

معايير اختيار المدربين في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في الأردن

The Criteria of Selecting Coaches in the Premier Football Clubs in Jordan

ناجح الذيابات، ورائد الرقاد

Najeh Al- Diabat & Raed Alragad

كلية الحصن الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن

بريد الكتروني: dr_r_ragad@yahoo.com

تاريخ التسليم: (٢٠١١/٨/٢٢)، تاريخ القبول: (٢٠١١/١٢/٢٢)

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم معايير اختيار المدربين في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في الأردن من وجهة نظر الإدارة الرياضية. استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي للتعرف على أهم معايير اختيار المدربين. قام الباحثان ببناء استبانة مكونة من خمسة محاور، هي: المحور الفني، والمحور الاجتماعي، ومحور الشخصية، والمحور النفسي، والمحور الاقتصادي. بلغ حجم العينة (٦٠) عضواً من الهيئة الإدارية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. أظهرت نتائج الدراسة بأن اختيار المدرب يتم بناءً على المحور الفني، ثم محور الشخصية، ويليه المحور الاجتماعي، والنفسي وأخيراً المحور الاقتصادي. وقد أوصى الباحثان بأن يتم اختيار المدرب بناءً على الخبرات الفنية، والشخصية، والنفسية، ووضع معايير علمية لاختيار المدربين من قبل لجان متخصصة ليس لها علاقات شخصية مع المدربين، وإعطاء المدربين فرصة لإظهار مواهبهم.

الكلمات المفتاحية: المدربون، معايير، الإدارات الرياضية، تدريب رياضي، اختيار.

Abstract

This study aims to identify the most important criteria for selecting coaches in the Premier football clubs in Jordan from the viewpoint of administrative staff. The researchers used the descriptive survey to identify the most important criteria for selecting coaches. The researcher designed a questionnaire consisting of five domains: technical domain, social domain, personal domain, psychological domain, and economic

domain. The sample consists of (60) administrative staff in clubs, and was chosen randomly. In light of the study findings, the researchers recommend that the coach selection must be based on expertise, and personal, psychological qualifications. Moreover, developing of scientific criteria for selecting coaches by the specialized committees, that does not have personal relationships with coaches to give a chance to show their talents.

Key Words: Coaches, Criteria, Administrative Staff, Pedagogic, Selection.

مقدمة الدراسة

تعد لعبة كرة القدم مهمة ولها أهمية كبيرة ومتزايدة في حياتنا اليومية محلياً وعالمياً، وما تلاقيه هذه اللعبة من اهتمام ومتابعة من مختلف الأعمار، والدول، ويجعل التركيز على التدريب والمدربين له نفس الاهتمام في التركيز على اللاعبين (بن قوه، ٢٠١٠).

يعد موضوع اختيار المدرب من الأمور المهمة والقيمة إذ تحظى بأولوية الاهتمامات لدول العالم كلها، لأنه يعد موضوعاً تربوياً يحدد طبيعة، ونوعية الأجيال الرياضية القادمة والذين يتوقف عليهم مستقبل الوطن، فمدرب كرة القدم يعد أهم العناصر العملية للتربية بشكل عام والتربية الرياضية بشكل خاص، لما له من تأثير كبير على اللاعبين في المراحل السنية المختلفة، فهو القائد والإداري والموجه للعملية التدريبية، وتناط به مسؤولية وضع برامج التدريب، ويختار طرق وخطط التدريب ويقيم تحصيلهم، فالدور الذي يقوم به من واقع العملية التدريبية متنوع ومتعدد الجوانب والأبعاد (حمدان، ١٩٩٤). ومن المؤكد بأن عملية اختيار المدرب وإعداده وتأهيله أكاديمياً، وتدريبه عملياً، وإعداده للتقويم والمتابعة والتطوير المستمر ينبغي أن تحظى باهتمام ليضمن سير اللعبة في المسار الصحيح، وتحقيق أهدافها بالشكل السليم (الدباغ، ١٩٩٦).

وتعد الإدارة الرياضية إحدى الركائز الأساسية، والمهمة في الأندية الرياضية لما لها من أهمية كبرى في تنظيم، وتخطيط، ورقابة العمل في النادي، وتيسير أموره بالشكل الصحيح؛ لضمان تحقيق الأهداف المرتبطة بالعمل، كون الإدارة الحديثة أصبحت مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالأهداف الموضوعية مسبقاً. وقد عرف أبو حليلة (٢٠٠٤)، الإدارة بالأهداف، بأنها: الطريقة التي بموجبها يقوم الرئيس ومعاونيه معاً بتحديد الأهداف العامة للمنظمة التي يعملون بها وتحديد مسؤولياتهم، واستخدام المقاييس، والمعايير كتوجيهات في تحريك الوحدات الإدارية. وأن الإدارة الرياضية هي مجموعة المهارات التي تشمل كل ماله صلة بالتخطيط، والتنظيم، والمتابعة، وتحقيق الأهداف الموضوعية في أي منظمة أو إدارة (المقصود، إبراهيم، ٢٠٠٢) عن (Bloton, Killy, Desensi).

ويرى احمد، وعبدالكريم (٢٠٠٥) بأن الإدارة الرياضية الناجحة هي الإدارة القادرة على استحداث مفاهيم جديدة لعملها، ومنها قياس مستوى الأداء الذي يتطلب وجود معايير ومستويات. ولقد أولت الحكومة الأردنية وخلال العشر سنوات الماضية أهمية كبرى لقطاع الشباب متمثلاً في الأندية الرياضية، وإدارتها، لما يمثل هذا القطاع من أهمية في المجتمع الأردني من خلال توفير وتشجيع فئات من الشعب للانخراط في العمل الإداري، لمواكبة التطورات التي تحدث على الصعيد العالمي والمحلي، وقد أصبحت الحاجة ملحة إلى توفير، وإعداد قيادات قادرة على التطوير والتنظيم والتخطيط ذات كفاءة عالية، وقد وجد الباحثان من خلال ملاحظتهما أن الإدارات لا زالت تتخبط في عملها في الأمور الإدارية، ومنه اختيار المدربين، مما أوقع على كاهلها تحمل مسؤولية الاختيار دون وضع معايير حقيقية لاختيار المدرب الأفضل.

