قياس مستوى كفايات السلوك المهني لدى مدربي الملاكمة من وجهة نظر الهيئات الإدارية

الباحثان

م.د. فؤاد عبد المهدي محمود علي

أ.م.د. رياض نوري عباس

مستخلص البحث:

لكل فعالية رياضية مميزات وخصائص بدنية ومهارية ونفسية وكذلك قدرات حركية ونفسية ليس للاعب فقط بل حتى للمدرب ومن هذه الفعاليات او الألعاب هي لعبة الملاكمة حيث ان المدرب بصورة عامة يتمتع بقدرات خاصة لقيادة فريقه ولاعبيه ليس اثناء التدريب بل حتى اثناء المنافسة بل ويتعداها الى الحياة الشخصية للملاكم واليومية منها وهذا يتحتم عليه ان يكون ذو قدرات وقابليات خاصة ومن هذه القدرات والقابليات هي كفايات السلوك المهني حيث تعتبر هذه الكفايات هي معيار النجاح للمدرب في كثير من الفعاليات ليس في مجال لعبة الملاكمة فقط ، حيث من خلالها يتضح للجميع ومن ضمنهم الهيئات الإدارية المشرفة على النوادي الراعية للملاكمة مدى تفاعل هذا المدرب او ذاك مع فعاليته ولعبته من جهة ومدى تفاعله مع افراد فريقه من جهة ثانية ومدى ما يحققه المدرب من نتائج وبطولات بسبب هذا التفاعل والانسجام مع افراد فريقه وعليه كان من هنا انطلاق مشكلة البحث والتي انبثقت منه الدراسة وهو بناء مقياس لكفايات السلوك المهني لمدربي الملاكمة من وجهة نظر الهيئات الإدارية الراعية للعبة الملاكمة وللمنطقة الجنوبية في العراق .

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية والدراسات المعيارية وذلك لملاءمته اهداف البحث وطبيعة المشكلة التي يراد دراستها، وتم اختيار مجتمع البحث بالطريقة العمدية وهم أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الراعية للملاكمة في اندية المنطقة الجنوبية والبالغ عددهم (٢٧٠ عضواً) ،كما تضمن البحث إجراءات بناء المقياس ثم إجراء المعاملات الإحصائية الخاصة باستخراج مؤشرات الصدق والثبات والموضوعية وعلى اساس النتائج التي تم الحصول عليها والتي اظهرت مستويات متعددة في مستوى مقياس كفايات السلوك المهني لمدربي الملاكمة من وجهة نظر الهيئات الإدارية للأندية الراعية للملاكمة في المنطقة الجنوبية من العراق وان اغلبهم وقع في مستوى (متوسط) .

Measuring the level of competencies of the professional behavior of the trainers of boxing from the point of view of the administrative bodies

D. Fouad Abdel-Mahdi Mahmoud Ali
Dr. Riad Nouri Abbas

These sports activities are a boxing game. In general, the coach has special abilities to lead his team and his players not during training, but even during competition, and even in the personal life of the boxer. And these days, it must be of special abilities and abilities, and these abilities and capabilities are the competencies of professional behavior, where these competencies are the criterion of success for the coach in many events not in the field of The game of boxing only, through which it is clear to all, including the governing bodies supervising the clubs sponsoring the boxing how the interaction of this coach or that with the effectiveness and play on the one hand and the extent of interaction with members of his team on the other hand and the extent of the achievement of the coach of the results and tournaments because of this interaction and harmony with individuals His team was therefore the starting point of the research problem that emerged from the study is the construction of a measure of the competencies of the professional behavior of boxing coaches from the point of view of the governing bodies of the boxing game and the southern region of Iraq.

The researcher used the descriptive method in the method of surveying, correlative relations and normative studies, in order to suit the research objectives and the nature of the problem to be studied. The research society was chosen in a deliberate manner and they are the members of the administrative bodies of the clubs sponsoring the boxing in the southern clubs of 270 members. And then conducting statistical transactions for the extraction of indicators of honesty, consistency and objectivity and on the basis of the results obtained, which showed multiple levels at the level of the competencies of the professional behavior of boxing coaches from the point of view of the bodies Club sponsors administrative boxing in the southern region of Iraq, and most of them occurred in the level of (average).

١-التعريف بالبحث :

١-١ المقدمة واهمية البحث :

يلعب المدرب دوراً اساسياً في قيادة وتطوير المستويات البدنية والمهارية والخططية للملاكمين وكذلك يعمل على تطوير الحالة النفسية والتربوية فهو يعد من الأسس المهمة في العملية التدريبية ومدى تأثيره في لاعبيه (الملاكمين) ، حيث ان عمله لا يقتصر على توصيل معلوماته وخبراته للملاكمين بل يرتبط بكثير من الالتزامات الأخرى فهو المسؤول الأول والأخير بحكم موقعه عن اعداد جيل يؤمن بمستقبل وطنه ومستقبله الرياضي .

ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة في التوصل لنتائج لها مدلولات إيجابية او سلبية على جوانب مختلفة من الكفايات للسلوك المهني لدى مدربي الملاكمة ومن وجهة نظر الهيئات الإدارية ، اذ

يمكن من خلالها بيان أنواع كفايات السلوكية المهنية لدى المدربين في لعبة الملاكمة ومن وجهة نظر الهيئات الإدارية .

١-٢ مشكلة البحث :

يعد المدرب الشخص المسؤول عن الجانب البدني والنفسي والتربوي والمهاري والخططي للملاكمين كما ان له الدور الكبير في التأثير على سلوك الملاكمين ولهذا وجب عليه امتلاك صفات ومميزات خاصة لتحقيق النجاح والتفوق الرياضي وذلك يأتي عن طريق امتلاك المدرب كفايات السلوك المهني ، والتي تؤهله لقيادة الملاكم من اجل الوصول الى اعلى المستويات ، ومن هنا جاءت مشكلة البحث في عدم تحديد كفايات السلوك المهني لمدربي الملاكمة ومن وجهة نظر الهيئات الإدارية ، حيث ارتأى الباحثان محاولة تحديد الكفايات غير المتحققة وبالتالي الوصول الى معالجتها :

١-٣ اهداف البحث:

١- قياس كفايات السلوك المهني لدى مدربي الملاكمة ومن وجهة نظر الهيئات الإدارية لأندية المنطقة الجنوبية.

٢- التعرف على مستوى كفايات السلوك المهني لدى مدربي الملاكمة ومن وجهة نظر الهيئات الإدارية لأندية المنطقة الجنوبية.

١-٤ مجالات البحث:

١-٤-١ المجال البشري:

الهيئات الإدارية للأندية الراعية للملاكمة في المنطقة الجنوبية وللموسم الرياضي ٢٠١٨-٢٠١٩م.

١-٤-٢ المجال المكاني:

المقرات المخصصة للأندية الراعية للعبة الملاكمة في المنطقة الجنوبية.

١-٤-٣ المجال الزماني:

للفترة من ٢٠١٨/١٠/١٥ ولغاية ٢٠١٩/١/٩م.

٣- منهج البحث وإجراءاته الميدانية:

٣-١ منهج البحث : ان منهج البحث واختياره يعد من الأمور المهمة والرئيسية وذلك للحصول على البيانات والمعلومات الدقيقة مع تحليلها وارتباطها بمشكلة البحث ولذلك فقد اعتمد الباحثان المنهج الوصفي بالطريقة المسحية وذلك لملائمته وطبيعة مشكلة البحث ، اذ تسهم الدراسات الوصفية في إضافة معلومات حقيقية عن الوضع الراهن للظواهر الرياضية المختلفة التي تؤثر سلبا او إيجابا على الرياضة بصورة عامة والملاكمة بصورة خاصة ، وقد ينتج عن ذلك اما الموافقة عليه وتأييده ودعمه او اقتراح وسائل وأساليب جديدة للتطوير نحو الأفضل (١٠ : ١٣٢).

٣-٢ مجتمع البحث : ان الأهداف التي يصفها الباحث لبحثه والإجراءات التي يستخدمها ستحدد طبيعة العينة التي سيتم اختيارها ، لذا تم اختيار مجتمع البحث وهم الهيئات الإدارية للاندية الراعية للعبة الملاكمة في المنطقة الجنوبية والبالغ عددهم (٢٧٠) إداريا ، وكانت عينة البحث من هذا المجتمع تبلغ (٩٠) اداريا وكانت نسبة عينة البحث (٣٣.٣٣٪) والجدول (١) ذلك .

جدول (١) يبين عينة البحث والمجتمع الأصلي والنسبة المئوية لها

ت	المحافظة	عدد الأندية الملاكمة الكلي في المحافظة	عدد اندية عينة البحث	أسماء النوادي لعينة البحث	وصف العينة	نسبة الاندية من المجتمع	نسبة الاندية من العينة
١	البصرة	٧	٤نوادي ٤٠ اداريا	نادي سفوان	عينة استطلاعية	٣.٧٠٪	١١.١١٪
				نادي الجنوب	عينة تطبيق	١١.١١٪	٣٣.٣٣٪
				نادي الميناء	عينة تطبيق		
				نادي البترو	عينة تطبيق		
٢	ميسان	١١	٢نادي ٢٠ اداريا	نادي دجلة	عينة بناء	١٨.٥١٪	٥٥.٥٥٪
				نادي ميسان	عينة بناء		
٣	ذي قار	٥	٢نادي ٢٠ اداريا	نادي الناصرية	عينة بناء		
				نادي ذي قار	عينة بناء		
٤	المثنى	٤	١نادي ١٠ اداريا	نادي الرميثة	عينة بناء		
المجموع		٢٧نادياً	٩ اندية			٣٣.٣٣٪	٩٩.٩٩٪
		٢٧٠اداريا	٩٠ اداريا				

٣-٣ إجراءات البحث الميدانية :

٣-٣-١ إجراءات بناء المقياس :

من أجل الوصول الى نتائج البحث الحالي لابد من تحقيق أهدافه وهو بناء مقياس (كفايات السلوك المهني لدى مدربي الملاكمة) من وجهة نظر الهيئات الإدارية ولغرض تحقيق ذلك أتبع الباحثان الخطوات التالية :

٣-٣-١-١ تحديد الهدف من المقياس :

أن الهدف من بناء المقياس هو التعرف على كفايات السلوك المهني لدى مدربي الملاكمة ومن وجهة نظر الهيئات الإدارية في اندية المنطقة الجنوبية .

