

The reality of administrative and technical empowerment of the coaching staff in basketball sports clubs

Ali Kamal Hussein¹

DOI: [https://doi.org/10.37359/JOPE.V36\(1\)2024.1394](https://doi.org/10.37359/JOPE.V36(1)2024.1394)

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

College of physical Education and sport sciences, University of Baghdad Article history:
Article history: Received 25/9/2023 Accepted 13/10/2023 Available online 12,28,2023

Abstract

The importance of research lies in the results of this research and its importance in developing the performance of coaches if committed, which in turn will lead to higher overall performance in the Iraqi Basketball League the research aims to identify the reality of empowerment among the coaches of the Iraqi Basketball Federation and employees of the Iraqi clubs, The research sample consisted of Iraqi Basketball Federation coaches and staff at Baghdad Clubs who were commissioned in the years (2018, 2019, 2020, 2021) Training basketball teams in Iraq clubs, and their number was (110). The research tool for gathering information was a questionnaire that the researcher built, subjected to scientific requirements, and presented to the experts until it became final. The researcher reached several conclusions, the most important of which is that the management used by the clubs is bureaucratic management that believes in confining authority to senior management and that all areas of empowerment (Information, power participation, development, and training) need to be strengthened, and one of the most important recommendations recommended by the researcher is to establish clear criteria and information for everyone on everything about choosing (assistants, players, camps, training halls, fixtures, tournaments, friendly matches) and other logistics.

Keywords: strength participation, development and training, effectiveness of human resources performance.

¹ Ali Kamal Hussein, College of physical Education and sport sciences, University of Baghdad, ali.hussein0904@cope.uobaghdad.edu.iq, (009647713330783).

واقع التمكين الإداري والفني للملاكات التدريبية لدى الأندية الرياضية في كرة السلة

م.د. علي كمال حسين

مستخلص البحث

وتكمن أهمية البحث في النتائج التي سيتوصل إليها هذا البحث وما لها من أهمية في تطوير أداء المدربين إذا ما التزم بها والذي بدوره سيؤدي إلى رفع مستوى الأداء عموماً في الدوري العراقي لكرة السلة، وهدف البحث إلى التعرف على واقع التمكين لدى مدربي الاتحاد العراقي لكرة السلة والعاملين في أندية العراق، وتكونت عينة البحث من مدربي مدربي الاتحاد العراقي لكرة السلة والعاملين في أندية بغداد والذين تم تكليفهم في السنوات (2018، 2019، 2020، 2021) تدريب فرق كرة السلة في أندية العراق، وكان عددهم (110)، وكانت أداة البحث لجمع المعلومات عبارة عن استبانة قام الباحث بينائها واخضاعها للشروط العلمية وعرضها على الخبراء إلى أن أصبحت بشكلها النهائي، وتوصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها أن الإدارة التي تستخدمها الأندية هي إدارة بيروقراطية تؤمن بحصر السلطة بيد الإدارة العليا و أن جميع مجالات التمكين (المعلومات، مشاركة القوة، التطوير والتدريب) تحتاج إلى تعزيز، ومن أهم التوصيات التي أوصى بها الباحث وضع معايير واضحة ومعلومة لدى الجميع حول كل ما يخص اختيار (المساعدين، اللاعبين، المعسكرات، قاعات التدريب، التجهيزات، البطولات، المباريات الودية) وغيرها من الأمور اللوجستية.

الكلمات المفتاحية: (مشاركة القوة، التطوير والتدريب، فاعلية أداء الموارد البشرية).

مقدمة البحث وأهميته

أن المجال الرياضي هو أحد مجالات المجتمع المهمة، والذي يرتبط بحدثة المجتمعات وتطورها، إذ يعكس مستوى الرياضة صورة عن وضع العديد من المجالات، كالمجال الاقتصادي، العلمي، السياسي فضلاً عن الخدمي، ويأتي هذا نتيجة لإرتباطه بكل تلك المجالات وبالعديد من غيرها، ويؤدي هذا الارتباط بتلك المجالات إلى تغيرات كبيرة ومستمرة، وعليه توجب على القيادات الإدارية للرياضة أن تعي حجم المسؤولية الملقاة على عاتقها في النهوض بالواقع الرياضي وتحسينه من التأثيرات الخارجية والاستفادة منها بجعلها فرصاً للتغيير والتطور، ويتم ذلك عن طريق التزام كل مستوى من مستويات الإدارة بمهامها (الإدارة العليا والتي تمثل باللجنة الأولمبية الوطنية وحالياً وزارة الشباب والرياضة، الإدارة الوسطى وتمثل بالهيئة الإدارية للإتحادات الرياضية والأندية الرياضية، الإدارة الإشرافية والتي تمثل بمدربي المنتخبات الوطنية والأندية الرياضية).

