

الأسلوب القيادي المقترح لبعض مدربي الجودو في الأندية الرياضية

*شريف محمد هنوهم

أتفق علماء التدريب على أنه هناك عناصر أساسية تساهم في العملية التدريبية والتربوية كاللاعبين والمنهج والحكام والمدربين ... الخ، وأعتبر المدرب هو العنصر الأكثر تأثيراً في تلك العملية حيث أنه مسئول بشكل مباشر عن إعداد اللاعبين بدنياً ونفسياً ومهارياً وهو الشخص القادر على اكتشاف مواهبهم مبكراً ويأخذ بيدهم ويوجههم بغرض إيصالهم لأعلى المستويات. لذا المدرب الناجح هو ذلك المدرب هو ذلك اللاعب الذي يتمتع بصفات وخصائص تنعكس على سلوكياته وأساليبه التدريبية كل مراحل الأعداد وكذلك قبل وأثناء وبعد المنافسات. والمدرب الطموح هو الذي يريد أن يؤثر تأثيراً إيجابياً في كل دقائق العملية التدريبية وأن يعم هذا التأثير على اللاعبين يجب أن يطلع علي كل ما نت شأنه أن يحدث التكامل في عمله فهذا التكامل يجعل منه قائدا ومرشداً ومربياً للاعبيه وقد يسهل ذلك كثيراً من نوع من التفاعل بينه وبين اللاعبين كما يساهم في وضع أسس صحيحة وعلمية يستند عليها في عمله وترجمته لمفردات. وفي الآونة الأخيرة باتت تأثير الخصائص والصفات القيادية للمدرب هي المؤثر الأقوى على أداء اللاعبين وعطائهم في التدريب والمنافسات.

مشكلة البحث:

يعرف علاوي (24) التدريب الرياضي بأنه "عملية تربوية تخضع للأسس والمبادئ العلمية وتهدف أساساً إلى إعداد الفرد لتحقيق أعلى مستوى رياضي ممكن من نوع معين من أنواع الأنشطة الرياضية. حيث نجد من خلال هذا التعريف أن الهدف النهائي لعملية التدريب الرياضي هو تحقيق أعلى مستوى رياضي ممكن أي تحقيق أفضل أداء أو أحسن النتائج فالتدريب الرياضي مسئول عن تحقيق أفضل الأداء والنتائج من خلال الأفراد (اللاعبون) أي أنه لا يمكن تصور وجود عمليات تدريبية في أي مؤسسة دون الأداء أو النتائج المراد تحقيقها بصرف النظر عن نوع هذا الأداء أو تلك النتائج كما أنه لا يمكن تصور وجود عمليات تدريبية دون وجود أفراد (لاعبون) يقومون بتحقيق هذا الأداء وتلك النتائج.

وعلى ذلك فنحن أمام محورين رئيسيين للعملية التدريبية هما:

المحور الأول: الأداء أو النتائج المطلوبة تحقيقها (العمل).

المحور الثاني: اللاعبون أو الأفراد الذين من خلالهم سوف يتم تحقيق النتائج.

وإذا كان من الضروري وجود نتائج أو أداء يراد إنجازه أو تحقيقه في أي مؤسسة فإنه من الضروري وجود أفراد (اللاعبون) وبما أن المدرب الرياضي هو المسئول عن القيام بالعملية التدريبية فتكون مهمته هي ربط الأفراد بالأداء. والنتائج إذا أنه بدون أفراد ليس هناك نتائج كما إنه بدون نتائج ليس هناك أفراد وعلى ذلك يجب عليه الاهتمام بالأفراد والأداء لتحقيق النتائج ولكننا إذا نظرنا للواقع العملي لعملية التدريب لوجدنا أن هناك مجموعة من الأساليب التي يسلكها المدربون يمكن تحديدها فيما يلي:

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية.

الأسلوب الأول: المدرب المهتم بالفنيات أو الأداء (العمل).

الأسلوب الثاني: المدرب المهتم بالعلاقات (الأفراد)

الأسلوب الثالث: المدرب المهتم بالفنيات والأداء والعلاقات معاً.

والقيادة مسألة اجتماعية تظهر في أي موقف تتواجد فيه الجماعة وتعد من أهم ظواهر التفاعل الاجتماعي، وتتأثر القيادة بالحياة الاجتماعية ودرجة تنظيمها وفلسفة الجماعة وأهدافها. (27:3).

وقد أشار محمد حسن علاوى (26) (1998) إلى القيادة بأنها "العملية التي يقوم فيها فرد من أفراد جماعة منظمة بتوجيه سلوك أفرادها لدفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم".

ويرى أحمد سيد مصطفى (1) (2000) أن القيادة الناجحة هي القدرة على التأثير في الآخرين من خلال الاتصال ليسعوا بحماس والتزام إلى أداء مثمر يحقق أهدافاً مخططة.

ولقد أوضحت الدراسات الحديثة التي تناولت مهام ومسئوليات المدربين أنهم يصدر عن مواقع القيادة.

ومن خلال التراث المتصل بموضوع القيادة أشار (مصري حنورة) (27) إلى أن الباحثين قد اختلفوا في تحديد

أفضل الأساليب القيادية وأكثرها فاعلية وملاءمة لصالح الأفراد ولصالح الجماعة التي ينتمي إليها هؤلاء الأفراد.

وذكر (كمال دواني، عيد ديرياني) نقلاً عن (فيدلر Fiedler) أسلوبين يمكن أن يمارسهما القائد إما الاهتمام

بالعمل وإما الاهتمام بالأفراد فوصف الأسلوب الذي يهتم بالعمل بأنه أقل اهتماماً بشعور الأفراد وحاجتهم بينما الأسلوب المهتم بالأفراد يتجه إلى تأكيد العلاقات الإنسانية.

(120:22)

وقد ذكرت العديد من برامج الإدارة الإشرافية الفعالة على صفحات الأنترنت بأن الأساليب القيادية تتنوع من

حيث:

الأسلوب القيادي الأتوقراطي

ويطلق في بعض الأحيان على هذا الأسلوب اسم الديكتاتوري والذي يتسم في غالبية طابعا بإعطاء الأوامر من

الجهة الإدارية إلى الأفراد العاملين دون توقع مناقشة أو إبداء للرأي عند التنفيذ.

الأسلوب القيادي الديمقراطي

يقوم القائد أو المدير عند اتباعه هذا الأسلوب بمناقشة الأفراد والزملاء العاملين في القرار قبل اتخاذه وكذلك

المشاركة أثناء التنفيذ وتقييم النتائج المترتبة على اتخاذ القرار. يتسم هذا الأسلوب بالتوازن بين الديمقراطية والحزم والمتابعة في اتخاذ وتنفيذ القرارات والمسئوليات.

الأسلوب القيادي الحر

يقوم القائد أو المدير عند إتباعه هذا الأسلوب بترك مساحة كبيرة من الحرية للأفراد العاملين معه دون إرشادهم

أو إبداء رأيه تجاه أي قرار يتخذ سواء إن كان ذلك في صالح المؤسسة أو في غير صالح المؤسسة أو في غير صالحها.

أما (بليك Blake) فقد نادي بالدمج بين البعدي بشكل متوازن وذلك من خلال دراسته التي أظهرت أن

القائد يكون فعالاً عندما يحافظ على التوازن في الاهتمام بين العمل والعلاقات كما توصلت جامعة أوهايو OHIO

إلى أن الأسلوب الذي يهتم جداً بالعمل والأفراد معاً هو الذي يحقق فاعلية أكثر وكفاءة في الإنتاج. (31:288)

ومن هنا نجد مدى الاختلاف وعد الاتفاق في نتائج دراسات فيدلر Fiedler و بليك Blake ودراسات أو هايو OHIO ودراسة ليكرت Likert وذلك في أي الأساليب يمكن أن يحقق نتائج أفضل. ونظراً لاحتكاك الباحث مع العديد من المدربين واللاعبين على العديد من الأجيال والتعرض للكثير من المواقف التي واجهت كلاً منهما في العمل التدريبي واختلاف الأجيال والمدارس التدريبية وبالتالي اختلاف الآراء. نجد هنا مشكلة البحث في التعرف على الأسلوب القيادي لمدربي بعض الأندية في رياضة الجودو ومقارنة هذه الأساليب بتحقيقها للنتائج حتى يمكننا التوصل إلى أي الأساليب أكثر كفاءة وفعالية.

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من خلال النقاط التالية:

- قلة الدراسات التي تتناول المدرب الرياضي كقائد تنفيذي للنشاط الرياضي حيث أنه يعتبر ذو أهمية كبيرة نظراً للدور الذي يقوم به في توجيه وإرشاد وتقوم جماعته من اللاعبين.
- هناك الكثير من المشكلات التي تواجه اللاعبين في جمهورية مصر العربية ومن هذه المشكلات الأسلوب والسلوك الذي يفضل اتباعه مع اللاعبين لتحقيق النتائج المطلوبة.
- يساهم البحث بجانب الدراسات الأخرى في جمهورية مصر العربية لتقديم حلول للمشكلات الرياضية بصورة علمية مقننة.

هدف البحث:

- يهدف هذا البحث إلى التعرف على الأسلوب القيادي لمدربي بعض الأندية في رياضة الجودو.
- دراسة الفروق بين المدربين نحو استجابتهم على مقياس الأسلوب القيادي.

