



عمادة البحث العلمي
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

مجلة العلوم التربوية
SUST Journal of Educational Sciences
Available at
www.Scientific-journal.sustech.edu



أنماط السلوك القيادي لمدربي الكرة الطائرة بولاية الخرطوم وفقاً لمدرجات عينة مختارة من اللاعبين

عبدالناصر عابدين محمد عثمان ، فاطمة أبو عبيدة محمد محمد احمد

كلية التربية البدنية والرياضة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي أنماط السلوك القيادي الشائعة الاستخدام بين مدربي الكرة الطائرة بولاية الخرطوم كما تدرکہا عينة مختارة من اللاعبين بأندية الولاية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي واختارت عينة عشوائية ضمت 30 لاعباً من الأندية في الدرجات المختلفة. تم جمع البيانات عبر مقياس السلوك القيادي للمدربين الذي صممه (Chelladurai 1980) وقام بتعريبه (علاوي 1998). وقد أخضع المقياس للتقنين قبل تطبيقه في البيئة السودانية. تمت معالجة البيانات عبر إحصاء وصفي واستدلالي ولا بارامترى وقد تمت المعالجة عبر برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). تمثلت أهم النتائج في الآتي: يقوم مدربو الكرة الطائرة بولاية الخرطوم باستخدام كافة أنماط السلوك القيادي وبدرجة متساوية تقريباً في سلوكهم المهني فيما عدا زيادة محدودة في استخدام نمطي سلوك "التعليم والتدريب" و" السلوك الديموقراطي". توجد فروق دالة في مدرجات العينة لأنماط السلوك القيادي لدي مدربين عند تحليل البيانات علي ضوء متغيرات مراكز اللعب وسنوات الخبرة والدرجة التي يلعب فيها النادي الذي ينتمي إليه اللاعب.

الكلمات المفتاحية: السلوك القيادي ، المدربون، التغذية الراجعة، التعليم والتدريب ، مربع كاي.

ABSTRACT:

The aim of this study was to identify patterns of leadership behaviour of volleyball coach's in Khartoum state, Sudan, as perceived by a sample of selected players. The study used the descriptive method. A random sample of 30 players from volleyball clubs in different levels participated in the study. Data was collected through the leadership behavior scale. Descriptive, inferential and non-parametric statistics were used in data analysis which was done through SPSS software. Most Important results include: All patterns of leadership behavior were used equally in the professional work of the coaches except for a minor increment in "instruction and coaching" and " democratic behavior" patterns. No statistically significant differences appeared in the sample's perceptions of the patterns of leadership behavior when classified according to demographic variables.

Keywords: Leadership behavior - coaches - feedback - instruction and coaching - X²

المقدمة:

السلوك القيادي هو " تلك العملية التي توحد مجموعة متنوعة من الأفراد للعمل الهادف كفريق باتجاه غاية مشتركة تحت ظل ظروف مختلفة قد تكون في الكثير من الأحيان صعبة". والقيادة تبعاً لهذا المفهوم وظيفة هامة لها تأثيراتها علي مستوى الفرد والجماعة. في سياق الأداء الرياضي يقترح النموذج النمائي متعدد الأبعاد للسلوك القيادي المصمم من قبل (Chellandurai 1980) أن السلوك الفعلي للمدرب يتأثر ليس فقط بخصائص ذلك المدرب (الشخصية والخبرة والاتجاهات مثلاً) وإنما أيضاً بالسلوك التدريبي المطلوب والمفضل؛ والذين يتأثران بدورهما وبطريقة مباشرة بالخصائص الموقعية (مثل نوع الرياضة جماعية كانت أم فردية) ومكان المباراة .. علي أرض الفريق أم أرض المنافس واحتمالات النجاح والفشل وخصائص أعضاء الفريق (النوع؛ دافعية الإنجاز والمستوي المهاري). و عليه فإن النموذج يقترح أنه ولزيتداو تطوير الأداء وتحقيق الرضا لجميع الأطراف في كيان رياضي ما يتوجب وجود تطابق بين السلوك القيادي الفعلي ونظيره المفضل المطلوب كما تشير إليه مفردات مقياس السلوك القيادي. تبحث هذه الدراسة عن مدي توفر ذلك التطابق باستقصاء عينة من لاعبي الكرة الطائرة من مستويات مختلفة بأندية

ولاية الخرطوم عن مدركاتهم لأنماط السلوك القيادي لمدربيهم كما تشير إلي تلك السلوكيات مفردات مقياس السلوك القيادي للمدربين.

مشكلة الدراسة

تتحقق لقيادة الفعالة في مجال التدريب الرياضي عندما يسلك اللاعبون وفقاً لتوجيهات مدربيهم ويشعرون في ذات الوقت أنهم يشبعون حاجاتهم الشخصية. يهتم المدربون الفعّالون بالمحافظة علي علاقات جيدة مع أعضاء الفريق وتحقيق الفوز في المنافسات. وتتضمن سلوكيات التدريب الفعال أيضاً تحقيق اللاعب لإنجازات شخصية سواء في الأداء الرياضي أو الحصائل السايكولوجية. كل ذلك تأسساً علي حقيقة أن التدريب هو " التطبيق المنسق للمعارف المهنية الفردية والجماعية بحيث تقود إلي الارتقاء باللاعب من حيث كفاءة الأداء الرياضي والثقة بالنفس والارتباط والتعاون مع بقية أعضاء الفريق واكتساب السمات الشخصية الضرورية لتحقيق الأهداف المرجوة. لقد نجح العلم في تحديد ماهية السلوكيات الضرورية المطلوبة في المدرب الفعّال والسؤال الذي يتطلب الإجابة الآن يتعلق بالكيفية التي يدرك بها اللاعبون تلك السلوكيات. إن مدركات اللاعبين لسلوكيات مدربيهم والقدرة والكفاءة في استدعائها في التوقيت المناسب هو الذي يحدد فعالية التدريب باعتبار أن تلك المدركات تكوّن في مجملها اتجاهات اللاعب نحو المدرب ونحو الخبرات التي يقدمها. إن مدركات اللاعبين للسلوك القيادي لمدربيهم أكثر أهمية من السلوكيات نفسها إذا أولينا الاعتبار الكافي لمشاعر أولئك اللاعبين.

لذلك .. تتحدد مشكلة هذه الدراسة في محاولة التعرف علي مدركات لاعبي الكرة الطائرة في الدرجات المختلفة بولاية الخرطوم لماهية أنماط السلوك القيادي لمدربيهم ومعرفة ما إذا كانت أنماط السلوك القيادي هذه ستختلف عند دراستها في ضوء المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة.

أهداف الدراسة

تتحدد أهداف هذه الدراسة في الآتي:

-التعرف على أنماط السلوك القيادي السائدة بين مدربي الكرة الطائرة وفقاً لمدركات عينة الدراسة من اللاعبين بالولاية.

-تحديد ما إذا كانت مدركات أنماط السلوك القيادي السائدة ستختلف عند تصنيف أفراد العينة في ضوء المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في عناصر الخبرة وموقع اللعب ودرجة النادي الذي ينتمي إليه اللاعب.