وللدور الكبير والمفصلي للموارد البشرية في بيئة العمل للمجال الرياضي والتي كما ذكرنا سابقاً بأنها تتسم بوتيرة سريعة ومستمرة التغيير، يرى الباحث بأن على القيادات الإدارية للرياضة التوجه إلى تمكين مواردها البشرية منطلقين من مبدأ (التفوق التنافسي للمؤسسة الرياضية يبدأ برفع فاعلية مستوى أداء الموارد البشرية لديهم)، كون الخدمات التي تقدمها الأندية الرياضية للمجتمع وللبلد هي خدمات غير ملموسة، أي أنها تعتمد على المهارات الشخصية لمواردها البشرية ويركز الباحث في بحثه هذا على مدربي الأندية الرياضية

ومساعدتهم في كرة السلة ودور الهيئات الإدارية للأندية في تمكينهم على تحقيق الأهداف والحصول على أفضل أداء في البطولات المحلية والدولية ورفع راية الله أكبر في تلك المحافل وبالتالي تعزيز الروح الوطنية في المجتمع العراقي والثقة بأداء تلك الأندية. وتبرز أهمية البحث في موضوع التمكين لمدربي الأندية الرياضية ومساعدتهم في رياضة كرة السلة وما لهذا الموضوع من أهمية في تطوير الفرق والمنتخبات والوقوف على واقع التمكين وتحليله تحليلاً علمياً مستنداً على النتائج التي سيخرج بها هذا البحث، فضلاً عن العينة التي سيقام عليها هذا البحث كونها عينة متميزة وهم المسؤولين عن نتائج فرقنا ومنتخباتنا في البطولات المحلية والمحافل الرياضية الدولية.

أما مشكلة البحث فقد ادركها الباحث من خلال عمله كمدير إدارة لأحد الاتحادات والذي جعل الباحث على تماس مع المدربين والاطلاع على آرائهم ومشاكلهم لحظ الباحث بأن هناك ضعف في التمكين للمدربين ولما لهذا الضعف من تأثير سلبي على نتائج فرقنا ومستوى ادائهم، ولأهمية الموضوع قرر الباحث الخوض فيه ومعرفة واقعه.

يهدف البحث إلى اعداد استبانة تحليل واقع التمكين لمدربي اتحاد كرة السلة العراقي ومساعدتهم في أندية العراق الرياضية ، للتعرف على هذا الواقع وتحليله.

في دراسة للبريدي ذكر فيها أهمية اعداد برامج للقياديين والعاملين لتعزيز الوعي بأهمية التمكين وعوامل نجاحه وتطبيقه في بيئة العمل (البريدي و الرشيد، 2012، صفحة 161)، وفي دراسة لمحمد اكدت فيها بأن الإدارة الإشرافية تحتاج الى بعض الصلاحيات في اتخاذ القرارات للمحافظة على سير العمل (محمد و محمد، 2018، صفحة 190)، وفي دراسة لبهية اظهرت نتائج الدراسة بأن هناك علاقة ارتباط بين التمكين وبين الإبداع (بهية، 2019، صفحة 361).

دراسة ، حسن مروان عفانة 2013 : التمكين الاداري وعلاقته بفاعلية فرق العمل في المؤسسات الاهلية الدولية العاملة في قطاع غزة،

كان الهدف من هذه الدراسة التعرف على العالقة بين التمكين الاداري بأبعاده الخمسة (الاتصال ومشاركة المعلومات، بناء فرق العمل، التأثير، حفز العاملين، القوة) وفاعلية فرق العمل، ومستوى تطبيق كل منهما في المؤسسات الاهلية الدولية العاملة في قطاع غزة. و قد استخدم المنهج الوصفي التحليلي حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسات الاهلية الدولية التي تعمل في قطاع غزة عددها 69 مؤسسة، أما عينة الدراسة فكانت 11 مؤسسة تم اختيارها بناء على عدد الموظفين فيها، وكانت الاستبانة هي أداة الدراسة حيث تم ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن مستوى التمكين الاداري في 111 تم استرجاع 316 المؤسسات الاهلية الدولية العاملة في قطاع غزة كان مرتفعاً وكذلك فإن فاعلية فرق العمل كان مستواها مرتفعاً وعند قياس العالقة بين التمكين الاداري وفاعلية فرق العمل في عينة الدراسة أشارت النتائج إلى وجود عالقة طردية

قوية بينهما. هذا وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها إعادة النظر في نظام الحوافز بكافة أنواعها وتنظيمها، ومنحها بشكل أكثر عدالة، وكذلك زيادة سرعة وسهولة انسياب المعلومات ما بين المستويات الإدارية

دراسة عالية جواد محمد علي و سيف الدين عماد أحمد 2013: أثر التمكين الإداري في التطوير التنظيمي

