

COACHES OF SPORTS CLUBS FROM THE POINT OF VIEW OF SOCCER PLAYERS FOR THE FIRST AND SECOND DEGREES IN DHI QAR

Dr. Nabil Maktouf Jawed
Dhi Qar Education Directorate
dr.nabeelm.j1986@utq.edu.iq

ABSTRACT	KEYWORDS
The introduction and the importance of the research include that leadership is one of the most important elements of human behavior. It has become an important factor in identifying civilization throughout the ages. In order to understand the past, we must study the leaders who shaped history. When we understand the present, we look at the past leaders and the present leaders. Leadership is of great importance to humanity, as leadership is one of the biggest needs in our time, and the researcher hopes, through this study, to reach results that have positive implications. On different aspects in sports measurements, and it will be a new link in the series of studies that preceded it and enhance its results and results. Measurements can also appear in the best organizations, and these results can open the building for sports movement and football. The research problem is in aerobic exercise The study included the research methodology and its field procedures, so the descriptive approach was adopted by the survey method to solve the problem, and the research sample was selected by the (intentional) method on club players, and the research sample included (169) players in the first and second divisions in Dhi Qar. It included several recommendations and conclusions, the most important of which are 1- Building a scale of transformational leadership among coaches of sports clubs from the point of view of soccer players 2- There is a clear discrepancy in the application of the scale of transformational leadership among coaches of sports clubs from the point of view of players in the first and second division clubs in Dhi Qar. As for the recommendations, they were among them Including. 1- Adopting the transformational leadership scale of the coaches of sports clubs from the point of view of the players. 2- The necessity of clear knowledge from the trainers of the importance of transformational leadership as a modern method in managing the training process and sports clubs.	Transformational Leadership, sports clubs, Football for the first and second degree in Dhi Qar.

بناء وتطبيق مقياس القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر لاعبي كرة القدم للدرجة الاولى والثانية في ذي قار
د.نبيل مكطوف جويد
مديرية تربية ذي قار
dr.nabeelm.j1986@utq.edu.iq
مستخلص الدراسة

تضمن المقدمة وأهمية البحث تعد القيادة واحدة من أهم عناصر السلوك الإنساني. فقد أصبحت عاملاً هاماً في تعريف الحضارة على مدار العصور فمن أجل إن نفهم الماضي يجب إن ندرس القادة الذين شكلوا التاريخ فعندما نستوعب الحاضر فأننا ننظر إلى القادة السابقين وإلى القادة الحاضرين إن الأشخاص ينظرون إلى القادة الحاليين ليرى ما قد يحدث في المستقبل ونظراً لما تمثله القيادة من أهمية كبيرة للبشرية إذ تعد القيادة واحدة من أكبر الاحتياجات في عصرنا الحالي ويأمل الباحث من خلال هذه الدراسة التوصل إلى نتائج لها مدلولات إيجابية على جوانب مختلفة في العمل القيادي في التربية الرياضية وستكون حلقة جديدة في سلسلة الدراسات التي سبقتها وتعزز نتائجها ما بدنه الآخرون إذ يمكن من خلالها بيان أنواع الأساليب القيادية وأفضلها كما يمكن أن تفتح هذه النتائج آفاقاً لتطوير الجوانب الإيجابية ومعالجة الجوانب السلبية في سلوك المدربين وبالتالي ستعود بالنفع البناء للحركة الرياضية وكرة القدم وتكمن مشكلة البحث في إن المدرب يعد العنصر الفعال في دفع العملية التدريبية وتطورها باتجاه أهدافها الإستراتيجية وهو العمود الفقري بالنسبة لمختلف المستويات الرياضية وهذا يتوقف على مستوى كفاءة المدرب ومعرفة الجانب النظري والعملية الذي يؤدي إلى تنمية المهارات الرياضية وتحسين عملية تشكيل الصفات النفسية لدى الرياضيين وتضمنت الدراسة منهجية البحث وإجراءاته الميدانية لذا تم اعتماد المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لحل المشكلة وتم اختيار عينة البحث بالطريقة (العمدية) على لاعبي أندية واشتملت عينة البحث على (169 لاعب في الدرجة الأولى والثانية في ذي قار وتضمن الباب الرابع تحليل النتائج ومناقشتها أما الباب الرابع فشمّل عدة توصيات واستنتاجات أهمها 1- بناء مقياس القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين بكرة القدم 2- وجود تباين واضح في تطبيق مقياس القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين في أندية الدرجة الأولى والثانية في ذي قار أما التوصيات فكانت منها 1- اعتماد مقياس القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين .

. ضرورة المعرفة الواضحة من المدربين بأهمية القيادة التحويلية كأسلوب حديث في إدارة العملية التدريبية والأندية الرياضية 2-

التعريف بالبحث 1-

المقدمة وأهمية البحث 1-1

تعد القيادة واحدة من أهم عناصر السلوك الإنساني. فقد أصبحت عاملاً هاماً في تعريف الحضارة على مدار العصور فمن أجل إن نفهم الماضي يجب إن ندرس القادة الذين شكلوا التاريخ فعندما نستوعب الحاضر فأننا ننظر إلى القادة السابقين وإلى القادة الحاضرين إن الأشخاص ينظرون إلى القادة الحاليين ليرى ما قد يحدث في المستقبل ونظراً لما تمثله القيادة من أهمية كبيرة للبشرية إذ تعد القيادة واحدة من أكبر الاحتياجات في عصرنا الحالي إن اهتمامنا بالقيادة في عصرنا الحالي اهتماماً متوسطاً وفي بعض الأحيان نجدها غير جديرة بالاهتمام ويرجع السبب في ذلك إلى جهلنا بمعنى القيادة في العصر الحديث فبالأساس نحن ليس متأكدين من ماهية القيادة . هل تتألف من خصائص معينة أم إنها مجرد سلوك مثل القدرة على الإقناع أو الكفاءة في العمل .

القيادة التحويلية أصبح مصطلح التحويلي والإجرائي أساس لدراسة القيادة وقد استخدمه في الغالب للتمييز بين الإدارة والقيادة وقد ظهر في كتابة القيادة وذلك للتمييز بين أولئك القادة الذين يبنون علاقة ذات هدف وتحفيزية (BURNS) مصطلح القيادة التحويلية على يد . مع رؤوسهم من أولئك القادة الذين يعتمدون بشكل واسع على عملية تبادل المنافع للحصول على نتائج

وعرفت (القيادة التحويلية) على إنها عملية يسعى من خلالها القائد والتابعين إلى النهوض بكل منهم الآخر للوصول إلى أعلى المستويات الدافعية والأخلاق وتسعى القيادة التحويلية إلى النهوض بشعور التابعين وذلك من خلال الاحتكام إلى أفكار وقيم أخلاقية . مثل الحرية والعدالة والمساواة والسلام والإنسانية فالقائد التحويلي يتحرك في عمله من خلال نظم قيمة راسخة كالعدالة والاستقامة ويأمل الباحث من خلال هذه الدراسة التوصل إلى نتائج لها مدلولات إيجابية على جوانب مختلفة في العمل القيادي في التربية الرياضية وستكون حلقة جديدة في سلسلة الدراسات التي سبقتها وتعزز نتائجها ما بدنه الآخرون إذ يمكن من خلالها بيان أنواع الأساليب القيادية وأفضلها كما يمكن أن تفتح هذه النتائج آفاقاً لتطوير الجوانب الإيجابية ومعالجة الجوانب السلبية في سلوك المدربين وبالتالي ستعود بالنفع البناء للحركة الرياضية وكرة القدم (الصلوات) (خصوصاً كما أنها ستكون ركيزة مهمة لتنمية أبحاث أخرى وفي مجالات رياضية مختلفة. تتضح أهمية البحث في دراسة القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية

مشكلة البحث 1-2

من خلال خبرة الباحث المتواضعة وإطلاعه على المصادر والدراسات ارتأى الباحث دراسة إحدى الجوانب المهمة للدور القيادي الذي يعتبر أحد المعايير التي يؤخذ بها عند الحكم على تقدم الأمم ورفقيها . وتطوير أي أسلوب قيادي يعتمد على كفاءة القيادة وقدرتها

. على التعامل مع المشاكل الرياضية . والقيادة تتكون من عدة أساليب وطرق مرتبطة ومتفاعلة فيما بينها ويؤثر بعضها على البعض . أن عملية القيادة التحويلية عملية حيوية ومهمة وهي تفكير قيادي جديد ومناسب لمواجهة أي موقف معين . ونلاحظ من خلال الدراسات السابقة أن هناك فوارق وتفاوت في المستويات القيادية الرياضية بين المدربين وهذه من أخطر المهام القيادية التي تواجه المدربين بصورة خاصة في وقتنا الحالي . فيجب على المدربين أن يكونوا واعين وذو قدرة على التعامل مع اللاعبين بأسلوب وطريقة قيادية مبتكرة . وذلك لأنهم باحتكاك دائم ومستمر باللاعبين فيجب على المدرب الناجح أن يكون حازم في عمله القيادي وأن يدعم بأسلوب علمي وعليه استخدام الأساليب الحديثة التي تحقق أهداف القيادة الناجحة والتي تضمن فاعلية الوصول إلى النتائج المرغوب بها وتكمن مشكلة البحث في أن المدرب يعد العنصر الفعال في دفع العملية التدريبية وتطورها باتجاه أهدافها الإستراتيجية وهو العمود الفقري بالنسبة لمختلف المستويات الرياضية وهذا يتوقف على مستوى كفاءة المدرب ومعرفة الجانب النظري والعملية الذي يؤدي إلى تنمية المهارات الرياضية وتحسين عملية تشكيل الصفات النفسية لدى الرياضيين ، فهو المخطط والمنفذ والذي تقع عليه كل المهام لأنه يقوم بتخطيط البرنامج التدريبي وبلورته إلى واقع عملي وتطبيقي لذلك من الضروري أن يعرف المدرب كيفية استخدام الأسلوب الأفضل مع الرياضيين ومن المقدمات المنطقية في هذا الاتجاه أن هناك مدربين أكثر فاعلية من الآخرين حتى إذا هم يمتلكون نفس القدر من التدريب والتجارب نتيجة لاختلاف أساليبهم القيادية ومن المؤكد أن للأساليب تأثيراً إيجابياً وسلبياً على الرياضي وإنجازته لذا يعد حسن اختيارها من العوامل التي تنجح العمل الرياضي وكذلك عدم وجود مقياس لمستوى القيادة التحويلية للمدربين بكرة القدم في الأندية الرياضية ومما يعزز مشكلة البحث أن الدراسات السابقة على حد علم الباحث لم تتناول هكذا دراسة .

أهداف البحث 3-1 .

:- يهدف البحث إلى

بناء وتطبيق مقياس القيادة التحويلية لمدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين بكرة القدم لكرة القدم للدرجة الاولى . والثانية في ذي قار

وضع مستويات معيارية لمقياس القيادة التحويلية لمدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين بكرة القدم للدرجة الاولى . والثانية في ذي قار

التعرف على الفروق في مقياس القيادة التحويلية لمدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين بين الدرجة الاولى . والثانية في ذي قار

فروض البحث 4-1

وجود فروق معنوية في مستوى القيادة التحويلية لمدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين بين الدرجة الاولى . والثانية في ذي قار

مجالات البحث 5-1 :

شملت مجالات البحث ما يلي

المجال البشري 1-5-1

. يتمثل بلاعبين أندية اذي قار في كرة القدم للدرج الاولى والثانية للموسم 2022- 2023

المجال المكاني 2-5-1

المقرات والملاعب التابعة للأندية قيد الدراسة

المجال الزماني 3-5-1

للفترة من 15 / 10 / 2022 ولغاية 5 / 5 / 2023

الباب الثاني - 2

تعريفات القيادة التحويلية 1-2

با انها نوع من القيادة الذي تحول اهتمامات المتأثرين من القادة ومروسين لصالح (P20 . 2003 . Mehjltyer مكلتير) عرفها

نوع من انواع القيادة تحدث عندما ينخرط او يشارك شخص او مجموعة اشخاص مع (101 . Werrt 1998 . وارت) وعرفها بعضهم البعض وبأسلوب يدفع فيه القادة والتابعون بعضهم الى مستويات اعلى من الدافعية والسلوك الاخلاقي

وعرفها (الصيداوي) 2000 ص34 (بأنها نمط قيادي يسير معاودة تحديد رؤية الناس ورسالتهم وتجديد التزامهم بروح المهنة من اجل تحقيق الاهداف

القيادة التحويلية على انها عملية يسعى من خلالها القائد والتابعين الى النهوض بكل منهم الاخر (Burn. 1978.20) وكما عرفها للوصول الى اعلى مستويات الدافعية والإخلاف

وعرفها باسم أنها القائد الذي يحول الرؤيا الى واقع ويحفز التابعين لتحويل اهتماماتهم الشخصية لمصلحة الجماعة (). وعرفت بأنها القائد الذي يرفع من مستوى التابعين من اجل الانجاز والتسمية الذاتية (عرفها) ميلر (بأنها نوع من القيادة القوية والمعقدة التي تحدث عندما ينخرط معلم او اكثر مع الآخرين بطريقة ما تجعل المديرين والمعلمين يقوي كل منها الآخر . ويدعمه ويوصله الى درجات عليا من الولاء والالتزام والدافعية التي تدوم طويلا ويبدو من التعريفات السابقة ان القيادة التحويلية هي عبارة عن نمط قيادي قائم على قدرة القائد على إيجاد جو من الود والقبول والدافعية بين المرؤوسين في المنظمة . اتجاه المهنة والمنظمة التي يعملون فيها والالتزام بأهدافه التنظيمية والسعي الى تطويرها من خلال الايمان المشترك والقناعة التامة بمصلحة العمل ()

منهجية البحث وإجراءاته الميدانية -3

3-1 منهج البحث

في مجال البحث العلمي يعتمد اختيار منهج البحث لحل المشكلة على أساس طبيعة المشكلة لذا تم اعتماد المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لحل المشكلة , إذ تسهم الدراسات الوصفية في إضافة معلومات حقيقية عن الواقع الراهن للظواهر الرياضية المختلفة التي تؤثر إيجاباً أو سلباً على الرياضة ككل ومثل هذه المعلومات تحتل درجة كبيرة من الأهمية في القدرة على تقييم الوضع الراهن وقد () ينتج عن ذلك إما الموافقة عليه وتأييده ودعمه أو اقتراح وسائل وأساليب جديدة للتطوير نحو الأفضل

