الإدراك الذاتي للسلوك لدى مدربي كرة القدم في المنطقة الشمالية

آلاء علاء الدين مصطفى كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
alaa.ssp32@student.uomosul.edu.iq
نغم خالد نجيب الخفاف كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل
naghamkhalid@uomosul.edu.iq

تاريخ تسليم البحث (٢٠٢١/١١/٧) **تاريخ قبول النشر (٢٠٢١/١٢/١٥)**

الملخص

هدف البحث إلى:

– بناء مقياس الادراك الذاتي لسلوك مدربي كرة القدم في المنطقة الشمالية.

– التعرف على مستويات الادراك الذاتي لسلوك مدربي كرة القدم في المنطقة الشمالية.

واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي لملاءمته وطبيعة البحث، اشتمل مجتمع البحث الكلي على مدربي كرة القدم فئة (C) في المنطقة الشمالية والبالغ عددهم (٢٩٢) مدرباً، موزعين على (٥) محافظات، وهي: (نينوى، اربيل، السليمانية، دهوك، وكركوك)، أما عينة البحث الرئيسة فقد بلغت (١٢٦) مدرباً توزعوا على عينة التجربة الاستطلاعية وبواقع (٦) مدربين، وبلغ المستبعدين (٥) مدربين، فيما شملت عينة البناء (٧٠) مدرباً، بينما ضمت عينة التطبيق (٤٥) مدرباً. وقامت الباحثتان ببناء مقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب لقياس من خلال تطبيق المعاملات العلمية في بناء المقاييس. وبعد أن أجرت الباحثتان الإجراءات العلمية كافة المتعلقة ببناء مقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب، تم تطبيق المقياس على أفراد عينة البحث خلال المدة من (٢٠٢١/٥/٢) لغاية (٢٠٢١/٥/٢٨)، وتحقيقا لأغراض البحث الحالي استخدمت الباحثتان الوسائل الإحصائية، والتي تم حسابها باستخدام برنامج الحاسوب الآلي (SPSS).

توصلت الباحثتان إلى:

– فاعلية مقياس الإدراك الذاتي لسلوك المدرب، والذي قامت ببنائهِ الباحثتان على وفق المبادئ العلمية لبناء المقاييس الرياضية.

– يتميز مدربو كرة القدم في المنطقة الشمالية بأنهم يمتلكون إدراك ذاتي لسلوكهم.

الكلمات المفتاحية : الإدراك الذاتي، سلوك المدرب، مدربو كرة القدم.

Self-perception of coach behavior among football coaches in the northern region

Alaa Aladdin Mustafa *Mosul University/College of Basic Education/ Department of Physical Education and Sports Sciences*
alaa.ssp32@student.uomosul.edu.iq
Nagham Khaled Najeeb Al-Khaffaf *College of Physical Education & Sports Sciences / University of Mosul*
naghamkhalid@uomosul.edu.iq

Received Date (07/11/2021) **Accepted Date (15/12/2021)**

ABSTRACT

The aim of the search is to:

- Building and applying a self-perception scale for the trainer's behavior.
- Recognize the levels of self-perception of the behavior of the coach.

The two researchers used the descriptive approach for its relevance and the nature of the research. The total research community included class (C) football coaches in the northern region, whose number is (292) coaches, distributed over (5) governorates, namely (Nineveh, Erbil, Sulaymaniyah, Duhok, and Kirkuk), As for the main research sample, it amounted to (126) trainers, distributed among the pilot experiment sample, with (6) trainers, while the construction sample included (70) trainers, while the application sample included (45) trainers. The two researchers built a self-perception scale for the trainer's behavior to be measured by applying scientific transactions in building the scales. After the two researchers conducted all the scientific procedures related to building a scale of self-perception of the trainer's behavior, the scale was applied to the members of the research sample during the period from (2/5/2021) to (28/5/2021), and to achieve the purposes of the current research, the two researchers used statistical methods, which were Calculated using the computer program (SPSS).

The researchers found:

- The effectiveness of the coach's self-perception scale, which was built by the two researchers according to the scientific principles of constructing sports scales.
- Football coaches in the northern region are self-percept of their behavior.

Keywords : self-perception, coach behavior, football coaches.

١ – التعريف بالبحث :

١–١ المقدمة وأهمية البحث :

تشهد الرياضة العربية والعالمية يوماً بعد يوم تقدما كبيراً وملحوظاً في المنافسات الرياضية، إذ لا يمكن أن يتم ذلك دون حضور مدربين مقتدرين ومخلصين ومثقفين ومتفانين في عملهم يسعون إلى تحقيق اهدافهم التدريبية من خلال إعداد اللاعبين بدنياً ومهارياً ونفسياً. وأن المدرب الرياضي له دور قيادي كبير في حياة اللاعب فهو الذي يكشف مواهب اللاعبين ويقوم بتوجيههم وتقديم الارشادات لرفع مستواهم الرياضي، وبالتالي يعد بمثابة الأرض الخصبة التي يستند ويعتمد عليها اللاعبون لغرض الوصول إلى المستوى المطلوب وبلوغ قمة الانجاز، لأنه هو الذي يتولى قيادة عملية التدريب للاعبين، ويؤثر تأثيراً مباشراً في تطوير شخصياتهم بصورة شاملة ومتزنة، من خلال ادراك المدرب لسلوكه بشكل خاص لأنه يركز نحو افكاره الداخلية وخططه، وبالتالي يكون بشكل عام ادراكه الذاتي جيد مع نفسه ومع الاخرين، مما يشير (Moen,2015) ان المدرب يظهر ادراكه الذاتي " من خلال سلوكيات والصفات الشخصية للمدرب التي يفرضها في العملية التدريبية ودوره الرئيسي في المشاركة في تلك العملية". (Moen,2015,182)، إنّ المهمة الملقاة على عاتق المدرب الرياضي تتطلب منه الإسهام والمعاونة الفاعلة في تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التدريبية التي يحاول تحقيقها من خلال التعاون بين أعضاء الفريق للوصول إلى المستويات الرياضية العالية، فالمدرب الرياضي الذي يقتنع في قرارة نفسهِ بالمستقبل الزاهر للفريق الرياضي لا يقنع فقط بمحاولة العمل على الارتقاء بالمستوى

الرياضي للاعبين فحسب، بل يبذل قصارى جهده للعمل على تربيتهم تربية خلقية والإسهام بقدر كبير في محاولة تنمية الثقة والتعاون وروح المنافسة وتعزيز العلاقات الاجتماعية فيما بين اللاعبين، ويتطلب الأمر من المدرب الرياضي لضمان نجاحه في تحقيق تلك الواجبات التي تمليه عليه مهمته التدريبية والتربوية في تهيئة واعداد اللاعبين وتماسكهم من خلال انعكاس سلوكه وشخصيته وتصرفاته مع اللاعبين بوصفه قدوة لهم ومثل اعلى يقتدون به من اجل تحقيق طموحاتهم والوصول إلى ما يبغون اليه، ويشير (Hanifi,2018) أنّ " المدرب هو الشخص الذي يساعد الرياضيين على رفع مستوى أدائهم إلى أعلى مستوى يمكنهم الوصول إليه لأنه قادر على استخدام إبداعه وفهم ما يشعر به الرياضي في الإعداد والتدريب و في أثناء وبعد المنافسة أو حتى في حالات الفوز والخسارة لتكوين علاقة بينه وبين الرياضي تسهم في تحسين إمكانات الرياضي ". (Hanifi,2018,28)

وفي ضوء ما تقدم فان أهمية البحث تتجلى في النقاط الآتية:

١. من خلال ما تقدم يمكن القول بان البحث الحالي يشكل إضافة علمية معرفية جديدة في مجال المقاييس النفسية، ومن ثم تطبيقها في المجال الرياضي، نظرا لقلة الدراسات والبحوث في استخدام مثل هذه المقاييس على حد علم الباحثتان.

٢. يمكن إن تكون هذه الدراسة قاعدة مهمة في تنمية أبحاث أخرى، كذلك سعياً من الباحثتين أن تكون نتائج هذه الدراسة عوناً للمدربين القائمين على العملية التدريبية في هذه الفعالية.

١-٢ مشكلة البحث :

في بعض الأحيان نجد أن بعض المدربين يرجعون أسباب الفشل أو الهزائم إلى اللاعبين أو الفريق الرياضي أو إلى بعض الأسباب أو العوامل الأخرى، في حين أنهم قد ينسبون الفوز والنجاح إليهم، وبغض النظر عن الأسباب التي تؤدي إلى الفوز أو الهزيمة فإن هناك جزء من المسؤولية يقع على عاتق المدرب الرياضي، ولابد أن يتحمل هذه المسؤولية بقدر كبير من الشجاعة، فالمدرب الرياضي الناجح يكون مستعداً لتحمل المسؤولية في جميع الأوقات، وخاصة في حالات الفشل، ويسعى إلى ممارسة النقد الذاتي قبل انتقاد الآخرين، ومحاولة مواجهة الأسباب التي أدت إلى مثل هذه الحالات، فتحمل المسؤولية يتطلب قوة الإرادة من المدرب الرياضي وشجاعة المواجهة للأخطاء الناجمة ومحاولة بذل الجهد لتصحيح هذه الأخطاء، ومن خلال البحث في الدراسات السابقة في هذا المجال لاحظت الباحثتان بأنه لا توجد اي دراسة تطرقت لهذا الموضوع الحيوي في المجال الرياضي، ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال الإجابة عن التساؤل الآتي:

– هل لدى مدربي كرة القدم ادراك ذاتي لسلوكهم في لعبة كرة القدم؟

١-٣ اهداف البحث :

١-٣-١ بناء مقياس الادراك الذاتي لسلوك مدربي كرة القدم في المنطقة الشمالية.

