

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ديالى
مديرية التربية الرياضية والفنية

السلوك القيادي لمدربي كرة اليد

بحث وصفي
على مدربي الاتحاد الفرعي / ديالى للمتقدمين
للموسم ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧

من قبل
م. م. عدي كريم رحمن
ماجستير تربية رياضية

ملخص البحث

((السلوك القيادي لمدربي كرة اليد))

اشتمل البحث على المقدمة واهمية البحث حيث ان السلوك القيادي لدى مدرب كرة اليد له الدور الفعال في نجاح عملية التدريب الناجح من اجل تحقيق الاهداف المرسومة للفريق للوصول الى الدرجات المتقدمة في تحقيق البطولات والمسابقات العالمية وقد كان هدف البحث التعرف على السلوك القيادي لمدرب كرة اليد وكان المجال البشري مدرب الاتحاد الفرعي بكرة اليد وتم التطرق الى الدراسات النظرية على مفهوم السلوك وانواع وانماط القيادة وخصائص السلوك القيادي . وقد تم استخدام المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي للبحث وقد كانت العينة من مدربي الاتحاد الفرعي بكرة اليد . وتم اجراء تجربة استطلاعية لغرض اختبار استمارة المقياس حيث تم تصميم هذا المقياس لمعرفة السلوك القيادي لمدربي الانشطة الرياضية . وتم استخدام الوسائل العلمية المناسبة للوصول الى النتائج وحل المشكلة والوصول الى الاستنتاجات والتوصيات المناسبة .

المقدمة وأهمية البحث

ان التقدم العلمي الذي شهده العالم في الآونة الأخيرة جعل التربية الرياضية تعتمد وترتبط بشكل وثيق بالعديد من العلوم المختلفة كالفسلجة والتشريح وعلم النفس الرياضي والبايوميكانيك ويبرز ذلك بشكل خاص بلعبة كرة اليد لتعدد مواقف اللعب المختلفة فيها .

وكرة اليد هي احدى الالعاب الجماعية التي نالها نصيبا كبيرا من الدعم والتشجيع شأنها شأن باقي الالعاب الجماعية كونها تحتل مكانة خاصة في العالم بشكل عام والوطن العربي والعراق بشكل خاص .

ولبلورة وتفعيل ما تقدم يبرز دورا لمدرّب في تطوير الفريق والارتقاء به من خلال دورة القيادي في ادارة الفريق ، فضلا عن مسؤوليته في تربية وتعليم وتدريب اللاعبين وتأثيره المباشر في تنمية المستوى المهاري والاجتماعي والنفسي وكذلك بث الروح المعنوية.

الأمر الذي يجعله المحور الاساسي والمؤثر الرئيسي في تحقيق الانجازات الرياضية ، لذا فان شخصية المدرّب وسلوكه يجب ان يكون بحجم المسؤولية اعلاه. ^(١)

وان السلوك " يتكون من العديد من الانشطة التي يؤديها الفرد في حياته اليومية حتى يتواءم ويتوافق مع مقتضيات المعيشة .

ويتمثل في العديد من الانشطة الظاهرة الملموسة ومنها القيادة ، والمدرّب الرياضي الناجح باعتباره قائد ينبغي ان يلم بدوره في تخطيط استراتيجية عمله بالشكل الذي يزيد من فاعلية التأثير لتحقيق الهدف المنجز من خلال تفصيل دوره في تهيئة لاعبيه بدنيا ومهاريا وتربويا ونفسيا وتكنيكيا . ^(٢) ومن هنا جاءت اهمية البحث من خلال دراسة السلوك القيادي لمدرّب كرة اليد كمساهمة متواضعة للارتقاء بلعبة كرة اليد .

مشكلة البحث

يعتبر السلوك الفردي هو ابسط صور السلوك حيث يتعلق بفرد معين ، فكل منا يتعرض لمواقف متعددة في حياته اليومية نطلق على كل موقف منها لفض معين ، ولكل شخص سلوك معين مع من

يعمل معهم وهنا تكمن مشكلة البحث في معرفة السلوك الذي يتبعه المدربين مع اللاعبين من اجل الوصول الى الغايات و الاهداف التي يسعى اليها للنجاح حيث هناك تباين بين السلوك للمدربين .

هدف البحث:

معرفة السلوك القيادي لدى مدربي كرة اليد.

مجالات البحث:

المجال البشري / مدربي الاتحاد الفرعي بكرة اليد / ديالى للموسم الرياضي ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ .

المجال المكاني / قاعة الالعاب الرياضية في بعقوبة .

المجال الزمني / من ٣ / ١٢ / ٢٠٠٦ ولغاية ٣ / ٤ / ٢٠٠٧ .

