعلى إلى الدرجة الأقل ، وأيضاً تم تقسيم الدرجات الكلية إلى مجموعتين بحيث تشمل كل منهما على 27% من عدد الدرجات تمثل احدهما الأفراد الذين حصلوا على أعلى الدرجات وتمثل الثانية الأفراد الذين حصلوا على أدنى الدرجات ، وبعد أن تكونت لدى الباحثان مجموعتين عليا ودنيا قوام كل منهما

1- محمد صبحي أبو صالح وآخرون: مقدمة في الإحصاء ، الأردن ، مركز الكتب الأردني ، 1990 ص 41 .

(81) استمارة , ولغرض حساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياس والبالغة (44) فقرة , استخدم الاختبار التائي (**T-test**) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (**spss**) وعدت القيمة التائية الدالة احصائيا مؤشرا لتمييز الفقرات , والجدول (3) يبين نتائج الاختبار التائي لجميع الفقرات.

الجدول (3)

يبين القيمة التائية المحسوبة ودالاتها في حساب القوة التمييزية

رقم الفقرة	قيمة (T) المحسوبة						
1	*1.517	12	8.241	23	4.989	34	11.716
2	8.131	13	5.277	24	10.230	35	312.12
3	8.155	14	6.967	25	8.921	36	4.951
4	12.994	15	5.217	26	6.837	37	5.277
5	5.223	16	7.693	27	3.646	38	16.137
6	8.176	17	7.627	28	3.966	39	8.898
7	11.746	18	8.921	29	5.316	40	7.767
8	5.616	19	7.167	30	554.10	41	7.653
9	3.771	20	114.12	31	11.366	42	*1.176
10	9.230	21	3.171	32	9.334	43	5.277
11	7.767	22	6.694	33	15.921	44	*1.612

قيمة (T) الجدولية عند درجة حرية (160) ومستوى دلالة (05.0) والبالغة (1.96)

تم رفض (3) فقرات لعدم دلالتها الاحصائية والفقرة هي (1 , 42 , 44) , من مجموع (44) فقرة والإبقاء على (41) فقرة للمقياس لان لها دلالة تمييز , فقد اصبحت (21) فقرة لمجال اهتمام المدربين بالاداء و (20) فقرة لمجال اهتمام المدربين بالعلاقات الانسانية .

3-1-5-2 الاتساق الداخلي لمقياس

وقد استخدم معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس لجميع أفراد العينة والبالغة (300) لاعب وبعد إتمام التحليل الإحصائي لمقياس الاساليب القيادية لمدربي كرة القدم , تراوحت قيم معامل الارتباط بين (0.100) - (0.689), وبذلك حذفت الفقرة (34) من المقياس فقد اصبحت (20) فقرة لمجال اهتمام المدربين بالأداء و (20) فقرة لمجال اهتمام المدربين بالعلاقات الانسانية , و الجدول (4) يبين ذلك .

الجدول (4)

يبين معامل الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الاساليب القيادية (الاتساق الداخلي)

الفقرة	معامل الارتباط	قيمة (T) لمعنوية الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة (T) لمعنوية الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	قيمة (T) لمعنوية الارتباط
1	0.293	6.206	15	0.215	3.90	29	0.304	5.64
2	0.349	7.54	16	0.236	4.917	30	0.296	5.49
3	0.304	6.46	17	0.217	4.50	31	0.362	7.86
4	0.258	5.407	18	0.574	11.47	32	0.395	8.28
5	0.480	9.61	19	0.610	15.601	33	0.600	15.18
6	0.315	6,16	20	0.323	6.91	34	0.100	*1.85
7	0.385	8.44	21	0.265	5.56	35	0.331	7.10
8	0.416	9.265	22	0.438	8.57	36	0.487	11.29
9	0.365	7.939	23	0.285	5.46	37	0.416	9.265
10	0.416	9.265	24	0.689	19.256	38	0.265	5.56
11	0.236	4.917	25	0.345	7.44	39	0.527	12.577
12	0.236	4.9175	26	0.558	13.778	40	0.159	3.264
13	0.365	7.939	27	0.493	11.479	41	0.355	7.701
14	0.580	14.41	28	0.351	6,58			

* حيث ان قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية (298) ومستوى دلالة (0,5) تبلغ (1,96)

3-6 الاسس العلمية للمقياس

3-6-1 الصدق

صدق الاختبار يشير إلى الدرجة التي يمتد إليها في قياس ما وضع من اجله فالاختبار الصادق هو الذي يقيسه بدقه كافية الظاهرة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً بدلاً منها⁽¹⁾

1. صدق المحتوى :

وهو "الدرجة التي يتضمن من خلالها الاختبار والمفردات المكونة للمادة موضوع القياس وبقدر اهميتها من الكم والهدف"⁽²⁾ , وقد تحقق هذا النوع من الصدق وبخاصة الصدق الظاهري منه عند عرض المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين , لإقرار صلاحية فقرات المقياس وتثبيت مجالاته ومدى تمثيل الفقرات للمجالات التي تقيسها.