١-٣-٢ التعرف على مستويات الادراك الذاتي لسلوك مدربي كرة القدم في المنطقة الشمالية.

١-٤ مجالات البحث :

المجال البشري: مدربي كرة القدم (فئة C) في المنطقة الشمالية.

المجال الزماني: ابتداءً من ١٥/٢/ ٢٠٢١ ولغاية ٦/٢/ ٢٠٢١.

المجال المكاني: الملاعب الخاصة للأندية الرياضية.

١-٥ تحديد المصطلحات :

١-٥-١ الادراك الذاتي وعرفها كل من:

- (زهير واخران، ٢٠١٨)

" هو ان الفرد عندما يدرك ذاته يعطي تقارير ذات قيمة لأنها انعكاس ذاتي له وعن طريقها يستطيع مواجهة الظروف المحيطة به ". (زهير واخران، ٢٠١٨، ٣٧٢)

- (Ole& Haga,2020)

" هو تصورات الفرد وأحكامه وتوقعاته عن نفسه في مواقف مختلفة وفي مجالات مختلفة مثل المظهر الجسدي والقبول الاجتماعي والكفاءة البدنية والكفاءة الأكاديمية، ويمكن القول بأن الإدراك الذاتي يوفر الأساس لمشاعر الفرد ودوافعه وسلوكه ". (Ole& Haga,2020,3)

- وتعرف الباحثتان الادراك الذاتي لسلوك المدرب نظرياً:

هو تصور لسلوكيات وتصرفات واخلاقيات المدرب ومن ثم انعكاسها وتأثيرها في سلوكيات اللاعبين والاقتداء بها من قبلهم.

- كما تعرف الباحثتان الادراك الذاتي لسلوك المدرب إجرائياً:

يقاس الادراك الذاتي لسلوك المدرب إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المدرب من خلال الإجابة عن فقرات مقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب المستخدم في هذه الدراسة.

٢- الدراسات المشابهة :

يتناول القسم الثاني عرضا للدراسات التي استطاعت الباحثتان الحصول عليها والتي لها علاقة بموضوع بحثها وهي على النحو الآتي:

٢-١ دراسة (Bau& et.al,2019) الموسومة بـ: ((آثار المنافسة على الإدراكات الذاتية السلوكية للمدربين ذوي الأداء العالي)).

هدفت الدراسة إلى التعرف على:

- تحليل التغيرات في الإدراك الذاتي للأبعاد الخمسة من مقياس قيادة (شيلا دوراي) خلال فترة تنافسية لمدربي كرة اليد.

وتألفت العينة من (١٥) مدربًا من أصل (١٦) مدربًا في الدوري الإسباني لكرة اليد (ASOBAL) وتكون استبيان (LSS) (مقياس القيادة للرياضة) لنموذج القيادة متعدد الأبعاد شيلا دوراي، وتم

التسجيل قبل وبعد فترة المنافسة والتي مدتها (٥) أشهر بغية المقارنة لتأثيرات الفترة التنافسية، ومن ناحية أخرى تأثير التوقعات المتغيرة التصنيف على الإدراك الذاتي للمدربين للأبعاد الخمسة لمقياس القيادة، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، واستنتج الباحثون ما يأتي:

– أن بعد مدة (٥) أشهر كان هناك انخفاض كبير في بعد السلوك الديمقراطي، لان المدربين الذين يحققون توقعاتك لديهم زيادة كبيرة في القيم من "ردود الفعل الإيجابية" وعلى العكس من ذلك، فأن المدربين الذين لا يلبون إلى مستوى توقعاتهم فالتجربة اظهرت انخفاض كبير في بعد السلوك الديمقراطي.

٢-٢ دراسة (Rajko Vute,2005) الموسومة بـ: ((الإدراك الذاتي لمدربي الفريق الوطني في الكرة الطائرة للمعاقين)).

حاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة الأساسية المتعلقة بمدربي الكرة الطائرة للمعاقين:

– إدراكهم الذاتي.

– إدراكهم للمدرب المثالي.

– الفروق ذات الدلالة الاحصائية بين هاتين الفئتين.

اذ تكونت عينة البحث من (٣٢) مدربا للمنتخبات الوطنية لكرة الطائرة للمعاقين، وتم جمع البيانات خلال البطولة الأوروبية للجلوس في الكرة الطائرة للسيدات، والبطولة الأوروبية في الجلوس للكرة الطائرة الرجال وكأس العالم في الكرة الطائرة الدائمة للرجال، واشتملت أداة البحث على قائمة الإدراك الذاتي للمدرب التي تتكون من (٢٦) عنصراً، حول الصفات الشخصية للمدربين المهمة للنجاح في التدريب المستمر، وتم تقييم مقياس من سبع نقاط من (٠ إلى ٦) للحصول على مستوى المدربين من الإدراك الذاتي والمثالي لخصائص المدرب، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستنتج الباحث ما يأتي:

– ان الإدراك الذاتي للمدربين بلغ اعلى الدرجات في الدافعية والمسؤولية والثقة بالنفس لتدريب الكرة الطائرة للمعاقين.

– بينما ظهرت أقل الدرجات لخصائص المدرب التي تتعلق بالقلق والعدوانية والفردية.

– اظهرت ان المدرب المثالي متميز في التحفيز والمسؤولية، وضبط النفس مع درجات منخفضة في القلق في عشرين من أصل ستة وعشرين خاصية شخصية مهمة لتدريب الكرة الطائرة للمعاقين.

٣- إجراءات البحث :

٣-١ منهج البحث :

"إن اختيار المنهج الصحيح الذي يتبع في حل المشكلات يعتمد على طبيعة المشكلة نفسها، والمنهج أيا كان نوعه هو الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة"، (بوحوش ومحمود، ١٩٨٩، ٩٢)، لذا استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي لملاءمته وطبيعة البحث.

٣-٢ مجتمع البحث وعينته :

يعرف مجتمع البحث بأنه "جميع الأفراد والأحداث أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث" (الصيرفي، ٢٠٠٢، ١٨٥)، واشتمل مجتمع البحث الكلي على مدربي كرة القدم فئة (C) في المنطقة الشمالية والبالغ عددهم (٢٩٢)* مدرباً، موزعين على (٥) محافظات، وهي: (نينوى، واربيل، والسليمانية، ودهوك، وكركوك)، أما عينة البحث الرئيسة فقد بلغت (١٢٦) مدرباً، وبنسبة تمثل (١٥،٤٣%) من مجتمع البحث، وتم تقسيمها إلى عينة البناء وعينة التطبيق، اذ شملت عينة البحث على (٨١) مدربا من عينة البحث الرئيسة اختيروا بطريقة عشوائية من المدربين، وبنسبة تمثل (٢٨،٦٤%) من عينة البحث، وبعد استبعاد المدربين غير الملتزمين بالحضور والبالغ عددهم (٥) مدربين، وعينة التجربة الاستطلاعية البالغة (٦) مدربين، وبلغت عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الاحصائي (التمييز) (٧٠) استمارة، ومع اختلاف وجهات النظر في نسب تحديد عينة البناء، فمن الملاحظ انه لا يوجد قانون مطلق أو قاعدة عامة تضبط نسبة تقسيم عينة البحث على عينة البناء وعينة التطبيق، إذ إن هناك تقسيمات عدة مختلفة لعينة البحث بحسب طبيعة البحث، تم استخدامها في بعض الدراسات والبحوث السابقة في هذا المجال منها دراسة (الجميلي ،٢٠٠٥)،، ودراسة (يونس ،٢٠١٢)، ودراسة (الطائي، ٢٠١٦) اذ اقتربت نسب تحديد عينة البناء فيها بين (٤٠-٧٠%)، وقد اعتمدت الباحثتان نسبة عينة البناء ضمن هذه الحدود، اما عينة التطبيق فقد بلغ عددها (٤٥) مدرباً، موزعين كما مبين بالجدول (١) (٢).