الدراسات النظرية والدراسات المتشابهة

الدراسات النظرية

مفهوم السلوك وانواعه

يقصد بالسلوك بانه عبارة عن الاستجابات الحركية والفردية الصادرة عن عضلات الكائن الحي او الفرد الموجود في جسمه ولذلك فان السلوك الانساني يتكون من العديد من الانشطة التي يؤديها الفرد في حياته اليومية حتى يمكن ان يتكيف مع مقتضيات المعيشة فالسلوك يمثل في الانشطة القاصر الملموسة ، كالاستيقاظ من النوم وتناول الافطار وقراءة الصحف والتوجه الى العمل وانجاز بعض الاعمال ، وهناك محاولات مختلفة لوصف السلوك ، فيقسم السلوك الى فطري وسلوك مكتسب .

السلوك الفطري : هو السلوك الذي لا يحتاج الى تعلم ، مثال ان الطفل الصغير لم يتعلم من احد

الصراخ او البكاء او الرضاعة ، فالسلوك الفطري سلوك موروث .

السلوك المكتسب : في صور متعددة . كتعلم القراءة والكتابة وقيادة السيارات .

" لكن يجب ان نلاحظ ان العوامل البيئية المحيطة بالفرد تلعب دورا هاما في تهذيب وتطهير سلوكه

الفطري حتى يكون مقبولا من المجتمع "(٦)

انواع السلوك (٦)

السلوك الفردي :

يعتبر السلوك الفردي ايسر صور السلوك حيث يتعلق بفرد معين ، فكل منا يتعرض لمواقف متعددة في حياته اليومية نطلق على كل موقف منها لفظ مؤثر ويوضح الشكل التالي هذا من صور السلوك .

مؤثر → استجابة

هل يستجيب جميع الافراد بصورة واحدة بالنسبة لمؤثر ؟ لقد لثبتت الدراسات السلوكية ان المؤثر الواحد ينتج انواعا من السلوك المتنوعة لدى الافراد المختلفين وذلك باختلاف السن والجنس والخصائص الشخصية والوسطى والعوامل البيئية كل هذه العوامل بالاضافة الى عوامل اخرى تؤدي الى اختلاف "ادراك " الافراد المؤثرات وتصوراتهم عن انواع السلوك المفضلة .
مما سبق يمكن ان نستنتج ان الموقف الواحد (المؤثر) قد يترتب عليه العديد من الاستنتاجات المختلفة (ادراك) الافراد للموقف .

السلوك الاجتماعي :

وهو السلوك الذي يمثل في علاقة الفرد بغيره من افراد الجماعة ، وهو ايضا احدى صور السلوك الشائعة في الحياة الانسانية بطبيعته الى الانتماء وتكوين العلاقات الاجتماعية مع غيره من الافراد . ويكتسب الانسان هذا السلوك منذ مولده نتيجة علاقاته باسرته التي ينشأ فيها اولا ثم بالبيئة الاجتماعية خارج الاسرة ثانيا .

وارتباط فرد بشخص اخر يترتب عليه تاثير سلوك كل منهما بالآخر ويظهر ذلك بدرجة واضحة عندما تزداد الرابطة وتقوى الصداقة بينهما حتى يقوم بالمطابقة سلوكية تتفق مع قيم وعادات وتقاليده الجماعة وترضى قبولها وفي حالة عدم قيام الفرد بتطريح سلوكه لما يرضى الجماعة فان الجماعة غالبا ما ترفضه ، وهذا يتوقف على مدى امكان الفرد الاستغناء عن هذه الجماعة فاذا كانت له مصلحة لا تستطيع ان يحققها بدون هذه الجماعة أي طريق الانضمام الى جماعة اخرى . فانه غالبا ما يبذل من سلوكه ويطوعه بحيث يسلك طبقا للمفاهيم .

السلوك الجماعي :

السلوك الجماعي هو سلوك جماعة من الافراد تتصف بالقدرة على تطوير قواعد وعادات السلوك بطريقة تلقائية تخالف ما هو شائع ومقبول في المجتمع ولعل من النماذج الاساسية للسلوك الجماهيري . ذلك ان الجماعة البشرية ، كالفرد تصيبها من ان احد حالات من التمزق العنيف فاذا تنقل الى حالة الهياج والتوتر الذي يربط به ويصاحبه الكثير من اعمال العنف .

وتتميز السلوك الجماهيري بما يلي :

١. انه سلوك مؤقت.
٢. انه يتسم عادة بالعنف.
٣. سهولة وسرعة التأثير المتبادل .
٤. انتقال المسؤولية الى الجماعة .
٥. التقبل التلقائي للاقتراحات .