مصطلحات البحث:

* القائد: هو الشخص الذي ينجح في إقناع جماعة من الناس بإتباعه، وتتوافر فيه مجموعة من الصفات اللازمة للتأثير على سلوك الآخرين وتوجيههم.

القيادة: هي القدرة على التأثير الشخصي في الجماعة كي تتعاون لتحقيق الهدف المراد بلوغه. (22: 168)
الأسلوب القيادي: هو أنماط السلوك التي يتبناها قائد الجماعة، أو هو توجهه القائدة نحو الجماعة (23: 667).
الجودو: وسيلة دفاعية هجومية راقية تتطلب مهارة فائقة لها قواعدها وأصولها العلمية مستخدماً فنون مختلفة لتحقيق كفاءة للعقل والجسم. (12: 4)

الدراسات السابقة:

- قامت إيزيس سامي جرجس (7) عام 1976 م بدراسة عنوانها "دراسة السلوك القيادي لمدرسات التربية الرياضية للمرحلة الإعدادية" وهدفت الدراسة إلى:
 - دراسة سلوك المدرسات القيادي من وجهة نظر المناظرات والموجهات.
 - دراسة سلوك المدرسات القيادي من وجهة النظر الذاتية لهن.
 - دراسة سلوك المدرسات القيادي من وجهة نظر التلميذات الممتازات والمتوسطات والضعيفات.

وكانت عينة البحث تتكون من (19) مدرسة (1158) تلميذة وقد استخدمت الاستبيان الوصفي للسلوك القيادي، وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:

- يختلف السلوك القيادي للفرد حسب اختلاف الأفراد الذين يستقبلونه.
 - يختلف السلوك القيادي للفرد حسب طبيعة القائد وتابعيه.
 - يختلف الأسلوب القيادي للفرد حسب وجهة نظر القائد في سلوكه مع تابعيه.
- قامت إلين وديع (4) 1981 م بدراسة عنوانها " دراسة السلوك القيادي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الألعاب بكلية التربية الرياضية للبنات الإسكندرية " وهدفت الدراسة:
- دراسة السلوك القيادي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم الذاتية.
- دراسة السلوك القيادي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطالبات.
- وكانت عينة البحث تتكون جميع أعضاء هيئة التدريس بقسم الألعاب بالكلية وعددهن (16) مدرسة وكذلك (800) طالب بواقع (50) طالبة لكل عضو هيئة تدريس. وقد استخدمت الباحثة الاستبيان الوصفي للسلوك القيادي وكانت أهم نتائج هذه الدراسة.

- توجد فروق دالة إحصائية بين بعدي الاعتبار والمبادرة وفقاً لوصف المدرسات لأنفسهن.
 - يتجه سلوك المدرسات القيادي إلى الناحية الإنسانية وتلبية رغبات وحاجات الطالبات.
- قام عصام الهلالي (15) 1982 م بدراسة عنوانها "الصفات الشخصية للقادة كما يقدرها أقران جماعة فريق الناشئين تحت 16 سنة" وهدفت الدراسة:

○ استكشاف الصفات القيادية كما يراها أقران جماعة الفريق

وقد اشتملت عينة البحث على (25) جماعة فريق تشمل (396) لاعب بواقع (5) جماعات لكل نشاط من الألعاب الجماعية التالية (كرة القدم، كرة السلة، كرة اليد، كرة طائرة، الهوكي) وقد استخدم الباحث في أدواته استبيان مفتوح قام بإعداده بنفسه. وكانت نتائج الدراسة أن الصفات المميزة للقائد هي:

- صفات قيادة شخصية: مثل (قوة الشخصية).
 - الإنجاز الرياضي المهاري: مثل (مهارات عالية).
 - صفات قيادية (وظائف قيادية): مثل (قادر على تحمل المسؤولية)
 - صفات الخبرة الزمنية المميزة: مثل (أقدم لاعب).
 - صفات قيادية اجتماعية: مثل (صبور، محبوب، مرح).
 - صفات خلقية: مثل (مؤدب، محترم).
- قامت إديل سعد (3) عام 1984 م بدراسة عنوانها "العلاقة بين السلوك القيادي والقدرة على التفكير الابتكاري للقائمت بتدريس التمرينات والجمباز والتعبير الحركي بكلية التربية الرياضية للبنات بالإسكندرية". وقد اشتملت عينة الدراسة جميع القائمت بتدريس التمرينات والجمباز والتعبير الحركي وكان عددهن (20) مدرسة وكان عدد

الطالبات (25) طالبة لكل مدرسة لدراسة سلوك المدرسات القيادي. وقد استخدمت الباحثة الاستبيان الوصفي للسلوك القيادي.

وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:

- توجد علاقة إيجابية بين بعد المبادرة والقدرة على التفكير الابتكاري.
 - توجد علاقة إيجابية بين بعد الاعتبار والقدرة على التفكير الابتكاري.
 - توجد علاقة إيجابية بين السلوك القيادي الكلي والتفكير الابتكاري.
- قام فرج بيومي (18) عام 1984م بدراسة عنوانها "تقنين طريقة تقويم السلوك التدريب للمدرب الرياضي على البيئة المصرية". واشتملت عينة الدراسة (8) من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنين بالإسكندرية وذلك لصياغة بنود التقويم. أما عينة التطبيق فقد شملت (15) طالباً من طلاب الكلية وكذلك (5) من الخريجين كمحكمين و(15) مدرباً من فرق الناشئين لتقويم سلوكهم.
- وقد قام الباحث باستخدام أسلوب الملاحظة المنتظمة لتسجيل مدى التفاعل بين سلوك اللاعب ورد فعل المدرب نحو هذا السلوك في المواقف الطبيعية خلال التدريب والمباراة وهذا الأسلوب مترجم.
- وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:

- إنه يمكن استخدام هذه الطريقة وذلك بعد تدريب الملاحظين تدريباً جيداً وبيان الأخطاء التي يحتمل الوقوع فيها، ويمكن كذلك استخدامها لملاحظة سلوك المدرسين التدريبي بدرجة كبيرة من الثبات والصدق.
 - قامت إيزيس سامي (6) عام 1986 م بدراسة عنوانها "السلوك القيادي لمدربي الكرة الطائرة وعلاقته بالإنجاز الرياضي للفريق". وقد اشتملت عينة البحث على كل مدربي الكرة الطائرة في بطولة الجمهورية للشركات وعددهم (12) مدرباً وجميع اللاعبين التابعين لكل مدرب وعددهم (119) لاعباً، أجاب منهم (106) لاعب.
- وقد استخدمت الباحثة الاستبيان الوصفي للسلوك القيادي الذي قنتته إلين وديع فرج - ويتناول بعدي السلوكي القيادي. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:

- لا توجد فروق دالة بين بعدي السلوك القيادي - التقدير والمبادرة - وفقاً لوصف المدرسين.
 - توجد فروق دالة إحصائية بين بعدي السلوك القيادي وفقاً لوصف اللاعبين لمدرّبهم.
 - توجد فروق دالة إحصائية بين رأي المدرسين في سلوكهم القيادي وبين رأي اللاعبين بهم.
 - توجد فروق دالة إحصائية بين درجات تقييم كل فريق من اللاعبين لمدرّبهم على بعد التقدير. ولا توجد فروق دالة على بعد المبادرة.
 - يوجد ارتباط دال إحصائياً بين السلوك القيادي والإنجاز الرياضي.
- قام سليم عبد المجيد (10) عام 1987 م بدراسة عنوانها "التعرف على الأسلوب القيادي لمدربي بعض الألعاب الجماعية" وقد اشتملت عينة البحث على (375) لاعباً من لاعبي أندية الدرجة الأولى في المملكة الأردنية الهاشمية لألعاب كرة القدم وكرة اليد وكرة السلة والكرة الطائرة.

وقد استخدم الباحث المنهج المسحي وقام بتصميم مقياس يعمل على تحقيق أهداف الدراسة وكانت أهم نتائج هذه الدراسة هي:

- يتميز أغلب مدربي الألعاب الجماعية المختارة بأنهم يعطون اهتماماً بالأسلوب القيادي.
- يعتبر مدربي كرة اليد أفضل المدربين مقارنة بمدربي الألعاب الجماعية الأخرى.
- يحتل مدرباً الكرة الطائرة المركز الثاني في الاهتمام بالأسلوب القيادي الذي يجمع بين الأداء والعلاقات.
- توجد فروق دالة إحصائياً بين مدربي الألعاب الجماعية موضوع الدراسة في الأسلوب القيادي المهتم بالأداء والأسلوب المهتم بالعلاقات والأسلوب المهتم بالأداء والعلاقات معاً.
- توجد فروق دالة إحصائياً بين مدربي كرة اليد وكرة القدم وكرة السلة ولصالح مدربي كرة اليد في الأسلوب المهتم بالأداء والأسلوب المهتم بالعلاقات وبالتالي المهتم بالأداء والعلاقات معاً.
- توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين مدربي الكرة الطائرة ومدربي كرة القدم والصالح مدربي الكرة الطائرة في الأسلوب القيادي المهتم بالعلاقات.
- لا توجد فروق معنوية بين مدربي كرة السلة ومدربي كرة القدم وبين مدربي الكرة الطائرة ومدربي كرة السلة وذلك في الأساليب القيادية الثلاث.
- قام عبد العزيز بن علي بن أحمد السلطان (13) عام 2002 م. بدراسة عنوانها "السلوك القيادي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية بالمملكة العربية السعودية" وقد اشتملت عينة الدراسة على (76) مدرباً و(622) لاعباً من بعض الألعاب الجماعية لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية. وهدفت الدراسة إلى التعرف على السلوك القيادي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية بالمملكة العربية السعودية. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:
- هناك علاقة بين السلوك القيادي الذي يمارسه مدربي بعض الألعاب الجماعية السعوديون والعرب لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية وبين دافعية الإنجاز للاعبين.
- أن السلوك القيادي الذي يمارسه المدربين هو السلوك القيادي بأبعاده المختلفة مع تركيزهم على بعض الأبعاد التي يرون أنها مهمة للعملية التدريبية أكثر من الأبعاد الأخرى.
- أن مستوى دافعية الإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية يعتبر مرتفعاً.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنسية والسلوك القيادي للمدربين في بعد التدريب والإرشاد وذلك لصالح المدربين العرب.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة المهنة والسلوك القيادي للمدربين في بعد المشاركة والسلوك الديمقراطي وذلك لصالح المدربين المتفرغين.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السن وسنوات الخبرة في مجال التدريب الرياضي وبين السلوك القيادي للمدربين.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السن ودافعية الإنجاز الرياضي لدى اللاعبين.

- قام فؤاد متعب الحيدري (19) عام 2004 م بدراسة عنوانها "مهارات الاتصال والسلوك القيادي للمدرب الرياضي وعلاقتها بالأداء الفني الفعلي للاعب كرة اليد" وقد اشتملت عينة البحث على عدد (81) لاعب من أندية المنطقة الوسطى بالعراق وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:
- ظهور علاقة ارتباط معنوية بين مهارات الاتصال والسلوك القيادي للمدرب الرياضي لأندية (الكرخ والجيش وديالي) وعلاقة ارتباط غير معنوية لأندية (الشرطة والحلة والرمادي).
- ظهور علاقة ارتباط معنوية بين مهارات الاتصال للمدرب الرياضي والأداء الفني الفعلي الدفاعي للاعبين أندية (الكرخ والجيش وديالي) وظهور علاقة ارتباط غير معنوية لأندية (الشرطة والحلة والرمادي).
- ظهور علاقة ارتباط معنوية بين السلوك القيادي للمدرب الرياضي والأداء الفني الفعلي الدفاعي لأندية (الكرخ والجيش وديالي) وظهور علاقة ارتباط غير معنوية لأندية (الشرطة والحلة والرمادي).

الدراسات الأجنبية:

- قامت ويلر كارن Karen Weiller (32) عام 1980 م بدراسة عنوانها "التعرف على وظائف القيادة والقادة لمنتخب الكليات لكرة الناعمة" وقد اشتملت عينة البحث على 18 لاعباً بما فيهم المدرب. واعتمد الباحث على مقياس للتعرف على الوظائف القيادية من خلال اللاعبين، وتلك الوظائف التي يفضل وجودها من وجهة نظرهم، كذلك من وجهة نظر المدرب. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:
- اختار اللاعبون الوظائف التي تتميز بكثرة الاتصال.
- اختار المدرب الوظائف التي تتميز بكثرة العمل أو الاهتمام بالعمل.
- قام يونج جيودت Young Judith (33) عام 1981 م بدراسة عنوانها "العلاقة بين خصائص القائد وأداء الفريق لمدربي ومدربات كرة السلة" وقد اشتملت عينة الدراسة على (89) مدرباً ومدربة بالإضافة إلى (11) لاعباً لكل فريق يقوده مدرب من هؤلاء المدربين. وقد استخدم الباحث مقياس المشارك الأقل تفضيلاً للعمل معه. وكذلك استخدم استبيان وصف السلوك القيادي (L. B. D. Q) وكذلك اعتمد الباحث على السجلات الرسمية لنتائج الفرق وبيانات وصفية عن المدربين واللاعبين. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة:
- يرتبط نجاح الفريق بسلوك القائد (المدرب) في اهتمامه بالبنية المحركة للفريق (المبادرة) واهتمامه بالإنتاج وإيمانه بالفوز، والعدوانية (الحشونة أو الرجولة) واللياقة.
- أن المدربات أكثر مبادرة من المدربين ويؤكدن قليلاً على الاهتمام بالإنتاج في سلوكهن، ويؤمن بأهمية الروح الرياضية أكثر من المدربين.
- يظهر المدربون اهتماماً أكثر بالعلاقات مع اللاعبين عن المدربات، ويؤكدون على الاهتمام بالإنتاج كثيراً في سلوكهم، كما أنهم يؤمنون بالفوز والعدوانية (Aggressiveness) واللياقة، أكثر من المدربات.

إجراءات البحث:

العينة:

اشتملت عينة البحث على (45) لاعباً من لاعبي الدرجة الأولى والذين أمضوا على الأقل 3 سنوات في رياضة الجودو ولهم تجارب دولية ومحلية وتم اختيارهم بالطريقة العمدية من بطولة الجمهورية للدرجة الأولى وهم من ضمن اللاعبين المسجلين بالاتحاد الرياضي للموسم الرياضي 2009 / 2010 منهم عدد (12) لاعب من المستوى العالي والذين حصلوا على مراكز متقدمة في البطولة وعدم (18) لاعب من المستوى الأدنى والذين لم يحصلوا على أي مراكز متقدمة. وقد استبعد عدد (5) لاعبين وذلك لعدم اكتمال إجاباتهم على المقياس.

جدول (1)

يوضح مجتمع عينة البحث

العينة	السن	درجة الحزام	الخبرة
لاعبي الدرجة الأولى المشاركين في بطولة الجمهورية	لا يقل عن 18 سنة	أن يكون حاصل على الحزام البني	لا تقل عن 3 سنوات

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج المسحي للتعرف على الأسلوب القيادي لمدربي الجودو موضوع الدراسة.

أدوات جمع البيانات:

- السجلات الرسمية لاتحاد اللعبة وذلك لحصر إعداد اللاعبين ومعرفة نتائج الأندية خلال الموسم الرياضي الذي تم فيه التطبيق.
 - مقياس الأسلوب القياسي للمدربين والتي صممه (سليم عبد المجيد) (10).
- ولقد اتبع الباحث الخطوات التالية من خلال:

مرحلة استطلاع رأي الخبراء:

- قام الباحث بداية باستطلاع رأي الخبرة في عبارات هذا المقياس وقد روعي أن تتوافر في الخبراء ما يلي:
- أن يكون حاصلًا على درجة الدكتوراه على الأقل في مجال التربية الرياضية.
 - أن يكون له خبرة في المجال لمدة لا تقل عن 15 سنة على الأقل.
 - أن يكون قد مارس القيادة في الجماعات.
- ولقد طلب من الخبراء ما يلي:
- إبداء الرأي في مدى ملائمة العبارات لمجال التربية الرياضية.
 - تعديل أو حذف أو إضافة عبارات تتعلق بموضوع الدراسة.
 - مدى مناسبة صياغة العبارات لمستوى الفهم.

ولقد أجمع الخبراء على الاكتفاء بقياس أسلوبين فقط من الأساليب المطروحة وهما الأسلوب المهتم جداً بالأداء والأسلوب المهتم جداً بالعلاقات ويمثل هذين الأسلوبين 38 عبارة. 19 عبارة لأسلوب الأداء و 19 عبارة لأسلوب العلاقات. بعد ذلك تم وضع العبارات في استمارة وأعطيت كل عبارة خمسة أوزان للتقدير.

التجربة الاستطلاعية:

قام الباحث بإجراء تجربة استطلاعية يوم 2009/3/3 على عينة قوامها (10) لاعبين من عينة البحث. وكان الهدف من التجربة الاستطلاعية الآتي:

- الأول: معرفة مدى ملائمة العبارات من حيث الصياغة لمستوى فهم اللاعبين.

- الثاني: معرفة أي صعوبات أخرى تواجه اللاعب أو الباحث.

وكانت نتائج هذه التجربة أنه بالنسبة:

للهدف الأول: ملائمة العبارات من حيث الصياغة ومستوى الفهم.

والهدف الثاني: عدم وجود أي صعوبات أو معوقات.

وعلى ذلك لم يتم تغيير أي عبارة من عبارات المقياس الـ 38.

حساب المعاملات العلمية للمقياس:

أولاً: حساب معامل الصدق:

قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي لكل محور من محوري المقياس وذلك بإيجاد معاملات الارتباط بين كل درجة كل عبارة والمحور التي تنتمي إليه.

جدول (2)

قيم الارتباط بين درجة كل عبارة والمحور التي تنتمي إليه

(ن=10)

المحور الثاني	المحور الأول	م
*0.804	*0.703	1
*0.651	*0.742	2
*0.813	*0.689	3
*0.711	*0.723	4
*0.755	*0.777	5
*0.694	*0.811	6
*0.725	*0.648	7
*0.650	*0.858	8
*0.812	*0.746	9
*0.638	*0.826	10
*0.757	*0.693	11

م	المحور الأول	المحور الثاني
12	*0.688	*0.748
13	*0.824	*0.851
14	*0.801	*0.888
15	*0.700	*0.742
16	*0.810	*0.813
17	*0.672	*0.650
18	*0.829	*0.749
19	*0.666	*0.688

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (0.05) = (0.632).