الجدول (١) يبين مجتمع البحث والنسبة المئوية ولكل محافظة

ت	الاندية	عدد المدربين	النسبة المئوية
1	نينوى	45	15%،410
2	كركوك	24	8%،219
3	اربيل	67	22%،945
4	سليمانية	88	30%،136
5	دهوك	68	23%،29
المجموع الكلي		292	

الجدول (٢) يبين عينة البحث الرئيسة وعينة البناء وعينة التطبيق

ت	عينة البحث	عينة البناء	

	الرئيسة	تجربة	عينة التحليل	المستبعدون	عينة التطبيق
العدد	126	6	70	5	45
النسبة المئوية	100%	76 %،4	56%،55	97%،3	71 %،35

٣-٣ أدوات البحث :

" هي الطريقة الأساسية التي يستطيع بها الباحث جمع البيانات وحل المشكلة لتحقيق أهداف البحث، مهما كانت تلك الأدوات من بيانات وعينات وأجهزة " (محجوب، ٢٠٠٢، ١٧)، لذا استخدمت الباحثتان الأدوات الآتية لكي تتلاءم مع طبيعة البحث:

* بناء مقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب من قبل الباحثتان.

ولغرض التوصل إلى هدف البحث قامت الباحثتان ببناء مقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب بحسب الخطوات الآتية:

٣-٣-١ مقياس الإدراك الذاتي لسلوك المدرب :

٣-٣-١-١ خطوات بناء مقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب :

نظراً لعدم وجود مقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب قامت الباحثتان ببناء هذا المقياس، "إذ يتم بناء المقاييس والاختبارات عندما تكون الاختبارات المنشورة في المراجع والدوريات العلمية المتخصصة غير مناسبة للبيئة المحلية، أو عندما تكون هناك حاجة إلى تطوير وسائل القياس المتاحة والعمل على ابتكار وسائل وأدوات جديدة للاستفادة منها في البيئة المحلية" (رضوان،٢٠٠٦ ،٤٦١)، وقد اتبعت الباحثتان الإجراءات الآتية في بناء المقياس، وكما يأتي:

٣-٣-١-١-١ تحديد محاور مقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب :

من خلال مراجعة أدبيات البحوث، والأطر النظرية والدراسات السابقة الخاصة بالموضوع قيد البحث في مجال علم النفس الرياضي، فضلاً على الاطلاع على المصادر العلمية، إذ يشير (الحكيم ،٢٠٠٤) إلى أن "صدق المحتوى للاختبار يعتمد بصورة أساسية على مدى إمكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره، وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلاً صادقاً ومتجانساً، وذا معنوية عالية لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله الاختبار". (الحكيم،٢٠٠٤ ،٢٣)

وبعد تحليل محتوى لتلك البحوث والدراسات والمصادر قامت الباحثتان بتوجيه استبيان مفتوح إلى عدد من المدربين، حول السلوكيات وتصرفات المدربين التي قد تواجههم من الناحية الادارية والتدريبية وفي اثناء المباريات والبطولات والمنافسات مع اللاعبين، بتاريخ ٢١/ ٢/ ٢٠٢١ ولغاية ٢/ ٣/ ٢٠٢١، وقد أجاب المدربين على الاستبيان بإجابات عدّة استفادت الباحثتان منها في تكوين فكرة حول انواع سلوكيات المدرب، وبناءً على ما ذكر أعلاه قامت الباحثتان بتحديد (٩) محاور تعبر عن محاور البحث الأساسية، ووضعت الباحثتان تعريف إجرائي لكل محور من المحاور المقترحة فيما اعتقدت أنها تغطي هذا المفهوم، وتشتمل محاور البحث على ما يأتي: (سلوك المدرب التدريبي، وسلوك المدرب المثالي، وسلوك المدرب الاجتماعي المساعد، وسلوك المدرب الطموح، وسلوك المدرب التوجيهي، وسلوك

المدرب الواقعي، وسلوك المدرب الداعم اجتماعيا، وسلوك المدرب الاستبدادي، وسلوك المدرب الديمقراطي، وسلوك المدرب الغاضب، وسلوك الاثابة، وسلوك المدرب الأوتوقراطي).

ثم قامت الباحثتان بعرض المحاور على شكل استبيان مغلق وجه إلى عدد من السادة ذوي الخبرة والاختصاص في مجال العلوم النفسية الرياضية ومجال القياس والتقويم، أشارت فيه إلى هدف البحث، وطلبت إبداء الرأي حول مدى صلاحية المحاور أعلاه ومدى ملائمتها لعنوان البحث من خلال (حذف او تعديل او إضافة) أي محور آخر يرونه مناسبا للموضوع قيد البحث، ويبين ذلك، إذ يشير (الغريب، ١٩٨٥) إلى انه " يتم تحليل الكتب والمناهج حتى يتفق الاختبار ومفرداته مع المادة العلمية، مع استشارة الخبراء في المادة العلمية التي يغطيها الاختبار لإبداء الرأي فيما وضع من موضوعات، والحكم على مدى صلاحيتها " (الغريب، ١٩٨٥، ٦٠١)، وفي ضوء ملاحظاتهم وآرائهم تم حذف بعض المحاور، وأبقت الباحثتان المحاور التي حصلت على نسبة أكثر من ٧٥ % من موافقة السادة الخبراء، وتم استخدام قيمة (كا٢) كأساس للإبقاء على المحاور التي حصلت على مستوى دلالة (٠٥،٠) كحد أدنى، إذ يشير (صالح وآخرون، ٢٠٠٠) إلى أن " قيمة (كا٢) المحسوبة عندما تكون أكبر من قيمتها الجدولية، فإنها تكون لصالح الإجابة التي تقابل أكثر التكرارات لآراء الخبراء (تصلح أو لا تصلح) وفي هذه الحالة يعتمد المحور، أما عندما تكون قيمة (كا٢) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية فلا يعتمد المحور لأن ليس هناك اتفاق من قبل الخبراء على صلاحيته " (مهدي، ٢٠١٠، ٦٦)، والجدول (٣) يبين محاور المقياس ونسبة اتفاق السادة الخبراء.

الجدول (٣) يبين نتائج اختبار مربع كآي لآراء الخبراء حول صلاحية محاور مقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب

محاور المقياس	الخبراء			قيمة كآي	مستوى
	الموافقون	غير	نسبة		
سلوك المدرب المثالي، وسلوك المدرب الطموح، وسلوك	18	2	90%	8،12	دال
سلوك المدرب التوجيهي، سلوك الاثابة.	7	13	35%	8،1	غير دال
سلوك المدرب الاجتماعي المساعد.	11	9	55%	2،0	غير دال
سلوك المدرب الاوتوقراطي، سلوك المدرب التدريبي، سلوك	12	8	60%	8،0	غير دال
سلوك المدرب الداعم اجتماعيا.	13	7	65%	8،1	غير دال

* قيمة كأي الجدولية عند درجة حرية (١) ومستوى معنوية (٠.٠٥) =٨٤،٣

نظراً لحصول المحاور على نسبة اتفاق (٧٥%) فأكثر، فان قيمة (كا٢) الجدولية عند درجة حرية (٢-١) = ١ ونسبة خطأ (٠.٠٥) تساوي (٨٤،٣)، وبذلك أصبح عدد المحاور لمقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب (٥) محاور هي (سلوك المدرب المثالي، وسلوك المدرب الطموح، وسلوك المدرب الواقعي، وسلوك المدرب الاستبدادي، وسلوك المدرب الغاضب) والتي حصلت على موافقة السادة الخبراء المتخصصين لصلاحيتها في قياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب وهي المحاور التي كانت فيها

قيمة (كا٢) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية عند درجة حرية (٢-١ =١) ومستوى دلالة (٠.٠٥) والبالغة (٨٤،٣) ولمصلحة الإجابة (تصلح) عندما تكون قيمة (كا٢) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية فإنها تكون لمصلحة الإجابة التي تقابل أكثر التكرارات لآراء السادة الخبراء، أما عندما يكون العكس فلا يعتمد المحور وذلك لعدم وجود اتفاق من قبل السادة الخبراء على صلاحيتها.

٣-٣-١-١-٢ تحديد اسلوب صياغة الفقرات والإجابة عنها :

اعتمدت الباحثتان في صياغة الفقرات على أسلوب (ليكرت) المطور، وهو شبيه بأسلوب الاختيار من متعدد، "إذ يقدم للمستجيب فقرات ويطلب منه تحديد إجابته باختيار بديل من عدة بدائل لها أوزان مختلفة" (العجيلي وآخرون،١٩٩٠، ٣٧٧) على وفق الأسس الآتية:

- أن يكون محتوى الفقرة واضحا وصريحا ومباشرا.
- الابتعاد عن التعبير اللغوي المعقّد والمربك في الفقرة.
- أن تحتوي الفقرة على المتطلبات الضرورية التي تساعد المجيب على انتقاء الإجابة المناسبة لها.
- أن تثير المجيب وتدفعه الى الإجابة بشكل صريح.
- يفضل عدم استخدام الفقرات الطويلة.
- تجنب نفي النفي في الفقرات.
- يجب أن تحتوي الفقرة على فكرة واحدة فقط.
- أن تكون بدائل الفقرة قصيرة قدر الامكان. (الخطيب والخطيب، ٢٠١١، ٤٧-٤٨)

لذا صيغت بدائل الاجابة وفق طريقة ليكرت الخماسية، "إذ يطلب من المستجيب أن يسجل درجة موافقته وعدم موافقته على كل فقرة من خلال اختيار بديل من بدائل الاجابة امام كل فقرة " (الامام واخرون، ١٩٩٠، ٣٢٤). وعليه اقترحت الباحثتان البدائل الاتية:

(تنطبق بدرجة كبيرة جداً، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة قليلة، تنطبق بدرجة قليلة جداً)، وتعطى لها الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) للفقرات الايجابية والعكس للفقرات السلبية.