تساؤلات الدراسة:

تحاول هذه الدراسة الإجابة عن السؤالين التاليين:

-ما هي مدركات لاعبي الكرة عينة الدراسة لشبوع أنماط السلوك القيادي بين مدربي الكرة الطائرة في الدرجات المختلفة بأندية ولاية الخرطوم؟

-هل توجد فروق إحصائية دالة بين مدركات أفراد العينة لأنماط السلوك القيادي عند تصنيف أولئك اللاعبين في ضوء المتغيرات الديموغرافية (المركز في اللعب ودرجة النادي وسنوات الخبرة)؟

مصطلحات الدراسة:

السلوك القيادي: هو سلوك القائد الذي يحدد وينظم مهمات مرؤوسيه وعلاقته بهم من خلال تحديد الدور الذي يتوقعه من كل عضو منهم (رمزي رسمي جابر ، 2012 ، ص82).

الإطار النظري

أدوار و مسؤوليات المدرب الرياضي

المهيب؛ أيّاً كان مجال تخصصه ليس مجرد خبير يختص بالشئون الفنية فقط؛ فهو يقوم أيضاً بعدة أدوارٍ أخرى منها دور المدير والصديق والمخطط ومثير الدافعية.

المدرب كمدير: يُنظر إلي المدربين على أنهم عامل رئيس في نجاح الفرد وتبعاً لذلك الكيان الذي يعمل فيه. لذلك يكون من المهم إسناد دور المدير إلي الشخص المؤهل. ويشير البحث إلي وجود علاقة مباشرة بين سلوك المدير/ المدرب وأداء اللاعب أو من يعمل تحت سلطة ذلك المدرب. يتولى المدرب مسؤولية اتخاذ القرارات للفريق ككل ولللاعبين كأفراد. يعالج المدربون أيضاً - باعتبارهم مديرين للفريق - القضايا الشخصية للاعبين وينفذون السياسات المحددة من قبل مجالس إدارات الأندية ويتحملون مسؤولية تطوير الأداء المهاري والخططي والإعداد البدني وأيضاً العلاقات العامة.

المدرب كصديق: يهتم المدربون أيضاً ببناء علاقات صداقة ووثام بينهم وبين لاعبيهم وبين اللاعبين أنفسهم. وقد يقدمون الدعم الشخصي للاعبين أو يحيلونهم إلي الجهات ذات الصلة إذا تطلب الأمر ذلك.

المدرّب كمخطط: يقوم المدرّبون بتصميم الاستراتيجيات المناسبة لتحقيق الأهداف المرغوبة. وخلال عملهم يهتمون بتقييم المهبة لدى اللاعبين ويعملون على تطوير الأداء عبر تصميم وتطوير الجلسات التدريبية واختيار أنواع التدريبات المناسبة لمواقف الأداء التي ينتظر أن يواجهها أعضاء الفريق من اللاعبين.

المدرّب كمثير للدافعية: يخدم المدرّبون أيضاً كمثيرين للدافعية لتمكين لاعبيهم من بذل كامل إمكاناتهم. وفي هذا الصدد يستخدم المدرّبون السلوكيات الداعمة مثل توفير خيارات محددة في مواقف اللعب تتفق مع قوانين الرياضة الممارسة وتقديم مبررات لتنفيذ المهام المطلوبة مع الاعتبار الكافي لمشاعر اللاعبين. المدرّبون الناجحون في استثارة دافعية لاعبيهم ينطلقون من دافعية شخصية قوية للفوز ويكونون دائماً في حالة تفاؤل فيما يتعلق بالوصول إلى النتائج المرجوة. وقد أثبت البحث أن الشعور بالتفاؤل قابل للانتقال إلى اللاعبين وعامل مساعد في تطوير الدافعية الذاتية (الداخلية) وبعض أنواع الدافعية الخارجية (Giandonato, 2011).

السلوك القيادي للمدرّبين: تطوير فلسفة شخصية للتدريب: أحد القواسم المشتركة بين القادة الناجحين تتمثل في امتلاك كل منهم لفلسفة محددة لعمله. أي: تبني نظام من القناعات يقفون معه بقوة وإصرار ودائماً. إن امتلاك فلسفة محددة وواضحة يحول دون ارتكاب الأخطاء ويمنع إرهاق اللاعبين بالغموض الذي يسببه الافتقار إلى الفلسفة. عادةً ما يكون لهذه الفلسفة أهداف واضحة وخطة محكمة مكتملة للوصول إلى تلك الأهداف. إن امتلاك خطة متماسكة يفيد في وضع الأشياء في منظورها السليم. عادةً تولي فلسفة مدرّب الكرة الطائرة الفعال الأسبقية للفوز في المباريات وتطوير مستوى أداء اللاعبين وتمكينهم من تحقيق النتائج التي يرغبون فيها. والفلسفة الناجحة هي تلك التي تتوجه نحو الإنجاز وتتميز بالواقعية والقابلية للقياس. إنها تسعى للحصول على أفضل ما لدى اللاعب داعمةً بذلك التوجه نحو الفوز دون إغفال حاجات وأهداف اللاعب. ويوصي بأن يحدد المدرّب فلسفته الشخصية قبل التفكير في تحديد نمط سلوكه القيادي.

التعرف على نمط السلوك القيادي: السلوك القيادي في التدريب الرياضي (وغيره) بناء متعدد الأبعاد يسمح للمعنيين بالاختيار بحيث تكون الأبعاد المختارة مناسبة للموقف المعني وللرياضة موضوع البحث ومستوي اللاعبين المهاري والفني والبدني. ويتضمن السلوك القيادي (6) أبعاد تتحدد في القيادة: الديمقراطية؛ والسلطوية أو الاستبدادية؛ والتغذية الراجعة؛ والدعم الاجتماعي؛ والتعليم والتدريب؛ وأخيراً الاعتبارات الموقفية.

السلوك القيادي الناجح في مجال الرياضة: أكثر مداخل النجاح أهميةً للمدرّب هو مساعدة اللاعبين في تطوير مهاراتهم الرياضية في عددٍ كبير من المهام الضمنية في نشاطهم التخصصي. وقد يتضمن ذلك الاهتمام بالتطوير المتتالي والإجدة للمهارات الأساسية في حالة العمل مع لاعبين مبتدئين أو الإعداد الأكثر تخصصاً بدنياً وفنياً وتكتيكياً ونفسياً مع الرياضيين الصفوة. وعادةً يتم إنجاز هذه المهام من خلال المدرّب وهو يقوم بسلوك قيادي يؤمل في أن تترتب عنه سلوكيات مناسبة من اللاعب تقود إلى تحقيق أهداف التدريب سواءً في المواقف التنافسية أو التدريبية. ويمكن لنوع سلوك المدرّب أن يكون شديد الفعالية على أداء والحالة النفسية للاعب. وتبعاً لذلك سيختلف السلوك التدريبي الفعال عبر السياقات المختلفة التي سيمارس فيها بسبب الاختلافات في خصائص اللاعبين والمواقف الضمنية في الأنشطة المختلفة. وعادةً يفرض الموقف الرياضي أو السياق وخصائص المدرّب واللاعبين أنفسهم - تفرض - السلوك القيادي المناسب الذي يتوجب أن يقوم به المدرّب.