مفهوم القيادة واساليبها :

القيادة " هي فن التأثير على الافراد وتنسيق جهودهم وعلاقاتهم وضرب المثل لهم في الافعال والتصرفات بما يؤمن ولاءهم وطاعتهم وتعاونهم ، واكتشاف ثقتهم واحترامهم بما يكلف تحقيق الاهداف المنشودة .^(٨)

فضلا عن ذلك هي سمة يتصف بها القائد من امكانيات وخصائص اجتماعية ونفسية وعقلية وبدنية تساعده في توجيهه وادارة الآخرين اضافة الى انها عملية سلوكية تتمثل في قدرة على تحريك الجماعة لتحقيق اهدافها من حيث التفاعل الاجتماعي بين الاعضاء والحفاظ على ذلك التماسك من خلال الاتصال بين القائد وبيئته .^(٨)

اما الاسلوب القيادي فهو السلوك الذي يتبناه القائد لمساعدة الجماعة على انجاز الواجبات واشباع حاجاتهم ، وقد اخلف الباحثون في تصنيف اساليب القيادة ولكن هنالك اسلوبين شائعين هما الاسلوب الاوتوقراطي والاسلوب الديمقراطي ، ونلاحظ في بعض ان المدرب يغلب على اسلوبه التركيز نحو التنظيم والعمل مقابل عدم الاهتمام بالافراد ومشاعرهم اذ يكون الاهتمام نحو اداء الواجبات للعمل ام نحو الاهتمام بالرياضيين وتعزيز علاقتهم فيما بينهم ، ومن المسلمات الادارية في سبيل نجاح العمل الاداري هي ان يهتم المدرب بالجانبين عندما يفكر في ممارسة مسؤولياته القيادية ، ومن خلال اطلاع الباحث على عدة مصادر لاحظ ان بعض المدربين يهتمون بالاداء الرياضي في حين ان البعض الآخر يهتم بالرياضيين انفسهم ، فضلا عن ذلك يعتبر الاسلوب الافضل للمدرب هو الاسلوب الامثل للرياضيين ، وهذا الاسلوب في الواقع هو مزيج من الاسلوب الاوتوقراطي والاسلوب الديمقراطي .^(٣)

انماط القيادة :

اولا : القيادة الارغامية (الاستبدادية او المتسلطة او الاوتوقراطية او الدكتاتورية)

وفيها تتركز القيادة بيد القائد وحده فهو الذي يتخذ القرارات بنفسه ويحدد سياسة الجماعة وادوار الافراد ، ويرسم خطط الجماعة ويملي على المسؤولين انشطتهم ونوع العلاقات بينهم وهو وحده يهتم بضمان

طاعة الفرد الذي لا يملكون حق الاختيار العمل او المساهمة في انجاز القرار وحتى المناقشة او ابداء الرأي .ويشجع القائد الاستبدادي على تقليل الاتصال بين الاعضاء وكذلك يتدخل في معظم الامور وشتى الاعمال وتفاصيل الاشياء ودقائق التفصيل ويؤدي الى تعطيل قدرة العاملين على الخلق والابداع والابتكار . وكذلك لا يتيح هذا المناخ مجالا كافيا لتنمية العلاقات الانسانية بين افراد الجماعة فتتخفص الروح المعنوية الى جانب الافتقار الى العلاقات الانسانية ، وكذلك انتشار المنافسة الغير شريفة والصراع وضعف روح التعاون بينهم ، وبين القائد ان العاملين في الجماعة التي يقودها قائد استبدادي يتوقفون بمجرد غياب ذلك القائد عنهم .^(٨)

ثانيا : القيادة الاقتاعية (الديمقراطية)

القائد الديمقراطي يعمل على توزيع المسؤولية واشراك المسؤولين في اتخاذ القرارات ويشجعهم على تكوين العلاقات الشخصية وتحقيق التفاهم المتبادل بين افراد الجماعة ، واصبحوا يحبونه ويقبلون اوامره بروح راضية ويسعون لتنفيذها وهو ما يؤدي لانتشار مشاعر الرضا والارتياح والاخلاص والاقبال على العمل والتعاون والاستقرار ورفع الروح المعنوية وخلق الروح الايجابية مع زيادة الانتاج دون رقيب والقائد الديمقراطي يسعى جاهدا ان يشعر كل فرد في الجماعة باهمية مساهمته الاجابية في شؤون الجماعة وتحديد اهدافها وكما يعمل على تنمية قدراتهم وتدريبهم ليكونوا قادة قادرين على ان يخلفوه في القيادة . ويصغى القائد الديمقراطي للاخرين اكثر مما يجعلهم ينصتون اليه ، فهو يفرح ولا يامر.^(٨)

ثالثا : القيادة الفوضوية :

قد تتحول القيادة في حالات التطرف والمبالغة الى ما نطلق عليه القيادة الفوضوية اذ يترك القائد حرية تصرف الامور للمرؤوسين بصورة تامة على هواهم كما يترك لهم حرية اتخاذ القرارات مع اقل قدر من مشاركة القائد وهذا الاسلوب يؤدي الى نتائج سلبية تنعكس على المؤسسة وعلى المرؤوسين بل على القائد نفسه .^(٨)

