



## ***Social Behavior and Its Relationship to Match Management for Iraqi Elite Handball League Coaches***

*Dr. Muhannad Najaf Habib,  
Diyala Education Directorate*

### ***Abstract***

*The research problem included, and through the researcher's work in the field of handball, he noticed that some coaches have weakness and a defect in managing and organizing administrative work when they manage matches randomly, which indicates that they have weak social behavior towards coaches, administrators and players working with them, which negatively affects the players' performance and team results. The aim of the research is to identify the relationship between social behavior and match management for the research sample. The researcher used the descriptive approach with the survey method and correlational relationships in order to suit the research problem. The research sample is the coaches of the clubs participating in the Iraqi Elite Handball League for the season (2024-2025), numbering (60) coaches and (15) clubs. The researcher adopted the social behavior scale. As for the match management scale, the researcher built a match management scale for handball coaches and applied scientific procedures to build the scale. The results showed that the field of the coach and player has a positive relationship with all areas of match management competence, and that the field of the player and coach has a positive relationship with areas of match management competence. The match management competence scale prepared by the researcher was adopted as a scientific research tool approved by researchers for handball coaches.*

P-ISSN:2707-7845

E-ISSN:2707-7853

***Keywords:*** *Social Behavior – Match Management – Elite League Coaches – Handball*

رقم الابداع في المكتبة الوطنية 2439





السلوك الاجتماعي وعلاقته بإدارة المباريات لمدربي دوري النخبة العراقي لكرة اليد

م.د مهند نجف حبيب شلال

[mohnednajef@gmail.com](mailto:mohnednajef@gmail.com)

المديرية العامة لتربية ديالى

ملخص البحث:

تضمنت مشكلة البحث ومن خلال عمل الباحث في ميدان كرة اليد لاحظ أن بعض المدربين لديهم ضعف وخلل في إدارة وتنظيم العمل الإداري عند إدارتهم للمباريات وبشكل عشوائي مما يشير إلى ما يمتلكونه من سلوك اجتماعي ضعيف تجاه المدربين والإداريين واللاعبين العاملين معهم مما يؤثر سلباً على أداء اللاعبين ونتائج الفريق، وهدف البحث التعرف على العلاقة بين السلوك الاجتماعي وبين إدارة المباريات لعينة البحث، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية وذلك لملائمته لمشكلة البحث، وعينة البحث هم مدربين الاندية المشاركة في دوري النخبة العراقي لكرة اليد للموسم (2024-2025) ، والبالغ عددهم (60) مدرباً وبنواً (15) نادياً ، وتبنى الباحث مقياس السلوك الاجتماعي ، اما مقياس ادارة المباريات فقد قام الباحث ببناء مقياس لإدارة المباريات لمدربي كرة اليد وطبق الاجراءات العلمية لبناء المقياس، وأظهرت النتائج إن مجال المدرب واللاعب له علاقة ايجابية بجميع مجالات كفاية إدارة المباريات ، وإن مجال اللاعب والمدرب له علاقة ايجابية بمجالات كفاية إدارة المباريات ، واعتماد مقياس كفاية إدارة المباريات الذي أعده الباحث كأداة بحث علمية معتمدة من قبل الباحثين لمدربي كرة اليد .

P-ISSN:2707-7845

E-ISSN:2707-7853

الكلمات المفتاحية : ( السلوك الاجتماعي - إدارة المباريات - مدربي دوري النخبة - كرة اليد )

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439



## 1- التعريف بالبحث

## 1-1 المقدمة واهمية البحث

إن التطور الحاصل في المجال الرياضي حالياً ، اوجب المختصين في إدارة المؤسسات الرياضية عموماً والمدرّبين خصوصاً مواكبة هذا التطور وبشكل دائم مما يساهم في بناء لاعبين ذو كفاءات تتميز بصفات تربوية قادرة على الارتقاء بالمستوى الرياضي ومثل هذا الاهتمام جعل المختصين يسعون دائماً لرفع مستويات المدرّبين وكفائتهم لإدارة المباريات بشكل صحيح والتي تعد من العوامل المهمة لتحقيق النتائج المتقدمة للفرق الرياضية في المنافسات .

ولعبة كرة اليد واحدة من الألعاب الرياضية التي أصبحت في عالمنا اليوم من الألعاب الجماهيرية الممتعة ، لما تقدمه هذه اللعبة من متعة وبهجة للجمهور ، وهو مبرر لنجاح هذه اللعبة التي تطورت سريعاً نتيجة الاستخدام الأمثل للجوانب العلمية والمعرفية واحد أهم هذه الجوانب التي ساهمت في هذا التطور هو الادارة والتخطيط السليم .

وتتطلب العملية التدريبية بكرة اليد اهتماماً كبيراً بدور القيادة للمدرب في ميدان التدريب إذ يقع على عاتقه العديد من المهام التدريبية بدنياً ومهارياً ونفسياً فضلاً عن المهام الخططية ، فيعد المدرب محركاً أساسياً في عملية التدريب ، كون عمله لا يقتصر على توصيل معلوماته وخبراته للاعبيه بل يرتبط بالكثير من السمات الاجتماعية والنفسية فهو المثل والقوة الذي يقتدي به اللاعبون، لذا ينبغي أن تتوفر فيه كفاية إدارة المباريات لتساعده في إدارة ناجحة للمباريات ، للوصول على أفضل انجاز لفرقه .

فأن السلوك الاجتماعي يلعب دوراً كبيراً وفعالاً في العديد من الفعاليات الرياضية ومنها لعبة كرة اليد ، حيث تقع على المدرب العديد من الأمور لها علاقة بسلوكه الاجتماعي منها العمل على رفع الروح المعنوية للاعبين ومنحهم الثقة التي تساعد اللاعبين بتذليل ما تواجههم من صعاب اجتماعية وإدارية تعترضهم في العمل والاداء لفرقهم ، وكذلك الإشراف على افضل سير لعمل منظم داخل الملعب ورعاية شؤون المدرّبين العاملين معهم بالتنسيق مع أعضاء الهيئة الإدارية .

وهنا تكمن أهمية البحث في ايجاد العلاقة بين السلوك الاجتماعي وبين إدارة المباريات من قبل مدربي دوري النخبة العراقي بكرة اليد، وهذا يعد الاهتمام الأول لمدربي كرة اليد ، الذي من خلاله نستطيع التعرف على المستوى الإداري الذي يتمتع به المدرّبين بكرة اليد لوضع النتائج بين أيدي المسؤولين في الأندية والاتحادات الرياضية بكرة اليد وتطوير المستوى الفكري والإداري للمدربين العاملين في لعبة كرة اليد.



## 2-1 مشكلة البحث

إن التطور والارتقاء بلعبة كرة اليد وخاصة في الدول المتقدمة يعتمد على ما هو جديد لدى مدربي كرة اليد من حيث التنظيم العلمي الناجح والدراسات العلمية لمعالجة مشكلات عملية تدريب لاعبي كرة اليد ، فان مدربي هذه اللعبة يعدون من العناصر المهمة والرئيسية في عملية التدريب وهذا ما يعكسه السلوك الاجتماعي لدى المدرب على ادارته للمباريات ، إذ لا بد من وجود مدرب كفوء يتسم بخبرة ميدانية وعلمية بالإضافة إلى تمتعه بسلوك اجتماعي يمكنه من التكيف مع المدربين واللاعبين والإداريين العاملين معه ، ومن خلال عمل الباحث في ميدان كرة اليد لاحظ أن بعض المدربين لديهم ضعف وخلل في إدارة وتنظيم العمل الإداري عند إدارتهم للمباريات وبشكل عشوائي مما يشير إلى ما يمتلكونه من سلوك اجتماعي ضعيف تجاه المدربين والإداريين واللاعبين العاملين معهم مما يؤثر سلباً على أداء اللاعبين ونتائج الفريق.

## 3-1 هدف البحث

- 1- بناء مقياس كفاية إدارة المباريات لمدربي دوري النخبة العراقي بكرة اليد.
- 2- التعرف على العلاقة بين السلوك الاجتماعي وبين إدارة المباريات من قبل مدربي دوري النخبة العراقي بكرة اليد للموسم (2024-2025).

## 3-1 مجالات البحث :

- 1-3-1 المجال البشري : مدربي دوري النخبة العراقي بكرة اليد للموسم (2024-2025)
- 2-3-1 المجال الزمني : من ( 2024/9/10 - 2025/4/28 ) .
- 3-3-1 المجال المكاني : مقرات وملاعب الأندية الرياضية المشاركة دوري النخبة العراقي بكرة اليد للموسم (2024-2025).

