

تطبيق مقياس القيادة الجاذبة لدى مدربي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر اللاعبين في محافظة ديالى

The application of the measure of attractive leadership among coaches of team games in youth and sports forums from the point of view of players in Diyala Governorate

ا.م.د. عبد الرزاق وهيب ياسين .م. احمد اسماعيل عبدالحميد

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة -

مديرية تربية ديالى

جامعة ديالى

الكلمات المفتاحية: تقنين مقياس، القيادة الجاذبة، لاعبي الالعاب الفرقية

"مستخلص البحث"

تضمن البحث على مقدمة واهميته ، وتكمن اهمية البحث في التعرف على القيادة الجاذبة لدى مدربي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة وما لهذا الجانب من اهمية كبيرة في تطوير اداء وعمل المدرب من اجل تحقيق الاهداف الادارية ،التي يخطط لها مسبقا وذلك للوصول الى اعلى مستوى ، من خلال تحقيق النتائج المثمرة التي يمكن ان تكون لها الاثر الفعال في رفع مستوى اداء اللاعب في العمل الميداني ، كما يتميز المدرب الذي يمتلك القيادة الجاذبة له القدرة على جذب لاعبيه وتحفيزهم على الاستمرار في الاداء من خلال توظيف صفاته الشخصية وقدراته في اقناعهم في ممارسة الرياضة بصورة عامة ، لكون ان الكثير من الشباب اليوم تقريبا مبتعد عن النشاط الرياضي بما في ذلك الالعاب الفرقية لعدة اسباب اهمها جائحة كورونا .

ويهدف البحث الى تقنين مقياس القيادة الجاذبة لدى مدربي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر اللاعبين في محافظة ديالى. وشملت مجالات البحث على المجال البشري المتمثل بلاعبي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة. والمجال الزماني من (2020/4/5) الى (1/7/2022/). المجال المكاني المتمثل بمنتديات الشباب والرياضة في محافظة ديالى. استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة المشكلة. واشتمل مجتمع البحث (2266) من لاعبي



الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة ديالى، وعينة البحث تكونت من (350) لاعبا واختيرت العينة بالطريقة العشوائية، ثم بعد ذلك تم تطبيق مقياس القيادة الجاذبة المكون من (24) عبارة على عينة البحث، من (2022/1/9-2022/2/13) وتم تصحيح إجابات العينة واستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) لإيجاد الدرجة الزائفة والمستويات المعيارية. واستنتج الباحث بناء على نتائج التقنين الى استخدام الدرجات الزائفة للمقياس بوصفها معيارا لمقياس القيادة الجاذبة لدى مدربي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة الرياضية. واوصى الباحث باستخدام المقياس الحالي وسيلة علمية لقياس القيادة الجاذبة لدى مدربي الالعاب الفرقية ، وامكانية استخدام المقياس الحالي من الباحثين والمختصين، وكذلك في اجراء دراسات مشابهة لقياس مستوى القيادة الجاذبة.

"Summary of the research"

The research included an introduction and its importance. The importance of the research lies in identifying the attractive leadership of team games coaches in the youth and sports forums, and this aspect is of great importance in the performance and work of the coach in achieving the training objectives that are planned in advance, in order to reach the highest peak in training by achieving the fruitful results that can be It has an effective impact in raising the level of player performance in field work. The smart coach is characterized by the ability to attract his players and motivate them to continue training by employing his personal qualities and abilities to convince them to practice sports and bear the burden of training, and because many young people today are almost far away from sports activity, including team games, for several reasons, the most important of which is the Corona pandemic. The research aims to codify the measure of attractive leadership among coaches of team games in youth and sports forums from the players' point of view in Diyala Governorate. The fields of research included the human field represented by team games players in youth and sports forums. And the time range from (1/1/2022) to (5/4/2020). The spatial domain represented by youth and sports forums in Diyala Governorate. The researcher used the descriptive approach in the survey method to suit the nature of the problem. The research community included (2266) players of team games in youth and sports forums in Diyala governorate, and the research sample consisted of (350) players and the sample was chosen randomly, then the



attractive leadership scale consisting of (24) phrases was applied to the research sample, from (9/1/2022-13/2/2022) and the sample answers were corrected And using the statistical package (SPSS) to find the degree and standard levels. The researcher concluded, based on the results of legalization, to the use of zombie bikes for the scale as a criterion for the scale of attractive driving among coaches of team games in youth and sports forums. The researcher recommended using the current scale as a scientific means to measure the attractive leadership of team game coaches, and the possibility of using the current scale from researchers and specialists, as well as conducting similar studies to measure the level of attractive leadership.