3-2 مجتمع البحث

() إن العينة جزء من المجتمع يجري اختيارها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً () وان الأهداف التي يضعها الباحث لبحثه والإجراءات التي يستخدمها ستحدد طبيعة العينة التي سيختارها لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة (العمدية) على لاعبي أندية واشتملت عينة البحث على (169) (لاعب في الدرجة الأولى والثانية في ذي قار والمسجلين رسمياً في كشوفات الاتحاد المركزي لكرة القدم إذ بلغ أجمالي الذين خضعوا للتجربة) (153) (لاعب وتم إبعاد لاعب لعدم اكتمال إجاباتهم و) (10) لاعبين للتجربة الاستطلاعية ونتيجة لهذا قسمت العينة إلى قسمين الأولى لإجراءات تصميم (6) : وبناء المقياس والثانية لغرض تطبيق المقياس وكما يلي

أولاً :عينة بناء المقياس :وشملت عدداً من لاعبي الأندية في للدرجة الأولى والثانية في ذي قار والبالغ عددهم (96) (لاعب حيث بلغت نسبتهم (56,80) (من مجتمع البحث

ثانياً :عينة تطبيق المقياس :وشملت (116) (لاعباً

3-3 أدوات البحث

وهي الوسيلة والطريقة التي يستطيع الباحث بها حل مشكلته مهما كانت تلك الأدوات، بيانات، عينات، أجهزة (1) ولغرض حل مشكلة البحث أعتمد الباحث على الوسائل الآتية

المراجع والمصادر العربية والأجنبية.

المقابلات الشخصية.

الاستبيان :أداة من أدوات البحث معدة لجميع البيانات بهدف الحصول على إجابات للمجموعة من الأسئلة والاستفسارات

المكتوبة في نموذج أعد لهذا الغرض ويقوم البحث بتسجيل استجاباته بنفسه(2)

خطوات التصميم والبناء والإجراءات الميدانية -4

3-4-1 مراحل بناء المقياس

يقوم الباحثون بجمع البيانات والمعلومات لأغراض العرض والتحليل ومن الأساليب المستخدمة في هذا المجال استمارة الاستبيان ولما كان البحث يهتم باستطلاع آراء اللاعبين لأندية الدرجة الأولى والثانية بكرة القدم لذا اعتمد الباحث استمارة الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع البيانات والتي قام الباحث بأعدادها وتصميمها .

3-4-1-1 تحديد مجالات المقياس

لغرض تحديد مجالات المقياس قام الباحث بالإطلاع على المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقاييس ,وبعد اخذ آراء بعض الخبراء *في هذا المجال من خلال المقابلات الشخصية تم تحديد محاور المقياس بالمحاور السبعة وهي (الجاذبية ,الحوافز والمكافآت ,الاستثارة الفكرية ,الاعتبار الفردي ,الرؤية المستقبلية ,الاتصال (المنتج ,التقويم

3-4-1-2 إعداد الصيغة الأولية للمقياس

عتمد الباحث لبناء الصيغة الأولية للمقياس على المقابلات الشخصية مع الخبراء والمختصين في هذا المجال للتعرف على آرائهم والحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تساعد الباحث في صياغة فقرات المقياس وكذلك الإطلاع على بعض المقاييس ذات العلاقة القريبة بموضوع البحث في مجال الإدارة والتنظيم والتعرف على طبيعة المواقف التي تتضمنها والطريقة التي تصاغ بها الفقرات، وبعدها قام الباحث بصياغة الفقرات للمقياس، وقد حاول الباحث إن يراعي سهولة ووضوح مضمونها وعدم اختلاف الأفراد في تفسيرها وقصرها وهكذا فقد بلغ عدد الفقرات بصيغتها الأولية كالآتي:

صيغت (106) عبارة مقترحة تمثل مجالات المقياس، وقد ضم محور الجاذبية (15) عبارة ومحور الحوافز والمكافآت (15) عبارة ومحور الاستثارة الفكرية (15) عبارة ومحور الاعتبار الفردي (15) عبارة ومحور الرؤية المستقبلية (15) عبارة (ومحور الاتصال المنتج (15) فقرات ومحور التقويم (16) عبارة.

تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات

(اعتمد الباحث في صياغته للفقرات على أسلوب) ليكرت (حيث يعد من الأساليب الشائعة في القياس لأن هذه الطريقة تتميز بما يلي

1)

1-سهولة استعمالها -

2-ارتفاع درجة الثبات والصدق للمقياس -

3-تقلل من درجة التخمين وعامل الصدفة -

تعد طريقة ليكرت من أفضل الطرق في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة (2)

عرض فقرات المقياس على المحكمين 4-1-3

بعد أن أعد المقياس بصيغته الأولية والذي احتوى على (106) فقره موزعه على سبعة محاور قام الباحث بما يلي

أولاً: تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص* في مجال العلوم الرياضية والإدارية والنفسية وذلك من أجل التعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى أن تكون مناسبة في قياس ما وضعت لقياسه فضلاً عن تقويم وتعديل الفقرات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون. إذ طلب من كل واحد إبداء ملاحظاته حول بيان مدى صلاحية وسلامة صياغة الفقرات ومضمونها والمحاور الرئيسية وارتباط كل موقف في المحور الذي يتبعه وكذلك واقعية الموقف وتمثيله للصفة التي يقيسها كذلك أبدا رأيهم حول اتجاه ال عبارة من حيث كونها إيجابية أو سلبية، مع ذكر ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول المقياس بشكل عام، أضف إلى ذلك أخذ رأي المحكمين حول مجالات المقياس وحول استخدام الميزان الخماسي كسلم لتقدير درجات أفراد العينة، إذ تتم عملية الإجابة من قبل المحكمين بوضع بعلامة (✓) على يسار العبارة يحدد بموجبها صلاحية ال عبارة من عدمها ووضع نفس العلامة في حقل سلبية أو إيجابية وبعد أن أبدى المحكمون آراءهم وملحوظاتهم حول فقرات المقياس توصل الباحث إلى ما يلي

قام الباحث بتحليل نتائج الاستبيان مستخدماً النسبة المئوية كمعيار لقبول أو استبعاد فقرات المقياس، حيث قبلت الفقرات التي يتفق عليها فأكثر من المحكمين على إنها صالحة ومناسبة للمقياس، ويشير (بلوم) إلى "أنه على الباحث الحصول على موافقة بنسبة (75%) فأكثر من آراء المحكمين في هذا النوع من الصدق وقد حصل الباحث على نسبة الاتفاق وقد استخدم الباحث (مربع كاي) (75%) أظهر أن نسبة (75%) فأكثر مقبولة عند حصول ال عبارة عليها علماً إن قيمة مربع كاي المحسوبة عند مستوى احتمالي (0,05) ودرجة حرية (1) (تساوي) 4,26 (وهي أكبر من قيمتها الجدولية والبالغة) 3,84 (مما يدل على معنوية هذه النسبة وهي تمثل (15) خبير من أصل 20) (خبير

تم دمج بعض الفقرات لكونها متشابهة في المعنى فضلاً عن إعادة صياغة بعض الفقرات التي أبدى المحكمون ملاحظاتهم حولها.

