

السمات القيادية للمدربين من وجهة نظر لاعبي الملاكمة لاندية  
المنطقة الجنوبية

م.د مهدي صالح جابر  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة  
جامعة البصرة

**ملخص البحث العربي:**

بما ان القيادة التربوية ضرورة يفرضها الواقع التربوي لهذا جاءت أهمية البحث في دراسة السمات القيادية لمدربين الملاكمة في بعض اندية المنطقة الجنوبية من خلال استطلاع آراء للاعبين لغرض توضيح وتحديد الجوانب القيادية والتربوية كإحدى المكونات الأساسية لمدربين الملاكمة .

**هدف البحث :**

- تصميم استمارة استبيان لتحديد السمات القيادية لمدربين الملاكمة من وجهة نظر اللاعبين
- التعرف وتحديد السمات القيادية لمدربين الملاكمة في بعض اندية المنطقة الجنوبية ..

**اهم الاستنتاجات**

- ١- وجود وجهات نظر ايجابية ذات دلالة معنوية عالية للملاكمين نحو السمات القيادية للمدربين .
- ٢- ان اجابات الملاكمين نحو المحور القيادي كانت ذات دلالة معنوية عالية وقد انصبت على الأختيار (بدرجة كبيرة).

**ومن اهم التوصيات:** ضرورة العمل على إيجاد الوسائل الفعالة والمستلزمات المطلوبة لتفعيل دور السمات القيادية للمدربين لما له من أهمية في البناء الصحيح والمطلوب للملاكمين في الجوانب البدنية والاجتماعية والتربوية.

## Leading features of the coaches from the standpoint of the players boxing clubs southern region

MD Mahdi Saleh Jaber

Since the Educational Leadership necessity imposed by the reality of education for this came the importance of research in the study of leadership characteristics of boxing trainers in some clubs the southern region through solicit the views of the players for the purpose of clarifying and determining the leadership and educational aspects as one of the basic components of boxing trainers.

Aim of the research:

-A questionnaire to determine the leadership characteristics of boxing trainers from the standpoint of the players design

-Identify and define the leadership characteristics of boxing trainers in some clubs the southern region..

The most important conclusions

1-The existence of positive views were significant high boxers about leadership traits for coaches.

2-The answers boxers about leadership axis were significant differences were highly focused on casting (significantly.)

One of the main recommendations :The need to work to find effective means and supplies required to activate the role of leadership traits for coaches because of its importance in the proper construction and required to boxers in the physical, social and educational aspects.

١- التعريف بالبحث :

١-١ مقدمة البحث وأهميته :

التربية في مضمونها العام هي جزء لا يتجزأ من العملية الادارية بشكلها العام، فأن عملية التربية في مجملها هي عبارة عن تنظيم وترتيب لسلوك للاعبين وإعدادهم ليكونون أكثر تفاعلاً مع مجتمعهم، وتتجج الإدارة بمقدار ما تحقق من أهداف النشاط الذي تقوم عليه مؤسسات الصناعة الإنسانية وعلى رأسها مؤسسات التعليم. حيث تعتبر القيادة مصدراً للقوة والثقة والتميز في كل زمان ومكان، ولطالما اتسمت القيادة بالإبداع وخاصة في العملية التدريبية إذ يعتبر المدرب قائد تربوي يحتاج إلى الكثير من الكفاءة التي تؤهله إلى قيادة وتوجيه للاعبين باعتباره الرأس المفكر الذي يبعث الأمل والحياة في أوساط لهم.

ولهذا يجب أن يقوم المدرب بعملية التربية التدريب في أن واحد وهو في هذا الإطار يشترك مع المؤسسات التربوية والعلمية في الجامعات والمعاهد في بناء الشخصية المستقلة للاعبين لغرض تعويدهم على الإبداع

والمبادرة ولا تقتصر على منحه المهارة واللياقة وجميع مكونات الحمل البدني ، والمدرّب في سعيه للوفاء بهذا الدور ينبغي أن يربط نشاطه البدني والتربوي بشخصيات للاعبين أي أن يستجيب لحاجاتهم وأن يكون مدركاً لتطلعاتهم واهتماماتهم. بما أن القيادة التربوية ضرورة يفرضها الواقع التربوي لهذا جاءت أهمية البحث في دراسة السمات القيادية لمدرّبين الملاكمة في بعض اندية المنطقة الجنوبية من خلال استطلاع آراء للاعبين لغرض توضيح وتحديد الجوانب القيادية والتربوية كإحدى المكونات الأساسية لمدرّبين الملاكمة .

١-٢ مشكلة البحث :

بما أنه أصبح من الضروري إعداد القيادي التربوي إعداداً يناسب المتغيرات ويتفاعل معها فلا يعقل أن ننتظر من قيادي تربوي يعيش بأفكاره القديمة أن يكون لنا جيلاً متناسقاً مع التطورات التكنولوجية والعلمية الحديثة ما لم نعلم بإعداده الأعداد الجيد الذي يضعه في خط متوازن مع تلك التطورات ومن هنا تبرز مشكلة البحث في دراسة السمات القيادية لمدرّبين الملاكمة في بعض اندية المنطقة الجنوبية من وجهة نظر الملاكمين.

١-٣ هدف البحث :

- تصميم استمارة استبيان لتحديد السمات القيادية لمدرّبين الملاكمة من وجهة نظر اللاعبين
- التعرف وتحديد السمات القيادية لمدرّبين الملاكمة في بعض اندية المنطقة الجنوبية ..

١-٤ مجالات البحث :

١-٤-١ المجال البشري : عينة من مدرّبين الملاكمة في بعض اندية المنطقة الجنوبية

٢ - الدراسات النظرية.

١-١-٢ مفهوم القيادة :

تعتبر القيادة خاصية أو ميزة تتوفر في القائد الكفاء لها اثرها على استجابة الأفراد لشخصيته وتوجيهاته. والقادة الأكفاء محتاجون إلى أن يكونوا ماهرين في الاتصال، وربما أن يكونوا فوق كل شيء مدرسين أكفاء خاصة وأن القائد هو المعلم الوحيد الذي يكون متاحاً للعديد من العاملين<sup>(١)</sup>.

وأي كان نوعها فيجب أن تشمل على توجيه لسلوك الآخرين لتحقيق هدف معين يرغب القائد في تحقيقه.

٢-١-٢ المبادئ الأساسية للقيادة :

أن القيادة مهما كان نوعها ومهما كان الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه تعتمد على مجموعة من المبادئ الأساسية يمكن تلخيصها بما يأتي:

١- قوة تتدفق بين القائد ومجموعته بطريقة مقنعة يترتب عليها توجيه طاقات مجموعته بأسلوب متناسق ومتناغم باتجاه الأهداف التي حددها القائد.

٢- قوة تفاعل أخذ وعطاء مع المحيط والجو العام الذي تعمل فيه.

١ جاك دنكان، أفكار عظيمة في الإدارة، (ترجمة)، محمد الحديدي: (القاهرة، الدار الدولية، ١٩٩١) ص ٢٢٣.

٣- قوة دائبة الفعالية والحركة لا تتوقف.

٤- قوة توظف المبادئ والوسائل من اجل غايات محددة واضحة ومتناسقة<sup>(١)</sup>.

٢-١-٣ واجبات القيادة<sup>(٢)</sup>: يمكن تلخيص واجبات القيادة بما يأتي:

١- تحويل أهداف المجموعة إلى نتائج وانجازات.

٢- تحفيز الأفراد، ودفعهم لتحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم الشخصية.

٣- قابلية التعامل مع المتغيرات والمؤثرات ذات المساس المباشر وغير المباشر بالمؤسسة والأفراد.

٤- استشراف المستقبل والتخطيط له فيما يتعلق بالمؤسسة وأهدافها، وخططها وأفرادها.

٥- إعداد جيل جديد من قادة المستقبل.

٦- الجرأة والتحدي لتبني الأفكار والأساليب والتغيرات التي تصب في صالح المؤسسة.