ويرى المتابعون بأن استفحال ظاهرة إقالة المدربين في وقت قياسي تعبر عن الوضعية المتأزمة للأندية الأردنية التي انعكست نتائجها على ضعف المستوى في النادي. وإن المتابع لبطولات الاتحاد الأردني لكرة القدم (دوري، كأس، درع، كأس كؤوس)، يجد أن معظم الأندية في الدرجة الممتازة تقوم بإقالة المدرب بمجرد فشله في الفوز، وكأن المدرب هو السبب الوحيد لهذه الخسارة، علماً بأن الإدارة هي التي قامت باختياره.

إن التغيير غير المبرر له انعكاساته السلبية على اللاعب، حيث يتوه اللاعب وسط أساليب التدريب المختلفة، ويصعب عليه التطبيق ما بين القديم، والجديد، مما يخلق عدم الانسجام ما بين اللاعب، والمدرب الجديد، بالإضافة إلى الخسائر المادية نتيجة العقد المبرم، وأن عدم الاستقرار للأجهزة الفنية، والتغيير المستمر له جاء نتيجة المزاجية الإدارية، وعدم وضع معايير علمية لهذا الاختيار، ولذلك لا يستطيع الإداري اختيار المدرب الأمثل. فتغيير المدرب حق مكتسب لأي نادٍ أو اتحاد بشكل عام، لكن يجب إن يكون هناك أسس موضوعية سليمة ومبررات واضحة، تؤكد عدم أهلية المدرب بالاستمرار في مهمته، وأن هذا الاختيار الخاطئ يقودنا جميعاً إلى حافة الهاوية الكروية، مما يترتب عليه عدم التقدم والتطور، ولا يؤدي بنا إلى تحقيق نتائج جيدة خاصة إذا كانت تخضع هذه الإقالات إلى الأهواء الإدارية والمطالبات الشخصية. ومن خلال ما سبق تأتي أهمية البحث، والحاجة إليه في التعرف على أهم معايير اختيار مدربي أندية الدرجة الممتازة بكرة القدم في الأردن من وجهة نظر الإدارات الرياضية. وفي حدود علم الباحثين ومن خلال البحث المستمر، لم يجد الباحثان أي دراسة مشابهة في هذا الموضوع، لهذا اكتفى الباحثان ببعض الدراسات ذات الارتباط بالموضوع حسب أهميتها.

مشكلة الدراسة

من خلال الخبرات الميدانية والتدريسية للباحثين في مجال التربية الرياضية بشكل عام واطلاعهم على الكثير من المصادر والبحوث العلمية المتخصصة في المدربين والتدريب الرياضي، فقد لاحظنا أن هناك ندرة في الدراسات والبحوث العلمية في مجال اختيار المدربين. كما جذب انتباه الباحثين أن القيادات الرياضية في الأندية الرياضية لا يملكون أدنى المهارات العملية الكافية والمعلومات التي تؤهلهم للقيام باختيار المدرب الجيد لقيادة النادي الرياضي. من

هنا برزت مشكلة الدراسة في عملية الاختيار للمدرب التي تخضع لعدة عوامل ومعايير تتسم في بعض الأحيان بالعشوائية والمزاجية.

ومن هذه النقاط مجتمعة شرع الباحثان في هذا الموضوع من خلال دراسة أهم معايير اختيار المدربين في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في الأردن والطريقة الأمثل لاختيار المدرب الجيد لقيادة النادي الرياضي.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة نظراً لأهمية المدرب الرياضي في مختلف الأنشطة الرياضية بشكل عام، فقد ارتأى الباحثان توضيح أهمية معايير اختيار المدربين، والتي تكمن في تعزيز مستوى المشاركة العلمية في اختيار المدرب الأفضل، من خلال الإفادة من نتائجها أو توصياتها في اقتراح معايير الاختيار، لذلك وجد الباحثان أهمية كبيرة للقيام بدراسة معايير اختيار المدربين في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في الأردن.

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معايير اختيار المدربين في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في الأردن من وجهة نظر الإدارات الرياضية؟

أسئلة الدراسة

تجيب هذه الدراسة على التساؤل التالي:

ما هي أهم معايير اختيار المدربين في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم من وجهة نظر الإدارات الرياضية؟

مجالات الدراسة

- المجال البشري: القادة الرياضيين (رئيس نادي، إداري نادي، متخصصين في كرة القدم).
- المجال المكاني: الأندية الرياضية في الدرجة الممتازة في الاتحاد الأردني لكرة القدم.
- المجال الزمني: أجريت هذه الدراسة في العام ٢٠١٠/٢٠١١.

مصطلحات الدراسة

معايير الاختيار: هو تقدير أداء وكفاءة المدرب، وإصدار الحكم عليه في ضوء اعتبارات محددة لمواصفاته، ومؤهلاته، وقدراته، وكفاءته المتنوعة، وتعني في هذه الدراسة المعايير

الموضوعة في كل مجال من مجالات الدراسة، وبدرجات معيارية محددة من قبل أفراد عينة الدراسة*.

المدرّب: كل شخص يكون مؤهلاً تربوياً، ورياضياً، ومهنياً، وفنياً للقيام بمهمة تعليم، وتدريب اللاعبين على المهارات الأساسية، وتوظيف ما لديه من معارف، وخبرات، ومعلومات، وخبرات في المجال التدريبي من أجل الارتقاء باللاعبين ورفع مستواهم*.

الإدارة الرياضية: هي عملية تخطيط وقيادة ورقابة مجهودات أفراد المؤسسة الرياضية، واستخدام جميع اموارد لتحقيق الأهداف المحددة*.

الدراسات السابقة

وقام غضبان، حمزة (٢٠٠٩)، بدراسة لدور القيادة الإدارية في نجاح وفاعلية العملية الإدارية على مستوى الأندية الرياضية لكرة القدم الجزائرية. هدفت الدراسة إلى إبراز دور القائد الإداري داخل النادي الرياضي، وتوضيح العلاقة التي يجب أن تكون ما بين القائد المرؤوس، ومعرفة الدور الحقيقي الذي تلعبه القيادات الإدارية في نجاح الأندية الرياضية لكرة القدم الجزائرية. تكونت عينة الدراسة من (٢٥) عضواً إدارياً، و(٨) مدربين، و(٤) رؤساء أندية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.