٣-٣-١-١-٣ صياغة فقرات المقياس :

بعد تحديد محاور المقياس تطلب أعداد الصيغة الأولية للمقياس، إذ تمت صياغة عدد من الفقرات على وفق محاور المقياس، وبما يتلاءم وطبيعة البحث، ومن خلال الاطلاع على أدبيات البحوث والدراسات السابقة ذات العلاقة بمجال البحث، والاعتماد على الأسس الواردة في البحوث، والدراسات العلمية حول أساليب بناء المقاييس، ومن خلال توجيه استبيان استطلاعي مفتوح إلى عدد من المدربين حول سلوكيات وتصرفات المدربين التي قد تواجههم من الناحية الإدارية والتدريبية واثناء المباريات والبطولات والمنافسات مع اللاعبين "إذ يمكن عند قياس سمة معينة أن يبدأ عمله بطرح أسئلة مفتوحة على الفئة المستهدفة، ثم يقوم بتصنيف الاستجابات وتحليلها، ومن ثم يشتق الأبعاد الرئيسة المكونة للسمة المنوي قياسها" (النبهان، ٢٠٠٤، ٧٤)، وبعد الانتهاء من الخطوة الأولى لبناء المقاييس النفسية والمتضمنة الاطلاع على الأدبيات والبحوث السابقة، وبعد تحديد المحاور الأساسية للمقياس، قامت

الباحثتان بإعداد الصيغة الأولية للمقياس بوضع عدد من الفقرات بالاستناد إلى تحليل المحتوى والمصادر العلمية التي تناولت الادراك الذاتي لسلوك المدرب بما يتناسب وكل محور بواقع (٤٠) فقرة، وقد توزعت الفقرات على محاور المقياس الخمسة (محور سلوك المدرب المثالي (٩) فقرات، محور سلوك المدرب الطموح (٨) فقرات، محور سلوك المدرب الواقعي (٨) فقرات، محور سلوك المدرب الاستبدادي (٨) فقرات، محور سلوك المدرب الغاضب (٧) فقرات).

٣-٣-١-١-٤ صدق الفقرات وصلاحيتها :

تحققت الباحثتان من المقياس عبر عدة انواع من الصدق منها الصدق الظاهري (المحكمين) وصدق البناء (التحليل الاحصائي للفقرات) وصدق المحتوى، "ولكي يعطينا الاختبار نتائج يمكن الاعتماد عليها في إصدار الأحكام واتخاذ القرارات الصائبة لا بد ان تتوافر فيه خصائص مثل الصدق، والقوة التمييزية والثبات والموضوعية وسهولة الاستعمال"، (العجيلي، ٢٠٠٥، ١١)، وقد تم التحقق من ذلك وكما موضح في أدناه:

٣-٣-١-١-٤-١ الصدق الظاهري :

"يعتبر صدق المقياس الخاصية الأكثر أهمية من بين خصائص المقياس الجيد"، (عمر وآخرون ،٢٠١٠، ١٨٩)، ولغرض التعرف على صدق الفقرات تم عرض المقياس بشكله الأولي على السادة ذوي الخبرة والاختصاص في العلوم الرياضية النفسية والقياس والتقويم لمعرفة آراءهم في كل محور، ومدى ملائمة فقراته لقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب، وبعد جمع الاستمارات تم استخراج الصدق الظاهري للمقياس من خلال قانون النسبة المئوية، إذ يشير (بلوم واخرون، ١٩٨٣) إلى انه "يمكن الاعتماد على موافقة أراء الخبراء بنسبة ٧٥% فأكثر في مثل هذا النوع من الصدق" (بلوم وآخرون،١٩٨٣، ١٢٦)، وبموجب هذا الإجراء الإحصائي لم يتم استبعاد اي فقرة من فقرات المقياس لحصولها على نسبة اتفاق اكثر من (٧٥%)، فاشتمل المقياس على (٤٠) فقرة، وبناءً على ذلك تحقق الصدق الظاهري للمقياس الذي يعد مؤشرا من مؤشرات الصدق المطلوبة في بناء المقاييس والجدول (٤) يبين ذلك.

الجدول (٤) يبين نسب اتفاق المحكمين حول فقرات مقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب

المحاور	تسلسل الفقرات	الخبراء		
		الموافقون	نسبة الاتفاق	الرافضون
سلوك المدرب المثالي	1- 2- 11- 22	20	100%	ـــــ

المحاور	تسلسل الفقرات	الخبراء		
		الموافقون	نسبة الاتفاق	الرافضون
	31- 40	16	80%	4
	12- 21- 32	17	85%	3
سلوك المدرب الطموح	9- 15- 35	19	95%	1
	16- 25- 36	17	85%	3
	10- 26	15	75%	5
سلوك المدرب الاستبدادي	3- 4- 34- 14	18	90%	2
	13- 23- 33	16	80%	4
	24	19	95%	1
سلوك المدرب الواقعي	6- 19- 30	20	100%	ـــــ
	5- 38- 20	19	95%	1
	39- 29	17	85%	3
سلوك المدرب الغاضب	7- 8- 27	16	80%	4
	17- 18- 28- 37	18	90%	2

٣-٣-١-١-٤-٢ صدق المحتوى :

ويطلق عليه الصدق بحكم التعريف، "وتتلخص طريقة ايجاده في تحديد المجالات او الابعاد التي يتكون منها المفهوم طبقا لنظرية معينة" (الظاهر واخران، ٢٠٠٢، ١٣٥)، وقد تحقق هذا الصدق في اداة البحث من خلال توضيح مفهوم مجالات المقياس، وكذلك تصنيف فقرات كل مجال، إذ يشير (النجار، ٢٠١٠) إلى أن "صدق المحتوى للاختبار من أكثر أنواع الصدق صلاحية ويتم عن طريق التحليل المنطقي لمواد المقياس وفقراته وبنوده لتحديد مدى تمثيلها، أي مدى تمثيل المقياس للمجالات والميادين التي تمثلها السمة المقاسة ". (النجار، ٢٠١٠، ٢٨٧)

وقد توصلت الباحثتان إلى صدق المحتوى عبر اطلاعها وتحديدها وتعريفها لمجالات المقياس، وصياغة فقراته.

٣-٣-١-٢ التجربة الاستطلاعية :

يشير (باهي وآخرون، ٢٠٠٢) إلى "ضرورة تطبيق الاختبار في دراسة استطلاعية على عينة من مجتمع البحث، للتعرف على مدى مناسبة الاختبار من حيث الصياغة والمضمون للتطبيق على عينة البحث، وكذلك تحديد الوقت اللازم للإجراء". (باهي وآخرون،٢٠٠٢ ،١٩٩)، إذ تم إجراء تجربة استطلاعية على عينة قوامها (٦) مدربين من محافظة اربيل بتاريخ ٢٠٢١/٣/١٥ للإجابة عن فقرات المقياس المتكون من (٤٠) فقرة، "إذ تم توزيع فقرات المقياس توزيعا عشوائياً منتظماً، لتجنب تأثر

المجيب بنمط كل مجال من مجالات المقياس" (باهي والأزهري، ٢٠٠٦، ١٠٨) ويكون الغرض من إجراء التجربة الاستطلاعية ما يأتي:

- مدى وضوح الفقرات ودرجة استجابتهم لها.
- التأكد من مدى وضوح تعليمات المقياس.
- الإجابة عن التساؤلات والاستفسارات إن وجدت.
- تشخيص المعوقات والسلبيات التي قد تصادف الباحث.
- الوقت الذي يستغرقه المختبر في الإجابة عن المقياس. (منصور،٢٠٠٧ ،٢)

وقد كانت طريقة الإجابة واضحة ومفهومة وتم تحديد الوقت المستغرق للإجابة حيث بلغ (١١ – ١٣) دقيقة، بمعدل (١٢) دقيقة.