يتضح من جدول (2) ما يلي:

يوجد ارتباط دال إحصائياً بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه، مما يدل على مدى اتساق العبارات للهدف المراد قياسه، وبذلك يكون قد تم قبول جميع عبارات المقياس (38) عبارة موزعة على محورين.

ثانياً: حساب معامل الثبات:

استخدم الباحث معامل الفا كرونباخ لحساب الثبات.

جدول (3)

معامل الفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس

البيان	القيمة
معامل الارتباط بين الجزئين	0.7351
معامل جتمان	0.6901
عدد عبارات الجزء الأول	19 عبارة
عدد عبارات الجزء الثاني	19 عبارة
معامل ألفا للجزء الأول	0.8256
معامل ألفا للجزء الثاني	0.7331

يتضح من جدول (3) ما يلي:

معامل الارتباط بين الجزئين (0.7351) ومعامل الفا كرونباخ للجزء الأول (0.8256) ومعامل ألفا للجزء الثاني (0.7331) وهي قيم مرضية لقبول ثبات المقياس، وبذلك يكون صالح للتطبيق.

التطبيق الأساسي:

بدأ الباحث بتطبيق المقياس على أفراد عينة البحث والتي بلغت (40) لاعب بتاريخ 2009/3/18 وحتى

2009/3/29

وقد اتبع الباحث الآتي في تطبيقه لأداة البحث:

- اختار الباحث أوقات التدريب لعرض المقياس على اللاعبين وذلك بعد أخذ موعد مسبق من مدرب الفريق.
- استبعاد المدرب أثناء الإجابة على المقياس.
- شرح هدف البحث للاعبين وطمئنتهم على سرية البيانات وكذلك الإشارة إلى عدم ضرورة كتابة الاسم.
- يترك للاعبين حرية الإجابة دون التأثير عليهم من قبل الباحث أو المدرب حيث أنه غير موجود طوال فترة عرض المقياس عليهم.
- لم يقيد الباحث اللاعبين بوقت معين للإجابة.
- قام الباحث بمراجعة كل استمارة تقريباً عند استلامها لتلافي أي نقص في البيانات.

المعالجة الإحصائية:

- تمت معالجة البيانات إحصائياً على برنامج SPSS حيث تضمنت ما يلي:
- أولاً: معامل الارتباط سبيرمان وذلك لحساب صدق.
 - ثانياً: معامل الفا كرونباخ وذلك لحساب الثابت.
 - ثالثاً: اختبار T- Test:
 - رابعاً: التكرار والنسب المئوية:

عرض وتفسير النتائج:

جدول (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرار والنسبة المئوية لاستجابات العينة على عبارات المحور الأول
(المهتم بالعلاقات) لدى لاعبي المستويات العليا

(ن=12)

م	العبارات	م	ع	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		أبداً	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
1	يعتبر أن تعاون اللاعبين معه تنفيذاً لأوامره	1.66	0.651	-	-	-	-	8.3	1	50	6	41.7	5
2	يستخدم كثيراً من التهديد والوعيد مع اللاعبين	1.50	0.674	-	-	-	-	8.3	1	33.3	4	58.3	7
3	يرفض التحديد	1.91	0.793	-	-	-	-	25	3	41.7	5	33.3	4
4	يحقق نتائج متواضعة للفريق	3.50	0.522	-	-	0.50	6	50	6	-	-	-	-
5	يحدد بمفرده أهداف وخطط وواجبات اللاعبين	1.58	0.514	-	-	-	-	-	-	58.3	7	41.7	5
6	يستفيد من إمكانيات وقدرات جميع اللاعبين	4.75	0.452	75	9	25	3	-	-	-	-	-	-
7	يتيح الفرصة للابتكار والإبداع	4.75	0.452	75	9	25	3	-	-	-	-	-	-
8	يعمد إلى انتحال الأعداء عند تقصيره وإهماله	1.0	0.000	-	-	-	-	-	-	-	-	100	12

م	العبارات	م	ع	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		أبداً	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
9	يهتم بالحوافز المادية والمعنوية	5.0	0.000	12	100	-	-	-	-	-	-	-	-
10	يناقش آراء اللاعبين ومقترحاتهم	4.0	0.000	-	-	12	100	-	-	-	-	-	-
11	يتمتع بروح طيبة وحسنة	4.50	0.522	6	50	6	50	-	-	-	-	-	-
12	يواجه الكثير من المشاكل	4.66	0.492	8	66.7	4	33.3	-	-	-	-	-	-
13	علاقته الإنسانية تغطي على كل الاعتبارات الأخرى	2.08	0.793	-	-	-	-	4	33.3	5	41.7	3	25
14	يبث جو السعادة والمرح بين اللاعبين	5.0	0.000	12	100	-	-	-	-	-	-	-	-
15	يقدر مشاعر اللاعبين ويحس بإحساسهم	4.16	0.389	2	16.7	10	83.3	-	-	-	-	-	-
16	يعقد الاجتماعات لمناقشة أمور اللاعبين	4.41	0.514	5	41.7	7	58.3	-	-	-	-	-	-
17	يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تهم اللاعبين	4.33	0.778	6	50	4	33.3	2	16.7	-	-	-	-
18	يعتبر الاختلاف في الرأي تحدياً لسلطاته	1.08	0.288	-	-	-	-	-	-	1	8.3	11	91.7
19	يجبر اللاعبين على تنفيذ أوامره	1.25	0.621	-	-	-	-	1.0	8.3	1	8.3	11	91.7

يتضح من الجدول (4) ما يلي:

- تفاوتت قيم المتوسطات الحسابية بين استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول (مهتم بالعلاقات) لدى مدربي المستويات العليا.
- جاءت النتائج الخاصة، بعلاقاته على أنه (نادراً ما يعتبر تعاون اللاعبين معه تنفيذاً لأوامره) كذلك (أبداً ما يستخدم التهديد والوعيد مع لاعبيه) كذلك (نادراً ما يرفض التجديد) و(أحياناً وقد يكون غالباً ما يحقق نتائج متواضعة للفريق) كما أنه (نادراً ما يحدد بمفرده أهداف وخطط وواجبات اللاعبين) و(دائماً يستفيد من قدرات لاعبيه) كذلك (دائماً يتيح الفرصة للابتكار والإبداع) وقد اجتمعت كل الآراء على أنه (أبداً ما يقدم أعذار عن إهماله وتقصيره) بينما هو (دائماً يهتم بالحوافز المادية والمعنوية) وكذلك (غالباً يناقش اللاعبين في آرائهم ومقترحاتهم) ولذلك فهو (دائماً وقد يكون غالباً يتمتع بروح طيبة وحسنة) و(دائماً ما يواجه الكثير من المشاكل و(نادراً ما تطغى علاقته الإنسانية على كل الاعتبارات الأخرى). و(دائماً ما ييث جو السعادة والمرح بين اللاعبين وغالباً يقدر مشاعر اللاعبين ويحس بإحساسهم). وغالباً ما يعقد الاجتماعات لمناقشة أمور اللاعبين). و(دائماً يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تهم اللاعبين). وأبداً ما يعتبر الاختلاف في الرأي تحدياً لسلطاته. كذلك أبداً ما يجبر اللاعبين على تنفيذ أوامره.

جدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرار والنسبة المئوية لاستجابات العينة على عبارات المحور الثاني
(المهتم بالأداء) لدى لاعبي المستويات العليا

(ن=12)

م	العبارات	م	ع	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		أبداً	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
1	لا يهتم بنتائج الفريق	1.25	0.452	-	-	-	-	-	-	25	3	75	9
2	يقصر في واجباته التدريبية	1.33	0.778	-	-	-	-	16.7	2	-	-	83	10
3	يثق في اللاعبين	4.50	0.674	58.3	7	33.3	4	8.3	1	-	-	-	-
4	يساعد على حل مشاكلهم داخل النادي وخارجه.	4.66	0.492	66.7	8	33.3	4	-	-	-	-	-	-
5	يعمل على قضاء أكبر فترة ممكنة مع اللاعبين.	4.50	0.522	50	6	50	6	-	-	-	-	-	-
6	لا يضحى بعلاقاته الطيبة مع اللاعبين من أجل الفوز	4.41	0.793	58.3	7	25	3	16.7	2	-	-	-	-
7	يستخدم الطريق والأساليب الحديثة في التدريب	4.50	0.674	58.3	7	33.3	4	8.3	1	-	-	-	-
8	يكون واثقاً في أدائك	4.41	0.900	58.3	7	33.3	4	8.3	1	-	-	-	-
9	يشجع اللاعبين لتحقيق أفضل أداء	4.75	0.452	75	9	25	3	-	-	-	-	-	-
10	يسعى إلى توفير جو أفضل للاعبين	4.75	0.452	75	9	25	3	-	-	-	-	-	-