لتحقيق تطور في الأداء الرياضي قد يكون ضرورياً على المدرّب أن يقوم بسلوكيات يتقبلها اللاعب، مع مراعاة أن ما يكون سلوكاً تدريبياً مقبولاً لأحد اللاعبين قد يكون مدخلاً غير فعال للاعب آخر. وبالمثل فإن سلوكاً معيناً من المدرّب قد يكون أكثر فعاليةً في تحقيق حصائل بعينها مقارنةً بحصائل أخرى. إن الحاجات والتفضيلات المختلفة بين اللاعبين الأفراد في الفريق ستواجه دائماً مدربي الرياضات الجماعية؛ فقد يقوم المدرّب بتطبيق مدخل متنسق وفعال يعالج جميع إمكانات اللاعبين باعتبارها متساوية أو يقوم كبديل بتحديد نمط سلوك يقبل التنوع ويولي الاعتبار للاختلافات بين اللاعبين كأفراد. وكننتاج لذلك يكون من الضروري على المدرّب أن يدرك التفضيلات التدريبية للاعبين حتى يمكنه تطوير خبرات ترضي الجميع وتساهم في تطوير أدائهم الرياضي. ووفقاً لما أورده (Chellandurai and Goron 1978) فإن المدرّب الذي يعدل أو يكيّف سلوكه بحيث يتسق مع السلوك المفضل لدى اللاعبين يشجع اللاعب على أن يكون أكثر استعداداً للرد عليه بتقديم أداء رياضي متميز.

السلوك القيادي المرتبط بكل من المدرّب واللاعب

اقترحت (Chellandurai 1978) أن:

اللاعبين في الرياضات (ذات الاعتماد المتبادل) والرياضات (المفتوحة) سيفضلون المزيد من سلوكيات التعليم والتدريب مقارنةً بنظرائهم في الرياضات المغلقة والمستقلة.

اللاعبين في الرياضات المستقلة سيفضلون المزيد من سلوك القيادة الديمقراطية مقارنةً بنظرائهم في الرياضات ذات الاعتماد المتبادل. الرياضيين في الرياضات ذات الاعتماد المتبادل سيفضلون المزيد من نمط السلوك السلطوي

مقارنة بزملائهم في الرياضات المستقلة. أن الرياضيين في الرياضات المستقلة سيفضلون المزيد من سلوك الدعم الاجتماعي من المدرب مقارنة بزملائهم في الرياضات ذات الاعتماد المتبادل. الرياضيون في الرياضات ذات الاعتماد المتبادل وكذا الرياضات المفتوحة سيفضلون المزيد من التغذية الراجعة الإيجابية مقارنة بنظرائهم في الرياضات المستقلة والرياضات المفتوحة.

قامت (Chellandurai and Salih 1980) بتصميم استبانة السلوك القيادي للمدربين على النحو التالي: محور التعليم والتدريب ... يتوجه السلوك التدريبي هنا نحو تطوير أداء اللاعب بالتركيز على تيسير وتعزيز التدريب الجاد والشاق بتوجيه اللاعبين في المهارات الرياضية وطرق أدائها الفني والخططي وتوضيح العلاقات بين أعضاء الفريق وتصميم وتنسيق أنشطة الأعضاء. وتضيف (Gandonato 2011) أن هذا المحور يستخدم في دعم الأداء المهاري للاعب؛ فالمدرّب الرياضي قد يعمل في مساعدة اللاعب على صقل أدائه في مهارة معينة أو قيادة لاعبي الفريق في عدد من التدريبات الخاصة بتطوير المهارات و/أو اللياقة البدنية. يركز هذا المحور على شرح خطوات الأداء الفني للمهارات الرياضية والخطط التكتيكية ويتم التعريف بالمنطق الذي حكم محاولة تعلم الموضوع الجديد كما يتم التعريف بأسبقيات العمل في الموضوع المقدم للتنفيذ.

محور السلوك الديمقراطي .. هنا يتميز سلوك المدرب بالسماح بمشاركة أكبر عدد من اللاعبين في القرارات المتصلة بأهداف الجماعة وأساليب التدريب والجوانب الفنية والاستراتيجيات. في هذا المحور يسمح للاعبين بتحديد أهدافهم الشخصية كما يسمح لهم بتقييم برامجهم التدريبية؛ ووفقاً ل (Wooden) يتوجب على المدربين إعطاء الاعتبار لحقوق الآخرين قبل الاهتمام بمشاعرهم الشخصية كمدربين ومراعاة مشاعر الآخرين قبل مراعاة حقوقهم الشخصية كمدربين. مثل هذا النوع من القيادة يشرك اللاعبين ويشعرهم بأهميتهم والحاجة لهم. محور السلوك السلطوي .. السلوك السلطوي هو سلوك المدرب الذي يتميز باستقلاليته في اتخاذ القرار وتأكيد علي السلطة الشخصية للمدرّب. بعبارة أخرى يحد هذا النوع من السلوك القيادي من تدخل اللاعبين في اتخاذ القرارات وتسود القرارات الفوقية والأوامر والعقوبات والخطط مسبقة التحديد.

محور الدعم الاجتماعي .. هو سلوك المدرب الذي يتميز بالاهتمام بمصالح ورفاهية اللاعبين الأفراد وتوفير المناخ الجماعي الإيجابي وتشجيع العلاقات الشخصية الحميمة بين أعضاء الفريق. يشبع البعد الاجتماعي وهو نمط إنساني للعلاقات الاجتماعية بين اللاعبين يهتم باستمرارية الاهتمام بهم ومساعدتهم في قضاياهم الشخصية. إن درجة ريفية من الذكاء الانفعالي وبخاصة التعاطف أو القدرة علي تفهم البنية الوجدانية للأفراد والتعامل معهم بناءً علي تفاعلاتهم الوجدانية سيكون مطلوباً حتي يمكن التعامل مع هذا المحور بفعالية.

محور التغذية الراجعة الإيجابية .. يهتم هذا المحور بسلوك المدرب الذي يعزز الروح المعنوية للاعبين بالاعتراف والإثابة علي السلوك الجيد. وقد أبلغت (Chellandurai and Salih 1980) أن تفضيل لاعبي الرياضات الجماعية (التي تطلب الاعتماد المتبادل في الأداء) للتدريب والتعليم كان أكبر من تفضيل أقرانهم لاعبي الرياضات الفردية لمستقلة. وأن لاعبي الرياضات المغلقة (اختلاف بسيط في المهام) فضلوا بدرجة ملحوظة المزيد من سلوك التعليم والتدريب مقارنةً بلاعبين الرياضات المفتوحة (تنوع كبير في المهام). وقد وجد أيضاً أن لاعبي الرياضات ذات الاعتماد المتبادل المغلقة يفضلون أكبر قدر ممكن من سلوك التدريب والتعليم. تتأسس التغذية الراجعة الإيجابية علي مدخل سلوكي وتعرف أيضاً بالتعزيز الإيجابي. هنا يقوم المدربون بمكافأة أو الثناء علي لاعبيهم للنجاحات التي حققوها وهو ما سيحافظ علي مستويات عالية في دافعيتهم وتتم مكافأة اللاعب علي الأداء المتميز والجهد الملحوظ.

الدراسات السابقة

دراسة Terry and Houe (1984) بعنوان " التفضيلات التدريبية للاعبين ". فحصت الدراسة التفضيلات التدريبية لـ (80) من اللاعبين الذكور ومثلهم من الإناث باستخدام مقياس السلوك القيادي للمدربين. بالإضافة إلي ذلك حاولت الدراسة تقييم قابلية المقياس للإستخدام في مجالات الرياضة غير التنافسية (الرياضة للجميع). تم إجراء مقارنات بين الجماعات تأسساً علي متغيرات ديموقرافية تمثلت في النوع والعمر ونوع الرياضة. أشارت نتائج تحليل التباين المتعدد للبيانات (Manova) إلي أن الرياضيين في الرياضات المستقلة (الحرّة) يفضلون المزيد من السلوك الديموقراطي (ألفا أكبر من 0.05). (وقدر أقل من السلوك السلطوي مقارنة بالرياضيين في الرياضات النظامية الأخرى. لم تظهر فروق في تفضيلات المدربين يمكن عزوها لمتغيرات العمر أو نوع الرياضة. قدمت النتائج جزئياً نظرية (المسار - الهدف) لكنها لم تدعم نظرية دورة الحياة. مال اللاعبون في كافة الجماعات إلي تفضيل المدربين الذين يهتمون بسلوكيات التعليم والتدريب وسلوك التعزيز أو التحفيز في الكثير من الأحيان والسلوك الديموقراطي والدعم الاجتماعي أحياناً والسلوك السلطوي نادراً. هذا الاتساق في النتائج قد يكون نتيجة مفيدة للمنظمات والمؤسسات التي ترغب في إعداد المدربين.