. وبناءً على ما تقدم فقد استبعدت (26) عبارة من أصل (106) عبارة بالنسبة لمقياس

وأصبح لمحور الجاذبية (11) عبارة ولمحور الحوافز والمكافآت (11) عبارة ولمحور الاستثارة الفكرية (10) عبارة ولمحور الاعتبار الفردي (11) عبارة ولمحور الرؤية المستقبلية (12) عبارة ولمحور الاتصال المنتج (13) عبارة ولمحور التقويم (12) عبارة.

الجدول (2)

ت	المحاور	صالحة	غير صالحة	نسبة الاتفاق على الصالحة
1	محور الجاذبية	17	3	85%

85%	3	17	محور الحوافز والمكافآت	2
85%	3	17	محور توسيع المدارك	3
95%	1	19	محور الاعتبار الفردي	4
100%	/	20	محور الاتصال المنتج	5
100%	/	20	محور النظرة المستقبلية	6
90%	2	18	محور التقويم	7

3-4-1-5 تصحيح فقرات المقياس

يقصد بتصحيح المقياس، الحصول على الدرجة الكلية للفرد التي تحسب عن طريق جمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على سلم التقدير، وبما أن الفقرات قد صيغت بالاتجاه الإيجابي فقد أعطي الوزن للفقرات كما في الجدول أدناه.

جدول 3()

أبدا	نادرا	أحيانا	غالباً	دائماً	اتجاه العبارة
1	2	3	4	5	إيجابي

وعندما توضع لكل عبارة حسب الجدول 4(الوزن المحدد لها مسبقاً تجمع الأوزان لكل الفقرات وتكون النتيجة هي الدرجة التي تعبر عن مدى القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين بكرة القدم) (الأنخبة للمحافظات للدرجة الثانية وللدرجة الاولى).

3-4-1-6 إعداد المقياس بصيغته النهائية

بعد أن حددت فقرات المقياس (أنظر الملحق 3) قام الباحث بالإجراءات التالية:

إيضاح الغرض من المقياس وهو التعرف على مقياس القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين بكرة القدم للدرجة الثانية وللدرجة الاولى.

كتابة التعليمات بعبارات قصيرة ومفهومة ويتم فيها إيضاح طريقة الإجابة عن فقرات المقياس -2

لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما تكون إجاباتك على أساس ما تشعر به أنت -3

أن المعلومات المقدمة تكون لأغراض البحث العلمي فقط

التجربة الاستطلاعية

بعد أن أصبح المقياس جاهز للتطبيق قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم وذلك من خلال تطبيق المقياس ، مقياس القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين بكرة القدم

وعلى عينة مكونة من 10 (لاعبين يمثلون نادي اكدي ونادي الغراف بتاريخ 15/ 10/ 2022) (وكما موضح في جدول رقم لغرض تهيئة أسباب النجاح عند تطبيق الاختبار الرئيسي على عينة البحث لغرض التأكد من فهم العينة لفقرات المقياس ومن أجل (1) تلافي أي أخطاء أو صعوبة عند التطبيق خلال الاختبار الرئيسي للبحث

: وقد قام الباحث بعدة أمور وهي

إيضاح طريقة الإجابة لإفراد العينة

إعطاء الفرصة لإفراد العينة للاستفسار

إعطاء الوقت الكافي لإفراد العينة

ووجد الباحث أن الفقرات مناسبة ومتوسط الوقت المستغرق في الإجابة قد تراوح بين 20-25 (دقيقة للمقياس

التجربة الرئيسية 3-4-3

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو تطبيق المقياس، مقياس القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين بكرة القدم للدرجة الأولى والثانية بصيغتها النهائية بهدف تحليل الفقرات إحصائياً ومعرفة القوة التمييزية لفقرات المقياس وتحديد الفقرات المميزة وغير المميزة ولأجل تحقيق ذلك اتبع الباحث الخطوات التالية :

التطبيق الأولي للمقياس

تم تطبيق المقياس على عينة البناء وهم لاعبي أندية النخبة بكرة القدم للدرجة الثانية وللدرجة الأولى والبالغ عددهم 96 (وبعد الانتهاء من عملية توزيع الاستمارات والإجابة عليها تم تدقيق كل استمارة للتأكد من الإجابة عليها وبالصورة المطلوبة

تحليل الفقرات إحصائياً 3-4-4

إن الهدف من تحليل فقرات المقياس إحصائياً هو تحسين نوعية الاختبار من خلال اكتشاف ضعف ال عبارة ومن ثم العمل على ((إعادة صياغتها أو استبعادها إن لم تكن صالحة)) (1) ويعرف تحليل الفقرات بأنه الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدة الاختبار بغرض معرفة خصائصها وحذف وتعديل أو إبدال أو إضافة أو إعادة ترتيب هذه الفقرات حتى يتسنى الوصول إلى اختبار ثابت وصادق من حيث الطول والصعوبة (2) وهناك أساليب عديدة وقد اعتمد الباحث لتحليل الفقرات أسلوب المجموعات المتطرفة

أسلوب المجموعات المتطرفة 3-4-4-1

تعرف مقدرة التمييز بأنها قدرة ال عبارة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في السمة التي يقيسها المقياس (1)

ولغرض حساب قوة تمييز ال عبارة اتبع الباحث ما يلي

احتساب الدرجة الكلية للمقياس من جميع الدرجات التي يحصل عليها المختبر لكل فقره

رتبت الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة تنازلياً

تم تقسيم الدرجات إلى مجموعتين من الدرجات تمثل أحدهما الأفراد الذين حصلوا على أعلى الدرجات

وتمثل الثانية الأفراد الذين حصلوا على أدنى الدرجات وكل مجموعه تمثل نسبة 27% (من أفراد العينة وبذلك تكونت لدى الباحث مجموعتين عليا ودنيا قوام كل منهما 26) (لاعبا وحساب قوة تمييز ال عبارة تم استخدام قانون (ت وبدرجة حرية) 50) وبعد تطبيق العمليات الإحصائية لاستخراج القوة التمييزية للفقرات ظهرت النتائج التالية

لقد تراوحت القوة التمييزية للمقياس بين (0,181 – 8,200)

– (إن هناك 8) فقره تستبعد من المقياس والجدول 5) (يوضح القوة التمييزية لكل فقره من فقرات المقياس وهي فقره 5 – 8 – 20 – 29 – 39 – 55 – 68 – 72)

معامل الاتساق الداخلي 3-4-4-2

أن القوة التمييزية للفقرات لا تحدد مدى تجانسها في قياس الظاهرة الموضوعية لقياسها إذ يجوز أن تكون هناك فقرات متقاربة في قوتها التمييزية لكنها تقيس أبعاد سلوكية مختلفة .

