



A STUDY OF THE EFFECTIVENESS OF LEADERSHIP BEHAVIOR AMONG SPORTS COACHES IN THE TRAINING CENTERS OF THE DEPARTMENT OF SPORTS ACTIVITY IN THE DIRECTORATE OF EDUCATION OF DHI QAR

Dr. Nabil Maktouf Jawed

Ministry of Education / General Directorate of Dhi Qar Education

dr.nabeelm.j1986@utq.edu.iq

Article history:	Abstract:
<p>Received: 11th May 2023 Accepted: 11th June 2023 Published: 18th July 2023</p>	<p>The aim of the research is to identify the pattern of the leadership behavior style preferred by the sports coaches in the training centers affiliated to the Department of Sports Activity in the Dhi Qar Education Directorate, and the difference between these leadership styles.</p> <p>To verify this, the researcher assumed that there were no significant differences in the leadership styles of the training centers affiliated to the Department of Sports Activity in the Dhi Qar Education Directorate.</p> <p>The research sample consisted of (21) male sports coaches only and holders of a bachelor's degree exclusively from those affiliated with the training centers of the Department of Sports Activity in the Directorate of Dhi Qar Education and those responsible for training sports teams in the training centers of the Department of Sports Activity in the Directorate of Dhi Qar Education. The researcher used the list of the preferred behavior of the sports coach from the point of view of the coach, which consists of (38) phrases as a research tool, and after ensuring the validity and stability of the research tool under data processing statistically using (the arithmetic mean, standard deviation, Pearson's simple correlation coefficient, one-way analysis of variance test The Least Significant Difference (L.S.D) test. The researcher concluded the following: - The emergence of the training leadership style as the best leadership style among the games trainers in the training centers affiliated to the Department of Sports Activity in the Dhi Qar Education Directorate.</p> <p>- The failure and decline of the autocratic style because it is the least used leadership style by sports trainers in the training centers affiliated to the Department of Sports Activity in the Dhi Qar Education Directorate.</p>

Keywords: The effectiveness of leadership, the Department, male sports coaches, Leadership styles

دراسة فاعلية السلوك القيادي لدى مدربي الألعاب الرياضية في المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار

د.نبيل مكطوف جويد

وزارة التربية / قسم النشاط الرياضي والمدرسي

dr.nabeelm.j1986@utq.edu.iq

ملخص البحث :

هدف البحث الى التعرف على نمط اسلوب السلوك القيادي المفضل لدى مدربي الالعاب الرياضية في المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار والفرق بين هذه الاساليب القيادية . وللتحقق من ذلك افترض الباحث انه لا توجد فروق معنوية في اساليب القيادة لدى في المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار .

تكونت عينة البحث من (21) مدربا للألعاب الرياضية من الذكور فقط ومن حملة شهادة البكالوريوس حصرا من المنسبين في المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار والمسؤولين عن تدريب الفرق الرياضية في المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار , استخدم الباحث قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي من وجهة نظر المدرب والمتكون من (38)عبارة كأداة للبحث , وبعد التأكد من صدق اداة البحث وثباتها تحت معالجة البيانات احصائيا باستخدام (الوسط الحسابي , الانحراف المعياري , معامل الارتباط البسيط لبيرسون , اختبار تحليل التباين باتجاه واحد , اختبار اقل فرق معنوي (L.S.D) واستنتج الباحث ما يأتي: - بروز الاسلوب القيادي التدريبي كأفضل اسلوب قيادي لدى مدربي الالعاب فيفي المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار

- اخفاق وتدني الاسلوب الاوتوقراطي لكونه اقل الاساليب القيادية استخداما من قبل مدربي الالعاب الرياضية في المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار .

1- التعريف بالبحث :

1-1 المقدمة وأهمية البحث :

ان اول ما بدء به علم النفس الرياضي بالدراسة والتطبيق كانت على الشخصية الرياضية سواء على اللاعب ام على المدرب بغية التعرف على السمات الشخصية الرياضية وعلاقتها بالأنشطة الرياضية فضلا عن التعرف على العلاقة بين تلك السمات بالقدرات الحركية والبدنية والمكونات العقلية مثل (الذكاء) وهذا التطور مرتبط بتكون الشخصية الإنسانية ومنها الشخصية الرياضية التي تعد شخصية معقدة ومتشابهة يتطابق على تكوينها عدة عوامل منها العوامل الفطرية أو المكتسبة فضلا عن ان لكل نشاط رياضي ما يتميز به من خصائص نفسية تتمثل بنوعية النشاط الرياضي وهنا يشير (ابو عيبة، 1986) الى ان كل نظام او نوع من انواع الانشطة الرياضية يستلزم متطلبات خاصة في بناء الشخصية للرياضي وكذلك النشاط الرياضي في مجموعة له خصائصه المميزة له (ابو عيبة، 1986، 199).

وشخصية المدرب شخصية رياضية تربوية تتولى مهامها تربوية وتعليمية وادارية تؤثر تأثيرا فعالا في التطوير الشامل والتميز لشخصية الرياضي , لذا تلعب السمات الشخصية للمدرب دورا مهما في الوصول الى الهدف المنشود وبغية تحقيق تلك الأهداف والمهام باتت من المؤكد ان تكون للمدرب الرياضي شخصيته الخاصة به بوصفه قائدا ميدانيا , اذ ان "التطور الرياضي يتأثر تأثيرا كبيرا بشعور الرياضي تجاه المدرب " (sinjer, 1972, 351).

والرياضة حركة اجتماعية تأتي في مقدمة التنظيمات الاجتماعية لتوفير القيادات المؤهلة علميا وسلوكيا وفكريا واجتماعيا , اذ ان تقدم الرياضة مرتبط الى حد كبير بمستوى القيادات الرياضية .

"والقيادة هي عملية تربوية اجتماعية لازمة لكل جماعة تريد ان تحقق تفاعلا اجتماعيا ناجحا بين افرادها كما وبعد النمط القيادي للمدرب الرياضي العامل الرئيسي في نجاح قيادة الفرد لمجموعته او فشلها لما له من فعل حاسم في التأثير في سلوك اعضاء مجموعته وفي إيجاد الجو المناسب والفعال سواء في التدريب او المنافسات فضلا عن تشجيع الكوادر العاملة معه من لاعبين واداريين وفنيين في تحفيزه على تحقيق اهداف عمله ومن ثم تحقيق الإنجازات الرياضية وهنا يشير (تيد، 1965) بأن "القائد الكفاء هو الذي يأخذ على عاتقه إدارة العمل وقيادة العاملين لأغراض تحقيق الاهداف الموضوعه " (تيد، 1965, 28) .

ونظرا لأهمية الدور الذي يلعبه المدرب الرياضي والمتمثل بقيادة الفريق في الاعداد وتحقيق الانجازات, ولغرض الكشف عن طبيعة السلوك القيادي المفضل لمدرّب الالعاب في نطاق عمل المدربين فيفي المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار باتت أهمية البحث اكثر حاجة وفاعلية في التعرف على السلوك القيادي المفضل لديهم .

2-1 مشكلة البحث :

من خلال اطلاع الباحث على الادبيات والمؤلفات في مواضيع علم النفس والادارة والتنظيم التي تناولت موضوع السلوك القيادي لم يحظى الباحث بدراسة تناولت اسلوب السلوك القيادي المفضل للمدرب الرياضي حصرا, ونظرا لأهمية الدور الذي يلعبه المدرب في قيادة الفريق سواء اثناء التدريب او المنافسة والذي يكون في كثير من الأحيان له التأثير المباشر في حسم المنافسة لصالحه بات من الضروري ان يكون هناك سلوكا قياديا متميزا . من هذا المنطلق لجأ الباحث الى دراسة هذه الحالة دراسة ميدانية للوصول الى حقيقة افضل أسلوب أو نمط قيادي لمدرّب الالعاب الرياضية في المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار وماهي حقيقة وجود الفروق في تلك الانماط القيادي

3-1 هدف البحث :

يهدف البحث التعرف على :

- نمط اسلوب السلوك القيادي المفضل لدى مدربي الالعاب الرياضية فيفي المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار والفرق بين هذه الاساليب القيادية .

