

جامعة النجاح الوطنية
كلية الدراسات العليا

العلاقة بين الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب
الجماعية في الضفة الغربية

إعداد

عبدالصمد صالح حسن عواد

إشراف

أ.د. عبدالناصر القدومي د. محمود الأطرش

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية الرياضية
بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية نابلس فلسطين.

2013

العلاقة بين الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الالعاب
الجماعية في الضفة الغربية

إعداد

عبدالصمد صالح حسن عواد

نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ: 2013/12/30م وأجيزت.

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

.....
.....
.....
.....

/ مشرفاً ورئيساً

- أ.د. عبد الناصر القدومي

/ مشرفاً ثانياً

- د. محمود الأطرش

/ ممتحناً خارجياً

- د. بهجت أبو طامع

/ ممتحناً داخلياً

- د. جمال شاكر

الإهداء

-إلى روح الفارس الذي أضاء مصابيح الحرية في ليل العرب فترجل عن صهوة
جواده صبيحة عيد الأضحى المبارك شهيد الحج الأكبر صدام حسين.

إلى روح الأستاذ الكبير الذي خلد أسمة وذكره في نفوسنا جميعا الدكتور صبحي
نمر الطيراوي.

إلى روح الذي عطر أياما نادرة في مسيرتي الشخصية المرحوم محمد صدقي
(أبي نائل).

إلى روح والدي الخالد في نفسي وفي تاريخ ذاكرتي والذي أحمل اسمه بكل فخر
وأفتقده منذ الصغر يا من يرتعش قلبي لذكراه .

إلى التي لا زالت تمدني بأسباب استمراريتي، نبض روحي، رحمة قلبي
أمي الحبيبة

إلى إخواني وأخواتي الذين رافقوني رحلتي الطويلة وأمدوني بكل ما يستطيعون.

.

إلى زوجتي التي تقاسمني الحياة أم عدي.

إلى عدي وكرم عنوان بقائي من بعدي.

على طبق من حب

عبد الصمد صالح حسن عواد

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين اللهم علمني ما ينفعني وانفعني بما علمتني وزدني علما نافعا يا رب العالمين إلهي لا يطيب الليل إلا بشركك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ..ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك..ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك..ولا تطيب الجنة إلا برويتك - الله جل جلاله - إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة..ونصح الأمة..إلى نبي الرحمة ونور العالمين..سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.وبعد إتمام هذه الرسالة فإني أسأل الله أن يوفقني وأن يكون هذا العلم منارة للآخرين وحجة لي يوم لا ينفع مال ولا بنون إلا من أتى الله بقلب سليم.

ولا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور عبد الناصر القدومي، لإشرافه على هذه الرسالة مشرفا ورئيسا وكذلك الدكتور الفاضل محمود الأطرش مشرفا ثانيا حيث كان لهم الفضل الكبير على إنجاز هذه الرسالة، على ما قدموه من جهد مخلص وتعاون صادق ورأي نير ومعاملة حسنة، تركت في نفسي كل المودة والاحترام والتقدير. كما أتقدم بالشكر والتقدير أعضاء لجنة المناقشة الدكتور بهجت أبو طامع ممتحنا خارجيا والدكتور جمال شاكر ممتحنا داخليا وتفضلهم بقبول المناقشة.

كما أتقدم بالشكر والتقدير والاحترام لعميد الدراسات العليا الدكتور محمد جعفر ولقسم الدراسات العليا لمساندتهم لي على الدوام والدعم والمساندة.

كما أتقدم بجزيل الشكر للدكتور الفاضل زاهر حنني (أبو العربي) لتفضله بالمراجعة اللغوية ودعمه ومساندته لي على الدوام .

،وكذلك الشكر والتقدير للأستاذ جمال العليلي والسيدة وفاء أبو شنب ولجميع الأهل والأصدقاء المخلصين، وكل من ساهم في إنجاز هذا البحث .

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان: " العلاقة بين الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هي نتاج جهدي الخاص باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أية درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification.

Student's Name:

اسم الطالب:

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ:

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	قرار لجنة المناقشة
ت	الإهداء
ث	الشكر والتقدير
ج	إقرار
ح	فهرس المحتويات
د	فهرس الجداول
ز	فهرس الأشكال
س	فهرس الملاحق
ش	ملخص الدراسة
1	الفصل الأول: مقدمة الدراسة وأهميتها
2	مقدمة الدراسة
7	أهمية الدراسة
7	مشكلة الدراسة وتساؤلاتها
8	أهداف الدراسة
9	حدود الدراسة
9	مصطلحات الدراسة
11	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
12	الإطار النظري
27	الدراسات السابقة
40	التعليق على الدراسات السابقة
43	الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات
44	منهج الدراسة
44	مجتمع الدراسة
45	عينة الدراسة
45	أداتي الدراسة
48	متغيرات الدراسة

49	خطوات تطبيق الدراسة
49	المعالجات الإحصائية
50	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
51	نتائج الدراسة
75	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والاستنتاجات والتوصيات
76	مناقشة النتائج
82	الاستنتاجات
83	التوصيات
85	المراجع والمصادر
85	أولاً: المراجع العربية
87	ثانياً: المراجع الأجنبية
95	الملاحق
b	الملخص باللغة الإنجليزية

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
44	توزيع مجتمع الدراسة تبعاً للعبة	1
45	وصف عينة الدراسة تبعاً إلى متغيراتها المستقلة (ن=460)	2
46	ثبات المقياس باستخدام معادلة كرونباخ الفا (ن=40)	3
48	ثبات استبانة الكفايات القيادية باستخدام معادلة كرونباخ الفا (ن=40)	4
52	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين في مجال الالتزام (ن = 460)	5
53	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين في مجال التحكم (ن = 460)	6
54	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين في مجال التحدي (ن = 460)	7
55	الترتيب والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين (ن = 460)	8
57	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لمجال الكفايات الفنية (ن = 460)	9
58	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لمجال الكفايات الشخصية والسلوكية (ن = 460)	10
59	المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لمجال كفايات المكافآت والتحفيز (ن = 460)	11

60	المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لمجال كفايات التواصل والتفاعل (ن=460)	12
61	المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لمجال الكفايات التدريبية (ن=460)	13
62	المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لمجال كفايات المعلومات والمعرفة العلمية (ن=460)	14
63	الترتيب والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية والنسب المئوية لمجالات الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين (ن=460)	15
65	نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين الجدية في العمل والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين (ن=460)	16
66	المتوسطات الحسابية لدرجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة ، والمؤهل العلمي، والخبرة عند اللاعبين.	17
66	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة ، والمؤهل العلمي، والخبرة عند اللاعبين	18
67	نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تبعا إلى متغير اللعب	19
68	نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تبعا إلى الخبرة في اللعب	20
69	نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تبعا إلى متغير المؤهل العلمي	21

71	المتوسطات الحسابية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة والخبرة والمؤهل العلمي عند اللاعبين.	22
71	نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة والخبرة والمؤهل العلمي عند اللاعبين.	23
72	نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية في درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تبعا إلى الخبرة في اللعب	24
73	نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية في درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تبعا إلى متغير المؤهل العلمي	25

فهرس الأشكال

الصفحة	الموضوع	الرقم
56	المتوسطات الحسابية لمجالات الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين	1
64	المتوسطات الحسابية لمجالات الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين	2
68	المتوسطات الحسابية للجدية تبعا إلى متغير اللعبة	3
69	المتوسطات الحسابية للجدية تبعا إلى متغير الخبرة في اللعب	4
70	المتوسطات الحسابية للجدية تبعا إلى متغير المؤهل العلمي	5
73	المتوسطات الحسابية للكفايات القيادية تبعا إلى متغير الخبرة في اللعب	6
74	المتوسطات الحسابية للكفايات القيادية تبعا إلى متغير المؤهل العلمي	7

فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
95	أداتي الدراسة	1
102	أسماء المحكمين	2
103	كتاب تسهيل مهمة الطالب	3

العلاقة بين الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة

الغربية

إعداد

عبدالصمد صالح حسن عواد

إشراف

أ.د. عبدالناصر القدومي د. محمود الأطرش

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين ، والعلاقة بينهما، إضافة إلى تحديد الفروق في درجة الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين تبعاً إلى متغيرات اللعبة، والخبرة ، والمؤهل العلمي، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (460) لاعباً لكرة القدم والكرة الطائرة وكرة السلة وكرة اليد في الضفة الغربية .

ولغاية قياس الجدية استخدم مقياس جاين (Chin,2003) والمكون من (18) فقرة ، موزعة على ثلاثة مجالات: هي

- مجال الالتزام.

- مجال التحكم.

- مجال التحدي .

ولغاية قياس الكفايات القيادية تم إعداد استبانة مكونة من (39) فقرة ، موزعة على ستة مجالات هي :

1 - مجال الكفايات الفنية .

2 - مجال الكفايات الشخصية والسلوكية .

3 - مجال كفايات المكافآت والتحفيز .

4 - مجال كفايات التواصل والتفاعل .

5 - مجال الكفايات التدريبية .

6 - مجال كفايات المعلومات والمعرفة العلمية. ومن أجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية ومعامل الارتباط بيرسون وتحليل التباين الأحادي واختبار شففيه للمقارنات البعدية، وأظهرت النتائج ما يلي:

- أن الدرجة الكلية للجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة الى (71.29%)، وأن الدرجة كانت عالية على جميع المجالات باستثناء مجال التحدي، وكان أعلى مستوى لمجال الالتزام (76.60%)، وأقل مستوى لمجال التحدي (65.79%).

- إن الدرجة الكلية للكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة الى (74.97%)، وان الدرجة كانت عالية على جميع المجالات ، وكانت أعلى درجة لمجال كفايات التحفيز والمكافآت (78.22%)، بينما كانت أقل درجة لمجال كفايات المعلومات والمعرفة العلمية (72.25%).

- وجود علاقة ايجابية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين درجة الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين حيث وصلت قيمة معامل الارتباط بيرسون إلى (0.73).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية للجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين تبعاً الى متغيرات اللعبة، والخبرة في اللعب، والمؤهل العلمي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في الدرجة الكلية للكفايات

القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين تبعاً الى متغيري الخبرة في اللعب، والمؤهل العلمي. بينما لم تكون الفروق دالة إحصائياً تبعاً الى متغير اللعبة.

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بعدة توصيات من أهمها: ضرورة الاهتمام بتنمية التحدي للمدربين لتطوير روح الإبداع والتطور لديهم.

الكلمات الدالة: الجدية، كفايات قيادية، مدربين، الألعاب الجماعية، الضفة الغربية.

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وأهميتها

- مقدمة الدراسة

- أهمية الدراسة

- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

- أهداف الدراسة

- حدود الدراسة

- مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

مقدمة الدراسة وأهميتها

مقدمة الدراسة

يعد التدريب الرياضي هو العملية التربوية المباشرة التي تخضع للأسس والمبادئ العلمية والتي تهدف أساساً إلى إعداد المدربين بالأسلوب العلمي المنظم للوصول بهم إلى أعلى مستويات الإنجاز الرياضي. ولأن أغراض علم التدريب الرياضي تهدف لتنمية القدرات البدنية وإتقان المهارات الحركية، بالإضافة إلى تنمية شخصية المدرب لكي يقوم بدورة الفعال والجاد في إدارة اللاعبين، ويعتمد التدريب الرياضي الحديث في البلدان المتقدمة على مجموعة من العلوم النظرية والتطبيقية التي تساهم في الإعداد المتكامل للرياضي من النواحي البدنية والعقلية والنفسية والاجتماعية. وتساهم النظريات العلمية بدرجة كبيرة في عمليات التدريب الرياضي ومن أبرز العلوم التي يعتمد عليها التدريب الرياضي حالياً علم فسيولوجيا التدريب الرياضي، علم تغذية الرياضيين، علم الميكانيكا الحيوية، علم النفس الرياضي(الربضي،2001).

ويعد التدريب الحديث لمختلف الألعاب الجماعية عملية تربوية مخططة مبنية على أسس علمية هدفها الوصول باللاعبين إلى أرقى المستويات بالأداء المتكامل والمتطور والسريع الذي تسعى إليه دول العالم، وقد حرصت معظم هذه الدول على إعداد منتخباتها وتزويد مدربيها بفكر جديد للأداء لتمثيل بلادهم في البطولات الدولية. وتتطلب طبيعة المستويات الرياضية العالية من الفرد الرياضي ضرورة استخدام قدراته البدنية والمهارية والخططية والنفسية بصورة متكاملة وذلك لمحاولة الوصول لأعلى المستويات. (الأطرش،2013).

وقيادة المدرب للاعبيه سواء في التدريب أو في المنافسة تعتمد على السمات الشخصية التي يتمتع بها وقدراته ومواهبه وإمكانياته والأهم من ذلك كله قدرته على التأثير في لاعبيه فضلاً عن خبراته في نوع الرياضة التي يقوم على تدريب لاعبيه عليها. وقناعة اللاعبين بمؤهلات مدربهم وقدراته تساهم الى حدٍ بعيدٍ بانسجامهم معه ومن ثم أن يكونوا أداة فعالة لتحقيق أهدافهم

الخاصة وأهداف مدربيهم وتهدف القيادة الرياضية بأن يصبح (المدرب أو اللاعب) قادراً على العمل في مختلف المواقف التي تتطلب مستويات متفاوتة تبنى على أساس سمات الشخصية للقائد وقدراته وإمكانياته في علاج المواقف بناءً على الفروق الفردية والخبرة الشخصية ونوع النشاط الرياضي والبيئة وغيرها من العوامل (الشيخو،1997)

ويرى الباحث أن المدرب يعد قبطان الفريق والعقل المدبر والمنفذ لخطط اللعب أثناء التدريب ووضع طرق اللعب في المنافسات والمبينة على أسس علمية وتحقق الأهداف المرجوة وبالتالي تحقيق الفوز، وهذا ما تعكسه شخصية المدرب والكاريزما الخاصة به، وإدارات الأندية الرياضية والمنتخبات تبحث دائما عن المدربين الأكفاء والمطلعين على علوم التدريب الحديثة والخبرة وتجاربهم وإنجازاتهم المشهود لها والتي تمكنهم من قيادة لاعبيهم فنياً وإدارياً للفوز في البطولات والمسابقات الرياضية المختلفة ، والمدرب الذي يمتاز بكفاءة عالية يستطيع التأثير الإيجابي على لاعبيه ويزيد من دافعيتهم في التدريب وبذل أقصى طاقاتهم أثناء المنافسات والعمل على تطوير أنفسهم لنيل ثقتهم بأنفسهم وقبولهم لدى الجميع.

ويعد عمل المدرب مهنة تتطلب قدرات عقلية تتسم بالفهم والشمول والابتكار والتحدي والطموح فضلا عن الشخصية القيادية التربوية وفن التواصل مع الآخرين ، ذلك لان الهدف من عمل المدرب الرياضي الفعال هو رفع مستوى الانجاز بمختلف أشكاله عند اللاعبين ، وكذلك تلبية الاحتياجات المختلفة الخاصة باللاعب والفريق (حسنين والخولي 2001).

وأتفق علماء التدريب على إنه هناك عناصر أساسية لا بد وأن تتوفر في العملية التدريبية مثل اللاعبين والمدربين والحكام، حيث أعتبر المدرب هو محور العملية التدريبية والأكثر تأثيراً فعلى عاتقه تقع مسئولية إعداد اللاعبين نفسياً وبدنياً من أجل تحقيق الأهداف المرجوة في الوصول إلى ما يطمحون إليه. ومن المواضيع الحيوية والهامة للبحث والدراسة لدى المدربين، والتي ظهرت في مختلف المجالات التربوية والإدارية والصحية الجدية (Hardiness)، والتي تعد من الموضوعات الحديثة، حيث بدأ البحث فيها وأثرها على تحقيق الأهداف وبناء الشخصية للقادة في منتصف الثمانينات من القرن الماضي، ويعد العالم مادي (Maddi) صاحب مفهوم

الجدية، ومؤسس معهد الجدية في العمل، حيث نفذ "مادي" مجموعة من الدراسات التي تفحص الصفات المميزة للأشخاص مثل المعلمين الذين لديهم جدية في العمل، وتركزت معظم دراسات مادي وكوباسا (Maddi & Kobasa, 1984) بفحص العلاقة بين الجدية في العمل والعوامل النفسية، واستخدمت الجدية كإستراتيجية للتكيف ومواجهة ضغوط العمل، واستطاعا توظيف واستثمار جدية الأشخاص في أماكن عملهم مثل المعلمين والإداريين والعسكريين والمرضى وجميع القطاعات في هذه الدراسات، كما أكدت على ذلك دراسة سيلينا (Celina, 2009) والتي أظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي والصحة، وأن الأشخاص أصحاب الجدية الإيجابية لديهم قدرة جيدة على تقليل ضغوط العمل والاحترق النفسي، في ضوء ذلك عرف مادي وكوباسا (Maddi & Kobasa 1999) الجدية بأنها حالة من حالات مواجهة ضغوط العمل، وهي مقياس اتجاه الشخص لعلاقته مع نفسه ومع البيئة التي يعيش فيها، ويشير ماننج وفوسيلر (Manning & Fusilier, 1999) إلى أن الجدية (Hardiness) تعني ثلاثة مفاهيم أساسية هي: التحكم (Control) والالتزام (Commitment) والتحدي (Challenge). ويشير ميرون (Myron, 1985) إلى أن استخدام الجدية من قبل الأشخاص يساعدهم على تجاوز الأحداث الضاغطة عليهم قبل أن يؤدي إلى الإجهاد والضعف.

ويرى كوباسا ومادي في كتابهما (التنفيذ الأكثر جدية تحت الضغط) (The hardly executive under stress) أن الصفات المميزة للجدية تتمثل في التحكم والالتزام والتحدي، وعرفا مادي وكوباسا (Maddi & Kobasa, 1984) الجدية بأنها سمة من سمات الشخصية الإدارية التي تساعد الفرد على التخلص من الضغوط المهنية، وتشتمل على التحدي والالتزام والسيطرة، حيث يقصد بالتحدي (Challenge) قدرة الفرد على التغيير بما يواكب المستجدات بروكس (Brooks, 1999). والالتزام (Commitment) القدرة على الاشتراك بأنشطة إيجابية والمشاركة بفاعلية بدلا من العزلة، والقدرة على تحديد الأهداف وتنظيمها مسيل وآخرون (McNeil et al, 1986)، والتحكم (Control) ويقصد به القدرة على توجيه العمل بفاعلية أكثر من استخدام القوة. الرد، سميث (Allred & Smith, 1989). وتكمن أهمية الجدية في العمل

في حسن تكيف الأفراد مع الضغوط المهنية وزيادة فاعلية الذات لديهم، وبالتالي التأثير الإيجابي في الآخرين هيثر، جيل. (Heather&Gail,1988).

وقد أشار تسونج (Tsong,2003) إلى أنه من أجل صنع لاعب أو فريق يتسم بالفاعلية والقدرة على الإنجاز، لا بد من توفر مدرب رياضي قادر على تطوير وتنمية هذه الصفة عند اللاعبين. ولتحقيق ذلك يجب على المدرب أن يتصف بالتأهيل والكفايات القيادية الخاصة التي من خلالها تكفل له النجاح في العملية التدريبية، وأن تكون لديه فلسفة خاصة في التدريب لها أهداف وغايات وقيم التي لها تأثير ايجابي على اللاعب والفريق (حسنين والخولي 2001).

هذا وقد أشارت العديد من الدراسات والأبحاث العلمية إلى الكفايات والمهارات المختلفة التي يجب أن تتوفر بمدربي الألعاب الرياضية المختلفة، وخاصة مدربي المستويات العليا، ومنها المعرفة والخبرة والقدرة على نقلها إلى اللاعبين ووسائل وطرق تدريبية سليمة، والقدرة على توجيه وإرشاد اللاعبين ورعايتهم الشخصية والاجتماعية والنفسية. (Brylinsk y ,2002). كما أشار أمورس وويسس (Morose & Weiss 1998) إلى واجب المدرب التنظيمي والتوجيهي، وكذلك أهمية التغذية الراجعة والمديح من قبل المدرب في تطوير إنجاز وأداء اللاعبين. أما تونسنج وآخرون (Tonsing,etall,2003) فقد أشارت نتائج دراستهم إلى قدرات المدرب الخطئية، والتحفيزية، والشخصية في رفع مستوى الإنجاز عند اللاعبين. كذلك أشار تورمان (Turman,2003) لإحدى الكفايات المهمة الواجب توفرها عند المدرب وهي القدرة على التفاعل التعليمي مع اللاعبين، حيث أن لهذه الكفاية أهمية في تطوير مستوى الإنجاز عند اللاعبين من خلال تطوير خبراتهم الفنية والتعليمية، ولها أثر ايجابي في تطوير الخبرات، وأوجه الحياة الأخرى.

هذه الكفايات القيادية والتي أشار إليها العديد من الباحثين والخبراء يعتبر توفرها عند المدربين ضرورة هامة من أجل مساعدة اللاعبين للوصول للمستويات العليا، ومن أجل بناء اللاعب بطريقة علمية وسليمة من مختلف النواحي البدنية والفنية والخطئية الشخصية (Toogood&Martin,Turman,2003)، ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به المدرب الرياضي في العملية التدريبية ولكي يتمكن من القيام بالدور الإستراتيجي لا بد من حيازته على

مجموعة من الكفايات القيادية والتدريبية والجدية المطلقة والشخصية التي تمكنه من أداء عملة نحو الأفضل، لذلك أصبحت الحاجة ماسة للقيام بالبحوث والدراسات للتعرف على طبيعة هذه الكفايات وأهميتها، للوصول إلى النتائج المرجوة في عملية التدريب الرياضي.

ويرى الباحث أن كفاءة وجدية المدرب مرتبطتان ببعضهما البعض في إعداده وتأهيله قبل الخدمة وأثناءها، حيث إن المتابعين لأداء المدربين يشعرون أن هناك تفاوت في الكفاءة والجدية والأداء لديهم، علاوةً إلى الاختلاف في مستوى كل من الكفاءة العلمية وكمية المعارف والمعلومات والعلوم الأخرى الملمين بها في مجال التربية الرياضية والتدريب الرياضي، ولذلك نجد أن هناك ندرة في الكفايات فيما يخص برامج الإعداد والتدريب التي يجب توفرها عند المدرب، حيث أن أعداد المدربين أصبح في تزايد كما أن الكثير من المعنيين أصبحوا أكثر اهتماماً في الإطلاع على علوم التدريب الرياضي ومواكبة آخر ما توصلت إليه الكثير من الدراسات والأبحاث.