دراسة Holgaard And Others (2008) بعنوان " السلوك القيادي المفضل لدي لاعبي الكرة النخبة" في علاقته بالنجاح والفشل. تشير النماذج متعددة الأبعاد للقيادة في الرياضة إلي أنه وحتى يمكن تطوير الأداء الرياضي يتوجب وجود تطابق بين السلوك الفعلي للمدرب والسلوكيات المفضلة لدي اللاعبين. فحصت هذه الدراسة السلوكيات القيادية الشائعة بين المدربين خلال فترات طويلة من معايشة الفشل والنجاح (الفوز والهزيمة) وتفضيلاتها كما أشارت إلى ذلك عينة من (88) لاعباً من لاعبي كرة القدم النرويجيين. تم جمع البيانات عبر مقياس السلوك القيادي في الرياضة. تمثلت السلوكيات الشائعة والأكثر تفضيلاً لدي أفراد العينة سواءً في مواقف النجاح أو الفشل في " التغذية الراجعة " و " التدريب والتعليم " و " السلوك الديمقراطي ". كافة السلوكيات القيادية حصلت علي تفضيل عالي فيما عدا " السلوك السلطوي " الذي حصل علي درجة أعلى من التفضيل في جماعة مواقف الفشل (ألفا أكبر من 0.05). وقد اتضح وجود علاقات سلبية بين متغيري (العمر والخبرة) و (الدعم الاجتماعي) و(السلوك الديمقراطي) و(التغذية الراجعة الإيجابية) في حالة مواقف جماعة النجاح وبين العمر والخبرة و (الدعم الاجتماعي) و (السلوك الديمقراطي) لدي جماعة الفشل (< 0.05). وعليه يمكن القول بأن للنتائج مضموناتها في تعديل السلوك القيادي للمدربين عندما يواجه لاعبون في أعمار مختلفة وبمستويات خبرة مختلفة فترات طويلة من النجاح أو الفشل.

دراسة Pawar And Others (2009) بعنوان " تحليل السلوك القيادي المفضل لدي لاعبي الرياضات الفردية علي المستوى الجامعي". هدفت الدراسة إلي تقييم التفضيلات السلوكية القيادية من قبل لاعبي الرياضات الفردية علي المستوى الجامعي. تمثلت عينة الدراسة في (409) من اللاعبين الذكور من رياضات ألعاب القوى (146)؛ الجمباز (142) واختراق الضاحية (121) والذين يمثلون جامعاتهم في المنافسات الرسمية. تطوع جميع اللاعبين للمشاركة في الدراسة وتراوحت أعمارهم بين 18 و 25 سنة. تم استخدام مقياس السلوك القيادي في الرياضة (Chellandurai, 1994) كأداة لجمع البيانات عن أبعاد السلوك القيادي الخمسة المفضلة لدي اللاعبين الذكور في الرياضات الفردية. تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة (F) لتحديد دلالة الفروق بين اللاعبين فيما يتعلق بالأبعاد الخمسة للسلوك القيادي المفضل لدي اللاعبين. تحدد مستوى الدلالة عند مستوى (0.05). كشف تحليل البيانات عن أن اللاعبين في الرياضات الفردية تتشابه تفضيلاتهم في جميع أبعاد مقياس السلوك القيادي.

دراسة (Ramzaninezhad an Kathan, 2009) بعنوان " العلاقة بين أنماط السلوك القيادي وتماسك الفريق في أندية كرة القدم الإيرانية المحترفة". فحصت الدراسة العلاقة بين تماسك الفرق في الدوري الإيراني لكرة القدم للمحترفين. أكمل (246) لاعب في 12 في مجال الرياضة واستبانة بيئة الجماعة. تم تطبيق الاستبانتين في نهاية الموسم التنافسي. أشارت النتائج إلي أن الزيادة في مدركات اللاعبين لتماسك الفريق ترتبط إيجاباً بمدركاتهم لقيام مدربيهم بمستويات عالية من سلوك " التدريب والتعليم " و "الدعم الاجتماعي الإيجابي" و " التغذية الراجعة الإيجابية " و " السلوك الديمقراطي " ومستويات أقل من " السلوك السلطوي ". كشفت المقارنة بين أنماط السلوك القيادي للمدربين أن المدربين برزوا في صورة متميزة في محور " التدريب والتعليم " وأقل تميزاً في محور " السلوك الديمقراطي ". وكشف تحليل التباين الأحادي (ANOVA) عن أن الفرق الناجحة تميل لأن تبقى متماسكة وأن مدربيها يبرزون مستويات أعلى من " السلوك الديمقراطي " و "سلوكيات الدعم الاجتماعي". بصورة عامة تدعم النتائج العلاقة الدالة بين تماسك الفرق والسلوك القيادي وتبرز التأثير المتبادل في الرياضات الجماعية والذي بإمكانه أن يؤثر وبدرجة ملحوظة علي الحاجة لتماسك الفريق وهو تماسك يعتبر ضروري لنجاح الفرق الرياضية.

دراسة (Enoksen et al) 2014 هدفت الدراسة إلي البحث في العلاقة بين مدركات السلوك القيادي وعلاقات المدرب باللاعبين بين المدربين الأسكندنافيين. هدف ثاني تمثل في معرفة ما إذا كانت للفروق في التعليم في مجال الرياضة وفي مستوي التدريب والخبرة في الرياضات الجماعية والفردية تأثير علي السلوك القيادي والعلاقات بين المدربين واللاعبين. شارك 149 مدرب من المستوي الدولي أو القومي العالي من الدنمارك والسويد والنرويج في هذه الدراسة (134 منهم من الذكور و15 من الإناث). تمثلت أدوات الدراسة في مقياس السلوك القيادي للمدربين ومنظور علاقة المدرب واللاعب. أشارت النتائج إلي أن أكثر المكونات السلوكية المبلغ عنها ذاتياً تكرر في المقاييس الفرعية لعلاقة المدرب واللاعب تمثلت في " التدريب والتعليم " و " التغذية الراجعة الإيجابية " و " السلوك الديمقراطي " علي التوالي. كشفت الدراسة أيضاً عن علاقة مدرب ولاعب إيجابية بين الإلتزام والتدريب والتعليم؛ وبين التغذية الراجعة الإيجابية والدعم الاجتماعي وبين التكاملات وسلوك التدريب والتعليم. وجدت فروق دالة بين المدربين أقمّة في الدنمارك والسويد في الإلتزام والتكاملية واستخدم المدربون الأكثر خبرةً قدرأ أكبر من سلوك التدريب والتعليم والدعم الاجتماعي في تدريبهم مقارنةً بنظرائهم الأقل خبرةً. أبلغ المدربون في الرياضات الجماعية عن سلوك سلطوي أكثر وديموقراطي أقل مقارنةً بمدربي الرياضات الفردية.