خصائص السلوك القيادي:^(٨)

من خلال اطلاع الباحث على عدة مصادر لاحظ ان هناك خصائص للسلوك القيادي واهم هذه الخصائص هي :

١. التدين وحسن الخلق والتمسك بالقيم : من خلال الايمان بالله وتنفيذ تعاليم الدين والاخلاص في العمل ومراعاة الضمير وحسن التعامل والتمسك بالقيم الروحية والانسانية والاجتماعية .
٢. قوة الشخصية والقدرة على السيطرة والتاثير في الاخرين: دون محو شخصية المرؤوسين في اتخاذ القرارات المناسبة المعبرة عنهم والقدرة على تشغيلهم وحثهم على العمل .

٣. الذكاء وحسن التصرف : ويعني اتصاف القائد بقدرة عقلية راجحة ويتيح له مواجهي المشكلات والتصرف الحسن في مواجهة المواقف .
٤. التفاعل الاجتماعي والقدرة على التكيف مع الآخرين ومعرفتهم ومشاركتهم والاهتمام بهم من خلال المشاركة الايجابية مع المرؤسين في مسؤوليتهم ومشاعرهم ومناسباتهم ومشكلاتهم والحصول على تقبلهم والتعاون معهم ولم شمل اعضاء الجماعة .
٥. الاتزان الانفعالي والسيطرة على الذات : من خلال التعاون النفسي والثبات وسط الانفعال والكياسة في ردود الفعل ومناسباتهم للميزات المختلفة مع المثابرة والجلد .
٦. العدل والمساواة في تقييم الثوابت والعقاب : في معاملة الجميع بروح تسودها المساواة في عدم المحاباة .
٧. الولاء والانتماء والاعتزاز بالوطن والوحدة والمرؤسين : والدفاع عنهم امام الغير في كل مناسبة .
٨. انكار الذات وتغليب الصالح العام والعمل في صمت واخلاص في العمل والتفاني في الاداء مع تحمل المسؤولية دون انانية او اتكالية او التركيز على منفعة شخصية .
٩. القدرة على اتخاذ القرار السليم واصدار الاوامر المناسبة في التوقيت الملائم يكون محبوبا ومهلبا وموضع ثقة الآخرين وتقديرهم واحترامهم .
١٠. ان يكون محبوبا ومهابا وموضع ثقة للآخرين وتقديرهم واحترامهم .

الدراسات المشابهة:

بعد اطلاع الباحث على عدة مصادر ودراسات لم يجد اية دراسة مشابهة او مرتبطة ببحثه بالشكل الذي يدعم عمله .

منهجية البحث واجراءته الميدانية :

منهج البحث :

المنهج هو الطريقة " التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة ^(٢) ولهذا فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ذو (الأسلوب المسحي) لملائمته طبيعة مشكلة البحث .

عينة البحث :

"من الامور المهمة والواجبة في البحث العلمي والتي ينبغي على الباحث مراعاتها في الحصول على عينة تمثل المجتمع الاصلي تمثيلا حقيقيا صادقا^(٥)، فقد تم اختيار عينة البحث بصورة عشوائية من مدربي الاتحاد الفرعي بكرة اليد في ديالى لفئة المتقدمين للموسم الرياضي ٢٠٠٦ - ٢٠٠٧ والبالغ عددهم (٢) .

التجربة الاستطلاعية :

قام الباحث بتوزيع استمارات المقياس يوم ٢٠٠٦/١٢/١ على بعض اللاعبين للتأكد من صحة المعلومات ولضمان فهم استمارة المقياس من قبل المتميزين وتم شرح استمارة المقياس بفقراتها وكيفية الاجابة عليها وكيفية جمع المعلومات . كون ان المقياس مستخدم سابقا .

وسائل جمع المعلومات :

- المصادر والمراجع العلمية.
- المقابلات الشخصية .
- الوسائل الاحصائية .

ادوات البحث :

"مقياس السلوك القيادي للمدرب الرياضي"^(٧)

قام بتصميم هذا المقياس " مصطفى ابو زيد ١٩٩٠ " للوقوف على السلوك القيادي لمدربي الانشطة الرياضية الجماعية ، ينظر الملحق (١) وقد تم تحقق مصمم المقياس من صدق هذا المقياس باستخدام صدق المحتوى ، كذلك تأكد من ثبات المقياس عن طريق الاختبار واعادة الاختبار ومعامل الفا .