وكذلك حظي موضوع القيادة باهتمام الفلاسفة والمفكرين منذ الزمن القديم ولم ينقطع الاهتمام بها حتى في عصرنا الحالي، ولذلك ولكونها من أهم العوامل التي تقوم عليها عملية التفاعل الاجتماعي وتماسك الجماعة وتحقيق الفاعلية والانجاز، فالقائد الناجح يستطيع ان يؤثر في سلوك ونشاط الأفراد لتحقيق الأهداف المنشودة من خلال التفاعل والتواصل الايجابي معهم . (فوزي وبدر الدين 2001).

وتعد القيادة في مفهومها الحديث القدرة على التأثير في سلوك الآخرين وقد تعددت نظريات القيادة التي حاولت تفسير سر تأثير بعض الأشخاص على الآخرين بالتالي تحديد الأسباب التي تجعل من شخص ما قائداً وتبحث أيضاً إذا كانت القيادة مهارة يمكن تعلمها أو أنها موهبة تولد مع الإنسان . (العميره 1999).

ويرى الباحث أن تحقيق الكفايات القيادية لدى المدربين ومنها المعرفة والفهم والخبرة والقدرة والاتصال والجدية في العمل لها تأثير على اللاعبين وانجازهم، وبالرغم من أهمية الكفايات بشكل عام إلا أنها درست في مجال التدريس بدرجة كبيرة، ولكن يوجد نقص في مجال التدريب الرياضي، من هنا تظهر أهمية إجراء الدراسة الحالية لتحديد جوانب المساهمة الايجابية وتعزيزها، وجوانب الضعف في المساهمة لعلاجها.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة بالآتي :-

1- كونها الدراسة الأولى في فلسطين في حد علم الباحث التي تبحث الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية، وبالتالي معرفة نقاط القوة والضعف في درجة هذه المساهمة.

2- تلقي الدراسة الحالية الضوء على تأثير بعض المتغيرات مثل الخبرة والمؤهل العلمي، واللعبه عند اللاعبين على كل من الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية .

3- يتوقع من خلال الإطار النظري للدراسة ونتائجها إفادة الباحثين في إجراء دراسات مشابهة في جوانب أخرى لدى المدربين.

4- زيادة الاهتمام بالكفايات القيادية وذلك من خلال اختيار المدربين الأكفاء.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها: -

من خلال عمل الباحث في مجال التدريس والتدريب وعلاقته بالمدربين في جميع الألعاب الجماعية وجد أن هناك تفاوت في قدرات وشخصيات المدربين ، وتباين الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى المدربين، عوضاً على أن الدراسات التي أجريت في مجال الجدية في المجال الرياضي تكاد تكون محدودة جداً ، ونظراً لأهمية كل من الجدية والكفايات القيادية في توجيه سلوك اللاعبين لتحقيق أهداف العملية التدريبية، ظهرت مشكلة الدراسة لدى الباحث ، وبالتحديد يمكن إيجازها في الإجابة عن التساؤلات الآتية:

1- ما درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين ؟

2- ما درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر

اللاعبين ؟

3- ما العلاقة بين الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة

الغربية من وجهة نظر اللاعبين؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب

الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة ، والخبرة ، والمؤهل العلمي عند

اللاعبين ؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية

في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة ، والخبرة ، والمؤهل العلمي عند اللاعبين ؟

- أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة التعرف إلى:

1- درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر

اللاعبين .

2- درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر

اللاعبين .

3- الفروق في درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية

تبعاً إلى متغيرات اللعبة ، والخبرة، والمؤهل العلمي عند اللاعبين.

4- الفروق في درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تبعاً

إلى متغيرات اللعبة، والخبرة، والمؤهل العلمي عند اللاعبين.

حدود الدراسة:

التزم الباحث أثناء الدراسة بالحدود الآتية:

1- الحد البشري: لاعبي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية-فلسطين، من درجات أندية المحترفين والمحترفين جزئي والثانية في كرة القدم والممتازة والأولى والثانية لكرة الطائرة، والسلة واليد.

2- الحد المكاني: مقرات الأندية قيد الدراسة.

3- الحد الزمني: أجريت الدراسة في الموسم الرياضي 2013/2012. حيث تم توسيع أداتي الدراسة على أفراد العينة في الفترة من 2-6 إلى 10-9.

مصطلحات الدراسة :

الكفايات: هي مجموعة من المهارات والمعلومات والسلوكيات التي يجب على الفرد أن يمتلكها أو ينبغي أن تتوفر لديه لكي تمكنه من القيام بعمله وإنجازه بفاعلية (الغزيوات، 2005).

القيادة: بأنها القدرة على التأثير على الآخرين من أجل تحقيق الأهداف المشتركة، ويتعاون معهم من أجل تحقيق هذه الأهداف (الأطرش، 2013).

الجدية (Hardness): عرفها مادي وكوباسا (Maddi & Kobasa, 1984) بأنها سمة من سمات الشخصية القيادية الإدارية، والتي تساعد صاحبها في التخلص من الضغوط المهنية، وتشتمل على مجالات التحدي، والتغيير، ومجال الالتزام، والمشاركة ومجال السيطرة والتحكم.

أما التعريف الإجرائي: يقصد الدرجة التي يحصل عليها اللاعب على مقياس الجدية في العمل الذي تم استخدامه في الدراسة .

- **مجال التحدي والتغيير (Challenge and Change):** وتتمثل بقدرة الإداري في التغيير بما يواكب المستجدات (Brooks, 1999).

- مجال الالتزام والمشاركة (**Commitment**): وتعني القدرة على الاشتراك بأنشطة إيجابية والمشاركة بفاعلية بدلا من العزلة، والقدرة على تحديد الأهداف وتنظيمها مسيل (Mcneil , Al, 1986) .

- مجال السيطرة والتحكم (**Control**): يقصد بها القدرة على توجيه اللاعبين بفاعلية أكثر من استخدام القوة . الرد، سميث(Allred & Smith, 1989).

الكفايات القيادية : هي مجموعة من المهارات والسلوكيات القيادية التي تسهم في الأداء . (Brown well ,2006)

أما التعريف الإجرائي: يقصد الدرجة التي يحصل عليها اللاعب على مقياس الكفايات القيادية الذي تم استخدامه في الدراسة .

المدرّب الرياضي: هو الشخصية التي تقع على عاتقها القيام بتخطيط وقيادة وتنظيم خطوات تنفيذية لعمليات التدريب وتوجيه اللاعبين واللاعبات خلال المنافسات . (حماد،1987)

المدرّب الرياضي: هو المسئول عن إدارة المباراة منذ البداية وحتى النهاية (الأطرش، 2013).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل عرضاً للأدب التربوي الذي تعرض لموضوعات الدراسة الخاصة بالجدية والكفايات القيادية، كذلك الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية، وقام الباحث بتقسيم هذا الفصل إلى قسمين، الأول الأدب النظري، وفيه تم إلقاء الضوء على موضوع الجدية والكفايات القيادية للمدربين ، والقسم الثاني، وفيه تسليط الضوء على الدراسات التي تناولت الموضوع بشكل عام وتطبيقاته في العملية التدريبية، وقد قسمت الدراسات السابقة إلى قسمين ، الدراسات العربية، والدراسات الأجنبية، وتم استعراضها حسب متطلبات الدراسة.

أولاً: الإطار النظري المتعلق بالجدية والكفايات القيادية:

مفهوم الجدية Hardiness :

بالرغم من حداثة الجدية كمفهوم في مختلف المجالات الإدارية والتربوية إلا أن جذورها مؤصلة في الدين الإسلامي ، ويظهر ذلك في قول رسولنا الأكرم صلى الله عليه وسلم (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه). والعمل المتقن لا ينجز إلا بالعمل الجاد .

وحول مفهوم الجدية عرفها مادي وكوبازا (Maddi& Kobasa 1999) بأنها حالة من حالات مواجهة ضغوط العمل، وهي مقياس اتجاه الشخص لعلاقته مع نفسه ومع البيئة التي يعيش فيها، ويشير ماننج وفوسيلر (Manning& Fusilier, 1999) إلى أن الجدية (Hardiness) تعني ثلاثة مفاهيم أساسية هي: التحكم (Control) والالتزام (Commitment) والتحدي (Challenge). ويشير ميرون (Myron, 1985) إلى أن استخدام الجدية من قبل الأشخاص يساعدهم على تجاوز الأحداث الضاغطة عليهم قبل أن يؤدي إلى الإجهاد والضعف.

وتلعب العلاقات الإنسانية والاجتماعية دوراً كبيراً في الجدية، حيث أشار الحاج إلياس (1984)

إلى أن العلاقات الإنسانية والقدرة على العمل مع الآخرين والتفاهم معهم بأسلوب هادف وطريقة سليمة تعد من السمات الرئيسية المميزة للشخصية الإدارية الناجحة في ميدان التدريب.

ويرى الباحث إلى أن توفر الكفاءة لدى المدربين، من حيث القدرة الذهنية والفنية والأسلوب الإنساني الذي يستخدمه المدرب في إدارة اللاعبين تعمل على تحفيز اللاعبين للعمل بحماس وتزيد من درجة ومستوى جديتهم بالتدريب.

ونظراً لأهمية الجدية كإستراتيجية للتكيف وتقليل ضغوط العمل، لمختلف الأشخاص في أماكن عملهم مثل المعلمين والإداريين والعسكريين والمرضى وجميع القطاعات، وأكدت على ذلك دراسة سيلينا (Celina,2009) والتي أظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي والصحة، وأن الأشخاص أصحاب الجدية الإيجابية لديهم قدرة جيدة على مواجهة ضغوط العمل والاحترق النفسي.

ويرى الباحث من خلال التعريفات التي اهتمت بالجدية (hardiness) أن الباحثين والعلماء اتفقوا أن الجدية تتكون من ثلاث مجالات أو أبعاد وهي الالتزام (commitment) والتحكم (control) والتحدي (challenge) وأن الجدية في التدريب هي سمة من سمات الشخصية القيادية الناجحة في التدريب والتي تساعد المدرب في التخلص من ضغوط العمل المختلفة .

فالجدية في التدريب هي سلوك شخصي يلتزم به المدرب داخل النادي أو الفريق الذي يعمل معه دون تأثير من أحد، فالسلوك الملازم للمدرب ينعكس على الأشخاص المحيطين به، وعلى بيئة ومناخ التدريب من حوله. ومن هنا يعتبر المدرب مسؤولاً أمام النادي واللاعبين وإكسابهم الخبرات اللازمة للنجاح في المنافسات .

مجالات الجدية وتطبيقاتها في التدريب الرياضي

عند النظر الى مجالات الجدية نلاحظ أنها أساسية لنجاح المدرب، والجدية تشتمل على المجالات

الآتية:

المجال الأول الالتزام والمشاركة: Commitment

المجال الثاني التحكم: Control

المجال الثالث التحدي: Challenge

المجال الأول: الالتزام والمشاركة (Commitment)

نظرا لان المدرب يعد النموذج الجيد من حيث الالتزام في التدريب من جميع جوانبه ،يعد الالتزام بعداً رئيساً للجدية حيث يوصف أنه ميل للمشاركة والانشدغال بالعمل، والمواجهة بنجاح، والمشاركة والاندماج في النشاطات المستمرة، وليس الشعور بالاختلاف والعزلة وعدم وجود الأهداف (Kobasa, 1979, Wood, 1987). إن الالتزام يعني ميل المدرب أن يكون مندمجاً في بيئة التدريب وليس غريباً عنها، ولهذا فإن المدربين الذين يملكون شعور الالتزام بالعمل يثبتون بأن هناك جدوى ومعنى لما يقومون به وتزداد لديهم الاهتمامات والقيم مما يجعلهم مندمجين بوتيرة أعلى في عملهم .

ويؤكد بروكس (Brooks, 1999) أهمية الالتزام في العمل حيث قا : الالتزام هو شيء عاطفي حيث نشعر بالاتصال القوي بأهداف مجموعتنا وحتى أن الالتزام يعبر عن نفسه بنفسه عندما يرى الناس أنفسهم كمشاركين وليس كموظفين، وفي مجال التدريب الرياضي يعني ذلك إشراك المدربين للاعبين في العملية التدريبية يعني المساهمة في زيادة الالتزام لديه، هذا وعرف كوباسا (kobasa, 1983) الالتزام بأنه شعور شخص ما اتجاه العمل والعائلة والتعامل الاجتماعي وأضاف أن الأشخاص الذين يملكون القدرة على وضع أهدافهم وإدراك قيمهم الشخصية يعكسون نوعاً من الالتزام. وكذلك عرف كل من مكينيل وكوزما وستونز وحنا (McNeil, 1986, Kozma, Stones, & Hannah, 1986) المجال الأول للجدية وهو الالتزام على أنه الاتجاه والميل للمشاركة في النشاطات الإيجابية وليس الشعور بشكل مختلف أو الشعور بالعزلة، وأن

الأشخاص الذين تم وصفهم على أنهم ملتزمون (Committed) عادة ما يكون لديهم القدرة على وضع الأهداف لأنفسهم والتعرف على قيمهم الشخصية.

مما سبق يرى الباحث أن الالتزام هو عامل وميزة مهمة لأنها تظهر اتجاه الشخص وميله نحو عمله وأسرته ونفسه أيضاً، كما أن الأشخاص الملتزمين يشعرون بأن حياتهم لها معنى وهم أكثر نشاطاً لأن لهم أهدافاً في الحياة ويشاركون في العمل. ونظراً لأن المدرب يعد نموذجاً يحتذى به من قبل اللاعبين فإن التزامه في التدريب يزيد من التزام اللاعبين في التدريب والتعليمات التي يوجهها المدرب لهم.

المجا الثاني: التحكم والسيطرة (Control)

مجا آخر مهم من مجالات الجدية في العمل وهو التحكم أو السيطرة حيث يمكن للشخص أن يكون مؤثراً أو فعالاً وأن يتغلب على الأوضاع الضاغطة في الحياة اليومية (Kobasa, 1996) ، ويمكن تعريف التحكم بأنه اعتقاد بأن الشخص يمكن أن يكون مؤثراً وفعالاً أفضل من أن يكون عديم القوة وبلا أهداف (Allred and Smith, 1989)، بينما أشار تومسون إلى أن التحكم والسيطرة تشمل القدرة لتطوير خيارات ملائمة تستخدم لتغيير الأدات المجهدة والضاغطة في أجزاء كثيرة من حياتنا اليومية (Thomson, 1995).

ويشير التحكم إلى اعتقاد الأشخاص الذين لهم القدرة على القيام بدور نشط وفعال وعندهم مسؤولية تجاه حياتهم، وإذا كان مستوى التحكم منخفض فإن الأشد خاص يعانون من اليأس وعدم القدرة على مواجهة الظروف والأوضاع المختلفة (Liechtenstein, 1995) وأشار كل من زلنكسي وهوي (Zielinski and Hoy, 1983) بأن المعلمين الذين يشعرون بالضعف ليس باستطاعتهم الأداء بشكل فعال وربما يؤدي بهم ذلك إلى عدم السيطرة على صفوفهم وعلى البيئة من حولهم. إن التحكم (السيطرة) بما فيها المسؤولية هي الميول نحو المقدرة على الأداء والمقدرة على التأثير فعدم المقدرة هي عكس السيطرة (Orr and Westman, 1990).

وهكذا يرى الباحث أن مجال السيطرة والتحكم يشير إلى قدرة الأشخاص في التأثير في بيئة العمل والتحكم بالعوامل والأوضاع الضاغطة المختلفة، وفي المجال الرياضي يعد المدرب الجيد هو من يستطيع أن يؤثر في اللاعبين ويحسن توظيف الإمكانيات المتوفرة من أجل النجاح في عملية التدريب.

المجال الثالث: التحدي والتغيير (Challenge)

يواجه المدربون الكثير من المواقف التي يوجد فيها تحدٍ سواء أكان ذلك في التدريب أم المنافسات الرياضية، وبالتالي لا بد من مواجهة هذا التحدي بالتغيير والتعديل تبعاً إلى الموقف، ويعد التحدي والتغيير هو المجال الثالث من مجالات الجدية في العمل، إن لكل عمل ظروفًا خاصة به تختلف من عمل لآخر، وهذه الظروف والضغوط التي يتعرض لها الفرد تؤثر على اتجاهات الفرد نحو العمل وتؤثر على سلوكه عموماً والفرد بشك عام يرغب في أن يؤدي عمله في ظروف مريحة خالية من الضغوط، لذلك تشكل ضغوط ومشاكل العمل تحدياً لقدرة الفرد، ولهذا فإن الشخص الذي يتصف بالتحدي والتغيير سوف لا يتجاهل هذه المشاكل ويتجنبها ولكن سوف يسعى إلى تغييرها ويتعامل معها حتى يتغلب عليها مما يشك فرصة له لتطوير قدراته الإدارية ونموها، فالتحدي يتصل بالتغيير في بيئة العمل، وإن التغيير بالنسبة للأشخاص الجديين شيء ضروري وهو صفة أساسية لنمو الشخصية والتحدي هو جزء من شخصية ديناميكية عملية (Kobasa, 1979; Wood, 1987).

إن العلاقة بين ضغوط العمل (Job Stress) والأداء هي علاقة إيجابية حيث تقوم هذه العلاقة على أن ضغوط العمل تعادل التحدي (Challenge) والحماس في العمل حيث تعد الضغوط والمشاكل والصعوبات والتحديات بمثابة ظروف مناسبة لظهور السلوك الإيجابي والتفوق والقدرات الكامنة والأداء الأفضل (بلا 2005).

إن التغيير ينظر إليه على أنه تحدٍ يجب مواجهته والتغلب على المشاكل أفضل من اعتبارها مشكلة يجب تجنبها، حيث إن مادي وكوباسا (Kobasa and Maddi, 1999) يؤكدان

ج. ازمين أن الناس الذين يؤمنون بقوة التحدي يعتقدون بأن ما يجعل لحياتهم قيمة هو الاستمرار في زيادة المعرفة والحكمة والتي يتعلمونها من خلال التجربة العملية سواء أكانت إيجابية أم سلبية.

كذلك فإن التحدي يتضمن التعام مع الأحداث الضاغطة كفرص سانحة لإظهار التحدي والتغيير وليست على أنها تهديد لمكانة شخص ما (Galla. et.al, 1994). بينما أشار ليشتنشتين (Lichtenstein, 1995) إلى أن التحدي هو القدرة على رؤية كل الأوضاع والحالات على أنها أشياء إيجابية وترتبط بالنتائج الناجحة، وأضاف أيضاً أن الأفراد الذين مروا بتجارب مستوى التحدي فيها قليل يشعرون بأن أي حالة يتعرضون لها على أنها تهديد لهم. واعتبر كوباسا ومادي وكان (Kobasa, S. C. Maddi. S.R. and Kahn, 1982) بأن الأفراد الذين سجلوا درجات عالية من التحدي يعتقدون بأن التحدي عامل ضروري ومهم في عملية تطورهم. فالمستوى المنخفض من ضغوط العمل لن يثير أي تحد لدى الفرد وبالتالي يكون أداءه متوسطاً، أما المستوى المرتفع من ضغوط العمل سيثير مستوى عالياً من التحدي وبالتالي يرتفع ويتحسن أدائه في العمل (بلا 2005).

وهكذا وباستعراض مجالات الجدية في العمل وهي الالتزام والتحكم والتحدي يلاحظ الباحث أن الشخصية الجدية هي شخصية مرغوبة في التدريب حيث تستطيع تطوير مجالات التدريب والتعامل مع الظروف والأحداث الصعبة والضاغطة في مكان العمل، فمثلاً مدرب الفريق الذي يتمتع بشخصية جادة في التدريب يستطيع الإبداع في إدارة فريقه وتحدي الصعوبات ومشاكل جميع اللاعبين والجمهور للوصول إلى نتائج إيجابية تتمثل بلاعبين يتمتعون بدرجة عالية من الالتزام والتحكم والمنافسة بما يحقق الفوز على الدوام وبالتالي الرضا عن المدرب وأيضا رضى المدرب عنهم ورضا المجتمع الرياضي عن المدرب واللاعبين.

وبما أن محور الدراسة يدور حول جدية المدربين في الألعاب الجماعية وكفاءتهم فإن مهنة التدريب تعد من الوظائف الصعبة وتحتاج إلى شخصية ذات طابع خاص يتمتع بالجدية وإلى مجهود جسماني وذهني كبيرين للتأثير على شخصية اللاعب وتكوينه وصقله للوصول إلى ما يصبو إليه محققين الإنجاز .

ويمثل المدرب إحدى الشخصيات الرياضية التربوية الفريدة التي تتولى قيادة اللاعبين من خلال عملية تربوية تعليمية منظمة تؤثر في شخصية اللاعبين وتتأثر بها ويتحقق ذلك بامتلاك المدرب خصائص وسمات وقدرات ومعارف ومهارات تميزه عن الشخص العادي.

ويعرف الباحث المدرب الرياضي بأنه المفكر والمصمم وعامل التحكم والسيطرة على مجريات التدريب واللعب واللاعبين.

ويرى الباحث أن المدرب الرياضي الذي يتمتع بالجدية لا يأتي عن طريق الصدفة، بل يكون لديه كريزما تمنحه هذا اللقب عندما تكون لديه الجدية والرغبة في العمل كمدرب يفهم واجباته ولم بأحدث ما توصل إليه علم التدريب، حيث يمثل العامل الحيوي الهام في العملية التدريبية وتبقى آثار وروح المدرب الكفاء تنتقل عبر الأجيال، فهو المحرك لجميع مجريات اللعب حيث يقع على عاتقه ترجمة المنهج التدريبي على أرض الواقع، حتى يكون له تأثير على لاعبيه وتؤثر شخصيته على فاعلية المستوى للاعب واستجابة اللاعب لهذه الشخصية التي يكون لها أثر عظيم نحو تحقيق الفوز .

الكفايات القيادية

القيادة ومفهومها:

تعددت نظريات القيادة التي حاولت تفسير سر تأثير بعض الأشخاص على الآخرين، فالقيادة تعرف على أنها العملية التي يمكن من خلالها التأثير على سلوك مجموعة منظمة من الأفراد لدفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف معين. (سكر، 2002) ويمكن تعريف القيادة أيضا بأنها نوع من القدرة أو المهارة في التأثير على المرؤوسين بحيث يرغبون بالأداء أو الإنجاز (إسماعيل، 2006).