٣-٤ التحليل الإحصائي للفقرات :

يتم استخدام معامل التمييز في الكشف عن المؤشرات الاحصائية للفقرات، اذ "أن معامل التمييز يفيد في معرفة مدى الفروق في الاداء بين الافراد في الصفة المقاسة، فضلا عن تأكد الباحث من صدق الاختبار الداخلي والخارجي" (الامام واخران، ١٩٩٠، ١١٥)، ولغرض ايجاد القوة التميزية ومعامل الاتساق الداخلي لفقرات المقياس البالغة عددها (٤٠) فقرة تم تحليل إجابات المدربين، والبالغ عددهم (٧٠) مدربا الذين تم توزيع الاستبيانات عليهم بتاريخ ٢٠/ ٣/ ٢٠٢١ ولغاية ٢٢/٤/ ٢٠٢١، وان الهدف من هذا الاجراء هو عملية التحليل الاحصائي لفقرات المقياس لاختيار الفقرات الصالحة، وحذف الفقرات غير الصالحة، استنادا لقوتها التمييزية، ومعامل اتساقها الداخلي لتحديد حجم العينة المناسبة لتحليل الفقرات، ونظرا لصغر حجم عينة التمييز، ارتأت الباحثتان استخدام أسلوب المجموعات المتضادة بقسمة العينة إلى نصفين، إذ يؤكد (النبهان،٢٠٠٤) على" ترتيب المفحوصين ترتيبا تنازليا ثم تحديد أعلى (٥٠%) واقل (٥٠%) إذا كان عدد المفحوصين قليلا "، (النبهان، ٢٠٠٤، ١٩٦)، وفيما يأتي وصف لأساليب التحليل الاحصائي للفقرات:

٣-٤-١ صدق البناء :

هو "الدرجة التي يعمل الاختبار على خاصية أو سمة صمم أساساً لقياسها"، (النبهان، ٢٠٠٤ ،٢٩٤)، ويوصف صدق البناء بأنه "أكثر أنواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق، الذي يسمى أحيانا بصدق المفهوم وصدق التكوين الفرضي، ويقصد به مدى قياس المقياس النفسي لتكوين فرضي أو مفهم نفسي معين". (ربيع، ٢٠٠٩، ٩٨)

وقد تم إجراء التحليل الإحصائي بطريقتين هما:

٣-٤-١-١ اسلوب المجموعتين المتضادتين :

من مواصفات المقياس الجيد اجراء عملية التحليل الاحصائي لفقراته لمعرفة "قدرة الاختبار المقترح على التفريق بين الافراد الذين يتمتعون بدرجة مرتفعة من السمة، او القدرة من ناحية، وبين الافراد الذين يتمتعون بدرجة منخفضة من نفس السمة، او القدرة من ناحية اخرى" (رضوان، ٢٠٠٦، ٢٤٤) ، إذ تم

توزيع فقرات المقياس توزيعا عشوائياً منتظماً لتجنب تأثر المجيب بنمط كل مجال من مجالات المقياس، وإعداد التعليمات الخاصة به بصورتها الاولية، ولتحديد حجم العينة المناسبة لتحليل الفقرات لوحظ انه "لا يوجد قانون مطلق او قاعدة عامة تضبط الحد الادنى لعدد الافراد من اجل اجراء دراسة تحليل الفقرات، بل هناك اتفاق على ان تحليل الفقرات يتطلب عدد كبير نسبيا من المفحوصين" (النبهان، ٢٠٠٤، ٢١٠) ، "وهناك عددا من الآراء إذ يرى البعض ان حجم المجتمع هو الذي يحدد حجم العينة، في حين يرى البعض الاخر ان الاجراء المستخدم في التحليل هو الذي يحدد حجم العينة" (الكواز، ٢٠٠٥، ٧٤)، إذ تم تطبيق المقياس بصورته الأولية على عينة التمييز البالغ قوامها (٧٠) مدربا، ونظرا لصغر حجم عينة التمييز الحالية، ولإضفاء الصيغة الاحصائية المناسبة تم " تقسيم افراد العينة إلى مجموعتين متساويتين، إذ اشار (الزوبعي واخرون، ١٩٨١) إلى انه " ليس بالضرورة ان تكون العينة كبيرة وعندها ينصح المتخصصون بتقسيم العينة بعد ترتيب الدرجات ترتيبا تنازليا إلى نصفين، الاول يمثل المجموعة العليا، والنصف الاخر يمثل المجموعة الدنيا" (الزوبعي واخرون، ١٩٨١، ٢٠)، ويؤكد (النبهان) "على ترتيب الممتحنين ترتيبا تنازليا ثم تحديد اعلى نسبة (٥٠%)، واقل نسبة (٥٠%) اذا كان عدد المفحوصين قليلا " (النبهان، ٢٠٠٤، ١٩٦)، إذ اختيرت نسبة (٥٠%) من الدرجات العليا والدنيا لتمثلا المجموعتين المتضادتين، وقد تضمنت كل مجموعة (٣٥) مدربا، بعد ان رتّبت درجاتهم ترتيباً تنازلياً على ضوء اجاباتهم عن فقرات المقياس، وبمجموع كلي قدره (٧٠) مدرباً وصفهم عينة التمييز النهائية، واعتمدت قيمة اختبار (ت) المحتسبة لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات اجابات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من الفقرات، وذلك باستخدام نظام (Spss) على الحاسوب الالي، والجدول (٥) يبين ذلك.

الجدول (٥) يبين القوة التميزية بأسلوب المجموعتين المتضادتين لفقرات مقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (T) المحسوبة	قيمة (sig)	القدرة التميزية
	س	ع	س	ع			
1	514،4	612،0	000،3	350،1	042،6	000،0	مميزة
2	771،3	139،1	342،3	027،1	652،1	103،0	غير مميزة
3	714،2	318،1	085،2	010،1	238،2	029،0	مميزة
4	200،4	051،1	742،2	220،1	350،5	000،0	مميزة
5	028،3	150،1	285،2	893،0	018،3	004،0	مميزة
6	114،4	900،0	342،2	186،1	036،7	000،0	مميزة
7	485،4	781،0	885،2	254،1	404،6	000،0	مميزة
8	685،2	182،1	171،2	124،1	865،1	067،0	غير مميزة
9	742،4	443،0	828،2	200،1	852،8	000،0	مميزة
10	800،3	255،1	800،2	231،1	363،3	001،0	مميزة

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (T) المحسوبة	قيمة (sig)	القدرة التميزية
	س	ع	س	ع			
11	657،4	683،0	542،2	335،1	335،8	000،0	مميزة
12	571،4	814،0	771،2	165،1	489،7	000،0	مميزة
13	971،2	175،1	114،2	963،0	337،3	001،0	مميزة
14	228،4	086،1	685،2	231،1	558،5	000،0	مميزة
15	828،2	150،1	057،2	802،0	255،3	002،0	مميزة
16	000،3	350،1	028،2	890،0	553،3	001،0	مميزة
17	000،4	970،0	600،2	287،1	137،5	000،0	مميزة
18	771،4	689،0	714،2	341،1	071،8	000،0	مميزة
19	142،3	665،1	171،2	042،1	925،2	005،0	مميزة
20	171،3	224،1	142،2	845،0	090،4	000،0	مميزة
21	342،3	327،1	342،2	027،1	525،3	001،0	مميزة
22	428،4	195،1	771،2	262،1	640،5	000،0	مميزة
23	428،3	948،0	513،2	197،1	541،3	001،0	مميزة
24	514،4	781،0	829،2	248،1	773،6	000،0	مميزة
25	571،4	739،0	829،2	224،1	210،7	000،0	مميزة
26	600،4	811،0	685،2	367،1	123،7	000،0	مميزة
27	571،4	608،0	857،2	191،1	581،7	000،0	مميزة
28	485،4	781،0	628،2	262،1	402،7	000،0	مميزة
29	257،4	852،0	657،2	211،1	392،6	000،0	مميزة
30	828،3	857،0	571،2	008،1	620،5	000،0	مميزة
31	628،3	031،1	371،2	262،1	563،4	000،0	مميزة
32	085،3	197،1	228،3	165،1	506،0	615،0	غير مميزة
33	314،4	932،0	771،2	190،1	037،6	000،0	مميزة
34	057،3	186،1	914،2	172،1	507،0	614،0	غير مميزة
35	657،3	083،1	742،2	268،1	243،3	002،0	مميزة
36	513،3	121،1	912،2	010،1	351،2	022،0	مميزة
37	922،3	070،1	714،2	226،1	366،4	000،0	مميزة
38	800،3	994،0	942،2	055،1	497،3	001،0	مميزة
39	743،3	950،0	657،2	109،1	396،4	000،0	مميزة
40	686،3	050،1	660،2	162،1	885،3	000،0	مميزة

يتضح من الجدول (٥) أن القيم التائية لفقرات المقياس تراوحت بين (٥٠٦،٠– ٨٥٢،٨)، وأمام مستوى الدلالة (٠٥،٠)، إذ اقتربت قيمة (sig) للفقرات ما بين (٠٠٠،٠– ٠٢٩،٠) وهي اصغر من مستوى الدلالة والبالغة (٠٥،٠)، باستثناء (٤) فقرات كانت غير مميزة، فقد حذفت من المقياس والتي تحمل التسلسلات (٢، ٨، ٣٢، ٣٤)، اذا اقتربت قيمة (T) ما بين (٥٠٦،٠، ٨٦٥،١)، وبلغت قيمة مستوى الدلالة (sig) للفقرات غير المميزة ما بين (٠٦٧،٠، ٦١٥،٠) وهي اكبر من مستوى الدلالة البالغة (٠٥،٠) والفقرات التي حذفت مبينة في الجدول ادناه امام كل محور:

الجدول (٦) يبين الفقرات المستبعدة من مقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب

ت	الفقرات المستبعدة	المحور الذي يمثله
1.	2– 32	سلوك المدرب المثالي
2.	8	سلوك المدرب الغاضب
3.	34	سلوك المدرب الاستبدادي