4-1 فرضية البحث :

- لا توجد فروق معنوية في اساليب القيادة لدى في المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار .

5-1 مجالات البحث :

- المجال البشري : مدربي الالعاب الرياضية في المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار .

- المجال المكاني : القاعات والملاعب التي تقام عليها تدريبات المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار .

- المجال الزمني : اجري البحث للفترة من 2022/10/11 ولغاية 2023/1/21.

2- الاطار النظري والدراسات المشابهة :

1-2 الاطار النظري :

1-1-2 ماهية القيادة:

ان القيادة تعتمد على السمات الشخصية للقائد وقدراته ومواهبه وإمكاناته وخاصة في المجال الرياضي , اذ تهدف القيادة الرياضية بان يصبح (المدرب او اللاعب) قادرا على العمل في مختلف المواقف التي تتطلب مستويات متفاوتة تبنى على اساس سمات الشخصية للقائد وقدراته وإمكاناته في علاج الموقف بناءا على الفروق الفردية والخبرة الشخصية ونوع النشاط الرياضي والبيئة وغيرها من العوامل .(الشيخو,1997, 23) .

هنا اختلفت وجهات النظر حول تحديد مفهومها فليس هناك تعريف واحد متفق عليه نظرا لصعوبات الفصل بين ما يجب ان تكون عليها القيادة وبين العوامل التي تساهم في ظهور قيادات من أنواع معينة بصرف النظر عن دلالتها وكذلك الفصل بين العوامل لكفاءة الجماعة والطريقة التي تعمل بها .فقد عرفها (عوض,1988) بانها "نوع من السلوك يمكن في اصدار الاوامر – اتخاذ القرارات – للتعبير عن موقف او انجاز عمل تتوفر فيها سمات شخصية معينة" (عوض، 1988، 112) كما يعرفها (عباس، 1994) بانها "الممارسات التي يقوم بها فرد ما للتأثير في اخرين ممن يعملون معه بقصد تحقيق اهداف محددة " (عباس، 1994، 30) وعرفها (جلال وعلاوي، 1976) "قدرة الفرد على التأثير في افكار ومشاعر وسلوك غيره من الافراد ومساعدتهم على توجيه جهودهم نحو الاهداف المشتركة (جلال وعلاوي، 1976، 460) .

2-1-2 عناصر القيادة :

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

وهي :

- القائد

- الاتباع
- الهدف والموقف المناسب
- التفاعل الاجتماعي المتبادل

2-1-3 انواع (أنماط) القيادة :

- هناك الكثير من المصادر والمؤلفات التي تناولت تقسيم أنماط القيادة كلا حسب طبيعة دراسته الادارية , وغيرها وعلى الرغم من اختلاف مسمياتها الا انها تصف الهدف الخاص لكل نمط .. لذا يرى الباحث وصف نمط القيادة كالآتي :
- 1- القيادة الاستبدادية : (التسلطية -الاولوقراطية) والتي يوصف قائدها بالتركيز على ان تكون السلطة بيده وينفرد بوضع الخطط واصدار الاوامر ويعاقب من يشاء .
 - 2- القيادة الفوضوية : يوصف قائدها بأنه يترك الحبل على الغارب لاتباعه أي يترك العمل والمسؤولية لهم .
 - 3- القيادة الديمقراطية :هي القيادة الجماعية التي يشارك فيها القائد اتباعه في صنع القرار واتخاذ (عوض , 1988, 75-76).
 - 2-1-4 نظريات القيادة:

- ان من اهم نظريات القيادة في ضوء ما اسفرت عنه الدراسات والتجارب المختلفة في هذا المجال ما يأتي :
- 1- نظرية الرجل العظيم (**the great man theory**) :تقوم هذه النظرية على الافتراض القائل بأن التغييرات الجوهرية العميقة التي حدثت في حياة المجتمعات الانسانية انما تحققت عن طريق افراد ولدوا بمواهب وقدرات فذة غير عادية تشبه في مفعولها قوة السحر .
 - 2- نظرية السمات (**the trait theory**) : تقوم هذه النظرية على ان القادة يتصفون عادة بمجموعة من الصفات الشخصية التي تلازم النجاح .
 - 3- النظرية الموقفية (**situational theory**) : تقوم هذه النظرية على افتراض اساسي مؤداه ان أي قائد لايمكن ان يظهر كقائد الا اذ تهيأت في البيئة المحيطة ظروف مواتية لاستخدام مهاراته وتحقيق تطلعاته .
 - 4- النظرية الوظيفية (**functional theory**) : تربط هذه النظرية القيادة بالأعمال 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 .
 - 5- النظرية التفاعلية (**the interaccfional theory**) :تقوم هذه النظرية على فكرة الامتزاج والتفاعل بين المتغيرات التي نادت بها النظريات الاخرى التي سبقتها , فهي تأخذ في الاعتبار السمات الشخصية والظروف الموقفية والعوامل الوظيفية معا وتعطي النظرية اهمية كبيرة لادراك القائد لنفسه وادراك الاخرين له وادراك القائد للاخرين . (الشمسي , 1990 , 160-163)

2-1-5 اساليب سلوك المدرب القيادي:

1. السلوك التدريبي : **Training behavior** وهو السلوك الذي يهدف الى تحسين مستوى لدى اللاعبين وذلك عن طريق التوجيه وزيادة تكرار التدريب .
2. السلوك الديمقراطي : **Democratic behavior** هو سلوك المدرب الرياضي الذي يسمح باشتراك اللاعبين في تحديد اهداف الفريق وطرق التدريب .
3. السلوك الاولوقراطي : **Autocratic behavior** وهو سلوك المدرب الذي يضع نفسه في مكانة بعيدة عن اللاعبين ويصدر الاوامر بمفرده دون اعتبار لاي لاعب في الفريق .
4. السلوك الاجتماعي المساعد : **Social support behavior** وهو السلوك الذي يهتم فيه المدرب باعضاء الفريق ويسعى لرعايتهم واخفاء شعور جماعي ايجابي لهم .
5. سلوك الاثابة : **Rewarding behavior** وهو سلوك المدرب الرياضي الذي يمنح اللاعبين المزيد من التذعيم والاثابة والتعزيز للاعبين عن طريق الاعتراف الدائم بادائهم واثابتهم عند الاداء الجيد . (علاوي , 1998, 359)

2-2 الدراسات المشابهة :

2-2-1 دراسة (الشيخو , 1997) :

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

هدفت الدراسة التعرف على سمات الشخصية وانماط القيادة الرياضية لمدربي المنتخب الوطنية العراقية والعلاقة بينهما , أجريت الدراسة على مدربي المنتخب الوطنية للالعاب الفردية والجماعية , استخدم الباحث مقياس (فرايوج) للشخصية فضلا عن بناء مقياس نمط القيادة في اتخاذ القرار و توصلت الدراسة الى وجود سمات خاصة لكل لعبة فردية ام جماعية فضلا عن تميز مدربو الالعاب الجماعية بالنمط القيادي الديمقراطي , كما توصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط بين بعض السمات الشخصية للمدرب ونمط القيادة في اتخاذ القرار . (الشيخو , 1997).

2-2-2 دراسة (اللامي , 1997) :

"تقويم السلوك التدريبي لمدربي اندية الدوري الممتاز والدرجة الأولى لكرة القدم في العراق"

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

3- اجراءات البحث :

3-1 منهج البحث : تم استخدام المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملائمته لطبيعة البحث .

3-2 عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية متمثلة بـ(21) مدرب العاب رياضية من الذكور فقط ومن حملة شهادة البكالوريوس حصرا من المكلفين في المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار والمسؤولين عن تدريب الفرق الرياضية في المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياض.

3-3 اداة البحث :

قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي من وجهة نظر المدرب صممه (شيلادوراي و صالح chhadurai and saleh (1980) اقتبسه للعربية (محمد حسن علاوي) اذ يتكون المقياس من (38) فقرة تكون الاجابة عليه على وفق (5) بدائل هي (دائما , غالبا, احيانا ,نادرا ,ابدا) وتغطي الازان (1,2,3,4,5) على التوالي و الملحق (1) يوضح ذلك. (علاوي, 1998, 364-359) .