ويذكر الشيخو (1997) أن القيادة تعتمد على السمات الشخصية للقائد وقدراته وإمكانياته ولا سيما في مجال الرياضي، إذ تهدف القيادة الرياضية بأن يصبح المدرب أو اللاعب قادرا على العمل تحت جميع الظروف التي تتطلب مستويات متفاوتة تبنى على أساس سمات شخصية

للقائد وقدراته وإمكانياته في علاج المواقف بناء على الفروق الفردية والخبرة الشخصية ونوع النشاط الرياضي والبيئة وغيرها من العوامل. كما تعمل القيادة على ائتلاف الأفراد وتفاعلهم وتحقيق الترابط بين مختلف الآراء وتقريب وجهات النظر فضلاً عن أهميتها في مساعدة وتوجيه الجماعة نحو تحقيق أهدافها فضلاً عن تمثيل الجماعة والعمل بحكمة لمواجهة الأحداث الداخلية والخارجية بما يضمن تقدم الجماعة. (اسماعيل، 2006).

ومن خلال التعريفات السابقة للقيادة يرى الباحث أنه يجب أن تتوفر أربعة عناصر أساسية ومهمة هذه العناصر تكون مكملة للأخرى وهي الجماعة إذ لا بد من وجود جماعة تقوم بنشاط معين ولا بد من وجود قيادة توجه تلك النشاطات، وأيضاً الأهداف وهي وجود أهداف محددة مسبقاً للعمل على تحقيقها، والتأثير وهي ضرورة تعمل على إقناع الجماعة للعمل وفق واجبات محددة لتحقيق الأهداف المشتركة .

ومن خلال ذلك يمكن للباحث أن يعرف القيادة في المجال الرياضي بأنها مجموعة من الأفراد أو اللاعبين يقودهم شخص وهو المدرب وتكون مسؤوليته أن يحافظ على روح المسؤولية والتعاون وقيادتهم بأسلوبه للتأثير في سلوك اللاعبين أو الأفراد لتحقيق الأهداف المشتركة التي وضعت من أجلها العملية القيادية . ويعد السلوك القيادي المفضل لمدربي الألعاب الجماعية في نطاق عمل المدربين العامل الرئيس في نجاح قيادة اللاعبين نحو الفوز أو الخسارة ومدى الجدية التي يمتلكها أثناء التدريب والمنافسات. و أشار (تيد1965) بأن القائد الكفاء هو الذي يأخذ على عاتقه إدارة العمل وقيادة العاملين لأغراض تحقيق الأهداف الموضوعه .

صفات القيادة الناجحة:

يمكن تلخيص صفات القيادة والتي تحظى بالقبول الواضح الى نقاط أهمها:

- 1 - القيادة الناجحة تواصل واجباتها المهنية بنشاط.
- 2 - القائم بالقيادة يتصف باللياقة البدنية العالية والأداء الجيد للمهارات التي تتصل بالمجال الرياضي والعلوم الأخرى .

3- القادة الناجحون تتكلم أعمالهم بالنيابة عنهم لأن المجال الرياضي كفيل بإظهار النتائج وتقديرها .

4- القادة الناجحون هم أصحاب المبادرات وهم موجهون بدوافع ذاتية ومهنية.

5-ينبغي على القائد أن يكون لديه قدرًا من الكفايات المهنية والفنية المرتبطة بطبيعة عمله وعمل معاونيه .

6-يجب أن يراعي التقاليد الإدارية المتبعة من التسلسل للقيادات وصولاً الى القيادات الأعلى.

الخصائص المميزة لمفهوم قيادة الفريق الرياضي كما أشار إليها الخولي:

1- القيادة عملية قائمة على الاتصال المباشر بين فرد أو مجموعة من الأفراد الذين يقومون بعملية القيادة بين مجموعة من الأفراد التابعين لهم.

2- القيادة عملية استقطاب أعضاء الجماعة حول القائد ،ويمكن أن يقصد بها في المجال الرياضي قدرة القائد الرياضي على التأثير الإيجابي في جماعة الفريق الرياضي .

3- القيادة عملية تحديد أهداف الجماعة التي يقودها القائد ويقصد بها في المجال الرياضي الدور الذي يقوم به القائد الرياضي في تخطيط ووضع الأهداف المرحلية والنهائية والسعي الدائم بالتعاون مع أعضاء الفريق الرياضي والعمل على تحقيقها .

4- القيادة هادفة وموجهة نحو تعديل سلوك أعضاء الجماعة ،ويقصد بها في المجال الرياضي بأنها عملية تربوية ورياضية تهدف الى تعديل السلوك من خلال الممارسة الرياضية بمختلف أشكالها ومجالاتها.

5- القيادة عملية إبداعية غير نمطية ،وتتضح في المجال الرياضي في قدرة القائد الرياضي على الابتكار والتجديد في أساليب إدارة وتدريب الفريق الرياضي واستثارة دوافعهم بعيداً عن الشكلية الرتيبة أو النمطية المملة.(الخولي،1996).

عناصر القيادة: يمكن التعرف الى القيادة الرياضية من خلال تفاعل القائد مع المرؤوسين في مواقف معينة ولذلك ينبغي توافر عناصر معينة في المواقف الرياضية منها:

- 1- معرفة دور القائد ودرجة قبول الجماعة لهذا الدور.
- 2- التجاوب مع حاجات الجماعة وإحساس الجماعة بهذا التجاوب.
- 3- القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة لتحديد الأعمال بدرجة تساعد على تحقيق أهداف الجماعة.
- 4- تفهم قدرات وإستعدادات من يعملون معه تبعاً لقدراتهم.
- 5- الوفاء بالمسئوليات الملقاة على عاتق القائد ومحاولة الوصول باستمرار الى الأهداف التي تعد كمقياس لنجاح القيادة نفسها(السياف، 2006).

متطلبات القيادة:

- 1- التأثير: القدرة على إحداث تغيير ما أو إيجاد فنانة ما.
 - 2- النفوذ: القدرة على إحداث أمر أو متعة ، وهو مرتبط بالقدرات الذاتية وليس بالمركز الوظيفي.
 - 3- السلطة القانونية: وهي الحق المعطى للقائد في أن يتصرف ويطاع.
- ويرى الباحث أن المدرب الكفاء هو الذي يستطيع تحويل أهداف الفريق الى فوز وإنجازات ويكون قادراً على تحفيزهم ودفعهم لتحقيق الأهداف العامة وأهدافهم الشخصية وقدرة المدرب في التعامل مع المتغيرات والمؤثرات المتعلقة بالفريق داخل وخارج الفريق.

أنواع القيادة:

- 1- القيادة الدكتاتورية: تتميز القيادة الدكتاتورية باجتماع السلطة المطلقة بيد القائد الإستبدادي فهو الذي يضع سياسة الجماعة ويرسم أهدافها، وهو الذي يفرض على أعضائها ما يقومون به من أعمال كما أنه يحدد نوع العلاقات التي تقوم بينهم وهو وحدة الحاكم ومصدر الثواب

والعقاب ويعتمد الأعضاء كلياً عليه.

2- القيادة الديمقراطية: يسعى القائد هنا الى مشاركة كل فرد من أفراد الجماعة في نشاطها وفي تحديد أهدافها ورسم خططها، ولا يميل الى تركيز السلطة في يده وإنما يعمل على توزيع المسؤوليات على الأعضاء، كما يعمل على تشجيع إقامة العلاقات الودية بين أعضاء الجماعة ويسعى الى تحقيق أهدافها عن طريق الأعضاء أنفسهم، ويقف هو موقف المحرك أو الموجة لنشاط الجماعة.

3- القيادة الفوضوية: وهنا يتسم الجو الاجتماعي بالحرية التامة حيث يترك القائد للجماعة حرية اتخاذ القرارات ولا يشترك في المناقشة أو التنفيذ ولا يميل الأعضاء الى حب القائد الفوضوي كما أنهم يصبحون أكثر ضيقاً بالجماعة نفسها. (السياف، 2006).

مصادر قوة القائد أو المدرب: تعرف بأنها القدرة على التأثير في سلوك الآخرين ويعتمد القادة في المنظمات على أنواع مختلفة لمصادر القيادة وهي كالاتي:

1- السلطة الشرعية.

2- سلطة منح المكافآت.

3- القوة الكسرية.

4- القوة المبنية على الخبرة.

5- القوة المبنية على إمتلاك مصادر المعلومات.

6- قوة الإعجاب.

أنواع المدربين حسب نوع القيادة :

في مجال التربية الرياضية للفوز والخسارة تأثير كبير في حياة المدرب واللاعب في أن واحد فالمدرب له دور قيادي في العملية التربوية والتدريبية لأنه المسؤول الأول عن إعداد اللاعب

بدنياً ونفسياً لغرض الوصول الى أعلى مستوى من الإنجاز وتلعب شخصية المدرب دوراً هاماً وحيوياً في ذلك، وقد أشار علاوي (1975) إلى أن من أهم واجبات المدرب تخطيط التدريب وتقويم النجاح في عملية التدريب ورعاية اللاعب وتوجيهه وإرشاده . وعلى هذا المبدأ فإن سمات المدرب قريبة نوعاً ما من سمات القائد وأنواع المدربين يشبه أنواع القادة ،وقد تم تصنيف أنواع المدربين إلى ثلاثة أنواع :

1-المدرب المسيطر:ويسمى أيضا الدكتاتوري وهو الذي يلقي مسؤولية الخسارة على اللاعبين ولومهم والاستهزاء بهم ومن مميزاته العنف والصلابة وهذا النوع من المدربين لا يحقق النجاح الإجتماعي مع اللاعبين .

2- المدرب الديمقراطي : المدرب يكون هنا صديقاً للاعبين ويضع ثقته بهم وبناء علاقات اجتماعية معهم ويقدم لهم الإرشاد والنصائح وسماع إقتراحاتهم ويكون للاعبين حيز أكبر من الحرية أثناء التدريب لكنة لا ينال التقدير الكافي أثناء غيابة ويصعب عليه فرض السيطرة في الوقت المناسب .

3. المدرب الموجه : وهو الذي يجمع بين النوعين السابقين حيث يقدم للاعبين النصح والإرشاد وسماع مقترحات اللاعبين إضافة إلى الإكثار من الإجتماعات والمنافسات وهذا النوع أكثر نجاحا من غيره.

واجبات المدرب

- 1 - الإلمام بكل جديد في اللعبة والأدوات المساعدة والأجهزة المستخدمة .
- 2- أن يعمل على زيادة معلوماته ومعارفه في اللعبة .
- 3- الاهتمام بجميع جوانب الإعداد .
- 4- العمل على الحفاظ على لياقته وقدراته .
- 5- الإلمام بالمعلومات التي ترتبط بعلم التدريب (كعلم النفس علم التربية علم التغذية)

6 - واجبات تربوية:

- أن يكون قدوة ومثالاً يحتذى به.
- تربية لاعبيه على الولاء والانتماء للمجتمع.
- تنمية وتطوير السمات الإرادية و الخلقية كتحمل المسؤولية والمثابرة والثقة وضبط النفس والطموح.
- ملتزماً سلوكياً مثالاً في احترام وضبط النفس عند التدريب والمنافسات.

7 - واجبات تعليمية : حيث تعمل على تطوير :

- الإعداد البدني .

- الإعداد المهاري

- الإعداد الخططي

- الإعداد العقلي

- الإعداد النفسي

نظريات القيادة:

ان أهم نظريات القيادة في ضوء ما أسفرت عنه الدراسات والتجارب المختلفة في هذا المجال ما يلي:

1-نظرية الرجل العظيم (the great man theory) :تقوم هذه النظرية على الافتراض القائل بأن التغييرات الجوهرية العميقة التي حدثت في المجتمعات الإنسانية إنما تحققت عن طريق أفراد ولدوا بمواهب وقدرات فذة غير عادية تشبه في مفعولها قوة السحر .

2-نظرية السمات (the trait theory) :تقوم هذه النظرية على أن القادة يتصفون بمجموعة من الصفات الشخصية التي تلازم النجاح، إذ تتراوح هذه الصفات ما بين صفات ومظاهر

جسمية فسيولوجية.

3- النظرية الموقفية: (situational theory): ترى هذه النظرية أن القيادة هي محصلة عوامل موقفية وتتصل بالمواقف التي يوجد بها الفرد، فهي ترى الفرد سوي عادي يمكن أن يصبح قائداً، إذ ما وجد نفسه في موقع يستدعي الحل ، واستطاع أن يتعامل معها ويقدم حلول مقبولة (القريوتي، 2000).

4 - النظرية الوظيفية (functional theory) : تربط هذه النظرية القيادة بالأعمال والجهود التي تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها ، وهي تشمل ما يمكن أن يقوم به أعضاء الجماعة من أعمال تسهم في تحديد وتحريك الجماعة نحو هذه الأهداف وتحسين نوعية التفاعل بين أعضائها وحفظ التماسك بينهم.

5- النظرية التفاعلية (the enterscffiional theory): تقوم هذه النظرية على فكرة الإمتزاج والتفاعل بين المتغيرات التي نادى بها النظريات الأخرى التي سبقتها ، فهي تأخذ في الإعتبارات السمات الشخصية والظروف الموقفية والعوامل الوظيفية معاً وتعطي النظرية أهمية كبيرة لإدراك القائد لنفسه وإدراك الآخرين له وإدراك القائد للآخرين.(الشمسي، 1990).

من خلال ما سبق يرى الباحث أن القيادة الرياضية تتسم ببعض السمات الشخصية التي يتميز بها المدرب منها ما تجعله قادراً على إتخاذ القرارات والتأثير في سلوك اللاعبين لحملهم على القيام بأي عمل سواء كان أثناء التدريب أو بعدة أو أثناء المنافسة أو بعدها أو أي موقف يتطلب فيه القيام بأي مجهود يقصد به تحقيق أهداف الجماعة بطريقة تضمن ثقتهم واحترامهم وتعاملهم. إذن القيادة مطلوبة لتكامل الأدوار المتنوعة التي تخص المدرب وأعضاء الفريق على السواء للمحافظة على وحدة العمل المطلوب إنجازة أثناء الجهد وأداء الأدوار الملقاة على عاتقهم في مختلف المواقف التي تتطلب مستويات متفاوتة تبنى على أساس السمات الشخصية للقائد وقدراته وإمكانياته في علاج الموقف ونوع النشاط الرياضي الممارس والبيئة وغيرها من المواقف.

السلوك القيادي للمدرب:

أشار علاوي (1998) الى أن أساليب السلوك القيادي للمدرب تتحصر في ثمانية أساليب هي:

1 - التدريب والإرشاد: وهو السلوك الذي يقوم به المدرب من خلال عمليتي التدريب والمنافسات الرياضية وما يقوم به من توجيه وإرشاد وتحديد لواجبات ومهام كل لاعب وكذلك أسلوبه في تنمية وتطوير الإمكانيات الرياضية للاعبين وإهتمامه بعملية التخطيط للتدريب الرياضي والمنافسات الرياضية.

2 - التقدير الإجتماعي: يرتبط بالسلوك الذي يمكن أن ينشأ بين المدرب واللاعبين ومدى اهتمامه بهم والعمل على حل مشاكلهم والقدرة على إشاعة جو من الألفة والود بين اللاعبين وحرصه على تماسك الفريق.

3 - التحفيز: يصف هذا السلوك مقدار ما يوفره المدرب الرياضي للاعبيه من حوافز مادية أو معنوية مقابل الأداء الرياضي المتميز ووضعه نظام المكافآت في حالة الفوز أو الإجادة كوسيلة لدعم وتعزيز الأداء الرياضي الجيد للاعبين.

4 - العدالة: هو السلوك الذي يعبر عن العلاقة بين المدرب واللاعبين ومقدار ما يتصف به من عدالة في معاملة اللاعبين ومقدار ما يتسم به من إنصاف في معاملاته مع اللاعبين .

5 - تسهيل الأداء الرياضي: ويتناول هذا البعد سلوك المدرب الرياضي الذي يهتم بتوفير الأدوات والأجهزة والملاعب الرياضية للاعبين وتعاونهم مع إداري الفريق في التغلب على المشكلات الإدارية التي قد تعوق اللاعبين عن الممارسة الرياضية بكفاية.

6 - السلوك التسلطي: ويصف هذا البعد سلوك المدرب الرياضي وما يتصف به من عصبية وانفعال مع اللاعبين في أثناء التدريب أو المنافسات الرياضية كم يشير الى مقدار ما يتصف به المدرب الرياضي من تسلط ودكتاتورية في التصرفات مع اللاعبين .

7- المشاركة أو السلوك الديمقراطي: يعبر هذا البعد عن مقدار ما يتيح المدرب الرياضي من فرص المشاركة والأداء بالرأي في كل ما يخص الفريق ودرجة اهتمامه باستطلاع آرائهم والاستماع الى مقترحاتهم في بعض المشكلات المتعلقة بالفريق.

8- الاهتمام بالجوانب الصحية: يدور هذا البعد حول اهتمام المدرب الرياضي بالجوانب الصحية للاعبين وحرصه على التزام السلوك الصحي والأخلاقي في تصرفاتهم الشخصية.

ويرى الباحث أيضا بأنه يجب أن يقوم المدرب الرياضي بالدور القيادي أثناء عملية التدريب وقيادة المباريات وحسب النشاط الرياضي أن يتميز بصفات القائد الناجح منها الإنجاز متخطياً بذلك كافة العقبات ومتغلباً عليها محققاً مستويات مرتفعة ، ومتفوقاً على الذات ،فضلاً عن منافسة الآخرين والتفوق عليهم ،كما يكون لديه تأمل ذاتي بقدرته على تحليل الدوافع والمشاعر التي تخصه واللاعبين إضافة الى السيطرة على جميع مجريات الأمور المختلفة منها التأثير في سلوك اللاعبين أو تفكيرهم ،من خلال تقديم الحوافز لهم سواء كانت مادية أو معنوية وقادراً على إقناعهم والدفاع عن وجهة نظره بالإصرار .

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات التي اهتمت بدراسة الجدية و الكفايات القيادية بصورة عامة والكفايات القيادية في المجال الرياضي:

أ-الدراسات التي اهتمت بالجدية:

حظي موضوع الجدية بالدراسة في المجال التربوي على كل من مدراء المدارس والمعلمين، بينما لم يحظ بدراسة كافية في المجال الرياضي، ومن الدراسات التي اهتمت بذلك.

قامت جزار(2011) بدراسة هدفت إلى معرفة درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالإحترق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة

نظر مديري المدارس أنفسهم، والتعرف إلى الأسباب المؤدية إلى عدم الجدية و الإحترق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في عملهم الإداري. كما هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والراتب الشهري، وموقع المدرسة، وعدد الطلاب، بالإضافة إلى التخصص في البكالوريوس) على مستوى الإحترق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية. تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية خلال العام الدراسي 2011/2010 والبالغ عددهم (338) مديرا ومديرة من محافظات شمال الضفة الغربية. وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (121) مديرا ومديرة أي ما يعادل نسبته (35.79%) تقريبا من مجتمع الدراسة. وقد قامت الباحثة بتعديل مقياسين هما: الأول: مقياس (مادي و كوباسا) لقياس الجدية في العمل، والثاني: مقياس (ماسلاش) لقياس الإحترق النفسي، وأشارت النتائج إلى أن درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت بمتوسط (4.25)، وهذا يدل على درجة عالية جدا في الجدية في العمل.

وقام ميشيل شيرد وجيم غولبي (Michael Sheard And Jim Golby, 2010) بدراسة هدفت إلى فحص القوة الكامنة في أداء بنية الجدية في نخبة الرياضيين المختلفين، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (1566) رياضياً تراوحت أعمارهم بين (7-21 سنة) تم استخراجها من (16) تصنيف رياضي وهي تتنافس حالياً على المستوى العالمي والمحلي وعلى مستوى المقاطعه أو النادي مستويات تنافس إقليمي، لقد انهموا مسح وجهات نظر الشخصية لـ (18) عنصر في مخيمات التدريب المتتالية باستخدام تحليل العامل التوكيدي متعدد المستويات، تبعا لمكونات الجدية الثلاث وهي :

1 - الالتزام بالانخراط بالحياة (الالتزام).

2 - الإيمان بالتحكم الذاتي بخصوص الأحداث (التحكم).

3 - الاستمتاع بالتحديات والفرص (التحدي).

توصلت النتائج إلى أن المتنافسين العالمين حصلوا على نتائج أعلى بالالتزام والجدية الكلية بالمقارنة مع نظرائهم في كل واحد من مستويات التنافس الثلاثة كما أنهم تفوقوا في السيطرة بالمقارنة بالرياضيين المحليين والمشاركين في النادي عند إجراء التعديلات للعمر ونوع الرياضة وتصنيف الرياضة والجنس. كما توصلت النتائج إلى أن الصفات النفسية التي تحتوي على مستويات عالية من الصلابة تميز على ما يبدو المتنافسين ذو المستوى العالي من الرياضيين الأقل مستوى. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إرتباطية بين معدل ومستويات الجدية ولكن ليس بالدرجة التي كانت متوقعة، حيث إن مستويات الجدية لم تسهم بشكل هام في التباين بين المعدلات رغم أن درجة الجدية لدى الطلبة كانت متشابهة لنفس درجات الجدية.

قام **هيثر (Heather,2009)** بدراسة هدفت لتحديد العلاقة بين الجدية واستراتيجيات التكيف لدى طلبة الجامعة، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (26) طالبا من جامعة كين تم اختيارها بطريقة العينة القصدية العمدية، وطبق عليه مقياس الجدية المكون من (45) فقرة، إضافة إلى مقياس استراتيجيات التكيف، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية بين الجدية واستراتيجيات التكيف، بمعنى أن الأشخاص أصحاب الجدية الايجابية كان لديهم قدرة ايجابية على مواجهة الضغوط والتكيف.

وقام **الكاروط (2006)** بدراسة هدفت إلى معرفة درجة الجدية لدى مديري المدارس في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، حيث بلغ مجموع أفراد مجتمع الدراسة (642) مديراً ومديرة، وتكونت عينة الدراسة من (221) مديراً ومديرة، تم

اختيارها بطريقة العينة الطبقة العشوائية وقد تم توزيع 250 استبانة أعيد منها (221) وتكونت أداة الدراسة من استبانة واحدة للجدية وأخرى للرضا الوظيفي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية كبيرة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية إلى (76.2%)، وأن درجة الرضا الوظيفي لمديري المدارس الحكومية في شمال الضفة الغربية كانت متوسطة في مجال الترقيات والحوافز، وكانت الدرجة الكلية للرضا الوظيفي متوسطة.

وقام شان (Chan,2003) بدراسة هدفت إلى تحديد دور الجدية في تقليل الضغوط الناجمة عن الاحتراق النفسي لدى المعلمين في هونج كونج، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (83) معلماً، وطبق عليها الصورة المصغرة لمقياس الجدية المكون من (18) فقرة وزعت بالتساوي بواقع (6) فقرات، تبعاً لمجالات الجدية الثلاثة وهي: الالتزام، والتحدي، والتحكم. وأظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين من أصحاب الجدية الايجابية لديهم قدرة جيدة في مواجهة الاحتراق النفسي والإجهاد الانفعالي، وأن المعلمين من أصحاب الجدية المنخفضة (السلبية) لديهم درجة عالية من الإحترق النفسي والإجهاد الانفعالي، ومثل هذه النتيجة تبين أهمية الجدية الايجابية في مواجهة ضغوط العمل والاحتراق النفسي لدى المعلمين وحسن تكيفهم لمواجهتها.