٣-٤-١-٢ معامل الاتساق الداخلي :

" إن معامل التمييز بين المجموعتين العليا والدنيا يقيس قوة تمييز كل فقرة، ولا يحدد مدى تجانس الفقرات في قياسها" (الموسى، ٢٠١٩، ٤٢)، لذلك استخدمت الباحثتان معامل الاتساق الداخلي، إذ إنه يقدم لنا الدليل على تجانس الفقرات، وذلك من خلال ايجاد العلاقة الارتباطية بين الفقرة والمجموع الكلي للمقياس، وعليه "كلما كان معامل ارتباط درجات الاختبارات الفرعية بالدرجة الكلية للاختبار عاليا، دل ذلك على توافر التناسق الداخلي للاختبار ككل" (علاوي ورضوان،٢٠٠٨، ٣٧١)، إذ "إن ارتباط درجة كل فقرة في المقياس بمحك خارجي أو محك داخلي يعتبر مؤشرا لصدقها، وحينما لا يتوافر محك خارجي عادة يستخدم محك داخلي، وإن أفضل محك داخلي هو درجة المفحوص الكلية على المقياس".(القمش واخرون، ٢٠٠٠، ١١١)، " كما يصار إلى إيجاد ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه "(برهوم وعبد النور، ٢٠٠٤، ١٤٩– ١٥٠)، وبعد استبعاد الفقرات غير المميزة من المقياس اعتمدت الباحثتان في حساب صدق الفقرة على (معامل ارتباط بيرسون–Person Correlation) بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، كما مبين في الجدول (٧).

الجدول (٧) يبين قيم معاملات الارتباط لفقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس

الفقرة	معامل	قيمة	الفقرة	معامل	قيمة	الفقرة	معامل	قيمة
1	695**،0	000،0	15	292**،0	014،0	29	799**،0	000،0
2			16	528**،0	000،0	30	717**،0	000،0
3	337**،0	004،0	17	714**،0		31	644**،0	000،0

الفقرة	معامل	قيمة	الفقرة	معامل	قيمة	الفقرة	معامل	قيمة
4	715**،0	000،0	18	800**،0	000،0	32		
5	281**،0	018،0	19	378**،0	000،0	33	778**،0	000،0
6	642**،0	000،0	20	484**،0	000،0	34		
7	712**،0	000،0	21	510**،0	027،0	35	556**،0	000،0
8			22	691**،0	001،0	36	339**،0	004،0
9	830**،0	000،0	23	515**،0	004،0	37	704**،0	000،0
10	585**،0	000،0	24	784**،0	000،0	38	413**،0	000،0
11	705**،0	000،0	25	862**،0	000،0	39	275**،0	021،0
12	763**،0	000،0	26	835**،0	000،0	40	404**،0	001،0
13	259**،0	030،0	27	869**،0	000،0			
14	694**،0		28	824**،0	000،0			

**القيمة الجدولية لمعامل الارتباط بدرجة حرية (٦٨) ومستوى دلالة (٠٥،٠) = (٢٣١،٠)

يتبين من الجدول (٧) أن قيم معامل الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس قد اقتربت بين (٢٧٥،٠- ٨٦٩،٠)، وعند الرجوع إلى جداول دلالة معامل الارتباط عند درجة حرية (٦٨) وأمام مستوى معنوية (٠٥،٠)، نجد أن قيمة (ر) الجدولية تساوي (٢٣١،٠) عند مقارنتها بقيمة (ر) المحتسبة لمعاملات الارتباط للفقرات نجد أن جميع الفقرات المتبقية من المقياس كانت مميزة.

٣-٤-٢ ثبات المقياس :

لغرض الحصول على الثبات استخدمت الباحثتان طريقتي التجزئة النصفية ومعامل اختبار ألفا كرونباخ، وذلك لقناعة الباحثتان بأن استخدام أكثر من طريقة لاستخراج الثبات يعزز من سلامة الإجراءات، وللثبات أهمية خاصة في اختيار واستخدام اختبار ما لغرض معين، إذ " يشير إلى مقدار الثقة الذي يمكننا أن نضعه في نتائج اختباراتنا ". (عمر واخرون، ٢٠١٠، ٢١٥)

إذ يشير (ميخائيل، ٢٠١٦) إلى الثبات بأنه "شرط ضروري أو لازم للصدق يستحيل من دونه تأسيس الصدق وتأكيده" (ميخائيل، ٢٠١٦، ٢٠٣)، إذ "يوفر معامل الثبات كثيرا من المؤشرات الإحصائية الخاصة بالظاهرة المدروسة، والتي من خلالها يمكن الحكم على دقة المقياس الذي استعمل في القياس، ويقصد بالثبات أن تكون أدوات القياس على درجة عالية من الدقة والإتقان والاتساق، فيما تزودنا به من بيانات عن سلوك المفحوص ". (الجلبي، ٢٠٠٥، ١١٣)

٣-٤-٢-١ طريقة التجزئة النصفية :

"تعتمد طريقة التجزئة النصفية في حساب الثبات أساسا على تقسيم عبارات (فقرات) المقياس إلى قسمين وحساب معامل الارتباط بين اجابات الافراد المفحوصين عن هذين القسمين" (الخطيب والخطيب، ٢٠١١، ٢٩)، ولغرض الحصول على ثبات المقياس استخدمت الباحثتان طريقة التجزئة النصفية بأسلوب الفقرات (الفردية والزوجية)، إذ تم تصحيح (٣٠) استمارة شملت عينة التمييز، بعد ان

حذفت الفقرات غير المميزة من المقياس، ثم قسمت إلى نصفين، النصف الأول يمثل الفقرات ذات التسلسلات الفردية، والنصف الثاني يمثل الفقرات ذات التسلسلات الزوجية، بحيث أصبح لكل مدرب درجتين (فردية وزوجية)، علما انه قد استخدمت هذه الطريقة في بعض الدراسات منها دراسة (الكواز، ٢٠٠٥، ٧٦)، و(أحمد وآخران، ٢٠٠٧، ٢٩٧)، و(طبيل وآخران، ٢٠٠٨، ١٧)، وتم استخدام معامل الارتباط البسيط بين درجات نصفي المقياس، فظهرت قيمة (ر) المحتسبة تساوي (٠،٨٩٥)، " والارتباط بين هاتين الدرجتين (درجات كل من نصفي الاختبار) يعد بمثابة الاتساق الداخلي لنصف المقياس فقط وليس المقياس ككل" (علاوي ورضوان، ٢٠٠٨، ٢٧٦)، ولكي نحصل على تقدير غير متحيز لثبات المقياس بكامله تم استخدام معادلة (سبيرمان– براون)، إذ بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (٠،٩٣٥) وهو دال إحصائيا مما يدل على ثبات المقياس.

٣-٤-٢-٢ طريقة معامل (ألفا كرونباخ) : Gronbach alpha

إن اختبار كرونباخ الفا اصبح الاكثر شهرة واستخداما في البحوث، لكونه يقوم بتقدير مباشر لمتوسط كل اختبارات التجزئة النصفية الممكنة، وأن القيمة المقبولة لمعامل الثبات في البحوث الاستطلاعية التي أوصى بها كلا من كرونباخ (Gronbach، 1970)، ونونالي (Nunnally، 1978) هي (٧٠%)، في حين يرى الباحث سيكاران (Sekaran,2000) وكلا من الباحثين امير سوندر باندیان (Amir& Sonder Pandian,2002) ان النسبة المقبول لمعامل الفا هي (٦٠%)،(كريش، ٢٠١٨، ٢٣)، وقد جرى اختبار الثبات من خلال احتساب معامل ارتباط كرونباخ الفا وبلغت قيمة معامل ثبات ألفا (٠،٩١٣)، وهي تعد نسبة اعلى بكثير من النسبة المقبولة والمقترحة من قبل الباحثين، وهذا يدل على ثبات المقياس.

٣-٤-٢-٣ وصف مقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب وتصحيحه :

بعد الإجراءات التي قامت بها الباحثتان في الخطوات السابقة، أصبح مقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب في صيغته النهائية مكونا من (٣٦) فقرة، موزع على (٥) محاور للمقياس، وهو محور سلوك المدرب المثالي ويتكون من (٧) فقرات، ومحور سلوك المدرب الطموح ويتكون من (٨) فقرات، ومحور سلوك المدرب الاستبدادي ويتكون من (٧) فقرات، ومحور سلوك المدرب الواقعي ويتكون من(٨) فقرات، ومحور سلوك المدرب الغاضب ويتكون من (٦) فقرات، وقد حدد أمام كل فقرة البدائل (تنطبق بدرجة كبيرة جدا، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة قليلة، تنطبق بدرجة قليلة جدا)، وتعطى لها الأوزان (٥، ٤، ٣، ٢، ١) للفقرات الايجابية والعكس للفقرات السلبية، كما مبين بالجدول ادناه، واقتربت الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٣٦–١٨٠) درجة بمتوسط فرضي(١٠٨)، ويشير هذا إلى انه كلما ارتفعت درجة المجيب على المقياس فإنه يشير إلى وجود ادراك ذاتي عالي لسلوك المدرب، وكلما انخفضت درجة المجيب فانه يشير إلى وجود ادراك ذاتي منخفض لسلوك المدرب، وبذلك أصبح المقياس بصيغته النهائية جاهزاً للتطبيق على عينة الدراسة الملحق (١).