## 2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية :

- 1-2 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية وذلك لملائمته لمشكلة البحث، ان البحوث المسحية تعمل على " تزويد الباحث بمعلومات تمكنه من التحليل والتفسير واتخاذ القرارات ويكشف له عن العلاقات بين المتغيرات المدروسة ". (محبوب،2005: 243)
- 2-2 مجتمع وعينة البحث:

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439



اشتمل مجتمع البحث وعينته على المدربين والمدربين المساعدين ومدربي حراس المرمى للاندية المشاركة في دوري النخبة العراقي بكرة اليد للموسم (2024-2025) ، والبالغ عددهم (45) مدرباً وواقع (15) نادياً ، وهذه الإحصائية حصل عليها الباحث من الاتحاد العراقي المركزي بكرة اليد حيث أن عينة عددهم (40) مدرباً كعينة بناء وتطبيق للإجراءات البحث وكانت ممثلة للمجتمع الأصلي بنسبة (88,89%) ، أما بالنسبة للعينة الاستطلاعية فقد تكونت من (5) مدربين وكانت نسبتهم (11,11%) من المجتمع الأصلي وهم كلاً من الاندية (ديالى ، الشرطة، الكرخ ، الحشد الشعبي، الجيش، الفتوة، الناصرية، كربلاء، نفط البصرة، السليمانية ،القاسم ، المسيب، بلدية البصرة، ذي قار، الكوفة) .

### 2-3 الوسائل والأدوات المستعملة في البحث :

استعان الباحث بالاستبانة العلمية وشبكة الانترنت والمصادر "ان الوسائل والأدوات والأجهزة يستعملها الباحث في جمع البيانات الخاصة بتجربة البحث والتي تساعده في حل مشكلته وتحقيق أهداف بحثه". (محبوب، 2018: 137)

### 2-4 خطوات إجراء البحث :

#### 2-4-1 تحديد الاختبارات المستخدمة في البحث

ان البحث الحالي يتطلب توفر اداة لقياس السلوك الاجتماعي وإدارة المباريات من قبل المدربين بكرة اليد لذلك تبنى الباحث مقياس السلوك الاجتماعي ملحق (2) (قادر وكمال، 2018).

اما مقياس ادارة المباريات فقد قام الباحث بمراجعة المصادر والمراجع ولم يجد مقياس لإدارة المباريات لمدربي دوري النخبة العراقي بكرة اليد مما حدا بالباحث ان يقوم ببناء مقياس لإدارة المباريات لمدربي كرة اليد وطبق الاجراءات العلمية لبناء المقياس وهي :

**أولاً: تحديد هدف المقياس:** هو بناء مقياس لكفاية إدارة المباريات لمدربي كرة اليد ، وكان غرض المقياس هو قياس الكفاية ( الفنية والشخصية والسلوكية والإدارية ) .

**ثانياً: تحديد مجالات المقياس:** من اجل الشروع بتحديد الأبعاد الرئيسية للمقياس الخاص قام الباحث بتحديد ( الكفايات التدريبية والفنية ، كفايات التخطيط ، كفايات التنظيم ، كفايات الرقابة والتقييم ، كفايات اتخاذ القرار ) لتكون هي المجالات الممثلة لمقياس كفاية إدارة المباريات لمدربي كرة اليد.

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439



ثالثاً : تحديد أسلوب صياغة فقرات المقياس : من اجل تحديد فقرات المقياس استعان الباحث بالمصادر والمراجع لإعداد الفقرات ،وهنا لابد من التأكيد على أن تكون الفقرات مناسبة وشاملة ومتنوعة ومراعيه لمستوى قدرات المدربين.

رابعاً: إعداد وتجميع فقرات المقياس: قام الباحث بالاطلاع على المصادر والأدبيات المتعلقة بالمقاييس والخاصة بموضوع البحث من اجل إعداد الفقرات وجمعها ومراجعتها وتقيحها . وعليه تم إعداد ( 67 ) فقرة وحسب المجالات الخاصة بها .

خامساً: تحديد صلاحية الفقرات : بعد أن تم إعداد وتجميع الفقرات كان لابد من التأكد من صلاحيتها وعلى هذا الأساس قام الباحث بعرضها على مجموعة من الخبراء ملحق(3) لبيان صلاحية الفقرات وكما في الجدول (1) .

### جدول رقم (1)

يبين صلاحية فقرات مقياس كفاية إدارة المباريات لدى مدربي كرة اليد

ت	اسم المجال من الكفايات	رقم الفقرات	العدد	الخبراء		قيمة مربع كا 2		النسبة المئوية للمتعقنين	الدلالة
				المتفقين	غير المتفقين	المحسوبة	الجدولية		
1	التدريبية والفنية	1-2-3-4-5-6-7	61	12	صفر	12	3.84	100%	معنوي
		8-9-10-12-13							
		14-15-16-17-18							
		19-20-21-22-23							
		24-25-27							
2	التخطيط	24-25-27							
3	التنظيم	28-29-31-32-33							
4	الرقابة والتقييم	34-35-36-37							
		38-39-40-41-42							
5	اتخاذ القرار	43-44-45-46-47-48							
		49-50-51-52-53							
		54-55-56-57-58-59							
		60-61-62-63-64							
		65-66-67							
		68-69-70-71-72-73-74-75-76-77-78-79-80	6	8	4	1.32		66.66%	غير معنوي

سادساً: اعداد تعليمات المقياس : إن لتعليمات المقياس أهمية لا يمكن الإغفال عنها كونها تؤثر في نجاح المقياس ، فقام الباحث بوضع تعليمات الإجابة في الاستمارة التي وزعت على المدربين وبيان كيفية الإجابة عليها باختيار ما يتناسب مع وضع المدرب مقارنة بالفقرة الموضوعه ملحق (1).



**سابعاً: التجربة الاستطلاعية :** من اجل الحصول على نتائج ومعلومات ضرورية موثوق بها للاستفادة منها عند إجراء التجربة الرئيسية لذا قام الباحث بإجراء تجربته الاستطلاعية بتاريخ (2024/10/15) ، على عينة من مدربي اندية (ديالى ، الكرخ) وكان عددهم (10) مدربين " ان التجربة الاستطلاعية هي دراسة أولية يقوم بها الباحث على عينة صغيرة قبل قيامه ببحثه ، بهدف اختبار أساليب البحث وأدواته " (عبد المجيد ، 1999: 112) وبذلك أصبح المقياس بتعليماته وفقراته وبدائل الإجابة جاهزة للتطبيق ملحق (1) .

## 2-5 التجربة الرئيسية:

بعد الانتهاء من إجراء التجربة الاستطلاعية جاء الدور للتجربة الرئيسية اذ باشر الباحث بتطبيق مقياس كفاية إدارة المباريات لمدربي كرة اليد بشكله النهائي متكون من (61) فقرة وكذلك مقياس السلوك الاجتماعي لمدربي كرة اليد وتكون من (43) فقرة على أفراد عينة البناء والبالغ عددهم ( 52) مدرباً خلال الفترة (2024/11/2) ولغاية (2024/12/18) وبعدها تم جمع البيانات الخاصة بالمدرين جميعهم وترتيبها في جداول تمهيدا لعملية التحليل الإحصائي لفقرات المقياسين .

## 2-6 التحليل الإحصائي لفقرات المقياس:

- **قوة التمييز الفقرات :** "يهدف حساب القوة التمييزية للفقرات في المقياس الى استبعاد الفقرات التي لا تميز بين الأفراد، والإبقاء على الفقرات التي تميز بينهم في الإجابات، لأنها تكشف قدرة المقياس على إظهار الفروق الفردية بين الأفراد المفحوصين ، وهي إحدى متطلبات المقياس النفسية " ( فرج، 1980: 33).

اتباع الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين أخذت من عينة طبق عليها المقياس ، وبعد الحصول على الدرجات الكلية لإفراد عينة التحليل الإحصائي ، رتبت الدرجات ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة كلية الى أدنى درجة ، وحددت المجموعتان بالدرجة الكلية بنسبة (50%) من كل مجموعة ( العليا والدنيا ) فأصبح عددهم (26) مدرباً في المجموعة العليا و(26) مدرباً في المجموعة الدنيا، وبعد استخدام الاختبار التائي (T-TEST) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطي درجات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس البالغ عددها ( 61 ) فقرة، أسفرت النتائج عن بيان القيمة التائية المحسوبة الدالة على القوة التمييزية للفقرة ،ومنها تبين وكما موضح في الجدول (2) أن جميع الفقرات لها

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439





قوة تمييزية إذ كانت القيمة التائية المحسوبة أكبر من الجدولية البالغة (2.00) عند درجة حرية (50) ومستوى دلالة (0.05) .