٢-١-٣ أنواع القيادة :

١- القيادة بالأهداف: تركز على وضوح الأهداف وتحديدها وقابليتها للقياس، وتبدأ بتحديد الأهداف بدقة ثم توضع الخطط الكفيلة بتحقيقها والاعتماد على التغذية الراجعة المستمرة في قياس الانجاز ثم تقييم الخطط أو الأهداف لتفادي القصور. وهي نظام إداري يهدف إلى زيادة فعالية كل من المؤسسة والإداري عن طريق مشاركة جميع الأعضاء في وضع الأهداف التي يراد بلوغها بحيث تكون الأهداف محددة زمنيا وقابلة للقياس والتحقيق<sup>(٣)</sup>.

٢- القيادة الموقفية: هي من أنماط القيادة التي تعتمد على المرونة والتغيير في أسلوب القائد. وذلك حسب ظروف المجموعة التي يقودها من حيث النمو والتطور والالتزام لأداء العمل رغبة في تحقيق الأهداف المنشودة<sup>(٤)</sup>.

٣- القيادة المعنوية: يحتاج المجتمع الحديث إلى القيادة المعنوية من الهيئة التدريسية بأسرها ومن مهنة التعليم برمتها، وتقع على التدريسيين مسؤولية خاصة في مجال التعليم فيستطيعوا ان يجددوا باستمرار رؤيتهم التربوية وأحاسيسهم المعنوية عن طريق انتمائهم لمهنتهم وما توفره لهم من فرص لتعليم الطلاب بشكل متواصل في الوقت نفسه الذي يحسون فيه بالاحترام والقبول<sup>(٥)</sup>. فالقيادة تعد من العناصر المهمة والأساسية في نجاح أي عمل يتعلق بتربية الشباب وتقديمهم وبدونها لا يمكن ان تتجح عناصرها الأخرى في تحقيق أهدافها وتبقى غير ذات فائدة<sup>(٦)</sup>.

<sup>١</sup> ظريف شوقي فرح؛ السلوك القيادي وفعالية الإدارة: (مكتبة غريب، القاهرة، ١٩٩٢) : (٥١).

<sup>٢</sup> مفتي ابراهيم حماد؛ تطبيقات الإدارة الرياضية : (٢) (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ١٩٩٩) : (٧٩).

<sup>٣</sup> MC. Craw- Hill Book co. 1976. p.11. Http:// WWW. Alasad. Net/ vb/ showthread.

<sup>٤</sup> Beck & Badawi, 1999, p.70. http://www.taifedu.gov.sa/montada/index.asp.

<sup>٥</sup> كلارنس. نيول، مصدر سبق ذكره، ١٩٨٨ ص ٢٨٤.

<sup>٦</sup> محمود داود الربيعي، احمد بدري حسين؛ القيادة والتدريب في الحركة الكشفية :١ (دار المناهج للنشر والتوزيع، ٢٠٠١) ص ١٧٧.

٤- القيادة السلوكية: إن القائد الذي يتسم بأسلوب القيادة السلوكية يقوم بعمليات التدعيم أو التعزيز أو الثواب والمكافأة عقب السلوك الناجح للتابعين مباشرة ولا يستخدم كلمات التهديد و الوعيد ولا يميل إلى استخدام العقاب كوسيلة لتعديل السلوك (١).

٥- القيادة الإنسانية: إن القائد الإنساني يحاول أن يتفهم الجوانب النفسية لدى الأفراد ويسعى جاهدا للتعامل مع كل فرد بالطريقة التي يجب أو يحتاج هذا الفرد أن يتعامل بها كاحترام أو التعاطف أو الاستقامة والصرامة والأمانة، كما يحترم الفروق الفردية بين الطالبات، كما إن لديه استعداد واضح للاستماع والإنصات للتابعين ويعتقد ان تحقيق مطالبهم من العوامل الهامة للارتقاء بانجازاتهم (٢).

٦- قيادة عدم التدخل: في هذا النوع من القيادة يقوم القائد بإعطاء الحرية الكاملة للتابعين في تحديد الأهداف وانجاز الأعمال واتخاذ القرارات، بالإضافة إلى التأثير المحدود لسلوك القائد على الأفراد. وقد أشارت نتائج بعض الدراسات إن مثل هذا النوع من السلوك القيادي قد يصلح في بعض الجماعات والتنظيمات المعينة التي تتميز بارتفاع مستوياتها العلمية والعقلية كالجامعات أو مراكز البحث العلمي (٣).

٢-١-٤ سمات القائد: يقول دونالد وايس (Donald H. Weiss) في كتابه كيف تصبح قائدا ناجحا "قد يملك البعض قوة المركز ولكنهم لا يتمتعون بقوة الشخصية والعكس" (٤)  
أ- سمات فطرية ذاتية :

ب- سمات فطرية جماعية

٣- منهج البحث وإجراءاته الميدانية:

٣-١ منهج البحث: المنهج العلمي " هو أسلوب التفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم افكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول الى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة". (٥) استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة مشكلة البحث.

٣-٢ عينة البحث: ان الأهداف التي يضعها الباحث لبحثه والإجراءات التي يستخدمها تحدد طبيعة العينة التي سيختارها (٦). لذا اشتملت عينة البحث على ملاكمي أندية المنطقة الجنوبية ( الناصرية ، الشطره ، العمارة ، الحرية ، الجنوب ، السماوة ، الميناء ، البترو ، ) حيث تم اختيارهم بالطريقة العمدية والبالغ عددهم ( ٨٦ ملاكم ) من مجتمع البحث والذي يمثل نسبة ٧٥% من مجتمع الأصل، وتم تطبيق التجربة الاستطلاعية على ( ١١ )

١ صلاح فضل؛ علم الاسلوب مبادئه واجراءاته . ١: (الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٥) : (١٠٥).

٢ محمد حسن علاوي؛ مصدر سبق ذكره ١٩٩٨ : (٣٥).

٣ طارق البديري؛ مصدر سبق ذكره ٢٠٠١ : ٥٤.

٤ عبد الوهاب مجيد محمود؛ الإدارة والتنظيم، محاضرات أقيمت لطالبات الدكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية للبنات ٢٠٠٥ - ٢٠٠٦.

٥ ربحي مصطفى عليان (واخرون) ؛ مناهج واساليب البحث العلمي : ١١ (عمان ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٦) : ٥٣.

٦ ريسان خريبط مجيد؛ مناهج البحث في التربية الرياضية: (دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، ١٩٨٧) : ٤٠.

ملاكهم وتم استبعادهم من عينة العمل الرئيسية، وبذلك استقر العمل النهائي على (٧٥) ملاكهم والجدول (١) يوضح تفاصيل هذه العينة.

### جدول (١) يوضح توزيع العينة بالنسبة لمجتمع البحث

المرحلة	عدد الملاكين	النسبة المئوية
فتيان	١٤	% ١٦.٢٧٩
ناشئين	٢٤	% ٢٧.٩٠
شباب	٢٤	% ٢٧.٩٠
متقدمين	٢٤	% ٢٧.٩٠

٣-٣ الإجراءات الميدانية: بغية القيام بالإجراءات الميدانية قام الباحث بالاطلاع على الدراسات السابقة حيث تم العمل على وفق ما يأتي :

٣-٣-١ استمارة الاستبيان: استخدم الباحث (الاستبيان) أداة لبحثه لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع البحث. إذ أنها مجموعة من الأسئلة والاستفسارات المتنوعة والمرتبطة بعضها ببعض الآخر بشكل يحقق الهدف الذي يسعى إليه الباحث بضوء موضوعه والمشكلة التي اختارها لبحثه<sup>(١٢)</sup>. وقام الباحث بتصميم استمارة الاستبيان للملاكين إذ احتوت على (٣٨) سؤالاً موزعاً على ثلاثة محاور

المحور الأول (القيادي) المحور الثاني (الإجتماعي) المحور الثالث (التربوي): واعتمد الباحث في تحديد هذه المحاور وصياغة الفقرات على العديد من المصادر والخبراء للإفادة من خبراتهم في تحديد صلاحية الفقرات.