الجدول (٨) يبين الفقرات الايجابية والسلبية لمقياس الادراك الذاتي لسلوك المدرب

الرقم	المحاور	الفقرات الايجابية	الفقرات السلبية
1.	سلوك المدرب المثالي	40، 31،1	22، 21، 12،11
2.	سلوك المدرب الطموح	36، 35، 10،9	26، 25، 16،15
3.	سلوك المدرب الاستبدادي	24، 23، 14، 13،4	33،3
4.	سلوك المدرب الواقعي	39، 38، 29، 20، 19،5	30،6
5.	سلوك المدرب الغاضب	37، 28، 27، 18، 17،7	_____

٤- عرض النتائج ومناقشتها :

من أجل تحقيق أهداف البحث تم تطبيق أدوات البحث المتمثلة بمقياس (الإدراك الذاتي لسلوك المدرب على عينة التطبيق المتمثلة بمدربي كرة القدم في المنطقة الشمالية، وإجراء التحليلات الإحصائية للبيانات التي تم الحصول عليها، والوصول إلى النتائج التي سيتم عرضها ومناقشتها وفقاً لأهداف البحث وفرضيته على النحو الآتي:

٤-١ عرض نتائج عينة البحث لمقياسي الإدراك الذاتي لسلوك المدرب :

بعد أن تأكدت الباحثتان من صلاحية مقياس الإدراك الذاتي لسلوك المدرب والذي تم تطبيقه على عينة البحث، تم التأكد من ملائمة المقياس لعينة البحث، وأن التوزيع طبيعي (معتدل) عن طريق معادلة معامل الالتواء (كارل بيرسون)، إذ "يعد الالتواء هو درجة تماثل منحنى التوزيع او الانحراف عن خط التماثل والهدف من دراسته هو للتعرف على شكل منحنى التوزيع الطبيعي واتجاه التكرارات " (محمد واسماعيل، ٢٠٠٥، ١٣٠) والجدول (٩) يبين ذلك.

الجدول (٩) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمنوال ومعامل الالتواء لإجابات عينة التطبيق عن مقياس الإدراك الذاتي لسلوك المدرب

	العينة	وحدة	المتوسط	الانحراف	المنوال	معامل الالتواء
الإدراك الذاتي لسلوك	**45**		**155،135**	**127،11**	**140**	**435،-0**

يتبين من الجدول (٩) أن قيم الاوساط الحسابية لإجابات عينة البحث (التطبيق) مدربي كرة القدم في المنطقة الشمالية، بلغت (١٥٥،١٣٥) درجة للإدراك الذاتي، وبانحراف معياري مقداره (١٢٧،١١) درجة، فيما بلغ قيمة المنوال (١٤٠) درجة، وعليه بلغت قيمة معامل الالتواء (-٤٣٥،٠) درجة.

مما سبق تشير النتائج إلى ملائمة مقياس الإدراك الذاتي لسلوك المدرب للعينة، وأن التوزيع أقرب إلى الطبيعي، إذ يشير (الاطرقجي، ١٩٨٠) إلى أنه " يعد الالتواء طبيعياً والاختبارات ملائمة للعينة إذا وقع معامل الالتواء بين (± ١) ". (الاطرقجي، ١٩٨٠، ٢٠٤-٢٠٦)

٤-١-١ بناء مقياس الإدراك الذاتي لسلوك المدرب لدى مدربي كرة القدم:

تم تحقيق هذا الهدف من خلال اجراءات البحث في الباب الثالث بشكل تفصيلي، ويعد هذا المقياس أحد أهم الأدوات المهمة والمكملة لتحقيق اهداف البحث الأخرى.

٤-١-٢ التعرف على مستويات الإدراك الذاتي لسلوك المدرب:

قامت الباحثتان بتحديد مستويات لمقياس الإدراك الذاتي لسلوك المدرب على العينة لمعرفة مستويات المدربين لإدراكهم الذاتي، ويؤكد (علام، ٢٠٠٦) " ان المستوى المعياري هو المستوى الذي يجب ان يصله الافراد المختبرين لكي تعد اجابتهم مقبولة " (علام، ٢٠٠٦، ٢٦١)، إذ يتكون المقياس من (٣٦) فقرة، علما ان بدائل الاجابة عن المقياس خماسي.

الجدول (١٠) يبين مستويات الإدراك الذاتي لسلوك المدرب

الدرجة الخام	المستويات	التكرارات	النسبة المئوية
١٦٨،٥٤ فأكثر	جيد جداً	**3**	**66%،6**
41،54-157،167	جيد	**5**	**11%،11**
28،41 - 146،156	متوسط	**4**	**9%،8**
03،28-124،145	مقبول	**24**	**33%،53**
90،03 - 112،123	ضعيف	**7**	**6%،15**
77،90 - 101،111	ضعيف جدا	**2**	**4%،4**
المجموع		٤٥ مدرب	**100%**

يتبين من الجدول (١٠) أن قيمة المستوى الاول بلغت (٥٤،١٦٨) فأكثر، إذ حصلت على تكرار (٣)، وبنسبة (٦٦،٦%)، أما قيمة المستوى الثاني فقد اقتربت (٥٤،١٦٧-٤١،١٥٧)، وحصلت على تكرار (٥)، وبنسبة (١١،١١%)، والمستوى الثالث اقترب (٤١،١٥٦- ٢٨،١٤٦)، وحصلت على تكرار (٤)، وبنسبة (٩،٨%)، والمستوى الرابع اقترب (٢٨،١٤٥-٠٣،١٢٤)، وحصلت على تكرار (٢٤)، وبنسبة (٣٣،٥٣%)، والمستوى الخامس اقتربت (٠٣،١٢٣- ٩٠،١١٢)، وحصلت على تكرار (٧)، وبنسبة (٦،١٥%)، أما قيمة المستوى السادس فتراوحت (٩٠،١١١- ٧٧،١٠١)، وحصلت على تكرار (٢)، وبنسبة (٤،٤%).

٤-١-٣ التعرف على الإدراك الذاتي لسلوك المدرب:

إذ جرى اعتماد الدرجة الكلية للمقياس أساساً في التعرف على درجة الإدراك الذاتي لسلوك المدرب والجدول (١١) يبين تفاصيل ذلك.

الجدول (١١) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي للمقياس وقيمة اختبار (t) المحتسبة وقيمة (sig) لعينة التطبيق

المعالم الإحصائية	العينة	الوسط	الانحراف	المتوسط	قيمة	قيمة
الإدراك الذاتي للسلوك	**45**	**155،135**	**127،11**	**108**	**371،16**	**000،0**

*معنوي عند مستوى معنوية ≤ (٠٥،٠)

يتبين من الجدول (١١) أن قيم الاوساط الحسابية لإجابات عينة البحث على مقياس الإدراك الذاتي للسلوك بلغت (١٣٥،١٥٥) درجة، وبانحراف معياري قدره (11،127) درجة، والمتوسط الفرضي لمقياس الإدراك الذاتي للسلوك البالغة (١٠٨) درجة، وبلغت قيمة اختبار (t) المحتسبة لعينة واحدة (١٦،٣٧١) درجة، مما يدل على وجود فروق معنوية، ولمصلحة الوسط الحسابي للمقياس.

وعند إجراء مقارنة بين الوسط الحسابي والمتوسط الفرضي للمقياس، تبين أن أفراد عينة البحث من المدربين الذين تم تطبيق المقياس عليهم يمتلكون درجة عالية من الإدراك الذاتي لسلوكهم وفقاً لمعايير المقياس المعتمدة، وتعزو الباحثتان تلك النتائج إلى طبيعة العينة التي تم اعتمادها في البحث الحالي المتمثلة بمدربي كرة القدم، وامتلاكهم لقدرات وامكانيات وثقة عالية بالنفس بحيث تمكنهم من التخطيط المسبق والتصرف على وفق المواقف الضاغطة التي تواجههم خلال مجريات العملية التدريبية والمباريات والمنافسات، مما ولد لدى المدربين ادراك لكيفية التعامل بحرفية ومهنية عالية تمكنهم من تحقيق اهدافهم للظفر في المباريات، وهذا يتفق مع رأي (سكر، ٢٠٠٢) " إذ يتوقف نجاح كثير من الفرق الرياضية على مدى توافق المدرب مع ذاته من خلال درايته بكثير من الامور التي تخص الفريق باعتماده على خبرته الميدانية وقدراته الخاصة والفهم العميق للعملية التدريبية، والقدرة على اتخاذ القرار والنقد الذاتي " (سكر، ٢٠٠٢، ٤٠– ٤١)، ويتفق كذلك مع رأي (عودة،٢٠٠٧) " فالمدرب هو العمود الفقري للعملية التدريبية وتقع على عاتقه مسؤولية القائد التربوي المتفهم لواجباته من الناحية التربوية والتعليمية والتدريبية، وعليه فأن لكل مدرب فلسفة خاصة في التدريب تميزه عن غيره من المدربين وبإمكانية تنظيمية جيدة، فعليه الابتعاد عن تقليد الآخرين، لأن في التقليد قتلاً للإمكانيات الفردية وتدميراً للفريق الرياضي ".(عودة، ٢٠٠٧، ٦٤)

٥– الاستنتاجات والتوصيات :

٥–١ الاستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث يمكن استخلاص الاستنتاجات الآتية:

– فاعلية مقياس الإدراك الذاتي لسلوك المدرب، والذي قامت ببنائهِ الباحثة على وفق المبادئ العلمية لبناء المقاييس الرياضية.