م	العبارات	م	ع	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		أبدأ	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
11	محبوب و صديق لجميع اللاعبين	4.75	0.452	9	75	3	25	-	-	-	-	-	-
12	يشاركنا الأداء أثناء التدريب	4.58	0.668	8	66.7	3	25	-	-	-	-	-	-
13	يثني على جهود اللاعبين	4.75	0.452	9	75	3	25	-	-	-	-	-	-
14	يهتم بجميع أعضاء الفريق	4.66	0.492	8	66.7	4	33.3	-	-	-	-	-	-
15	ينمي احترام الذات لدى اللاعبين	4.66	0.651	9	75	2	16.7	1	8.3	-	-	-	-
16	يحمي اللاعبين ويدافع عنهم	4.41	0.793	7	58.3	3	25	2	16.7	-	-	-	-
17	يوزع المسؤوليات بحيث يضع كل لاعب في المكان المناسب	4.58	0.668	8	66.7	3	25	1	8.3	-	-	-	-
18	يجعل أداء الفريق يتميز بالجدية.	4.58	0.668	8	66.7	3	25	1	8.3	-	-	-	-
19	لديه خبرة فنية كبيرة.	4.50	0.904	8	66.7	3	25	1	8.3	-	-	-	-

- تفاوتت قيم المتوسطات الحسابية بين استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني (المهتم بالأداء) لدى مدربي المستويات العليا.
- جاءت النتائج الخاصة بالأداء على أنه أبدأ ما يهتم بنتائج الفريق وما يقصر أبدأ في واجباته التدريبية وكذلك دائماً ما يثق في اللاعبين ويساعدهم على حل مشاكلهم داخل النادي وخارجه.
- كما يعمل على قضاء أكبر فترة ممكنة مع اللاعبين ودائماً لا يضحى بعلاقاته الطيبة مع اللاعبين من أجل الفوز. ودائماً ما يستخدم الطرق والأساليب الحديثة في التدريب ويكون دائماً واثق في أدائهم. كذلك دائماً يشجع اللاعبين على تحقيق الأفضل في الأداء. ودائماً يسعى إلى توفير جو أفضل للاعبين. كما أنه دائماً محبوب وسط الفريق وصديق لجميع اللاعبين. كما أنه دائم الاشتراك في الأداء أثناء التدريب. ويثني على جهود اللاعبين ويهتم بجميع أعضاؤه وينمي احترام الذات لدى اللاعبين. كما أنه دائماً ما يحمي اللاعبين ويدافع عنهم. كما أنه دائماً ما يوزع المسؤوليات لكل لاعب على حدة في المكان المناسب له ويجعل أداء اللاعبين يتميز بالجدية وله خبرة فنية كبيرة.

ويتضح من جدول رقم (6):

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرار والنسبة المئوية لاستجابات العينة على عبارات المحور الأول
(المهتم بالعلاقات) لدى لاعبي المستويات الدنيا

(ن=18)

م	العبارات	م	ع	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		أبداً	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
1	يعتبر أن تعاون اللاعبين معه تنفيذاً لأوامره	2.33	0.840	5.6	1	-	-	38.9	7	38.9	7	16.7	3
2	يستخدم كثيراً من التهديد والوعيد مع اللاعبين	2.33	1.18	5.6	1	11.1	2	22.2	4	33.3	6	27.8	5
3	يرفض التحديد	2.66	0.594	-	-	5.6	1	55.6	10	38.9	7	-	-
4	يحقق نتائج متواضعة للفريق	3.22	0.808	-	-	44.4	8	33.3	6	22.2	4	-	-
5	يحدد بمفرده أهداف وخطط وواجبات اللاعبين	2.11	0.583	-	-	-	-	22.2	4	66.7	12	11.1	2
6	يستفيد من إمكانيات وقدرات جميع اللاعبين	3.38	1.68	38.9	7	22.2	4	-	-	16.7	3	22.2	4
7	يتيح الفرصة للابتكار والإبداع	3.94	1.30	55.6	10	5.6	1	16.7	3	22.2	4	-	-
8	يعمد إلى انتحال الأعداء عند تقصيره وإهماله	1.88	1.18	-	-	11.1	2	27.8	5	-	-	61.1	11
9	يهتم بالحوافز المادية والمعنوية	3.11	1.67	38.9	7	-	-	16.7	3	22.2	4	22.2	4

م	العبارات	م	ع	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		أبداً	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
10	يناقش آراء اللاعبين ومقترحاتهم	3.27	1.12	-	-	61.1	11	22.2	4	-	-	16.7	3
11	يتمتع بروح طيبة وحسنة	2.88	1.56	22.2	4	33.3	3	16.7	3	16.7	3	27.8	5
12	يواجه الكثير من المشاكل	3.88	1.13	44.4	8	11.1	2	33.3	6	11.1	2	-	-
13	علاقته الإنسانية تطغي على كل الاعتبارات الأخرى	3.00	1.18	11.1	2	22.2	4	33.3	6	22.2	4	11.1	2
14	يبحث جو السعادة والمرح بين اللاعبين	3.44	1.65	50	9	-	-	5.6	1	33.3	6	11.1	2
15	يقدر مشاعر اللاعبين ويحس بإحساسهم	3.27	1.17	11.1	2	38.9	7	27.8	5	11.1	2	11.1	2
16	يعقد الاجتماعات لمناقشة أمور اللاعبين	3.05	1.43	16.7	3	27.8	5	22.2	4	11.1	2	22.2	4
17	يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تهم اللاعبين	2.88	1.36	16.7	3	11.1	2	28.9	7	11.1	2	22.2	4
18	يعتبر الاختلاف في الرأي تحدياً لسلطاته	2.22	1.26	-	-	22.2	4	22.2	4	11.1	2	44.4	8
19	يجبر اللاعبين على تنفيذ أوامره	2.66	1.57	16.7	3	16.7	3	22.2	4	5.6	1	38.9	7

- تفاوتت قيم المتوسطات الحسابية بين استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول (مهتم بالعلاقات) لدى مدربي المستويات الدنيا.
 - وجاءت النتائج الخاصة بعلاقات أنه أحياناً ما يعتبر أن تعاون اللاعبين معه تنفيذاً لأوامره. ونادراً ما يستخدم الكثير من التهديد والوعيد مع اللاعبين. إلا أنه أحياناً يرفض التجديد ويسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات وغالباً ما يحقق نتائج متواضعة للفريق. كذلك نادراً ما يحدد بمفرده أهداف وخطط وواجبات اللاعبين. ودائماً ما يستفيد من إمكانيات وقدرات جميع اللاعبين ويتيح الفرصة للابتكار والإبداع. وأبداً ما يعتمد إلى انتحال الأعذار عند تقصيره وإهماله. ودائماً يهتم بالحوافز المادية والمعنوية. وغالباً يناقش آراء اللاعبين ومقترحاتهم. بينما أبداً ما يتمتع بروح طيبة وحسنة. ودائماً يواجه الكثير من المشاكل. وأبداً ما يعتبر الاختلاف في الرأي تحدياً لسلطاته أو يجبر اللاعبين على تنفيذ أوامره.
- كما أنه يتضح من جدول رقم (7):

جدول (7) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرار والنسبة المئوية لاستجابات العينة على عبارات المحور الثاني
(المهتم بالأداء) لدى لاعبي المستويات الدنيا

(ن=18)

م	العبارات	م	ع	دائماً		غالباً		أحياناً		نادراً		أبداً	
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
1	لا يهتم بنتائج الفريق	2.55	1.46	16.7	3	5.6	1	27.8	5	16.7	3	33.3	6
2	يقصر في واجباته التدريبية	2.11	1.40	11.1	2	-	-	33.3	6	-	-	55.6	10
3	يثق في اللاعبين	3.22	1.43	22.2	4	27.8	5	16.7	3	16.7	3	16.7	3
4	يساعد على حل مشاكلهم داخل النادي وخارجه.	3.55	1.33	33.3	6	5.6	1	38.9	7	16.7	3	5.6	1
5	يعمل على قضاء أكبر فترة ممكنة مع اللاعبين.	3.50	1.09	16.7	3	38.9	7	27.8	5	11.1	2	5.6	1
6	لا يضحى بعلاقاته الطيبة مع اللاعبين من أجل الفوز	3.27	1.40	33.3	6	-	-	28.9	7	16.7	3	11.1	2
7	يستخدم الطريق والأساليب الحديثة في التدريب	3.33	1.23	22.2	4	22.2	4	27.8	5	22.2	4	5.6	1
8	يكون واثقاً في أدائك	3.61	1.61	50	9	11.1	2	-	-	27.8	5	11.1	2
9	يشجع اللاعبين لتحقيق أفضل أداء	3.00	1.41	22.2	4	11.1	2	27.8	5	22.2	4	16.7	3
10	يسعى إلى توفير جو أفضل للاعبين	3.50	1.79	55.6	10	-	-	5.6	1	16.7	3	22.2	4