2- صدق البناء :

1 - محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي, 1979, ص391.

2 - ابراهيم احمد سلامة : المدخل التطبيقي للقياس في اللياقة البدنية , الاسكندرية , منشأة المعارف , 2000 , ص 49 .

ويطلق عليه (الصدق التكويني) أو (صدق المفهوم) و المقصود بهذا النوع من الصدق هو مدى قياس الفقرات المقياس للسمة أو الظاهرة السلوكية المراد قياسها " (1)، وقد تحقق الباحثان من صدق البناء في المقياس بطريقتين :

أولاً-: المجموعتان الطرفيتان

وقد تحقق ذلك عندما تم حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس، باستخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين وتم اعتماداً عليه ، الإبقاء على الفقرات لأنها ذات تمييز جيد ومقبول ، وان قدرة الفقرات على التمييز تعدّ دليلاً على صدق البناء .

ثانياً - : علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس

وهي طريقة أخرى استخدمها الباحثان للتحقق من صدق التكوين الفرضي من خلال معاملات ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس .

3-6-2 الثبات

يعد الثبات من العوامل المهمة في بناء وتقنين الاختبارات ويكون الاختبار ثابتاً عندما يكون " على درجة عالية من الدقة و الاتقان و الاتساق و الموضوعية فيما وضع لقياسه " (2) ، وقد تم حساب الثبات بطريقتين هي :

1- التجزئة النصفية :

ان هذه الطريقة من أكثر طرق الثبات شيوعاً كونها تطبق لمرة واحدة ، وهي، وقد اعتمد الباحثان استمارات عينة البناء البالغة (300) لاعبا على المقياس المتضمن (40) فقرة، لحساب معامل الثبات بهذه الطريقة واستخدم الباحثان في ذلك الحقيبة الإحصائية (SPSS) وتم استخراج معامل الارتباط بين هذين الجزئين وكان مقداره في المقياس (0.627)، وان هذه توضح الثبات لنصف الاختبار لذا تم استخدام (معامل سيبرمان_ براون) لإيجاد معامل الثبات للاختبار ككل ، فأصبح ثبات مقياس هو (0.772) وهو مؤشر جيد للثبات .

2-معامل كرونباخ ألفا :

" يستخدم هذا المعامل للتأكد من صلاحية المقياس إذ يقيس مدى الاتساق والتناسق في اجابة المستجوب على كل الاسئلة الموجودة بالمقياس ، ومدى قياس كل سؤال للمفهوم ويدلّل ارتفاع قيمة معامل الارتباط في المقياس على ارتفاع درجة الثبات" (3) . الفاع اعتمد الباحثان بيانات عينة التجربة الرئيسية والبالغة (300) لاعبا ، إذ تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS

1 - صفاء طارق حبيب : بناء مقياس مقنن للذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير ير منشورة ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد ، 1994 ، ص 109-110 .

2- محمد صبحي حسنين : القياس و التقويم في التربية البدنية و الرياضية ، القاهرة ، مركز الفكر العربي ، 1995 ، ص 193

3 - فايز جمعة وآخرون : أساليب البحث العلمي منظور تطبيقي ، ط 2 ، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2010 ، ص 142.

(, وقد كانت قيمة معامل كرونباخ ألفا في المقياس (0.781) , وهي قيمة أعلى من "معامل الثبات المقبول وهو (0.60) فما فوق " (1).