### الجدول (٢)

#### يبين مدى صلاحية الفقرات

المحور	ارقام الفقرات	مجموع الفقرات	عدد الموافقين	نسبة الاتفاق	كأ <sup>٢</sup> المحسوبة	الدلالة
القيادي	١ ٢ ٣ ٤ ٧	٦	١١	%٩٢	٨.٣	معنوي
	٨ ٦ □	٧	١٠	%٨٣	٥.٣	معنوي
	١٥ ١٣ ١٢ L □	٤	٧	%٥٨	٠.٣	غير معنوي
الاجتماعي	١٨ ٢٣ ٢٦ ٢٨ ٣٠	٥	١١	%٩٢	٨.٣	معنوي
	١٩ ٢٠ ٢٤ ٢٥ ٢٧ ٢٩	٦	١٠	%٨٣	٥.٣	معنوي
	٢١ ٢٢	٢	١٢	%١٠٠	١٢	معنوي
	٣١ ٣٢	٢	٦	%٥٠	٣	غير معنوي
التربوي	٣٣ ٣٤ ٣٥ ٣٧ ٣٨ ٤٢	٦	١٠	%٨٣	٥.٣	معنوي
	٣٦ L ٤٣ ٤٥ ٤٧	٦	١١	%٩٢	٨.٣	معنوي
	٤٠ ٤٦ ٤٤	٣	٧	%٥٨	٠.٣	غير معنوي

<sup>١</sup> عامر ابراهيم قندلجي، البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، ط١: (عمان، الأردن، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ١٩٩٩) ١٥٧.

وفي ضوء اجابات الخبراء ،استبقيت الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق مقبولة،وحذفت الفقرات التي لم تحصل على نسبة اتفاق مقبولة.

٣-٦ التجربة الاستطلاعية : تم توزيع استمارة الاستبيان على (٥) ملاكم من الاندية في يوم (١/٥/٢٠١٤) ولغاية لمعرفة صلاحية الاستمارة .

**صدق المحتوى:** ويقصد بذلك مدى تطابق عبارات المقياس مع مضمون أو محتوى المقياس الذي يتم عن طريق إجراء تحليل منطقي لمواد المقياس وعباراته وبنوده لتحديد مدى تمثيله لموضوع القياس والمواقف التي يقيسها. ويمكن تقسيم المحتوى إلى قسمين هما:

أ- الصدق الظاهري: وهو ملائمة المقياس لما وضع ومدى وضوح التعليمات وصلاحية العبارات وذلك من خلال عرضه على خبراء أو محكمين ذوي دراية. وان هذا النوع من الصدق قد تحقق من خلال حصول الباحثة على العبارات عن طريق الخبراء كما أشير سابقاً.

### الجدول (٣)

يبين القوة التمييزية لفقرات المحور الاول (المحور القيادي)

الدلالة	قيمة (T)	مجموع الارباع الادنى		مجموع الارباع الاعلى		رقم الفقرة
		ع±	س	ع±	س	
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٠٠٠	١.٠٠٠	٠.٥٧٧	٢.٦٦	١.
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٠٠٠	١.٠٠٠	٠.٥٧٧	٢.٦٦	٢.
معنوي	٢.٨٢	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٥٧٧	٢.٦٦	٣.
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٠٠٠	١.٠٠٠	٠.٥٧٧	٢.٦٦	٤.
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٠٠٠	٣.٠٠	٥.
معنوي	٢.٨٢	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٥٧٧	٢.٦٦	٦.
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٠٠٠	٣.٠٠	٧.
معنوي	٢.٨٢	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٥٧٧	٢.٦٦	٨.
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٠٠٠	٣.٠٠	٩.
معنوي	٢.٨٢	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٥٧٧	٢.٦٦	١٠.
معنوي	٢.٨٢	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٥٧٧	٢.٦٦	١١.
عشوائي	٢.١٢١	٠.٥٧٧	١.٦٦	٠.٥٧٧	٢.٦٦	١٢.
عشوائي	٢.٠٠٠	٠.٠٠٠	٢.٠٠٠	٠.٥٧٧	٢.٦٦٦	١٣.

عند درجة حرية (٤) وتحت مستوى دلالة (٠.٠٠٥) الدرجة الجدولية تساوي (٢.٤٥)

الجدول (٤) يبين القوة التمييزية لفقرات المحور الثاني (المحور الاجتماعي)

الدلالة	قيمة (T)	مجموع الارباع الادنى		مجموع الارباع الاعلى		رقم الفقرة
		ع±	س	ع±	س	
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٠٠٠	١.٠٠٠	٠.٥٧٧	٢.٦٦	.١٤
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٠٠٠	١.٠٠٠	٠.٥٧٧	٢.٦٦	.١٥
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٠٠٠	٣.٠٠	.١٦
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٠٠٠	٣.٠٠	.١٧
معنوي	٢.٨٢	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٥٧٧	٢.٦٦	.١٨
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٠٠٠	٣.٠٠	.١٩
معنوي	٢.٨٢	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٥٧٧	٢.٦٦	.٢٠
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٠٠٠	٣.٠٠	.٢١
معنوي	٢.٨٢	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٥٧٧	٢.٦٦	.٢٢
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٠٠٠	١.٠٠٠	٠.٥٧٧	٢.٦٦	.٢٣
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٠٠٠	٣.٠٠	.٢٤
عشوائي	٢.١٢١	٠.٥٧٧	١.٦٦	٠.٥٧٧	٢.٦٦	
عشوائي	١.٤١٤	٠.٥٧٧	١.٦٦	٠.٥٧٧	٢.٣٣	.٢٥

عند درجة حرية (٤) وتحت مستوى دلالة (٠.٠٠٥) الدرجة الجدولية تساوي (٢.٤٥).  
الجدول (٥) يبين القوة التمييزية لفقرات المحور الثالث (المحور التربوي)

الدلالة	قيمة (T)	مجموع الارباع الادنى		مجموع الارباع الاعلى		رقم الفقرة
		ع±	س	ع±	س	
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٠٠٠	٣.٠٠	.٢٦
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٠٠٠	١.٠٠٠	٠.٥٧٧	٢.٦٦	.٢٧
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٠٠٠	٣.٠٠	.٢٨
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٠٠٠	٣.٠٠	.٢٩
معنوي	٢.٨٢	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٥٧٧	٢.٦٦	.٣٠
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٠٠٠	٣.٠٠	.٣١
معنوي	٢.٨٢	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٥٧٧	٢.٦٦	.٣٢
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٠٠٠	٣.٠٠	.٣٣
معنوي	٢.٨٢	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٥٧٧	٢.٦٦	.٣٤
معنوي	٥.٠٠٠	٠.٠٠٠	١.٠٠٠	٠.٥٧٧	٢.٦٦	.٣٥
معنوي	٢.٨٢	٠.٥٧٧	١.٣٣	٠.٥٧٧	٢.٦٦	.٣٦
عشوائي	١.٤١٤	٠.٥٧٧	١.٦٦	٠.٥٧٧	٢.٣٣	.٣٧

عند درجة حرية (٤) وتحت مستوى دلالة (٠.٠٠٥) الدرجة الجدولية تساوي (٢.٤٥).  
العلاقة بين درجة العبارة ودرجة المقياس ككل:



تم حساب العلاقة بين درجة كل عبارة ودرجة المقياس الكلي باستعمال قانون بيرسن لقياس معامل الارتباط البسيط وتم قياس ذلك على (٣٣) عبارة هي الباقية من الأجزاء الأولى في حساب القوة التمييزية وظهر أن جميع العبارات ذات معاملات ارتباط قوية ودالة عند مستوى (٠.٠٥). إن الهدف من هذا الأجراء هو كون ارتباط درجة أي عبارة مع الدرجة الكلية للمقياس تعني أن العبارة تقيس المفهوم الذي تقيسه الاستثمار بصورة عامة. أي أن هدف أي عبارة سيكون منصباً على طريقة الهدف الكلي للاستثمار نفسها<sup>(١٣)</sup>.