٣-٣-١-٢ تحديد مجالات المقياس :

من أجل تجزئة المقياس الى عنوانه الأولي ليمثل كل محور منه كفاية من كفايات السلوك المهني ، وبعد الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية وخصوصا رسالة حيدر عودة (٢: ٤١) أستطاع الباحثان من تحديد المحاور التالية لمقياس (كفايات السلوك المهني لمدربي الملاكمة من وجهة نظر الهيئات الادارية) وهي :

١- محور الشخصية والمظهر .
٢- محور الكفايات العلمية والنمو المهني .
٣- محور ادارة الفريق في التدريب والمنافسات .
٤- محور العلاقات الانسانية .
٥- محور كفايات التقويم .

٣-٤ إعداد الصيغة الأولية للمقياس :

قام الباحثان بإجراء مقابلات شخصية مع بعض الخبراء والمختصين في علم النفس الرياضي وعلم الاجتماع الرياضي وكذلك من خبرة الباحثان في كل من لعبة الملاكمة وعلم النفس الرياضي ، ومن التعرف على اراءهم والحصول على اكبر قدر من المعلومات التي تساعد الباحثان في تحديد المحاور وصياغة الفقرات للمقياس ثم قام الباحثان بعملية مزاوجة بين أراء الخبراء وبعد والاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ، حدد الباحثان (٥) محاور لمقياس كفايات السلوك المهني لمدربي الملاكمة من وجهة نظر الهيئات الإدارية وكما تم ذكرها في المبحث السابق .

وقد تم عرض هذه المحاور على هيئة المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في علم النفس الرياضي وعلم الاجتماع الرياضي وقد ظهر اتفاق آراء الخبراء على جميع المحاور السابقة وبنسبة (١٠٠٪) ثم قام الباحثان بصياغة (٣٢) فقرة وموزعة على المحاور كالتالي :

١- محور الشخصية والمظهر (٨ فقرات) ٢- محور الكفايات العلمية والنمو المهني (٧ فقرات) ٣- محور ادارة الفريق في التدريب والمنافسات (٨ فقرات) ٤- محور العلاقات الانسانية (٣ فقرات)

٥- محور كفايات التقويم (٦ فقرات) .

٣-٤-١ عرض الصيغة الأولية للمقياس على المحكمين :

قام الباحثان بعرض الصيغة الأولية للمقياس على هيأة المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال علم النفس الرياضي وعلم الاجتماع الرياضي (ملحق ١) وذلك للتأكد من صلاحية و قابلية كل فقرة من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها وكذلك صلاحية السلم المقترح الذي قدمه الباحث وبعد إن أبدى الخبراء والمختصين استجاباتهم وملاحظاتهم على فقرات المقياس ظهر بان الفقرات التي يتفق عليها بنسبة (٧٥٪) فأكثر من الخبراء والمختصين تعد مقبولة أي بواقع (٦) خبير من أصل (٨) خبير (١٣: ٣) وعليه فقد اعتمد الباحثان المعيار الآتي:-

١- تبقى الفقرات اذا بلغت نسبة المتفقين على صلاحيتها ٧٥٪ فأكثر .

٢- تحذف الفقرات إذا بلغت نسبة المتفقين على عدم صلاحيتها اقل من ٧٥٪ فما دون.

وقد اسفر التحليل النهائي على قبول(٣٠) فقرة لمقياس (الكفايات السلوك الوظيفي لمدربي الملاكمة من وجهة نظر الهيئات الإدارية) أي تم حذف (٢) فقرة منه وهما (فقرة ٤ و١٠) وكما في جدول (٢) :

الجدول (٢) يبين نسبة اتفاق الخبراء والمختصين على كل فقرة من فقرات مقياس كفايات السلوك المهني لمدربي الملاكمة من وجهة نظر الهيئات الادارية

الفقرة	النسبة	الفقرة	النسبة	الفقرة	النسبة	الفقرة	النسبة
١	٧٥٪	٩	٧٥٪	١٧	٧٥٪	٢٥	٧٥٪
٢	٧٥٪	١٠	٥٠٪	١٨	٧٥٪	٢٦	١٠٠٪
٣	١٠٠٪	١١	٨٧.٥٪	١٩	٨٧.٥٪	٢٧	١٠٠٪
٤	٣٧.٥٪	١٢	١٠٠٪	٢٠	١٠٠٪	٢٨	٧٥٪
٥	١٠٠٪	١٣	٧٥٪	٢١	١٠٠٪	٢٩	٨٧.٥٪
٦	٧٥٪	١٤	٧٥٪	٢٢	٧٥٪	٣٠	٨٧.٥٪
٧	١٠٠٪	١٥	٨٧.٥٪	٢٣	٧٥٪	٣١	١٠٠٪
٨	٧٥٪	١٦	١٠٠٪	٢٤	٨٧.٥٪	٣٢	٧٥٪