العمدية. أظهرت نتائج الدراسة بان الإدارة الفاعلة هي المحور الأساسي خلال النجاحات المرئية، وان العملية الإدارية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بعناصر العملية الإدارية وفق معايير علمية مدروسة، وقد أوصى الباحث بأن يكون هناك متخصصون ذو كفاءة عالية في الإدارة، وتوفير الإمكانيات البشرية، والمادية وفق معايير دولية، وأن يكون هناك قادة ذو كفاءة وخبرة لتسيير عمل الأندية.

قام محمود، حسن (٢٠٠١)، بدراسة أثر تغيير مدربي كرة القدم في نادي القوة الجوية على نتائج المباريات. هدفت الدراسة إلى إيجاد وسائل وسبل لاختيار مدرب يتصف بالموصفات العلمية التي تؤدي إلى استقرار الفريق، وتحقيق نتائج ايجابية، وإلقاء الضوء على مدى توفر المستلزمات الضرورية اللازمة لإنجاح فريق كرة القدم. كما هدفت إلى معرفة مدى اهتمام الهيئة الإدارية للنادي بالناحية التربوية والنفسية للاعبين. تكونت عينة البحث من (٢٠) لاعباً تم اختيارهم بالطريقة العمدية. استخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة. أظهرت النتائج بأن إدارة النادي لا تأخذ برأي اللاعبين جميعاً وإنما تستشير بعض اللاعبين مما يؤدي إلى خلافات، وعدم استقرار الجهاز الفني. إن تبديل أو إقالة المدرب يتم نتيجة لخلافات مع اللاعبين، وإن اختيار المدرب للفريق لا يتم بقرار جماعي من الإدارة، وإنما من خلال العلاقات الشخصية، كما أظهرت النتائج بأن للجماهير الرياضية دوراً كبيراً في تغيير، وإقالة الجهاز الفني. وقد أوصى الباحث بأن تأخذ الهيئة الإدارية عند اختيار المدرب رأي اللاعبين مما ينعكس إيجاباً على

* تعريف إجرائي.

مستوى الفريق، وأن تقوم الإدارة باختيار المدرب وفق مواصفات، ومعايير علمية وتربوية، وعقد الاجتماعات الدورية لمناقشة السلبات، والإيجابيات خلال المرحلة.

كما قام الدباغ، أحمد (١٩٩٦)، دراسة حول القيادة الإدارية في الأندية الرياضية العراقية. هدفت الدراسة إلى التعرف على المعوقات الإدارية للقيادة الإدارية في الأندية الرياضية، وإيجاد السبل، والوسائل لاختيار تطوير العاملين فيها. تكونت عينة الدراسة من رؤساء الأندية الرياضية في العراق، وأمناء السر والمدربين بواقع (١٠) أندية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. أظهرت نتائج هذه الدراسة بان التنظيم الإداري الجيد في الأندية يساعد على نجاح مهمة القيادة الإدارية. كما أن وجود الأنظمة، واللوائح يسهم في نجاح عمل القيادات الإدارية في الأندية. وأظهرت النتائج أيضاً بأن إعداد الكوادر الإدارية يسهم في تطوير القيادة الإدارية في الأندية الرياضية. وأن هناك عدم دقة في اختيار العاملين في المجال الرياضي. وقد أوصى الباحث باعتماد أسس، وضوابط لاختيار العناصر الإدارية في الأندية وفق معايير، والعمل على وجود هيكل إداري منظم في الأندية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة: استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي في دراستهم، حيث استخدموا المنهج الوصفي من خلال تصميم استبانته محكمة للإجابة عن أسئلة الدراسة.

مجتمع الدراسة: تكون المجتمع الكلي للدراسة (٨٥) فرداً من رؤساء الأندية الممتازة المسجلين في الإتحاد الأردني لكرة القدم، والإداريين، والمتخصصين في الشأن الرياضي، كما هو مبين في الجدول (١).

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (٦٠) فرداً من رؤساء الأندية الممتازة، والإداريين، والمتخصصين في الشأن الرياضي للعام ٢٠١١/٢٠١٠، وقد تم اختيار من هم عاملين في الإدارات الرياضية، كما هو مبين في الجدول (٢).

جدول (١): توزيع أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لأندية الدرجة الممتازة ونسبهم المئوية.

الفئة	اسم النادي	العدد	المجموع	النسبة المئوية
رئيس النادي	الفيصلي	١	١٢	١٤,١
	الوحدات	١		
	الرمثا	١		
	البقعة	١		
	شباب الأردن	١		
	كفرسوم	١		
	الجليل	١		

... تابع جدول رقم (١)

الفئة	اسم النادي	العدد	المجموع	النسبة المئوية
	المنشية	١		
	الجزيرة	١		
	العربي	١		
	ذات راس	١		
	اليرموك	١		
إداري نادي	الفيصلي	٥	٦٤	٧٥,٣
	الوحدات	٧		
	الرمثا	٨		
	اليقعة	٧		
	شباب الأردن	٧		
	كفرسوم	٦		
	الجليل	٢		
	المنشية	٥		
	الجزيرة	٣		
	العربي	٩		
	ذات راس	٢		
	اليرموك	٣		
	المتخصصين في كرة القدم			
المجموع الكلي		٨٥		%١٠٠

جدول (٢): توزيع أفراد عينة الدراسة لأندية الدرجة الممتازة ونسبهم المئوية.