### الجدول (٦)

يبين معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والمجموع الكلي للاستثمار

ت	معامل الارتباط (ر)	مستوى الدلالة	ت	معامل الارتباط (ر)	مستوى الدلالة	ت	معامل الارتباط (ر)	مستوى الدلالة
١	٠.٧٢	معنوي	١٢	٠.٨٢٢	معنوي	٢٣	٠.٧٢٨	معنوي
٢	٠.٧٩	معنوي	١٣	٠.٦٥٧	معنوي	٢٤	٠.٨٥٩	معنوي
٣	٠.٨٣	معنوي	١٤	٠.٧٦٣	معنوي	٢٥	٠.٧٦١	معنوي
٤	٠.٨١	معنوي	١٥	٠.٧٢٣	معنوي	٢٦	٠.٨٦٩	معنوي
٥	٠.٧٦	معنوي	١٦	٠.٦٩٩	معنوي	٢٧	٠.٨٨١	معنوي
٦	٠.٦٩	معنوي	١٧	٠.٦٨٧	معنوي	٢٨	٠.٧٢٥	معنوي
٧	٠.٧٧	معنوي	١٨	٠.٧١٥	معنوي	٢٩	٠.٧٧٤	معنوي
٨	٠.٨٣	معنوي	١٩	٠.٧٢٩	معنوي	٣٠	٠.٦٥٧	معنوي
٩	٠.٨٤	معنوي	٢٠	٠.٧٦٦	معنوي	٣١	٠.٧٥٦	معنوي
١٠	٠.٨٠٤	معنوي	٢١	٠.٨٠٧	معنوي	٣٢	٠.٧٠٨	معنوي
١١	٠.٧٥٦	معنوي	٢٢	٠.٦٨٨	معنوي	٣٣	٠.٨٠٤	معنوي

عند درجة حرية (٩) وتحت مستوى دلالة (٠.٠٥) الدرجة الجدولية تساوي (٠.٦٠٢)

الاتساق الداخلي لل فقرات فيما بينها: إن الهدف من هذا الإجراء هو لحساب فيما إذا كانت هنالك فقرات تقيس هدفاً واحداً أو مكوناً متشابهاً يعطي الهدف نفسه لذا يصبح من عدم الجدوى وضع هذه العبارات والأفضل إما استبعادها أو دمجها في عبارة واحدة.

لذا استخدم الباحث ارتباط الرتب بيرسن بين الفقرات وتم استبعاد (٣) فقرات كانت ذات اتساق داخلي عالي تراوح بين ٠.١٩ و ٠.٨٩ بين هذه الفقرات لذا بقي في المقياس (٣٠) عبارة كان بينها الارتباط غير دال وهذا معناه أن هذه العبارات تقيس أشياء تختلف عن العبارات الأخرى وهذا هو احد أهداف تصميم الاستثمارات في البحوث الوصفية.

<sup>١</sup> ذوقان عبيدات واخرون؛ البحث العلمي مفهومه - ادواته - اساليبه (عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، ١٩٨٨) ١٦٢.

٣-٥-٢ ثبات المقياس: يعد الثبات من المؤشرات السيكومترية المهمة للمقاييس النفسية نظراً لأنه يشير إلى دقة العبارة واتساقها في قياس كل ما أريد قياسه. ولغرض معرفة ثبات الأستمارة ولوجود طرائق عدة لحسابه، اعتمد الباحث على استخدام طريقتين للحصول على ثبات الأستمارة هما:

أولاً: طريقة التجزئة النصفية: اعتمدت الباحث هذه الطريقة نظراً لكونها لا تتطلب الاجراء الاختبار لمرة واحدة فقط وهي تعتمد على تجزئة الاستمارة الى جزئين متكافئين، فبعد ان قام الباحث بتفريغ الدرجات التي حصل عليها والمتعلقة بدرجات (١١) ملاكم في جدول خاص، تم تجزئتها الى جزئين (الأول) يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية (والآخر) يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية. بعد ذلك قام بأحتساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين درجات الفقرات الزوجية والفردية الذي بلغ (٠.٨٢) ونظراً لكون هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الأختبار لذا قام بتصحيح قيمة معامل الثبات لكي يقيس الأختبار ككل عن طريق استخدام معادلة سبيرمان - براون، وبذلك اصبح معامل ثبات الأستمارة (٠.٨٧٥) وهي قيمة ذات دلالة معنوية يمكن الأعتقاد عليه.

ثانياً: طريقة الفا كرونباخ: تعد هذه الطريقة من اكثر طرائق الثبات اتسخداماً كونها تعتمد على قياس معامل ارتباط الفقرات مع بعضها البعض ومع درجة القياس الكلية. واعتمد الباحث على بيانات عينة التجربة الاستطلاعية البالغة (١١) ملاكم وعند احتساب قيمة معامل الثبات اتضح انها تبلغ (٠.٨٨) لذا فأن استمارة الاستبيان المرشحة للتطبيق يمكن الأعتقاد عليها نظراً لتمتعها بثبات عالي.

٣-٥-٣ موضوعية الاستمارة: ويقصد بها ان تكون الاسئلة لمختلف افراد العينة التي يطبق عليها الاختبار بعيدة عن التاويل او الجدل وعرض الباحث استمارة الاستبيان على مجموعة من عينة البحث والتي تم استبعادهن من التجربة الرئيسية فاكدن وضوحها ولم يختلف معنى الاسئلة لديهن مما حقق موضوعية الاختبار والتي يقصد بها " عدم تدخل ذاتية الباحث ورائته ومعتقداته في نتائج الاختبار".<sup>(١٤)</sup>

٣-٦ التجربة الرئيسية: تم توزيع استمارة الاستبيان على (٧٥) ملاكم من الاندية في يوم (١/٥/٢٠١٤) ولغاية (١٤/٦/٢٠١٤) وتم حساب نتائج كل فقرة مستقلة او حساب درجة كل لاعب أي الدرجة النهائية لكل استمارة مستقلة أيضاً. وتم تقسيم الاستمارة على ثلاث فقرات هي (بدرجة كبيرة وتأخذ درجة ٣ وبدرجة متوسطة وتأخذ درجة ٢ وبدرجة قليلة وتأخذ درجة ١) وكانت نسبة ردود افراد العينة (١٠٠%).

٣-٧ الوسائل الاحصائية: استخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية (SPSS) وبالقوانين الآتية:

الباب الرابع:

٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

<sup>١</sup> عبد الله عبد الرحمن الكندي و محمد احمد عبد الدايم ؛ مدخل الى مناهج البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية ٢ (الكويت ، مكتبة الفلاح

للتنشر والتوزيع ، ١٩٩٩) ص ١٥٣.

\* StAtistical package for social sciences.

لتحقيق اهداف البحث وبما يعزز مكانته العلمية ، تم عرض النتائج ومناقشتها وتحليلها ، والتي توصلت اليها بعد جمع استمارة الاستبيان واجراء المعالجات الاحصائية اللازمة:

٤-١ عرض نتائج المحور الأول (المحور القيادي) وتحليلها ومناقشتها

أثبتت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي كان بخصوص هل ان المدرب لديه القدرة على اتخاذ القرار فقد حصلت الدرجة الكبيرة على نسبة ٥٣.٣% ونسبة الدرجة المتوسطة ٤٢.٧% والدرجة القليلة على نسبة ٤% فقد اكد اللاعبون ان من بين اهم السمات القيادية التي يتحلى بها المدرب هي قدرته على اتخاذ القرار لكي يكون نموذجاً قيادياً ناجحاً اذ ترتبط عملياً اتخاذ القرار بالكفاءة والخبرة التدريبية.