أن هذا الأسلوب يبين لنا مدى تجانس الفقرات إذ ربما تكون هناك فقرات متقاربة لكنها تقيس أبعاد مختلفة لذا يستخدم معامل الاتساق الداخلي لتحقيق هذا الغرض وكثيراً من الدراسات علل استخدامها لهذا الأسلوب كونه يمتاز بعدة مميزات هي ((1))

. يوفر لنا مقياساً متجانساً في فقراته بحيث تقيس كل عبارة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل

أن القوة التمييزية ال عبارة تكون متشابهة لقوة المقياس التمييزية

القدرة على إبراز الترابط بين فقرات المقياس وقد استخدم الباحث معامل الارتباط (بيرسون) (بين درجات أفراد العينة

وبعد أتمام التحليل الإحصائي للمقياس فقد تم (spss) على كل فقره وبين درجاتهم على المقياس ككل بواسطة الحقيبة الإحصائية استبعاد 6 فقره (وهي الفقرات التالية) فقره 23 – 40 – 48 – 61 – 67 – 72 (لعدم وجود ارتباط مقارنة بالقيمة الجدولية البالغة

وبدرجة حرية 6) (الجدول 6) (يبين ذلك (0,205)

مؤشرات صدق وثبات المقاييس 3-4-5

صدق المقياس 3-4-5-1

يعد مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم الأساسية أهمية في مجال الاختبارات والقياس، فصدق الاختبار يعرف أنه المدى الذي تكون به أداة القياس مفيدة لهدف معين (1). (والصدق هو مفهوم حاسم في مجال القياس ويتعلق فيما إذا كان الاختبار يقيس أولاً يقيس ما وضع

لقياسه، ويكون الاختبار صادقاً إذا نجح في قياس مدى تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها ويعرف الصدق أيضاً أنه درجة الصحة التي تقترن منها بنجاح تام لقياس ما تريد قياسه (2).

وللصدق أنواع عدة ولقد عمد الباحث إلى التحقق من صدق المقياس من خلال

أولاً – صدق المحكمين

يحسب هذا الصدق بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، وبذلك يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء (1).

ولقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما قام الباحث بعرض المقياس وفقراته على مجموعة من الخبراء لإقرار صلاحيته وتقدير مدى قياس كل عبارة لمكونات كل مجال، وبذلك تم قبول الفقرات التي حصلت على موافقة الخبراء وحذفت الفقرات غير الصادقة.

ثانياً – صدق البناء

يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه (2).

- وقد تحقق الباحث من صدق البناء في مقياس بحثه الحالي من خلال مؤشرات هي

أسلوب المجموعات المتطرفة

يتوصل إليه عن طريق تمييز الفقرات في المقياس الحالي فقد تم التحقق من ذلك عندما حسبت القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المحتسبة بين (0,181 – 8,200) وبمقارنتها بقيمة T إذ تراوحت قيمة (T-test) المجموعتين المتطرفتين وباستخدام الاختبار التائي الجدولية البالغة (2,01) (نجد انه تم استخراج الفقرات المميزة واستبعاد (8 فقرات من الفقرات الغير مميزة والجدول السابق (5) T يوضح ذلك.

صدق المحك الداخلي

نفترض في هذه الطريقة أن الدرجة الكلية للفرد تعد معيار مهما لصدق بناء المقياس وذلك من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين ((1)) درجة كل عبارة من فقرات المقياس بالدرجة الكلية ((1))

, واعتمد الباحث على هذه الطريقة ((كونها تمتاز بأنها تقدم لنا مقياساً متجانساً بحيث تقيس كل عبارة البعد الذي يقيسه المقياس ككل كما أن لها القدرة على إبراز الترابط بين مواقف المقياس ((2)) (إذ أن من)) مؤشرات صدق المقياس ارتباط درجة كل عبارة في المقياس بمحك داخلي وهو درجة المقياس ككل ((3)) (وقد تحقق للباحث هذا النوع من الصدق وكما في الجدول السابق (6)

ثبات المقياس 2-3-4-5

يشير ثبات الاختبار إلى الدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد في مرات الإجراء المختلفة، ومعنى هذا أن وضع الفرد بالنسبة لجماعته لا يتغير جوهرياً في هذه الحالة، كما

يعني ثبات الاختبار الاستقرار بمعنى أنه لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لبيئت درجته شيئاً من الاستقرار، ومن الطرق الإحصائية لتعيين معامل الثبات

طريقة التجزئة النصفية

، لغرض إيجاد معامل ثبات المقياس تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية لأنها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتنسجم مع متطلبات الاختبار وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحث والمتعلقة بدرجة (96) (لاعياً على مقياس القيادة التحولية لدى مدربي الأندية الرياضية بكرة للدرجة الأولى والثانية في ذي قار

المتضمن (66) عبارة إذ تم تقسيم المقياس على جزئين الأول يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية، والثاني يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الزوجية، إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون، والذي بلغ للمقياس (0,75) (%) إلا أن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات لكي يتعين الاختبار ككل لذا قام الباحث باستخدام معادلة (سبيرمان بروان بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (0,86) (%) وبذلك يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث.

الموضوعية 3-4-5-3

يكون الاختبار موضوعياً عندما لا تتأثر النتائج الخاصة بالاختبار بذاتية المصحح أو شخصيته أي أن المفحوص يحصل على درجة معينة عندما يقوم بتصحيح الاختبار أكثر من واحد، ومن الصفات التي تجعل الاختبار موضوعياً أن تكون الأسئلة التي يحتوي عليها الاختبار محددة ويكون للسؤال جواب واحد وليس غامضاً (1).

المقياس

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	معامل الالتواء
مقياس القيادة التحويلية	234.36	31.88	263	0.802

فالموضوعية تعني عدم تحيز الحكماء في إعطاء النتائج أو القيم والتوصل إلى نفس النتيجة أو نفسها ولما كان المقياس يعتمد على سلم خماسي لذا فما على المحكم سوى وضع الدرجات لكل فرد وهذه الدرجة لا يختلف عليها المحكمون.

التقديرات الإحصائية لنتائج المبحوثين على المقياس 5-3

حيث بلغت قيمة معامل الالتواء (0.802) وهي قيمة موجبه وهذا يدل على إن المنحنى الطبيعي يتجه نحو اليمين وان القيمة التي وصل إليها الباحث هي قيمة قليلة تدل على أن العينة توزعت بطريقة تكاد تكون قريبة من التوزيع الطبيعي لان معامل التوزيع النموذجي يساوي صفر ويتقلطح كلما اقتربت قيمته من (3

الدرجات المعيارية للمقياس 3-6

إن استخراج الدرجات المعيارية يعد خطوة مهمة من خطوات تقنين المقياس وذلك باعتبار أن الدرجات الخام التي يحصل عليها المختبر لا تعتمد في المقارنة مع غيره

من المختبرين إلا بعد تحويلها إلى درجات معيارية. وهي التي تخبرنا عن كيفية أداء الآخرين في الاختبار نفسه (1" (ويغرف المعايير على أنها "جداول تستعمل لتفسير درجات الاختبار إذ يكون بالإمكان استعمال تلك المعايير لتدلنا على مستوى (Scott) المختبرين (2"

بعد أن قام الباحث بجمع البيانات التي تخص عينة البناء من لاعبي أندية للدرجة الثانية وللدرجة الاولى وحصول الباحث على الدرجات الخام وهي درجات بلا دلالة وتعبر عن النتيجة الأولية للمقياس لذلك يجب تحويلها إلى درجات معيارية والتي تمثل الطريقة لتحديد هذه الدرجات الخام ومن خلال ذلك يمكن تفسير الدرجات ولذلك قام الباحث بمعالجة نتائج المقياس إحصائيا من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائفة والدرجة الثانية وفي الملحق (6) (الدرجات المعيارية للمقياس لمعرفة مستوى القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين بكرة القدم للدرجة الثانية وللدرجة الاولى