من وصف المقياس :

يتكون المقياس من (٥٥) عبارة تقيس (٨) ابعاد فرعية في هذا المقباس تقيس السلوك القيادي للمدرب الرياضي في الالعاب الجماعية ، وهناك خمس مستويات للاجابة امام كل عبارة هي (دائما - غالبا - نادرا - ابدا) ويقوم المختبر بوضع دائرة في الحقل الذي يراه مناسباً للاجابة والتي تتوافق مع سلوك مدربه ، والعبارات (٥٥)(٧) عبارات منها سلبية الاجابة والتي تمثل عبارات البعد الرابع و (٤٨) عبارة المتبقية جميعها ايجابية ، بعدها يتم جمع درجات عبارات كل بعد على حدة ، وكلما ارتفعت الدرجة تميز المدرب بخصائص ذلك البعد .^(٧)

الاسس العلمية للمقياس :

قام الباحث بايجاد الاسس العلمية للمقياس من خلال اعتماده على صدق المحتوى نتيجة عرض المقياس على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين (*) ، اضافة لذلك فقد قام الباحث بايجاد ثبات المقياس من خلال الاختبار واعادة الاختبار على مجموعة من اللاعبين وعددهم (٤) لاعبين تم اختيارهم عشوائيا من بين اللاعبين الاساسيين ، واعيد الاختبار بعد مرور (٧) ايام " لمعرفة ثبات الاختبار يعاد تطبيقه بعد مرور سبعة ايام على الاختبار الاول (٩) ، وقد بلغ معامل الارتباط بين الاختبارين (٠,٨٢) وبعد تأكيد السادة الخبراء والمختصين الذي عرض عليهم المقياس ان مفردات المقياس واضحة وغير قابلة للشك فان المقياس يتمتع بموضوعية عالية .

الوسائل الإحصائية :

استخدم الباحث الوسائل الإحصائية التالية: (١٠)

$$١. \text{الوسط الحسابي} = \frac{\text{مج س}}{ن}$$

$$٢. \text{الانحراف المعياري} = \sqrt{\frac{\text{مج س}^2 - \frac{(\text{مج س})^2}{ن}}{ن-١}}$$

٤٢١

٣- معامل الارتباط البسيط (بيرسون) ^(١٠)

$$r = \frac{\text{مجم س ص} - \frac{(\text{مجم س}) \times (\text{مجم ص})}{n}}{\sqrt{(\text{مجم س}^2 - \frac{(\text{مجم س})^2}{n})(\text{مجم ص}^2 - \frac{(\text{مجم ص})^2}{n})}}$$

عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

عرض النتائج وتحليلها :

بعد معالجة نتائج البحث احصائيا ، قام بعرضها على شكل جداول ومن ثم تحليلها كما موضح ادناه :

الجدول رقم (١)

يوضح مؤشرات الابعاد الايجابية ودرجة الاجابة ودرجة

البعد الكلية والنسبة المئوية

ت	مؤشرات الابعاد الايجابية	درجة الاجابة	درجة البعد الكلية	النسبة المئوية
---	--------------------------	--------------	-------------------	----------------

١	التقدير الاجتماعي	٣٧٠	٤٥٠	٢٢%
٢	المشاركة او السلوك الديمقراطي	١١٧	١٥٠	٧٨%
٣	التدريب والارشاد	٦٨٣	٩٠٠	٧٥,٨٨%
٤	التسهيل الاداري الرياضي	١٥١	٢٠٠	٧٥,٥٠%
٥	الاهتمام بالجوانب الشخصية	١١٢	١٥٠	٧٤,٦٦%
٦	التحفيز	٢٥٥	٣٥٠	٧٢,٨٥%
٧	السلوك التسلطي	٨٩	٢٠٠	٤٤,٥٠%

يتضح من نتائج الجدول (١) درجة اجابة كل بعد بالدرجة كذلك درجة كل بعد أيضا فضلا عن نسبة كل بعد المئوية بالنسبة لمؤشرات الابعاد الايجابية وكما مبين :

أ. مؤشرات التقدير الاجتماعي : ظهرت درجة الاجابة (٣٧٠) من اصل (٤٥٠) بنسبة مئوية قدرها (٨٢,٢٢%) .

ب. مؤشرات المشاركة او السلوك الديمقراطي : ظهرت درجة الاجابة (١١٧) من اصل (١٥٠) بنسبة مئوية قدرها (٧٨%) .

ج. مؤشرات التدريب والارشاد : ظهرت درجة الاجابة (٦٨٣) من اصل (٩٠٠) بنسبة مئوية قدرها (٧٥,٨٨%) .

د. مؤشرات التسهيل الاداري الرياضي : ظهرت درجة الاجابة (١٥١) من اصل (٢٠٠) بنسبة مئوية قدرها (٧٥,٥٠%) .

هـ. مؤشرات الاهتمام بالجوانب الشخصية : ظهرت درجة الاجابة (١١٢) من اصل (١٥٠) بنسبة مئوية قدرها (٧٤,٦٦%) .

و. مؤشرات التحفيز : ظهرت درجة الاجابة (٢٥٥) من اصل (٣٥٠) بنسبة مئوية قدرها (٧٢,٨٥%) .