إجراءات الدراسة :

المنهج : أعتمد الباحثان المنهج الوصفي المسحي وذلك لمناسبته لطبيعة وأهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من لاعبي الكرة الطائرة بولاية الخرطوم من الدرجات المختلفة خلال العام (2015).

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من عدد (30) لاعبا اختيروا بالطريقة العشوائية (9) منهم من لاعبي الدرجة الممتازة ومثلهم من الدرجة الاولى و(12) لاعبا من الدرجة الثانية.

أدوات جمع البيانات: اعتمدت هذه الدراسة على مقياس القيادة في الرياضة من تصميم (, Chelladurai & Saleh 1980) وقام (علاوى ، 1998) بتعريب المقياس وتقنين صورته العربية . و يتكون المقياس من (5) ابعاد تتناول السلوك التدريبي (13) عبارة والسلوك الديمقراطي (9) عبارات والسلوك الاوتوقراطي (5) عبارات والسلوك الاجتماعي (7) عبارات وسلوك الاثابة (6) عبارات.

الثبات والصدق الإحصائي:

رغم أن المقياس الذي استخدمه الباحثان يتمتع بخاصيتي الصدق والثبات من خلال تكرار استخدامه في دراسات أخرى مشابهة إلا أن الباحثان اهتموا بإعادة حساب الصدق والثبات ، حيث قاما بتوزيع المقياس اولا على عدد من الخبراء في مجال البحث العلمي والذين امنوا بوضوح العبارات وتحقيقها للهدف منها ، ثم قاما بعد ذلك بعرض المقياس على عدد من أفراد عينة الدراسة وبعد استعادة الإستجابات قاما بإخضاعها للمعالجات الإحصائية للتأكد من صدق وثبات المقياس وقد بلغت قيمة الثبات 0.89 والصدق الاحصائي 0.94.

تطبيق المقياس: قام الباحثان بتطبيق المقياس حيث تم توزيعه لأفراد العينة ، و أرفق مع المقياس خطاب موجه لأفرادها تم فيه تنويرهم بموضوع الدراسة وهدفها وغرضها.

القسم الأول: تتضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، حيث يحتوي هذا الجزء على بيانات حول ، سنوات الخبرة ، درجة الفريق ، ووظيفة اللاعب .

القسم الثاني: يحتوي هذا القسم على عدد (40) عبارة، طلب من أفراد عينة الدراسة أن يحددوا استجاباتهم عن ما تصفه كل عبارة وفق مقياس (ليكرت) الخماسي المتدرج الذي يتكون من خمس مستويات (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) . وبلغ عدد صور المقياس الصالحة والتي أدخلت خطة التحليل الإحصائي (30) صورة من أصل (30) أي بنسبة 100% .

المعالجات الإحصائية:

معامل الارتباط (بيرسون):

$$r = \frac{\sum (X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X - \bar{X})^2 \sum (Y - \bar{Y})^2}}$$

$$\sqrt{[n \text{ مج س} - 2 \text{ (مج س)}^2] / [n \text{ مج ص} - 2 \text{ (مج ص)}^2]}$$

حيث: (س) تساوي درجات القياس الأول و(ص) درجات القياس الثاني. و(ن) عدد الأفراد و $\sqrt{\quad}$ الجذر التربيعي. اختبار (ت)

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{S / \sqrt{n}}$$

-اختبار مربع كاي : (مج التكرار المشاهد - مج التكرار المتوقع) / التكرار المتوقع

عرض النتائج والمناقشة

عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بتساؤل البحث الأول والذي ينص على: ما هي مدركات لاعبي الكرة الطائرة بولاية الخرطوم للسلوك القيادي لمدربيهم؟

عرض نتائج تحليل المحور الاول الذي يتضمن على محور التعليم والتدريب: بعد تبويب وتحليل البيانات الخاصة بهذا المحور بدت النتائج على النحو الذي تشير به بيانات الجدول رقم (1) التالي:

جدول رقم (1): يوضح استجابات العينة للمفردات الخاصة بمحور التدريب والفروق بينها كما تشير إليها التكرارات وقيمة مربع كاي

ك2ا	تكرار السلوك من المدربين					الفقرة مدرب نادينا:
	دائما	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً	
*35.667	18	8	1	2	1	يتأكد ان كل لاعب يؤدي وظيفته طبقاً لقراته
*15.33	2	14	9	5	0	يشرح لكل لاعب اداء المهارات وخطط اللعب
*11.667	12	7	7	2	2	يعطي أهمية خاصة لإصلاح اخطاء كل لاعب
*11.667	10	9	8	2	1	يتأكد من أن وظيفته ومهامه تجاه الفريق مفهومة لكل اللاعبين
*9.667	8	7	11	1	3	يقوم بتعليم المهارات الاساسية لكل لاعب بطريقة فردية

6	يقوم بأداء نموذج للحركة قبل تكرار اللاعبين الاداء	2	3	7	7	11	8.667*
7	يفسر لكل لاعب ما يجب عمله وما لا يجب عمله	0	3	7	13	7	14.00*
8	يتوقع من اللاعب القيام بالأعباء الملقاة عليه الي اقصي درجة	1	3	7	10	9	10.00*
9	يوضح لكل لاعب نقاط قوته ونقاط ضعفه	3	3	7	5	12	9.33*
10	يعطي ارشادات للاعب حول ما ينبغي عمله في كل موقف	3	2	6	8	11	9.00*
11	يهتم بترابط الفريق كله كوحدة واحدة	1	3	5	9	12	14.00*
12	يشرح كيفية إسهام اللاعب في الاداء الجامعي للفريق	0	4	5	7	14	8.133*
13	يوضح ما هو متوقع من كل لاعب بطريقة محددة	0	2	9	9	10	5.467*

دالة عند مستوى 05.

يلاحظ من الجدول أعلاه أن أفراد العينة قد أجابوا لمعظم عبارات السلوك التدريبي من خلال المقياس ب(دائماً) ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المفوضين على درجات المقياس (أبدأ، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً) تم استخدام اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من العبارات فكانت قيم مربع كاي لجميع العبارات على التوالي دالة على وجود فروق معنوية، من خلال قيمة مربع كاي الجدولية لكل عبارة عند مستوى معنوية (05). وأغلب هذه العبارات قيمها معنوية.

وعند فحص جميع عبارات المحور الأول لاستكشاف الفروق بينها اشارت البيانات الى النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (2): يوضح الفروق في الاستجابات الكلية لمحور السلوك التدريبي كما تشير اليها المتوسطات الحسابية واختبار (ت)

متوسط البعد النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	التفسير
39	50.60	8.83	7.19	000.	دالة

يوضح الجدول أعلاه الخاص باختبار المحور ككل أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أفراد العينة ومتوسط المقياس لصالح متوسط المقياس حيث بلغ متوسط أفراد العينة (50.60) بينما المتوسط النظري (39) حيث أكدت قيمة (ت) والتي بلغت (7.19) ذلك الفرق كانت القيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05) لصالح متوسط درجات المقياس، وهذا يعني أن معظم افراد العينة أجابوا على عبارات المحور بدرجة = دائماً ، في المحور الأول.