وقام شيلدون هانتون وآخرون (Hanton, etal,2003) بدراسة هدفت إلى تفحص آثار الجدية وعناصرها الفرعية ومستوى المهارة بناءً على شدة واتجاهات الإرهاق والتعب ومدى شدة الثقة بالنفس، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة تكونت من (199) مشارك من معهد جامعة ويلز. اكملوا ميزان القدرة على التحمل وهو عبارة عن نسخه معدله من سلم أو ميزان الناتج عن الرياضة وميزان الثقة بالنفس كلهم تم استخراجهم من نسخه معدله من مخزون التوتر التنافسي. وأظهرت النتائج أن لاعبي الرياضة (النخبة) يتمتعون بجديه عاليه والالتزام وانضباط هؤلاء يظهرهم مستويات متدنية من القلق ومنهم أسهل للاستجابة للتوتر أو التعب، وأظهرت التحليلات الخاصة بالثقة بالنفس تفاعلات هامه في مجال الالتزام ومهارات التفاعل، لم يلاحظ تفاعلات بين

مستوى المهارة والتحدي رغم وجود آثار رئيسيه للتحدي والتوجه (مستوى المهارة) هذه النتائج تحدد الجدية كلبنه من لبنات الشخصية الرياضية وتدعم مستوى المهارة كمتغير حيوي للفرد عند قياس التوتر التنافسي ودور الثقة بالنفس والسلوكيات القادرة على التأقلم تم مناقشتها كقضايا لقياس القلق والتوتر.

وفي دراسة قام بها آمي وآخرون (Amy ,etal.2000) هدفت إلى فحص علاقة الجدية والدعم الاجتماعي والقضايا المتعلقة بالعمل لدى المدربين الرياضيين ذو الشهادات. ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة مكونة من (118) مدرب رياضي شاركوا من عدة كليات ممن يحملون شهادات يعملون في وحدة للهيئة الرياضية الوطنية التي تقوم ببرنامج الكرة ، وتم تقييم المتغيرات الشخصية والوضعية مستخدمين فحص الجدية واستبيان الدعم الاجتماعي ومسح قضايا تدريب الرياضيين وذلك لمواءمتها لهذه الدراسة لقد تم استخدام سلم الضغط المستوعب من أجل تقييم الطاقة واكتشاف احتراق تم استخدامه لتقييم ثلاثة أبعاد للاحتراق، لقد تم إجراء تحاليل مترابطة من أجل فحص العلاقات التي توقعها نموذج سميث. بالإضافة إلى ذلك أجريت تحاليل تراجعية متعددة خطوة خطوه من أجل تقييم المساهمة النسبية للمتغيرات الشخصية والوضعية بخصوص الضغط المفهوم ومن أجل فحص الأثر السلبي للضغط المستوعب على ثلاثة عوامل حرق (الإرهاق العاطفي، الإنجازات الشخصية، وإنكار الذات).

وقد كانت النتائج داعمة لنموذج سميث النظري بخصوص الضغط والاحتراق .حيث إن المدربين الرياضيين الذين كانت علاماتهم أقل بالنسبة للصلابة والدعم الاجتماعي وعلاماتهم أعلى بالنسبة لقضايا التدريب الرياضي يميلون الى الحصول على مستويات أعلى من الضغط. بالإضافة الى ذلك، لقد تم ربط نتائج أو علامات الضغط الأعلى المستوعب بالإرهاق العاطفي وإنكار الذات ومستويات أقل من الإنجاز الشخصي. وأظهرت النتائج أن الضغط الكثير يمكن أن تؤثر بشكل سلبي على الصحة النفسية والصحة الجسدية .

وأجرى سكايركا (Skirka,2000) دراسة هدفت إلى تحديد علاقة الجدية والترابط في ممارسة الرياضة على الجنس في إدراك التوتر والعلامات النفسية بين طلاب الكليات، ولتحقيق ذلك

أجريت الدراسة على عينة مكونة من (135) طالب رياضي وغير رياضي في جامعة نيويورك، وتم استخدام مقياس الاستبانة والمكون من (4) اسئلة ، وأظهرت النتائج ان بعض الناس الذين يتعرضون للتوتر البعض منهم يبقى صحي جسدياً ونفسياً والبعض يبقى مريضاً وكانت النتائج متباينة فيما بين الرياضيين وغير الرياضيين الذكور والإناث حيث ان الطلاب الرياضيين في الكلية سجلوا نتيجة أعلى في الجدية والترابط ودرجة توتر أقل من الطلاب الغير رياضيين .

وقام بينيشيك لويس (Lois , (Benishek 1993 بدراسة هدفت الدراسة إلى إثبات أن عامل البناء يلاقي مقياسين للجدية، ولتقييم نظرية كوباسا عندما يوجه إليها النقد في الجدية، ولفحص الاختلافات الممكنة في الجنس، تكونت العينة من (185) شخصاً ممن يعملون في جامعة ميتشغان (Michigan Un) وطبق عليهم مقياس الجدية في العمل وضغوط الحياة والعصبية والتقرير الذاتي عن الضغط، أو عند تحليل معامل الثبات لم يفسر المكونات الثلاث للنموذج النظري للجدية في العمل. وأظهرت النتائج من نماذج البناء الثلاثي معتمدة على نتائج التكرارات وجود فروق بين الجدية في العمل عند الرجال والنساء، هذه النماذج كانت ضعيفة من ناحية البناء وتم مناقشة تطبيقات للبحث في المستقبل.

وقام دييلارد نانسي لان (Dillard- Nancy- Lynne, 1990) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الجدية في السلوك والتحصيل الأكاديمي بقياس المعدل التراكمي، حيث وزعت ثلاث استبانات على (506) من طلبة البكالوريوس، وتم تحليل (422) منها باستخدام الإحصاء الوصفي، واستخدام معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقات بين ثلاثة مستويات من الجدية وثلاث درجات من الانحدار لتحديد مساهمة درجة الجدية في التنبؤ بالتحصيل الأكاديمي، بالإضافة إلى تحليل المكونات الرئيسية لتحديد العوامل المؤثرة على الجدية.

ثانياً: الدراسات التي اهتمت بالكفايات القيادية:

قام الأطرش (2013) بدراسة الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس وعلاقته ببعض المتغيرات واستخدم الباحث المنهج الوصفي وذلك لملائمته لأهداف البحث وأجرى البحث على عينة قوامها (50) مدرباً، وتم اختيارهم بالطريقة الطباقية

العشوائية لتمثيل المتغيرات الآتية (مكان السكن، الخبرة في التدريب، مستوى المنافسة والفئة العمرية التي يدرّبها)، وتم تكوين أداة الدراسة في ضوء اطلاع الباحث على الدراسات السابقة تم بناء أداة الدراسة الحالية، والتي هدفت إلى التعرف إلى الكفايات القيادية لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس، وقد احتوت الاستبانة في صورتها الأولية على 33 فقرة، ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث أن الكفايات القيادية ودرجة ممارستها لدى مدربي كرة القدم في أندية محافظة نابلس كانت بدرجة كبيرة جداً هناك فروق بين مستوى مخيم من جهة ومستوى القرية والمدينة من جهة أخرى وأن هذه الفروق تعود لصالح مستوى (مخيم) في الكفايات القيادية، ومن التوصيات التي توصل إليها الباحث أهمية الكفايات المتعلقة بالحوافز والدافعية، لذا يجب على المدربين الاهتمام بهذه الكفايات عند التعامل مع اللاعبين، الاهتمام بوضع برامج ومحتويات الدورات التدريبية والتأهيل والصف للمدربين وفقاً للكفايات القيادية التي توصلت لها الدراسة.

وأجرى هيوز وآخرون (Heuzé,etal,2012) دراسة هدفت إلى فحص العلاقة بين مفاهيم الرياضيين من غموض الأدوار ومن الأبعاد النظرية المستمدة من كفاءة التدريب (استراتيجيات اللعبة وتكتيكات الكفاءة) ،وأجريت الدراسة على عينة مكونة من (243) لاعب من (26) فريق يمثل العديد من الرياضات المتنوعة والمستقلة وتم استخدام مقياس المقابلة الشخصية، أظهرت النتائج أن الرياضيين الذين يستوعبون غموض أكثر في أدوارهم في نصوص دفاعية وهجومية كانوا أكثر نقداً لمقدرات مدربهم لقيادة الفريق خلال المنافسات وتحليل تعليمات خلال جلسات التدريب كما أظهرت النتائج أيضاً أن بعد حجم المسؤوليات كان المساهم الرئيسي لعلاقة كفاءة التدريب على المستوى الفردي، بينما كان تقييم الأدوار المساهم الرئيسي إلى هذه العلاقة على المستوى الجماعي.

قام الحليق وآخرون (2011) بدراسة هدفت إلى معرفة الكفايات القيادية لدى مدربي المنتخبات الوطنية الأردنية للألعاب الفردية من وجهة نظر اللاعبين واللاعبات، قام الباحثون بتصميم استبانة مكونة من (44) فقرة موزعة على ستة مجالات تم تطبيقها على عينة قصديه مكونة من (55) لاعباً ولاعبة يمثلون المنتخبات الوطنية الأردنية في الألعاب الفردية التالية: ألعاب القوى

والمبارزة والريشة الطائرة ورفع الأثقال والتنس الأرضي والكيك بوكسينغ والجو دو. أظهرت نتائج الدراسة ان مدربي المنتخبات الوطنية الأردنية للألعاب الفردية يمتلكون الكفايات القيادية بدرجة متوسطة .وبأهمية نسبية بلغت (74%) وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

وقد جاء ترتيب مجالات الكفايات القيادية لدى المدربين على النحو الآتي: كفايات الدافعية والتحفيز، الكفايات الشخصية والسلوكية ،الكفايات التدريبية والفنية، وكفايات التواصل والتفاعل، الكفايات الإدارية، وأخيرا كفايات المعلومات والمعرفة الرياضية. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين استجابات اللاعبين واللاعبات حول الكفايات القيادية التي يمتلكها المدربون.

وقام نيكولاس وآخرون (Nicholas ,etal, 2011) بدراسة هدفت إلى تحديد قدرة الإجراءات التي مصدرها تصورات اللاعبين لميزان كفاءة التدريب (فرق المدارس العليا)(الكليات والجامعات) في جامعات أمريكا وبريطانيا وكندا وذلك للتعرف حول رضاهم عن المدرب الرئيس ومواصفات النموذج الإحصائي تمت على أساس وسطي بين المدرب واللاعب الرياضي ،إن الجودة الفنية لقياس الرضا قيمت قبل اختبار كفاءة التدريب ،جمعت المعلومات من اللاعبين في (7) مجالات رياضية وتم وضع ملاحظات الرياضيين (748)ملاحظة تم وضعها داخل الفرق من خلال (74) مجموعة ، حيث تم استخدام تحليل العامل التوكيدي الذي قدم دليلاً لنقص الرضا من قبل اللاعبين ودليلاً على انسجام المعلومات ومعادلة لقدرة المدرب على تنبؤ المتدربين بخصوصه على مستوى اللاعب (كفاءة الأسلوب وكفاءة التحفيز) وعلى مستوى الفريق (كفاءة التدريب) مضامين هذه الدراسة تشمل أهمية مراجعة سلم أو ميزان كفاءة التدريب ونموذج قياس متعدد الاتجاهات (قياس الرضا) وتقديم الدعم المحسوس للعلاقة المقترحة في نموذج وسيطي بين اللاعب والمدرب.

وفي دراسة قام بها ميشال فليبس وغولبي(Michael & Colby,2009) هدفت لقياس تصورات الطلاب الرياضيين بشأن كفاءة مدربي (15) فريق في كرة السلة على المستوى الثاني للإتحاد الوطني للجامعات المسيحية ، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة مكونة من (138) طالب من الرياضيين المشاركين لكرة السلة من الرجال، وتم استخدام ميزان كفاءة

المدرّب على مدار (24) بند وفحصت أربع أصناف كفاءة بناء الشخصية، كفاءة إستراتيجية اللعبة، كفاءة التحفيز، وكفاءة التكنيك ، وأظهرت النتائج أن العوامل المتعلقة باللاعب تكون على النحو التالي: مبتدئ، غير مبتدئ، مدرّب ، غير مدرّب ، وأيضا المستوى الأكاديمي عوامل غير مجدية ومميزة لإدراك كفاءة المدرّب .

وأجرى **كونوفر (Conover,2009)** دراسة هدفت الى تحديد الكفايات القيادية اللازمة لمدرّاء الفروع في كليات المجتمع الأمريكية . تكونت العينة من (135) مديراً وأجابوا على استبانة الكترونية أرسلت إليهم بالبريد الإلكتروني . أظهرت النتائج الكفايات القيادية الأساسية اللازمة لمدرّاء الفروع حيث كانت الكفايات القيادية كبيرة في مجال الاتصال، والتعاون الاستراتيجيات التنظيمية والدعم والتشجيع بالنسبة لجميع أفراد العينة.

وأجرى **حسان (Hassan,2008)** دراسة على عينة مكونة من (58) عميد كلية مجتمع و(58) رئيس مجلس أمناء تم اختيارهم بالطريقة العمدية من ولايتي فلوريدا ونيويورك ، هدفت الى التعرف الى أهم الكفايات القيادية التي يمتلكها رؤساء مجالس الأمناء وعمداء كليات المجتمع في فلوريدا ونيويورك . أظهرت النتائج أن مجالات الكفايات بحسب أهميتها وفقاً لوجهة عمداء وكليات المجتمع ورؤساء مجالس الأمناء كانت متوافقة بشكل عام. وقد جاء ترتيب الكفايات كما يلي: الاستراتيجيات التنظيمية، دعم وتشجيع الأفراد، الاتصال الفعال، الاحتراف المهني التعاون، إدارة المصادر. وبينت النتائج إدراك عمداء الكليات ورؤساء مجالس الأمناء لأهمية هذه الكفايات لنجاح المدير وان كان هناك اختلاف في الترتيب. وأظهرت النتائج كذلك ان عامل الخبرة مهم ويسهم في تطوير هذه الكفايات.

وأجرى **ماب (Map ,2008)** دراسة هدفت الى تحديد المهارات والكفايات القيادية الضرورية للمدرّاء الإداريين (كالمستشارين والرؤساء والعمداء ونواب الرئيس في كليات المجتمع) وكذلك تحديد أفضل الطرق لتنمية وتطوير هذه الكفايات القيادية. تكونت عينة الدراسة من (201) إداريا يمثلون المستشارين، ورؤساء كليات المجتمع ونوابهم، والعمداء، ونواب العمداء، ومساعدى العمداء ، ورؤساء الأقسام ، في كليات المجتمع الحكومية في ولاية أريزونا. وقد أجاب هؤلاء

على استبانة تحتوي على خمس وعشرين كفاية قيادية أرسلت إليهم عبر البريد الإلكتروني. وقد دلت نتائج الدراسة على ان جميع الكفايات القيادية كانت هامة، واحتلت كفايات المهارات الشخصية في القيادة، ومهارات الاتصال، والتخطيط الاستراتيجي، وحل النزاع، وإدارة الميزانية، وإدارة الأفراد المراكز المتقدمة في الترتيب ككفايات يجب امتلاكها مع التأكيد على أهمية باقي الكفايات. وأشارت النتائج كذلك الى أن أفضل الوسائل المستخدمة لتعليم وتنمية الكفايات القيادية كانت الحلقات الدراسية والندوات والتطبيق العملي والتجارب، وبرامج القيادة في كليات المجتمع والدراسة في غرفة الصف.

وأجرى مينغ وآخرون (Ming et al , 2007) بدراسة هدفت إلى فحص التوقعات بخصوص الممرضين المهنيين الصينيين بما يتعلق بمنافسة التمريض حيث تصف هذه الدراسة تطور وجرى الكفاءات للممرضين الصينيين المسجلين، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة مكونة من (815) ممرض وممرضة صينية مسجلة، إن تحليل العناصر تم تطبيقها من أجل تأسيس فاعلية الميزان التركيبية والاعتمادية لقد تم استخدام الدراسة المنهجية التي تتكون من مرحلتين لست خطوات، وأظهرت النتائج أن الميزان النهائي يتكون من سبعة أبعاد من (58) عنصر، كما أظهر اكتشاف المنافسة للممرضين المسجلين دليل على الاعتماد وعلى التوافق الداخلي وفاعلية المحتوى. والفاعلية التركيبية كما أنه يقدم أداة موضوعية لتقييم منافسات التمريض المسجلة في المناطق المختلفة لممارسة التمريض.

وأجرى كutz (Kutz, 2006) دراسة بهدف تحديد الكفايات القيادية والمواد النظرية التي يجب تضمينها في برامج إعداد وتأهيل المدربين الرياضيين . تكونت عينة الدراسة من (18) خبيراً رياضياً في مجال التدريب و(161) مدرباً رياضياً. أظهرت نتائج التحليل العاملي أن هناك (49) كفاية يجب توفرها في المدرب الرياضي، وقد قسمت هذه الكفايات إلى أربعة مجالات هي : الصفات الشخصية وتشخيص وتحديد مهارات الأفراد والاتصال والمبادرة والتفكير الاستراتيجي.

وقام نيكولاس دانييل مايرز (Nicholas Daniel. Myers, 2005) بدراسة هدفت إلى تقييم أداء الرياضيين للمدرب وكفاءته التدريبية، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قصدية مكونة من طلاب وطالبات الكلية (8) طلاب و(13) طالبة ومن فريق نسوى من كرة القدم الأمريكية ولعبة الهوكي على الجليد، حيث تم استخدام ميزان كفاءة التدريب و(تحليل العامل التوكيدي متعدد المستويات) كمنهجية تستخدم عند جمع المعلومات بشكل جيد، قدمت النتائج دعماً لمفهوم كفاءة التدريب متعددة الأبعاد والمستويات وانسجام تقديرات كفاءة التدريب والعلاقة بين كفاءة التحفيز والرضا عن المدرب داخل الفريق، تم ملاحظة الاهتمامات الخاصة بديمومة هذه العوامل لهيكليّة ميزان التقييم الأصلي والعلاقة بين كفاءة التحفيز ورضا الفرق عن المدرب واستخدمت النتائج للاستفادة في الأبحاث المستقبلية الخاصة في تقييم كفاءة المدرب لتقديم توصيات لتعديل الأداة ومساعدة الباحثين في الرياضة وعلوم التدريب أو التمارين ليفهموا كيف يطبقون تحليل العامل التوكيدي على البيانات.

وأجرى عبد الحق (2004) دراسة هدفت إلى التعرف على الكفايات التعليمية الأساسية لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الأساسية الأولى بمحافظة نابلس، وتحديد الأهمية النسبية لكل كفاية من هذه الكفايات. أجريت الدراسة على عينة عمدية قوامها (60 معلماً ومعلمة) و(60) مديراً ومديرة. أظهرت النتائج الكفايات التعليمية الأساسية التي يمتلكها معلمو التربية الرياضية حيث كانت الكفايات التعليمية كبيرة في مجال التخطيط، ودرجة متوسطة في مجال التنفيذ، والتقويم بالنسبة لجميع أفراد العينة. كذلك أظهرت النتائج وجود فروقات دلالة إحصائية بين وجهة نظر كل من مديري ومديرات المدارس، ومعلمي ومعلمات التربية الرياضية ولصالح المعلمين والمعلمات.

وأجرى المومني (2003) دراسة هدفت إلى معرفة الكفايات الإدارية لمشرفي مراكز الشباب ودرجة ممارسة هذه الكفايات. وقد تألفت عينة الدراسة من (65) مشرفاً ومشرفة من مشرفي مراكز الشباب في إقليم الشمال. ثم اختياريهم بطريقة الحصر الشامل، وأجابوا على استبانة مكونة من (30) فقرة أعدها الباحث. أظهرت نتائج الدراسة بان القدرة على ممارسة مشرفي مراكز الشباب الكفايات الإدارية ودرجة أهميتها جاءت متباينة. وان هناك فروقا دالة إحصائية

بين متغيري القدرة والأهمية في بعض الكفايات، إضافة الى وجود فروق دالة إحصائياً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح حملة البكالوريوس.

وأجرى كيو (Kue,1998) دراسة هدفت الى التعرف الى الكفايات والمهارات القيادية التي يمتلكها القادة في مجالات الإدارة الرياضية ، والتعليم العالي ، وقطاع الأعمال، والتي يتوجب تعليمها الى طلبة الدراسة العليا في تايوان. اشترك في هذه الدراسة التي أجريت باستخدام طريقة دلفي (Delphi Technique) ثلاثة وثلاثون خبيراً (11 من مجال الإدارة الرياضية، و14 من التعليم العالي، و8 من قطاع الأعمال) حيث أرسلت إليهم الاستبانة عدة مرات حتى تم التوصل الى مجموعة من الكفايات والمهارات القيادية بلغ عددها (47 كفاية قيادية) حصلت على متوسط حسابي (4 من 5 أو أكثر). وقد اجمع الخبراء على ان الكفايات التالية هامة لجميع القادة بغض النظر عن مجال العمل، أو الثقافة، أو البيئة، وهي: الأسلوب القيادي، والاتصال الكتابي والشفوي، والتفويض، والتخطيط والتقييم، والقدرة على التحليل قبل اتخاذ القرار، والإبداع وإدارة المخاطر، والمهارات والصفات الشخصية، والعلاقات مع الآخرين، والمعرفة بالأمور القانونية، والتعاطف مع الآخرين. وأشارت النتائج أن هذه الكفايات القيادية يجب تعليمها لطلبة الدراسات العليا من خلال الدراسة التقليدية داخل غرفة الصف، ومن خلال التطبيق العملي والتجريب.

وقام القدومي وكايد (1998) بدراسة هدفت الى التعرف على درجة الكفايات التعليمية لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة طولكرم. وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من (104) معلماً ومعلمة. وأشارت النتائج الى أن درجة الكفايات التعليمية الكلية كانت متوسطة، وجاء ترتيب مجالات الكفايات التعليمية على النحو الآتي : مجال التعليم وإدارة الصف، ومجال العلاقات الاجتماعية، ومجال الأهداف، ومجال التقييم. كما أظهرت النتائج فروقاً في درجة الكفايات بين حملة البكالوريوس والدبلوم لصالح حملة البكالوريوس وفروق بين أصحاب الخبرة القصيرة والخبرة الطويل لصالح الخبرة الطويلة.