4-3 المواصفات العلمية للمقياس :

1-4-3 صدق المقياس :

يعرف الصدق بأنه " مدى صلاحية الاختبار او المقياس في قياس ما وضع من اجله " (ملحم, 2000, 273) وبغية الحصول على صدق الاختبار تم عرض المقياس على مجموعة من المختصين^(1*) في مجال العلوم التربوية والنفسية والرياضية , وبعد جمع الاستمارات تأكد الباحث من الصدق الظاهري (صدق المحكمين) اذ تبين بان نسبة اتفاق المحكمين مثلت بنسبة 96 % .

2-4-3 ثبات المقياس عن طريق الانصاف المنشقة :

يعني الثبات " درجة التماسك التي يمكن لوسيلة القياس المستخدمة من تطبيقها " (ملحم, 2000, 248) ولغرض الوصول الى ثبات المقياس لجأ الباحث الى طريقة الانصاف المنشقة للتأكد من ثبات المقياس حيث تم تقسيم الاجابات الفردية والزوجية للمقياس وبعد جمع البيانات تم معالجتها إحصائيا باستخدام معامل الارتباط البسيط (ليبرسون) ظهرت قيمة (ر) المحتسبة (0.98) وهذا يدل على وجود ارتباط عال وبالتالي وجود معامل ثبات للمقياس .

3-5 الوسائل الاحصائية :

- الوسط الحسابي

- الانحراف المعياري

- معامل الارتباط البسيط لبيرسون (التكريني والعبيدي, 1999, 101-276)

- تحليل التباين باتجاه واحد (باهي, 1999, 170)

- اختبار اقل فرق معنوي L.S.D (الراوي وخلف الله, 1980, 74) .

4- عرض النتائج ومناقشتها :

بغية تحقيق هدفا البحث وتوضيح الاسباب التي كانت وراءها ولتفسير النتائج وبعد جمع البيانات قام الباحث بمعالجتها إحصائيا

وكما يأتي :

الجدول (1)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأساليب القيادة الخمسة لافراد مجتمع البحث

اساليب القيادة	-س	±ع
الاسلوب التدريبي	43.169	4,84
الاسلوب الديمقراطي	31.095	4,94
الاسلوب الاوتوقراطي	16.523	2,42
الاسلوب الاجتماعي المساعد	30.666	3,73
اسلوب الاثابة	22.714	1,70

يتضح من الجدول (1) تقارب الاوساط الحسابية لبعض الاساليب القيادية لافراد عينة البحث ونظرا لان الاوساط الحسابية

لاتعطينا مؤشرا واضحا في الفروقات لجأ الباحث الى استخدام اختبار تحليل التباين باتجاه واحد والجدول (2) يوضح ذلك

الجدول (2)

نتائج اختبار تحليل التباين للأساليب القيادية الخمسة

مصدر الاختلاف	d.F	S.S	M.S	F
درجات الحرية	مجموع المربعات	معدل المربعات	معامل الاختلاف	
بين المجموع	4	8736.43	2184.11	154.57
داخل المجموع	100	1412.95	14.13	
Total	104	10149.39		

*قيمة (ف) الجدولية عند نسبة خطأ $0.01 >$ امام درجة حرية (4,100) = 3.47

يتضح من الجدول (2) ان قيمة (ف) المحتسبة بلغت (154.57) في حين بلغت قيمة (ف) الجدولية هي (3.47) وبما ان قيمة ف المحتسبة اكبر من قيمة (ف) الجدولية فهذا يدل على وجود فروق معنوية بين الاساليب القيادية ولغرض اختبار الفروق الممكنة بين المتوسطات ولتحديد أي الاساليب القيادية تختلف عن غيرها, تم استخدام اختبار اقل فرق معنوي (L.S.D) لمعرفة هذه الفروق ولصالح أي اسلوب قيادي والجدول (3) يوضح ذلك .