7-3 معامل الالتواء

للتعرف على مدى قرب وُبُعد إجابات العينة عن التوزيع الطبيعي ، قام الباحثان بحساب معامل الالتواء من القانون التالي (2) والجدول (5) يبين ذلك .

$$\text{معامل الالتواء} = \frac{3(\text{س} - \text{و})}{\text{ع} \pm}$$

جدول (5)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسيط ومعامل الالتواء لعينة بناء المقياس

المعامل الالتواء	الوسيط	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المعاملات الاحصائية
0,58	116	20,44	120	القيمة

8-3 المستويات المعيارية للمقياس:

المستويات عبارة عن معايير قياسية تمثل الغرض المطلوب تحقيقه بالنسبة لأي صفة لأنها تتضمن درجات تبين المستويات الضرورية ولهذا يتم إعداد المستويات على أفراد ذو مستوى عال في الأداء (3). استخدم الباحث منحنى التوزيع الطبيعي (كاوس) لتحديد هذه المستويات ويعتبر من الطرق الشائعة استخداما (4). وقد أختار الباحث أن تكون هناك (5) مستويات للمقياس وتقسّم (6) درجات معيارية على (5) مستويات , بحيث ظهر ان لكل مستوى (1,2) وحدة والتي تقابل (12) درجة من الدرجات المعيارية المعدلة .

جدول (6)

يبين الفئات والمستويات المعيارية والدرجات المعيارية المعدلة وكذلك النسب المئوية لكل مستوى لمقياس

الفئات	المستويات	الدرجات المعيارية	الدرجات المعيارية المعدلة	العدد	النسبة المئوية
169 - 200	عالي جدا	3	80 - 68,1	18	6%
		1,81			

1 - فايز جمعة وآخرون : المصدر السابق , 2010 , ص 142 .

2 - رياض نوري : بناء وتقنين مقياس للقيادة الكشفية لدى معلمي ومدرسي التربية الرياضية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة البصرة , 2006, ص 59 .

3 - كمال عبد الحميد إسماعيل و محمد نصر الدين رضوان : مقدمة التقويم في التربية الرياضية ، ط 1، القاهرة، دار الفكر العربي، 1994، ص 184 .

4 - لوينا تايلر ، ترجمة سعد عبد الرحمن ، محمد عثمان : الاختبارات والمقاييس ، ط 2، القاهرة ، دار الشروق، 1988 ص 61 .

%26.66	80	56,1 - 68	1,8 0,61	عالي	137 - 168
%43.33	130	44,1 - 56	0,6 0,61-	متوسط	104 - 136
%20.33	61	32,1 - 44	0,6- 1,81-	ضعيف	72 - 103
%3.66	11	20 - 32	1,8- 3-	ضعيف جدا	40 -71

3-9 التطبيق النهائي للمقياس

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات تصميم المقياس أصبحت المقياس جاهز للتطبيق , المكون من (40) فقرة , (20) فقرة لمجال اهتمام المدربين بالاداء و(20) فقرة لمجال اهتمام المدربين بالعلاقات الانسانية , حيث قام الباحثان بتطبيق المقياس بصورتها النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (130) لاعب لكرة القدم في أندية الدرجة الممتازة في العراق .

3-9 الوسائل الإحصائية المستخدمة :

قام الباحثان باستخدام الحقيبة الاحصائية Spss اصدار 17 .

- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- مربع كاي
- معامل سبيرمان
- معامل الفا كرونباخ
- الدرجات المعيارية
- الدرجات المعيارية المعدلة
- (T) للدلالة على الفروق
- معامل الالتواء

4 - عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

4-1 عرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الاساليب القيادية لعينة التطبيق:

جدول (7)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الاساليب القيادية ومجالاته

ت	المقياس ومجالاته	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	اهتمام المدربين بالاداء	58,03	10,84	متوسط

متوسط	10,61	62,98	2 اهتمام المدربين بالعلاقات الانسانية
متوسط	21,14	123	3 مقياس الاساليب القيادية

يبين الجدول (2) الوسط الحسابي والانحراف المعياري بعد تطبيق المقياس ونلاحظ ان العينة قد حققت وسطاً حسابياً مقداره (123) وانحرافاً معيارياً مقداره (21,14) وبعد مقارنة هذا الوسط بالجدول الخاص بالمستويات نلاحظ انه يقع في مستوى متوسط .

4-1-1 عرض نتائج المقياس وتحليلها ومناقشتها.