الجدول (2)

يبين القوة التمييزية لفقرات المقياس

قيمة ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		ت الفقرة	قيمة ت	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		ت الفقرة
	ع	-س	ع	-س			ع	-س			
4.56	.00	3.00	.51	2.56	فقرة 32	2.73	.00	3.00	.42	2.78	فقرة 1
2.73	.00	3.00	.42	2.78	فقرة 33	6.65	.00	3.00	.49	2.37	فقرة 2
2.43	.00	3.00	.40	2.81	فقرة 34	4.23	.00	3.00	.50	2.59	فقرة 3
2.13	.00	3.00	.36	2.85	فقرة 35	3.90	.00	3.00	.47	2.65	فقرة 4
5.31	.00	3.00	.49	2.45	فقرة 36	2.74	.00	3.00	.40	2.79	فقرة 5
2.13	.00	3.00	.36	2.85	فقرة 37	3.91	.00	3.00	.49	2.63	فقرة 6
4.55	.00	3.00	.44	2.55	فقرة 38	3.02	.00	3.00	.45	2.74	فقرة 7
3.61	.00	3.00	.48	2.67	فقرة 39	2.43	.00	3.00	.40	2.81	فقرة 8
4.91	.00	3.00	.51	2.52	فقرة 40	2.79	.00	3.00	.40	2.73	فقرة 9
3.02	.00	3.00	.45	2.74	فقرة 41	2.45	.00	3.00	.42	2.86	فقرة 10
5.29	.00	3.00	.51	2.48	فقرة 42	2.18	.00	3.00	.31	2.88	فقرة 11
5.29	.00	3.00	.51	2.48	فقرة 43	3.31	.00	3.00	.47	2.70	فقرة 12
5.29	.00	3.00	.51	2.48	فقرة 44	3.02	.00	3.00	.45	2.74	فقرة 13
3.02	.00	3.00	.45	2.74	فقرة 45	3.61	.00	3.00	.48	2.67	فقرة 14
2.73	.00	3.00	.42	2.78	فقرة 46	3.91	.00	3.00	.49	2.63	فقرة 15
2.73	.00	3.00	.42	2.78	فقرة 47	3.61	.00	3.00	.48	2.67	فقرة 16
3.63	.00	3.00	.43	2.60	فقرة 48	4.23	.00	3.00	.50	2.59	فقرة 17
2.43	.00	3.00	.40	2.81	فقرة 49	3.09	.00	3.00	.41	2.72	فقرة 18
3.31	.00	3.00	.47	2.70	فقرة 50	2.73	.00	3.00	.42	2.78	فقرة 19
3.61	.00	3.00	.48	2.67	فقرة 51	5.29	.00	3.00	.51	2.48	فقرة 20
4.23	.00	3.00	.50	2.59	فقرة 52	4.56	.00	3.00	.51	2.56	فقرة 21
3.91	.00	3.00	.49	2.63	فقرة 53	6.15	.00	3.00	.50	2.41	فقرة 22
4.23	.00	3.00	.50	2.59	فقرة 54	6.15	.00	3.00	.50	2.41	فقرة 23
4.56	.00	3.00	.51	2.56	فقرة 55	4.91	.00	3.00	.51	2.52	فقرة 24



فقرة 25	2.59	.50	3.00	.00	4.58	فقرة 56	2.74	.45	3.00	.00	3.02
فقرة 26	2.77	.43	3.00	.00	3.11	فقرة 57	2.56	.51	3.00	.00	4.56
فقرة 27	2.53	.47	3.00	.00	4.58	فقرة 58	2.56	.51	3.00	.00	4.56
فقرة 28	2.41	.50	3.00	.00	6.15	فقرة 59	2.81	.40	3.00	.00	2.43
فقرة 29	2.15	.36	3.00	.00	12.2	فقرة 60	2.70	.47	3.00	.00	3.31
فقرة 30	2.48	.51	3.00	.00	5.29	فقرة 61	2.78	.42	3.00	.00	2.73
فقرة 31	2.48	.51	3.00	.00	5.29						

القيمة الجدولية (2.02) عند درجة حرية (50) و مستوى دلالة (0.05)

- الأسس العلمية لمقياس كفاية إدارة المباريات لمدربي كرة اليد:

- **صدق المقياس** : إن صدق المقياس هو " أن يعطي الاختبار حدود الصدق (المدى) الذي يخدم الغرض المطلوب منه في تقويم القدرة الحركية والنتيجة الرياضية " (عبد المجيد، 1999: 70) . وعمل الباحث على إيجاد معامل صدق المقياس من خلال توزيع المجالات والفقرات الخاصة بالمقياس على مجموعته من الخبراء ملحق (3) بالتحديد صلاحية الفقرات وبذلك تم استخراج صدق المحتوى .

-**الاتساق الداخلي** : " يعد الاتساق الداخلي النوع الأكثر شيوعاً في مقاييس التربية الرياضية ، فهو يتحقق عندما تكون القدرة أو الصفة المراد قياسها تشتمل على اختبارات متعددة وحاصل جمع درجات هذه الاختبارات الفرعية تعطي صورة عن درجة الاختبار كله، وكلما كان معامل ارتباط لدرجات الاختبارات الفرعية بالدرجة الكلية عالياً دل على الاتساق الداخلي للاختبار كله" (علاوي ورضوان، 2000: 217)

وتم التأكد من الاتساق الداخلي من خلال حساب علاقة الارتباط بين درجة الفقرة بدرجة المقياس الكلية، وكذلك علاقة الارتباط بين درجة الفقرة بالمجال والعلاقة الارتباطية بين المجال ودرجة المقياس الكلية لذلك تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة ودرجة المقياس الكلية، وبعد استحصال النتائج ومقارنة معاملات الارتباط المحسوبة بالقيمة الحرجة الجدولية لمعامل الارتباط. E-ISSN:2707-7845

- **معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة** : فتضمن المقياس من مجالات عدة ولهذا كان لا بد من استنتاج العلاقة بين درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال ولمعرفة نوع الدلالة الإحصائية استخدم الباحث معادلة (ت ر) التي أظهرت معنوية معاملات الارتباط ل(61) فقرة لكون قيم (ت ر) المحسوبة كانت أعلى أو مساوية للقيمة الجدولية البالغة (2.02) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (50) والجدول (3) يبين ذلك.

رقم الإيداع في المكتبة الوطنية 2439



## جدول (3)

يبين علاقة الفقرة بدرجة المجال لمقياس كفاية إدارة المباريات

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
المجال الخامس		0.33	23	المجال الاول	
0.31	45	0.43	24	0.43	1
0.38	46	0.51	25	0.50	2
0.47	47	0.39	26	0.39	3
0.40	48	0.31	27	0.37	4
0.39	49	0.46	28	0.44	5
0.42	50	0.42	29	0.34	6
0.39	51	المجال الثالث		0.44	7
0.48	52	0.34	30	0.41	8
0.34	53	0.46	31	0.35	9
0.38	54	0.44	32	0.32	10
0.35	55	0.42	33	0.39	11
0.41	56	0.46	34	0.41	12
0.40	57	0.48	35	0.34	13
0.51	58	المجال الرابع		0.38	14
0.43	59	0.44	36	0.39	15
0.42	60	0.46	37	0.31	16
0.48	61	0.43	38	0.35	17
		0.41	39	0.41	18
		0.43	40	0.46	19
		0.35	41	المجال الثاني	
		0.39	42	0.38	20
		0.41	43	0.44	21
		0.39	44	0.37	22

- معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس كفاية ادارة المباريات:

لإيجاد صدق الاتساق الداخلي , تم استخدام صيغة معامل الارتباط الثنائي بين درجة الفقرة الواحدة ودرجة المقياس الكلية ولأفراد عينة البناء جميعهم والبالغ عددهم (52) مدربا ، ولمعرفة نوع الدلالة الإحصائية استخدم الباحث معادلة (ت ر) التي أظهرت معنوية الارتباط لجميع الفقرات لكون قيم (ت ر)



كانت اكبر أو تساوي القيمة الجدولية والبالغة (2.02) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (50) وكما مبين في الجدول (4).