٣-٤-٢ اختيار سلم التقدير :

صحح المقياس بإعطاء الوزن حسب اختيار أفراد العينة على سلم التقدير وأن الفقرات قد صيغت باتجاهين ايجابي وسلبي، وكما مبين في جدول (٣)

جدول (٣) يبين سلم التصحيح على فقرات المقياس

اتجاه الفقرة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
إيجابي	٥	٤	٣	٢	١
سلبي	١	٢	٣	٤	٥

٣-٤-٣ التجربة الاستطلاعية:

وبهذا أصبح المقياس جاهز للتطبيق على عينة أولية من الهيئات الإدارية لأندية المنطقة الجنوبية لغرض التأكد من فهم العينة لفقرات المقياس ومدى وضوحها وأسلوب صياغتها والكشف عن الفقرات غير الواضحة من حيث اللغة والمضمون تم تطبيق المقياس على (ناديان) من نوادي البصرة الرعية للعبة الملاكمة وهما (خور الزبير وسفوان) والبالغ عدد أعضاء الهيئات الإدارية لهم (٢٠) اداريا وكان ذلك بتاريخ ٢٠١٩/٢/٢٠. وقد أوضحت نتائج هذا الإجراء أن فقرات المقياس كانت واضحة لدى جميع أفراد العينة.

٣-٤-٤ إجراءات تطبيق المقياس على عينة البناء:

ان الغرض الاساسي والرئيسي من تجربة تطبيق المقياس هو لتحديد القوة التمييزية مع استخدام الوسائل الاحصائية للحصول على فقرات دقيقة ، ثم قام الباحثان بعملية تطبيق المقياس على عينة (البناء) والبالغ عددهم (٥٠) اداريا من أداري النوادي الراعية للعبة الملاكمة ومن المحافظات التالية (٢٠ اداريا من محافظة ميسان – ٢٠ اداريا من محافظة ذي قار – ١٠ اداريا من محافظة المثنى) وكان ذلك بتاريخ ٢٠١٩/٣/١٠م وبعد الانتهاء من عملية توزيع الاستمارات والإجابة عليها دقق الباحث كل استمارة للتأكد من أن جميع الفقرات تمت الإجابة عليها بالصورة الصحيحة ولم يستبعد الباحث أي واحدة من الاستمارات.

٣-٤-٤-١- قوة تمييز الفقرة:

تعرف القوة التميزية بأنها قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والافراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في السمة التي يقيسها المقياس (١٢: ٢٥٨)

ولغرض حساب تمييز الفقرات اتبع الباحث ما يأتي:

١- تم احتساب الدرجة الكلية للمقياس من جمع الدرجات التي يحصل عليها المختبر لكل فقرة.

٢- رتبت الدرجات التي حصل عليها افراد العينة تنازليا من الدرجة الاعلى الى الدرجة الأقل.

٣- تم تقسيم الدرجات الى مجموعتين من الدرجات تمثل احدهما الافراد الذين حصلوا على اعلى الدرجات وتمثل الثانية الافراد الذين حصلوا على ادنى الدرجات وكل مجموعة تمثل (٥٠٪) من أفراد العينة وبذلك تكونت لدى الباحث مجموعتان عليا ودنيا قوام كل منهما (٢٥) استمارة .

٤- طبق الاختبار التائي لكل فقرة في المجموعتين العليا والدنيا وذلك بالاعتماد على الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ، اذ ظهر ان القيم المحسوبة تراوحت بين (٠.٨٥ – ١٠.٤٤) لمقياس(الكفايات الوظيفية لمدربي الملاكمة من وجهة نظر الهيئات الإدارية) وهي قيم دالة إحصائيا أي إن جميع القيم الواقعة بين هذه القيم مميزة باستثناء (٢ فقرتين) وهما (فقرة ٩ و٢٢) حيث تم استبعادهما ، أي اصبح عدد فقرات المقياس (٢٨فقرة) ، والجدول (٤) يوضح القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس (الكفايات الوظيفية لمدربي الملاكمة من وجهة نظر الهيئات الإدارية) .