وقام عبد الكريم (1992) بدراسة هدفت الى تحديد كفايات عملية التدريب الرياضي لنجاح مدربي فرق الأنشطة الرياضية، واستخدم المنهج الوصفي. واختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، وكانت أدوات جمع البيانات المقابلة الشخصية، واستمارة استبيان من إعداد الباحث وأهم نتائج الدراسة أن الكفايات اللازمة لإنجاح عملية التدريب هي أولاً التنفيذ لعملية التدريب ثم يليها التخطيط والإعداد ثم يليها توجيه سلوك اللاعبين ورعايتهم.

وأجرى دوشيف (Docheff,1989) دراسة حول كفايات المدربين في كرة الطائرة وتقويم فعاليتهم وكان من نتائج هذه الدراسة ان ترتيب مجالات الدراسة كان على النحو التالي:المرتبة الأولى مجال الطرق التدريبية والتنظيمية، ثم مجال الاتصالات، ثم تلاه مجال السلوكيات المهنية، ثم مجال الدافعية والتحفيز، قم مجال المعلومات والمعرفة الرياضية، قم مجال إدارة اللاعبين وأخيرا مجال الفاعلية.

كذلك قام الجزائري (1987) بدراسة للتعرف على الأسلوب القيادي لمدربي الألعاب الجماعية، وأجرى الدراسة على عينة من (375) لاعبا من أندية الدرجة الأولى في الأردن في ألعاب كرة القدم، كرة السلة،كرة الطائرة،كرة اليد، واستخدم الباحث المنهج المسحي في دراسته،وأظهرت النتائج بان أغلب المدربين يتميزون بأسلوب قيادتهم المهتم بالأداء، والعلاقات، والأسلوب القيادي الذي يجمع بين الاثنين معا، وأن مدربي كرة اليد يعتبرون أفضل المدربين مقارنة مع مدربي الألعاب الجماعية الأخرى إذ يعطون اهتماما متميزا للأسلوب القيادي المهتم بالأداء،والعلاقات معا،ويليهم في ذلك مدربو كرة الطائرة.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة في مجالى الجدية والكفايات القيادية تبين للباحث ما يلي:

- استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي، وهذا ما اتفق مع المنهج المستخدم في الدراسة الحالية .

- تم إجراء الدراسات السابقة على عينات مختلفة (طلاب وطالبات، ومدراء، ومعلمين، ولاعبين، ومدربين وعمداء، وممرضين) .

- هناك دراسات أشارت إلى أن درجة الجدية في التدريب جاءت بدرجة كبيرة، مثل هيثر (Heather,2009) ، ميشيل وآخرون، (Michael Sheard And Jim Golby, 2010) سكايركا (Skirka,2000) .

- هناك دراسات أشارت إلى أن درجة الجدية في العمل جاءت بدرجة متوسطة ومنخفضة، مثل دراسة القاروط (2006)، شان (Chan,2003) آمي وآخرون (Amy ,etal.2000)، جزار (2011).

- هناك دراسات أشارت إلى أن درجة الكفايات القيادية جاءت بدرجة كبيرة، مثل الأطرش (2013)، كونوفر (Conover.2009)، مينغ وآخرون (Ming etal , 2007) ، (حسن، 2008)، ماب (Mapp)، (عبد الحق، 2004) والجزازي (1987) حيث اتفقت دراسته بدرجة كبيرة جدا مع الدراسة الحالية والتي أظهرت نتائجها بأن مدربي كرة اليد يعتبرون أفضل المدربين مقارنة مع مدربي الألعاب الجماعية الأخرى.

- هناك دراسات أشارت إلى أن درجة الكفايات القيادية جاءت بدرجة متوسطة ومنخفضة، مثل دراسة الحليق وآخرون (2011)، ميشال وغولبي (Michael & Colby,2009)، نيكولاس مايرز (Nicholas Daniel. Myers, 2005)، كيو (Kue.1998)، المومني (2003)، القدومي وكايد (1998) .

- أجريت الدراسات السابقة على متغيرات مختلفة (النوع، مكان السكن، الخبرة، المؤهل العلمي، السنة الدراسية).

- لم تتطرق الدراسات العربية عن موضوع الجدية في التدريب .

- لم تتناول الدراسات الأجنبية الجدية في التدريب لجميع الألعاب الجماعية.

الاستفادة من الدراسات السابقة :

أعانت الدراسات السابقة الباحث في :

- اختيار موضوع البحث .

- تحديد مشكلة البحث .

- اختيار المنهج العلمي المناسب .

- اختيار عينة الدراسة وحجمها .

- التعرف إلى الأداة المناسبة للدراسة .

- التعرف إلى طرق عرض الجداول الإحصائية وتفسيرها .

- اختيار الإجراءات المناسبة الواجب إتباعها عند توزيع الاستبانة على عينة الدراسة .

- تحدي المدة الزمنية لتوزيع الاستبانة وكيفية مناقشة النتائج .

- طرق المعالجات الإحصائية .

وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بالآتية:

- تعتبر الدراسة الوحيدة في حد علم الباحث التي تناولت متغيرات مثل (اللعبة، الخبرة في اللعب، المؤهل العلمي، درجة النادي).
- شمول الدراسة على موضوعين حيويين في مجال التدريب الرياضي ومن المتطلبات الرئيسية للنجاح وهما الجدية والكفايات القيادية وعدم اقتصرها على موضوع واحد.
- تناولت الدراسة الحالية جميع الألعاب الجماعية (كرة القدم، كرة السلة، كرة الطائرة، كرة اليد)

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداتي الدراسة
- متغيرات الدراسة
- إجراءات الدراسة
- المعالجات الإحصائية

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

يشتمل هذا الفصل على منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينة الدراسة وأداتي الدراسة ومتغيرات الدراسة وإجراءات الدراسة والمعالجات الإحصائية وفيما يلي عرض لذلك:

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، في جميع إجراءاته من حيث تحديد مجتمع الدراسة وعينتها وتطبيق أداتي الدراسة على اللاعبين وذلك نظراً لملاءمته لأغراض الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من لاعبي أندية كرة القدم والكرة الطائرة وكرة السلة وكرة اليد من مختلف الدرجات المحترفين والمحترفين جزئي والثانية لكرة القدم والممتازة، والأولى، والثانية لكرة الطائرة والسلة واليد في الضفة الغربية في الموسم الرياضي (2013/2012م) والذين يبلغ مجموعهم حسب كشوفات الاتحادات ذات العلاقة (3082) لاعباً موزعين حسب الجدول رقم (1):

الجدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة تبعاً للعبة

النسبة المئوية %	عدد اللاعبين	عدد الفرق في الدرجات المختلفة	اللعبة
41.27 %	1272	72	كرة القدم
18.49 %	570	36	الكرة الطائرة
18.49 %	570	36	كرة السلة
21.73 %	670	34	كرة اليد
100 %	3082	178	المجموع

عينة الدراسة:

أجريت الدراسة على عينة طبقية-عشوائية بواقع (460) لاعباً من مختلف الألعاب، وبهذا تمثل العينة ما نسبته (15%) تقريباً من مجتمع الدراسة، والجدول (2) يبين وصف عينة الدراسة تبعاً إلى متغيراتها المستقلة.

الجدول رقم (2)

وصف عينة الدراسة تبعاً إلى متغيراتها المستقلة (ن=460)

المتغيرات	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية %
اللعبة	كرة قدم	162	13%
	الكرة الطائرة	108	18.9%
	كرة السلة	98	17.1%
	كرة اليد	92	13.7%
الخبرة في اللعب	5 سنوات فأقل	208	45.2
	6-10 سنوات	186	40.4
	أكثر من 10 سنوات	66	14.3
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	172	37.4
	دبلوم سنتان	108	23.5
	بكالوريوس فأعلى	180	38.1

أداتي الدراسة:

في ضوء اطلاع الباحث على الدراسات السابقة والجهود التي تناولت موضوعي الدراسة (الجدية والكفايات القيادية) استخدم الباحث الأداتين الآتيتين:

أولاً: مقياس الجدية: تم استخدام مقياس شان (Chan,2003) وذلك بعد ترجمته مع إجراء تعديل في صياغة الفقرات لقياس الجدية لدى المدربين من وجهة نظر اللاعبين، حيث اشتمل المقياس على (18) فقرة، موزعة بالتساوي بواقع (6) فقرات لكل مجال على ثلاثة مجالات هي: (الالتزام، والتحكم، والتحدي)، واعدت الفقرات بطريقة ليكرت السلم الخماسي (درجة

كبيرة جداً (5) درجات، درجة كبيرة (4) درجات، درجة متوسطة (3) درجات، درجة قليلة درجتين، درجة قليلة جداً درجة واحدة) (الملحق ، 1) ، وتم صياغة جميع الفقرات صياغة ايجابية باستثناء الفقرات (10، 16، 17) والتي كانت سلبية وتم عكسها قبل إجراء التحليل الإحصائي، وللتحقق من صدق المقياس عرض على (9) محكمين من حملة مؤهل الدكتوراه كما في الملحق رقم (2) ، حيث أشار المحكمون بعد التعديلات على صلاحية المقياس في قياس الجدية لدى المدربين وذلك بإجماع جميع المحكمين (100%)، وفيما يتعلق بثبات المقياس طبق على عينة مكونة من (40) لاعباً لم يتم تضمينهم في عينة الدراسة الأصلية، واستخدمت معادلة كرونباخ ألفا لاستخراج الثبات كما في الجدول رقم (3).

الجدول (3)

ثبات المقياس باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (ن=40)

المجال	معامل الثبات
مجال الالتزام	0.85
مجال التحكم	0.89
مجال التحدي	0.84
الثبات الكلي لمقياس الجدية	0.90

يتضح من الجدول (3) ان معاملات الثبات لمجالات مقياس الجدية تراوحت بين (0.84-0.89) ووصل الثبات الكلي للمقياس الى (0.90) وجميعها عالية وتفي بأغراض الدراسة.

ب - استبانة قياس الكفايات القيادية:

من أجل قياس الكفايات القيادية قام الباحث بالاطلاع على الأدوات البحثية في الدراسات السابقة منها دراسة الحليق وآخرون (2011) والتي اعتمد عليها بشكل رئيسي مع إجراء التعديلات والإضافة وفق آراء المحكمين واشتملت الأداة بصورتها الأولية على (36) فقرة موزعة على ستة مجالات هي:

- الكفايات القيادية للمدرب .

- الكفايات الفنية .

- كفايات التحفيز و المكافآت .

- كفايات التواصل والتفاعل .

- الكفايات التدريبية .

- كفايات المعلومات والمعرفة العلمية .

واعدت الفقرات بطريقة ليكرت السلم الخماسي (درجة كبيرة جدا (5) درجات، درجة كبيرة (4) درجات، درجة متوسطة (3) درجات، درجة قليلة درجتين، درجة قليلة جدا درجة واحدة) وأصبحت الاستبانة بعد التحكيم (38) فقرة (الملحق ، 1) ، وتم صياغة جميع الفقرات صياغة ايجابية، وللتحقق من صدق الاستبانة عرضت على (9) محكمين من حملة مؤهل الدكتوراه كما في الملحق رقم (2)، حيث أشار المحكمون بعد التعديلات الى صلاحية الاستبانة في قياس الكفايات القيادية لدى المدربين وذلك باعتماد الفقرة التي اجمع عليها (70%) فأكثر من المحكمين، وفيما يتعلق بثبات الاستبانة طبقت على عينة مكونة من (40) لاعبا لم يتم تضمينهم في عينة الدراسة الأصلية، واستخدمت معادلة كرونباخ ألفا لاستخراج الثبات كما في الجدول رقم (4) .

الجدول (4)

ثبات استبانة الكفايات القيادية باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (ن=40)

معامل الثبات	المجال
0.84	مجال الكفايات الفنية
0.88	مجال الكفايات الشخصية والسلوكية
0.90	مجال كفايات المكافآت والتحفيز
0.83	مجال كفايات التواصل والتفاعل
0.87	مجال الكفايات التدريبية
0.85	مجال كفايات المعلومات والمعرفة العلمية
0.93	المستوى الكلي للكفايات القيادية

يتضح من الجدول (4) أن معاملات الثبات لمجالات استبانة الكفايات القيادية تراوحت بين (0.84-0.90)، ووصل الثبات الكلي للمقياس الى (0.93) وجميعها عالية وتفي بأغراض الدراسة.

متغيرات الدراسة:

المتغيرات المستقلة:

- اللعبة: ولها أربع مستويات هي: (كرة قدم، الكرة الطائرة، كرة السلة، كرة اليد).

- الخبرة في اللعب: ولها ثلاث مستويات هي: (5 سنوات فأقل، 6-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

- المؤهل العلمي: ولها ثلاث مستويات هي: (ثانوية عامة فأقل، دبلوم سنتان، بكالوريوس فأعلى).

المتغير التابع:

ويتمثل في استجابة أفراد عينة الدراسة على مقياس الجدية واستبانة الكفايات القيادية.

خطوات تطبيق الدراسة:

لقد تم تطبيق الدراسة وفق الخطوات الآتية:

- 1- تحديد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة من لاعبي كرة القدم وكرة الطائرة وكرة السلة وكرة اليد من مختلف الدرجات في الضفة الغربية - فلسطين.
- 2- إعداد أدوات الدراسة واستخراج الصدق والثبات لهما.
- 3- الحصول على كتاب تسهيل مهمة الباحث من عميد كلية التربية الرياضية موجهة إلى اللجنة الاولمبية الفلسطينية للألعاب قيد الدراسة.
- 4- توزيع أدوات الدراسة وجمع البيانات وتحليلها إحصائياً والوصول إلى النتائج.

المعالجات الإحصائية :

من أجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- 1- إيجاد المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لتحديد درجة كل من الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى المدربين من وجهة نظر اللاعبين.
- 2- معامل الارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى المدربين من وجهة نظر اللاعبين.
- 3- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لتحديد الفروق في درجة كل من الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى المدربين من وجهة نظر اللاعبين تبعاً إلى متغيرات اللعبة، والخبرة في اللعب، والمؤهل العلمي ، إضافة إلى اختبار شففيه (Scheffe Test) للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية عند اللزوم.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة وفقاً لترتيب تساؤلاتها، وفيما يلي عرض لذلك:

أولاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول والذي نصه:

ما درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة

نظر اللاعبين؟

للإجابة عن هذا التساؤل استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة ولكل مجال

وللدرجة الكلية للجدية ونتائج الجداول (5) (6) (7) تبين ذلك بينما تبين نتائج الجدول (8)

خلاصة النتائج المتعلقة بالتساؤل. ومن أجل تفسير النتائج وعبر دراسة كل من (جرار، 2011)

ودراسة (القاروط، 2006) اعتمدت النسب المئوية الآتية:

80% فأعلى درجة جدية كبيرة جداً.

70-79.9% درجة جدية كبيرة.

60-69.9% درجة جدية متوسطة.

50-59.9% درجة جدية قليلة.

أقل من 50% درجة جدية قليلة جداً.

1- مجال الإلتزام:

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين في مجال الإلتزام (ن = 460)

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي *	النسبة المئوية %	درجة الجدية
1	يقوم المدرب بمهام جديرة بالاهتمام.	4.09	81.83	كبيرة جداً
2	يحقق الفريق أهدافه من خلال عمل المدرب الجاد.	3.94	78.83	كبيرة
3	يمارس المدرب عمله بشغف (بحماس).	3.88	77.52	كبيرة
4	يستفيد المدرب من العمل الجاد مع اللاعبين.	3.79	75.74	كبيرة
5	يهتم المدرب باللاعبين الجادين.	3.88	77.65	كبيرة
6	يبتعد المدرب عن العمل الروتيني الممل.	3.40	68.04	متوسطة
الدرجة الكلية لمجال الإلتزام				كبيرة
		3.83	76.60	

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (5) أن درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لفقرات مجال الإلتزام كانت كبيرة جداً على الفقرة (1)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (81.83%)، وكانت كبيرة على الفقرات (2، 3، 4، 5) حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (75.74% - 78.83%)، وكانت متوسطة على الفقرة (6) ، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (68.04%).

وفيما يتعلق في الدرجة الكلية لمجال الإلتزام لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة الى (76.60%).

2- مجال التحكم:

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين في مجال التحكم (ن=460)

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي *	النسبة المئوية %	درجة الجدية
1	يملك المدرب القدرة على التخطيط للمستقبل.	3.97	79.43	كبيرة
2	يملك المدرب القدرة على وضع الخطط العملية للعب	3.91	78.17	كبيرة
3	يطلب المدرب المشورة في المهام الصعبة.	3.59	71.74	كبيرة
4	لا فائدة ترجى حتى وإن بذل المدرب جهداً جاداً.	2.72	54.35	قليلة
5	يملك المدرب المهارات اللازمة لتحقيق الأهداف المرجوة.	3.61	72.22	كبيرة
6	يملك المدرب الفاعلية على التغيير الإيجابي في الفريق.	3.65	72.96	كبيرة
	الدرجة الكلية لمجال التحكم	3.57	71.48	كبيرة

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (6) أن درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لفقرات مجال التحكم كانت كبيرة على الفقرات (1، 2، 3، 5، 6)، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (71.74% - 79.43%)، وكانت قليلة على الفقرة (4)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها (54.35%).

وفيما يتعلق في الدرجة الكلية لمجال التحكم لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (71.48%).

3- مجال التحدي:

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين في مجال التحدي (ن=460)

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي *	النسبة المئوية %	درجة الجدية
1	يحرص المدرب على التعلم الذاتي.	3.86	77.17	كبيرة
2	يرغب المدرب في التنوع والتغيير الخاص بطرق التدريب.	3.83	76.61	كبيرة
3	يحرص المدرب على تحسين نوعية البيئة التدريبية.	3.84	76.78	كبيرة
4	ينزعج المدرب من التغييرات التي تطرأ على جدول التدريب اليومي.	2.32	46.48	قليلة جداً
5	ينزعج المدرب من التدخلات غير المتوقعة وخاصة الإدارية.	2.37	47.43	قليلة جداً
6	يستخدم المدرب النظريات المرتكزة على حقائق علمية.	3.51	70.26	كبيرة
الدرجة الكلية لمجال التحكم		3.29	65.79	متوسطة

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (7) أن درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لفقرات مجال التحدي كانت كبيرة على الفقرات (1 2 3 6) حيث تراوحت النسبة المئوية للإستجابة عليها بين (70.26%-77.17%)، وكانت قليلة جداً على الفقرتين (4، 5)، حيث كانت النسبة المئوية للإستجابة عليهما على التوالي: (46.48%) و (47.43%).

وفيما يتعلق في الدرجة الكلية لمجال التحدي لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت متوسطة، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة الى (65.79%).

4- خلاصة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول:

الجدول (8)

الترتيب والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية لدرجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين (ن = 460)

الترتيب	المجالات	المتوسط الحسابي *	النسبة المئوية %	درجة الجدية
1	مجال الالتزام	3.83	76.60	كبيرة
2	مجال التحكم	3.57	71.48	كبيرة
3	مجال التحدي	3.29	65.79	متوسطة
الدرجة الكلية للجدية				كبيرة

* أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (8) أن درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت كبيرة ، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (71.29%).

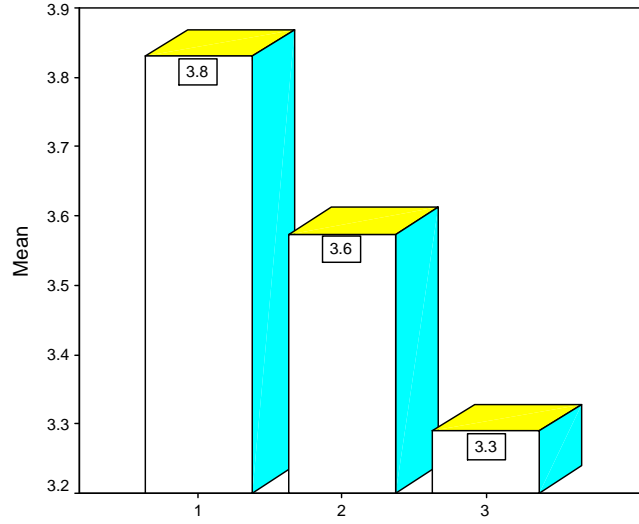
وفيما يتعلق بترتيب المجالات فقد كان على النحو الآتي:

المرتبة الأولى: مجال الالتزام (76.60%).

المرتبة الثانية: مجال التحكم (71.48%).

المرتبة الثالثة: مجال التحدي (65.79%).

وتظهر هذه النتيجة بوضوح في الشكل البياني (1).



الشكل (1) : المتوسطات الحسابية لمجالات الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين

1=مجال الالتزام 2=مجال التحكم 3=مجال التحدي

ثانيا: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني و الذي نصه: -

ما درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة

نظر اللاعبين ؟

للإجابة عن هذا التساؤل استخدمت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لكل فقرة ولكل مجال وللدرجة الكلية للكفايات القيادية ونتائج الجداول (9) (10) (11) (12) (13) (14) تبين ذلك بينما تبين نتائج الجدول (15) خلاصة النتائج المتعلقة بالتساؤل.

ومن اجل تفسير النتائج وعبر دراسة كل من (الأطرش،2013) (الحليق وآخرون،2011)

اعتمدت النسب المئوية الآتية:

80% فأعلى درجة كفايات كبيرة جداً.

70-79.9% درجة كفايات كبيرة.

60-69.9% درجة كفايات متوسطة.

50-59.9% درجة كفايات قليلة.

اقل من 50% درجة كفايات قليلة جداً.

1 - مجال الكفايات الفنية :

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لمجال الكفايات الفنية (ن= 460)

الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة *	النسبة المئوية (%)	درجة الكفايات
1	قدرة المدرب على تحليل الأداء الفني للاعبين.	3.91	78.17	كبيرة
2	إعطاء اللاعبين الوقت الكافي للتدريب على المهارات الفنية للوصول للإنجاز الرياضي من قبل المدرب.	3.76	75.17	كبيرة
3	وضع المدرب برامج تدريبية علمية تتميز بالمرونة والفاعلية بما يتناسب مع قدرات اللاعبين.	3.67	73.43	كبيرة
4	إنتقاء المدرب اللاعبين ذو المستوى العالي بناء على اختبارات مقننة.	3.71	74.26	كبيرة
5	قدرة المدرب في التعامل مع الإصابات والإسعافات الأولية.	3.50	70.00	كبيرة
6	تقديم المدرب التغذية الراجعة الإيجابية المستمرة لجميع اللاعبين.	3.44	68.87	متوسطة
	المستوى الكلي لمجال الكفايات الفنية	3.67	73.32	كبيرة

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (9) أن درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة

الغربية من وجهة نظر اللاعبين لفقرات مجال الكفايات الفنية كانت كبيرة على الفقرات

(1، 2، 3، 4، 5)، حيث تراوحت النسبة المئوية للإستجابة عليها بين (70%-78.17%) وكانت متوسطة على الفقرة (6)، حيث كانت النسبة المئوية للإستجابة عليها (68.87%). وفيما يتعلق في الدرجة الكلية لمجال الكفايات الفنية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة الى (73.32%).