#### الجدول (4)

يبين علاقة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس كفاية ادارة المباريات لدى مدربي كرة اليد

معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة	معامل الارتباط	تسلسل الفقرة
0.42	43	0.43	22	0.35	1
0.44	44	0.55	23	0.44	2
0.46	45	0.37	24	0.41	3
0.48	46	0.33	25	0.39	4
0.41	47	0.39	26	0.51	5
0.39	48	0.41	27	0.53	6
0.31	49	0.43	28	0.47	7
0.33	50	0.38	29	0.34	8
0.38	51	0.31	30	0.38	9
0.35	52	0.40	31	0.43	10
0.44	53	0.45	32	0.40	11
0.54	54	0.35	33	0.37	12
0.52	55	0.35	34	0.52	13
0.39	56	0.36	35	0.34	14
0.39	57	0.41	36	0.42	15
0.35	58	0.46	37	0.52	16
0.42	59	0.40	38	0.44	17
0.44	60	0.39	39	0.49	18
0.50	61	0.34	40	0.38	19
		0.48	41	0.33	20
		0.41	42	0.49	21

- معامل الارتباط بين درجات مجالات المقياس وبين درجة المقياس الكلية :

قام الباحث باستخدام صيغة معادلة بيرسون لاستخراج معامل الارتباط بين الدرجات مجالات المقياس ودرجة المقياس الكلية، وأظهرت معنوية الارتباط جميعها لكون قيمة (ت ر) المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية والبالغة ( 2.000 ) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (80) والجدول (5) يبين ذلك .



" انه كلما كانت قيم حالات ارتباط مجالات الاختبار أو المقياس بالدرجة الكلية له عالية , كان ذلك دليلاً على توفير الاتساق الداخلي للاختبار أو المقياس ككل ، إذ تعد الدرجة الكلية للاختبار المحك المستخدم للتحقق من صدقه " (فرحات، 2001: 77)

### الجدول (5)

يبين علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس ادارة المباريات

مجال المقياس	المجال الأول	المجال الثاني	المجال الثالث	المجال الرابع	المجال الخامس
معامل الارتباط	0.84	0.86	0.80	0.87	0.82

- ثبات المقياس : يقصد بثبات الاختبار " درجة عالية من الدقة والإتقان والاتساق والموضوعية فيما وضع لقياسه " (فاخر وفهمي، 1987: 18)، وللتحقق من ثبات مقياس كفاية إدارة المباريات استخدم

الباحث طريقة التجزئة النصفية : Wasiat Journal of Sports Sciences

وتعني تجزئة المقياس بعد تطبيقه على العينة إلى جزأين متساويين وحساب الارتباط بين الجزأين وهي من أكثر الطرائق استخداماً لإيجاد الثبات فقد تم تقسيم فقرات المقياس الـ (61) إلى فقرات فردية وأخرى زوجية إذ تم استخراج المعالم الإحصائية لدرجات فقرات كلا النصفين (الفردية والزوجية) والتي تقدر للأوساط الحسابية (2.15-2.88) على التوالي والانحرافات المعيارية (0.31-0.51) ومنها استنبط الباحث تباين كل من النصفين إذ انها جاءت كالآتي : (18.324-19.436) على التوالي وللتحقق من تجانس النصفين تم استخراج النسبة الفائية والتي كانت قيمتها المحسوبة (1.53) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (2.02) عند درجتي حرية (51-51) ومستوى دلالة (0.05) ظهرت أنها غير معنوية وبها تحقق شرط التجانس بين درجات النصفين ثم تم استخراج معامل الارتباط بيرسون بيم درجات النصفين إذ بلغ (0.779) ، وباستخدام معامل (سبيرمان براون) بلغ معامل الثبات (0.875) وعند اختبار دلالاته الإحصائية تبين انه دال معنوياً إذ بلغت القيمة التائية له (15.96) وهي اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (51) والبالغ قيمتها (2.02) وبهذا يكون مؤشر الثبات عالياً .

- الموضوعية :

إن المقياس " يعد موضوعياً إذا كان يعطي في جميع الحالات نفس الدرجات بغض النظر عن صحه " (المندلوي واخرون، 1989: 67) ، وعلى هذا الأساس عمل الباحث على إيجاد معامل موضوعية المقياس من خلال أسلوب الاختيار المتعدد لإعداد الفقرات الخاصة بمقياس كفاية إدارة المباريات وبما أن هذا النوع من الاختبار يوضع له مفتاح حل أو تصحيح واضح فعليه لا يختلف اثنان من المحكمين مما يكسب هذا المقياس موضوعيه .

- التطبيق النهائي لمقياس كفاية إدارة المباريات والسلوك الاجتماعي لمدربي كرة اليد :



تم تطبيق مقياس كفاية إدارة المباريات والسلوك الاجتماعي لمدربي كرة اليد للفترة من (2025/1/24) ولغاية (2025/2/19) بصورتين النهائية وتحت الشروط والتعليمات نفسها على (52) مدرباً يمثلون (13) نادياً من المشاركين في دوري النخبة (2024-2025) وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الرئيسية قام الباحث بجمع الاستمارات من اجل تحليلها احصائياً .

## 2-6 الوسائل الإحصائية :

SPSS. استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية في برنامج ( )

## 3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

### 3-1 عرض وتحليل مجالات مقياس كفاية إدارة المباريات لدى مدربي كرة اليد :

تحقيقاً لهدف الدراسة الثاني والمتضمن التعرف على العلاقة بين السلوك الاجتماعي وبين إدارة المباريات من قبل مدربي دوري النخبة العراقي لكرة اليد للموسم (2024-2025) والجدول (6) يبين ذلك .

### جدول (6)

يبين الإحصائيات الوصفية لمجالات مقياس كفاية إدارة المباريات لدى مدربي كرة اليد

ت	المجالات	العينة	اقل درجة	اكبر درجة	الوسط	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الالتواء
1	الكفايات التدريبية والفنية	82	46.00	53.00	49.5	0.159	1.448	-0.406
2	التخطيط	82	19.00	24.00	21.5	0.135	1.226	-0.424
3	التنظيم	82	21.00	27.00	24.00	0.155	1.408	0.240
4	الرقابة والتقييم	82	31.00	42.00	36.5	0.189	1.720	0.821
5	اتخاذ القرار	82	27.00	36.00	31.5	0.183	1.658	0.282
	درجة المقياس الكلية	82	154.0	176.0	165.0	0.527	4.777	0.135

ومن خلال الجدول (6) يتبين أن اقل قيمة كانت في مجال الكفايات التدريبية كانت (46) وأكبرها (53) وان وسطها الحسابي مقداره (49.5) وانحرافها (1.448) وبخطأ معياري (0.15) وظهر معامل الالتواء لهذا المجال (-0.406) وهذا يدل على تجانس العينة عند عرض المقياس عليهم . اما مجال التخطيط تبين ان اقل درجة كانت ( 19 ) و اكبر درجة كانت ( 24 ) وبوسط حسابي ( 21.5 ) وانحرافا معياري (1.226) والخطأ المعياري (0.135) اما معامل الالتواء هو (-0.424). أما مجال التنظيم) ان اقل درجة كانت (21) و اكبر درجة كانت ( 27 ) وبوسط حسابي ( 24.0 ) وانحرافا معياري (1.4) والخطأ المعياري (0.155) اما معامل الالتواء هو (-0.240). أما مجال الرقابة والتقييم ، حيث جاء بدرجات اقلها ( 31 ) و اكبر قيمة كانت ( 42 ) والوسط الحسابي (36.5) وانحرافه (1.720) والخطأ المعياري (0.189) ومعامل الالتواء (0.821) وهذه القيمة الصفرية أشرت لنا وجود توزيع طبيعي وجاء هذا التوزيع



بصورة اعتدالية طبيعية لعينة البحث ، ومجال اتخاذ القرار ، حيث جاء بدرجات اقلها (27) واكبر قيمة كانت ( 36 ) والوسط الحسابي (31.5) وانحرافه(1.56) والخطأ المعياري (0.18) ومعامل الالتواء (0.828) وهذه القيمة الصفرية أشرت لنا وجود توزيع طبيعي وجاء هذا التوزيع بصورة اعتدالية طبيعية لعينة البحث . أما درجة المقياس الكلية فكانت اقل قيمة ( 154.00 ) واكبر قيمة كانت ( 176.00 ) بوسط حسابي قدره ( 165.00 ) وبانحراف معياري قدره ( 4.777 ) والخطأ المعياري كان بقيمة ( 0.527 ) وظهر معامل الالتواء ( 0.135 ) .

ومن خلال ما تم عرضه نلاحظ أن هناك تقارب كبير في النتائج التي حصل عليها المدربون والتي أشرت في توزيعهم الطبيعي الاعتدالي ، وهذه دلالة على تقارب مستوياتهم في مقياس كفاية إدارة المباريات وفي مجالاته أعلاه ، وهو ما يجب ان يقف عليه القائمين على العملية التدريبية والمسؤولين من اخذ هذه الأمور على محمل الجد في عملية وضع المناهج التدريبية وكيفية إدارتهم للمباريات وفي مختلف الظروف والمستويات .