ز. مؤشرات السلوك التسلطي : ظهرت درجة الاجابة ضعيفة وهي (٨٩) من اصل (٢٠٠) بنسبة مئوية قدرها (٤٤,٥٠%) .

الجدول رقم (٢)

يوضح مؤشرات البعد السلبية ودرجة الاجابة ودرجة
البعد الكلية والنسبة المئوية

ت	مؤشرات البعد السلبية	درجة الاجابة	درجة البعد الكلية	النسبة المئوية
١	العدالة	١٧٨	٣٥٥	%١٤,٥٠

يتضح من الجدول (٢) ان مؤشرات بعد العدالة قد ظهرت درجة إجابة (١٧٨) من أصل (٣٥٥) بنسبة مئوية (٥٠,١٤%)

مناقشة النتائج

يتضح من نتائج الجدول رقم (١) ان نسبة التقدير الاجتماعي المئوية كانت عالية مما يؤكد " ان علاقة المدرب بلاعبيه مبنية على المحبة التي تجعله ان يكون محترما بينهم من خلال عمله المبدع وتصرفاته الإنسانية اتجاه من يتعامل معهم من اللاعبين والإداريين ^(٦) . إضافة إلى قيامه ببناء علاقات اجتماعية متينة بينه وبين اللاعبين .

ويتضح من نفس الجدول ان النسبة المئوية للمشاركة او السلوك الديمقراطي كانت عالية أيضا مما يؤكد "ان القرارات التي تصدر عن المدرب فانها تصدر عن قناعة تامة لما يقوم به بشكل ديمقراطي على ان يكون لكل فرد من المجموعة الحق في التصريح عن رايه بدون خوف او تأثير من اجل اتخاذ القرار الصائب ^(٦) . إضافة الى سماعه وجهات نظر اللاعبين فيما يتعلق بأمور التدريب . اما بالنسبة للتدريب والإرشاد فان نسبته المئوية كانت عالية ايضا . نتيجة طبيعة عمله المتداخل في التدريب والإرشاد والتوعية لان واجب المدرب هو عملية توجيه وتربية وتعليم ومن ثم التدريب ، والمدرّب الأكاديمي يكون قادرا على إيجاد صيغ تعليمية تساعد على تقبل اللاعبين كل المهارات بشكل متدرج ، فضلا عن إلمامه بأسس وقواعد التدريب وجرعات الحمل حسب قدرات وقابليات الفرد لكون عملية التدريب عملية معقدة وتتطلب الى ودراية معمقة في حقل اختصاصه ^(٦)

اما مؤشرات **التسهيل الإداري الرياضي** فكانت نسبتها عالية ايضا مما يدل على التخطيط السليم للمدرب في طبيعة تعامله مع لاعبيه وتجاوز كل التوترات والخلافات الحاصلة بين اللاعبين والإداريين اضافة الى قيامه بتهيئة غالبية مستلزمات التدريب ان امكن .

اما نسبة **الاهتمام بالجوانب الصحية** فكانت ايضا عالية مما يدل على حرص المدرب على تمتع لاعبيه بقدر واسع من الصحة الجسدية بالشكل الذي يؤمن له امكانية قيامه بواجباته الرياضية انطلاقا من مبداء (العقل السليم في الجسم السليم) اضافة الى اجراء اختبارات دورية من خلال التنسيق بين ادارة الفريق والجهات الصحية ذات العلاقة .

اما نسبة **التحفيز** فكانت عالية ايضا مما يؤكد "مقدار ما يوفره المدرب للاعبه من حوافز مادية او معنوية مقابل الاداء الرياضي المتميز ووضعه نظام للمكافآت في حالة الفوز^(٧) ، اضافة الى اتباعه اسلوب الاثارة والتشويق واللعب التنافسي بالشكل الذي يجعل عملية التدريب من ان تسير بصورة تصاعدية .

اما فيما يخص **السلوك التسلطي** فكانت نسبته ضعيفة مما يدل على عدم استخدام المدرب للأسلوب التسلطي الدكتاتوري مع لاعبيه خلال التدريب والمنافسات بالشكل الذي قد يؤثر على زعزعة الفريق وما ينعكس اثار ذلك على نتائج الفريق .

اما الجدول رقم (٢) فيتضح منه ان النسبة المئوية لمؤشرات العدالة كانت متوسطة مما يدل على تباين المدرب في بيان حقوق اللاعبين وواجباتهم في بعض الأحيان وفي ضوء ما تقدم بالنسبة لمؤشرات الإبعاد الايجابية والسلبية يتضح ايجابية السلوك القيادية للمدرب الرياضي للعبة كرة اليد لمنتخب محافظة ديالى للمتقدمين .

لاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

بعد عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها توصل الباحث الى الاستنتاجات التالية :

١. اعتماد المدرب العلاقة الوثيقة لتقوية الروابط الاجتماعية بينه وبين اللاعبين أنفسهم والمبنية على الأسس التربوية الصحيحة .

٢. التفاعل الواضح بين المدرب واللاعبين في بناء إستراتيجية الفريق .
٣. القيادة الكفوءة للمدرب في تربية وتوجيه وتعليم وتوعية وتدريب اللاعبين .
٤. حرص المدرب على توفير المستلزمات الخاصة باللاعبين والتدريب .
٥. المتابعة المستمرة للعناية بالجوانب الصحية والتوعية لتجنب عواقب الامراض .
٦. اعتماد مبدأ الثواب والعقاب.

التوصيات

يوصي الباحث الى:

١. العمل على ترسيخ الروابط الاجتماعية والتربوية بين اللاعبين والمدربين .
٢. العمل على تقبل وجهات نظر اللاعبين فيما يخص التدريب من خلال اعتماد الحوار البناء الموضوعي الفاعل .
٣. إقامة دورات تقوية في مجالات علم النفس وعلم الاجتماع والتربية والتدريب لرياضي بصورة دورية لأهميتها في مجال التدريب .
٤. ضرورة توفير المستلزمات الرياضية الخاصة بالفريق لاعتبارها احد العوامل الرئيسية في نجاح وتقدم الفريق .
٥. التنسيق بين إدارة الاتحادات الفرعية والأندية الرياضية وبين الجهات الصحية ذات العلاقة لفحص ومعالجة اللاعبين .
٦. ضرورة اعتماد مبدأ المكافأة للفوز .

المصادر العربية:

١. القران الكريم.

٢. احمد بدر : أصول البحث العلمي ومناهجه ، ط٤ : (الكويت ، وكالة المطبوعات ، ١٩٧٨) .
٣. اسامة كامل راتب ؛ علم النفس الرياضي - المفاهيم - التطبيقات ، ط٢ : (القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٧) .
٤. اكرم زكي خطايبه ؛ موسوعة الكرة الطائرة الحديثة ، ط١ : (عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، ١٩٩٦) .
٥. جمال عبد الحميد واحمد خيرى : مناهج البحث العلمي وعلم النفس : (القاهرة ، مطبعة دار التأليف ، ١٩٧٣) .
٦. كامل طه الويس ؛ محاضرات في علم النفس الرياضي لطلبة الماجستير : (كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد ، ٢٠٠١) .
٧. محمد حسن علاوي ؛ موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين ، ط١ : (القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ١٩٨٨) .
٨. محمد شفيق ؛ العلوم السلوكية : (الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ٢٠٠٠) .
٩. مروان عبد المجيد ابراهيم ؛ اسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية ، ط١ : (عمان مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٠) .
١٠. وديع ياسين التكريتي وحسن محمد عبد العبيدي ؛ التطبيقات الاحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية : (الموصل ، دار الكتب ، ١٩٩٩) .

ت	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
١	يهتم بالنواحي الصحية للاعبين					
٢	يحرص على ان تكون العلاقة بينه وبين لاعبين خارج الملعب جيدة					
٣	يشرح للاعبين بصورة تفصيلية كيفية تنفيذ خطة اللعب المقترحة للمباراة					
٤	يعمل على حصول اللاعبين على بدل الانتقال المناسب					
٥	يتغاضى عن التصرفات الخاطئة من اللاعبين الذين يعتمد عليهم في المباريات					
٦	يتعاون مع اداري الفريق في توفير الادوات والاجهزة الرياضية المعاونة للتدريب					
٧	يهتم بتدريب اللاعبين عمليا على خطة اللعب المقترحة للمباراة					
٨	تعامل مع اللاعبين كاخ اكبر لهم					
٩	يعتمد على مجموعة معينة من اللاعبين لا تتغير يمثلون الفريق في كل مباراة					
١٠	يحرص على توفير الزي الرياضي المناسب للرياضيين					
١١	يستجيب للمطالبة المالية المعقولة للاعبين في ضوء امكانية النادي					
١٢	لديه القدرة على اكتشاف نقاط الضعف في الفريق المنافس					
١٣	عصبي جدا مع اللاعبين اثناء التدريب					
١٤	يحرص على استمرار علاقاته باللاعبين بعد انتهاء الموسم الرياضي					
١٥	يحرص على توفير وسائل الراحة للاعبين اثناء السفر والمباريات					
١٦	يهتم في التدريب بتصحيح اخطاء الاداء التي ظهرت من اللاعبين في المباراة					
١٧	لديه القدرة على تعديل خطة اللعب الموضوعية في ضوء ما تسير عليه من المباراة					
١٨	يصير على اشتراك بعض لاعبي الفريق الأساسيين في مباريات بالرغم من عدم انضمامهم في التدريب					
١٩	يحرص على أن يتبع لاعبوه العادات الصحية الصحيحة في جميع تصرفاتهم					