أبداً		نادراً		أحياناً		غالباً		دائماً		ع	م	العبارات	م
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
22.2	4	16.7	3	33.3	6	16.7	3	11.1	2	1.62	3.22	محبوب و صديق لجميع اللاعبين	11
27.8	5	22.2	4	22.2	4	-	-	27.8	5	1.59	2.77	يشاركنا الأداء أثناء التدريب	12
33.3	6	5.6	1	11.1	2	16.7	3	33.3	6	1.74	3.11	يثني على جهود اللاعبين	13
5.6	1	50	9	11.1	2	5.6	1	27.8	5	1.41	3.00	يهتم بجميع أعضاء الفريق	14
27.8	5	22.2	4	5.6	1	11.1	2	33.3	6	1.71	3.00	ينمي احترام الذات لدى اللاعبين	15
5.6	1	27.8	5	33.3	6	-	-	33.3	6	1.36	3.27	يحمي اللاعبين ويدافع عنهم	16
33.3	6	16.7	3	5.6	1	16.7	3	27.8	5	1.71	2.88	يوزع المسؤوليات بحيث يضع كل لاعب في المكان المناسب	17
33.3	6	27.8	5	22.2	4	-	-	16.7	3	1.42	2.38	يجعل أداء الفريق يتميز بالجدية.	18
5.6	1	22.3	4	55.6	10	5.6	1	11.1	2	0.998	2.94	لديه خبرة فنية كبيرة.	19

- تفاوتت قيم المتوسطات الحسابية بين استجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني (المهتم بالأداء) لدى مدربي المستويات الدنيا.
- وجاءت النتائج الخاصة بالأداء على أنه أبدا ما يهتم بالنتائج وكذلك ما يشارك في التدريب وتوزيع المسؤوليات على اللاعبين ولا يثني على جهود اللاعبين ولا يجعل أداء الفريق يتميز بالجدية. وغالباً ما يثق في اللاعبين. وأيضاً ما يعمل على قضاء أكبر فترة ممكنة مع اللاعبين. كذلك دائماً ما يثق في اللاعبين ويسعى إلى توفير جو أفضل للاعبين. ودائماً ما ينمي احترام الذات لدى اللاعبين ويحمي اللاعبين ويدافع عنهم كذلك أحياناً ما يساعد اللاعبين على حل مشاكلهم وأحياناً أيضاً يُضحى بعلاقته الطيبة مع اللاعبين من أجل الفوز كذلك أحياناً يستخدم الطرق والأساليب الحديثة في التدريب ويُشجع اللاعبين لتحقيق أفضل أداء كما أنه ما يكون محبوب لجميع اللاعبين وأحياناً تكون لديه خبرة فنية كبيرة كما أنه نادراً ما يهتم بجميع أعضاء الفريق.

جدول (8) دلالة الفروق بين استجابات اللاعبين لكلا المستويين

(العليا، الدنيا) على محاور المقياس

Sig	قيمة (ت)	مدربي المستويات الدنيا		مدربي المستويات العالي		المحاور
		ع	م	ع	م	
0.008	*3.83	6.32	55.61	2.88	61.66	مهتم بالعلاقات
0.000	*4.91	15.18	58.27	4.56	80.58	مهتم بالأداء

* الدلالة $0.05 >$

كما يوضح الجدول رقم (8) ما يلي:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات اللاعبين ذات (المستوى الأعلى، المستوى الأقل) لصالح لاعبي مدربي المستويات العليا، مما يدل على اتباعهم لأسلوب قيادي مختلف عن مدربي المستويات الأقل.

تفسير النتائج:

توجد فروق معنوية دالة إحصائية بين مدربي فرق المستويات العالية وبين مدربي المستويات المنخفضة ولصالح مدربي المستويات العالية وذلك في الأسلوب المهتم بالأداء والأسلوب المهتم بالعلاقات بمعنى أن مدربي المستويات العالية أكثر اهتماماً بالأداء والعلاقات من مدربي المستويات المنخفضة وقد يرجع هذا إلى أنه من الطبيعي كلما زاد الاهتمام بأداء اللاعبين وتوفير الإمكانات لهم وإعدادهم الأعداد الجيد مع المحافظة على مشاعرهم وتوطيد العلاقات معهم أي الموازنة بين العلاقات والأداء. كل ذلك يؤدي إلى تحقيق أفضل النتائج وهذا يتفق مع نتيجة دراسة "إيريس" (يوجد ارتباطاً إحصائياً بين السلوك القيادي - الأسلوب القيادي - الإنجاز الرياضي).

مناقشة النتائج

في ضوء النتائج التي توصل إليها الباحث عن طريق تحليل البيانات إحصائياً سيقوم بمناقشة النتائج وتفسيرها وذلك لتحقيق أهداف البحث:

- التعرف على الأسلوب القيادي لمدربي بعض الأندية في رياضة الجودو.

يتضح من جدول رقم (4) والخاص بآراء عينة الدراسة فيما يتعلق بمحور (المهتم بالعلاقات) لدى لاعبي المستويات العليا. أن العبارات أرقام (6، 7، 10، 14، 18، 19) قد حصلت على أعلى تكرار مما يعني أن الأسلوب القيادي الذي يتبعه المدرب يُمكنه من استغلال قدرات اللاعبين جيداً وإعطائهم مساحة من الابتكار والإبداع عن طريق خلق جو مناسب للتدريب وبث جو من السعادة والمرح ومشاركتهم في بعض القرارات ومشاركتهم أيضاً بالعلاقات الإنسانية. وهذا ما يتفق مع دراسة كل من سليم عبد المجيد (10) ويونج جيودت (31)

ويرجع الباحث ذلك إلى خبرة المدرب الكبيرة التي تساعده على التنبؤ أو فهم شخصية اللاعبين نتيجة احتكاكه بهم واعتباره واحد من أسرهم للعلاقة القوية بهم وقدرته على حل مشاكلهم وتمتعه بالروح الطيبة معهم.

ويتضح من جدول رقم (5) والخاص بآراء عينة الدراسة فيما يتعلق بمحور (المهتم بالأداء) لدى لاعبي المستويات العليا. أن العبارات أرقام (1، 2، 9، 10، 11، 13، 15) قد حصلت على أعلى تكرارات مما يعني أن الأسلوب القيادي الذي يتبعه المدرب يساعد على تحقيق نتائج جيدة بدون شك. وهذا ما يتفق مع دراسة ويلر كارن (30). ويرجع الباحث ذلك بأن هذا الأسلوب المتبع دائماً ما يثني على جهود اللاعبين وأبداً ما يُقصر في واجباته التدريبية ويعمل على تحقيق أفضل النتائج من خلال اهتمامه بأدائهم أثناء التدريب ومشاركتهم التدريب بدون تمييز بينهم وكذلك قدرته على توزيع الواجبات والمهام والمسئوليات بشكل جيد.

ويتضح من جدول (6) والخاص بآراء عينة الدراسة فيما يتعلق بمحور (المهتم بالعلاقات) لدى لاعبي المستويات الدنيا. أن العبارات أرقام (3، 5، 7، 8، 10، 14، 18) قد حصلت على أعلى تكرارات مما يعني أن الأسلوب القيادي الذي يتبعه المدرب لا يساعد على تحقيق نتائج جيدة ويرجع الباحث ذلك عدم تأهيله بشكل يليق بقيادته للفريق ورفضه للتجديد وعدم إتاحة الفرصة للابتكار والإبداع وقلما ما يناقش اللاعبين أو يأخذ رأيهم ويعتبر الاختلاف في الرأي تحدياً لسلطاته.

ويتضح من جدول رقم (7) والخاص بآراء عينة الدراسة فيما يتعلق بمحور (المهتم بالأداء) لدى لاعبي المستويات الدنيا. أن العبارات أرقام (2، 8، 10، 12، 14، 19) قد حصلت على أعلى تكرارات مما يعني أن الأسلوب القيادي الذي يستخدمه المدربون لا يساعد على تحقيق نتائج جيدة ويرجع الباحث ذلك إلى عدم اهتمامه بالنتائج لنتيجة عدم وجود حافز لديه ويفتقر توزيع المسئوليات والمهام على اللاعبين.

- أما بالنسبة للهدف الثاني دراسة الفروق بين المدربين نحو استجابتهم على مقياس الأسلوب القيادي.

يتضح من جدول رقم (8) والخاص بالفروق بين لاعبي المستويات العليا والمستويات الدنيا توجد فروق معنوية دالة إحصائياً بين مدربي فرق المستويات العليا وبين مدربي المستويات المنخفضة ولصالح مدربي المستويات العليا وذلك في الأسلوب المهتم بالأداء والأسلوب المهتم بالعلاقات بمعنى أن مدربي المستويات العالية أكثر اهتماماً بالأداء والعلاقات من مدربي المستويات المنخفضة. وهذا ما يتفق مع دراسة إيزيس سامي (6). ويرجع الباحث هذا إلى أنه من الطبيعي كلما زاد الاهتمام بأداء اللاعبين وتوفير الإمكانيات لهم وإعدادهم الجيد مع المحافظة على مشاعرهم وتوطيد العلاقات معهم أي الموازنة بين العلاقات والأداء. كان ذلك أفضل من حيث النتائج المتوقعة.