الفئة	اسم النادي	العدد	المجموع	النسبة المئوية
رئيس النادي	الرمثا	١	٧	%١١,٧
	الوحدات	١		
	شباب الأردن	١		
	العربي	١		
	المنشية	١		
	كفرسوم	١		
	اليقعة	١		

... تابع جدول رقم (٢)

الفئة	اسم النادي	العدد	المجموع	النسبة المئوية
إداري نادي	الرمثا	٨	٤٤	٧٣,٣%
	الوحدات	٧		
	شباب الأردن	٧		
	العربي	٨		
	المنشية	٤		
	كفرسوم	٤		
	البقعة	٦		
المتخصصين في كرة القدم	٩	٩	٩	١٥%
المجموع النهائي			٦٠	١٠٠%

أداة الدراسة

- اتبع الباحثان الخطوات، والإجراءات التالية لتحقيق أهداف الدراسة :
- الإطلاع على الأدب النظري، والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وتطوير أداة للدراسة من خلال الرجوع للأدب النظري، والدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة.
 - تم عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المتخصصين ممن يحملون درجة الدكتوراه في تخصصات التربية الرياضية، والقياس والتقويم من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية، وقد طلب الباحثان من المحكمين إبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول مدة صحة هذه الفقرات، ومناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة.
 - قام الباحثان بتوزيع الاستبيانات إلى الأفراد الذين لهم علاقة مباشرة بموضوع الدراسة لتوضيح أهمية الدراسة، وأبعادها وشرح فقرات الاستبانة والإجابة عن أية إستفسارات حول أسئلة الاستبانة، وقد بلغ عدد الاستبيانات الموزعة (٨٥)، استبانته، وبعد مدة من تاريخ التوزيع قام الباحثان باسترداد الاستبيانات الموزعة، وقد بلغ عدد الاستبيانات المستردة (٦٥)، من مجموع الاستبيانات الموزعة، وعدد الاستبيانات غير المستردة (٢٠)، استبانته، وقد تم استبعاد (٥)، إستبانات لعدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي.
 - تم صياغة فقرات الأداة على شكل سلم ليكرت الخماسي المتدرج، وعلى النحو التالي: موافق بشده (٥) درجات، موافق (٤) درجات، محايد (٣) درجات، غير موافق (٢) درجتان، غير موافق بشده (١) درجة واحدة، ولأغراض تفسير النتائج والخروج بنتائج

نهائية في هذه الدراسة اعتمد الباحثان (المحك المعياري) والمقياس الثلاثي التالي لتقدير أهم المعايير لاختيار المدربين كما هو مبين في الجدول رقم (٣).

جدول (٣):

٥.٠٠ - ٣.٥٠	بدرجة مرتفعة
٣.٤٩ - ٢.٥٠	بدرجة متوسطة
٢.٤٩ - ١.٠٠	بدرجة متدنية

صدق وثبات أداة الدراسة

تم التأكد من صدق أداة الدراسة، وثباتها من خلال عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية، حيث تم الأخذ بملاحظاتهم من حيث التعديل، أو الحذف أو الإضافة. وللتأكد من ثبات الأداة قام الباحث بتطبيقها على عدد من المدربين من خارج عينة الدراسة وبلغ عددهم (٨)، وتم استخراج معامل الارتباط لكل فقرة من فقرات الأداة، وقد بلغ معامل الثبات (بيرسون) للأداة ككل (٠.٨٣)، كما تم حساب معامل الثبات لأداة الدراسة باستخدام طريقة الإتساق الداخلي بين الفقرات (كرونباخ ألفا) وبلغت (٠.٨٥) للأداة ككل.

المعالجة الإحصائية

استخدم الباحثان للإجابة عن سؤال الدراسة: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

نتائج الدراسة ومناقشتها

للإجابة عن تساؤل الدراسة: "ما هي أهم المعايير التي تساهم في اختيار مدربي كرة القدم من قبل إدارات الأندية المشاركة في دوري أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في الأردن؟ تم استخراج الوسط الحسابي، والانحراف المعياري على اتجاهات العينة نحو فقرات القياس وتم التوصل إلى النتائج التالية:

أولاً: المجال الفني

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير اختيار المدربين في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في الأردن على المجال الفني كما هو مبين في الجدول (٤).

جدول (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الفني مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
١	بناء على خبراته الفنية	٤.٣٠	٠.٧٧	مرتفعة
٢	لأنه حقق نتائج ايجابية سابقة	٤.٢٨	٠.٨٧	مرتفعة
٣	لأنه درب أكثر من نادي	٤.٠٥	٠.٨١	مرتفعة
٤	لأنه يحمل درجة علمية في التخصص الرياضي	٤.٠٣	٠.٨٧	مرتفعة
٥	لأنه لديه القدرة على تطوير الفريق	٤.٠١	٠.٧٨	مرتفعة
٦	لأنه يمتلك العديد من الدورات	٣.٩٥	٠.٧٩	مرتفعة
٧	متابع لنشاطات كرة القدم	٣.٩١	١.١٠	مرتفعة
	المجال ككل	٤.٠٢	٠.٣٥	مرتفعة

يظهر من جدول (٤) أن المتوسطات الحسابية لفقرات المجال الأول "المحور الفني" تراوحت ما بين (٤.٣٠-٣.٩١) وبدرجة أهمية مرتفعة للمجال ككل، حيث حصلت الفقرة (بناء على خبراته الفنية) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (٤.٣٠) وانحراف معياري مقداره (٠.٧٧)، وحصلت الفقرة (لأنه حقق نتائج ايجابية سابقة) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (٤.٢٨) وانحراف معياري مقداره (٠.٨٧). في حين حصلت الفقرة (متابع لنشاطات كرة القدم) على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (٣.٩١) وانحراف معياري مقداره (١.١٠). ويفسر الباحثان هذه النتائج إلى أن الخبرات الفنية، والنتائج الإيجابية السابقة قد تساعد الفريق على تحقيق نتائج ايجابية يطمح النادي في الوصول إليها، غير مدركين بأن هذه العوامل لا تستطيع وحدها تحقيق الفوز، وإنما هي عوامل مساعدة تحتاج لجهود إدارية فاعلة تقوم بالعمل الجاد مع المدرب لتحقيق الهدف المنشود عن طريق الاتصال الإداري باللاعبين والمدربين في جميع الاتجاهات الشخصية، والنفسية، والاجتماعية. حيث يشير الباقر، ودرويش (٢٠٠٧)، بأن هناك محكين يجب التعامل معهما عند إعداد الفريق الرياضي وهما المحك الأول التكتيكي (الفني)، والمحك الثاني (النفسي، والاجتماعي)، والتي لا تتكون إلا من خلال تحقيق الاتصال. ويرى الباحثان بأن الفقرة (متابع لنشاطات كرة القدم) كانت ذات متوسط حسابي (٣.٩١) هي أقل الفقرات حيث جاءت بالمرتبة الأخيرة لعدم أهميتها بالنسبة لأعضاء الهيئة الإدارية وذلك لأن هناك كثيرين يتابعون كرة القدم وبطولاتها، ولكن لا يملكون المؤهلات الفنية العملية، مما تجعلهم غير قادرين على قيادة الفريق.