1-المقدمة:

ان التطور والتحسين في المستوى الرياضي قوامه تحسين وتطوير العمل الاداري، والإدارة هي نشاط مميز له ارتباط مباشر بحياة الانسان وفي الوقت نفسه هي وسيلة ناجحة وفعالة لتحقيق الاهداف المرجوة لأي مجال، فأن غابت الإدارة يحل محلها العشوائية والتخبط مما يهدد اي مجال بالفشل. وكلنا يعلم ان القيادة هي من المتطلبات الاساسية للإدارة واللبنة الاولى لنجاح عمل اي مؤسسة، أو دائرة تتطلع الى تحقيق اهدافها عن طريق اختيار الاشخاص الكفويين والقادرين على القيام بإدارتها بما يتمتعون به من امكانيات، وبما ان القيادة تحوي مجموعة من القدرات، والمهارات التي كان من المفترض ان يمتلكها القائمون بالاعمال الادارية لتمكينهم من اداء مهامهم وواجباتهم ومسؤولياتهم افضل اداء مما يؤثر في عمل الفريق.

ان تطور الادارة الرياضية للفريق يعتمد على كفاءة القيادة الجاذبة (للمدرب) وتعامله مع مدخلات النظام الاداري فنجاح الادارة يعتمد على امتلاك المدربين للعديد من الصفات والمهارات السلوكية والادارية ومن ابرزها القيادة الجاذبة، لانها من مؤشرات نجاح العمل الاداري والتنظيمي بما يتفق والاهداف التدريبية، والعمل على تطوير مستوى العمل التدريبي ولان المدرب الجاذب يتعامل مع مواقف تتسم بالتعقيد والعشوائية وتعدد العوامل والمتغيرات ذات الطبيعة المؤثرة، وبما ان العمل بالمنتديات التدريبية له طبيعة خاصة، اصبح من الضروري ان تتوفر القيادة الجاذبة لدى المدرب والتي تعد من افضل انماط القيادة، واهميتها جاءت لترتبط بين مميزات انماط القيادة ومعالجة ما كان فيها من

تقصير ، وتعد من افضل الممارسات القيادية واكثرها انسجاما لمعطيات العصر واقدراها على مواجهة تحدياته وان كانت الغاية من القيادة الجاذبة هو تفعيل قوة الجذب عند المدربين وفي مختلف المجالات إذ إن المدرب الجاذب يبث في لاعبيه الطاقة الايجابية والتفاؤل والثقة بالنفس اللازمة لتحقيق المستوى الرياضي الافضل.

وتعد منتديات الشباب والرياضة خيارا مناسباً يعزز رغبة المدربين ونشاطاتهم فقط بل ان هذه المنتديات تتضمن دمج وانسجام المدربين مع اللاعبين ومصيرهم في تحقيق الاهداف ،وان تشجيع المنتديات في مكان العمل يمكن ان تحقق منافع مختلفة وفي مجالات عدة وبلا شك سوف تساهم في تحقيق الاداء الرياضي بشكل كامل، إذ يشعر الكثير من المدربين في الوقت الحالي بإحباط نتيجة عدم قدرتهم في طرح آرائهم في الاعمال التي يمارسونها، إذ ان توافر البيئة المثالية للتدريب داخل المنتديات تعتبر واحدة من اهم الاسباب للارتقاء بالمنتديات لأنها تضم فئات كثيرة ومتنوعة منها اللاعبون والعاملون وغيرهم ، لأنهم يعملون سوية ضمن هذه المؤسسة (ماهر محسن، 2015:25)(افضل عباس، 2014:87)

وتكمن اهمية البحث في التعرف على القيادة الجاذبة لدى مدربي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة وما لهذا الجانب من اهمية كبيرة في اداء وعمل المدرب في تحقيق الاهداف التدريبية والتي يخطط لها مسبقا وذلك للوصول الى اعلى قمة في التدريب من خلال تحقيق النتائج المثمرة التي يمكن ان يكون لها الاثر الفعال في رفع مستوى اداء اللاعب في العمل الميداني

ويهدف البحث الى تقنين مقياس القيادة الجاذبة لدى مدربي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر اللاعبين.

وشملت مجالات البحث على المجال البشري المتمثل لاعبي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة. والمجال الزمني من (2022/1/7م) الى (2022/ 4/5م). المجال المكاني المتمثل بمنتديات الشباب والرياضة في محافظة ديالى.

2-1 منهج البحث

أستخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملامته طبيعة المشكلة

2-2 مجتمع وعينته البحث:

العينة هي جزء من المجتمع الأصل الذي تجري عليه الدراسة يتم اختيارها عشوائيا او عمديا طبقا لأسلوب الدراسة وظروف إجرائها، ان مجتمع البحث الذي يتكون إن مجتمع البحث الحالي يتكون من لاعبي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة في محافظة ديالى للعام (2021-2022) اذ بلغ مجتمع البحث (2266) لاعبا ، وتم اختيار العينة عشوائيا اذ بلغت (650) لاعبا. بنسبة بلغت (49%) من المجتمع الكلي. كما في الجدول (1)

جدول (1)

يبين عينات البحث والنسبة المئوية لتوزيع مجتمع البحث

ت	تفاصيل مجتمع البحث	عينة الدراسة	النسبة المئوية
1	مجتمع البحث	2266	100%
2	التجربة الاستطلاعية	50	4,53%
3	عينة البناء	250	11,032%
4	عينة التقنين	350	15,44%

2-3- ادوات وأجهزة ووسائل جمع المعلومات:

يقصد بالأداة الوسيلة التي يجمع الباحثون بواسطتها البيانات والمعلومات المطلوبة، والأدوات التي استعان بها الباحثون في بحثهم الحالي وهي:

2-3-1 مصادر جمع المعلومات:

- المصادر العربية والأجنبية.