الجدول (3)

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

النتيجة	قيم اقل فرق معنوي L.S.D	الاثابة 22.714	الاجتماعي المساعد 30.666	الايوتوقراط ي 16.523	الديمقراط ي 31.095	التدريب ي 43,16 9	الاساليب القيادية
التدريبي	بين 2.1= دال 10.222 بين 3.1=24.793 دال بين 4.1=10.650 دال بين 5.1=18.603 دال	20.904*	12.952*	27.095*	12.523*		
اليمقراطي	بين 3.2=12.270 دال بين 4.2=1.872 دال بين 5.2=6.079 دال	8.381*	0.428*	14.571*			
الايوتوقراطي	بين 4.3=- دال 16.444 بين 5.3=- دال 8.491	-6.190*	-14.142*				
الاجتماعي المساعد	بين 5.4=5.650 دال	7.952*					

- يتضح من الجدول (3) ومن خلال المقارنات بين متوسطات الاساليب القيادية لعينة البحث ما يأتي:
- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الاسلوب التدريبي والاساليب الاربعة الاخرى ولمصلحة الاسلوب التدريبي .
 - وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الاسلوب الديمقراطي وكل من الاسلوب (الايوتوقراطي والاجتماعي المساعد و الاثابة) ولمصلحة الاسلوب الديمقراطي .
 - وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الاسلوب الاجتماعي المساعد واسلوب الاثابة ولمصلحة الاسلوب الاجتماعي .
 - وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الاسلوب الاوتوقراطي وكل من الاسلوب الاجتماعي المساعد واسلوب الاثابة ولمصلحة الاسلوب الاجتماعي المساعد و الاثابة .
 - وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الاسلوب الاجتماعي المساعد واسلوب الاثابة ولمصلحة الاسلوب الاجتماعي المساعد .
- من خلال نتائج الجدول (3) يتضح وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الاساليب القيادية الخمسة حيث كان ترتيب الاسلوب التدريبي اولاً ثم يليه الاسلوب الديمقراطي ثم يليه الاسلوب الاجتماعي المساعد ثم اسلوب الاثابة واخيراً الاسلوب الاوتوقراطي , ويعزو الباحث سبب ظهور الاسلوب القيادي التدريبي بالمركز الاول كون عينة البحث كانت متمثلة بمدربي الالعاب الرياضية اذ ان اغلبهم من الذين مثلوا الجامعة بالالعاب الرياضية المختلفة فضلاً عن ان بعض منهم هم ابطال في الفعاليات التي يقومون بتدريتها سواء كان على مستوى المحافظة ام على مستوى الجامعة الامر الذي جعل الاسلوب التدريبي لديهم هو افضل الاساليب في قيادة اللاعبين نحو الوصول الى الهدف المنشود ويؤكد (علاوي,1998) ان الاسلوب القيادي التدريبي يهدف الى استخدام التدريب الشاق العنيف ومحاولة التنسيق بين اداء افراد الفريق الواحد وخاصة في الالعاب الجماعية (علاوي, 1998, 359).
- اما بالنسبة للاسلوب الديمقراطي والذي ظهر بالمركز الثاني بعد الاسلوب التدريبي فيعزو الباحث سبب بروز هذا الاسلوب ايضا الى ان المدرب الرياضي كلما سمح للاعبين بابداء بعض ارائهم التي ربما تؤدي الى تحقيق بعض اهداف الفريق واشراك اكبر عدد من اللاعبين في تنفيذ خطط اللعب المختلفة كلما ازدادت العلاقة المتبادلة بينه وبين لاعبيه واصبح هناك نوع من الممارسة الديمقراطية للاعب و المدرب على حد سواء .
- اما بالنسبة للاسلوب الاجتماعي المساعد فقد يكون المدرب فيه ميالاً الى المشاركة في حل جميع مشاكل اللاعبين الاجتماعية التي قد يواجهونها كما قد يقوم بتدليل جميع المصاعب التي يتعرضون لها سواء كانت في التدريب او خارج نطاق العملية التدريبية .
- اما بالنسبة لاسلوب الاثابة فقد يثني فيه المدرب على الاداء الجيد للاعبين الامر الذي يزرع الثقة في نفوسهم ويعزز من مكانة اللاعب بين زملائه اللاعبين .
- اما سبب ظهور الاسلوب الاوتوقراطي بالمركز الاخير في تسلسل الاساليب القيادية هو ان هذا الاسلوب هو اسلوب تسلطي يرفضه كثير من اللاعبين, اذ انه لايسمح للاعبين بمناقشة المدرب في مسائل تخص اداء الفريق او اللاعبين فتكون القرارات فيه رجعية لاتقبل النقاش او التفاوض فيما بين المدرب واللاعبين .
- 5- الاستنتاجات و التوصيات :
- 1-5 الاستنتاجات :
- من خلال عرض النتائج ومناقشتها توصل الباحث الى ما يأتي :
- بروز الاسلوب القيادي التدريبي كأفضل اسلوب قيادي لدى مدربي الالعاب فيفي المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار .
 - اخفاق وتدني الاسلوب الاوتوقراطي لكونه اقل الاساليب القيادية استخداما من قبل مدربي الالعاب الرياضية فيفي المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار .
- 2-5 التوصيات :