جدول (٤) يبين القوة التمييزية لمقياس الكفايات السلوك المهني لدى مدربي الملاكمة من وجهة نظر الاداريين

الفقرة	معامل التمييز	الفقرة	معامل التمييز	الفقرة	معامل التمييز
١	١٠.٤٤	١١	٦.١٧	٢١	٨.٨٦
٢	٦.٨٠	١٢	٩.٨٦	٢٢	*٠.٨٥
٣	٧.٦١	١٣	٧.٤٥	٢٣	٦.٩٩
٤	٧.٧٥	١٤	٩.٦١	٢٤	٨.٨٥
٥	٩.٥٦	١٥	٦.٠٥	٢٥	٦.٣٩
٦	١٠.١٠	١٦	٧.٩٥	٢٦	٧.٨٨
٧	٨.٩١	١٧	٨.٢٤	٢٧	١٠.٢٣
٨	٩.٧٥	١٨	٦.٩٣	٢٨	٩.٨٩
٩	*١.٨٥	١٩	٧.٥٩	٢٩	٨.٠٥
١٠	٨.٤٣	٢٠	٩.٢١	٣٠	٨.٩٥

*الفقرات المستبعدة

٣-٥ المعاملات العلمية للمقياس:

٣-٥-١ الصدق:

يقصد بصدق الاختبار "هو الدرجة التي يعتمد عليها في قياس ما وضع من اجله ، فالاختبار أو المقياس الصادق هو الذي يقيس بدقة كافة الظواهر التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئا بدلا منها أو بالإضافة إليها (٤ : ٤٣)" ، وتتعدد أساليب تقدير الصدق حسب الحالات والمتغيرات فالصدق له أهمية كبيرة في بناء وتصميم المقاييس من خلال قياس الظاهرة التي وضعت للدراسة من اجلها أي إن المقياس الصادق هو المقياس الذي يقيس الظاهرة المقصودة والتي يريد الباحث أن يقيسها ، والصدق يتكون من عدة أنواع وقد استخدم الباحثان (صدق البناء – الصدق الذاتي).

اولاً: الصدق الذاتي:

يلجأ بعض الباحثين عند حسابهم للشروط السيكومترية لأدوات القياس إلى نوع من الصدق يدعى الصدق الذاتي (تشير إليه بعض المراجع بهذا الاسم) ولكن اسمه الذي ينطبق عليه هو الصدق المستخرج من معامل الثبات. ويستند هذا النوع من الصدق، على أن الدرجات التجريبية للاختبار بعد تخلصها من أخطاء القياس (عند حساب الثبات) تصبح درجات حقيقية. وبما أنها صارت درجات حقيقية، يمكن اعتبارها محكا يُنسَبُ إليه صدق الاختبار. وذلك بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات بوصفه معاملا للصدق حيث بلغت قيمته (٠.٩٢).

ثانياً: صدق البناء:

وهو ما يسمى في بعض الأحيان بصدق المفهوم ويعد من أكثر أنواع الصدق ملائمة لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه وتعد "أساليب تحليل الفقرات مؤشرات على هذا النوع من الصدق" (٧ : ٩٥)، لذا فقد تحقق هذا النوع من الصدق من خلال جدول (٤) .

اولاً: أسلوب المجموعتين الطرفيتين:

تم استخراج القوة التمييزية للفقرات في مبحث تحليل الفقرات احصائياً التي في ضوئها تم التعرف على الفقرات القادرة على التمييز بين الافراد الحاصلين على الدرجات المرتفعة والحاصلين على الدرجات المنخفضة وكما في الجدول (٤).

ثانياً : معامل الاتساق الداخلي :

يعد الاتساق الداخلي للفقرات لبيان ثبات الدرجة الكلية للمقياس " كلما كان معامل الارتباط عالياً كلما دل ذلك على توافر التناسق الداخلي وان الدرجة الكلية في الاختبار نفسه هي محل الصدق " (١: ١٧٧)

استخدم الباحثان معامل الاتساق الداخلي في تحليل فقرات المقياس أي حساب صدق فقرات المقياس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس) من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وتحقق هذا النوع من الصدق من خلال استخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون) وكما في الجدول (٥) اذ اصبح عدد الفقرات بعد اجراء الاتساق الداخلي للمقياس (٢٥ فقرة) بعد ان تم استبعاد ثلاث فقرات هي (٨ – ٢١ – ٢٥) .

جدول (٥) يبين الاتساق الداخلي لفقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس

ت	الارتباط	ت	الارتباط	ت	الارتباط	ت	الارتباط
١	٠.٧٥٥	٨	٠.٠٥٤*	١٥	٠.٦٧٥	٢٢	٠.٦٠٥
٢	٠.٦٥٧	٩	٠.٧٦٦	١٦	٠.٧٨٨	٢٣	٠.٧٦٥
٣	٠.٨٦٥	١٠	٠.٧٠٩	١٧	٠.٦٧٩	٢٤	٠.٦٥٥
٤	٠.٦٧٧	١١	٠.٨٩٩	١٨	٠.٨٦٧	٢٥	٠.٠٤٣*
٥	٠.٧٣٧	١٢	٠.٦٧٨	١٩	٠.٨٧٩	٢٦	٠.٨٧٧
٦	٠.٨٠١	١٣	٠.٧٨٦	٢٠	٠.٧٨٩	٢٧	٠.٨٨٠
٧	٠.٧٣٧	١٤	٠.٨٧٧	٢١	٠.٠٦٨*	٢٨	٠.٧٥٤