الاستنتاجات:

في ضوء مجال البحث والهدف منه واستناداً على ما تم من إجراءات ومعالجات إحصائية وتفسير النتائج توصل الباحث إلى الاستنتاجات التالية:

- لا يوجد أسلوب قيادي واحد متفق عليه بين مدربي الجودو بالأندية.
- الأسلوب القيادي الذي يتبعه مدربي المستويات العليا والمهتم بالعلاقات له فعاليته مع اللاعبين في تحصيل نتائج جيدة.
- الأسلوب القيادي الذي يتبعه مدربي المستويات الدنيا والمهتم بالعلاقات ليس له فعالية جيدة في النتائج.
- الأسلوب القيادي الذي يتبعه مدربي المستويات العليا والمهتم بالأداء جيد ويمكن أن يرتقي أعلى من ذلك لو تم صقل المدربين وإعطائهم خبرات أكثر.
- الأسلوب القيادي الذي يتبعه مدربي المستويات الدنيا والمهتم بالأداء يفتقر النتائج الجيدة والتي يسعى إليها.
- يحتاج اللاعبون في كلا المستويين (العليا، الدنيا) إلى مساحات في التدريب للقدرة على الابتكار والإبداع.
- يحتاج اللاعبون في كلا المستويين (العليا، الدنيا) إلى مشاركة القائد في التدريب.
- يحتاج كل عناصر اللعبة (اللاعب، المدرب) إلى الحافز الذي يدفعه إلى تحقيق نتائج أفضل.

التوصيات:

- وضع الأسلوب القيادي يضم كلا المحورين (المهتم بالأداء والعلاقات) كأسلوب قيادي لمدربي الجودو.
- الاهتمام بتوعية وصقل المدربين لرفع من مستواهم التدريبي.
- محاولة نقل الخبرات من مدربي المستويات العليا إلى مدربي المستويات الدنيا عن طريق مرافقتهم في التدريب لنقل الصورة الكاملة من حيث الأداء أو العلاقات.
- وضع حافز باستمرار (مادي أ، معنوي) أمام كل من اللاعب أو المدرب لدفعهم للعمل على تحقيق نتائج أفضل للفرق.
- العمل على التجديد والابتكار في التدريب فيما يحقق الهدف المراد.
- مشاركة المدربين في التدريب يعمل على خلق روح جديدة وينافس لتحقيق الهدف المراد.
- الاهتمام بالعلاقات الإنسانية خارج التدريب يعمل على توطيد العلاقات بين المدرب واللاعب مما يجعله يتفاني في التدريب ليكون عند حُسن ظن المدرب.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1- أحمد سيد مصطفى: إدارة السلوك التنظيمي، بدون دار النشر، القاهرة، 2000م.
- 2- أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، 1978م.
- 3- إديل سعد شنودة: العلاقة بين السلوك القيادي والقدرة على التفكير الابتكاري للقائمت بتدريس التمرينات والجمباز والتعبير الحركة بكلية التربية الرياضية للبنات بالإسكندرية"، بحث منشور، المؤتمر العلمي الخامس لدراسات وبحوث التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية للبنات بالإسكندرية، إبريل، 1984م.
- 4- إلين وديع فرج: "دراسة السلوك القيادي لأعضاء هيئة التدريس بقسم الألعاب بكلية التربية الرياضية للبنات بالإسكندرية"، بحث منشور، مجلة دراسات وبحوث، جامعة حلوان، المجلد الرابع، العدد الثاني، أغسطس، 1981م.
- 5- إبريل بوسترونج: مقدمة في إدارة الأعمال، ترجمة علي السلمي، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1976م.
- 6- إيزيس سامي جرجس: "السلوك القيادي لمدربي الكرة الطائرة وعلاقته بالإنتاج الرياضي"، بحث منشور، المؤتمر الأول، لجنة قطاع التربية الرياضية بـ ج. م. ع، دور التربية الرياضية في المجتمع المصري المعاصر، كلية التربية الرياضية للبنات بالإسكندرية، جامعة حلوان، ديسمبر، 1986م.
- 7- -----: "دراسة السلوك القيادي لمدرسات التربية الرياضية للمرحلة الإعدادية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات بالإسكندرية، 1976م.
- 8- حامد عبد السلام زهران: علم النفس الاجتماعي، الطبعة الخامسة، عالم الكتب، القاهرة، 1984م.
- 9- حسن سيد معوض، حسن شلتون: التنظيم والإدارة في التربية الرياضية، دار المعارف القاهرة، 1984م.
- 10- سليم عبد المجيد: "التعرف على السلوك القيادي لمدربي بعض الألعاب الجماعية بالمملكة الأردنية الهاشمية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات بالهرم، جامعة حلوان، القاهرة، 1987م.
- 11- سمير محمد يوسف السلوك التنظيمي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1986م.
- 12- عادل فوزي جمال، شريف محمد هنوهم: سلسلة المناهج الرياضية، الجودو، المجلس الأعلى للشباب والرياضة، قطاع إعداد القادة، القاهرة، 1992م.
- 13- عبد العزيز بن علي بن أحمد: السلطان السلوك القيادي للمدرب الرياضي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية بالمملكة العربية السعودية"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة الملك عبد العزيز، 1423هـ.
- 14- عبد الكريم محمد هاشم: القيادة الإدارية في مصر، مقال في مجلة الإدارة، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، المجلد السابع عشر، العدد الرابع، إبريل، 1985م.
- 15- عصام الهلالي: الصفات الشخصية للقادة كما يقدرها أقران جماعة فريق الناشئين تحت 16 سنة"، بحث منشور، المؤتمر العلمي الثالث لدراسات وبحوث التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية للبنات بالإسكندرية، مارس، 1982م.

- 16- عصام عبد الخالق: التدريب الرياضي ببعض خصائص الشخصية - دراسة ميدانية على سمات الشخصية والقدرات البدنية للملاكم"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالإسكندرية، جامعة حلوان، 1979م.
- 17- علاء الدين إبراهيم صالح: معوقات أداء عمل المدربين في بعض الأنشطة الرياضية في ج. م. ع، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالزقازيق، جامعة الزقازيق، 1986م.
- 18- فرج حسين بيومي: "تقنين طريقة تقويم السلوك للتدريب للمدرب الرياضي على البيئة المصرية"، بحث منشور، المؤتمر العلمي الخامس لدراسات وبحوث التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية للبنين بالإسكندرية، إبريل، 1984م.
- 19- فؤاد متعب الحيدري: مهارات الاتصال والسلوك القيادي وعلاقتها بالأداء الفني الفعلي لدفاع لاعبي كرة اليد"، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، 2004م.
- 20- قاسم حسن، عبد علي نصيف: علم التدريب الرياضي للمرحلة الرابعة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1980م.
- 21- كمال درويش، محمد الحماسي، سهير المهندس: الإدارة الرياضية الأسس والتطبيقات، القاهرة، 1993م.
- 22- كمال دواني، عيد ديرياني: العلاقة بين نمط القيادة لمديري المدارس الإلزامية وشعور المعلمين بالأمن النفسي"، بحث منشور، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، المجلد السادس، العدد الـ 11، 1984م.
- 23- مارفن شو: ديناميات الجماعة، دراسة سلوك الجامعات الصغيرة، ترجمة مصري حنورة، ومحي الدين أحمد حسين، دار المعارف، القاهرة، 1986م.
- 24- محمد حسن علاوة: علم التدريب الرياضي، الطبعة العاشرة، دار المعارف، القاهرة، 1986م.
- 25- -----: سيكولوجية التدريب والمنافسات، دار المعارف، القاهرة، 1978م.
- 26- -----: سيكولوجية القيادة، الرياضية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998م.
- 27- مصري عبد الحميد حنورة: أنماط السلوك القيادي، بحث منشور، المؤتمر الدولي الثامن للإحصاء والحسابات العلمية والبحوث الاجتماعية والسكانية، المجلد الأول، مارس، القاهرة، 1983م.
- 28- مصطفى باهي، أحمد كمال: مهارات القيادة في المجال الرياضي في ضوء الاتجاهات الحديثة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2006م.
- 29- منصور فهمي: مقدمة العلوم السلوكية، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، د.ت.
- 30- وفاء حسين الزير: القيادة وقضية التغيير، سلسلة بحوث السلوك والتنمية البشرية، 3، عالم الكتب، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 31- Green, L. Bleck: The Relation between Leadership, Performance variables, and Specific self, concept of ability, completed research in health Physical education, Recreation, and dance, Vol. 23, American alliance for health physical education, Recreation and dance, Virginia, 1981.

- 32- Weiller, Karen H.: Identification of Leaders and Leadership Functions of an Intercollegiate Softball team, Completed research in health, Physical education, Recreation and dance, Vol. 23, American alliance for health, Physical education, Recreation and dance, Virginia, 1981.
- 33- Young Judith C.: The Relationship Among Leaders Characteristics of Male and Female Basketball Coaches and Team Performance, Completed Research in health Physical education, Recreation, and dance, Vol. 24, American alliance for health physical education, Recreation and dance .Virginia.

الأسلوب القيادي المقترح لبعض مدربي الجودو في الأندية الرياضية

*شريف محمد هنوهم

مشكلة البحث:

يعرف علاوي التدريب الرياضي بأنه "عملية تربوية تخضع للأسس والمبادئ العلمية وتهدف أساساً إلى إعداد الفرد لتحقيق أعلى مستوى رياضي ممكن من نوع معين من أنواع الأنشطة الرياضية. حيث نجد من خلال هذا التعريف أن الهدف النهائي لعملية التدريب الرياضي هو تحقيق أعلى مستوى رياضي ممكن أي تحقيق أفضل أداء أو أحسن النتائج فالتدريب الرياضي مسئول عن تحقيق أفضل الأداء والنتائج من خلال الأفراد (اللاعبين) أي أنه لا يمكن تصور وجود عمليات تدريبية في أي مؤسسة دون الأداء أو النتائج المراد تحقيقها بصرف النظر عن نوع هذا الأداء أو تلك النتائج كما أنه لا يمكن تصور وجود عمليات تدريبية دون وجود أفراد (لاعبين) يقومون بتحقيق هذا الأداء وتلك النتائج.