- بناء على ما ورد من استنتاجات يوصي الباحث بما يأتي :
- ضرورة الاهتمام بتنمية الاسلوب القيادي التدريبي والاسلوب القيادي الديمقراطي من قبل المدربين كونهما افضل الاساليب القيادية في تطوير الانشطة الرياضية .
- اعداد دورات لصف المدربين والتركيز فيها على اهم اساليب القيادة الحديثة التي تؤدي الى تحقيق الانجاز الرياضي .
- المصادر العربية والأجنبية :
1. ابو عبية , محمد حسن : (1986), المنهج في علم النفس الرياضي , دار المعارف , القاهرة .
 2. باهي , مصطفى حسن : (1999), الاحصاء التطبيقي في مجال البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية والرياضية , مركز الكتاب للنشر , القاهرة .
 3. التكريتي , وديع ياسين والعبدي , حسن محمد : (1999), التطبيقات الاحصائية في بحوث التربية الرياضية , دار الكتب للطباعة والنشر , في المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار .
 4. تيد , اورودادي : (1965), فن القيادة والتوجيه في ادارة الاعمال العامة , ترجمة محمد عبد الفتاح ابراهيم , دار النهضة للنشر , القاهرة .
 5. جلال , سعد وعلاوي , محمد حسن : (1976), علم النفس التربوي الرياضي , ط5, دار المعارف بمصر , القاهرة .
 6. الراوي , خاشع محمود وخلف الله , عبد العزيز محمد : (1980), تصميم وتحليل التجارب الزراعية , دار الكتب للطباعة والنشر , في المراكز التدريبية التابعة لقسم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار .
 7. الشمسي , عبد الامير عبود : (1990), سمات الشخصية للتدريسين في الجامعة وعلاقتها بسلوكهم القيادي , اطروحة دكتوراه غير منشورة , كلية التربية الرياضية , جامعة بغداد .
 8. الشيوخ , خالد فيصل : (1997), السمات الشخصية لمدربي المنتخبات الوطنية العراقية وعلاقتها بنمط القيادة في اتخاذ القرار , اطروحة دكتوراه غير منشورة , كلية التربية الرياضية , جامعة الموصل .
 9. عباس , محمد علي : (1994), القيادة التربوية الجماعية لعمداء ورؤساء الاقسام العلمية كما يراها تدريسي , جامعة بغداد , اطروحة دكتوراه غير منشورة , كلية التربية الاولى (ابن رشد) بغداد .
 10. علاوي , محمد حسن : (1998), موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين , ط1, مركز الكتاب للنشر , القاهرة .
 11. عوض , عباس محمود : (1988), علم النفس الاجتماعي , دار المعرفة الجماعية , الاسكندرية .
 12. اللامي , عبدالله حسين : (1997), تقويم السلوك التدريبي لمدربي اندية الدوري الممتاز والدرجة الاولى لكرة القدم في العراق , اطروحة دكتوراه غير منشورة , كلية التربية الرياضية , بغداد .
 13. ملحم , سامي محمد : (2000), القياس والتقويم في التربية وعلم النفس , ط1 , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة , عمان الاردن .
 14. Singer.Robert.N.coaching: (1972).Athletic.and Psychology.Newyork Mchraw-Hill book company