#### الجدول ( ٧ ) : يوضح اجابات السؤال الأول

السؤال	درجة كبيرة	النسبة المئوية	درجة متوسطة	النسبة المئوية	درجة قليلة	النسبة المئوية	س	ع+	مربع كاي
لديه القدرة على اتخاذ القرار	٣٦	%٤٨	٣٧	%٤٩.٣	٢	%٢.٧	٢.٤٥	٠.٥٥	٣١.٧٦
يحرص على توجيه اللاعبين	٤٠	%٥٣.٣	٣٢	%٤٢.٧	٣	%٤	٢.٤٩	٠.٥٧	٣٠.٣٢
هل يستخدم الاسلوب التسلطي مع الملاكمين	٣٢	%٤٢.٧	٣٣	%٤٤	١٠	%١٣.٣	٢.٢٩	٠.٦٩	١٠.٢٩
لديه المرونة في التعامل	٣٢	%٤٢.٧	٣٠	%٤٠	١٣	%١٧.٣	٢.٢٥	٠.٧٣	٨.٧٢
لديه المرونة في التعامل	٣٢	%٤٢.٧	٣٠	%٤٠	١٣	%١٧.٣	٢.٢٥	٠.٧٣	٨.٧٢
يعمل على تطوير الجانب القيادي لدى الملاكمين	٢٣	%٣٠.٧	٣٨	%٥٠.٧	١٤	%١٨.٧	٢.١٢	٠.٦٩	١١.٧٦
يمتاز بالحيوية وقوة التحمل	٢٣	%٣٠.٧	٤٨	%٦٤	٤	%٥.٣	٢.٢٥	٠.٥٤	٣٨.٩٦
عادلاً في تعامله مع الملاكمين	١٦	%٢١.٣	٣٤	%٤٥.٣	٢٥	%٣٣.٣	١.٨٨	٠.٧٤	٤٤.٤
قادراً على التحكم في انفعالاته في المواقف المختلفة	٢٢	%٢٦.٣	٤٨	%٦٤	٥	%٦.٧	٢.٢٢	٠.٥٥	٣٧.٥٢
يحرص على اقامة علاقات انسانية مع الملاكمين	٣٩	%٥٢	٢٢	%٢٩.٣	١٤	%١٨.٧	٢.٣٣	٠.٧٧	١٣.٠٤

اما نتائج السؤال الثاني الذي كان عن مدى حرص المدرب على توجيه الملاكمين وارشادهم فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٥٣.٣% ونسبة الدرجة المتوسطة ٤٢.٧% ونسبة الدرجة القليلة ٤% وذلك لأن القيادي التربوي تكون مهمته الأولى التوجيه والارشاد لذلك فهو يهتم بتوجيه اللاعبين بما يرفع من مستوى نجاحهم العلمي.

اما نتائج السؤال الثالث الذي كان بخصوص مدى استخدام المدرب الاسلوب التسلطي مع اللاعبين فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٤٢.٧% ونسبة الدرجة المتوسطة ٤٤% ونسبة الدرجة القليلة ١٣.٣% وذلك لأن السمات القيادية للمدربين تتطلب منه ان يستخدم عدة اساليب في تعامله مع الملاكمين فلا يقتصر على الاسلوب الديمقراطي وانما بعض المواقف تفرض على المدرب استخدام الاسلوب التسلطي ليكون اكثر قدرة على ادارة الموقف التدريبي.

اما اجابات السؤال الرابع الذي كان عن مدى مرونة المدرب في تعامله مع الملاكمين فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٤٢.٧% ونسبة الدرجة المتوسطة ٤٠% ونسبة الدرجة القليلة ١٧.٣% وذلك لكون المدرب قائد تربيوي يسعى الى غرس الأفكار الجيدة في اذهان الملاكمين فيجب ان يتسم بالمرونة في تعامله مع اللاعبين لكي يتعرف على وجهات نظرهم وآرائهم لكي يخلق الجسور التربوية الصحيحة في العلاقة بين اللاعب والمدرب .

اما اجابات السؤال الخامس الذي كان عن مدى اهتمام المدرب بتطوير الجانب القيادي لدى اللاعبين فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٣٠.٧% ونسبة الدرجة المتوسطة ٥٠.٧% ونسبة الدرجة القليلة ١٨.٧% وذلك لأن التدريسي يعتبر المحرك الأساسي في بناء الشخصية القيادية للملاكمين وذلك لوعيه العالي بدوره ومسؤولياته لأنه العنصر الفاعل في العملية التدريسية.

اما اجابات السؤال السادس الذي كان بخصوص مدى تمتع المدرب بالحيوية وقوة التحمل فقد كانت نسبة الكبيرة ٣٠.٧% ونسبة الدرجة المتوسطة ٦٤% ونسبة الدرجة القليلة ٥.٣% لأن من بين اهم السمات القيادية المدرب ان يتمتع بالحيوية وقوة التحمل بحكم دوره الفاعل الذي ينعكس على مستوى الملاكمين.

اما فيما يتعلق في اجابات السؤال السابع الذي كان عن مدى عدالة المدرب في تعامله مع الملاكمين فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٢١.٣% ونسبة الدرجة المتوسطة ٤٥.٣% ونسبة الدرجة القليلة ٣٣.٣% حيث ان من السمات الأساسية للقيادي ان يكون عادلاً في تعامله مع التابعين لأنه اذا لم يكن عادلاً فمن غير الممكن ان يكون قيادي ناجح قادر على التأثير على الآخرين.

اما فيما يتعلق في اجابات السؤال الثامن الذي كان عن مدى قدرة المدرب على تحمل المسؤولية فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٤٦.٧% ونسبة الدرجة المتوسطة ٥٠.٧% ونسبة الدرجة القليلة ١.٣% فقد اجمعت جميع الملاكمين على ان المدرب يتمتع بهذه السمة التي جعلته قيادي تربيوي لأن المدرب الذي لا يتحمل لا يمكن ان يكون قيادي مؤثر في الملاكمين.

اما اجابات السؤال التاسع الذي كان عن مدى قدرة المدرب على التحكم في انفعالاته في المواقف المختلفة فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٢٦.٣% ونسبة الدرجة المتوسطة ٦٤% ونسبة الدرجة القليلة ٦.٧% لأن المدرب الناجح يجب ان يكون قادراً على التحكم في انفعالاته في مختلف المواقف لكي يكون متمكن على احداث التغيير في سلوك الملاكمين من خلال استيعاب آرائهم وافكاره واستثمارها في مصلحة العملية التعليمية.

اما اجابات السؤال العاشر الذي كان عن مدى حرص المدرب على اقامة علاقات انسانية مع الملاكمين فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٥٢% ونسبة الدرجة المتوسطة ٢٩.٣% ونسبة الدرجة القليلة ١٨.٧% وذلك لأن القيادي التربوي يجب ان يحرص على اقامة علاقات انسانية مع الملاكمين وليس فقط اعطاء المادة العلمية لأن العلاقات الانسانية الجيدة مع الملاكمين ضرورية لتحقيق البعد الايجابي والفهم الصحيح للعلاقة التربوية السليمة .