- المقابلات الشخصية.

- استمارات جمع البيانات وتفرغها.

- فريق العمل المساعد.

- مقياس القيادة الجاذبة

2-3-2 الادوات والاجهزة المستخدمة:

- حاسبة الكترونية يدوية.
- اقلام جاف.
- ساعة توقيت

4-2 إجراءات تقنين مقياس القيادة الجاذبة (احمد اسماعيل عبدالحميد، 2022، 84)

يشير مفهوم التقنين إلى الحكم على المقياس ما أنه مقنن، وهذا يعني انه لو تم تطبيق المقياس بواسطة أفراد وباحثين مختلفين فأنهم يحصلون على النتائج نفسها أو نتائج مقاربة لها، بشرط تطابق وتشابه إجراءات التطبيق والتصحيح، فهو يعني رسم خطة شاملة وواضحة ومحددة لجميع خطوات الاختبار وإجراءاته وطريقة تطبيقه وتفسير درجاته وتحديد السلوك المطلوب من اللاعب والشروط المحيطة به، في أثناء تطبيق الاختبار بالإضافة الى وجود معايير السلوك معايير لتفسير الدرجات. (كامل عبود، 2008، 125).

5-2 تصحيح المقياس

تم اعتماد المقياس الخماسي (ليكرد) في ضوء اراء الخبراء كون هذه الطريقة تعطي درجة ثبات عالية، وتبين بدقة درجة اتجاه الافراد نحو الموضوع المراد قياسه (مصطفى الامام، 1990:325). وفي المقياس الحالي فإن بدائل الإجابة تتكون خمسة بدائل لقياس القيادة الجاذبة لدى مدربي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر اللاعبين في محافظة ديالى وهذه البدائل هي (اتفق بشدة، اتفق، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق بشدة) تم إعطاء كل بديل درجة حيث تراوحت درجات البدائل من (1-5) واخذ البديل اتفق بشدة رقم (5) واخذ البديل اتفق الرقم (4) واخذ البديل اتفق الى حد ما الرقم (3) واخذ البديل لا اتفق الرقم (2) والبديل لا اتفق بشدة الرقم (1)

4-2-1 تحديد عينة التقنين:

توصف عينة التقنين بأنها عماد المعايير "ولكي يمكن تعميم نتائج الاختبارات التي نقوم بتقنين صدقها، يجب أن يمثل هذا العدد من لاعبي الالعاب الفرقية في المجتمع الأصلي تمثيلا دقيقا" (ريسان خريبط، نائر داود: 53، مصدر سابق) ومن أجل القيام بتقنين مقياس القيادة الجاذبة اختار الباحث عينة من المجتمع الأصلي وبالطريقة العشوائية اذ شملت العينة (350) من لاعبي الالعاب الفرقية.

4-2-2 تطبيق المقياس على عينة التقنين:

طبق مقياس القيادة الجاذبة المكون من (24) عبارة، الملحق (8) على أفراد عينة التقنين هم لاعبي الالعاب الفرقيه في محافظة ديالى، وكانت الإجابة على استمارة المقياس مباشرة، من 2022/2/20 إلى 2022/3/15، واطلع أفراد العينة على تعليمات المقياس وكيفية الإجابة عليه قبل البدء بالإجابة، وبعدها يبدؤون بالإجابة وتتراوح زمن الإجابة على عبارات المقياس بين (15-20) دقيقة.

4-3: الدرجات المعيارية لمقياس القيادة الجاذبة :

تُعرف المعايير بانها "جداول تستخدم لتفسير درجات الاختبار، إذ يستطيع المحكم استخدام تلك المعايير لتدله عما إذا كانت درجات الأفراد الرياضيين في المستوى المتوسط او فوق المتوسط او اقل من المتوسط بالنسبة لعينة التقنين التي استخدمت في بناء المعايير (علي سموم، صادق جعفر، علي مطير، 2014:173) إذ إنّ درجة الفرد التي يحصل عليها في اختبار ما (الدرجة الخام) ليس لها معنى بحد ذاتها ولا تصلح للمقارنة مع درجته في اختبارات أخرى أو مع درجة شخص آخر على المقياس نفسه أو على مقاييس أخرى، إلا أن يجري تحويلها إلى درجات معيارية، فالمعايير إذن مهمة؛ لأنها عبرت عن كيفية أداء الآخرين على الاختبار فتوفر بذلك اساساً للمقارنة (Douglas N. Hasted, 73:1998). وعلى هذا الأساس استخرج الباحث الدرجات المعيارية لمجالات مقياس القيادة الجاذبة ، وذلك بتحويل الدرجات الخام إلى معيارية (النائية) وكما مبين في الجداول

الجدول (2)