جدول (8)
يبين مستويات مقياس الاساليب القيادية والنسبة المئوية

النسبة المئوية	العدد	المستويات	الفئات
5.38%	7	عالي جدا	169 - 200
20%	26	عالي	137 - 168
44.61%	58	متوسط	104 - 136
26.15%	34	ضعيف	72 - 103
5%	5	ضعيف جدا	40 - 71

يتبين من الجدول (3) الذي يمثل مستويات المقياس بعد أن طبق الباحثان المقياس على لاعبي أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم ، حصل الباحثان على عدة مستويات ، حيث إن المستوى عالي جدا يتراوح بين (169 - 200) ، ومستوى عالي بين (168 - 137) ومستوى متوسط بين (136 - 104) ومستوى ضعيف بين (103 - 72) ومستوى ضعيف جدا بين (71 - 40) ، كما يبين النسبة المئوية لمستويات المقياس ، إذ أن اللاعبين الذين بلغوا مستوى عالي جدا كان عددهم (7) وبنسبة مئوية (5.38%) ، والذين وقعوا في المستوى عالي كان عددهم (2) وبنسبة مئوية (20%) ، اما الذين حصلوا على مستوى متوسط فكان عددهم (58) وبنسبة مئوية (44.61%) ، والذين حصلوا على مستوى ضعيف كان عددهم (34) وبنسبة مئوية (26.15%) ، و الذين حصلوا على مستوى ضعيف جدا كان عددهم (5) وبنسبة مئوية (3.84%) من المجموع .

المستوى (عالي جدا و عالي) في مقياس الاساليب القيادية لمدربي أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم من وجهة نظر اللاعبين, يعزو الباحثان ذلك بشعور اللاعبين باهتمام المدربين بالعلاقات الانسانية و بالاداء لامتلاكهم الروح الطيبة و كثيراً ما يلاطفون اللاعبين و الذي يبدونه في اهتمامهم بكافة اللاعبين , وهذا مؤشر ايجابي في التعامل بالسلوك القيادي في الاندية الرياضية بفعالية , فيشعر اللاعبون بجو من السعادة و المرح , فالمدرّب الكفاء من يسعى لتثقيت روح الفريق كما يوفر الامكانيات الغير متاحة في العملية التدريبية و يطالب الهيئة الادارية للنادي بالحوافز و المكافآت المالية للاعبين و يقف مع اللاعبين في ازماتهم الاجتماعية مالياً و معنوياً , " للقيادة تأثير في سلوك الاخرين لحملهم على القيام بعمل ما , بية تحقيق الاهداف , و بدون القيادة لا تتمكن الجماعة من تعيين اتجاه سلوكها او جهودها " (1) , فالمدرّب باساليبه القيادية يبعث الطمأنينة و حتمية الفوز في نفوس اللاعبين كما يعرض جهد اللاعب و ما يحرز من تقدم عند تقييمه و لتحقيق أهدافه التدريبية و يسمح للاعبين بالمشاركة في القرار الذي يهم الفريق .

ويعزو الباحثان سبب حصول اللاعبين على المستوى (متوسط) في مقياس الاساليب القيادية لمدربي أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم من وجهة نظر اللاعبين , لان بعض اللاعبين يشعرون في بعض من الأوقات عندما تواجههم مشكلة في التدريب بان المدرّب قليلاً ما يقضي من الوقت مع اللاعبين و لذلك يجد البعض ان المدرّب يتابع الحالة الصحية لبعض اللاعبين , فمن متطلبات انجاح العملية القيادية في التدريب الرياضي سلوكه مع لاعبيه لكي تتحقق في مجمل العملية التدريبية الانجاز العالي , و من الضروري اهتمام المدرّب بالعلاقات الانسانية الى جانب اهتمامه بالأداء , ويشير اسامة كامل " ان اداء اللاعب يتفاوت بين الخطأ و الصواب , و هنا تظهر اهمية المدرّب في تزويد اللاعب بالتقييم عندما يتعذر على اللاعب عدم معرفة ما هو صحيح و ما هو خطأ و اعطاءه التعليمات الخاصة التي تساعده على تحسن الأداء " (2) , فضلاً عن أن بعض الاحيان يشعرون بان المدرّب مساندته المعنوية للاعب قلما يبديها و في بعض الاحيان يتحدث بشكل سلبي و نادراً ما يدافع عن اللاعبين و يحمي مصالحهم .

ويرى الباحثان سبب حصول اللاعبين على المستويين (ضعيف و ضعيف جدا) في مقياس الاساليب القيادية لمدربي أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم من وجهة نظر اللاعبين , وذلك بسبب شعورهم بان المدرّب يعتقد ان اراء اللاعبين و مقترحاتهم خاطئة و رأيه الصحيح و كلامه اوامر

1 - شهاب ابراهيم بدر : معجم المصطلحات الادارة العامة , بيروت , دار النشر مؤسسة الرسالة , 1998 , ص246.