المستويات المعيارية للمقياس 3 – 7

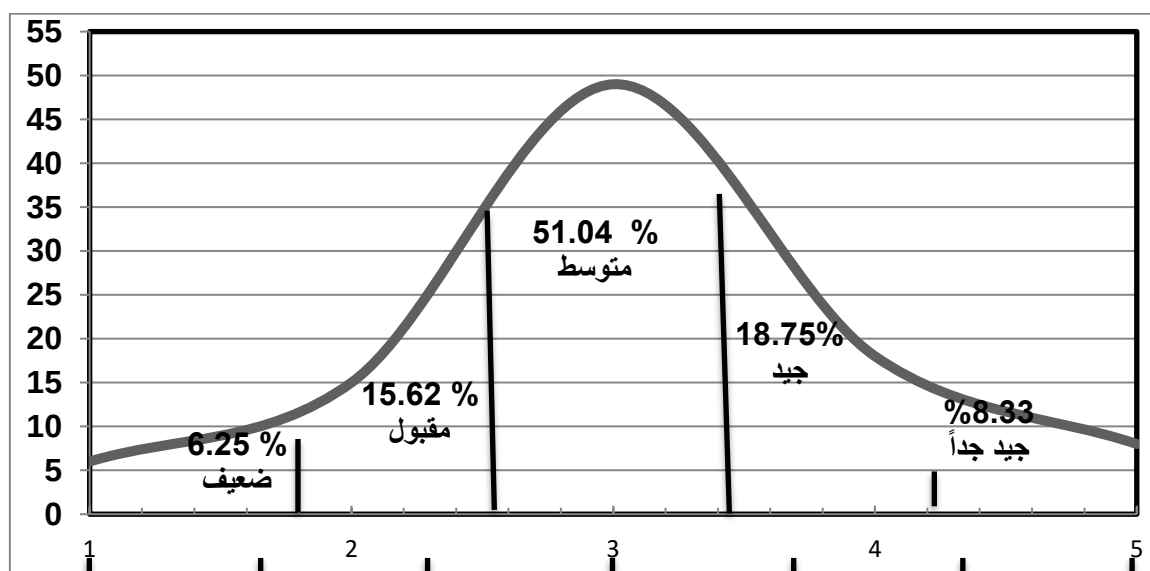
المستويات هي معايير قياسيه تمثل الهدف أو الغرض المطلوب تحقيقه لأي صفة خاصة لأنها تتضمن درجات تبين المستويات على أفراد ذوي مستوى عال في الأداء (3)

ولتحديد هذه المستويات استخدم الباحث منحنى التوزيع الطبيعي (كاوس) (ويعتبر من أكثر التوزيعات شيوعا في مجال التربية الرياضية لان الكثير من الصفات والخصائص التي تقال في هذا الجانب يقترب توزيعها من المنحنى الطبيعي (4) ((ومن خصائص التوزيع الطبيعي أن قاعدته مقسمة إلى وحدات معيارية بدلالة ع ((5)) (وبهذا يتبين لنا أن عدد وحدات قاعدة المنحنى الطبيعي هو (6) (وحدات إذ أن هذه الوحدات تسمى بالمدى وبقسمتها على (6) (درجات معيارية على (5) (مستويات قام الباحث باختبارها بحيث ظهر إن لكل مستوى (1.2 (من الدرجات المعيارية والتي تقابل 12 وحدة في التقسيم المئوي للدرجات المعيارية المعدلة .

جدول (3)

المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية

8.33%	8	277-330	80-67	+3_+1,8	جيد جداً
18.75%	18	224-276	66-52	+1,8_+0,6	جيد
51.04%	49	171-223	51-41	+0,6_-0,6	متوسط
15.62%	15	118-170	40-28	-0,6_-1,8	مقبول
6.25%	6	66-117	27-20	-1,8_-3	ضعيف



3-	2-	1-	صفر	1+	2+	3+
80	70	60	50	40	30	20
3-	1,8-	0,6-	صفر	0,6	1,8	3+
80	68	56	44	32	20	

جيد جداً | جيد | متوسط | ضعيف | مقبول

شكل 5) يوضح الدرجات المعيارية والنسب المئوية في المنحنى الطبيعي لمقياس القيادة التحويلية

التطبيق النهائي للمقياس 8-

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات تصميم المقياس أصبح المقياس جاهزا للتطبيق ومكونا من 66 (عبارة موزعة على سبعة محاور حيث ضم المحور الأول محور الجاذبية) 9 (عبارة ومحور الحوافز والمكافآت) 10 (عبارة ومحور الاستثارة الفكرية) 8) عبارة ومحور الاعتبار الفردي المستخدمة) 9 (فقرات ومحور الرؤية المستقبلية) 10 (عبارة ومحور الاتصال المنتج) 11 (عبارة ومحور التقويم) 9 (عبارة حيث قام الباحث بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها 56 (لاعبا وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة , إذ أصبح لكل لاعب درجة خاصة به

الوسائل الإحصائية 9-3

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية

1. النسبة المئوية

2. الوسط الحسابي

3. اختبار (T)

4. معادلة الارتباط البسيط لبيرسون

5. معادلة سبيرمان براون

6. معامل الالتواء

7. مربع كاي

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

عرض نتائج المعالم الإحصائية للفروق لمقياس القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية بكرة القدم للدرجة الأولى والثانية 1-4

جدول 5) المعالم الإحصائية للفروق لمقياس القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية بكرة القدم للدرجة الأولى والثانية

قيمة(ت) (قيمة)ت (المحتسبة ع + - س - المتغيرات

النتيجة الجدولية

النتيجة	قيمة(ت) الجدولية	قيمة(ت) المحتسبة	ع + -	س -	المتغيرات
توجد	2.1	4.916	53.7291	194.00	الأولى
فروق معنوية			25.9336	249.4286	الثانية

يبين الجدول 5) (وجود فروق ذات دلالة معنوية في مقياس القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية بكرة القدم) (الصلاات) (النخبة للمحافظات للدرجة الثانية وللدرجة الأولى . إذ بلغت قيمة المحتسبة) ت (المحتسبة) 4.916 (هي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة عند درجة حرية = 54) 2.1)

ويعزو الباحثان وجود الفروق ولصالح للدرجة الأولى وهذا ما يؤكد عدد الفرق المشاركة فقط من محافظة البصرة) 5 (فرق وهذا ربما يعود إلى الأعداد الجيد والتدريب المبرمج من المدربين للوصول بأنفسهم إلى مستوى عالي من المهارات التي تمكنهم من الأداء الجيد فضلاً عن الرغبة الكبيرة في المهنة وحبهم لها وكذلك الخبرة الشخصية وفهمهم واطلاعهم على التطورات الكبيرة في ميدان التدريب الرياضي وكيفية التعامل مع اللاعبين بشكل جيد إن العملية التدريبية عملية تستهدف الوصول بالرياضي إلى أعلى مستوى من الإنجاز وتهدف أيضاً تحقيق أقصى إشباع ممكن للريجات والحاجات الإنسانية، وتتوقف كفاءة العملية التدريبية على مجموعة أطراف لنجاح معادلتها ولكن جميع المواد والأجهزة المتاحة بصورة عامة لا قيمة لها إلا بالإنسان، لذلك لابد من معرفة لماذا وكيف يعمل الإنسان وكيف نجعله يعمل أكثر حتى يمكن تحقيق الأهداف المرجوة . فالعملية التدريبية لديها مقومات وأهمها الرياضيين الذين يكونون ويحيطون بها وهؤلاء بدوافعهم ومفاهيمهم وقيمهم ومهاراتهم وأساليب سلوكهم يأتون في الموقع الأول من العملية التدريبية وهذا لا يأتي فقط كون الإنسان قيمة عليا في حد ذاته، بل نجاح ميكانيكية العملية التدريبية يتوقف أساساً على الرياضيين والقول بأولوية هذا العامل لا يتعارض مع أهمية المقومات الأخرى، لذلك لكي يمكن التعامل بصورة صحيحة مع الرياضيين والوصول