يبين الدرجات الخام وتكراراتها مع النسبة المئوية والتراكمية والدرجة المعيارية الزائنية والمعدلة التائية

الدرجة t	الدرجة z	النسبة التراكمية	النسبة المئوية	التكرار	الدرجات الخام
22.8	-2.72	1.4	1.4	5	67
25.1	-2.49	2.3	.9	3	70
28.9	-2.11	4.0	1.7	6	75
31.2	-1.88	5.7	1.7	6	78
35.7	-1.43	6.9	1.1	4	84
36.5	-1.35	8.9	2.0	7	85
39.5	-1.05	11.4	2.6	9	89
40.3	-0.97	14.6	3.1	11	90
41.8	-0.82	16.6	2.0	7	92
42.5	-0.75	22.6	6.0	21	93

42.4	-0.67	25.7	3.1	11	94
44	-0.60	29.1	3.4	12	95
44.8	-0.52	33.4	4.3	15	96
45.6	-0.44	39.4	6.0	21	97
46.3	-0.37	40.9	1.4	5	98
47.1	-0.29	44.3	3.4	12	99
47.8	-0.22	48.3	4.0	14	100
48.6	-0.14	50.6	2.3	8	101
49.4	-0.06	52.3	1.7	6	102
50	-0.00	53.7	1.4	5	103
50.8	0.08	56.0	2.3	8	104
51.5	0.15	60.0	4.0	14	105
52.3	0.23	62.9	2.9	10	106
53	0.30	64.3	1.4	5	107
53.8	0.38	68.9	4.6	16	108
59.54	0.46	69.7	.9	3	109
55.3	0.53	70.0	.3	1	110
56.8	0.68	70.3	.3	1	112
57.6	0.76	71.7	1.4	5	113
59.9	0.99	72.0	.3	1	116
60.6	1.06	73.4	1.4	5	117
61.4	1.14	74.9	1.4	5	118
62.1	1.21	78.9	4.0	14	119
62.9	1.29	100.0	21.1	74	120
			100.0	350	مجموع
				102.92	وسط حسابي
				13.191	الانحراف المعياري

من الجدول اعلاه يتبين ان الوسط الحسابي للدرجات المعيارية (الزائفة) كان (0) ولانحراف المعياري (1) لكون قيمه السالبة والموجبة موزعة معتدلا على جانبي خط الاعداد بين (+3) ، اذ تم استخراج هذه القيم من خلال حساب استجابات عينة التطبيق عبارات المقياس لكي يتم الحصول الدرجة الكلية لكل فرد على المقياس والتي تمثل الدرجة الخام في الحقل الاول من الجدول اعلاه وما يقابله في الحقل الاخير من الجدول نفسه الذي يمثل درجة المقياس التي تم استخلاصها بعد تعديل الدرجة المعيارية التائية ، بهدف اشتقاق المعايير لمقياس القيادة الجاذبة لدى مدربي الالعاب الفرقيه في منتديات الشباب والرياضة من

وجهة نظر اللاعبين في محافظة ديالى إذ تم تبويب بيانات جدول (3) ووضع المستويات المعيارية والتكرارات بالاستناد الى قيم الدرجات المعيارية الزائفة والمعيارية المعدلة (النهائية) الواردة فيه .

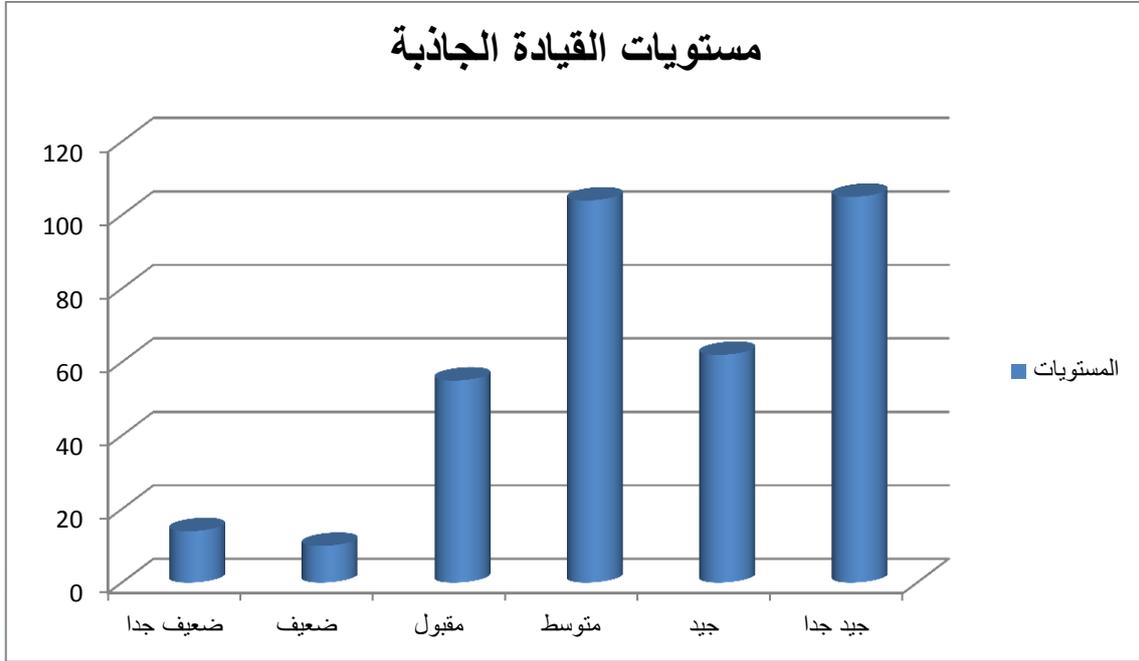
4-4 وضع مستويات معيارية لمقياس القيادة الجاذبة:

من أجل استكمال الهدف الاول من البحث تم وضع مستويات معيارية لمقياس القيادة الجاذبة لدى مدربي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر اللاعبين في محافظة ديالى ، واستخدم الباحث منحى التوزيع الطبيعي على أساس النسبة المئوية ، إذ تم ذلك من خلال تحديد الدرجة الأدنى التي يمكن للفرد الحصول عليها جراء اجابته على مفردات المقياس ، إذ تبلغ أدنى قيمة يمكن الحصول عليها (22,8) درجة معيارية معدلة بينما أعلى درجة ، يمكن ان تبلغ (62,9) درجة معيارية معدلة ، وبذلك يتضح أن درجات استجابة أي فرد على عبارات المقياس ستحصر بين تلك الدرجتين وكما مبين في الجدول (3) .

جدول (3)

يبين الدرجات الخام و المستويات المعيارية ودلالاتها في مقياس القيادة الجاذبة

الفئات	التكرارات	المعايير	النسبة المئوية
75-67	14	ضعيف جدا	%4
84-76	10	ضعيف	%2.85
93-85	55	مقبول	%15.71
102-94	104	متوسط	%29.71
111-103	62	جيد	%17.71
120-112	105	جيد جدا	%30
المجموع	350		%100



من خلال الجدول (3) يتبين أن أعلى تكرار متحقق للعينة على مقياس القيادة الجاذبة للمستوى الاول، وهو (جيد جدا)، فقد حصل على (105) تكراراً بنسبة مئوية مقدارها (30%) ، والمستوى الثاني هو (متوسط) على الترتيب الثاني ب (104) تكراراً بنسبة مئوية مقدارها (29,71%) ، والمستوى الثالث هو (جيد) و حصل على (62) تكراراً وبنسبة مئوية مقدارها (17,71%) ، والمستوى الرابع (مقبول) حصل على (55) تكراراً وبنسبة مئوية مقدارها (15,71%) ، والمستوى الخامس (ضعيف جدا) فحصل على (14) تكرارات وبنسبة مئوية (4%) ، اما المستوى السادس وهو الاخير (ضعيف) ، حصل على (10) من التكرارات وبنسبة مئوية مقدارها (2,85%) ، وهذا ما يشير الى أن قيم مستوى القيادة الجاذبة لدى مدربي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة كانت ايجابية.

يعزو الباحث سبب ذلك تمتع المدربين بالشخصية الرياضية المتزنة والأخلاق العالية ومستوى التصرف الواعي والمظهر الجيد والذي يستحوذ على احترام وثقة اللاعبين جميعهم. كما يتحتم على المدرب أن يكون ملماً ومدركاً للمفاهيم الأساسية للسلوك المهني من حيث المقومات والمبادئ المهمة في عمل المدرب حيث لا يمكن ترك أسلوب عمل المدرب للصدفة أو للموهبة فهو عمل دقيق وشاق ويتطلب مقومات لنجاحه في تماسك الفريق ، فمهنة المدرب لا تقتصر على رفع كفاءة اللاعب البدنية والمهارية بل تتعدى أكثر من ذلك وكما أكد ذلك عصام عبد الخالق (1999) (بأن من واجبات المدرب دوره

التربوي وهو الوصول إلى المستوى العالي من التربية والأخلاق والقيم والمفاهيم التربوية للأداء البدني والحركي بما فيه عملية التدريب الرياضي) (عصام عبدالخالق، 1999:163)

ويرى الباحث ان استجابات العينة لمقياس القيادة الجاذبة يدل على تمتع المدربين بسلوك قيادي ذي تأثير مباشر على اللاعبين بحكم المهارات التي يمتلكونها حيال اللاعبين مما يجعلهم يبدعون في مجالاتهم وتحقيق الاهداف للمجموعة وهذا ما اكده (التميمي) ان المدرب الجاذب هو ذلك الشخص الذي يستطيع ان يصنع مواقف ووحدات ايجابية في الوسط الرياضي للاعبين من جهة وقدرته على تنمية المهارات العقلية وتفعيلها في حل المشاكل من خلال قوة الجذب التي يمتلكها (ماهر محسن، 2015:62) لأن المدرب الذي يشجع على الابداع في اللعب ويستخدم التحفيز المادي والمعنوي لخلق ولاء للاعبين ولمعالجة المشاكل وتوجيه جهودهم نحو انجاز اهداف الفريق واهدافهم الشخصية (Durkin,Danni,2:2010)