عرض نتائج تحليل المحور الثاني الذي يتضمن على (السلوك الديمقراطي)

بعد تبويب وتحليل البيانات الخاصة بهذا المحور بدت النتائج على النحو الذي تشير به بيانات الجدول رقم (3) التالي:
جدول (3): يوضح استجابات العينة لمفردات محور السلوك الديمقراطي والفروق بينها كما تشير إليها التكرارات وقيمة مربع كاي

مدرّب نادينا:	الفقرة	تكرار السلوك من المدربين				
		أبدأ	نادراً	حياناً	غالباً	انماً
14	يستمتع لراي اللاعبين حول خطط اللعب في بعض المنافسات المعينة	3	2	4	7	14
15	يحاول الحصول علي الموافقة الفريق بالنسبة لموضوعات مهمة قبل اتخاذ قرار بشأنها	4	1	5	12	8
16	يسمح للاعبين بالمشاركة في اتخاذ القرارات.	2	2	8	9	9
17	يشجع اللاعبين علي تقديم اقتراحات حول طرق تنظيم و إدارة التدريب	4	2	4	8	12
18	يترك للاعبين حريه تحديد اهدافهم بانفسهم.	5	1	5	8	11
19	يسمح للاعبين بالإداء بطريقتهم الخاصة حتي ولو ارتكبوا بعض الأخطاء	5	2	7	7	9
20	يستفسر عن رأي اللاعبين في بعض الامور المهمة في التدريب.	5	2	10	6	7
21	يترك الحرية للاعبين للإداء طبقاً لسرعتهم الخاصة.	4	2	4	11	9
22	يسمح للاعبين بتحديد خطط اللعب التي يمكن تطبيقها في المباراة	5	3	8	7	7

*دالة عند مستوى دلالة 05.

يلاحظ من الجدول أعلاه أن استجابات أفراد العينة علي معظم عبارات محور السلوك الديمقراطي كانت على المقياس (دائماً) ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تكرارات المقياس (أبدأ، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً) تم استخدام اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من هذه العبارات فكانت قيم مربع كاي لأغلب العبارات على التوالي دالة، وكل قيمة أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية لكل عبارة عند مستوى معنوية (05). وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (05). بين إجابات أفراد العينة. وعند فحص جميع عبارات المحور الأول لاستكشاف الفروق بينها اشارت البيانات الى النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (4): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للمحور الثاني السلوك الديمقراطي

متوسط البعد النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
27	32.20	7.53	3.78	0.001

يوضح الجدول أعلاه ومن خلال الجزء الخاص باختبار المحور ككل أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أفراد العينة ومتوسط المقياس لصالح متوسط أفراد العينة حيث بلغ ذلك المتوسط (32.20) بينما متوسط المحور (27) حيث أكدت قيمة (ت) والتي بلغت (3.78) ذلك الفرق والذي دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.001) لصالح المتوسط الفعلي، وهذا يعني أن معظمهم أجابوا على عبارات السلوكيات المرصودة في المقياس على أنها تحدث (دائماً).

عرض نتائج تحليل المحور الثالث الذي يتضمن على (السلوك الاجتماعي)

ولإيجاد نتائج هذا المحور تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار مربع كاي واختبار (ت) لعينة واحدة لمعرفة الفروق بين متوسط أفراد العينة ومتوسط عبارات المحور ككل ، وذلك كما يلي:

جدول رقم (5): يبين التكرارات واختبار مربع كاي ومستوى الدلالة لتحليل فقرات بعد السلوك الاجتماعي

الفقرة	تكرار السلوك من المدرسين					كا
	أبداً	نادراً	حياناً	غالباً	دائماً	
23	5	2	2	6	15	19.00*
24	2	3	8	7	10	7.667
25	5	3	4	8	10	5.667
26	1	4	5	11	9	10.667*
27	1	0	14	8	7	17.333*

*دالة عند مستوى دلالة 0.05.

يلاحظ من الجدول أعلاه أن أفراد العينة قد أستجابوا عبارات محور السلوك الاجتماعي باختبار المقياس (دائماً) وذلك في أغلب عبارات المحور، واختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الاستجابات على درجات المقياس (أبداً، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً) تم استخدام اختبار مربع كاي لدلالة الفروق على كل عبارة من هذه العبارات فكانت قيم مربع كاي لجميع العبارات على التوالي أقل من قيمة مربع كاي الجدولية لكل عبارة عند مستوى معنوية (0.05). وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05). بين إستجابات أفراد العينة ما عدا العبارتين رقم (24،25) اللتان اشارتا لعدم وجود فروق لان قيمها أقل من قيمة مستوي الدلالة الإحصائية (0.05). وعند فحص جميع عبارات المحور لاستكشاف الفروق بينها اشارت البيانات الى النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (6): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للمحور الثالث السلوك الاجتماعي

متوسط البعد النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	التفسير
15	18.20	15	21.34	0.000	دالة

يوضح الجدول أعلاه الخاص باختبار المحور ككل أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أفراد العينة ومتوسط المقياس لصالح أفراد العينة حيث بلغ متوسط أفراد العينة (18.20) بينما متوسط البعد (15) حيث أكدت قيمة (ت) والتي بلغت (21.34) ذلك الفرق حيث كانت القيمة دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (0.000) لصالح المتوسط الفعلي لأفراد العينة، وهذا يعني أن معظمهم استجابوا على العبارات على المقياس (دائماً)، في المحور الثالث.

عرض نتائج تحليل المحور الرابع الذي يتضمن على (السلوك الاوتوقراطي)

جدول رقم (7): يبين التكرارات واختبار مربع كاي ومستوى الدلالة لتحليل فقرات بعد السلوك الأوتوقراطي

الفقرة	الرأي					كا
	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	
28	4	4	5	12	5	7.667*
29	5	4	6	6	9	2.333
30	4	2	6	8	10	6.667*
31	2	2	6	11	9	11.000*
32	1	1	8	8	12	15.667*

*دالة عند مستوى دلالة 0.05.

يلاحظ من الجدول أعلاه أن أفراد العينة استجابوا للعبارة في محور السلوك الاجتماعي من خلال المقياس (دائماً) في أغلب عبارات المحور، ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الاستجابات على درجات المقياس (أبداً، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً) تم استخدام اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الاستجابات لكل عبارة فكانت قيم مربع كاي المحسوبة لجميع العبارات على التوالي أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية عند مستوى معنوية (0.05). وعند فحص جميع عبارات المحور لاستكشاف الفروق بينها أشارت البيانات الى النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (8) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للمحور الرابع السلوك الأوتوقراطي

متوسط البعد النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	التفسير
15	17.97	3.83	4.24	000.	دالة

يوضح الجدول أعلاه والخاص باختبار المحور ككل أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أفراد العينة ومتوسط المقياس لصالح متوسط أفراد العينة حيث بلغ متوسط أفراد العينة (17.97) بينما متوسط المحور (15) حيث أكدت قيمة (ت) والتي بلغت (4.24) ذلك الفرق باعتبارها دالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.00) لصالح متوسط أفراد العينة، حيث استجاب معظمهم على عبارات المحور ب " دائماً".

عرض نتائج تحليل المحور الخامس الذي يتضمن على (سلوك الإثابة) :

ولإيجاد نتائج هذا المحور تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار مربع كاي واختبار (ت) لعينة واحدة لمعرفة الفروق بين متوسط أفراد العينة ومتوسط عبارات البعد ، و ذلك كما يلي :

يلاحظ من الجدول أدناه أن معظم أفراد العينة قد استجابوا لعبارات محور سلوك الإثابة باختبار المقياس (دائماً) ، ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الافراد على درجات المقياس (أبداً، نادراً، أحياناً، غالباً، دائماً) تم استخدام اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات لكل عبارة فكانت قيم مربع كاي المحسوبة لجميع العبارات على التوالي أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية لكل عبارة ومستوى معنوية (0.05) وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين إجابات أفراد العينة . وعند فحص جميع عبارات المحور لاستكشاف الفروق بينها أشارت البيانات الى النتائج التي يوضحها الجدول رقم (10) التالي:

جدول رقم (9): يبين التكرارات واختبار مربع كاي ومستوى الدلالة لتحليل فقرات محور سلوك الإثابة

الفقرة	الرأي				
	بداً	أدراً	حياناً	غالباً	أثماً
33	1	3	9	8	9
34	2	3	8	3	14
35	0	1	7	5	17
36	5	0	6	9	10
37	2	1	5	8	14
38	1	1	9	7	12
39	3	1	3	11	12
40	2	0	4	7	17

*دالة عند مستوى دلالة 0.05.