بهم إلى الأداء بفاعلية وتحقيق أفضل مستوى من الإنجاز لابد أن يكون المدرب يمتلك مجموعاً من الصفات التي تؤهله من قيادة العملية التدريبية بنجاح واتخاذ القرارات السليمة التي تدفع بعجلة العملية التدريبية للأمام وهذا ما يؤكد أسامه كامل "أن قيادة الفريق تعتمد ذاتياً على تنمية الجو الملائم اللازم لتنمية وتقدم الإنجاز ويقوم بها المدرب بالأسلوب والطريقة التي تناسب التعامل مع اللاعبين ويكون لها التأثير عليهم ومن أهم هذه الأساليب (2)

أسلوب السيطرة:

أسلوب التعاون:

أسلوب الخضوع:

الاستنتاجات والتوصيات 5-

الاستنتاجات 5-1

أستنتج الباحث ما يلي:

بناء مقياس القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين بكرة القدم 1-

وتوزعت عينة البحث على خمسة مستويات لمقياس القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين . وهي 2- مستوى جيد جداً ومستوى جيد ومستوى متوسط ومستوى مقبول ومستوى ضعيف

وجود تباين واضح في تطبيق مقياس القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين في أندية الدرجة 3- الأولى والثانية في ذي قار .

أوضحت نتائج الدراسة انه للمدرب دور كبير في توجيه اللاعبين بما يمليه عليهم من توجيهات فنيه وتربويه أثناء العملية التدريبية والمنافسات.

التوصيات 2 5-

-: في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

اعتماد مقياس القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية من وجهة نظر اللاعبين 1-

. ضرورة المعرفة الواضحة من المدربين بأهمية القيادة التحويلية كأسلوب حديث في إدارة العملية التدريبية والأندية الرياضية 2-

العمل على تطوير مستوى القيادة التحويلية لدى مدربي الأندية الرياضية . والتعرف على الدور القيادي للمدربين في بناء الفرق الرياضية وتحقيق أفضل المستويات.

إقامة الدورات للمدربين والاستفادة منها في عملية تطويرهم في الجوانب الإدارية والفنية.

القيام بأجراء دراسات مشابهه في المجال الإداري والقيادي للمدربين لغرض الوصول إلى المستوى المطلوب وهو الارتقاء . وتقدم المستوى الرياضي

المصادر العربية

بشير العلاق :القيادة الادارية , عمان ,الأردن , دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع – 2010

– محمود عيد المسلم الصليبي :الجودة الشاملة وانماط القيادة التربوية , ط1, عمان ,الاردن , دار الحامد للنشر والتوزيع

2008

عصام عبدالخالق :التدريب الرياضي نظريات تطبيقات , ط1 , الاسكندرية , مطبعة حامد الاسكندرية – 1999

مفتي ابراهيم حمادة :التدريب الرياضي الحديث تخطيط تطبيق قيادة , ط1 , القاهرة , دار الفكر العربي – 1998

عبدالله حسن اللامي :تقويم السلوك التدريبي لمدربي اندية الدوري الممتاز والدرجة الاولى لكرة القدم في العراق للموسم

اطروحة دكتوراه غير منشورة , جامعة بغداد , كلية التربية الرياضية – 1997 , 1995-1996

عادل عبدالصير علي :التدريب الرياضي والتكامل بين النظرية والتطبيق , ط1 , القاهرة , مركز الكتاب للنشر – 1999

– اسامة كامل راتب :الاعداد النفسية لتدريب الناشئين دليل المدربين واولياء الامور , ط1 , القاهرة , دار الفكر العربي

1997

محمد حسن علاوي واسامة كامل راتب :البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي , القاهرة , دار الفكر

العربي – 1999

عبدالمجيد عبدالجمر ومصرية ردام المرزوك :العينات , الموصل , مطابع التعليم العالي , الموصل – 1989

ريسان خريط :مناهج البحث العلمي في التربية الرياضية , الموصل , مديرية دار الكتب للطباعة والنشر – 1987

وجيه محجوب :طرق البحث العلمي ومناهجه , الموصل , مديرية مطبعة الجامعة – 1980

خير الدين علي عويس :دليل البحث العلمي , القاهرة , دار الفكر العربي – 1999

- , سرمد احمد موسى :بناء مقياس تقويم دور المدرب في العملية التدريبية من وجهة نظر اندية الدرجة الاولى لكرة القدم
جامعة بغداد ,كلية التربية الرياضية ,رسالة ماجستير – 2003
- شاكر مبدّر جاسم :تنظيم التوجيه المبني والارشاد التربوي المقارن ,مطابع التعليم العالي والبحث العلمي ,جامعة البصرة
– 1990
- محمد عبدالسلام احمد :القياس النفسي والتربوي ,القاهرة ,كلية النهضة العربية – 1980
وجيه محجوب :البحث العلمي ومناهجه ,بغداد ,دار الكتب للطباعة والنشر – 2002
- مروان عبدالمجيد ابراهيم :الاسس العلمية والطرق الاحصائية للاختبارات في التربية الرياضية ,عمان ,دار الفكر
1999
- صفوت فرح :المقياس النفسي ,ط1 ,القاهرة ,دار الفكر العربي – 1980
مروان عبدالمجيد ابراهيم :اسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية ,عمان ,مؤسسة الرواق للنشر والتوزيع – 2000
- عبدالجليل الزوبعي(وأخرون : (علم النفس التربوي ,ط3 ,مطبعة وزارة التربية ,بغداد -1987
فؤاد ابو حطب وسيد احمد عثمان :التقويم النفسي ,القاهرة ,مكتبة الانجلو المصرية – 1973
- امينة حنا مرقش :بناء وتقنين الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد ,جامعة بغداد ,كلية التربية الرياضية ,رسالة ماجستير
– 2011
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين :القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ,القاهرة ,دار الفكر العربي
2000
- نزار ومحمود السامرائي :مبادئ الاحصاء والاختبارات البدنية الرياضية ,الموصل ,دار الكتب للطباعة والنشر – 1981
- كمال عبدالحاميد اسماعيل و نصر الدين رضوان :مقدمة التقويم في التربية الرياضية ,ط1 ,القاهرة ,دار الفكر العربي
1994
- قيس ناجي وشامل كامل :مبادئ الاحصاء في التربية الرياضية ,بغداد ,التعليم العالي – 1980
بشير العلاق :اسس الادارة الحديثة ,ط1 ,عمان ,دار اليازوري للنشر والتوزيع – 1990

المصادر الأجنبية

- Seannel I D. testing and me asurement in the elassroom

Boston Houghton 1975 .