ويرى الباحث ايضا يتمتع المدرب بشخصية كاريزما تساعد على جذب اللاعبين من اجل تحقيق اهداف الفريق وهذا ما اكده (الصيرفي) من مميزات المدرب الجاذب بأنه يمتلك كاريزما شخصية تجذب اللاعبين والتي تمكنه من التأثير الشخصي البالغ على اللاعبين فضلا عن تمتعه من خصائص شخصية خاصة جاذبة مما يثير حب اللاعبين والولاء والرغبة المتحمسة لأتباع المدرب (محمد الصيرفي، 2010:346) ان دور المدرب الذي يتمتع بالشخصية الكاريزمية في الغالب يمتلك فن التأثير والاستثارة الفكرية الى جانب التحفيز والاجتهاد والاعطاء والاعتراف بالإنجازات وتقديرها معنويا وماديا.

لذا فإن المدرب الكاريزمي يمكنه تغيير تشكيلة الفريق ويساهم في اعادة طريقة التفكير وهو يفوض الصلاحيات المناسبة في انجاز الاهداف وتحقيق التغيير الجذري من خلال الربط بين المهمات الفنية والادارية وتكاملها. (بشي العلق، 2010:338)

وكما يرى الباحث ان على المدرب العناية باللاعبين والاهتمام بهم فكل أنسان معرض إلى أن يمر بظروف وأمور حياتية قد تسبب له المشاكل والتعب النفسي وقد يتعرض البعض إلى مشاكل خارج نطاق المجال الرياضي، ومن المحتمل أن تكون مشاكل عائلية أو دراسية أو عاطفية فالمدرب الجيد هو الذي يتفهم تلك الظروف ولا يضغط على اللاعبين بل يساهم في حل مشاكلهم وذلك من خلال العناية باللاعبين والاهتمام بهم، فمهنة التدريب تحتم على القائم عليها أن يتعامل مع اللاعبين كأب ومربي

ويكون الفريق له بمثابة الأسرة ويشير محمد عادل رشدي (1982) أن أهم أهداف عملية التدريب هو العمل على تقوية العلاقات بين اللاعبين من جهة وبين اللاعبين والمدرّب من جهة أخرى. (محمد عادل، 1982:15) بالإضافة الى ذلك أن أغلب المدرّبين يجب ان يسيطروا على انفعالاتهم فالتحكم في الانفعالات من أهم الصفات التي يجب أن يتحلّى بها المدرّب الناجح حتى يستطيع أن يعطي تعليماته وتوجيهاته ونصائحه وقراراته غير المتسرّعة فالإنسان المتسرّع العجول الذي لا يتحكم في انفعالاته دائماً" يكون تصرفه خاطئ وكثيراً" ما يصادف المدرّب الرياضي العديد من المواقف العصبية سواء في التدريب أو المنافسات والتي تتطلب من المدرّب أن يكون متعلّلاً في كل تصرفاته وسلوكه حيث تؤثر هذه الانفعالات على نفسية اللاعبين وسرعان ما تنتقل من المدرّب إلى اللاعبين وكما يؤكد ذلك محمد حسن علاوي (2002) (إن الانفعالات (معدية) ينتقل أثرها بسرعة، فظهور انفعالات عند المدرّب سوف ينتقل أثرها بصورة فورية على اللاعبين وبالتالي يصبح المدرّب الرياضي مسؤولاً" بصورة مباشرة عن تحكم اللاعبين في انفعالاتهم) (محمد حسن، 21)

الخاتمة

في ضوء اهداف الدراسة وفي إطار المنهج العلمي المستخدم ومن خلال البيانات والمعلومات من عينة الدراسة وعبر مناقشة النتائج توصل الباحث الى تقنين مقياس القيادة الجاذبة لدى مدربي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر اللاعبين في محافظة ديالى وايضا إلى إيجاد مستويات معيارية للقيادة الجاذبة مكون من (6) مستويات ذات (24) عبارة اشتملت على المكونات الرئيسية للمقياس بحيث تم إيجاد الدرجات الزائفة بوصفها معيارا لمقياس القيادة الجاذبة. واوصى الباحث باعتماد هذا المقياس وسيلة علمية لقياس مستوى القيادة الجاذبة بحيث يمكن استخدام المقياس الحالي في بحث العلاقة بين مفهوم القيادة الجاذبة وعدد من المتغيرات الاخرى.

المصادر العربية والاجنبية

1- احمد اسماعيل ؛ مقياس القيادة الجاذبة لدى مدربي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر اللاعبين في محافظة ديالى. رسالة ماجستير، جامعة ديالى، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

2022

² - ماهر محسن: تأثير القيادة المغناطيسية في القيادة التنظيمية من خلال تنمية القابليات الشخصية ، رسالة ماجستير ، جامعة الكوفة ، كلية الادارة والاقتصاد ، 2015 ، ص 25 .