2 - اسامة كامل: الاعداد النفسي للناشئين , ط 4 , القاهرة , دار الفكر العربي , 2015 , ص108.

يجب ان تنفذ وذلك لاعتقاده بأن الاختلاف في الرأي تحديداً لقيادته , ان " من الالهية ان يستمع المدرب الى اللاعبين للتعرف على مشاكلهم و مخاوفهم و انجازاتهم و طموحاتهم " (1) و لا يرفض التجديد و التغيير في الوحدات التدريبية فوجود مدربين اكفاء و ذوي خبرات تدريبية و تربية و اجتماعية عالية يهتمون بلاعبينهم من حيث اعدادهم بدنياً و فنياً للدخول في البطولات الرسمية و في نفس الوقت يهتمون بالعلاقات الانسانية ايضاً ينعكس على نتائج الفريق .

5- الاستنتاجات والتوصيات :

1-5 الاستنتاجات

توصل الباحثان في نهاية بحثهم إلى الاستنتاجات التالية :

- 1- أن المقياس الحالي قادر على قياس مستوى الاساليب القيادية لمدربي اندية الدرجة الممتازة لكرة القدم من وجهة نظر اللاعبين .
- 2- يتمتع مدربي اندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في مقياس الاساليب القيادية من وجهة نظر اللاعبين بمستوى متوسط .
- 3- توزعت عينة البحث على خمسة مستويات لمقياس الاساليب القيادية لمدربي اندية الدرجة الممتازة لكرة القدم من وجهة نظر اللاعبين ، حيث تبين أن أعلى نسبة كانت في المستوى متوسط ويليها في المستوى ضعيف ثم المستوى عالي ، ثم مستوى عالي جدا وبعدها في مستوى ضعيف جدا.

2-5 التوصيات

- 1- أن يعمل المدربون على زيادة الاهتمام بالاداء و العلاقات الانسانية مع اللاعبين لنتائجه الايجابية لمصلحة الفريق .
- 2- التأكيد على فتح دورات تقييمية للاهتمام بالاداء و العلاقات الانسانية للمدربين حسب الأطر العلمية الحديثة .

المصادر العربية و الاجنبية

1 - محمد حسن علاوي : سيكولوجية التدريب و المنافسات , القاهرة , دار المعارف , 1987, ص 51

- ابراهيم احمد سلامة : المدخل التطبيقي للقياس في اللياقة البدنية ، الاسكندرية ، منشأة المعارف ، 2000.
- أحمد بدر: أصول البحث العلمي ومناهجه, ط2, الكويت, وكالة المطبوعات للنشر، 1968.
- اسامة كامل: الاعداد النفسي للناشئين , ط 4 , القاهرة , دار الفكر العربي , 2015.
- تيد اولدر : فن القيادة و التوجيهات (ترجمة) محمد عبد الفتاح , القاهرة , دار النهضة العربية , 1989
- سيد الهواري : المدير الفعال – دراسة تحليلية لانماط المديرين , القاهرة , مكتبة عين الشمس , 1982.
- شهاب ابراهيم بدر : معجم المصطلحات الادارة العامة , بيروت , دار النشر مؤسسة الرسالة , 1998
- صفاء طارق حبيب : بناء مقياس مقنن للذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير ير منشورة , كلية التربية ابن رشد , جامعة بغداد ، 1994
- كمال عبد الحميد إسماعيل و محمد نصر الدين رضوان: مقدمة التقويم في التربية الرياضية , ط 1 , القاهرة، دار الفكر العربي، 1994
- فايز جمعة وآخرون : أساليب البحث العلمي منظور تطبيقي , ط 2 , عمان, دار الحامد للنشر والتوزيع , 2010 .
- رياض نوري : بناء وتقنين مقياس للقيادة الكشفية لدى معلمي ومدرسي التربية الرياضية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة البصرة , 2006.
- محمد حسن علاوي : سيكولوجية التدريب و المنافسات , القاهرة , دار المعارف , 1987.
- محمد حسن علاوي و محمد نصر الدين : القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي, 1979.
- محمد صبحي أبو صالح وآخرون: مقدمة في الإحصاء ، الأردن ، مركز الكتب الأردني ، 1990
- لوينا تايلر , ترجمة سعد عبد الرحمن , محمد عثمان : الاختبارات والمقاييس , ط 2, القاهرة , دار الشروق , 1988.
- مارفن شو: ديناميات الجماعة – دراسة سلوك الجماعة الصغيرة , (ترجمة) ضرورة مصري و محي الدين احمد حسين , القاهرة , دار المعارف , 1986.
- وجيه محجوب : طرائق البحث العلمي ومناهجه, بغداد ، دار الحكمة للطباعة و النشر، 1993.
- sharma R.A: organizational theory & behavior N.D.,Tate Mc Graw , Delhi, 1982
- Hodgetts R.: Modern human relations, Illinois,Dryden,Press,1980
- Davis K.&NEW STORM:human behavioral work N.Y,McGraw,hill book co.W.,1985