٤-٢ نتائج المحور الثاني (المحور الاجتماعي) وتحليلها ومناقشتها

### الجدول ( ٧ )

#### يوضح اجابات السؤال الأول

السؤال	درجة كبيرة	النسبة المئوية	درجة متوسطة	النسبة المئوية	درجة قليلة	النسبة المئوية	س	ع+	مربع كاي
لديه القدرة على اتخاذ القرار	٣٦	٤٨%	٣٧	٤٩.٣%	٢	٢.٧%	٢.٤٥	٠.٥٥	٣١.٧٦
يحرص على توجيه اللاعبين	٤٠	٥٣.٣%	٣٢	٤٢.٧%	٣	٤%	٢.٤٩	٠.٥٧	٣٠.٣٢
هل يستخدم الاسلوب التسلطي مع الملاكمين	٣٢	٤٢.٧%	٣٣	٤٤%	١٠	١٣.٣%	٢.٢٩	٠.٦٩	١٠.٢.٩
لديه المرونة في التعامل	٣٢	٤٢.٧%	٣٠	٤٠%	١٣	١٧.٣%	٢.٢٥	٠.٧٣	٨.٧٢
لديه المرونة في التعامل	٣٢	٤٢.٧%	٣٠	٤٠%	١٣	١٧.٣%	٢.٢٥	٠.٧٣	٨.٧٢
يعمل على تطوير الجانب القيادي لدى الملاكمين	٢٣	٣٠.٧%	٣٨	٥٠.٧%	١٤	١٨.٧%	٢.١٢	٠.٦٩	١١.٧٦
يمتاز بالحيوية وقوة التحمل	٢٣	٣٠.٧%	٤٨	٦٤%	٤	٥.٣%	٢.٢٥	٠.٥٤	٣٨.٩٦
عادلاً في تعامله مع اللاعبين	١٦	٢١.٣%	٣٤	٤٥.٣%	٢٥	٣٣.٣%	١.٨٨	٠.٧٤	٤٤.٤
قادراً على التحكم في انفعالاته في المواقف المختلفة	٢٢	٢٦.٣%	٤٨	٦٤%	٥	٦.٧%	٢.٢٢	٠.٥٥	٣٧.٥٢
يحرص على اقامة علاقات انسانية مع اللاعبين	٣٩	٥٢%	٢٢	٢٩.٣%	١٤	١٨.٧%	٢.٣٣	٠.٧٧	١٣.٠٤
لديه الشخصية الفذة التي تمكنه من تعديل سلوك	٣٢	٤٢.٧%	٣٦	٤٨%	٧	٩.٣%	٢.٣٣	٠.٦٤	٥٢.٥

الملاكمين									
١٣.٠٤	٠.٧٧	٢.٣٣	%١٨.٧	١٤	٢٩.٣ %	٢٢	%٥٢	٣٩	لديه القدرة على كسب ثقة اللاعبين
١٢٠	٠.٥٦	٢.٣٦	%٤	٣	%٥٦	٤٢	%٤٠	٣٠	يكون قادراً على التكيف مع مختلف المواقف والظروف
٢٣.١٢	٠.٦٨	٢.٤٥	%١٠.٧	٨	٣٣.٣ %	٢٥	%٥٦	٤٢	يهتم بالجانب النفسي للاعبين
٣٨.١	٠.٦٨	١.٨٦	%٣٠.٧	٢٣	%٥٢	٣٩	١٧.٣ %	١٣	هل يكون مستبشراً ومتفائلاً
٣٨.١	٠.٤٨	٢.٣٧	.	.	٤٩.٣ %	٣٧	٥٠.٧ %	٣٨	لديه القدرة على الابتكار وروح المبادرة
٣٨.٩٦	٠.٥٤	٢.٢٥	%٥.٣	٤	%٦٤	٤٨	٣٠.٧ %	٢٣	يدعم طموح اللاعبين
٦٢.٤	٠.٧٠	٢.٣٢	%١٣.٣	١٠	٤١.٣ %	٣١	٤٥.٣ %	٣٤	لديه القدرة على اكتشاف قدرات وامكانيات اللاعبين
٢٣.١٢	٠.٦٨	٢.٤٥	%١٠.٧	٨	٣٣.٣ %	٢٥	%٥٦	٤٢	لديه الرغبة والحماس في التدريب
٦٢.٤	٠.٧٠	٢.٣٢	%١٣.٣	١٠	٤١.٣ %	٣١	٤٥.٣ %	٣٤	يسمح للاعبين بإبداء وجهات نظرهم
٣٨.١	٠.٦٨	١.٨٦	%٣٠.٧	٢٣	%٥٢	٢٣	١٧.٣ %	١٣	يستخدم عنصر التثويق والإثارة في عرض المادة

اوضحت الاجابة الخاصة بالسؤال المتعلق بشخصية المدرب التي تمكنه من تعديل سلوك الملاكمين فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٤٢.٧% ونسبة الدرجة المتوسطة ٤٨% ونسبة الدرجة القليلة ٩.٣% وذلك لأن شخصية القيادي المدرب تعتبر من اهم السمات القيادية التي تؤثر في سلوك الملاكمين التأثير الايجابي الذي يعمل على البناء الصحيح لشخصيات للملاكمين.

اما اجابات السؤال الثاني الذي كان عن مدى قدرة التدريسي على كسب ثقة الملاكمين فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٥٢% ونسبة الدرجة المتوسطة ٢٩.٣% ونسبة الدرجة القليلة ١٨.٧% حيث ان المدرب يجب ان يكسب ثقة الملاكمين أولاً حتى يتمكن من تحقيق جميع الاهداف التربوية لأن الثقة المتبادلة بين القائد وتابعيه هي من اهم السمات القيادية.

اما اجابات السؤال الثالث الذي كان عن مدى قدرة المدرب على التكيف مع مختلف المواقف والظروف فقد حصلت الدرجة الكبيرة على نسبة ٤٠% والدرجة المتوسطة على نسبة ٥٦% والدرجة القليلة على نسبة ٤%

حيث يرى الملاكمين ان المدرب بما إنه اصبح قائداً تربوياً يجب ان يكون قادراً على التكيف مع مختلف المواقف والظروف لكي يكون قادراً على التأثير .

واجابات السؤال الرابع الذي كان عن مدى اهتمام المدرب بالجانب النفسي فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٥٦% ونسبة الدرجة المتوسطة ٣٣.٣% ونسبة الدرجة القليلة ١٠.٧% بما ان المدرب هو قائد قبل ان يكون المدرب فمن بين السمات الأساسية للقائد الاهتمام بالجانب النفسي للذين يتعامل معهم اما اجابات السؤال الخامس الذي كان يتعلق المدرب هل يكون مستبشراً ومتفانلاً فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ١٧.٣% ونسبة الدرجة المتوسطة ٥٢% ونسبة الدرجة القليلة ٣٠.٧% وذلك لأ، من وجهة نظر الملاكمين ان شخصية القيادي التدريسي يجب ان تتسم بالاستبشار والتفاؤل لكي يكون اكثر قدرة على خلق الجو النفسي الملائم .

اما اجابات السؤال السادس الذي كان عن مدى قدرة المدرب على الابتكار وروح المبادرة فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٥٠.٧% ونسبة الدرجة المتوسطة ٤٩.٣% ونسبة الدرجة القليلة ٠% وذلك لكون القيادي التدريسي يجب ان تكون لديه القدرة على الابتكار وان لا يكون تقليدي ومتمسك بالطرق والاساليب القديمة وان تكون لديه روح المبادرة لكي يكون قادراً على تحقيق الأهداف التعليمية.

اما اجابات السؤال السابع الذي كان عن مدى قدرة المدرب على دعم طموح الملاكمين فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٣٠.٧% ونسبة الدرجة المتوسطة ٦٤% ونسبة الدرجة القليلة ٥.٣% حيث ان من بين اهم السمات القيادية هي دعم فيجب ان يعمل التدريسي دائماً على دعم طموح الملاكمين وتشجيعهم لكل يحصى على النتائج المطلوبة.

اما اجابات السؤال الثامن المتعلق بمدى قدرة المدرب على اكتشاف وإدراك وامكانيات الملاكمين فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٤٥.٣% ونسبة الدرجة المتوسطة ٤١.٣% ونسبة الدرجة القليلة ١٣.٣% وذلك لأن من السمات القيادية المكتملة المدرب ان يكون قادراً على كشف قدرات وامكانيات الملاكمين العلمية وتشجيعها ودعمها لأنه يكون اكثر قدرة على كشف هذه القدرات .

اما اجابات السؤال التاسع المتعلق بمدى امتلاك المدرب الرغبة والحماس في التدريب فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٥٦% ونسبة الدرجة المتوسطة ٣٣.٣% ونسبة الدرجة القليلة ١٠.٧% وذلك لأن من شروط النجاح في أي مهنة امتلاك الرغبة والحماس لممارسة هذه المهنة لكي يساهم اسهاماً فاعلاً في تحقيق أهداف العملية التعليمية ولكي يبذل المدرب كل جهده لخدمة العملية التعليمية.