جدول رقم (10): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) للمحور الخامس سلوك الإثابة

متوسط البعد النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	التفسير
24	31.46	6.30	6.49	000.	دالة

يوضح الجدول أعلاه والخاص بالمحور ككل أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط أفراد العينة ومتوسط المقياس لصالح أفراد العينة حيث بلغ متوسط أفراد العينة (31.46) بينما متوسط المحور (24) حيث أكدت قيمة (ت) والتي بلغت (6.49) ذلك الفرق بدلائنها الإحصائية عند مستوى معنوية (0.00) لصالح متوسط أفراد العينة، وهذا يعني أن معظمهم استجابوا على عبارات المقياس بتكرار حدوثها (دائماً). من خلال العرض السابق للنتائج الخاصة بالمحاور الخمسة المكونة لمقياس السلوك القيادي للمدربين يلاحظ:

تساوي المحاور الخمسة من حيث استخدام المدربين للمهام القيادية التي وردت بها بدرجات طفيفة من التفاوت ترجح غلبة استخدام محوري السلوك التدريبي والديمقراطي ، وهذا يتفق مع دراسة عبد العزيز بن علي بن أحمد السمان (2003) حيث توصل في نتائجه إلى أن السلوك القيادي الذي يمارسه المدربون العرب يتضمن السلوك القيادي بأبعاده المختلفة مع غلبة لبعض المحاور التي يرون أنها مهمة للعملية التدريبية ، بينما تعارضت هذه النتائج مع دراسة رمزي رسمي جابر(2012) الذي اشارت نتائجها إلى تفضيل المدربين لبعض محاور السلوك القيادي على البعض الآخر وجاء ترتيبها تبعاً لنتائجه كالتالي : السلوك الأوتوقراطي يليه سلوك الإثابة ثم السلوك التدريبي ، فالسلوك الاجتماعي واخيرا السلوك الديمقراطي . أيضاً تعارضت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة نعم خالد وآخرون (2003) حيث توصلت دراستهم إلى بروز محور السلوك التدريبي كمحور أكثر استخداماً لدى مدربي الألعاب الجماعية في جامعة الموصل بينما تدنى محور السلوك الأوتوقراطي وكان أقل استخداماً من قبل المدربين .

يتفق الباحثان مع النتائج التي تشير إلى ضرورة الاهتمام بالعمل في محاور السلوك الخمسة مع التركيز على محور السلوك التدريبي لأنه يعتبر جوهر العملية التدريبية، ويشير علاوي (1998) إلى أن السلوك التدريبي هو السلوك الذي يهدف إلى تحسين مستوى أداء اللاعبين بزيادة توجيهه وزيادة تكرار التدريب واستخدام التدريب الشامل المجهد ومحاولة التنسيق بين أداء أفراد الفريق في الألعاب الجماعية.

والسلوك الأوتوقراطي يشير إلى ثقة المدرب بنفسه وبقدراته المهارية والخطوية و يشير أسامة راتب إلى (1997) إلى أن السلوك الأوتوقراطي يعني التركيز على الكسب والاعتماد على الأسلوب السلطوي والتركيز على تنظيم العمل. وقد اشارت النتائج الى وجود فروق دالة فيه حيث تراوحت الاستجابات بين وفرة السلوك (غالباً) و(دائماً). وتأتي أهمية السلوك الاجتماعي من الأثر الكبير الذي تتركه العلاقات بين اللاعب والمدرب في تحسين المردود الرياضي ويشير علاوي (1998) إلى أن السلوك الاجتماعي هو السلوك الذي يهتم بأفراد الفريق واللاعبين ورعايتهم ويسعى لإضفاء شعور جمعي إيجابي بالنسبة للفريق الرياضي.

يؤدي سلوك الإثابة دوراً كبيراً في الارتقاء بمستوى اللاعبين لأن الثواب أقوى وأعظم تأثيراً على نفسية اللاعب من العقاب. أشير في (المرجع السابق) إلى أن سلوك الإثابة هو سلوك المدرب الرياضي الذي يمنح المزيد من الدعم والإثابة والتعزيز للاعبين عن طريق الاعتراف الدائم بأدائهم، وإثابتهم عند الأداء الجيد. وعموماً تراوحت استجابات افراد العينة فيما يتعلق بتوفر السلوك بين المقاييس (غالباً) و(دائماً). و اشارت قيم (ت) الى وجود فروق دالة تفسر لمصلحة المقاييس (غالباً).

عرض و مناقشة النتائج المتعلقة بتساؤل الدراسة الثاني والذي ينص:

" هل توجد فروق إحصائية دالة بين مدرجات أفراد العينة لأنماط السلوك القيادي عند تصنيف اللاعبين عينة الدراسة في ضوء المتغيرات الديموقراطية (المركز في اللعب ودرجة النادي وسنوات الخبرة).

الفروق في المدرجات بين أفراد العينة وفقاً لمتغير مركز اللعب (ضارب، معد، مصدر، ليبرو)

للإجابة على التساؤل أعلاه تم استخدام اختبار التباين الأحادي والجدول (11) التالي يبين نتيجة الاختبار

جدول رقم (11): يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي عند تحليل استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير مركز اللعب

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدرجة الاحتمالية
بين المجموعات	3124.29	3	11041.4	2.1	1.3
خارج المجموعات	12926.49	26	497.17		
الكلي	1605.78	29			

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة (ف) المحسوبة تساوي 2.1 وهي اكبر من القيمة الجدولية (0.3) عند مستوى معنوية (0.05) وذلك يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك القيادي لمدربي الكرة الطائرة بولاية الخرطوم وفقاً لمدرجات لاعبي الكرة الطائرة بالولاية تعزى لمراكزهم في اللعب .

الفروق في المدرجات بين أفراد العينة وفقاً لمتغير الخبرة (1-5 سنة، 6-10 سنة، 11-15 سنة)

لتحديد التباين في مدرجات أفراد العينة لأنماط السلوك القيادي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة تم استخدام تحليل التباين الأحادي وبدت النتائج كما تشير إليها بيانات الجدول رقم (12) التالي:

جدول رقم (12): يوضح نتيجة تحليل التباين الأحادي لاستجابات أفراد العينة عند تحليلها وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في اللعب

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدرجة الاحتمالية
بين المجموعات	890.46	2	445.23	.79	.46
خارج المجموعات	15160.24	27	561.49		

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة (ف) تساوي 0.079 وكانت القيمة الاستدلالية (0.46) والقيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوي معنوية (0.05) وذلك يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السلوك القيادي لمدربي الكرة الطائرة بولاية الخرطوم وفقا لمدرجات لاعبي الكرة الطائرة بالولاية تعزى لمتغير (الخبرة في اللعب).
الفروق في المدرجات بين أفراد العينة وفقا لمتغير درجة اللعب (ممتازة - أولى - ثانية)
 للإجابة على التساؤل الخاص بمدرجات العينة للسلوك القيادي وفقا لمتغير درجة اللعب تم إجراء تحليل التباين الأحادي والجدول يبين نتيجة الاختبار
جدول رقم (13) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي لمدرجات أفراد العينة للسلوك القيادي عند تصنيفها عفي ضوء درجة اللعب