### 2-3 عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس السلوك الاجتماعي لدى مدربي كرة اليد .

#### الجدول (7)

يبين الإحصائيات الوصفية لمجالات ومقياس السلوك الاجتماعي لدى مدربي كرة اليد

ت	المجالات	العينة	اقل درجة	اكبر درجة	الوسط	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الالتواء
1	علاقة المدرب باللاعب	82	50.00	63.00	56.5	0.257	2.327	-0.317
2	علاقة اللاعب بالمدرّب	82	14.00	15.00	14.5	0.036	0.329	0.354
3	علاقة المدرب بالكادر التدريبي	82	20.00	24.00	22.00	0.112	1.021	-0.817
4	علاقة المدرب بوسائل الاعلام والجمهور	82	19.00	24.00	21.5	0.122	1.107	-0.817
5	درجة المقياس الكلية	82	111.00	124.00	117.5	0.298	2.705	-0.094

الجدول (7) يبين ان مجال العلاقة بين المدرب واللاعب بدرجات اقلها (50) وأكبرها (63) وبوسط حسابي مقداره (56.5) وانحرافا معياريا قدره (2.327) والخطأ المعياري كان بقيمة ( 0.357 ) .

وظهر معامل الالتواء لهذا الالتواء لهذا المجال بـ (-0.317) وهذا يدل على التوزيع الطبيعي واعتدالي لعينة البحث والذي يمكن تفسيره على أن المدرب الذي يمتلك سلوك اجتماعي معتدل مع يتعامل معهم وهذا الدور يسهل من التعامل مع البيئة الخارجية الاجتماعية على الرغم من تنوع أفكارهم وسلوكهم وأهدافهم ، والذي يؤثر بالتالي على طبيعة التعامل مما يجعله مرنا متفاعلا معهم رغم طبيعة المهنة التي يمارسونها



وأسلوبها الواضح بالبحث عن أدق التفاصيل في كشف كل ما له علاقة بإدارة المباريات من صغيرة وكبيرة لكل التفاصيل والظروف والنتائج وهو ما يجعل المدرب أمام اختبار كبير بامتصاص زخم وقوة هذه المواضيع والتعامل معها بحرفية والإجابة على جميع استفساراتهم وأسئلتهم وتحقيق قدر كبير من رغباتهم وحسب إرادته وإدارته لفريقه أما مجال العلاقة بين اللاعب والمدرب من مقياس السلوك الاجتماعي لمدربي كرة اليد حيث جاء هذا المجال بدرجات اقلها ( 14 ) وأكبرها ( 15 ) وبوسط حسابي مقداره ( 14.5 ) وانحرافا معياريا قدره ( 0.329 ) والخطأ المعياري كان بقيمة ( 0.036 ) .

وظهر معامل الالتواء للمجال الثاني ( 0.35 ) والذي يمكن عن طريقه التعرف على توزيع طبيعي لعينة البحث وهو ما يؤشر علاقة المتبادلة ما بين اللاعب والمدرب وعلاقتهم بوسائل الإعلام والجمهور وهذا التفاعل والتقارب الحاصل بالسلوك الاجتماعي يوتر بشكل إيجابي في مستوى إدارة المباريات ويسهم في ظهور الصورة الحسنة لإدارة المباريات من خلال هذا السلوك الاجتماعي والذي يفرض على المدرب أن يكون منضبطا من الناحية الاجتماعية ويحدد أسلوب التفاعل والتعامل مع وسائل الإعلام والجمهور وحسب ما يصب في مصلحته إدارياً واجتماعياً والابتعاد عن كل الأجواء التي من شأنها أن تؤثر أو توتر العلاقة فيما بينهم .

" ان أهم التغييرات التي طرأت على العلاقة بين الجمهور وبين أطراف اللعبة الفاعلين من مدربين ولاعبين وحكام، في الماضي كان التواصل بين الطرفين خارج الملاعب او اوقات الوحدات التدريبية شبه منعدم، وكان المدرب إذا أراد التواصل مع الجمهور أو ابداء رأيه كي ما يتواصل مع أحد الصحفيين ليُدلي له برأيه وتصريحاته ثم ينشرها الصحفي للجمهور، مع ما يتخلل ذلك من تعقيدات وتغيير لمعنى الكلام، لكن الآن تغير الوضع تماما، ولم يعد يلزم المدرب سوى عدة لمسات على هاتفه ليكتب كل آرائه وأفكاره ومواقفه ويتواصل مع جمهوره دون وسيط ، بل وتصله ردودهم وتشجيعهم في اللحظة ذاتها، عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي وخدمات الانترنت . "(المنصوري، 2012: 4)

وان مجال السلوك الاجتماعي لمدربي كرة اليد المتمثل بعلاقة المدرب بالكادر التدريبي المساعد جائت درجات هذا المجال اقل قيمة ( 20 ) واكبرها ( 24 ) والوسط الحسابي ( 22.00 ) بانحرافاً معيارياً ( 1.021 ) وبخطأ معياري قيمته ( 0.112 ) ومعامل الالتواء ( - 0.817 ) .

أما التوزيع الاعتدالي الواضح لعينة البحث من خلال البيانات التي ظهرت طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات لها مكانة جيدة بين جميع الأطراف المرتبطين ببعضهم وهو من ضمن المتطلبات الأساسية للكفاية الإدارية والسلوك الاجتماعي ليسهل طبيعة العلاقة والتواصل ما بين جميع إداريي ومدربي الفريق ويعطي بالتالي صورة جيدة وواضحة في التفاعل مع وسائل الإعلام والجمهور وعدم التصريح بكل ما من



شأنه أن يقلل من سمعة وقدرة الكادر التدريبي والإداري بل بالعكس والعمل على إظهار أفضل الصور والابتعاد عن الأجواء السلبية مع الجمهور والتواصل معه.

أما مجال العلاقة بين المدرب ووسائل الاعلام والجمهور ، جاءت بدرجات اقلها ( 19 ) وأكبرها ( 24 ) وبوسط حسابي مقداره ( 21.5 ) وانحرافاً معيارياً قدره (1.107) وبخطأ معياري (0.122) ومعامل الالتواء ( -0.817 ) .

أما المجال الرابع الذي أشر اعتدالية التوزيع الطبيعي لعينة البحث من مدربي كرة اليد وحسب ما تبين من خلال النتائج التي تم عرضها بالنسبة للدرجات التي حصلوا عليها وقيمة الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة معامل الالتواء (0.81) وهذه الدلالة التي أعطت انطبعا واضحا عن حسن التوزيع لهم في هذه المجالات ، والذي يلقي بظلاله على اختيار الأسلوب الإداري الأفضل والأصح في التعامل الاجتماعي مع العاملين في وسائل الإعلام والجمهور .

أما الدرجة الكلية للمقياس جاءت اقل درجة ( 111.00 ) واكبرها كانت (124.00) وبوسط حسابي قدره (117.5) وانحرافاً معيارياً قدره (2.705) والخطأ المعياري (0.298) في حين ظهر معامل الالتواء (0.094).

وبالعودة إلى النتائج نفسها في الجدول ( 7 ) والذي يعبر عن الإحصائيات الوصفية لمقياس السلوك الاجتماعي بمجالاته الرئيسية اتضح لنا أن جميع الالتواءات كانت أقيامها صفرية وهو مؤشر دقيق على حسن التوزيع لعينة البحث، وبما أن مجتمع كرة اليد متعدد الأبعاد من مدربين ولاعبين وإداريين ومساعدين ووسائل إعلام وجمهور وإدارات أندية وحكام ، كل هذه الأمور تحتم على المدرب أن يتعامل معها بأفضل وأبسط طريقة للحفاظ على العلاقات الاجتماعية وديمومتها وحسن التعامل ما بين الأطراف المتعددة من أجل خلق جو اجتماعي يظهر الهيبة والمكانة العالية بصفته القائد والإداري مما يساعده على إخراج أداءه في إدارته للمباريات بأفضل صورة ممكنة .

**3-3 دراسة ارتباط مجالات كفاية إدارة المباريات بمجالات السلوك الاجتماعي وتحليلها ومناقشتها.**  
وقام الباحث بالتعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية ما بين كفاية إدارة المباريات والسلوك الاجتماعي لمدربي كرة اليد وجدول (8) يبين ذلك.