2 - مجال الكفايات الشخصية والسلوكية:

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لمجال الكفايات الشخصية والسلوكية (ن=460)

الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة *	النسبة المئوية (%)	درجة الكفايات
1	التزام المدرب بمواعيد التدريبات وحضور المنافسات الرياضية.	4.02	80.39	كبيرة جداً
2	الإلتزان الإنفعالي للمدرب أمام اللاعبين في التدريب.	3.78	75.52	كبيرة
3	الإلتزان الإنفعالي للمدرب أمام اللاعبين أثناء المنافسات.	3.87	77.35	كبيرة
4	إستخدام المدرب سلطة قيادية بشكل مباشر والقدرة على تحمل المسؤولية .	3.83	76.70	كبيرة
5	إحترام المدرب آراء الآخرين وتقبل النقد الإيجابي.	3.68	73.65	كبيرة
6	اهتمام المدرب بالنواحي الشخصية للاعبين (التحصيل الدراسي التغذية التأمين الصحي).	3.57	71.39	كبيرة
	المستوى الكلي لمجال الكفايات الشخصية والسلوكية	3.79	75.83	كبيرة

• أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (10) أن درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لفقرات مجال الكفايات الشخصية والسلوكية كانت كبيرة جداً على الفقرة (1) حيث كانت النسبة المئوية للإستجابة عليها (80.39%) ، وكانت كبيرة على

الفقرات (2، 3، 4، 5، 6) ، حيث تراوحت النسبة المئوية للإستجابة عليها بين (71.39% - 77.35%)، وفيما يتعلق في الدرجة الكلية لمجال الكفايات الشخصية والسلوكية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة الى (75.83%).

3 - مجال كفايات التحفيز والمكافآت :

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لمجال كفايات التحفيز و المكافآت (ن=460)

الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة *	النسبة المئوية (%)	درجة الكفايات
1	تشجيع المدرب اللاعبين على بذل أقصى مجهود لديهم خلال التدريب والمنافسات .	4.17	83.30	كبيرة جداً
2	تحفيز المدرب اللاعبين والإهتمام بهم في التدريب والمنافسات.	4.03	80.61	كبيرة جداً
3	تنمية المدرب روح المبادرة والصفات الإرادية للاعبين لتحقيق أفضل إنجاز .	3.93	78.70	كبيرة
4	تعليم المدرب اللاعبين المنافسة بروح رياضية عالية واحترام قوانينها .	3.88	77.52	كبيرة
5	توجيه المدرب اللاعبين على استعادة حماسهم والإستعداد للمنافسات.	3.86	77.26	كبيرة
6	توجيه المدرب للاعبين المميزين أمام زملائهم.	3.79	75.83	كبيرة
7	تغيير المدرب وضع طرق التدريب لتحفيز اللاعبين والاستمرار في التدريب بفاعلية.	3.72	74.30	كبيرة
	المستوى الكلي لمجال كفايات المكافآت والتحفيز	3.91	78.22	كبيرة

أقصى درجة للإستجابة (5) درجات

يتضح من الجدول (11) أن درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لفقرات مجال كفايات التحفيز والمكافآت كانت كبيرة جداً على الفقرتين (1، 2) حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليها أكثر من (80%)، وكانت كبيرة على الفقرات (3، 4، 5، 6، 7)، حيث تراوحت النسبة المئوية للإستجابة عليها بين (74.30% - 78.80%). وفيما يتعلق في الدرجة الكلية لمجال كفايات المكافآت والتحفيز لدى

مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة الى (78.22%).

4 - مجال كفايات التواصل والتفاعل:

الجدول (12)

المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لمجال كفايات التواصل والتفاعل (ن = 460)

الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة *	النسبة المئوية (%)	درجة الكفايات
1	خلق المدرب علاقة إيجابية مع اللاعبين أساسها الإحترام المتبادل بينهم.	4.06	81.17	كبيرة جداً
2	تأكيد المدرب على طبيعة العلاقات الرياضية النموذجية والمنافسة الشريفة في كل المواقف التنافسية.	3.87	77.48	كبيرة
3	حرص المدرب على خلق روح التفاهم بين اللاعبين وتماسك الفريق الواحد.	3.91	78.22	كبيرة
4	تعرف المدرب إلى المشاكل التي تواجه اللاعبين ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.	3.67	73.35	كبيرة
5	إيجاد المدرب اللغة المشتركة وخلق علاقات جيدة وسليمة مع أهالي اللاعبين .	3.58	71.65	كبيرة
6	عقد المدرب الإجتماعات الدورية مع اللاعبين خلال مراحل الموسم التدريبي.	3.54	70.83	كبيرة
	المستوى الكلي لمجال كفايات التواصل والتفاعل	3.77	75.45	كبيرة

أقصى درجة للإستجابة (5) درجات .

يتضح من الجدول (12) أن درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لفقرات مجال كفايات التواصل والتفاعل كانت كبيرة جداً على الفقرة (1) حيث كانت النسبة المئوية للإستجابة عليها (81.17%) ، وكانت كبيرة على الفقرات (2، 3، 4، 5، 6)، حيث تراوحت النسبة المئوية للإستجابة عليها بين (70.83%-78.22%). وفيما يتعلق في الدرجة الكلية لمجال كفايات التواصل والتفاعل لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة الى (75.45%).

5 - مجال الكفايات التدريبية:

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لمجال الكفايات التدريبية (ن = 460)

الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة *	النسبة المئوية (%)	درجة الكفايات
1	توضيح المدرب الأهداف التي يجب أن يحققها اللاعبين من خلال البرنامج التدريبي الموضوع.	3.98	79.70	كبيرة
2	إستغلال المدرب جمع الإمكانيات المتوفرة في التدريب لرفع المستوى الفني للاعبين.	3.85	77.04	كبيرة
3	استمرار المدرب في تقديم العملية التدريبية للاعبين في جميع مراحلها .	3.76	75.26	كبيرة
4	وضع المدرب اللاعبين خلال التدريب في ظروف تشبه ظروف المنافسات الرياضية.	3.72	74.48	كبيرة
5	مراعاة المدرب الفروق الفردية للاعبين عند وضع البرنامج التدريبي.	3.69	73.74	كبيرة
6	إستخدام المدرب أنواع وأدوات متعددة من الإختبارات والمقاييس بهدف تقويم العملية التدريبية.	3.60	72.09	كبيرة
7	إشراك المدرب اللاعبين في وضع برامجها التدريبية والعمل على تقدير ذاتهم بأنفسهم.	3.59	71.87	كبيرة
8	تنوع المدرب في طرق التدريب	3.69	73.83	كبيرة
	المستوى الكلي لمجال الكفايات التدريبية	3.74	74.75	كبيرة

أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (13) أن درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لفقرات مجال الكفايات التدريبية كانت كبيرة على جميع الفقرات، حيث تراوحت النسبة المئوية للاستجابة عليها بين (71.87% - 79.70%). وفيما يتعلق في الدرجة الكلية لمجال الكفايات التدريبية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة الى (74.75%).

6 - مجال كفايات المعلومات والمعرفة العلمية:

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والنسبة المئوية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لمجال كفايات المعلومات والمعرفة العلمية (ن=460)

الرقم	الفقرات	متوسط الاستجابة *	النسبة المئوية (%)	درجة الكفايات
1	معرفة المدرب للقوانين واللوائح المتعلقة برياضته.	4.21	84.26	كبيرة
2	تعرف المدرب بأساليب الترويح والإسترخاء ومصادر الفلق عند اللاعبين في التدريب والمنافسات.	3.87	77.39	كبيرة
3	التزام المدرب بحضور الدورات التدريبية والإضطلاع على مدارس مختلفة في مجال التدريب.	3.65	72.96	كبيرة
4	إعطاء المدرب معلومات مرئية ومكتوبة من خلال وسائل تعليمية وإيضاحية.	3.48	69.65	متوسطة
5	تصوير المدرب بعض الفقرات أثناء التدريب بواسطة جهاز الفيديو لمعرفة الأخطاء الشائعة أثناء التدريب.	3.29	65.87	متوسطة
6	مشاركة المدرب في المؤتمرات العلمية	3.17	63.35	متوسطة
	المستوى الكلي لمجال كفايات المعلومات والمعرفة العلمية	3.61	72.25	كبيرة

أقصى درجة للاستجابة (5) درجات.

يتضح من الجدول (14) أن درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين لفقرات مجال كفايات المعلومات والمعرفة العلمية كانت كبيرة جداً على الفقرة (1) حيث كانت النسبة المئوية للإستجابة عليها (84.26%)، وكانت كبيرة على الفقرتين (2، 3)، حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة عليهما على التوالي (77.39% و72.96%) وكانت متوسطة على الفقرات (4، 5، 6) حيث تراوحت النسبة المئوية للإستجابة عليها بين (63.35% - 69.65%). وفيما يتعلق في الدرجة الكلية لمجال كفايات المعلومات والمعرفة العلمية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة الى (72.25%).

7 - خلاصة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني:

الجدول (15)

الترتيب والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمجالات الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين (ن=460)

الترتيب	مجالات الكفايات القيادية	متوسط الاستجابة *	النسبة المئوية	درجة الكفايات
5	مجال الكفايات الفنية	3.67	73.32	كبيرة
2	مجال الكفايات الشخصية والسلوكية	3.79	75.83	كبيرة
1	مجال كفايات التحفيز و المكافآت	3.91	78.22	كبيرة
4	مجال كفايات التواصل والتفاعل	3.77	75.45	كبيرة
3	مجال الكفايات التدريبية	3.74	74.75	كبيرة
6	مجال كفايات المعلومات والمعرفة العلمية	3.61	72.25	كبيرة
	المستوى الكلي للكفايات القيادية	3.75	74.97	كبيرة

• أقصى درجة للإستجابة (3) درجات.

يتضح من الجدول (15) أن درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة إلى (74.97%)، وفيما يتعلق بترتيب المجالات فقد كان على النحو الآتي:

المرتبة الأولى: مجال كفايات التحفيز و المكافآت (78.22%).

المرتبة الثانية: مجال الكفايات الشخصية والسلوكية (75.83%).

المرتبة الثالثة: مجال كفايات التواصل والتفاعل (75.75%).

المرتبة الرابعة: مجال الكفايات التدريبية (74.75%).

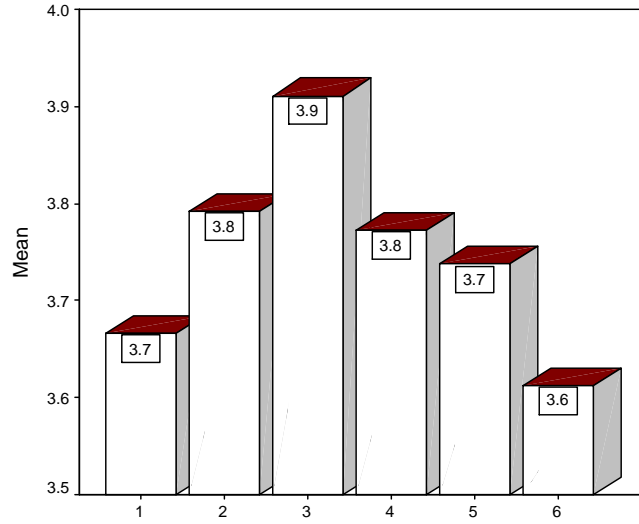
المرتبة الخامسة: مجال الكفايات الفنية (73.32%).

المرتبة السادسة: مجال كفايات المعلومات والمعرفة العلمية (72.25%).

وبهذه النتيجة يكون أعلى مستوى في مجال كفايات المكافآت والتحفيز (78.22%)، بينما كان

أقل مستوى في مجال كفايات المعلومات والمعرفة العلمية (72.25%). وتظهر هذه النتيجة

بوضوح في الشكل البياني (2).



الشكل (2) : المتوسطات الحسابية لمجالات الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين

1=مجال الكفايات الفنية 2=مجال الكفايات الشخصية والسلوكية 3=مجال كفايات التحفيز والمكافآت 4=
مجال كفايات التواصل والتفاعل 5= مجال الكفايات التدريبية 6= مجال كفايات المعلومات والمعرفة العلمية

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث والذي نصه:

ما العلاقة بين الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في

الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين؟

للإجابة عن التساؤل استخدم معامل الارتباط بيرسون ونتائج الجدول رقم (16) تبين ذلك.

الجدول (16)

نتائج معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين الجدية في العمل والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين (ن=460)

الدالة	ر	الكفايات القيادية		الجدية	
		الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط
*.00001	0.73	0.51	3.74	0.44	3.56

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يتضح من الجدول (16) وجود علاقة ارتباطيه ايجابية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الجدية في العمل والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين ، حيث كانت قيمة معامل الارتباط عالية ووصلت إلى (0.73).

رابعاً: النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع والذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة ، والخبرة ، والمؤهل العلمي عند اللاعبين ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة ، والمؤهل العلمي، والخبرة عند اللاعبين وفيما يلي عرض لنتائج التساؤل.

الجدول (17)

المتوسطات الحسابية لدرجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة ، والمؤهل العلمي، والخبرة عند اللاعبين.

المتغيرات	مستويات المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
اللعبة	كرة قدم	3.57	0.43
	الكرة الطائرة	3.55	0.44
	كرة السلة	3.47	0.44
	كرة اليد	3.65	0.45
الخبرة في اللعب	5 سنوات فأقل	3.62	0.44
	6-10 سنوات	3.48	0.43
	أكثر من 10 سنوات	3.60	0.42
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	3.66	0.41
	دبلوم سنتان	3.49	0.49
	بكالوريوس فأعلى	3.50	0.42

الجدول (18)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة ، والمؤهل العلمي، والخبرة عند اللاعبين

المتغير المستقل	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط مربعات الانحراف	(ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية *
اللعبة	بين المجموعات	1.623	3	0.54	2.78	* 0.04
	داخل المجموعات	88.747	456	0.19		
	المجموع	90.371	459			
الخبرة في اللعب	بين المجموعات	2.094	2	1.047	5.41	* 0.005
	داخل المجموعات	88.277	457	0.193		
	المجموع	90.371	459			
المؤهل العلمي	بين المجموعات	2.699	2	1.35	7.03	* 0.001
	داخل المجموعات	87.672	457	0.19		
	المجموع	90.371	459			

• دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) .

يتضح من الجدول (18) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة ، والمؤهل العلمي، والخبرة عند اللاعبين.

ولتحديد الفروق استخدم اختبار شفیه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، ونتائج الجداول (19) و (20) ، و (21) تبين ذلك.

أ- متغير اللعبة:

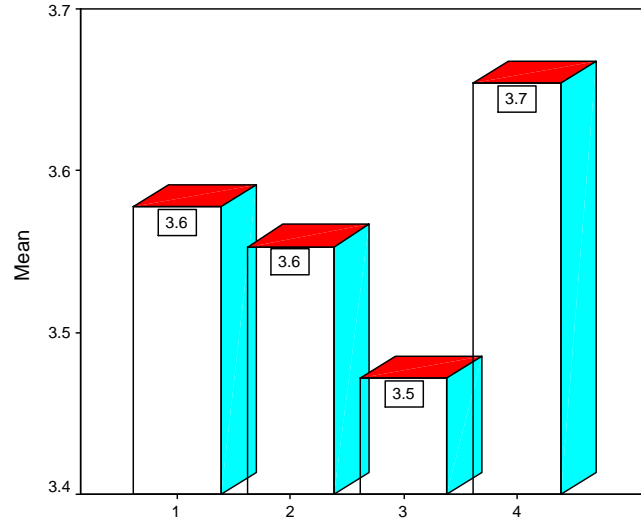
الجدول (19)

نتائج اختبار شفیه للمقارنات البعدية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تبعا إلى متغير اللعبة

اللعبة	المتوسط	كرة قدم	الكرة الطائرة	كرة السلة	كرة اليد
كرة قدم	3.57		0.02	0.10	0.08
الكرة الطائرة	3.55			0.08	0.10
كرة السلة	3.47				0.18*
كرة اليد	3.65				

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يتضح من الجدول (19) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية بين لاعبي كرة اليد ولاعبي كرة السلة ولصالح لاعبي كرة اليد ، ولم تكون المقارنات الأخرى دالة إحصائيا. وتظهر هذه النتيجة بوضوح في الشكل (3).



الشكل (3): المتوسطات الحسابية للجدية تبعا إلى متغير اللعبة
1=كرة قدم 2=كرة الطائرة 3=كرة السلة 4=كرة اليد

ب- متغير الخبرة في اللعب:

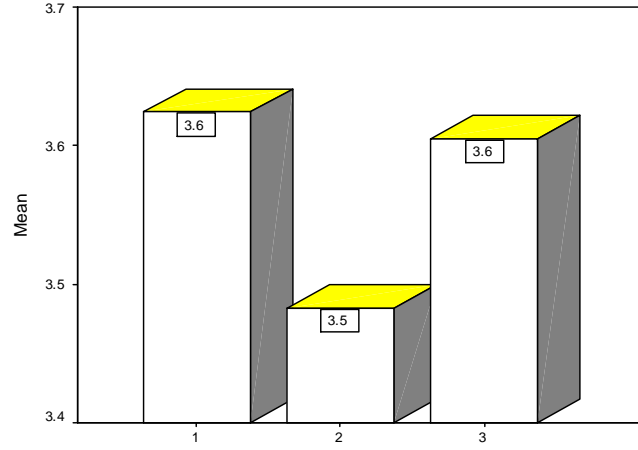
الجدول (20)

نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في
الضفة الغربية تبعا إلى الخبرة في اللعب

الخبرة في اللعب	المتوسط	5 سنوات فأقل	6-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
5 سنوات فأقل	3.62		*0.14	0.02
6-10 سنوات	3.48			*0.12-
أكثر من 10 سنوات	3.60			

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$).

يتضح من الجدول (20) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية بين اللاعبين من أصحاب الخبرة 5 سنوات فأقل وأصحاب الخبرة (6-10 سنوات) ولصالح أصحاب الخبرة 5 سنوات فأقل، وبين اللاعبين أصحاب الخبرة 6-10 سنوات وأصحاب الخبرة أكثر من 10 سنوات ولصالح أصحاب الخبرة أكثر من 10 سنوات. ولم يكون الفرق دال إحصائيا بين أصحاب الخبرة (5 سنوات فأقل، وأكثر من 10 سنوات). وتظهر هذه النتيجة بوضوح في الشكل (4).



الشكل (4): المتوسطات الحسابية للجديفة تبعا إلى متغير الخبرة في اللعب
 1= 5 سنوات فأقل 2= 6- 10 سنوات 3= أكثر من 10 سنوات

ت- متغير المؤهل العلمي:

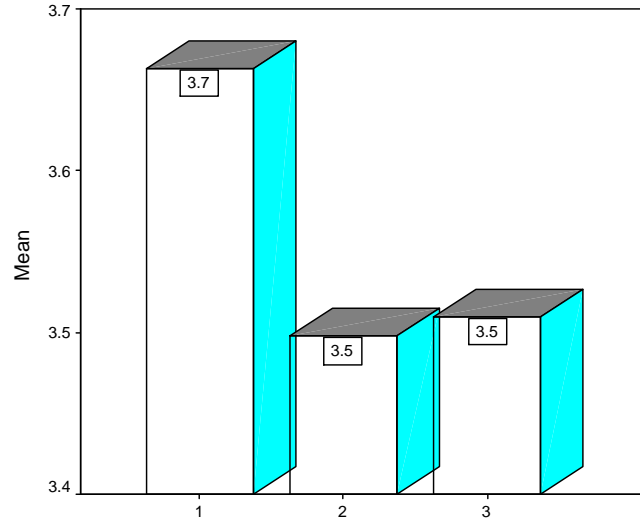
الجدول (21)

نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تبعا إلى متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط	ثانوية فأقل	دبلوم سنتان	بكالوريوس فأعلى
ثانوية فأقل	3.66		*0.17	*0.16
دبلوم سنتان	3.49			0.01-
بكالوريوس فأعلى	3.50			

*دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$).

يتضح من الجدول (21) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية بين ثانوية عامة فأقل و (دبلوم سنتان، وبكالوريوس فأعلى) ولصالح ثانوية عامة فأقل، ولم تكون الفروق دالة إحصائيا بين دبلوم سنتان، وبكالوريوس فأعلى، وتظهر هذه النتيجة بوضوح في الشكل (5).



الشكل (5): المتوسطات الحسابية للجديّة تبعا إلى متغير المؤهل العلمي

1=ثانوية عامة فاقل 2=دبلوم سنتان 3=بكالوريوس فأعلى

خامسا: النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس والذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب

الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة، والخبرة، والمؤهل العلمي عند

اللاعبين؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب

الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة، والخبرة، والمؤهل العلمي عند

اللاعبين وفيما يلي عرض لنتائج التساؤل.

الجدول (22)

المتوسطات الحسابية لدرجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة والخبرة والمؤهل العلمي عند اللاعبين.

المتغيرات	مستويات المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
اللعبة	كرة قدم	3.79	0.49
	كرة الطائرة	3.67	0.54
	كرة السلة	3.68	0.43
	كرة اليد	3.81	0.56
الخبرة في اللعب	5 سنوات فأقل	0.83	0.51
	6-10 سنوات	3.66	0.50
	أكثر من 10 سنوات	3.73	0.45
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	3.86	0.44
	دبلوم سنتان	3.71	0.55
	بكالوريوس فأعلى	3.65	0.52

الجدول (23)

نتائج تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة والخبرة والمؤهل العلمي عند اللاعبين.

المتغير المستقل	مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط مربعات الانحراف	(ف) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية *
اللعبة	بين المجموعات	1.732	3	0.577	2.23	0.08
	داخل المجموعات	117.671	456	0.258		
	المجموع	119.403	459			
الخبرة في اللعب	بين المجموعات	2.856	2	1.428	5.59	* 0.004
	داخل المجموعات	116.53	457	0.255		
	المجموع	119.403	459			
المؤهل العلمي	بين المجموعات	4.173	2	2.087	8.27	* 0.0001
	داخل المجموعات	115.230	457	0.252		
	المجموع	119.403	459			

• دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

يتضح من الجدول (23) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغير اللعبة، بينما كانت الفروق دالة إحصائياً تبعاً إلى متغيري الخبرة في اللعب والمؤهل العلمي. ولتحديد الفروق تبعاً إلى متغيري الخبرة في اللعب والمؤهل العلمي، استخدم اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، ونتائج الجدولين (24) و(25) تبين ذلك.