ونظراً لاحتكاك الباحث مع العديد من المدربين واللاعبين على العديد من الأجيال والتعرض للكثير من المواقف التي واجهت كلاً منهما في العمل واختلاف الأجيال والمدارس التدريبية وبالتالي اختلاف الآراء. نجد هنا مشكلة البحث في التعرف على الأسلوب القيادي لمدربي بعض الأندية في رياضة الجودو ومقارنة هذه الأساليب بتحقيقها للنتائج حتى يمكننا التوصل إلى أي الأساليب أكثر كفاءة وفعالية.

أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث من خلال النقاط التالية:

- قلة الدراسات التي تتناول المدرب الرياضي كقائد تنفيذي للنشاط الرياضي حيث أنه يعتبر ذو أهمية كبيرة نظراً للدور الذي يقوم به في توجيه وإرشاد وتقوم جماعته من اللاعبين.
- هناك الكثير من المشكلات التي تواجه اللاعبين لتحقيق النتائج المطلوبة
- يساهم البحث بجانب الدراسات الأخرى في جمهورية مصر العربية لتقديم حلول للمشكلات الرياضية بصورة علمية مقننة.

هدف البحث:

- يهدف هذا البحث إلى التعرف على الأسلوب القيادي لمدربي بعض الأندية في رياضة الجودو.
 - دراسة الفروق بين المدربين نحو استجابتهم على مقياس الأسلوب القيادي.
- إجراءات البحث:

العينة:

اشتملت عينة البحث على (45) لاعباً من لاعبي الدرجة الأولى والذين أمضوا على الأقل 3 سنوات في صفوف المنتخبات القومية في رياضة الجودو ولهم تجارب دولية ومحلية وتم اختيارهم بالطريقة العمدية من بطولة الجمهورية

* أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية.

لدرجة الأولى وهم من ضمن اللاعبين المسجلين بالاتحاد الرياضي للموسم الرياضي 2009 / 2010، وقد استبعد عدد (5) لاعبين وذلك لعدم اكتمال إجاباتهم على المقياس.

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج المسحي للتعرف على الأسلوب القيادي لمدربي الجودو موضوع الدراسة.

أدوات جمع البيانات:

- السجلات الرسمية لاتحاد اللعبة وذلك لحصر إعداد اللاعبين ومعرفة نتائج الأندية خلال الموسم الرياضي الذي تم فيه التطبيق.
- مقياس الأسلوب القيادي للمدربين والتي صممه (سليم عبد المجيد) (10).

الاستنتاجات:

في ضوء مجال البحث والهدف منه واستناداً على ما تم من إجراءات ومعالجات إحصائية وتفسير النتائج توصل الباحث إلى الاستنتاجات التالية:

- لا يوجد أسلوب قيادي واحد متفق عليه بين مدربي الجودو بالأندية.
- الأسلوب القيادي الذي يتبعه مدربي المستويات العليا والمهتم بالعلاقات له فعاليته مع اللاعبين في تحصيل نتائج جديدة.
- الأسلوب القيادي الذي يتبعه مدربي المستويات الدنيا والمهتم بالعلاقات ليس له فعالية جديدة في النتائج.
- الأسلوب القيادي الذي يتبعه مدربي المستويات العليا والمهتم الأداء جيد ويمكن أن يرتقي أعلى من ذلك لو تم صقل المدربين وإعطائهم خبرات أكثر.
- الأسلوب القيادي الذي يتبعه مدربي المستويات الدنيا والمهتم بالأداء يفتقر النتائج الجديدة والتي يسعى إليها.
- يحتاج اللاعبون في كلا المستويين (العليا، الدنيا) إلى مساحات في التدريب للقدرة على الابتكار والإبداع.
- يحتاج اللاعبون في كلا المستويين (العليا، الدنيا) إلى مشاركة القائد في التدريب.
- يحتاج كل عناصر اللعبة (اللاعب، المدرب) إلى الحافز الذي يدفعه إلى تحقيق نتائج أفضل.

التوصيات:

- وضع الأسلوب القيادي يضم كلا المحورين (المهتم بالأداء والعلاقات) كأسلوب قيادي لمدربي الجودو.
- الاهتمام بتوعية وصقل المدربين لرفع من مستواهم التدريبي.
- محاولة نقل الخبرات من مدربي المستويات العليا إلى مدربي المستويات الدنيا عن طريق مرافقتهم في التدريب لنقل الصورة الكاملة من حيث الأداء أو العلاقات.
- وضع حافز باستمرار (مادي، معنوي) أمام كل من اللاعب أو المدرب لدفعهم للعمل على تحقيق نتائج أفضل للفرق.
- العمل على التجديد والابتكار في التدريب فيما يحقق الهدف المراد.
- مشاركة المدربين في التدريب يعمل على خلق روح جديدة وينافس لتحقيق الهدف المراد.

- الاهتمام بالعلاقات الإنسانية خارج التدريب يعمل على توطيد العلاقات بين المدرب واللاعب مما يجعله يتفاني في التدريب ليكون حُسن ظن المدرب.

Proposed leadership style to some judo Coaches in Sports Clubs - Research problem:

Allawi identifies sports training as "the educational process subject to the scientific foundations and principles. It aims mainly to prepare the individual to achieve the highest possible level of athlete from a particular type of sports activities.

In light of this definition, we find that the ultimate goal of the process of sports training is to achieve the possible highest level of sports that is achieving the best performance or the best results sport training is responsible for achieving the best performance and results through individuals (players). In other words, it is unimaginable not to link training in an organization with achieving the desired performance or results regardless of the type of performance or those results. Similarly, the presence of individuals (players) is crucial to the training process in order to achieve the said performance and results.

Due to the researcher's familiarity with many coaches and players from different generations and his exposure to many of the situations faced by both of them in the training, as well as the different generations, training schools and accordingly the different opinions.

The research problem lies in identifying the leadership style of some of the judo coaches in the 'sports clubs, and comparing the styles based on the respective results so as to come to a conclusion on the most efficient and effective styles.

The importance of research:

- The following points highlight the importance of research the few number of studies dealing with sports coach as the executive leader of sports ctivity as it is of great importance because of the great role played in guiding, counseling and evaluating his group of players.
- There are a lot of the problems faced by players in the Arab Republic of Egypt, among which is the style and behavior, which is preferred to be followed with the players to achieve the desired results.
- In addition to the other studies conducted in the Arab Republic of Egypt, the research contributes to the provision of solutions to the sports problems in a scientific and systematic manner.

Objective of this research:

- This research aims at identifying the leadership style of some of the Judo coaches in sport clubs.

- Study the differences between the trainers, in relation to their response, on a leadership scale.

Research procedures:

Sample:

Included a research sample of (45) players from the senior players who spent at least 3 years in Judo national teams, who have International and local experiences, and were deliberately selected first grade contests They are also among the players registered in the federation for the sports season 2009/2010 Five players were ruled out due to incompleteness of their answer on the scale.

Research Methodology

The researcher used the survey method to identify the leadership style or judo coaches, which is the subject of the study.

Data collection tools:

- the official records of the judo federation, to find out the number of players and clubs, results during the sports season under survey.
- Standard leadership style for trainers, which was designed by (Salim Abdul- Majid) (10).

Conclusions:

In the light of the research, its objective, and on the basis of the procedures and statistical processing and interpretation of the results, the searcher reached the following conclusions:-

- There is no consensus on one leadership style followed by by the judo coaches in sports clubs.
- The leadership style followed by the high-level trainers, which focuses on relations with the players is effective in achieving good results.
- The leadership style followed by the low-level trainers, which focuses on relations with the players is not effective in achieving good results.
- the leadership style followed by the high-level trainers, which focuses on performance is good and can be further leveraged through trainers, refinement and providing them with more experience.
- The leadership style followed by the low-level trainers, which focuses on performance lacks good results that are sought.
- low- and high-level players need some rooms in the training to develop and enhance the innovation and creativity ability.
- Low- and high-level players need to coordinate with the leader regarding the training.
- Judo participants (players and trainers) need the motive pushes them to achieve better results.

Recommendation:

- Develop leadership style includes both axes (focusing on performance and relationships) as a leading style of judo coaches.
- Paying more attention to educate and refine the coaches to raise their level of training.
- Attempt to transfer experience from high-level trainers to low-level coaches at through accompanying them in the training to transfer the whole picture in terms of performance or relationships.
- Constantly develop motives (material, moral) for each player or coach to push them to achieve better results for the groups.
- Work on the updating and innovation in training with the objective to achieve the target.
- Coach participation in the training creates new spirit and develops. Competition to achieve the intended target.
- Interest in human relations outside the training strengthens the relations between the coach and the player, motivating the player to be fully devoted in training to be up to the expectations of the coach.