ابدا	احيانا	نادرا	غالبا	دائما	انا كمدرّب رياضي
					1. اتأكد من ان كل لاعب يؤدي طبقا لقدراته
					2. استمع لراي اللاعبين حول خطط اللعب في بعض المنافسات المعينة
					3. اساعد اللاعبين في حل مشاكلهم الشخصية
					4. امدح اللاعب امام اللاعبين الاخرين عندما يقوم بأداء جيد
					5. اشرح لكل لاعب طريقة اداء المهارات وخطط اللعب
					6. اقوم بتخطيط التدريب دون اشراك اللاعبين
					7. اساعد اعضاء الفريق في تسوية او انتهاء الصرعات او المنازعات بينهم
					8. اعطي اهمية خاصة لاصلاح اخطاء كل لاعب
					9. احاول الحصول على موافقة الفريق بالنسبة لموضوعات هامة قبل اتخاذ قرار بشأنها
					10. اشجع اللاعب الذي يؤدي اداء جيدا
					11. اتأكد من ان وظيفة ومهام المدرب تجاه الفريق مفهومه لدى جميع اللاعبين
					12. لا احاول ان اشرح اسباب سلوكي او قراراتي للاعبين
					13. اهتم بالرعاية الشخصية للاعبين
					14. اقوم بتعليم المهارات الاساسية لكل لاعب بصورة فردية
					15. اسمح للاعبين بالمشاركة في اتخاذ القرارات
					16. اتأكد من مكافأة اللاعب كنتيجة للداء الجيد
					17. اقوم بأداء نموذج للحركة قبل تكرار اللاعبين للداء
					18. اشجع اللاعبين على تقديم اقتراحات حول طرق تنظيم وادارة عملية التدريب
					19. اقدم تسهيلات او خدمات شخصية للاعبين
					20. افسر لكل لاعب ما يجب عمله وما لايجب عمله
					21. اترك للاعبين حرية تحديد اهدافهم بانفسهم
					22. اعبر عن مشاعري الطيبة نحو اللاعبين
					23. اسمح للاعبين بالاداء بطريقتهم الخاصة حتى ولو ارتكبوا بعض الاخطاء
					24. اشجع اللاعبين على ان يثقوا بي
					25. اوضح لكل لاعب نقاط قوته ونقاط ضعفه
					26. ارفض الحل الوسط في أي امر من الامور المرتبطة بالفريق
					27. اعبر عن استحساني عندما يؤدي اللاعب جيدا
					28. اعطي ارشادات خاصة لكل لاعب
					29. اشجع العلاقات الودية او غير الرسمية بيني وبين اللاعبين
					30. اهتم بترباط الفريق كله كوحدة واحدة
					31. اترك الحرية للاعبين للداء طبقا لسرعتهم الخاصة
					32. امارس عملي بصورة مستقلة عن اللاعبين
					33. اشرح كيفية اسهام اللاعب في الاداء الجماعي للفريق
					34. ادعو اللاعبين لزيارتي في منزلي
					35. اوضح ماهو متوقع من كل لاعب بطريقة محددة
					36. اسمح للاعبين بتحديد خطط اللعب التي يمكن تطبيقها في المباراة
					37. احاول اعطاء تعليماتي وارشاداتي بطريقة لاتعطي للاعبين فرصة المناقشة او الاستفسار
					38. استفسر عن راي اللاعبين في بعض الامور الهامة في التدريب

صدق المقياس

نهدىكم اطيب تحياتنا

في النية اجراء البحث الموسوم (دراسة فاعلية السلوك القيادي لدى مدربي الالعب الرياضية فيفي المراكز التدريبية التابعة
لفسبم النشاط الرياضي في مديرية تربية ذي قار)
ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية في مجال العلوم الرياضية نرفق لكم طيا المقياس المستخدم لهذا الغرض , راجين
تفضلكم بالاطلاع عليه وبيان صلاحية المقياس من الناحية العلمية , علما ان المقياس يتكون من خمسة بدائل (ابدأ , نادرا , احيانا ,
غالبا , دائما) وتعطي اوزان من (1-5) لجميع عباراتها.

اسم الخبير :

اللقب العلمي :

الاختصاص :

التاريخ والتوقيع :

الباحث