أ- متغير الخبرة في اللعب:

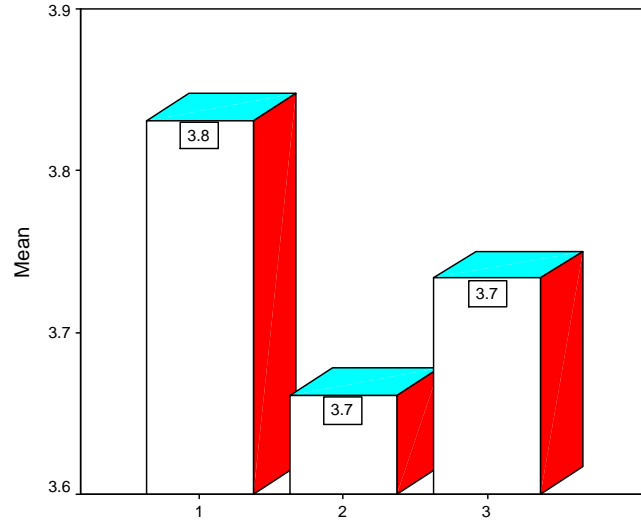
الجدول (24)

نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية في درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تبعاً إلى الخبرة في اللعب

الخبرة في اللعب	المتوسط	5 سنوات فأقل	6-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
5 سنوات فأقل	3.62		*0.14	0.02
6-10 سنوات	3.48			*0.12-
أكثر من 10 سنوات	3.60			

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$).

يتضح من الجدول (24) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية بين اللاعبين من أصحاب الخبرة (5 سنوات فأقل) وأصحاب الخبرة (6-10 سنوات) ولصالح أصحاب الخبرة (5 سنوات فأقل) وبين اللاعبين أصحاب الخبرة (6-10 سنوات) وأصحاب الخبرة (أكثر من 10 سنوات) ولصالح أصحاب الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، ولم يكن الفرق دال إحصائياً بين أصحاب الخبرة (5 سنوات فأقل، وأكثر من 10 سنوات). وتظهر هذه النتيجة بوضوح في الشكل (5).



الشكل (6) المتوسطات الحسابية للكفايات القيادية تبعا إلى متغير الخبرة في اللعب
 1=5 سنوات فأقل 2=6-10 سنوات 3=أكثر من 10 سنوات

ب- متغير المؤهل العلمي:

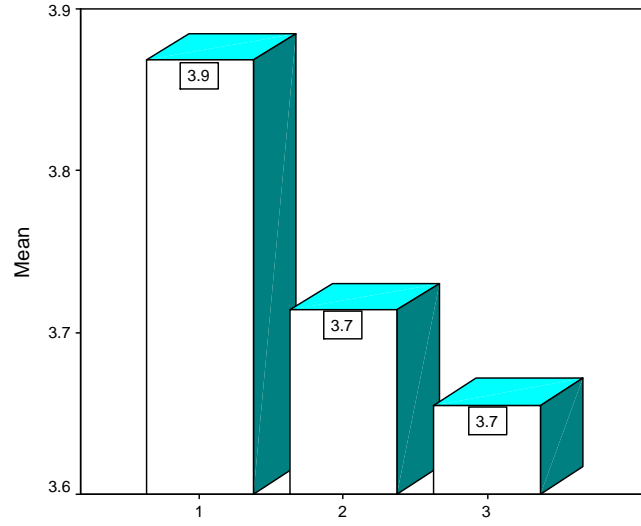
الجدول (25)

نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية في درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب
 الجماعية في الضفة الغربية تبعا إلى متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط	ثانوية فأقل	دبلوم سنتان	بكالوريوس فأعلى
ثانوية فأقل	3.66		* 0.17	* 0.16
دبلوم سنتان	3.49			0.01-
بكالوريوس فأعلى	3.50			

* دا إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

يتضح من الجدول (25) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية بين ثانوية عامة فأقل و (دبلوم سنتان، وبكالوريوس فأعلى) ولصالح ثانوية عامة فأقل، ولم تكون الفروق دالة إحصائيا بين دبلوم سنتان، وبكالوريوس فأعلى، وتظهر هذه النتيجة بوضوح في الشكل (6).



الشكل (7) المتوسطات الحسابية للكفايات القيادية تبعا إلى متغير المؤهل العلمي
1= ثانوية عامة فأقل 2= دبلوم سنتان 3=بكالوريوس فأعلى

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والاستنتاجات والتوصيات

الفصل الخامس

مناقشة النتائج، والاستنتاجات، والتوصيات

يشتمل هذا الفصل على مناقشة النتائج تبعا لتسلسل تساؤلات الدراسة، إضافة إلى الاستنتاجات والتوصيات، وفيما يلي عرض لذلك:

أولاً: مناقشة النتائج:

فيما يلي عرض لمناقشة النتائج المتعلقة بتساؤلات الدراسة:

1- مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول والذي نصه:

ما درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين؟

من خلال الاطلاع على نتائج الجداول ذات الأرقام (5 6 7 8) تبين أن درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة إلى (71.29%). وفيما يتعلق بترتيب المجالات فقد كان على النحو الآتي: المرتبة الأولى: مجال الإلتزام (76.60%)، يليه مجال التحكم (71.48%) وأخيراً مجال التحدي (65.79%).

يعزو الباحث بأن مجال الإلتزام كان أفضل الحالات وذلك من خلال إعتبار المدرب قدوة للاعبين وبالتالي كلما إلتزم المدرب في مواعيد التدريب والمباريات إلتزم اللاعبون في التدريب والتعليمات الموجهة من قبل المدرب، وبالتالي يجب على جميع المدربين الإلتزام بالتدريب لوجود عواقب فنية وإنفعالية بين أعضاء الفريق الواحد في حال غيابهم عن التدريب وبالتالي كانت الجدية في التدريب لدى المدربين قد حصلت على درجة كبيرة وذلك من خلال الإلتزام في متطلبات التدريب كعنصر أساسي للنجاح فكلما كانت الجدية في التدريب عالية كانت الدلالة على زيادة الإلتزام لديهم . وجاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة كل من شيلدون هانتون

وآخرون (Sheldon Hanton,etal2003) ودراسة هيثر (heather,2009) حيث أشار الى أن أصحاب الجدية قادرين اكثر من غيرهم على مواجهة الضغوطات فكلما كانت الجدية في التدريب عالية كلما كان الإلتزام لديهم أكثر، ودراسة ميشل شيرد وجيم غولبي (Michael Sheard And JimGolby,2010) من حيث أن الإلتزام جاء كأعلى درجة لدى اللاعبين العالميين. ودراسة بنشيك لويس (Benisheklois,1993) ودراسة سناج جران (2011) واختلفت مع هذه النتيجة دراسة كل من شان (Chan,2003) وآمي وآخرون (Amy,etal, 2000) وسكايركا (Skirka,2000) وآنكل (Angel1997)

2- مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني والذي نصه:

ما درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين ؟

للإجابة من خلال الاطلاع على نتائج الجداول ذات الأرقام (9) (10) (11) (12) (13) (14) (15) تبين أن درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة إلى (74.97%). وفيما يتعلق بترتيب المجالات فقد كان على النحو الآتي:المرتبة الأولى: مجال كفايات المكافآت والتحفيز (78.22%)،والمرتبة الثانية: مجال الكفايات الشخصية والسلوكية (75.83%) والمرتبة الثالثة: مجال كفايات التواصل والتفاعل (75.75%)، والمرتبة الرابعة: مجال الكفايات التدريبية (74.75%)، والمرتبة الخامسة: مجال الكفايات الفنية (73.32%)، والمرتبة السادسة: مجال كفايات المعلومات والمعرفة العلمية (72.25%).

يعزو الباحث أن مستوى الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية كانت كبيرة وخصوصاً في مجال التحفيز والمكافآت لأن جميع المدربين يستخدمون مبدأ الحوافز في عملية التدريب سواء كانت حوافز مادية أو معنوية، وبالتالي إستخدام هذه الحوافز يؤدي إلى زيادة الإلتزام لدى اللاعبين في عملية التدريب وتحقيق النتائج المرجوة . وكذلك المدرب الرياضي يتأثر بالعلاقات

5 الشخصية والأسلوب التدريبي وبالتالي يجب تطوير نمط وأساليب تدريبية حديثة من أجل الوصول الى الغرض السابق ،وهناك حرص على تماسك أعضاء الفريق وإستخدام أسلوب الحوافز المادية والمعنوية في التدريب والإهتمام بالنواحي الإجتماعية لجميع أعضاء الفريق. وانفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة كل من: كونوفر (Conover,2009) وماب (Map,2008) ودراسة الجزازي(1987) في وجود نسبة عالية وكبيرة في أهمية الكفايات القيادية بشكل عام في تطوير المهارات والجدية في العمل التدريبي . واختلفت هذه الدراسة مع كل من: هيوز وآخرون (Heuzé,etal,2012) وكيوتس (Kutz,2006) والمومني (2003) والقُدومي وكايد (1998) ومع دراسة دوشيف(Docheff,1989) حيث جاء مجال الطرق التدريبية والتنظيمية في المرتبة الأولى وجاء مجال الدافعية والتحفيز في المرتبة الرابعة متأخرا.

3-مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث والذي نصه:

ما العلاقة بين الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين؟

أظهرت نتائج الجدول (16) وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($0.05=\alpha$) بين الجدية في العمل والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين حيث كانت قيمة معامل الارتباط عالية ووصلت إلى (0.73).

يعزو الباحث وجود علاقة إيجابية بين درجة الجدية في التدريب والكفايات القيادية وذلك من خلال ميل المدرب إلى المشاركة في الحياة التدريبية الخاصة باللاعبين وحل مشاكلهم والإندماج وتبادل الآراء معهم في وضع خطط اللعب وأسسها فكلما كان هناك إلتزام وجدية عالية من اللاعبين نحو التدريب كلما إنعكس ذلك على شخصية المدرب وقدرته على قيادة الفريق وزيادة كفاءة التدريب والعكس صحيح حيث إن استخدام المكافآت والحوافز يزيد من عملية التواصل والتفاعل ما بين اللاعبين والمدرب وانعكاس هذه العلاقة على تحقيق الأهداف المرجوة.

4- مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع والذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة ، والخبرة ، والمؤهل العلمي عند اللاعبين؟

أظهرت نتائج تحليل التباين في الجدول رقم (18) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة، والخبرة والمؤهل العلمي، عند اللاعبين وأظهرت نتائج اختبار شفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، الجداول (19) و (20) ، و (21) ما يلي:

-متغير اللعبة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية بين لاعبي كرة اليد ولاعبي كرة السلة ولصالح لاعبي كرة اليد ، ولم تكون المقارنات الأخرى دالة إحصائياً. وجاءت هذه الدراسة منقطة بدرجة كبيرة مع دراسة الجزازي (1987) التي أظهرت أن مدربي كرة اليد يعتبرون أفضل المدربين مقارنة مع مدربي الألعاب الجماعية الأخرى.

يعزو الباحث أن اللاعبين في كرة اليد لديهم جدية أكثر من لاعبي كرة السلة وذلك من خلال التدريبات الجماعية والتي تتطلب التحدي والسيطرة واللعب الجماعي من كرة السلة وقانون لعبة كرة اليد يتطلب نوع من الإلتزام والانضباط ونوع من التحدي والمثابرة.

-متغير الخبرة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين من أصحاب الخبرة (5 سنوات فأقل) وأصحاب الخبرة (6-10 سنوات) ولصالح أصحاب الخبرة (5 سنوات فأقل) وبين اللاعبين أصحاب الخبرة (6-10 سنوات) وأصحاب الخبرة (أكثر من 10 سنوات) ولصالح أصحاب الخبرة (أكثر من 10 سنوات) ولم يكون الفرق دال إحصائياً بين أصحاب الخبرة (5 سنوات فأقل) (وأكثر من 10 سنوات).

ويعزو الباحث الفروق التي كانت لأصحاب الخبرة 5سنوات فأقل كانت الجدية لديهم أفضل من

أصحاب الخبرة (6-10 سنوات) وأصحاب الخبرة أكثر من (10 سنوات) وذلك لأن معظم المدربين أصحاب الخبرة اقل من 5 سنوات هم من عنصر الشباب وهذه الفترة يتميز بها المدرب بالنشاط والحيوية والمثابرة والجدية وأيضا يكون قريب من اللاعبين لأنه كان لاعب سابق معهم وبالتالي يعتبر المدرب في هذه المرحلة شخصية مرغوبة ومحبية لدى اللاعبين. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة سنابل جرار (2011) واختلفت النتيجة مع دراسة القدومي (2001) والقاروط (2006).

-متغير المؤهل العلمي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين بين ثانوية عامة فأقل و (دبلوم سنتان، وبكالوريوس فأعلى) لصالح ثانوية عامة فأقل، ولم تكون الفروق دالة إحصائيا بين دبلوم سنتان، وبكالوريوس فأعلى.

ويعزو الباحث أن الجدية في التدريب من وجهة نظر اللاعبين أصحاب المؤهل العلمي ثانوية عامة فأقل كان أفضل من أصحاب المؤهل العلمي دبلوم سنتان، وبكالوريوس فأعلى وذلك لأن أصحاب المؤهل العلمي ثانوية فأقل ليس لديهم التزامات في العمل أو التزامات مهنية ولديهم متسع من الوقت أكثر لعملية التدريب من أصحاب المؤهلات العلمية الأخرى السابقة الذكر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة آنكل (Angel1997) واختلفت هذه النتيجة مع دراسة كل من: سنابل جرار (2011) والقدومي (2001) والقاروط (2006).

5- مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس والذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة للكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى إلى متغيرات اللعبة، والخبرة، والمؤهل العلمي عند اللاعبين؟

أظهرت نتائج تحليل التباين في الجدول رقم (23) انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى الى متغير اللعبة، بينما كانت الفروق دالة إحصائيا تبعاً الى متغيري الخبرة في اللعب والمؤهل

العلمي. وأظهرت نتائج اختبار شففيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، الجداول (24) و(25) ما يلي:

متغير اللعبة:

يعزو الباحث ذلك لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وذلك لأن جميع الألعاب الجماعية تتطلب مجموعة من الكفايات الفنية والشخصية وعملية الاتصال والتواصل مع اللاعبين وعملية التدريب ومجال المعرفة وأيضا تتطلب جميع الألعاب المكافئات والحوافز.

-متغير الخبرة: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية بين اللاعبين من أصحاب الخبرة (5 سنوات فأقل) وأصحاب الخبرة (6-10 سنوات) ولصالح أصحاب الخبرة (5 سنوات فأقل) وبين اللاعبين أصحاب الخبرة (6-10 سنوات) وأصحاب الخبرة (أكثر من 10 سنوات) ولصالح أصحاب الخبرة (أكثر من 10 سنوات) ولم يكون الفرق دال احصائيا بين أصحاب الخبرة (5 سنوات فأقل) (وأكثر من 10 سنوات).

ويعزو الباحث أن مستوى الكفايات القيادية لدى المدربين من وجهة نظر اللاعبين أصحاب الخبرة (5 سنوات فأقل) أفضل من أصحاب الخبرة (6-10 سنوات وأكثر من 10 سنوات) لأن المدرب في هذه المرحلة لديه أسلوب قيادي أفضل من باقي المدربين فلبية الحماس أكثر وغالبا ما يستخدم الأسلوب الديمقراطي مع اللاعبين ويكون قريبا منهم ويستمتع للاعبين وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن ما يجول بخاطرهم وميولهم ورغباتهم وبما أنه قريبا منهم فإنه يشعر بأحاسيسهم ويعمل على حل مشاكلهم ومشاركتهم في وضع البرامج والخطط التي تحقق الأهداف المرجوة وهذا ينعكس على إصرار اللاعبين على الالتزام بالتدريب كما أن المدربين في هذه المرحلة يتمتعون بدرجة عالية من الكفاءة البدنية والعقلية .

-متغير المؤهل العلمي: وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين ثانوية عامة فأقل و (دبلوم سنتان،

وبكالوريوس فأعلى) ولصالح ثانوية عامة فأقل، ولم تكون الفروق دالة إحصائيا بين دبلوم سنتان، وبكالوريوس فأعلى.

يعزو الباحث ذلك أن المدربين من وجهة نظر اللاعبين أصحاب المؤهل العلمي(ثانوية عامة فأقل) لديهم الحماس والدافعية للمجال الفني والتدريبي في عملية التدريب أيضا يميلون إلى استخدام نوع من الديمقراطية مع اللاعبين والتعرف على مشاكل اللاعبين والعمل على حلها مما يزيد من تماسك الفريق وكذلك يرى الباحث استخدام المدرب نظام المكافآت لهذه المرحلة السنوية والحوافز المادية والمعنوية مما ينعكس على تماسك الفريق وبالتالي تحقيق الأهداف المطلوبة منة.

ثانيا: الاستنتاجات

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها يستنتج الباحث ما يلي:

1- هناك تأكيد واضح لمدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية بتأثرهم بدرجة الجدية في التدريب.

2- وجود بعض الكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية كان لها تأثير واضح على عملية التدريب.

3- وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية من وجهة نظر اللاعبين وذلك من خلال ميل المدرب إلى المشاركة في الحياة التدريبية الخاصة باللاعبين وحل مشاكلهم والإندماج وتبادل الآراء معهم في وضع خطط اللعب وأسسها وشعور اللاعبين بوجود السيطرة والإلتزام من قبل المدرب، وبالتالي كلما كان مستوى الجدية والإلتزام في التدريب مرتفعا كلما ساعد المدرب على الإلتزام والجدية أكثر وزيادة كفاءة التدريب والعكس صحيح حيث إن استخدام المكافآت والحوافز يزيد من عملية التواصل والتفاعل مع اللاعبين وانعكاس هذه العلاقة على تحقيق الأهداف المرجوة.

4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية بين لاعبي كرة اليد ولاعبي كرة السلة ولصالح لاعبي كرة اليد ، ولم تكون المقارنات الأخرى دالة إحصائياً.

5- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية بين اللاعبين من أصحاب الخبرة 5 سنوات فأقل وأصحاب الخبرة (6-10 سنوات) ولصالح أصحاب الخبرة 5 سنوات فأقل .

6- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الجدية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية بين ثانوية عامة فاضل و (دبلوم سنتان، وبكالوريوس فأعلى) ولصالح ثانوية عامة فاضل، ولم تكون الفروق دالة إحصائياً بين دبلوم سنتان، وبكالوريوس فأعلى.

7- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية تعزى الى متغير اللعبة، بينما كانت الفروق دالة إحصائياً تبعاً الى متغيري الخبرة في اللعب والمؤهل العلمي.

ثالثاً: التوصيات

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها أوصى الباحث في التوصيات الآتية:

1- تعزيز درجة الجدية في التدريب لدى مدربي الألعاب الجماعية للعمل على الحفاظ عليها وتميئتها.

2- وضع نظام فعال للحوافز والمكافآت المادية والمعنوية حيث ينعكس ذلك على سلوك وأداء والتزام المدربين.

3- عقد دورات هادفة وفاعلة لمدربي الألعاب الجماعية تتعلق بعملية التدريب مثل دورات خاصة بعملية القيادة والاتصال والتواصل مع اللاعبين.

- 4- إجراء دراسات مشابهة لهذه الدراسة في موضوع الجدية في التدريب في الألعاب الفردية.
- 5- الإهتمام بالكفايات القيادية وخصوصا الكفايات المتعلقة بالحوافز والدافعية والمكافئات الذي يجب على المدربين الإهتمام بهذه الكفايات عند التعامل مع اللاعبين.
- 6- عقد دورات تدريبية وتأهيلية في القيادة مع التركيز على الكفايات القيادية التي توصلت لها الدراسة.
- 7- إجراء مزيد من الدراسات في موضوع الكفايات القيادية للمدربين في الألعاب الفردية وتناول متغيرات ومجالات لم تتناولها الدراسة الحالية.

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية

الأطرش، محمود. (2013). *الكفايات القيادية لدى مدربي كرة القدم ومدى ممارستها في الضفة الغربية*. مجلة النجاح للأبحاث الإنسانية، نابلس.

القاروط، صادق سميح. (2006). *الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية*. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة النجاح الوطنية نابلس فلسطين.

بلا محمد إسماعيل. (2005). *السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق*. دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.

جرار، سنابل أمين صالح. (2011). *الجدية في العمل وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظات شمال الضفة الغربية*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، نابلس: فلسطين.

حسانين، محمد، والخولي، أمين. (2001). *برامج الصقل والتدريب أثناء الخدمة للعاملين في التربية المدنية والرياضة والترويج والإدارة الرياضية والطب الرياضي والإعلام الرياضي والعلاقات العامة والرياضة للجميع*. دار الفكر العربي، القاهرة.

الحليق، محمود، والطحاينة، زياد، والمومني، زياد. (2011). *الكفايات القيادية لدى مدربي المنتخبات الوطنية الأردنية للألعاب الفردية من وجهة نظر اللاعبين واللاعبات*، الأردن.

حماد، مفتي. (1987). *التدريب الرياضي الحديث*. ط1 دار الفكر العربي، القاهرة.

الربضي، كمال. (2001). *التدريب الرياضي للقرن الواحد والعشرين*. عمان. مطبعة الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

- سكر، ناهدة رسن. (2002). علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسة الرياضية. دار وائل للنشر والطباعة، ط1 عمان، الأردن.
- السياف، نقي حمزة. (2006). السلوك القيادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في جامعة الموصل. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل.
- الشمسي، عبد الأمير عبود. (1990). سمات الشخصية للتدريسين في الجامعة وعلاقتها بسلوكهم القيادي. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد.
- شهاب، إبراهيم بدر. (1998). معجم مصطلحات الإدارة العامة. دار النشر، ط1 مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان.
- الشيخو، خالد فيصل. (1997). السمات الشخصية لمدربي المنتخبات الوطنية العراقية وعلاقتها بنمط القيادة في اتخاذ القرار. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل.
- عبد الحق، عماد صالح. (2004). الكفايات التعليمية الأساسية لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية للمرحلة الأساسية الأولى بمحافظة نابلس. مجلة العلوم التربوية والنفسية جامعة البحرين، 5(4) 115-138.
- عبد الكريم، محمود. (1992). تحديد كفايات عملية التدريب الرياضي. مجلة كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، 8(1).
- علاوي، محمد حسن. (1998). سيكولوجية القيادة الرياضية. مركز الكتاب للطباعة والنشر، ط1 القاهرة.
- علاوي، محمد حسن. (1975). علم النفس التربوي. ط2 دار المعارف للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

العميرة، محمد حسن . (1999). مبادئ الإدارة المدرسية. دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

الغزيوات، محمد. (2005). تقويم الكفايات التدريسية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظر طلبة الدراسات الاجتماعية. مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات، 20(22) 141-157.