ثانياً: المجال الاجتماعي

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير اختيار المدربين في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في الأردن على المجال الاجتماعي وكما هو مبين في الجدول رقم (٥).

جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الاجتماعي مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
١	بناء على علاقاته الشخصية	٤.١٦	١.٠٣	مرتفعة
٢	لأن الرئيس يرغب بذلك	٤.١٣	١.٠٧	مرتفعة
٣	لأنه إحدى أقارب الرئيس أو النادي	٣.٩٩	١.٠١	مرتفعة
٤	لأن له علاقة جيدة مع اللاعبين	٣.٨١	١.٢٣	مرتفعة
٥	لأنه من أبناء النادي الذين خدموا به	٣.٥١	١.١٧	مرتفعة
٦	لأنه قادر على الانسجام مع اللاعبين	٣.٣٤	١.١٦	متوسطة
٧	لأنه يعرف طباع اللاعبين	٢.٨٧	١.٠٨	متوسطة
	المجال ككل	٣.٣١	٠.٤٤	متوسطة

يظهر من جدول (٥) أن المتوسطات الحسابية للمجال الثاني "المحور الاجتماعي" تراوحت ما بين (٤.١٦-٢.٨٧) وبدرجة أهمية متوسطة للمجال ككل، حيث حصلت الفقرة "بناء على علاقاته الشخصية" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (٤.١٦) وانحراف معياري مقداره (١.٠٣)، وحصلت الفقرة "لأن الرئيس يرغب بذلك" على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (٤.١٣) وانحراف معياري مقداره (١.٠٧). في حين حصلت الفقرة "لأنه يعرف طباع اللاعبين" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (٢.٨٧) وانحراف معياري مقداره (١.٠٨). ويمكن تفسير ذلك إلى العلاقات الاجتماعية التي تربط أعضاء الهيئات الإدارية بالمدرسين من حيث الصداقة الاجتماعية أو علاقة العمل، كون اللاعبين والإداريين يعملون في مكان واحد مثل الشركات أو المؤسسات الحكومية وغيرها مما يمنحهم إقامة علاقات شخصية، كما أن معظم المدرسين في أندية الدرجة الممتازة هم من أبناء الأندية الذين لعبوا فيها أو لهم صلات قريبي أو صداقات مع الإداريين أو رؤساء الأندية كون رؤساء الأندية في الأردن لهم نفوذ كبير داخل الإدارة ويستطيعوا التأثير على الإداريين خصوصاً إذا كان الرئيس هو من اختارهم للعمل في الإدارة، ليردوا الجميل له بالموافقة على طرحه لاختيار المدرب دون تردد، وذلك لعدم الخبرة الكافية التي تؤهلهم لاختيار صحيح وموفق. ويشير فؤاد (١٩٨٠)، بأن العلاقات بين الأشخاص هي ضابط الاتصال بين الأفراد أو هي بمثابة سفير بينهما، أو هندسة العلاقات الودية المتبادلة بينهما. أما الفقرة "لأنه يعرف طباع اللاعبين" فكانت ذات متوسط (٢.٨٧) وانحراف (١.٠٨) فقد حصلت على أدنى المتوسطات كون الإداريين لا يهتمهم أن يعرف المدرب طباع، وسلوك اللاعبين حيث سيتعرف على ذلك فيما بعد من خلال المعاشية والاحتكاك.

ثالثاً: مجال الشخصية

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير اختيار المدربين في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في الأردن على مجال الشخصية كما هو مبين في الجدول رقم (٦).

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الشخصية مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
١	لأنه ذو شخصية قوية	٤.٣٠	٠.٨٩	مرتفعة
٢	لأنه يستطيع ضبط الفريق	٤.٠٨	٠.٩١	مرتفعة
٣	لأنه لا يسمح لأحد أن يتدخل في عمله	٣.٩٨	١.٠٠	مرتفعة
٤	لأن اللاعبين يحبونه ويحترمونه	٣.٩١	٠.٨٧	مرتفعة
٥	لأنه يدافع عن حقوق اللاعبين	٣.٦٣	٠.٩٢	مرتفعة
٦	لأنه عادل في قراراته	٣.٢٩	١.١١	متوسطة
٧	لأنه غير متردد في قراراته	٣.٣٢	١.١٢	متوسطة
	المجال ككل	٣.٩٧	٠.٤٨	مرتفعة

يظهر من جدول (٦) أن المتوسطات الحسابية للمجال الثالث (محور الشخصية) تراوحت ما بين (٤.٣٠-٣.٣٢) وبدرجة أهمية مرتفعة للمجال ككل، حيث حصلت الفقرة (لأنه ذو شخصية قوية) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (٤.٣٠) وانحراف معياري مقداره (٠.٨٩)، وحصلت الفقرة (لأنه يستطيع ضبط الفريق) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (٤.٠٨)، وانحراف معياري مقداره (٠.٩١)، في حين حصلت الفقرة (لأنه غير متردد في قراراته) على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (٣.٣٢)، وانحراف معياري مقداره (١.١٢). ويفسر الباحثان ذلك إلى الرغبة الإدارية في اختيار مدرب يتمتع بشخصية قوية نتيجة التجارب السابقة مع بعض المدربين الذين أشرفوا على الفريق، مما أسهم في عدم انضباط الفريق من ناحية تكتيكية، أو اجتماعية، أو شخصية كون كرة القدم هي لعبة تنافسية الهدف منها الفوز، فهي مليئة بالإثارة والأحداث غير متوقعة حيث تفرض ظروفًا صعبة للغاية، ومن ثم يستلزم الأمر شخصية قيادية حكيمة قوية واثقة تستطيع أن تسيطر على المشكلة، أو تحجم منها كي لا تتصاعد. ويتفق الباحثان مع ما أشار إليه محمد (١٩٩٦)، بأن هناك ظروفًا تساعد الشخصيات القوية على ضبط الجماعة تنحصر في الاستشارة، وتجمع الأفراد في الحشد أو الجمهرة، وأوقات الشدة والأزمات والضغوط. ويرى الباحثان بأن الفقرة (غير متردد في قراراته)، قد حصلت على متوسط حسابي (٣.٣٢)، وانحراف معياري (١.١٢)، حيث كانت أقل المتوسطات. ويفسر الباحثان ذلك إلى أن معظم الهيئات الإدارية ترغب بالتدخل في عمل المدرب خاصة الأمور الفنية، ومن تشكيل الفريق، أو التغيير، أو مشابه وهذا الشأن لا يروق للمدرب.