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدرجة الاحتمالية
بين المجموعات	1376.89	2	688.45		
خارج المجموعات	14673.81	27	543.47	1.27	.3
الكلي	16050.70	29			

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة (ف) المحسوبة تساوي 1.27 وكانت القيمة الجدولية (0.3) وهي قيمة أكبر من القيمة المعنوية (0.05) وذلك يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مدرجات افراد العينة للسلوك القيادي لمدرّب الكرة الطائرة تعزى لمتغير الدرجة التي يلعبون فيها .
 يعزى الباحثان هذه النتائج إلى أن كل مدربي الكرة الطائرة بولاية الخرطوم من الهواة بمعنى أنهم كانوا لاعبين ثم امتهنوا التدريب ولم يتلقوا تدريباً تخصصياً يؤهلهم بشكل صحيح لقيادة فرقهم مما يجعل أسلوبهم في قيادة الفرق متنازعا بين جميع أنواع السلوك القيادي بالإضافة إلى أن أنماط سلوكهم القيادية تعد مكررة وفي نفس الإتجاه أي أنهم يستخدمون نفس الأساليب القيادية .

يمكن القول في هذا السياق أنه من الضروري مراعاة مبدأ التمسك باحد انواع السلوك من قبل المدرب والذي يعتبر من المبادئ الهامة للتدريب الرياضي ثم اضافة بعض الخصوصية للبرامج التدريبية نسبة لاختلاف درجات اللعب و مقدار الخبرة فقد أثبتت الدراسات العلمية كما يشير (فاضل سلطان و شديدة الخالدي ، 1990) أن ممارسة التدريبات البدنية لسنتين طويلة يؤدي إلى الإقلال من حدة الإنفعالات النفسية لدى الأفراد كما انه يلعب دوراً رئيساً في تخفيف التعب والإجهاد النفسي والبدني تفادياً للتأثير الفسيولوجي السلبي حيث أن الضغط النفسي والتعب الذهني والشعور به قد يؤدي إلى الكآبة والقلق ، وهذه الأشياء تتفاوت لدى اللاعبين تبعاً لاختلاف فترات ممارستهم للتمارين والتدريبات وأعمارهم السنية لذا يحتاج مبدأ الفردية إلى درجة عالية من الفهم والإدراك من المدرب لهذه المتغيرات مرتبطة بمتطلبات وأهداف البرامج التدريبية.

وفي ذات السياق فإن على المدربين مراعاة مراكز اللعب المختلفة خلال الوحدات التدريبية وهو يعتبر ضرورة وليس بالأمر السهل إذ أن كل مركز يتطلب معرفة خطية ومهارية ولياقة بدنية خاصة بحركاته (حركات دفاعية ، حركات هجومية) تتطلب سلوكيات معينة من المدربين فنجد أن اللاعب الحر (الليبرو) هو لاعب دفاع خاص ولا يشترك في الهجوم أو الصد فيجب أن يتميز بالمهارات والخطط الدفاعية بينما نجد أن اللاعب الضارب هو لاعب هجوم يقوم بإنهاء هجمات فريقه من خلال الضربات الساحقة فمركز الضارب يتطلب معرفة خطية خاصة بالخصائص والمهارات الهجومية (الإتحاد القطري للكرة الطائرة ، 1998) .

يجب على المدرب أن يعي تماماً أن كل لاعب في فريقه يختلف عن بقية أعضاء الفريق وبالتالي اختيار انواع السلوك القيادي المناسبة للتعامل مع هذه الفروقات .

الإستنتاجات: من واقع البيانات والإجراءات ، وفي ضوء المعالجات الإحصائية ومناقشة النتائج وتفسيرها توصل الباحثان الى الإستنتاجات الآتية:

- 1- وجهة نظر اللاعبين تعد متساوية تجاه استخدام اساليب القيادة المختلفة عدا بعض الفروقات الطفيفة التي ترجح استخدام السلوكين التدريبي والديموقراطي.
- 2- توجد فروق دالة احصائيا تعزى للمتغيرات المختلفة مما يدل على ان المدربين في درجات اللعب المختلفة يستخدمون نفس الاساليب القيادية دون تفرقة بين المبتدئين ومحترفي اللعبة ودون مراعاة لمستوى الفريق ككل.

التوصيات:

- العمل على رفع كفاءة المدربين القيادية وتعزيز جميع انماط السلوك القيادي لديهم حتى يتمكنوا من اختيار انسبها والتوفيق بين درجات استخدامها.
- صياغة لوائح من قبل اتحادات الكرة الطائرة تنظم عمل المدربين حسب مؤهلات محددة بواسطة متخصصين.
- اجراء دراسات تبجث في السلوك القيادي ومهارات الاتصال للمدرب الرياضى وعلاقتها بالانجاز وتطوير الاداء الفنى للاعبين .
- تنظيم المدربين فى مستويات حسب مؤهلاتهم وخبراتهم فى المجال .
- الاهتمام بانواع السلوك القيادى فى الدرجات المختلفة حسب المراحل العمرية.

المراجع:

- 1- اسامة كامل راتب (1997) " علم النفس الرياضى (المفاهيم والتطبيقات)، ط2 ، القاهرة ، دار الفكر العربى.
- 2- فاضل سلطان - شديدة الخالدي (1990) وظائف الأعضاء والتدريب البدني ، ط1 ، الرياض ، دار الهلال للأوفست .
- 3- محمد حسن علاوي (1998) سيكولوجية القيادة الرياضية ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر.
- 4- عبدالعزيز بن على بن احمد السمان (2003) "السلوك القيادى للمدرب الرياضى وعلاقته بدافعية الانجاز لدى لاعبي بعض الالعب الجماعية بالسعودية" رسالة ماجستير غير منشورة.
- 5- رمزى رسمى جابر (2012) " السلوك القيادى لمدرّب كرة السلة فى محافظات قطاع غزة " رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة الاقصى.
- 6- نغم خالد واخرون (2003) " دراسة فاعلية السلوك القيادى لدى مدربي الالعب الرياضية فى جامعة الموصل " انتاج علمى منشور ، الموصل ، مجلة العلوم الرياضية www.iasj.net/iasj?
- 7- جتشفين جينكو (199) الدراسة الدولية الثامنة، الإتحاد المصري للكرة الطائرة ، مصر.

8-Giandonato, J., (2011). Leadership Style Discovery in Performance Coaching. Elitists. Retrieved:

9-Terry, P.,Howe, B. (1987). Coaching Performances of Athletes. Canadian Journal of App. Spt. Sci. v. 9 (4), pp. 188-193.

10-Pin Lin, Zin And Others (). Successful Leadership Behaviors in Sport. The Sport Digest

11-Holgaard, G., Jones, G., and Peter,D., (2008). Preferred Leadership Behavior in Elite Soccer in Relation to Success and Failure. International Journal of Sport Science and Coaching. V. 3 (2), pp. 241-250.

12-Pawer, R.. Yadav, R., And Sharma, R., (2009). An analysis of Leadership Behaviorspreferred by individual Sports Athletes at Inter University Level Serbian Journal of Sport Sciences. V. 3(3), pp. 99-104.

13-Enoksen,E., And Others (2014). Perceptions of Leadership Behavior and the Relationship to Athletes among Scandinavian Coaches