اما اجابات السؤال العاشر الذي كان بخصوص مدى سماح المدرب للملاكمين بإبداء وجهات فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٤٥.٣% ونسبة الدرجة المتوسطة ٤١.٣% ونسبة الدرجة القليلة ١٣.٣% وذلك لأن القيادي التربوي لا بد ان يستخدم الاسلوب الديمقراطي خلال عملية التدريب لكي يفسح المجال امام الملاكمين بإبداء وجهات .

٤-٣ نتائج المحور الثالث (المحور التربوي) وتحليلها ومناقشتها

الجدول ( ٧ )

يوضح اجابات السؤال الأول

السؤال	درجة كبيرة	النسبة المئوية	درجة متوسطة	النسبة المئوية	درجة قليلة	النسبة المئوية	س	ع+	مربع كاي
يستخدم عنصرى التشويق والإثارة في عرض المادة	١٣	%١٧.٣	٢٣	%٥٢	٢٣	%٣٠.٧	١.٨٦	٠.٦٨	٣٨.١
لديه الذكاء المساعد في رفع مستوى اللاعبين	٣٢	%٢٩.٣	٣٦	%٤٤	٧	%١٦.٣	٢.٣٣	٠.٦٤	٧.٩٢
يهتم بتصحيح أخطاء اللاعبين	٢٦	%٣٤.٧	٤٣	%٥٧.٣	٦	%٨	٢.٢٦	٠.٦٠	٥٢.٥
لديه ثقافة واسعة	٢٤	%٣٢	٤٩	%٦٥.٣	٢	%٢.٧	٢.٢٩	٠.٥١	٨٧.٦
لديه الألامم الكافي في المواد النظرية والعملية	٢٦	%٣٤.٧	٤٣	%٥٧.٣	٦	%٨	٢.٢٦	٠.٦٠	٥٢.٥
يراعي الفروق الفردية بين لاعبين	٢٢	%٢٦.٣	٤٨	%٦٤	٥	%٦.٧	٢.٢٢	٠.٥٥	٣٧.٥٢
يعمق روح التنافس الايجابي بين اللاعبين	٣٥	%٤٦.٧	٣٨	%٥٠.٧	١	%١.٣	٢.٤٥	٠.٥٢	٣٣.٨
يحرص على تحقق الأهداف التعليمية والتربوية	٣٢	%٤٢.٧	٣٦	%٨٤	٧	%٩.٣	٢.٣٣	٠.٤٦	٥٢.٥
يمتلك الخبرة لأداء واجباته التدريسية	٣٦	%٤٨	٣٧	%٤٩.٣	٢	%٢.٧	٢.٤٥	٠.٥٥	٣١.٧٦
لديه القدرة على التنظيم الصحيح لواجباته التدريبية	٢٦	%٣٤.٧	٤٣	%٥٧.٣	٦	%٨	٢.٢٦	٠.٦٠	٣٠.٩

ان اجابة السؤال الأول المتعلق بمدى استخدام التدريسي لعنصرى التشويق والأثارة في عرض المادة فقد حصلت الدرجة الكبيرة على نسبة ١٧.٣% ونسبة الدرجة المتوسطة ٥٢% ونسبة الدرجة القليلة ٣٠.٧% وذلك لأن استخدام عنصرى التشويق والأثارة من اهم العناصر في عرض المادة.

اما اجابات السؤال الثاني الذي كان بخصوص الذكاء الذي يمتلكه المدرب والذي يساعد في تقدم ورفع المستوى العلمي للطلاب فقد حصلت الدرجة الكبيرة على نسبة ٢٩.٣% ونسبة الدرجة المتوسطة ٤٤% ونسبة الدرجة القليلة ٢٦.٧% لأن الذكاء يعتبر من السمات الضرورية للقيادي التربوي لأن التغيير في التربية والتعلم من



السهل ان تقترحه ولكن من الصعب ان تحققه<sup>(١٥)</sup> وكما هو معروف ان الذكاء يدفع الى الانتباه والاستدراك والمعالجة الصحيحة.

اما اجابات السؤال الثالث الذي كان بخصوص مدى اهتمام المدرب بتصحيح اخطاء الملاكمين حيث كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٣٤.٧% ونسبة الدرجة المتوسطة ٥٧.٣% ونسبة الدرجة القليلة ٨% وذلك لأن من الأهداف المهمة للقيادي التربوي ملاحظة اخطاء الملاكمين ومحاولة معالجتها المعالجة الصحيحة التي تؤدي إلى تطوير العملية التربوية.

اما اجابات السؤال الرابع الذي كان بخصوص مدى امتلاك المدرب للثقافة حيث كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٣٢% ونسبة الدرجة المتوسطة ٦٥.٣% ونسبة الدرجة القليلة ٢.٧% ان القيادي يجب ان يكون ذا ثقافة واسعة لأهمية الدور الذي يؤديه في اعداد الملاكمين وتحقيق النتائج المطلوبة.

اما اجابات السؤال الخامس الذي كان متعلق بمدى المام المدرب بالمواد النظرية والعملية فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٣٤.٧% ونسبة الدرجة المتوسطة ٥٧.٣% ونسبة الدرجة القليلة ٨% لأن المدرب يجب ان يكون ملماً بالامام الكافي بكافة المواد النظرية والعملية لكي يكون قادراً على تحقيق التأثير الهادف في رفع مستوى الملاكمين.

اما اجابات السؤال السادس الذي كان بخصوص مدى مراعاة المدرب للفروق الفردية بين الملاكمين فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٢٦.٣% ونسبة الدرجة المتوسطة ٦٤% ونسبة الدرجة القليلة ٦.٧% لأن مراعاة الفروق الفردية سمة هامة لكل قيادي المدرب لأن ليس جميع الملاكمين بمستوى واحد وانما يجب التعامل معهم وفق مستوياتهم.

اما اجابات السؤال السابع الذي كان عن مدى اهتمام المدرب لتعميق التنافس الايجابي بين الملاكمين فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٤٦.٧% ونسبة الدرجة المتوسطة ٥٠.٧% ونسبة الدرجة القليلة ١.٣% وذلك لأن التدريسي يجب ان يعمق من روح التنافس الايجابي بين الملاكمين لكي يكون اكثر فعالية وبما يحقق الأهداف العلمية والتربوية للعملية التدريبية.

اما اجابات السؤال الثامن الذي كان عن مدى حرص المدرب على تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٤٢.٧% ونسبة الدرجة المتوسطة ٤٨% ونسبة الدرجة القليلة ٩.٣% وذلك لأن غاية المدرب التربوي هو تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية التي يسعى اليها ويعمل على تحقيقها.

اما اجابات السؤال التاسع الذي كان بخصوص الخبرة التي يمتلكها المدرب فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٤٨% ونسبة الدرجة المتوسطة ٤٩.٣% ونسبة الدرجة القليلة ٢.٧% وذلك لأن من المؤهلات الضرورية للتدريب امتلاكه الخبرة التي تساعد في اداء واجباته بشكل ايجابي وفعال وبما يرفع من مستوى اعداد الملاكمين وفق الطموح المطلوب.

<sup>١</sup> وليد هوانة وعلي تقي؛ مصدر سبق ذكره ٢٠٠١ ٢٠.

اما اجابات السؤال العاشر الذي كان بخصوص مدى قدرة المدرب على التنظيم الصحيح لواجباته التدريبية فقد كانت نسبة الدرجة الكبيرة ٣٤.٧% ونسبة الدرجة المتوسطة ٥٧.٣% ونسبة الدرجة القليلة ٨% حيث ان من اهم عناصر ادارة الدرس التنظيم فلذا ان يتمتع القيادي بقدرته على التنظيم الجيد لأنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالقيادة الناجحة.