3-مصطفى الامام واخرون؛ التقويم والقياس. بغداد: دار الحكمة للطباعة والنشر، 1990، ص325

4- ريسان خريبط مجيد وثائر داود سلمان؛ المصدر السابق، ص53

5- علي سموم وصادق جعفر و علي مطير؛ القياس والاختبار والتقويم في المجال الرياضي: (بغداد، مطبعة المهيمن، 2014)، ص173.

6- Douglas N. Hasted & Alan C. ; Measurement and evaluation in Physical Education and Science, (USA, Allyn & Bacon, 1998), p73.

⁷ - عصام عبد الخالق: التدريب الرياضي. نظريات وتطبيق . ط9، الإسكندرية، دار المعرفة، 1999، ص163

⁸ - ماهر محسن مطلب التميمي؛ تأثير القيادة المغناطيسية في الجاذبية التنظيمية من خلال تنمية القابليات الشخصية .دراسة استطلاعية لأراء عينة من مقدمي الخدمة في شركتي التأمين العراقية والوطنية (رسالة ماجستير ،كلية الادارة والاقتصاد قسم ادارة الاعمال ،جامعة الكوفة ،2015)،ص 62

9-Durkin,Danni&Earle,carey,;thepower of Magnetic Leadership its Time to get R.E.A.L, create space Indepent publishing platform,2010,p2.

¹⁰ - محمد الصيرفي ؛ادارة الافراد والعلاقات الانسانية .ط1، عمان ،دار فنديل للنشر والتوزيع ،2010، ص346،

¹¹ - بشي العلاق ؛ القيادة الادارية .عمان ،الاردن ، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع،2010 ص 338.

¹² - محمد عادل رشدي : أسس التدريب الرياضي . طرابلس ، المنشأة العامة للطباعة والتوزيع ، 1982 ، ص 15 .

¹³ - محمد حسن علاوي : سيكولوجية التدريب الرياضي . مصدر سبق ذكره ، ص 21 .

الملاحق: ملحق (1)

يبين عبارات مقياس القيادة الجاذبة بصورته الاولية الموزعة على عينة البناء مع ورقة التعليمات

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية

الدراسات العليا/الماجستير

اخي اللاعب

تحية طيبة ...

يروم الباحث بإجراء بحثه الموسوم (القيادة الجاذبة لدى مدربي الالعاب الفرقية في منتديات الشباب والرياضة من وجهة نظر اللاعبين في محافظة ديالى) كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية الرياضية، ولكونكم عينة البحث المقصودة نضع بين أيديكم الكريمة بعض العبارات التي لها علاقة مباشرة بمجال عملكم آمليين الإجابة بحسب ما ترونه مناسباً

تعليمات المقياس :- يرجو الباحث منكم قراءتها بعناية ، من أجل الإجابة الدقيقة على عباراته .

1- عدم كتابة الاسم .

2- إن إجاباتكم ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها احد سوى الباحث .

3- ضرورة الإجابة بصراحة ودقة على العبارات .

4- عدم ترك أي عبارة من عبارات الاستمارة بلا إجابة .

5- وضع علامة صح في الحقل الذي يمثل إجابتك أمام كل عبارة .

6- وضع اجابة واحدة فقط لكل عبارة .

مع فائق الشكر والتقدير ...

الباحث

احمد اسماعيل عبدالحميد

مجلة علوم الرياضة

عبارات المقياس المطبق على عينة البناء والمكون من (50) عبارة

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
	مواجهة التحديات					
1	يضع خطة عمل نحو تحقيق الاهداف المنشودة من قبل اللاعبين					
2	يصيغ الرؤى المستقبلية بطريقة واضحة جدا لجميع اللاعبين					
3	يتعامل بانسيابية مرموقة مع جميع الحالات الطارئة بصيغة جيدة					
4	يقوم بمتابعة وتقييم النتائج من اجل ما خطط له					
5	لديه القدرة على ادارة الازمات					
6	يمتلك المدرب صلابه نفسية للتغلب على مواجهة التحديات					
7	مواكبة التطور يجعل المدرب اكثر ايجابية في مواجهة التحديات					
	الثقة بالنفس					
8	يشجع اللاعبين على الصدق والموضوعية بينهم					
9	القرارات التي يصدرها تزيد الثقة والاندفاع الايجابي للاعبين					