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439



## جدول ( 8 )

يبين الارتباطات بين مقياس إدارة المباريات ومقياس السلوك الاجتماعي لدى عينة البحث

مجالات السلوك الاجتماعي				مجالات كفاية إدارة المباريات
علاقة المدرب بين وسائل الإعلام والجمهور	علاقة المدرب بالكادر التدريبي المساعد	العلاقة بين اللاعب والمدرب	العلاقة بين المدرب واللاعب	
0.77	0.84	0.83	0.72	الكفايات التدريبية والفنية
0.82	0.88	0.75	0.79	التخطيط
0.87	0.74	0.82	0.86	التنظيم
0.77	0.79	0.87	0.84	الرقابة والتقويم
0.83	0.85	0.82	0.78	اتخاذ القرار

من خلال الجدول (8) يبين أن توزيع قيمة معامل ارتباط الكفايات التدريبية والفنية لمجال العلاقة بين المدرب واللاعب ، جاءت قيمة الارتباط بنسبة ( 0.72 ) وهو مؤشر مقبول للدلالة على معنوية الارتباط أما المجال العلاقة بين اللاعب والمدرب فكانت بقيمة ( 0.83 ) وهي قيمة معنوية ذات دلالة عالية وبالعودة للمجال نفسه وجدنا أن المجال الأول نفسه من كفاية إدارة المباريات وعلاقته بالمجال الثالث من السلوك الاجتماعي، وعلاقة المدرب بالكادر التدريبي المساعد ، جاءت قيمة الارتباط بنسبة ( 0.84 ) وهو ارتباط عالي ويؤشر قوة العلاقة ما بين المتغيرين ... وكانت علاقة مجال الكفايات التدريبية والفنية ومجال العلاقة بين المدرب ووسائل الاعلام والجمهور بقيمة (0.77) وهي قيمة ذات دلالة عالية تقريباً.

إن الكفاية التدريبية والفنية لكل مدرب لم تكن من فراغ بل جاءت لأغلب المدربين عن طريقتين مكملتين لبعضهما البعض هي الخبرة الفنية كلاعبين سابقين فضلاً على حصولهم على شهادات تدريبية ممنوحة من الاتحاد العراقي المركزي أو الاتحاد الآسيوي تؤهل حاملها من العمل كمدرب كرة اليد . ومن خلال توظيف المدرب لإمكاناته وخبراته فمن الطبيعي أن يجيد التعامل مع لاعبيه فاللاعبين هم السلاح الذي يستخدمه المدرب لتحقيق الأهداف الموضوعه لذلك أصبح لزاماً على المدرب أن يفهم لاعبيه ويهيئهم نفسياً وفنياً وبدنياً لأداء الواجبات الملقاة على عاتقهم واستيعاب مشاكلهم والعمل على حلها . " ان المدرب يعمل على إشباع حاجات اللاعبين واستثمار اهتماماتهم وتوفير الوسائل المؤثرة لقيامهم بالأعمال بكفاءة ومقدرة عالية " (المندلأوي واخرون، 1989: 93)

فمن خلال عملية التدريب يتم تطوير الجوانب البدنية والمهارية والخطوية والذهنية والنفسية لدى اللاعبين وهذا متوقف على إمكانية المدرب وتخطيطه السليم من خلال إعداده للفريق في فترات الإعداد سواء العام منها أو الخاص أو ما يفعله من تصحيح للأخطاء والمحافظة على ما وصل إليه اللاعبين في فترة المنافسات .

(مركز الأبحاث في المكتبة الوطنية 2439)



والمدرّب الجيد يستغل فترة الأعداد التربوي والنفسي أفضل استغلال لتهيئة اللاعبين كون" الإعداد التربوي والنفسي يهدف إلى تعليم واكتساب اللاعبين مختلف القدرات والسمات والخصائص والمهارات الفنية وكذلك توجيه اللاعبين وإرشادهم بصورة تسهم في إظهار كل طاقاتهم وقدراتهم فضلاً عن تنمية شخصية متزنة ، وبالنتيجة ينعكس هذا بشكل ايجابي على العلاقة بين اللاعب والمدرّب عندما يشعر اللاعب إن دور المدرّب هو دور تربوي يعمل لمصلحة اللاعب والفريق ككل فالقائد الفعال ، لا يمكن أن يعيش أخلاقيات مزدوجة بين حياته الشخصية فيجب أن تتطابق لكي يتم النجاح" (العلاق، 2010: 34)

ويرى الباحث إن قدرة المدرّب القائد في التعامل الايجابي مع الكادر التدريبي المساعد الإداري والفني وتوظيف كل واحد منهم بالاتجاه الصحيح الذي ينعكس بشكل ايجابي على الفريق ككل . وهذا يعد جزء من كفايات المدرّب الفنية والتدريبية .

" أما القائد الذي يمتلك قدرات فنية في العمل الذي يديره أكثر صلة بمرؤوسيه مقارنة بالقائد الذي يملك مثل هذه القدرات الفنية ، وإن هذه العلاقة الطبيعية بين المدرّب كمدير فني وكادره المساعد يجب أن تكون على مستوى عال من الانسجام والتفاهم وكلما كانت هذه العلاقة طيبة انعكس ذلك بشكل ايجابي على الفريق ككل . والعلاقة ( بين القائد ومرؤوسيه تعبر عن مدى وجود علاقة طيبة بين الطرفين تعبر عن مدى قبول المرؤوسين لقائدهم " (فرحات، 2001: 84)

وكذلك كانت العلاقة معنوية بين كفاية المدرّب الفنية وبين وسائل الإعلام والجمهور من خلال توظيف المدرّب لخبرته الفنية وكفايته الناجحة بالتعامل مع وسائل الإعلام والجمهور .

وبالنظر للعلاقة الارتباطية في الجدول (8) ما بين المجال الثاني ( التخطيط ) جاءت قيمة الارتباطات وكالاتي علاقة التخطيط بعلاقة المدرّب مع اللاعب بقيمة ( 0.79 ) وقيمة الارتباط للمجال نفسه من كفايات إدارة المباريات مع مجال العلاقة بين اللاعب والمدرّب بقيمة ( 0.75 ) أما علاقته بمجال علاقة المدرّب بالكادر التدريبي المساعد بقيمة ( 0.88 ) واخيراً علاقته بمجال العلاقة بين المدرّب ووسائل الاعلام والجمهور . فكان بقيمة ( 0.82 ) وبعد ملاحظة هذه الارتباطات نجدها جميعها ذات دلالة عالية تؤشر لنا قوة الارتباط ما بين هذه المجالات .

ومما لا شك فيه إن كفاية المدرّب الفنية تظهر واضحة في مجال التخطيط فكلما كان التخطيط سليماً والمدرّب الجيد والواعي لا يترك صغيرة أو كبيرة إلا وحسب لها ووضع لها في خطته . ولم يتركها تمر مرور الكرام ومن خلال التعرف على معنى التخطيط للتدريب الرياضي ، والذي يعد عملية التفكير العلمي المنظم لتقرير الإجراءات واتخاذ القرارات اللازمة لتنمية وتطوير الحالة التدريبية.

كذلك يساعد التخطيط المدرّب على تلافي الظروف غير المتوقعة من خلال رفع إمكانيته وقدرته في وضع الخطط البديلة والمناسبة وقدرته على الاختيار الأنسب منها والفعال ذو الفائدة الكبيرة في ظل الإمكانيات والظروف المتاحة دون ضياع في الوقت والجهد .



أما مجال التنظيم وهو المجال الثالث من مقياس كفاية إدارة المباريات وعلاقته بـ أولاً العلاقة بين المدرب واللاعب والعلاقة بين اللاعب والمدرب وعلاقته بالكادر التدريبي المساعد وعلاقته بوسائل الإعلام والجمهور فإن قيم الارتباط وعلى التوالي ( 0.86، 0.82، 0.74، 0.87 ) .

إن تنظيم العمل وتنسيقه سينعكس بشكل ايجابي على أداء اللاعبين في الوحدات التدريبية وهذا سيساهم في اكتساب اللاعبين القدرة على تنظيم أدائهم أثناء المباريات وكذلك بين الكوادر الفنية والإدارية واللاعبين.

" إن عملية التنظيم تدل على ترتيب وتحديد العلاقات بين الوحدات والأقسام والأجزاء وتقييم الأنشطة والربط والتنسيق بينها إن أداء عمل يحتاج إلى تقييم أنشطته بين العاملين فيه ، والتنظيم هو قانون بين أشخاص ومجموعات لتحقيق أهداف متفق عليها تحت قيادة واعية تقدر العمل ومن خلال التنظيم ( يمكن ترتيب مسبق للأعمال اللازمة لتحقيق الهدف وتحديد السلطة المسؤولة " (فرحات، 2001: 98)

ويرى الباحث ان التنظيم الذي اتبعه المدرب انعكس بشكل ايجابي على علاقة اللاعبين بالمدرب فكلما وجد اللاعب إن هناك تنظيماً للعمل الفني والإداري نظر إلى المدرب بعين الاحترام والإجلال . كما إن تقسيم الأعمال وتحديد المسؤوليات بين الكادر المساعد يؤدي إلى تفهم العاملين لواقعهم ، وإن الجمهور ووسائل الإعلام عندما يرون فريقاً منظماً وعملاً دؤوباً يعزز ذلك من العلاقة بين المدرب المخطط المنظم سيؤثر بشكل ايجابي في العلاقة بينهما . وفي العلاقة التي ظهرت لنا ما بين قيم الارتباطات ما بين المجال الرابع ( الرقابة والتقويم ) فكانت علاقته بمجال العلاقة بين المدرب واللاعب بقيمة ( 0.84 ) وعلاقته بمجال العلاقة بين اللاعب والمدرب بقيمة ( 0.87 ) وعلاقته بمجال الكادر التدريبي المساعد بقيمة ( 0.79 ) وعلاقته بمجال وسائل الإعلام والجمهور بقيمة ( 0.77 ) .