فوزي، أحمد، وبدر الدين، طارق. (2007). سيكولوجية الفريق الرياضي. دار الفكر العربي، ط1 القاهرة .

القدومي، عبد الناصر، وكايد، صبحي. (1998). الكفايات التعليمية لدى معلمي التربية الرياضية ومعلماتها في محافظة طولكرم. مجلة كلية التربية، غزة، 2(2) 122-153.

القريوتي، محمد قاسم. (2000). السلوك القيادي، دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

المومني، زياد. (2003). الكفايات الإدارية اللازمة لمشرفي مراكز الشباب ودرجة ممارستها من وجهة نظر المشرفين أنفسهم. أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 19(2) 1051-1073.

اللياس، طه. (1984). الإدارة التربوية والقيادة، مفاهيمها ووظائفها ونظرياتها. مكتبة لأقصى، عمان، الأردن .

ثانيا: المراجع الأجنبية:

Allerd, K.,d. & Smith, T.W. (1989). *The hardy personality and psychological responses to evaluation threat*. *Journal of Personality & Social Psychology* .52920p.p: 257 266 .

Amorose, A. & Weiss, M. (1998). *Coaching feedback as a source of information about perception of ability: A development examination*. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 20, 395-420

- Angle M.(1997). *Study of relationship of stress burnout, Hardiness and social support and urban, secondary school teachers*. **Dissertation Abstract International**, page: 91
- Benishek-Lois-A. (1993). **Hardiness, life stress, and neuroticism: A structural equation model of self-reported Illness (stress)**, **Dissertation Abstracts International**, V. 54-05A, page 1728, NO: AAI9326681.
- Bosselut,J., Heuze,J., Mark,H., Eys,M., Fontayne,P., and Sarrazin,P.(2012). *Athletes Perceptions of Role Ambiguity and Coaching Competency in Sport Teams*. **Journal of Sport & Exercise Psychology**, 34, 345-364
- Brooks, R. (1999) **stressed out or stressed handy I**.(Dated in 10th of Jan, 2001) www.drro_berthbrooks.com article.
- Brownwell, J.(2006). **Meeting the Competency Needs of Global Leaders: A Partnership Approach**.**Human Resources Management**, 45(3),309-336.
- Brylinsky,J.,(2002). **National standards for Athletic Coaches**. **Eric Digest**, Eric No.Ed477725.
- Celina. M.O. (2009).**Hardiness, well-being, and health: A meta-analysis summary of three decades of research**. Unpublished Doctoral Dissertation, Portland State University, U.S.A.

- Chan, D. W. (2003). *Hardiness and its role in stress- burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong*. **Teaching & Teacher Education**. 19, 381-395.
- Conover, K.S. (2009). **Leadership competencies of branch campus administrators in multi-campus community college systems**. Unpublished doctoral dissertation. Iowa State University
- David W. Chan(2003). **Hardiness and its role in the stress burnout relationship**
- Dillard-Nancy-Lynne. (1990). **Hardiness and academic achievement**, **Dissertation Abstracts International**, V 52-08B,p.p: 4121, No: AAI920210434.
- Docheff, D. (1989). **Evaluation: Your key to better coaching**. *Strategies*, 2(6), 12-15.
- Galla, J.P. et.al (1994). *The relationship between cognitive and psychological response to stress*. **National Social Science Association Conference**. Lass Vegas.NV.
- Gilbert, W., & Trudel, P. (1999 June). *An evaluation strategy for coach education programs* .**Journal of Sport Behavior**, 22(2), 234-250.
- Hanton, S., Evans, L., & Neil, R. (2003). **Hardiness and the competitive trait anxiety response**. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16, 167-184.

- Hassan, A. M. (2008). **The competencies for community college leaders: Community college presidents' and trustee board chairpersons' perspectives.** Unpublished doctoral dissertation, University of South Florida, USA
- Heather & Gail. (1988). **Hardiness among elderly women,** ERIC, ED 305529.
- Heather, E., & Gail, F., (1998). **Hardiness among elderly women.** ERIC, ED 305529
- Heather.C.H.(2009). **Hardiness and coping strategies.** Unpublished Master Thesis, Kean University, U.S.A.
- Hendrix, A. E., Acevedo, E. O., & Hebert, E. (2000). *An examination of stress and burnout in certified athletic trainers at Division I-A universities.* **Journal of Athletic Training**, 35, 139-144.
- Kobasa S.C. (1979). *Personality and resistance to illness.* **American Journal of Community Psychology** 7: 413-423
- Kobasa, D. Maddi, S. (1999). *Early antecedents of hardiness.* **Consulting Psychology Journal.**15 (n2): 106-117.
- Kobasa, N.C.(1996) . *Relationship between hardiness and psychological stress response.* **Journal of Performance Studies** . p .p:35 40
- Kobasa, S.C. (1983). **Type A and Hardiness.** **Journal of Behavioral Medicine.** 6: p.p: 28-31.

- Kobasa, S.C. Maddi. S.R. and Kahn, S. (1982). *Hardiness and health: A prescriptive study*. **Journal of Personality and social Psychology**. 42: 168-177
- Kuo, S. F. (1998). **Perceived necessary leaders' competencies or skills in the fields of sport**
- Kutz, M. R. (2006). **Importance of leadership competencies and content for athletic training education and practice: A delphi technique and national survey**. Unpublished doctoral dissertation, Lynn University, Florida, USA.
- Liechtenstein, B. (1995). **Mind body connection and HIV** (Dated 11th of Jan 2001). www.hardinessonline.com
- Liua,M., Kunaiktikul,W,. Senaratana,W., Tonmukayakul,O,. Eriksen ,L. (2007) . *Development of competency inventory for registered nurses in the people s republic of china: Scale development* . **International Journal of Nursing Studies** 44 805 813
- Maddi,S.R. & Kobasa,S,C. (1984). **The hardy executive, health under stress**. Homewood,III.,Dow Jones- Irwin.
- Manning, M.R. and Fusilier, M.R. (1999). **The relationship between stress and health care use an investigation of the buffering roles of personality**, social support and exercise. *Journal of Psychometric Research*. 47 (n2) p.p: 159-173

- Mapp, W. E. (2008). **Leadership competencies and their development for community college administrators**. Unpublished doctoral dissertation, Walden University, USA
- Mcneil, K, Kozma, A Stones, M.J.& Hannah ,E.(1986) *Measurement of psychological hardiness in older adults*. **Canadian Journal of Aging**.(1), p.p:43 48.
- Myers, N. D., Feltz, D. L., Maier, K. S., Wolfe, E. W., & Reckase, M. D. (2006). **Athletes evaluations of their head coach s coaching competency**. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 77, 111 121 .
- MYERS,N., BEAUCHAMP,M., & CHASE, M(2011) . *Coaching competency and satisfaction with the coach: A multi-level structural equation model* . **Journal of Sports Sciences**, February 15th 2011; 29(4): 411 422.
- Myron, B., (1985). The Editors of prevention magazine (1985). *Get hardy to beat stress* .pub- **Rodale Press, Emmaus Pennsylvania, 1985,P.7.**
- Myers, N. D., (2005).**Athletes, Evaluations Of Their Head Coach,s Coaching Competencies:A Multilevel Confirmatory Factor Analysis**; ProQuest Dissertations & Theses Full Text .
- Orr, E. & Westman, M. (1990). **Does hardiness moderate stress and how? A review learned resource fullness: on coping skills, self-control and adaptive behavior**. New York Springier publishing. p.p: 64-94

Phillips, M., & Jubenville, C. (2009). *Student-Athletes Perceptions of Men's Basketball Head Coaches' Competencies at 15 Selected Ncaa Division II Christian Colleges*. **Journal of Sport Administration & Supervision**.

Presidents' and trustee board chairpersons' perspectives. Unpublished doctoral dissertation, University of South Florida, USA.

-Chan, D. W. (2003). *Hardiness and its role in stress-burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong*. **Teaching & Teacher Education**, 19, 381-395.

Sheard, M., & Golby, J. (2010). **personality hardiness differentiates elite-level sport performers**. York St. John University, Teesside University, Middlesbrough, England.

Skirka, N. (2000). *The relationship of hardiness, sense of coherence, sports participation, and gender to perceived stress and psychological symptoms among college students*. **Journal of Sports Medicine and Physical Fitness**; 40, 1; ProQuest Central pg. 63

Thomson, W. (1995). **"The contribution of school climate and hardiness to the level of alienation experienced by student teachers"**. *Journal of Education*, 88(5), p.p: 269-274

Tonsing, T.M., Warners, A.L., & Feltz, D.L. (2003). *The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in Volleyball*. **Journal of Sport Behavior**, 26, 396-408.

Toogood, A., & Martin, G. (2003). *Do coaches know the mental skills of their athletes? Assessments from volleyball and track*. **Journal of Sport Behavior**, 26(1), 56-69.

Turman, P. D. (2003). **Athletic coaching from an instructional communication perspective: The influence of coach experience on high school wrestlers preferences and perceptions of coaching behaviors across a season**. *Communication Education*, 52(2), 73-86.

Wood, C. (1987). **Buffer Of Hardiness: An interview With Susan C. Kobosa**, *Advances*. V4(n1):37-45.

Zileski, A.E., & Hoy. W.K. (1983). **Isolation and alienation in elementary schools**. *Educational Administration Quarterly*. V.19 (n2): 27- 45

الملحق رقم (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

اللاعبون المحترمون،

يقوم الباحث بإجراء دراسة تهدف إلى تحديد العلاقة بين الجدية في العمل والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية الرياضية، بكلية الدراسات العليا من جامعة النجاح الوطنية، في ضوء ذلك يرجى تعبئة الاستبانة وفق ما ينطبق عليك، علماً بأن البيانات التي سوف يتم جمعها لغاية البحث العلمي فقط.

شاكراً حسن تعاونكم

الباحث

القسم الأول: البيانات الشخصية

يرجى وضع إشارة (x) وفق ما ينطبق عليك:

- 1- اللعبة: كرة القدم () كرة الطائرة () كرة السلة () كرة اليد ()
- 2- الخبرة في اللعب: 5 سنوات فأقل () 6-10 سنوات () أكثر من 10 سنوات ()
- 3- المؤهل العلمي: ثانوية عامة فأقل () دبلوم متوسط () بكالوريوس () ماجستير ()

أولاً: الجدية في التدريب:

1. مجال الإلتزام:

يرجى وضع إشارة (x) وفق ما يتفق مع رأيك الشخصي:

درجة الجدية لدى المدربين لفقرات مجال الإلتزام					الفقرات	الرقم
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا		
					يقوم المدرب بمهام جديرة بالاهتمام.	1
					يحقق الفريق أهدافه من خلال عمل المدرب الجاد.	2
					يمارس المدرب عمله بشغف (بحماس).	3
					يستفيد المدرب من العمل الجاد مع اللاعبين.	4
					يهتم المدرب باللاعبين الجادين.	5
					يبتعد المدرب عن العمل الروتيني الممل.	6

2. مجال التحكم والسيطرة:

يرجى وضع إشارة (x) وفق ما يتفق مع رأيك الشخصي:

درجة الجدية لدى المدربين لفقرات مجال التحكم					الفقرات	الرقم
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا		
					يمتلك المدرب القدرة على التخطيط للمستقبل.	1
					يمتلك المدرب القدرة على وضع الخطط العملية للعب	2
					يطلب المدرب المشورة في المهام الصعبة.	3
					لا فائدة ترجى حتى وإن بذل المدرب جهدا جادا.	4

					يمتلك المدرب المهارات اللازمة لتحقيق الأهداف المرجوة.	5
					يمتلك المدرب الفاعلية على التغيير الايجابي في الفريق.	6

3. مجال التحدي والتغيير:

يرجى وضع إشارة (x) وفق ما يتفق مع رأيك الشخصي:

درجة الجدية لدى المدربين لفقرات مجال التحدي					الفقرات	الرقم
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا		
					يحرص المدرب على التعلم الذاتي.	1
					يرغب المدرب في التنوع والتغيير الخاص بطرق التدريب.	2
					يحرص المدرب على تحسين نوعية البيئة التدريبية .	3
					ينزعج المدرب من التغييرات التي تطرأ على جدول التدريب اليومي.	4
					ينزعج المدرب من التدخلات غير المتوقعة وخاصة الإدارية.	5
					يستخدم المدرب النظريات المرتكزة على حقائق علمية.	6

ثانيا: الكفايات القيادية للمدرب:

فيما يلي مجموعة من الكفايات القيادية التي يجب أن تتوفر لدى المدرب ، يرجى إبداء الرأي حول درجة توفرها في مدربك، بوضع إشارة (X) وفق ما يتفق مع رأيك الشخصي:

المجال الأول: الكفايات الفنية:

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1	قدرة المدرب على تحليل الأداء الفني للاعبين .					
2	إعطاء اللاعبين الوقت الكافي للتدريب على المهارات الفنية للوصول للإنجاز الرياضي من قبل المدرب .					
3	وضع المدرب برامج تدريبية علمية تتميز بالمرونة والفاعلية بما يتناسب مع قدرات اللاعبين .					
4	إنتقاء المدرب اللاعبين ذو المستوى العالي بناء على إختبارات مقننة .					
5	قدرة المدرب في التعامل مع الإصابات والإسعافات الأولية .					
6	تقديم المدرب التغذية الراجعة الإيجابية المستمرة لجميع اللاعبين .					

المجال الثاني: الكفايات الشخصية والسلوكية

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1	التزام المدرب بمواعيد التدريبات وحضور المنافسات الرياضية .					
2	الإلتزان الإنفعالي للمدرب أمام اللاعبين في التدريب .					
3	الإلتزان الإنفعالي للمدرب أمام اللاعبين أثناء المنافسات .					
4	إستخدام المدرب سلطة قيادية بشكل مباشر والقدرة على تحمل المسؤولية					

					5	إحترام المدرب آراء الآخرين وتقبل النقد الإيجابي.
					6	اهتمام المدرب بالنواحي الشخصية للاعبين (التحصيل الدراسي التغذية التأمين الصحي).

المجال الثالث:كفايات المكافآت والتحفيز

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1	تشجيع المدرب اللاعبين على بذل أقصى مجهود لديهم خلال التدريب والمنافسات .					
2	تحفيز المدرب اللاعبين والإهتمام بهم في التدريب والمنافسات.					
3	تنمية المدرب روح المبادرة والصفات الإرادية للاعبين لتحقيق أفضل إنجاز.					
4	تعليم المدرب اللاعبين المنافسة بروح رياضية عالية واحترام قوانينها.					
5	توجيه المدرب اللاعبين على إستعادة حماسهم والإستعداد للمنافسات.					
6	توجيه المدرب بكثرة للاعبين المتميزين أمام زملائهم.					
7	تغيير المدرب وضع طرق التدريب لتحفيز اللاعبين والإستمرار في التدريب بفاعلية.					

المجال الرابع:كفايات التواصل والتفاعل

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1	خلق المدرب علاقة ايجابية مع اللاعبين أساسها الإحترام المتبادل بينهم.					
2	تأكيد المدرب على طبيعة العلاقات الرياضية النموذجية والمنافسة الشريفة في كل المواقف التنافسية.					
3	حرص المدرب على خلق روح التفاهم بين اللاعبين وتماسك الفريق الواحد.					
4	تعرف المدرب إلى المشاكل التي تواجه اللاعبين ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة لها.					
5	إيجاد المدرب اللغة المشتركة وخلق علاقات جيدة وسليمة مع أهالي اللاعبين .					
6	عقد المدرب الإجتماعات الدورية مع اللاعبين خلال مراحل الموسم التدريبي .					

المجال الخامس:الكفايات التدريبية:

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1	توضيح المدرب الأهداف التي يجب أن يحققها اللاعبين من خلال البرنامج التدريبي الموضوع.					
2	إستغلال المدرب جميع الإمكانيات المتوفرة في التدريب لرفع المستوى الفني للاعبين .					
3	استمرار المدرب في تقديم العملية التدريبية للاعبين في جميع مراحلها .					

					4	وضع المدرب اللاعبين خلال التدريب في ظروف تشبه ظروف المنافسات الرياضية.
					5	مراعاة المدرب الفروق الفردية للاعبين عند وضع البرنامج التدريبي.
					6	إستخدام المدرب أنواع وأدوات متعددة من الإختبارات والمقاييس بهدف تقويم العملية التدريبية.
					7	إشراك المدرب اللاعبين في وضع برامجها التدريبية والعمل على تقدير ذاتهم بأنفسهم.
					8	تنوع المدرب في طرق التدريب

المجال السادس:كفايات المعلومات والمعرفة العلمية

الرقم	الفقرات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
1	معرفة المدرب للقوانين واللوائح المتعلقة برياضته.					
2	تعرف المدرب بأساليب الترويح والإسترخاء ومصادر القلق عند اللاعبين في التدريب والمنافسات.					
3	التزام المدرب بحضور الدورات التدريبية والإضطلاع على مدارس مختلفة في مجال التدريب.					
4	إعطاء المدرب معلومات مرئية ومكتوبة من خلال وسائل تعليمية وإيضاحية.					
5	تصوير المدرب بعض الفقرات أثناء التدريب بواسطة جهاز الفيديو لمعرفة الأخطاء الشائعة أثناء التدريب.					
6	مشاركة المدرب في المؤتمرات العلمية					

الملحق رقم (2) أسماء المحكمين

تم ترتيب أسماء المحكمين بحسب الرتبة العلمية والأحرف الأبجدية

الجامعة	التخصص	الرتبة العلمية	الاسم	الرقم
النجاح الوطنية	التدريب الرياضي	استاذ	عماد صالح عبدالحق	1
جامعة خضوري	تعلم وتحكم حركي سباحة	أستاذ مشارك	بهجت أبو طامع	2
النجاح الوطنية	مناهج وأساليب تدريس التربية الرياضية	أستاذ مشارك	وليد عبدالفتاح خنفر	3
النجاح الوطنية	أصول التربية الرياضية	أستاذ مساعد	بدر رفعت سليمان	4
جامعة خضوري	تدريب رياضي كرة القدم	أستاذ مساعد	جمال أبو بشارة	5
النجاح الوطنية	الإصابات والعلاج الطبيعي	أستاذ مساعد	قيس نعيرات	6
المجلس الأعلى للشباب والرياضة	تدريب رياضي	أستاذ مساعد	مازن الخطيب	7
النجاح الوطنية	علم النفس الرياضي	أستاذ مساعد	معين عبد الحافظ	8

An-Najah
National University
Faculty of Physical Education

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة
النجاح الوطنية
كلية التربية الرياضية

الرقم: 167 ك ر/ت م/ 2013
التاريخ: 2013/7/7

سعادة الاخ اللواء جبريل الرجوب رئيس اللجنة الاولمبية الفلسطينية

تحية طيبة وبعد،

الموضوع: تسهيل مهمة الطالب عبد الصمد صالح حسن عواد

تهديكم عمادة كلية التربية الرياضية في جامعة النجاح الوطنية أطيب تحياتها وتتمنى لحضرتكم موفور الصحة والسعادة، وانطلاقاً من التعاون بين الكلية والمؤسسات الرياضية في الوطن والعاملين فيها، يرجى تسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه، علماً بأنه من طلبة الماجستير ويقوم بإجراء دراسة بعنوان "العلاقة بين الجدية في التدريب والكفايات القيادية لدى مدربي الألعاب الجماعية في الضفة الغربية".
(*The Relationship Between Hardiness in Training and Leadership Competencies amongst Coaches of the Team Sports in the West Bank.*)
بإشراف الأستاذ الدكتور عبد الناصر القدومي، والدكتور محمود الأطرش وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.
علماً بأن البيانات التي سوف يتم جمعها لغاية البحث العلمي، وسوف تساهم في تطوير الحركة الرياضية الفلسطينية .

مع وافر الاحترام

عميد كلية التربية الرياضية



An- Najah National University
Faculty of Graduate Studies

**The Relationship Between Hardiness in Training and
Leadership Competencies amongst Coaches of The
Team Sports in The West Bank**

Prepared by
Abdelsamad Saleh Hassan Awaad

Supervisors
Prof. Abdelnaser Qdumi **Dr.Mahmoud Atrash**

*This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Physical Education, Faculty of Graduate
Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine*

2013

**The Relationship Between Hardiness in Training and Leadership
Competencies amongst Coaches of The Team Sports in The West
Bank**

By

Abdelsamad Saleh Hassan Awaad

Supervisors

Prof. Abdelnaser Qdumi

Dr.Mahmoud Atrash

Abstract

The study aimed to identify the degree of hardiness in training and leadership competencies amongst coaches of the team sports in the West Bank from the perspective of the players, and the relationship between them , as well as to determine the differences in the degree of hardiness in training and leadership competencies amongst coaches of the team sports in the West Bank from the perspective of the players according to the game, experience , and qualification variables, and to achieve this the study was conducted on a sample of (460) players from soccer, volleyball, basketball and handball in the West Bank .

To measure hardiness (Chin, 2003) (18) items scale used, the distribution of scale in three domains were as follow: (commitment, control, and the and challenge), and (39) items questionnaire used to measure leadership competencies the distribution of the questionnaire in six domains were as follow: (technical competence, personal competencies, motivation and incentives competencies, communication and interaction competences, training competences, and information and scientific knowledge competencies) .In order to answer the questions of the study means, percentages, Pearson correlation coefficient, and One Way (ANOVA), AND Scheffes post-hoc test used.

The results revealed the following:

-The degree of total score of hardiness in training amongst coaches of the team sports in the West Bank from the perspective of the players was high, where the percentage of the response was (71.29 %), and rank was high on all domains except the challenge domain, the highest level was for commitment domain (76.60 %), and lowest level was for challenge domain (65.79 %) .

-The degree of total score of leadership competencies amongst coaches of the team sports in the West Bank from the perspective of the players was high, where the percentage of the response was (74.97%), and rank was high on all domains, the highest degree was for efficiencies of rewards and motivation (78.22 %) , while the lowest score was for information and scientific knowledge domain (72.25 %) .

- There was a positive significant relationship at ($\alpha = 0.05$) between the degree of hardiness in training and leadership competencies in the West Bank from the perspective of the players ($r= 0.73$) .

- There were a significant differences at ($\alpha = 0.05$) in the total score hardiness in training amongst coaches of the team sports in the West Bank from the perspective of the players according to the game, experience, and qualification variables.

-There were a significant differences at ($\alpha = 0.05$) in the total score of leadership competencies amongst coaches of the team sports in the West

Bank from the perspective of the players due to the experience , and qualification variables. While, the there were no significant differences due to the game variable.

Based on the findings of the study, the researcher recommended give more attention to the development of challenge for coaches to develop the spirit of innovation and evolution.

Key words: Hardiness, Leadership Competencies, Coaches, Team Sports, West Bank.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.
This page will not be added after purchasing Win2PDF.