٢٠ يتقبل آراء اللاعبين المخالفة لرأية بصدر رحب

ت	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
٢١	يجيد التدريب العملي للاعبيه على خطط اللعب المختلفة					
٢٢	يهتم بحصول للاعبين على جميع استحقاقاتهم المالية من ادارة النادي					
٢٣	يلقى المسؤولين على للاعبين عند كل هزيمة للفريق					
٢٤	يميل إلى الصراحة في تعاملاته مع اللاعبين					
٢٥	لديه خطة لتدريب الفريق على مدار الموسم الماضي					
٢٦	يعمل على إرضاء اللاعبين الأساسيين بالفريق على حساب زملائهم الآخرين					
٢٧	يهتم بعلاج من يصاب من اللاعبين إثناء الممارسة الرياضية على نفقة النادي					
٢٨	لديه ألقدره على اتخاذ القرار المناسب في المباريات					
٢٩	يسمح للاعبين بمناقشة في خطة اللعب المقترحة للمباراة					
٣٠	يعرف الجوانب الفنية في عمله كمدرّب معرفة تامة					
٣١	يحرص على ان يلتزم لاعبيه بالسلوك الاخلاقي الحميد في حياتهم الشخصية					
٣٢	يحدد لكل لاعب قبل المباراة ما ينبغي عليه القيام به من واجبات ومهام في المباراة					
٣٣	يهتم بسرعة حصول اللاعبين على مكافآت الفوز دون تأجيل					
٣٤	يستخدم الفاظا غير مهذبة في تعامله مع اللاعبين اثناء التدريب					
٣٥	يجيد توجيه لاعبيه وارشادهم شفويا قبل نزولهم للمباراة					
٣٦	يوجه اهتمامه في التدريب الى اللاعبين الذين تربطهم به علاقات شخصية					
٣٧	ياخذ بآراء اللاعبين اذا اقتنع					
٣٨	يجيد اعداد الفريق وتجهيزه استعدادا للموسم الرياضي					

٣٩	يحضى باحترام وتقدير المسؤولين من ادارة النادي				
٤٠	يعمل على رفع قيمة المكافاة المالية للاعبين كلما تحسنت نتائج الفريق				

ت	العبارات	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
٤١	يوجه السباب من خارج الملعب الى كل من يقصر في الاداء من لاعبيه اثناء المباريات					
٤٢	يتمسك باشتراك بعض لاعبي الفريق الاساسيين في المباريات بالرغم من اخفاض مستواهم					
٤٣	يضع خطط اللعب في المباريات بحيث تتناسب مع قدرات وامكانات لاعبيه					
٤٤	يحرص على استمرار علاقته باللاعبين خارج النادي					
٤٥	يشرح للاعبيه قبل المباراة كيفية استغلال نقاط الضعف في الفريق المنافس					
٤٦	يمتلكه الغرور عند فوز الفريق					
٤٧	يسعى الى زيادة قيمة المكافاة المادية التي يحصل عليها اللاعبون كلما كان ذلك متاحا					
٤٨	يتدخل في الوقت المناسب في حل المشاكل التي قد تحدث بين اللاعبين					
٤٩	يهتم بتصحيح اخطاء الاداء للاعبيه لفترات الراحة اثناء المباراة					
٥٠	يضع خطة اللعب التي تتناسب مع طبيعة كل مباراة على حدة					
٥١	يوجه اهتمامه في التدريب الى مجموعة معينة من اللاعبين دون بقية افراد الفريق					
٥٢	يوضع للاعبيه قدرات وامكانات الفريق المنافس قبل لعبهم مع هذا الفريق					
٥٣	يحرص على صرف مكافاة اضافية لمن يجيد من اللاعبين في المباريات					
٥٤	يعمل على تقوية علاقات الاخوة والزمالة بين لاعبي الفريق					
٥٥	دقيق في توقعاته لخطط لعب الفريق المنافس					

--	--	--	--	--	--	--

Abstract

The Leading Behavior of Handball Trainer

The researcher contains an introduction and the research importance , as the leading behavior of the coacher trainer has an active role succeeding the training operation to active the required aims of the term to get high and developed level sin the championships and world competitions . The target of the research is to identify the leading behavior of the trainer . The human filed is the branch union trainer of the handball . It deals with theoretical studies of the behavior and kind of leadership and the characteristics of the leading behavior . The research uses the descriptive technique in the survey style . The sample is trainer of handball of the branch union . Then an exploring experiment is made in order to test the standard of leading behavior for the sport trainer . this standard is designed to know the leading behavior of the trainers of the sport action . The suitable Scientifics means is used in order to convey the results and solve the problem to get the conclusions and suitable ecommendations .