وفيما يخص الرقابة والتقويم فإن المدرب الجيد لا يغفل عن متابعة أحوال لاعبيه ونقاط قوتهم وضعفهم ومدى استجاباتهم للعملية التدريبية كما لا يغفل عن أداء كادره التدريبي المساعد ومما يلاحظ إن ارتباط الرقابة بالتخطيط ارتباطاً وثيقاً كون الرقابة " قياس لمدى التقويم نحو الأهداف التي حددها وصاغها التخطيط " (السلطاني، 2014: 99)

لهذا فإن احتفاظ المدرب بسجلات وأفلام ووثائق يعد امراً ضرورياً من خلاله يمكن إن يتتبع مدى تقدم لاعبيه في المنهج التدريبي المعد من قبله .

أما مجال اتخاذ القرار وعلاقته بمجال العلاقة بين المدرب واللاعب فجاءت بقيمة ( 0.78 ) وعلاقته بمجال اللاعب بالمدرب فكانت قيمة الارتباط بقيمة ( 0.82 ) وعلاقته بمجال الكادر التدريبي المساعد بقيمة ( 0.85 ) أما علاقته بمجال الإعلام والجمهور فكانت ( 0.83 ) ، واخيراً فإن اتخاذ القرار والذي يملكه المدرب وحسب طبيعة القيادة المتبعة منها ما يكون قراراً تشاورياً أو تسلطياً ويتضح من خلال نتائج البحث إن اتخاذ القرار يتم من خلال التشاور مع اللاعبين والكادر المساعد إذ جاءت نتائجه معنوية مما





يدل على أن القيادة كانت ديمقراطية ، واتضح لنا من خلال ما تقدم إن العلاقة بين المقياسين علاقة دلالة معنوية من خلال معامل الارتباط البسيط بين مجالات المقاييس .

#### 4 - الاستنتاجات والتوصيات .

1-4 الاستنتاجات : من خلال اجراءات البحث والنتائج التي حصل عليها الباحث استنتج ما يأتي :

1. إن مجال العلاقة بين المدرب واللاعب له علاقة ايجابية بجميع مجالات كفاية إدارة المباريات .
2. إن مجال العلاقة بين اللاعب والمدرب له علاقة ايجابية بمجالات كفاية إدارة المباريات.
3. إن مجال العلاقة بين المدرب والكادر التدريبي المساعد له علاقة ايجابية بجميع مجالات كفاية إدارة المباريات.

4. إن مجال العلاقة بين المدرب بوسائل الإعلام والجمهور انها علاقة ايجابية بمجالات كفاية إدارة

المباريات. Wasiat Journal of Sports Sciences

#### 4-2 التوصيات :

1. اعتماد مقياس كفاية إدارة المباريات الذي أعده الباحث كأداة بحث علمية معتمدة من قبل الباحثين لمدربي كرة اليد.
2. إدخال مدربي كرة اليد دورات مكثفة عن التعامل مع وسائل الإعلام والمساعدين واللاعبين والإداريين .
3. إجراء دراسة مشابهة تطبق على مدربي الفئات العمرية والألعاب الرياضية الأخرى .

#### المصادر:

- احمد محمد فاخر وعلي فهمي . القياس والتقويم في المجال الرياضي . القاهرة . دار المعارف ، 1987
- بشير العلاق ، القيادة الادارية ، عمان ، دار البارودي العلمية للنشر والتوزيع ، 2010 .
- بنين رحمن حسن السلطاني ، الابداع الاداري والادارة الاستراتيجية لمدربي اندية العراق في كرة اليد من وجهة نظر اللاعبين ، رسالة ماجستير ، جامعة بابل ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2014.
- صفوت فرج ؛ القياس النفسي، الطبعة الاولى ، دار الفكر العربي، القاهرة ، 1980 .
- علي قادر عثمان وديار كمال اسعد ؛ طرائق البحث العلمي ومناهجه ، بغداد ، 1988 .
- قاسم المنذلاوي وآخرون؛ الاختبارات والقياس التقويم في التربية الرياضية ، بغداد، بيت الحكمة، 1989 .
- ليلي السيد فرحات : القياس المعرفي : ط1، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2001.
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان :القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، ط2 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000 .
- مروان عبد المجيد . الاسس العلمية والطرق الاحصائية في الاختبارات والقياس في التربيه الرياضية ، ط1 ، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، 1999.



- منصورى عبد النور ؛ دراسة ضغط المنافسة الرياضية والجمهور ووسائل الإعلام لدى مدربي كرة القدم في المستوى العالي دراسة ميدانية على مستوى فرق القسم المحترف الأول ، مجلة الابداع الرياضي ، مركز المعرفة الرقمي، السعودية ، الرياض ، 2012.
- وجيه محجوب ؛ السلوك القيادي وعلاقته بالرضا المهني لدى فئات مدربي كرة اليد بمحافظة السلبيانية، مجلة كلية التربية الرياضية، العدد الحادي والثلاثون، 2018.

## ملحق (1)

## مقياس الكفايات بشكله النهائي

ت	الفقرة	ينطبق علي تماما	ينطبق علي أحيانا	لا ينطبق علي أبدا
<b>أولا : مجال الكفايات التدريبية والفنية</b>				
1	استخدم التفويض كوسيلة لتطوير الكادر التدريبي المساعد.			
2	تطوير الكادر التدريبي المساعد وفق خطط تتوافق واحتياجاتهم الفعلية والمستقبلية لتحقيق أهداف الفريق .			
3	التعامل مع أخطاء الكادر التدريبي المساعد كفرصة لتعلمهم .			
4	لدي القدرة على مواجهة الظروف الطارئة التي تحدث أثناء المباريات			
5	يخبر الكادر التدريبي المساعد بالتغيرات التي يريد القيام بها في الفريق			
6	يتابع تنفيذ اللاعبين للخطط التنفيذية .			
7	يتعاون مع اللاعبين في تحديد قدراتهم التي تساعد على نموهم المهاري .			
8	أشجع اللاعبين على استخدام برامج التفكير الإبداعي وتوظيفها أثناء المباريات .			
9	يستخدم معايير موضوعية ومتطورة في تقييم أداء اللاعبين بكل شفافية .			
10	يضع خطة تطويرية دورية لأداء المهاري للاعبين في فريقه .			
11	لدي القدرة على اكتشاف الموهبة لدى اللاعبين وتطويرها .			
12	القدرة على تحليل الأداء الفني للاعبين واكتشاف مواطن الضعف لديهم وتعديلها .			
13	يحرص على إعطاء اللاعبين الوقت الكافي للتدريب على المهارات الفنية للوصول للإنجاز الرياضي .			
14	القدرة على وضع برامج تدريبية علمية تتميز بالمرونة بما يتناسب وقدرات اللاعبين .			
15	القدرة على تحديد وانتقاء اللاعبين ذي المستوى العالي بناء على اختبارات مقننة .			
16	يحرص على استخدام طرائق التدريب ووسائلها المختلفة بما يتناسب مع هدف الوحدة التدريبية .			
17	القدرة على التعامل مع الإصابات والإسعافات الأولية .			
18	يحرص على تقديم التغذية الراجعة الإيجابية المستمرة لجميع اللاعبين .			
19	لديه دراية كافية بتنفيذ الخطط التدريبية من قبل اللاعبين .			
<b>ثانياً : مجال التخطيط</b>				
20	يضع الخطط اعتمادا على المناهج التدريبية العلمية الحديثة .			