*الفقرات المستبعدة

٣-٥-٢ ثبات المقياس :

إن الثبات من الشروط التي يجب توفرها في المقياس ليكون دقيقاً والثبات يشير إلى اتساق المقياس واستقرار نتائجه فيما لو كرر عدة مرات على نفس الأشخاص (٥: ١٥٣) ولغرض معرفة ثبات الاختبار ولوجود عدة طرق لحساب معامل الثبات فقد اختار الباحثان طريقة (الفاكورنباخ). اذ ان معدل معاملات الارتباط الداخلي بين الفقرات هو الذي يحدد معامل الفاكرونباخ ، ومن اجل استخراج قيمته طبقت معادلة الفاكرونباخ على مجموعة عينة البناء نفسها والبالغ عددها (٥٠) اداريا في اندية المنطقة الجنوبية الراعية للعبة الملاكمة، اذ استخدم الحقيبة الاحصائية (Spss) وعند حساب

قيمة معامل الثبات اتضح انها تبلغ (٠،٨٦٠) وهو معامل ثبات جيد ومقبول ويمكن الاعتماد عليه . وتتلخص هذه الطريقة بإجراء الاختبار على العينة التي تفصل بينهما فترة زمنية وبعد ذلك يتم التعرف على الارتباط بين الاختبارين والقيمة المستخرجة تمثل معامل ثبات الاختبار (١٤: ١٥٥). ومن اجل ذلك تم تطبيق المقياس على (٢٠) اداريا من نوادي الملاكمة وبعد مرور (١٠) أيام من الاختبار الأول أي بتاريخ ٢٠١٩/٢/٣٠م تم تطبيق المقياس مرة أخرى، وقد ظهرت معنوية هذا الارتباط.

٣-٥-٣ موضوعية المقياس:

يقصد بالموضوعية هو عدم تدخل ذاتية الباحث وآرائه ومعتقداته في نتائج الاختبار (٥: ١٥٣). والاختبارات التي يختار فيها البديل الأفضل من بين عدة بدائل يطلق عليها الاختبارات الموضوعية لان بإمكان المحكمين كلهم استخدام مفتاح التصحيح والاتفاق على النتائج اتفاقا كاملا (١١: ٢٠٢) ، وبما إن المقياس يحتوي على مفتاح التصحيح فانه يعتبر موضوعيا.

٣-٦ وصف المقياس:

بعد استكمال كل المتطلبات والاجراءات في بناء المقياس اصبح المقياس جاهز للتطبيق ومكون من (٢٥فقرة) والذي وزع على عينة التطبيق، وهو على خمسة محاور، ضم المحور الأول (محور الشخصية والمظهر) على (٥فقرات) وضم المحور الثاني (محور الكفايات العلمية والنمو المهني) على (٤ فقرات) وضم المحور الثالث (محور ادارة الفريق في التدريب والمنافسات) على (٥ فقرات) وضم المحور الرابع (العلاقات الإنسانية) على (٥فقرات) وضم المحور الأخير (محور تقويم الأداء) على (٦ فقرات) وكانت جميع فقرات المقياس إيجابية .

٣-٧ الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية (SPSS) الإصدار (٢٠):

١- الوسط الحسابي

٣- الانحراف المعياري

٤- الارتباط البسيط لـ (بيرسون)

٥- القياس التائي لعينتين مترابطتين.

وكذلك استخدم الباحثان الوسائل الإحصائية التالية للوصول إلى نتائج البحث (١٥ : ١٣٦):

١-النسبة المئوية

٢-الدرجات المعيارية

٣-الدرجات المعيارية المعدلة.

٤- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

من اجل تحقيق أهداف البحث قام الباحثان بعرض النتائج وتحليلها ومناقشتها بعد ان تمت معالجتها إحصائياً.

٤-١- عرض وتحليل نتائج الكشف عن المستويات المعيارية:

المستويات هي معايير قياسية تمثل الهدف أو الغرض المطلوب تحقيقه لأي صفة خاصة لأنها تتضمن درجات تبين المستويات الضرورية ولهذا يتم إعداد المستويات على أفراد ذوي مستوى عالي في الأداء (٨: ١٨٤).

لقد أختار الباحثان أن تكون هناك (٥) مستويات لمقياس (كفايات السلوك الوظيفي لمدربي الملاكمة من وجهة نظر الهيئات الإدارية) في المنطقة الجنوبية. وعند توزيع الدرجات المعيارية على المستويات المعتمدة، ظهرت لنا المستويات المعيارية كما في الجدول (٦).