ملحق (1)

مقياس الاساليب القيادية لدى لاعبي اندية الدرجة الممتازة في كرة القدم

ت	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
1.	عندما يتخذ المدرب قرار يسمح لنا بالمشاركة في القرار الذي يهـم الفريق					
2.	عندما تواجهنا مشكلة في التدريب يكون لديه تنبوء مسبق					
3.	يسانـد اللاعب معنوياً في مرحلة استعادة لياقته					
4.	نتائج الفريق ير مهمة لديه					
5.	يهتم بنتائجنا في الدوري					
6.	يتابع الحالة الصحية للاعبين					
7.	يجمع المعلومات حول طريقة لعب الفريق المنافس و يحللها					
8.	يدافع عن اللاعبين و يحميهم					
9.	العمل معه يجعلنا مبتكرين و مبدعين					
10.	يطالب الهيئة الادارية للنادي بالحوافز و المكافآت المالية للاعبين					
11.	يرى الاختلاف في الرأي تحديد لقيادته					
12.	لديه الثقة في عودت اللاعبين لمستواهم الحقيقي					
13.	كلامه مع اللاعبين اوامر يجب ان تنفذ					
14.	يمتلك روح طيبة و كثيرا ما يلاطف اللاعبين					
15.	في الظروف الغير متوقعة يصعب عليه تغيير خطة اللعب					
16.	يقف مع اللاعبين في ازماتهم الاجتماعية ماليا و معنوياً					
17.	يدع علاقاته الشخصية تؤثر على عمله التدريبي					
18.	قلما يتابع مدى تحقق الاهداف الموضوعة لكل مرحلة تدريبية					
19.	الطرق و الوسائل المبتكرة طريقة لتحقيق اهدافه التدريبية					
20.	في مبارياتنا خارج ملعبنا يبعث الطمأنينة و حتمية الفوز في نفوسنا					
21.	يهتم باداء الفريق و و يجعله يمتاز بالجدية					
22.	يقضي اكبر وقت ممكن مع اللاعبين					
23.	يثق في ادائه و واجباته					
24.	يعتقد ان اراء اللاعبين و مقترحاتهم خاطئة و رأيه الصحيح					
25.	الاهداف التي يضعها تبني على اساس توقعه لنتائج المنافسات					
26.	يهتم بكافة اللاعبين و يكون علاقات ايجابية معهم					
27.	يسعى لتنشيط روح الفريق من خلال التنافس بين اللاعبين					
28.	يلتزم في اوقات التدريب و واجبات كل واحد فينا					
29.	يعرض جهد اللاعب و ما يحرزه من تقدم عند تقييمه					
30.	لديه اساليب و طرق متطورة في التدريب					
31.	عندما يكون معنا نشعر بجو من السعادة و المرح بيننا					

ت	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
32.	عندما تكون في التدريب يشترك معنا في الاداء					
33.	يرفض التجديد و التغيير في الوحدات التدريبية					
34.	يستفيد من امكانيات و قدرات جميع اللاعبين					
35.	اشعر بأنه متعاطف مع اللاعبين في حل مشاكلهم داخل النادي و خارجه					
36.	يبعد اللاعبين عن الاجواء التدريبية عندما يجد ان هناك تملل و ارهاق لديهم					
37.	يضع كل لاعب في المركز الصحيح و يوزع المسؤوليات حسب الخطط					
38.	عندما يقصر يضع الاعذار و يبرز اهماله					
39.	حماس و مجهود اللاعبين لها تقدير عنده					
40.	يسعى لتوفير الامكانات الغير المتاحة في العملية التدريبية					