		تحديد الأهداف للكادر التدريبي المساعد .	21
		مراعاة إمكانيات النادي المختلفة عند وضع المنهاج التدريبي .	22
		الموازنة بين حاجات الفريق والأهداف المستقبلية للنادي .	23
		مشاركة الكادر التدريبي المساعد في وضع الخطة المتعلقة بإعداد الفريق .	24
		يحدد الخطط على أساس مبدأ التجديد والتطوير لمفردات المنهج التدريبي .	25
		يحرص على توضيح الهدف من البرامج التدريبية الموضوعه للاعبين لغرض الوصول إلى تحقيقها .	26
		القدرة على استثمار جميع الإمكانيات المتوفرة في التدريب لرفع مستوى اللاعبين الفني .	27
		يسعى إلى تحديد مهام وأهداف الكادر التدريبي المساعد	28
<b>ثالثاً : مجال التنظيم</b>			
		توفير متطلبات التدريب .	29
		عقد اجتماعات دورية للكادر التدريبي واللاعبين .	30
		المساهمة في حل المشاكل التي تحدث أثناء التدريب والمباريات إن وجدت .	31
		تحديد مهام الكادر التدريبي المساعد ومسؤولياتهم .	32
		يعد جدول أعمال يتضمن الخطط التي سيجريها في الوحدة التدريبية.	33
		يؤكد للكادر التدريبي المساعد واللاعبين على أهمية الوقت لنجاح عملهم .	34
		يلتزم بساعات التدريب والمباريات.	35
		يلتزم بالوقت المخصص للقاءات مع الإدارة والجمهور واللاعبين والكادر التدريبي المساعد .	36
		يحرص على الالتزام بأوقات التدريب ومواعيد المباريات .	37
<b>رابعاً : مجال الرقابة والتقييم</b>			
		الاستفادة من تجاربي التدريب السابقة لتطوير عملي التدريبي والفني	38
		استثمار عملية التغذية الراجعة لأداء اللاعبين من أجل تنسيق جهوده لتحقيق الأهداف المستقبلية للنادي .	39
		الاهتمام بنتائج الفريق كأساس لعملية التقييم .	40
		الإفادة من تقارير المشرفين على الفريق .	41
		تحديد معايير واضحة لقياس أداء اللاعبين أثناء المباريات	42
		توجيه اللاعبين نحو التقييم الذاتي لنفسه .	43
		تطوير اللاعبين وفقاً لتقييمهم .	44
		توجيه اللاعبين لحل مشكلاتهم بأسلوب علمي واجتماعي	45
		متابعة تنفيذ الخطط التدريبية على مدار الموسم الرياضي	46
		تشجيع اللاعبين على العمل الجماعي أثناء الوحدات التدريبية والمباريات .	47
		مقارنة الأداء الفعلي للاعبين مع الأداء المخطط له .	48
		تفعيل عملية التدريب وتقديم التغذية الراجعة للكادر التدريبي المساعد	49
		احتفظ بسجلات خاصة عن مستوى اللاعبين .	50
		يحرص على الاستمرار في تقويم العملية التدريبية للاعبين في جميع مراحلها .	51



52	يستخدم أنواع وأدوات متعددة بالاختبارات والمقاييس بهدف تقويم العملية التدريبية .
53	يحرص على الالتزام بأوقات التدريب ومواعيد المباريات .
<b>خامساً : مجال اتخاذ القرار</b>	
54	يضع بدائل متعددة قبل اتخاذ القرار .
55	استبعاد المحسوبة والوساطة عند اتخاذ القرارات أثناء إدارة المباريات
56	استخدام الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات .
57	إشراك الكادر التدريبي المساعد في اتخاذ القرارات.
58	تحليل المعلومات المتعلقة بالقرار التدريبي قبل اتخاذه.
59	اعتماد الأهداف المستقبلية للفريق في عملية اتخاذ القرار.
60	تشجيع الكادر التدريبي المساعد على تحمل المسؤولية.
61	يشرك اللاعبين في عملية اتخاذ القرارات التي تخصهم .
62	يتخذ القرار بعد دراسة معمقة ومتأنية للموقف .
63	يتابع تنفيذ القرارات التي يصدرها بحق اللاعبين والكادر التدريبي المساعد .
64	يتخذ القرار المناسب عندما تحدث بعض المشكلات في الفريق .
65	اتخاذ القرارات في الوقت المناسب وحسب المواقف التي تحدث في المباريات
66	يشرك اللاعبين في عملية اتخاذ القرارات التي تخصهم .

ملحق (2)

مقياس السلوك الاجتماعي بصيغته النهائية

ت	فقرات المقياس	ينطبق علي تماماً	ينطبق علي أحيانا	لا ينطبق علي أبدا
<b>أولا : مجال علاقة المدرب باللاعب</b>				
1	هل يمتلكك الغضب عند ارتكاب اللاعبين الأخطاء.			
2	هل تركز على الأوجه السلبية للفريق أكثر من الأوجه الايجابية .			
3	هل تدعم اللاعبين عند محاولتهم أداء واجباتهم بصورة صحيحة حتى وان لم يفوزوا في المباريات.			
4	هل تثنى أداء اللاعبين بناء على نتيجة المباريات أو الأداء .			
5	هل تخبر اللاعبين باستمرار عما يتوجب عليهم فعله .			
6	هل تتمكن من قيادة المباريات بموضوعية بغض النظر عن النتيجة.			
7	هل تحتج واعترض باستمرار على قرارات الحكم.			
8	هل تشعر اللاعبين بقدرتهم على السيطرة على مجريات اللعب وتغيير المواقف.			
9	هل توجه اللوم والنقد للاعبين عن الأخطاء المرتكبة أثناء الأداء .			
10	هل تمارس حركات أو إحياءات وتعليقات تنم عن عدم الرضا تجاه اللاعبين			
11	هل لديك القدرة على ضبط نفسي أثناء المباريات والتحكم بسلوكياتي .			
12	هل تأخذ على عاتقي المسؤوليات التربوية والتي تعد مهمة لعلمي .			
13	هل تتعامل بصدق مع اللاعبين .			



			هل تلتزم بمواعيد الحضور إلى المباريات قبل اللاعبين .	14
			هل تعامل جميع اللاعبين على حد سواء .	15
			هل تستطيع ضبط انفعالاتي في المواقف الصعبة والمحرجة	16
			هل تستعمل مبدأ الثواب والعقاب مع اللاعبين .	17
			هل تربطك مع اللاعبين علاقات اجتماعية جيدة.	18
			هل تشرك اللاعبين في تحديد احتياجاتهم لتحقيق أهداف الفريق .	19
<b>ثانياً : مجال علاقة اللاعب مع المدرب</b>				
			هل تتسم العلاقة بين اللاعب والمدرب بالاحترام المتبادل .	20
			هل ينظر اللاعب إلى المدرب نظرة أيجابية ينظر من خلالها على انه أب ومربي .	21
			هل يلبي ما يطلب منه من قبل المدرب من واجبات ومهام على أفضل وجه .	22
			هل تكون العلاقة بين اللاعب والمدرب مبنية على أساس التعاون المشترك بين الطرفين.	23
			هل تكون تصرفاته وسلوكياته متماشية مع الأخلاق والقيم النبيلة .	24
<b>ثالثاً : مجال علاقة المدرب بالكادر التدريبي المساعد</b>				
			هل علاقاتك تتسم بالتعاون مع المساعدين .	25
			هل تتعامل بالتساوي مع جميع أفراد الكادر التدريبي المساعد	26
			هل تحترم قناعات الكادر التدريبي المساعد وأفكارهم .	27
			هل تفهم وجهات نظر الكادر التدريبي المساعد .	28
			هل تميز القدرات المختلفة للكادر التدريبي المساعد	29
			هل تغير أنماط أساليب التعامل وفقاً لطبيعة سلوك الكادر التدريبي المساعد	30
			هل تهتم بإشباع الحاجات الشخصية للكادر التدريبي المساعد.	31
			هل تشارك الكادر التدريبي المساعد في المناسبات التي تواجههم .	32
<b>رابعاً : مجال علاقة المدرب بوسائل الإعلام والجمهور</b>				
			هل تواكب التطورات الحاصلة في وسائل الإعلام في مختلف أنواعها .	33
			هل تعتمد وسائل الإعلام المسموعة والمرئية في رصد الأخبار ومتطلباتها .	34
			هل تقيم علاقات متينة مع المتخصصين في وسائل الإعلام من مراسلين وإعلاميين ومقدمي برامج .	35
			هل علاقاتك طيبة مع الجمهور ورابطة المشجعين .	36
			هل تعمل على غرس الإحساس بالمسؤولية الجماعية لرابطة المشجعين تجاه الفريق .	37
			هل تعقد لقاءات مع رابطة المشجعين لتدارس أوضاع الفريق	38
			هل توجه رابطة المشجعين على عدم استعمال الألفاظ النابية تجاه اللاعبين	39
			هل تحت رابطة المشجعين على مؤازرة الفريق في كل الظروف دون استثناء .	40
			هل توجه رابطة المشجعين بعدم التدخل في قرارات الكادر التدريبي .	41
			هل تتقبل انتقادات رابطة المشجعين البناءة .	42
			هل تعمل عمل على خلق روح الابتكار لدى الجمهور ورابطة المشجعين .	43

رقم الابداع في المكتبة الوطنية 2439