رابعاً: المجال النفسي

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير اختبار المدربين في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في الأردن على المجال النفسي كما هو مبين في الجدول رقم (٧):

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال النفسي مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
١	لأن لديه الثقة بالنفس	٣.٨٦	١.١٠	مرتفعة
٢	لأنه يستطيع خلق التنافس بين اللاعبين	٣.٦٤	١.١٨	مرتفعة
٣	لأنه يبث روح الجماعة بين اللاعبين	٣.٦٣	٠.٩١	مرتفعة
٤	لأنه يصبر على تحمل الخسارة	٣.٢٧	١.١٠	متوسطة
٥	لأنه يساعد اللاعبين في التخلص من التوتر والقلق قبل المباريات	٣.٣٠	١.١٨	متوسطة
٦	لأنه يشجع اللاعبين قبل وأثناء وبعد المباراة	٣.٢٦	١.٠٤	متوسطة
٧	لأنه يتقبل النقد من الآخرين	٣.١٩	١.٠٦	متوسطة
المجال ككل		٣.٢٢	١.١٢	متوسطة

يظهر من جدول (٧) أن المتوسطات الحسابية للمجال الرابع "المحور النفسي" تراوحت ما بين (٣.٨٦-٣.١٩) وبدرجة أهمية متوسطة للمجال ككل، حيث حصلت الفقرة (لأن لديه الثقة بالنفس) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (٣.٨٦) وانحراف معياري مقداره (١.١٠)، وحصلت الفقرة (لأنه يستطيع خلق التنافس بين اللاعبين) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (٣.٦٤) وانحراف معياري مقداره (١.١٨). في حين حصلت الفقرة (لأنه يتقبل النقد من الآخرين) على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (٣.١٩) وانحراف معياري مقداره (١.٠٦). ويفسر الباحثان ذلك إلى أن اختيار مدرب قادر على تحمل المسؤولية وواثق من نفسه، وعمله، وقادر على اتخاذ القرار المناسب خلال المباراة هو المدرب الذي لديه القدرة على منح الفريق الثقة في النفس، وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة، وهذا يسهم بخلق المنافسة بين اللاعبين، مما يكون له الأثر البالغ في نفوسهم من خلال إعطائهم فرص قد لا يغامر أي مدرب في إعطائها إلا المدرب الذي يملك من الشجاعة والجرأة، وعدم التردد في اتخاذ القرار المناسب، أما الفقرة (انه يتقبل النقد) التي حصلت على متوسط حسابي (٣.١٩)، وانحراف معياري مقداره (١.٠٦)، وهي اقل القيم، ويرى الباحثان بأن المدرب سواء أقبل النقد، أم لم يتقبله سوف يتم انتقاده من خلال الجمهور، أو الإداريين، أو الصحافة.

خامساً: المجال الاقتصادي

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير اختيار المدربين في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في الأردن على المجال الاقتصادي كما هو مبين في الجدول رقم (٨):

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المجال الاقتصادي مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقدير
١	لأنه يطلب راتباً أقل من غيره من المدربين	٤.٢٩	٠.٨٨	مرتفعة
٢	لأنه يقدر ظروف النادي المادية	٤.٢٥	٠.٨٤	مرتفعة
٣	لأن لا يلح كثيراً في الطلبات المادية	٣.٨٨	١.٠٢	مرتفعة
٤	لأنه يراعي ظروف النادي في حال تأخر دفع الراتب	٣.٢٧	١.٠٠	متوسطة
٥	لأنه لا يضع شروطاً مادية قبل توقيع العقد	٣.٢٥	٠.٩٣	متوسطة
٦	لأنه لا يأخذ مقدم عقد	٣.٢١	١.٠٥	متوسطة
	المجال ككل	٣.٢٩	١.١١	متوسطة

يظهر من جدول (٨) أن المتوسطات الحسابية للمجال الخامس (المحور الاقتصادي) تراوحت ما بين (٤.٢٩-٣.٢١)، وبدرجة متوسطة مرتفعة للمجال ككل، حيث حصلت الفقرة (لأنه يطلب راتباً أقل من غيره من المدربين) على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (٤.٢٩)، وانحراف معياري مقداره (٠.٨٨)، وحصلت الفقرة (لأنه يقدر ظروف النادي المادية) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (٤.٢٥)، وانحراف معياري مقداره (٠.٨٤)، في حين حصلت الفقرة (لأنه لا يأخذ مقدم عقد) على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (٣.٢١)، وانحراف معياري مقداره (١.٠٥). ويفسر الباحثان ذلك إلى أن معظم الأندية في الأردن متهاككة مادياً ولا تستطيع إن تفي بوعودها المادية سواء للاعبين أو المدربين. لذلك تبحث عن مدرب يقوم بالمهمة بأقل تكلفة مادية لتستطيع توفير مستلزمات الفريق التي أصبحت تشكل حملاً ثقيلاً على كاهل الأندية الأردنية وبالتالي يتم اختيار المدرب الذي يعرف ظروف النادي المادية ويساعد في تأجيل راتبه أو الانتظار لآخر الموسم كما هو حاصل الآن في معظم الأندية الأردنية وهذا ما يطمح به الإداريون خاصة إذا كان المدرب أردني، ويرى الباحثان بأن فقره (لأنه لا يأخذ مقدم عقد) فهذا عائد إلى فقر الأندية، وخلو صناديقها من الأموال؛ لذلك تلجأ إلى عدم دفع مقدم عقد للمدرب.

سادساً: المجال الكلي

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير اختيار المدربين في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في الأردن على المجال الكلي كما هو مبين في الجدول رقم (٩):

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات معايير اختيار مدربي كرة القدم لأندية الدرجة الممتازة في الأردن على المجالات ككل مرتبة تنازلياً.