#### ١-٥ الاستنتاجات:

من خلال النتائج التي حصل عليها الباحث توصل لعدة استنتاجات هي:

- ١- وجود وجهات نظر ايجابية ذات دلالة معنوية عالية للملاكمين نحو السمات القيادية للمدربين.
- ٢- ان اجابات الملاكمين نحو المحور القيادي كانت ذات دلالة معنوية عالية وقد انصبت على الأختيار (بدرجة كبيرة).
- ٣- ان المحور التربوي كان موافقاً لاتجاهات وقناعات الملاكمين نحو السمات القيادية ودوره في تحقيق ذلك اذ ان التكرارات الخاصة بهذا المحور تركزت على اختيار (بدرجة كبيرة) بشكل اكبر.
- ٤- حصول المحور الاجتماعي على درجة عالية من الايجابية وفقاً لإجابات الملاكمين وتصوراتهم اذ كانت تكرارات هذا المحور عالية باختيار (بدرجة كبيرة).
- ٥- ان نسب الإجابة على مفردات الاستمارة ككل كانت بالاتجاه الايجابي.
- ٦- ان دور المدرب في الاندية لا يقتصر على اعطاء المادة العلمية فقط وانما يكون المدرب ذات تأثير مهم في توجيهه وارشاد الملاكمين.

#### ٢-٥ التوصيات:

- ١- ضرورة العمل على إيجاد الوسائل الفعالة والمستلزمات المطلوبة لتفعيل دور السمات القيادية للمدربين لما له من أهمية في البناء الصحيح والمطلوب للملاكمين في الجوانب البدنية والاجتماعية والتربوية.
- ٢- توفير المستلزمات المطلوبة التي تساعد على اداء المدرب في الاندية الرياضية لتطوير الجانب القيادي لدى الملاكمين بشكل ناجح وفاعل يتماشى مع أعمار الملاكمين واهتماماتهم وحاجاتهم الاجتماعية والنفسية والتربوية.
- ٣- التأكيد على دور المدرب في تعميق القيم الاجتماعية وتعزيز القدرات النفسية في أوساط الاندية.

١- إجراء دراسات مشابهة وبمختلف الاتجاهات.

#### المصادر العربية:

- ❖ ابراهيم عبد المقصود وحسن احمد الشافعي؛ الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية، ط١، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، مصر، ٢٠٠٣.
- ❖ احمد حسن الرحيم: الاستبانة، اسس صياغتها واهميتها في البحوث. جامعة بغداد، مركز التطوير والتعليم المستمر، الكتيب التربوي، العدد الخامس، ٢٠٠٤.

- ❖ بشير العلق؛ أسس لإدارة الحديثة (عمان، دار اليازودي للنشر والتوزيع، ١٩٩٩).
- ❖ تيسير الدويك (وآخرون): أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، ١٩٨٦.
- ❖ ربحي مصطفى عليان (وآخرون)؛ مناهج وأساليب البحث العلمي (١) (عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦).
- ❖ ريسان خريبط مجيد؛ مناهج البحث في التربية الرياضية: (دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، ١٩٨٧).
- ❖ سهى محمد علي السعدي؛ بناء وتقنين مقياس للقيادة التربوية بجامعات العراق، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية/جامعة بغداد ٢٠٠٢.
- ❖ طلحة حسام الدين وعدله عيسى مطر؛ مقدمة في الإدارة الرياضية: (مركز الكتاب للنشر، ١٩٩٧).
- ❖ عامر إبراهيم قندلجي؛ البحث العلمي واستخدام مصادر المعلومات، ط ١ (عمان، الاردن، دار اليازوري للنشر والتوزيع، ١٩٩٩).
- ❖ عبد الحميد شرف؛ الإدارة في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق، ط ١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مكتبة البراق، الكويت، ١٩٩٠.
- ❖ عبد الرزاق الصالحين الطشاني؛ طرق التدريس العامة ١: (جامعة عمر المختار البيضاء، ١٩٩٨).
- ❖ عبد الله عبد الرحمن الكندي ومحمد احمد عبد الدايم: مناهج البحث العلمي، ط ٢، الكويت: مكتبة الفلاح، ١٩٩٠.
- ❖ عبد الله عبد الرحمن الكندي و محمد احمد عبد الدايم؛ مدخل الى مناهج البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية ٢٧ (الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ١٩٩٩).
- ❖ عبد الجليل ابراهيم الزوبعي و(آخرون)؛ الاختبارات والمقاييس النفسية، الموصل، جامعة الموصل، ١٩٨١.
- ❖ عبد الحليم عباس؛ الجماعات والقيادة، دار الكتب للطباعة، جامعة الموصل، ١٩٨١.
- ❖ مارفن شو؛ ديناميات الجماعة □ دراسة سلوك الجماعة الصغيرة [ترجمة] محي الدين احمد، (دار المعارف) القاهرة (١٩٨٦).
- ❖ محمد حسن علاوي؛ علم النفس الرياضي، دار المعارف، الطبعة السادسة، ١٩٩٢.
- ❖ محمد حسن علاوي؛ سيكولوجية القيادة الرياضية: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ١٩٩٨).
- ❖ مفتي إبراهيم حماد؛ تطبيقات الإدارة الرياضية □ ٢: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ١٩٩٩).
- ❖ وليد هوانه، علي تقي؛ مدخل إلى الإدارة التربوية □ ٢: (مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ٢٠٠١).
- ❖ يوسف العنيزي و(آخرون): مناهج البحث التربوي بين النظرية والتطبيق، ط ١، الكويت: مكتبة الفلاح، ١٩٩٠.

Beck & Badawi,1999,p.70. <http://www.taifedu.gov.sa/montada/index.asp>.

❖ Berube,2000,p. . [http:// www.alajman. Ws/vb/showthread.php](http://www.alajman.Ws/vb/showthread.php). t = 2 11.

❖ Nogura,2004:26 <http://bab.com/aricles/full-article.cfm>.

### ملحق (١)

يوضح استمارة الاستبيان بشكلها النهائي

عزيزي الملاك:

في النية اجراء بحث بعنوان ((السمات القيادية للمدربين من وجهة نظر الملاكمين)) ومن اجل التعرف على السمات القيادية للمدربين ومدى تاثيرها على مستوى للاعبين

### مع جزيل الشكر

بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	فقرات المحور القيادي
			١. لديه القدرة على اتخاذ القرار
			٢. يحرص على توجيه اللاعبين وارشادهم.
			٣. يستخدم الاسلوب التسلطي مع اللاعبين.
			٤. لديه المرونة في التعامل.
			٥. يعمل على تطوير الجانب القيادي لدى اللاعبين.
			٦. يمتاز بالحيوية وقوة التحمل.
			٧. عادلاً في تعامله مع اللاعبين.
			٨. لديه القدرة على تحمل المسؤولية.
			٩. قادراً على التحكم في انفعالاته في المواقف المختلفة.
			١٠. يحرص على اقامة علاقات انسانية مع اللاعبين.
			<b>فقرات المحور الاجتماعي</b>
			١. لديه الشخصية الفذة التي تمكنه من تعديل سلوك اللاعبين.
			٢. لديه القدرة على كسب ثقة اللاعبين.
			٣. يكون قادراً على التكيف مع مختلف المواقف والظروف.
			٤. يهتم بالجانب النفسي للاعبين.
			٥. مستبشراً ومتفائلاً.
			٦. لديه القدرة على الابتكار وروح المبادرة.
			٧. يدعم طموح اللاعبين.
			٨. لديه القدرة على اكتشاف قدرات وامكانيات اللاعبين.
			٩. لديه الرغبة والحماس في التدريس.

			١٠. يسمح للاعبين بإبداء وجهات نظرهم.
			<b>فقرات المحور التربوي</b>
			١. يستخدم عنصر التشويق والإثارة في عرض المادة.
			٢. لديه الذكاء المساعد في رفع مستوى اللاعبين.
			٣. يهتم بتصحيح اخطاء اللاعبين.
			٤. لديه القدرة على التنظيم الصحيح لواجباته التدريبية.
			٥. لديه ثقافة واسعة.
			٦. لديه الالمام في المواد النظرية والعملية.
			٧. يراعي الفروق الفردية بين اللاعبين.
			٨. يعمق روح التنافس الايجابي بين اللاعبين.
			٩. يحرص على تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية.
			١٠. يمتلك الخبرة لأداء واجباته التدريسية.