أبدا	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	الفقرات	
					يطبق المدرب مبادئ القيادة اثناء التعامل مع اللاعبين	1.
					يركز المدرب على أهمية الالتزام بالأخلاقيات المهمة في اللعب	2.
					يتأكد المدرب من معرفة وتوضيح الأهداف	3.
					يتخذ المدرب موقفاً مرناً في حل مشكلات العمل في اللعب	4.
					يركز المدرب على أهمية الثقة المتبادلة بين كافة اللاعبين	5.
					يتصرف في جميع الأعمال بشكل مناسب	6.
					يساعد المدرب الآخرين على الشعور بأهمية بالمواقف القيادية	7.
					يؤكد المدرب على السلوكيات الإيجابية في الملعب	8.
					يزيد الولاء والالتزام من خلال قدراته الشخصية .	9.
					يتمتع المدرب بقوة الشخصية وثقة بالنفس	10.

11.	يُحظى المدرب بالإعجاب والاحترام من قبل اللاعبين .				
12.	يشجع المدرب جميع اللاعبين للعمل بروح الفريق الواحد				
13.	يؤكد المدرب للاعبين ثقته في تحقيق اهداف الفريق المرسومة				
14.	يوازن في اهتماماته بين تحقيق متطلبات العمل والموقف في اللعب				
15.	اوجه اللاعبين إلى إدراك الواجبات الأساسية اتجاه الفريق				
16.	يظهر المدرب للاعبين تصميمه على مواصلة العمل لنجاح الفريق				
17.	يحفز المدرب اللاعبين على المثابرة والتحدى				
18.	الحوافز والمكافآت يثير الحماس في روح الفريق				
19.	يشجع المدرب اللاعبين عن التعبير عن أفكارهم وأهدافهم اتجاه الفريق				
20.	يحاكي المدرب طموحات اللاعبين وتوقعاتهم				
21.	يتصف أسلوب المدرب بالوصول الى الاهداف المطلوبة				
22.	يدفع المدرب اللاعبين لتحقيق مستوى عالي في الاداء				
23.	يبيد تساؤلات حول طرائق العمل في التدريب				
24.	يشجع المدرب اللاعبين على اقتراح أساليب وطرق جديدة متطورة فب اللعب .				
25.	يتجنب المدرب انتقاد أخطاء اللاعبين بطريقة ايجابية .				
26.	يدعو الآخرين لمعرفة كيف أفكر في تطوير العمل القيادي .				
27.	يستثير المدرب اللاعبين لاختبار ذكائهم				
ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
28.	الاستشارة الفكرية للمدرب لها تأثيراً على اللاعب في الملعب .				ابداً
29.	استشارة المدرب لها تأثير ايجابي على اللاعب				
30.	يشجع اللاعبين على التعبير عن افكارهم واهدافهم تجاه الفريق				
31.	اشجع على التفكير الابداعي				
32.	الافكار الجديدة تعرفهم على مشاكلهم في اللعب				
33.	يراعي المدرب تدرج مستوى الصعوبة في الأداء				
34.	يفوض المدرب كثير من المهام التي تدعم تقدم الفريق إلى الأمام .				

35	يهتم المدرب بمراعاة الفروق الفردية بين كافة اللاعبين				
36	يهيئ المدرب المناخ المناسب لتوفير فرص تعلم لكافة اللاعبين .				
37	يدرب اللاعبين على المهارات التي تطور مستواهم				
38	يتابع المدرب اللاعبين باستمرار من أجل دعمهم وتقديمهم وتطورهم .				
39	التشجيع والتوجيه للمدرب يدفع اللاعبين الى الأمام نحو تحقيق الاهداف .				
40	يبنى المدرب إستراتيجية من خلال النصح والاهتمام				
41	اقدام توجيهات مفيدة تنمي من تطوير المهارات الفكرية للاعبين				
42	اهتمام القائد بمشاعر اللاعبين مع مراعاة الفروق الفردية				
43	التعامل معهم حسب المستويات لاختلافهم في الصفات والسلوك				
44	يعتقد ان الرؤية الواضحة تتيح الفرصة للابتكار والإبداع				
45	يسعى المدرب إلى اتخاذ الوسائل الصحيحة .				
46	يجعل الرؤية لأداء الفريق ذو مستوى أفضل .				
47	يعطي المدرب اكبر قدر من الحرية لتحقيق الأهداف .				
48	له أدراك وطموح واضح .				
49	يعطي المدرب اللاعبين قدرة على النجاح				
50	يحول الاهتمامات الشخصية لمصلحة الفريق .				
51	يعمق مستوى الإدراك والقبول لمصلحة الفريق				
52	رؤية المدرب تتطابق مع متطلبات المستقبل .				
53	يحدد المدرب الهدف المطلوب الذي يسعى لتحقيقه .				
54	يجعل اللاعبين يتحمسون ويندفعون بالعمل الى الأمام				
55	عمل المدرب يتطابق مع الرؤية المستقبلية .				
ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً
56	يؤمن بأن الاتصال يقرب وجهات النظر بين اللاعبين				
57	يمتلك المدرب اساليب اتصال مختلفة				
58	يستخدم المدرب في الاتصال وسائل مختصرة .				

				يستخدم وسائل مناسبة للاتصال	59
				يعبر المدرب بوضوح عن الارشادات والتوجيهات للاعبين	60
				اعتماد الاتصال المفتوح يؤدي الى تطوير اللاعب	61
				هناك فهم للإرشادات والتوجيهات من قبل المدرب الى اللاعبين .	62
				يسمح المدرب بحرية الاتصال بين جميع اللاعبين	63
				يؤكد على التواصل بين اللاعبين والمدرب	64
				يستخدم المدرب اساليب اتصال متعددة ومناسبة	65
				هناك تقليل للجهد والوقت من خلال الاتصال بين المدرب واللاعب .	66
				يمكن القيام بالعمل دون اتصال	67
				يعطي المدرب التوجيهات لكل أعضاء الفريق حسب نوع العمل .	68
				يقوم بصياغة الخطط والتوجيهات الجديدة على اساس نتائج التقييم	69
				لدى المدرب مراجعة شاملة ومستمرة من فترة زمنية إلى أخرى للخطط والاهداف.	70
				يعمل مع الفريق على وقفات دورية لمراجعة وتقويم النشاطات .	71
				لديه معرفة بالكيفية التي يقاس عليها التقدم ومستوى الأداء .	72
				لديه معرفة بالكيفية التي تحدد وفقها تطبيق معايير النجاح .	73
				تتصف الحلول التي يقدمها بالقبول ونادرا ما تعدل	74
				يؤثر الناحية العلمية والخبرة بإصدار الحكم	75
				يعتمد القرار بالاطلاع على الآراء المختلفة ومناقشتها .	76
				يكشف المدرب أسباب الفشل وتفسيرها .	77
				يستفيد المدرب من قدرات وإمكانيات اللاعبين .	78
				تتطابق نتائج عمل المدرب مع المعايير المخططة .	79
				يعالج المدرب عدد كبير من المشكلات المعقدة وبجاح	80