الترتيب	درجة التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
١	مرتفعة	٠.٣٥	٤.٠٢	المحور الفني	١
٣	متوسطة	٠.٤٤	٣.٣١	المحور الاجتماعي	٢
٢	مرتفعة	٠.٤٨	٣.٩٧	محور الشخصية	٣
٥	متوسطة	١.١٢	٣.٢٢	المحور النفسي	٤
٤	متوسطة	١.١١	٣.٢٩	المحور الاقتصادي	٥
	مرتفعة	٠.٤٦	٣.٧٣	المجال ككل / معايير إختيار المدربين	

يظهر من جدول (٩) أن المتوسطات الحسابية لمجالات (معايير إختيار المدربين) تراوحت ما بين (٣.٢٢ - ٤.٠٢)، وبدرجة أهمية مرتفعة للمجالين، الأول والثاني، ومتوسطة للمجالات الأخرى. حيث حصل المجال الأول "المحور الفني" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (٤.٠٢)، وحصل المجال الثاني "المحور الاجتماعي" على المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (٣.٣١)، بينما حصل المجال الثالث "محور الشخصية" على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (٣.٩٧). وحصل المجال الرابع "المحور النفسي" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي مقداره (٣.٢٢)، وحصل المجال الخامس "المحور الاقتصادي" على المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (٣.٢٩). ويفسر الباحثان سبب ذلك إلى رغبة الأندية في إحضار مدربين ذي كفاءة عالية للوصول إلى أعلى مستوى لتحقيق أهداف النادي والحصول على أفضل النتائج في الموسم من خلال امتلاكهم مدربين ذو خبرات جيدة في التدريب ولهم نتائج ايجابية مع فرق قاموا بتدريبها مازجين ذلك بالدرجة العلمية التي تمنح المدرب القدرة على التطوير والإعداد العلمي السليم للنهوض بمستوى الفريق وبالتالي تحقيق نتائج ايجابية. ويشير بن قوة (٢٠١٠)، بأن المدرب يجب أن يكون في مستوى تطلعات اللعبة من كفاءة علمية، وخبره ميدانيه، والعمل على تهيئة اللاعبين وتطوير أدائهم بالإضافة إلى تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات المناسبة. ويفسر الباحثان بأن شخصية المدرب تلعب دورا هاما وحيويا في إعداد وإظهار الفريق بشكل ايجابي خاصة إذا كان المدرب ذا شخصية قوية تساعده في فرض احترامه على الفريق كون الفرق الأردنية لا زالت في بداية الاحتراف، ولا ينتظمون بالتعليمات، لذلك يتطلب التدريب شخصية قوية قادرة على ضبط الفريق، والدفاع عنه بما يكسب المدرب الثقة بالنفس في التعامل من خلال الشخصية القادرة على إعطاء اللاعب حقه دون تمييز أو تدخل من جهات إداريه أخرى، وأن وجود جانب فني قوي لدى المدرب، وشخصية قيادية ذات رؤية صحيحة، قد تساعد بالنهوض بمستوى الأداء، ويعمل على نجاح وتطوير الفريق، وهذا ما تسعى إليه الأندية في الأردن.

ويشير كل من داوود، والداوودي (٢٠٠٦)، بأن المدرب الرياضي هو شخصية تربوية تؤثر تأثيراً مباشراً في الشخصية الشاملة المتوازنة للاعبين، وإنجازه لعمليات التدريب الرياضي، حيث يعتمد إتجاهها على توافر خصائص وسمات وقدرات ومعارف ومهارات محدده لدى المدرب. ويرى الباحثان بأن المحور النفسي لم يكن له أهمية مرتفعة بالنسبة لأفراد العينة كون إدارات الأندية في الأردن لا تهتم كثيراً للجانب النفسي باعتبار إن الجانب النفسي عنصر غير أساسي في اختيار المدربين علماً بانهم غير مدركين بأن هذا الجانب أحد العناصر الذي قد يكون موازي بالأهمية للجانب الفني.

يعتقد الباحثان أن النتائج لا تعبر عن حقيقة الاعتقاد والفكر السائد لدى الإدارات في الأندية الأردنية. فيما أن هذه الإجابات الواضحة والصريحة والموضوعية تعبر عن فهم ومعرفة ودراية بالمعيار الأمثل لاختيار المدربين فلماذا هذا التغيير الكبير للمدربين؟ وللإجابة عن هذا التساؤل يرى الباحثان بأن هذه الإدارات هي إدارات نظرية فقط غير واقعية لأنها تختار مدربين غير قادرين على القيام بأعمالهم بأفضل شكل وأن الاختيار لا يتم على أسس علمية و معيار معين وإنما يتم ضمن رغبات وعلاقات غير موضوعية، مما يجعل المدرب في كثير من الأحيان عرضة للتبديل والتغيير حسب ما تراه الإدارة. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة محمود (٢٠٠١)، حيث يشير في دراسته أن اختيار المدرب لا يتم من خلال قرار جماعي من قبل الهيئة الإدارية، وإنما من خلال جهود فردية متنفذة يبدلها بعض أعضاء الهيئة الإدارية في النادي.

الاستنتاجات

- في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها توصلت الدراسة إلى ما يلي
- إن الهيئات الإدارية على علم ودراية بمواصفات المدرب الجيد.
- إن للعلاقات الشخصية دورها في اختيار المدرب.
- إن معظم الهيئات الإدارية لا تعتمد على التخطيط العلمي السليم في اختيار المدربين.
- إن لرؤساء الأندية دوراً مهماً في اختيار المدرب نظراً لتأثيره المباشر على الإداريين .
- إن الجانب النفسي ليس له تأثير كبير في اختيار المدرب.
- إن الجانب المادي له تأثير كبير في اختيار المدرب الجيد والصالح.

التوصيات

- في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي
- أن يتم اختيار المدرب بناءً على الخبرات الفنية والشخصية والنفسية.
- أن يتم وضع معايير علمية مناسبة لاختيار المدربين.

- أن يكون هناك لجان فنية متخصصة في اختيار المدرب.
- أن لا يكون هناك علاقات شخصية عند اختيار المدرب.
- أن يعطى المدرب الفرصة الكاملة لإظهار مواهبه وقدراته.
- أن يوقع عقد وعليه شروط جزائية يحفظ حق المدرب المميز.