				يضع الثقة في نفوس اللاعبين بالقيام بأدائهم دون الرجوع اليه	10
				يساهم المدرب في تعزيز الثقة بالنفس لدى اللاعبين يساعد في تحقيق طموحات اللاعبين	11
				يتقبل النقد البناء برحابة صدر	12
				يمتلك القدرة على اقناع اللاعبين بأنه شخص يعتمد عليه في مختلف الظروف والمواقف	13
				يمتلك القدرة على الانفتاحية والمرونة في التعامل مع اللاعبين	14
				التمايز	
				له طريقة مغايرة تميزه عن غيره في العمل	15
				لديه ميزة خاصة في اسلوب الحوار	16
				يمتلك المقدرة في استخدام امكانياته في الميدان	17
				يستخدم المدرب لغة حوار مفهومة من حيث التمايز	18
				يكون المدرب قدوة حسنة للاعبين	19
				لديه قدرة في تمييز وتشخيص نقاط القوة والضعف لدى اللاعبين	20
				الكاريزما	
				يشجع المدرب على التعاون والعمل الجماعي بين اللاعبين	21
				يضع الية عمل جديدة تسهم في التعاون لدعم الجانب العلمي والعملية	22
				يشجع المدرب على الاخلاص في العمل	23
				يقدم مالدیه من دعم معنوي للاعب المجد	24
				يشجع المدرب على اثاره روح المنافسة بين اللاعبين	25
				ينمي قدرات وميول واتجاهات اللاعبين	26
				الرؤية المستقبلية	
				يعمل المدرب بجد لتحقيق الرؤية المستقبلية للاعبين	27
				يشرك اللاعبين في التخطيط للرؤية المستقبلية	28
				يكافح ويناضل جاهدا لبلوغ اهداف وآمال اللاعبين	29
				يساهم في تحقيق الرؤية الاستراتيجية الى قرارات عملية	30
				ينتبأ المدرب بالفوز في المباراة الصعبة	31
				ينشاور مع اللاعبين بما يخدم الفريق في المستقبل	32
				يضع البدائل نصب عينيه دائما	33
				التشجيع الابداعي	
				اتحمس للمنافسة الحاسمة اكثر من باقي المنافسات	34

					يشجع المدرب اللاعبين الواثقين من قدراتهم	35
					يتق المدرب بقدراته للمهارات وفق الاهداف المخطط لها	36
					يدعم المدرب اللاعبين معنويا قبل المباراة	37
					يشجع المدرب الافكار الابداعية التي يطرحها اللاعبون	38
					يكرم المدرب اللاعبين المتفوقين	39
					السلوك التوجيهي	
					يحسن المدرب ادارة الوقت عند ادائه لمهامه	40
					يقوم بأعلام الفريق بأي مستجدات تهمهم	41
					يترك الحرية الكافية للفريق بالتصرف في اثناء التدريب	42
					يقوم المدرب بإعطاء توجيهات قبل المنافسة	43
					يوجه المدرب بالالتزام بالخطة الموضوعه مسبقا	44
					الكفاءة المعرفية	
					تمكنه قدراته من النجاح بالمهام الاكاديمية التنافسية	45
					يستطيع المدرب ان يكسب رضا اللاعبين	46
					يتمكن المدرب النجاح من تنظيم وادارة الوقت	47
					يبث روح الحماس بين اللاعبين من خلال اسئلة فكرية	48
					يستخدم المدرب العصف الذهني مع اللاعبين دائما	49
					يقوم المدرب بشرح الخطط بشكل سلس ومفهوم	50

الملاحق: ملحق (2)

يبين عبارات مقياس القيادة الجاذبة بصورته النهائية الموزعة على عينة التقنين والمكون من (24) عبارة بعد اجراء العمليات الاحصائية عبر حقيبة (spss)

ت	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	وضع خطة عمل تجاه تحقيق الاهداف المنشودة من قبل اللاعبين					
2	صياغة الرؤى المستقبلية بطريقة واضحة جدا جميعا					
3	زرع الثقة في نفوس اللاعبين وذلك بإتقان الأداء دون العودة اليه					
4	يساهم المدرب في تعزيز الثقة بالنفس لدى اللاعبين					
5	يتقبل النقد البناء برحابة صدر					
6	امتلاك القدرة على اقناع اللاعبين بأنه شخص يعتمد عليه					



				في مختلف الظروف والمواقف	
				امتلاك القدرة على الانفتاح والمرونة في التعامل مع اللاعبين	7
				امتلاك اسلوب خاص ومميز في الحوار مع اللاعبين	8
				يستخدم المدرب لغة حوار مفهومة من حيث التمايز	9
				يشجع المدرب على التعاون والعمل الجماعي بين اللاعبين	10
				يشجع المدرب لاعبيه على الإخلاص في العمل	11
				يقدم كل ما لديه من دعم معنوي للاعب المجد	12
				العمل على إثارة روح المنافسة بين اللاعبين	13
				يشرك اللاعبين في التخطيط للرؤية المستقبلية	14
				يكافح ويناضل جاهدا لبلوغ أهداف وآمال اللاعبين	15
				يساهم في تحقيق الرؤية الاستراتيجية إلى قرارات عملية	16
				مشاورة اللاعبين بما يخدم الفريق في المستقبل	17
				التحمس للمنافسات الحاسمة أكثر من غيرها	18
				إعلام الفريق بأي مستجدات تهمهم	19
				قيام المدرب بإعطاء التوجيهات قبل المنافسة	20
				يتمكن المدرب الناجح من تنظيم وإدارة الوقت	21
				بث روح الحماس بين اللاعبين من خلال إثارة الاسئلة الفكرية	22
				المداومة على استخدام العصف الذهني مع اللاعبين	23
				يقوم المدرب بشرح الخطط بشكل سلس ومفهوم	24