جدول (٦) يبين المستويات المعيارية والدرجات الخام والدرجات المعيارية والمعدلة وكذلك النسب المئوية لكل مستوى من مقياس كفايات السلوك المهني لمدربي الملاكمة

الدرجات المعيارية المعدلة بطريقة التتابع	الدرجات الخام	المستويات المعيارية	العدد	النسبة المئوية
١-٢٠	٩٨.٨١٥ – ٨٣.٩	جيد جداً	٨	٨.٨٨٪
٢١-٤٠	٨٣.١١٥ – ٦٨.٢	جيد	١٠	١١.١١٪
٤١-٦٠	٦٧.٤١٥ – ٥٢.٥	متوسط	٦٥	٧٢.٢٢٪
٦١-٨٠	٥١.٧١٥ – ٣٦.٨	مقبول	٧	٧.٧٧٪
٨١-١٠٠	٣٦.٠١٥ – ٢١.١	ضعيف	-	-

٤-٢ عرض وتحليل ومناقشة نتائج قياس مستوى كفايات السلوك المهني لدى مدربي الملاكمة:

جدول (٧) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس كفايات السلوك المهني لمدربي الملاكمة

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
كفايات السلوك المهني لمدربي الملاكمة	٦٠.٣٥	٧.٨٥	متوسط

من خلال الجدول أعلاه (٧) والذي يبين ان الوسط الحسابي لمقياس السلوك الوظيفي لمدربي الملاكمة ومن خلال المقياس المعد لهذا الغرض قد بلغ (٦٠.٣٥) وهو ما يعطي دلالة على ان عينة البحث قد وقع وسطها الحسابي تحت مستوى (متوسط) وبانحراف معياري (٧.٨٥) ، ويرى الباحثان ان حصول عينة البحث على هذه القيمة يعود الى ان مدربي الفعاليات الرياضية يجب ان يتحلوا بقيم وسلوك خاص يميزهم عن عامة الناس وكذلك مدربي الملاكمة يجب ان يتحلوا بسلوك يميزهم عن باقي الفعاليات الرياضية فردية كانت او جماعية كون رياضة الملاكمة هناك اكثر من متغير يؤثر في سلوك مدربيها منها ضغوط التعامل مع الهيئات الإدارية من جهة وضغوط التعامل مع الملاكمين من جهة أخرى بالإضافة الى ضغوط الحياة المختلفة والتي لا حصر لها ، وان هذه السلوكيات المهنية حتما يكتسبها المدرب بحكم عمله والتي تصبح جزء من سلوكه ويستطيع تطبيقها بنجاح في حياته اليومية عملية كانت او شخصية ، وهذا ما يراه محمد حسن علاوي " على الكفاءة الفردية التي يجب ان تتوفر في الشخص قبل العمل في هذه المهنة حيث عليه ان يكون على مقدرة عالية لفهم علم التدريب وكيفية استخدام الطرق والأساليب والإجراءات الفنية وتوجيه اللاعبين نحو السلوك الجيد " (٩ :٢٠) ، وكذلك يؤيده حيدر عودة زغير في دراسته " يتمتع المدربين بالشخصية الرياضية المتزنة والأخلاق العالية ومستوى التصرف الواعي والمظهر الجيد والذي يستحوذ على احترام وثقة اللاعبين جميعهم .

كما يتحتم على المدرب ان يكون ملماً ومدركاً للمفاهيم الأساسية للسلوك المهني من حيث المقومات والمبادئ المهمة في عمل المدرب حيث لا يمكن ترك أسلوب عمل المدرب للصدفة او للموهبة فهو عمل دقيق وشاق ويتطلب مقومات لنجاحه في تماسك الفريق ، فمهنة المدرب لا تقتصر على رفع كفاءة اللاعب البدنية والمهارية بل تتعدى اكثر من ذلك (٢: ٦٣) ، ويذهب اليه ايضاً عصام عبد الخالق " بان من واجبات المدرب ودوره التربوي وهو الوصول الى المستوى العالي من التربية والأخلاق والقيم ومفاهيم التربية للأداء البدني والحركي بما فيه عملية التدريب الرياضي "(٦ : ٥٢) .

كما يعلل الباحثان حصول مدربي الملاكمة من وجهة نظر الهيئات الإدارية على هذه القيمة في المقياس والتي تعتبر هي محصلة باقي محاور المقياس الى انه يجب ان يتمتع المدرب بشخصية قوية ومظهر لائق ليس فقط على هذا المستوى بل يجب ان يستعين بخبرات الاخرين والدراسات التي تصب في مجال عمله وهذا الراي يبينه ريسان خريبط مجيد " يجب ان يكون المدرب شخصا متعلما ومربيا ويدرك بصورة واعية مهامه كمدرب وينبغي ان يتميز المدرب بالمعارف المهنية وان يمارس عملا كبيرا ودقيقا لدراسة الأشياء الجديدة التي تظهر في مجال التحفيز الرياضي "(٣ : ٢٨٩) ،"كما ان عدم استخدام الأساليب الحديثة في التدريب يعتبر من الأساليب الفاشلة في قيادة الفريق وعلى المدرب ان يميز الأساليب الحديثة في التدريب والخطط لأنها من الأمور التي تساعد على حسن الأداء"(١: ٥١).