– يتميز مدربو كرة القدم في المنطقة الشمالية بأنهم يمتلكون إدراك ذاتي لسلوكهم.

٥–٢ التوصيات :

انسجاما من نتائج البحث توصي الباحثة بما يأتي:

– اهتمام المدربين بالمنظومة البشرية للفريق المتمثلة في القيم ومعايير الفريق.

–إلمام المدرب بالكفاءة العلمية والعملية وأيضا بالجانب النفسي والاجتماعي للاعبين وكذلك حسن إتقان التواصل مع اللاعبين والمحيط الخاص بالفريق الرياضي.

– تنمية الوعي من خلال برامج تدريبية نفسية وإرشادية لدى المدربين لأهمية إدراك ذواتهم والعمل لزيادة تقبل ذواتهم ومساعدتهم على وضع اهداف قابلة للتحقيق تتناسب مع امكانيتهم وقدراتهم العقلية.

المصادر

١. أحمد، أحمد حازم واخران، (٢٠٠٧): إعداد مقياس الرضا عن العمل لأعضاء الهيئات التدريسية في كلية وأقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل، بحث منشور في مجلة أبحاث التربية الأساسية، المجلد (٧)، العدد (١)، جامعة الموصل، كلية التربية الأساسية.

٢. الاطرقجي، محمد علي، (١٩٨٠): الوسائل التطبيقية في الطرق الإحصائية، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط١، بيروت، لبنان.

٣. الامام، مصطفى محمود واخرون، (١٩٩٠): التقويم والقياس، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد.

٤. باهي، مصطفى حسين واخرون، (٢٠٠٢): الصحة النفسية في المجال الرياضي نظريات– تطبيقات، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.

٥. برهوم، محمد عيسى وعبد النور، اسكندر، (٢٠٠٤): تصميم المقياس المعياري، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والإنسانية، المجلد (١)، العدد(١)، جامعة الشارقة، الامارات العربية المتحدة.

٦. بلوم، بنيامين وآخرون، (١٩٨٣): تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون، دار مكاروهيل، القاهرة، مصر.

٧. بوحوش، عمار ومحمود، محمد، (١٩٨٩): مناهج البحث العلمي أسس وأساليب، مكتبة المنار، عمان، الأردن.

٨. الجلبي، سوسن شاكر، (٢٠٠٥): أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، ط (١)، دمشق، سوريا.

٩. الجميلي، علي عليج خضر، (٢٠٠٥): أثر العلاج الواقعي والمهارات الاجتماعية في رفع مستوى الاتزان الانفعالي لدى طلاب المرحلة الاعدادية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية، بغداد.

١٠.الحكيم، علي سلوم جواد، (٢٠٠٤): الاختبارات والقياس والإحصاء في المجال الرياضي، الطيف للطباعة، جامعة القادسية.

١١.الخطيب، محمد احمد والخطيب، احمد حامد، (٢٠١١): الاختبارات والمقاييس النفسية، ط١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
١٢.ربيع، محمد شحاتة، (٢٠٠٩): قياس الشخصية، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط (٢)، عمان، الأردن.
١٣.رضوان، محمد نصر الدين، (٢٠٠٦): المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضة، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
١٤.زهير، الاء واخران (٢٠١٨): إدراك الذات وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية لدى اللاعبين المشاركين ببطولة الجامعة المستنصرية بكرة القدم الصالات للموسم الدراسي ٢٠١٧– ٢٠١٨، المؤتمر العلمي الدولي الاول، جامعة ديالى.
١٥.الزوبعي، عبد الجليل وآخرون، (١٩٨١): الاختبارات والمقاييس النفسية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، العراق.
١٦.سكر، ناهد رسن، (٢٠٠٢): علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسة الرياضية، ط١، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٧.الصيرفي، محمد عبد الفتاح، (٢٠٠٢): البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، الطبعة (١)، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
١٨.الطائي، محمد خير الدين صالح، (٢٠١٦): أثر برنامج في التداخل السلوكي المعرفي على الاستجابات الانفعالية السلبية ومخاوف الحضور الذاتي لدى اللاعبين البدلاء بكرة القدم، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الموصل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
١٩.طبيل، علي حسين محمد واخران، (٢٠٠٨): تقويم مستوى الاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل وعلاقته بتحقيق الذات، بحث منشور في مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، المجلد (٨)، العدد (١)، جامعة الموصل، كلية التربية الأساسية.
٢٠.الظاهر، زكريا محمد وآخرون، (١٩٩٩): مبادئ القياس والتقويم في التربية، ط١، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٢١.علاوي، محمد حسن ورضوان، محمد نصر الدين (٢٠٠٨): القياس والاختبار في التربية الرياضية، ط ١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
٢٢.عمر، محمود احمد وآخرون، (٢٠١٠): القياس النفسي والتربوي، ط ١، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٢٣.عودة، أحمد عريبي، (٢٠٠٧): التدريب وعملية الإعداد النفسي، المكتب الهندسي، بغداد، العراق.

٢٤.الغريب، رمزية، (١٩٨٥): التقييم والقياس في المدرسة الحديثة، دار النهضة العربية، ط (١)، بيروت، لبنان.
٢٥.القمش، مصطفى وآخرون، (٢٠٠٠): "القياس والتقويم في التربية الخاصة"، ط ١، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٢٦.الكواز، عدي غانم محمود، (٢٠٠٥): مقارنة التغيير التنظيمي في ضوء القيم الإدارية في الأندية الرياضية للمنطقة الشمالية في العراق، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل.
٢٧.محجوب، وجيه، (٢٠٠٢): أصول البحث العلمي ومناهجه، دار المناهج للنشر والتوزيع، ط٢، عمان، الأردن.
٢٨.محمد، منعم عزيز وإسماعيل، فؤاد عبد، (٢٠٠٥): عرض نتائج طرائق التشخيص النموذج المختلط (١،١) ARMA والخصائص الاجتماعية له عندما تتبع الأخطاء العشوائية توزيع بواسون، المجلة العراقية للعلوم الإحصائية، العدد (٨)، كلية الإدارة والاقتاد، الجامعة المستنصرية.
٢٩.منصور، حازم علوان، (٢٠٠٧): القياس النفسي في المجال الرياضي (بناء وتقنين المقاييس النفسية)، الأكاديمية الرياضية العراقية الالكترونية.
٣٠.الموسى، فادي عيسى إسحاق، (٢٠١٩): جودة البيئة التدريبية وعلاقتها بالصلابة النفسية والتوجه نحو المنافسة لدى لاعبي العاب القوى في العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الموصل.
٣١.ميخائيل، إمطانيوس نايف، (٢٠١٦): بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية وتقنينها، دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع، الطبعة (١)، عمان، الأردن.
٣٢.النبهان، موسى، (٢٠٠٤): أساسيات القياس والتقويم في العلوم السلوكية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
٣٣.النجار، نبيل جمعة صالح، (٢٠١٠): القياس والتقويم منظور مع تطبيقات برمجية SPSS، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٣٤.يونس، وليد ذنون، (٢٠١٢): أثر أسلوب التفكير العقلاني الانفعالي في خفض المخاوف الرياضية من الدروس العملية لدى طلاب كلية التربية الرياضية، اطروحة دكتوراه غير منشوره، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل، العراق.
35. Moen. F & at.el, (2015): Coaches Perceptions of how Coaching Behavior affects Athletes: An Analysis of their Position on Basic Assumptions in the Coaching Role, International Journal of Learning, Teaching and Educational Research ،Vol. 11, No. 1.
36. Ole, Kristian Ensrud-Skraastad& Haga, Monika, (2020): Associations between Motor Competence, Physical Self-Perception

and Autonomous Motivation for Physical Activity in Children, Sports 2020, 8, 120; doi:10.3390/sports8990120.

37. Bau, Jordi Coma, & at.el, (2019): Efectos de la Competicion en las Autopercepciones Conductuales de Enternadores de Balonmano de alto nivel, Revista Iberoamericana de Psicologia del Ejercicio Y el Deporte Vol. 15 nº 1 pp. 44-49.
38. Hanifi, Grape, (2018): Athletes' Perception of Coaches' Behavior and Skills About Their Sport, Journal of Education and Training Studies,Vol (6), No (5.(