المراجع العربية والأجنبية

- أبو حليلة، فائق. (٢٠٠٤). الحديث في الإدارة الرياضية. دار وائل للنشر. عمان.
- الباقري، محمد. ودرويش، صفاء. (٢٠٠٧). "بناء مقياس الاتصال للاعبين للألعاب الجماعية". مجلة العلوم البدنية والرياضة. (١). جامعة المنوفية. ٦٥ - ٧٢.
- البهي، فؤاد. (١٩٨٠). علم النفس الاجتماعي. ط٢. دار الكتاب الحديث. الكويت.
- احمد، مازن. وعبد الكريم، تحسين. (٢٠٠٥). "تقييم الأداء الإداري للقيادات في كليات التربية الرياضية من وجهة نظر التدريسيين". مجلة علوم التربية الرياضية. (٤). جامعة بابل. ٤٢ - ٥١.
- الدباغ، احمد. (١٩٩٦). "القيادة الإدارية في الأندية الرياضية". مجلة التربية الرياضية. (١٤). جامعة بغداد. ٥٣ - ٦١.
- الكواز، عدي. (٢٠٠٠). "السلوك القيادي لمدربي كرة القدم من وجهة نظر اللاعبين وبقا لمركز التحكم لأندية الدرجة الأولى". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية الرياضية.
- بن قوه، علي. (٢٠١٠). "واقع التحصيل العلمي لمدربي كرة القدم الجزائرية صنف الأواسط". مجلة جامعة الأنبار للعلوم البدنية والرياضة. (١). ط٢. العراق. ١٧ - ٢٧.
- حسنين، محمد. (١٩٩٥). القياس والتقويم في التربية الرياضية والبدنية. ط٣. دار الفكر العربي للنشر. القاهرة.
- حمدان، محمد. (١٩٩٤). تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب. ط٢. دار التربية الحديثة للنشر. عمان.
- داوود، عايدة. والداودي، حسين. (٢٠٠٦). "تحديد الصفات الشخصية للمدربين الرياضيين من وجهة نظر لاعبيهم في الأندية الرياضية بالمنطقة الغربية". ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الخامس. الجامعة الأردنية. ١٠-١١ أيار ٢٠٠٦.
- عبد المقصود، إبراهيم. (٢٠٠٢). التخطيط في المجال الرياضي. ط٣. دار الوفاء للطباعة والنشر. القاهرة.

- غضبان، حمزة. (٢٠٠٩). "دور القيادة الإدارية في نجاح وفاعلية العملية الإدارية على مستوى الأندية الرياضية لكرة القدم الجزائرية". ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثاني. جامعة اليرموك. ٩ - ١٠ أيار ٢٠٠٧.
- محمد، يحيى. (١٩٩٦). "معايير اختيار قائد الفريق الرياضي". مجلة نظريات وتطبيقات. (٢٦). جامعة الإسكندرية.
- محمود، حسن. (٢٠٠١). "اثر تغير مدربي كرة القدم في نادي القوة الجوية على نتائج مباريات الدوري". مجلة التربية الرياضية. (١٠) ٣. بغداد.

الملحق ١

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ المدرب الفاضل.....المحترم.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ،،،،

يجرى الباحثان دراسة بعنوان (معايير اختيار المدربين في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في الأردن). ولتحقيق أهداف الدراسة فإن الباحثان يضعوا بين أيديكم هذه الإستبانة، ويرجو منكم قراءتها، والإجابة عن جميع فقراتها ووضع إشارة (x) في المكان المناسب الذي يعبر عن وجهة نظركم بالنسبة لكل فقرة. علما بأن جميع المعلومات التي سوف يحصل عليها الباحثان ستعامل بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحثان

معايير اختيار المدربين في أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم في الأردن.

التسلسل	المحور الفني	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١-	بناء على خبراته الفنية					
٢-	لأنه يحمل درجة علمية في التخصص الرياضي					
٣-	لأنه درب أكثر من نادي					
٤-	لأنه حقق نتائج إيجابية سابقة					
٥-	لأنه لديه القدرة على تطوير الفريق					
٦-	لأنه يمتلك العديد من الدورات					
٧-	متابع لنشاطات كرة القدم					
	المحور الاجتماعي					
٨-	بناء على علاقاته الشخصية					
٩-	لأنه إحدى أقارب الرئيس أو النادي					
١٠-	لأن الرئيس يرغب بذلك					
١١-	لأن له علاقة جيدة مع اللاعبين					
١٢-	لأنه من أبناء النادي الذين خدموا به					
١٣-	لأنه قادر على الانسجام مع اللاعبين					
١٤-	لأنه يعرف طباع اللاعبين					
	محور الشخصية					
١٥-	لأنه ذو شخصية قوية					
١٦-	لأنه يستطيع ضبط الفريق					

					١٧- لأنه لا يسمح لأحد أن يتدخل في عمله
					١٨- لأن اللاعبين يحبونه ويحترمونه
					١٩- لأنه يدافع عن حقوق اللاعبين
					٢٠- لأنه عادل في قراراته
					٢١- لأنه غير متردد في قراراته
					المحور النفسي
					٢٢- لأن لديه الثقة بالنفس
					٢٣- لأنه يستطيع خلق التنافس بين اللاعبين
					٢٤- لأنه يبث روح الجماعة بين اللاعبين
					٢٥- لأنه يصبر على تحمل الخسارة
					٢٦- لأنه يساعد اللاعبين في التخلص من التوتر والقلق قبل المباريات
					٢٧- لأنه يشجع اللاعبين قبل وأثناء وبعد المباراة
					٢٨- لأنه يتقبل النقد من الآخرين
					المحور الاقتصادي
					٢٩- لأنه يطلب راتباً أقل من غيره من المدربين
					٣٠- لأنه يقدر ظروف النادي المادية
					٣١- لأن لا يلح كثيراً في الطلبات المادية
					٣٢- لأنه يراعي ظروف النادي في حال تأخر دفع الراتب
					٣٣- لأنه لا يضع شروطاً مادية قبل توقيع العقد
					٣٤- لأنه لا يأخذ مقدم عقد