كما ان الباحثان يفسران ما يجب ان يتمتع به المدرب في محور العلاقات الاجتماعية والإنسانية الى انه لا يوجد مدرب ناجح غير متمتع بعلاقاته مع الاخرين على المستوى الرياضي والعام حيث ان هذا المتغير يعتبر أساس استقرار الفرد النفسي وسر نجاح الافراد على جميع المجالات الحياتية وهذا ما يؤيده نزاز الطالب " ان مهنة المدرب تجعله يتعامل مع كثير من الناس وان العلاقة الطيبة مع اللاعبين تعتمد على قابليته على تفهم الناس فالعلاقة الحسنة والصداقة مع اللاعبين تكتسب من خلال المعاملة الصادقة معهم " (١٦: ١١٩)

كما ان الباحثان يبينان اهميه التقويم والقياس للاعبين من قبل المدربين حتى يتمكن من معرفة ما وصل اليه افراد فريقه من تطور ومدى صحة ونجاح برنامجه التدريبي وهو دليل على نجاحه في هذا العمل وهو ما ذكره نزار الطالب وكامل طه لويس " يمكن اعتبار الاختبارات الرياضية حافزا ومشجعا لتقدم الرياضي والنتائج الجيدة هي دافعية للرياضة إضافة الى معرفة الرياضي لقابليته وانجازاته " (١٧: ٢٧٧).

٥-الاستنتاجات والتوصيات:

٥-١ الاستنتاجات:

١- يعد المقياس الحالي أداة للكشف عن مستوى كفايات السلوك المهني لمدربي الملاكمة.

٢- كان ما حققه مقياس كفايات السلوك المهني لمدربي الملاكمة قد وضع المدربين في مستوى متوسط في هذا المقياس.

٣- هناك تفاوت للقيم التي تم الحصول عليها من خلال هذا المقياس على مدربي الملاكمة.

٥-٢ التوصيات:

١- اعتماد المقياس الحالي والذي صممه الباحث للكشف عن مستوى كفايات السلوك المهني لدى مدربي الملاكمة

٢- بيان أهمية كفايات السلوك المهني لمدربي الملاكمة والتي يجب ان يتمتعوا بها.

٣- التأكيد على كفايات السلوك المهني لدى مدربي الملاكمة من خلال الدورات التدريبية التي يمكن اقامتها لمنحهم الشهادات هذا بجانب الأمور الفنية والمهارية الأخرى.

المصادر:

١- أخلاص محمد ومصطفى حسين : الاجتماع الرياضي ، ط١، مصر ، مطبعة القاهرة ، ٢٠٠١م .

٢- حيدر عودة زغير : بناء وتقنين مقياس كفايات السلوك المهني لدى مدربي الألعاب الفرقية من وجهة نظر اللاعبين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة البصرة ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، ٢٠٠٧م.

٣- ريسان خريبط مجيد : التدريب الرياضي ، جامعة البصرة ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٨٨م .

٤- عبد الجليل إبراهيم الزوبعي واخرون : الاختبارات والمقاييس النفسية ، الموصل ، مطبعة جامعة الموصل ، ١٩٨١م .

٥- عبد الله عبد الرحمن ومحمد احمد عبد الدايم : مدخل الى مناهج البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية ، ط٢ ، الكويت ،مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، ١٩٩٩م .

٦- عصام عبد الخالق : التدريب الرياضي نظريات وتطبيق ،ط٩، الإسكندرية، دار المعرفة ، ١٩٩٩م .

٧- فراس حسن عبد الحسين : قياس المخاوف النفسية والاجتماعية للرياضيين ، بحث منشور في مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية ، جامعة البصرة ، عدد٢٣، ٢٠٠٥م.

٨- فؤاد أبو حطب والسيد عثمان : التقويم النفسي ،ط٣، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٨٧م .

٩- محمد حسن علاوي : سيكولوجية المدرب الرياضي ، دار الفكر العربي ، ط١، ٢٠٠٢م .

١٠-محمد حسن علاوي واسامة كامل راتب : البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٩.

١١-محمد صبحي حسنين : القياس والتقويم في التربية الرياضية ،ج١،ط٣، القاهرة دار الفكر العربي ،١٩٩٥م.

١٢-محمد عبد السلام احمد: القياس الفني والتربوي، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة ، ١٩٨٠م.

١٣-محمد عبد الوهاب حسين: اعداد جدول احصائي بين الاعداد والنسب المقبولة لاراء الخبراء والمختصين باستخدام مربع كاي جودة التوافق، المؤتمر السادس للعلوم الإنسانية، جامعة القادسية، ٢٠٠٧م .

١٤-مروان عبد المجيد إبراهيم : الاسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية ، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر ، ١٩٩٩م .

١٥-مروان عبد المجيد ، محمد جاسم الياسري : الأساليب الإحصائية في مجالات البحوث التربوية ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، ط١، عمان ، ٢٠٠١م .

١٦-نزار الطالب : مباديء علم النفس الرياضي ، العراق ، بغداد ، مطبعة الشعب ، ١٩٧٦م .

١٧-نزار الطالب وكامل طه لويس: علم النفس الرياضي ، الموصل ، دار الكتب ، ٢٠٠٠م .