تناول هذا البحث دراسة العالقة بين متغيري البحث وهما التمكين والتطوير التنظيمي مع معرفة مدى تأثير تمكين العاملين على تطوير ونجاح المنظمة حيث تمثلت أداة البحث الرئيسية في الاستبانة والتي وزعت على عينة عشوائية مكونة من 91 شخص من العاملين في الشركة العامة للصناعات الصوفية ببغداد، وقد اشتملت الاستبانة على مجموعة من المحاور تخص أبعاد المتغير المستقل (الاستقلالية وحرية التصرف، امتلاك المعلومات) ومنها ما وقد أظهرت هذه الدراسة وجود عالقة ارتباطية بين تمكين العاملين. يعبر عن المتغير التابع التطوير التنظيمي والتطوير التنظيمي ووجود تأثير معنوي لعملية تمكين العاملين على التطوير التنظيمي في الشركة المدروسة، كما أبانت الدراسة على تخوف بعض المدراء من فقدانهم للسلطة ومناصبهم الإدارية فيما لو تمتع بعض الموظفين ببعض. ومن بين أهم ما وصت به هذه الدراسة اعتماد الشفافية من قبل الإدارة العليا وذلك بتوفير المعلومات المطلوبة لكافة العمال وذلك ليتمكنوا من أداء عملهم على أفضل وجه ممكن وكذلك ضرورة الاهتمام بإشراك العاملين بالمعلومات المتعلقة بالعمل لتمكينهم من اتخاذ قرارات مناسبة وصحيحة في بعض المواقف ودون الرجوع لإدارة، إلى جانب ذلك ضرورة الدقة في اختيار العاملين الممنوح لهم صلاحيات

دراسة عمار العايب 2014: دور التمكين الإداري في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة حالة المركز الاستشفائي الجامعي سعادنة عبد النور بسطيف

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور التمكين الإداري في تحقيق الرضا الوظيفي وذلك من خلال الأبعاد الأربعة للتمكين الإداري والمتمثلة في تفويض السلطة، والاتصال الفعال، التدريب، فرق العمل، ولمعرفة ذلك تم توزيع استبانة مكونة من 19 سؤال على عينة مكونة من 718 مفردة من العاملين الإداريين بمختلف الرتب والمستويات الإدارية ينشطون في المركز الاستشفائي الجامعي سعادنة محمد عبد النور بسطيف. وقد توصلت وجود دور للتمكين الإداري على الرضا الدراسة إلى وجود علاقة بين التمكين الإداري والرضا الوظيفي، و الوظيفي لدى العاملين الإداريين في المركز الاستشفائي الجامعي سعادنة محمد عبد النور بسطيف. وقد أوصت الدراسة على أنه يجب على إدارة المركز الاستشفائي أن تعمل على شرح مفهوم ومعنى التمكين و تخصص أموال كافية لتنفيذ ومتابعة تطبيقه وكذلك منح العاملين المزيد من الصلاحيات التي تمكنهم من التصرف في المواقف

الطريقة والادوات

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي بالإسلوب المسحي لحل مشكلة البحث كون هذا الإسلوب يلائم مشكلة البحث.

عينة البحث

تكونت عينة البحث من تدريبي رياضة كرة السلة ومساعدتهم والذين تم تكليفهم في السنوات (2018، 2019، 2020، 2021) تدريب فرق كرة السلة في أندية العراق، وكان العدد الكلي لمجتمع الأصل (110)، كان عدد العينة الكلي (90) اي بنسبة (81.8%) من مجتمع الأصل، وعينة البناء كانت (90) فرداً وبنسبة (100%)، تم توزيع الإستبانة على عينة البناء لإستخراج الأسس العلمية للإستبانة وبعد مرور فترة زمنية مناسبة (14) اسبوع تم توزيع الإستبانة مرة اخرى على عينة التجربة الرئيسة، وكانت عينة التجربة الرئيسة (90) فرداً وبنسبة (100%)، أما عينة التجربة الاستطلاعية (10) فرداً وبنسبة (9%).

إجراءات بناء الاستبانة

تتضمن الإجراءات المتبعة في بناء إستبانة الإستبيان خطوات عدة، بهدف الوصول الى إستبيان تتوفر فيه الشروط والخصائص العلمية (الصدق، الثبات والموضوعية) والقدرة على التمييز (احد انواع الصدق):

تحديد مجالات: (الاستبانة)

قام الباحث بالإطلاع على العديد من الأدبيات والمصادر العلمية المتخصصة في العلوم الإدارية والإدارة الرياضية، فضلاً عن البحوث والتي قام الباحثون فيها بعمل استبانة استبيان في الإدارة الرياضية.

وقام الباحث بتهيئة إستبانة لجمع آراء الخبراء والمختصين عن مدى صلاحية المجالات وتعريفاتها وعدم صلاحيتها والبدائل المفضلة من خلال إستبانة الاستبيان، وتم توزيع الإستبانة على (6) خبير وهذا عرض لمجالات الاستبانة (5) وتعريفاتها:

مجال القدرة: كيفية التعامل مع الموارد المتاحة للمؤسسة الرياضية وامكانية توفير الموارد الغير متاحة لتحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة الرياضية.

مجال الإلتزام: المعرفة الجيدة بأولويات العاملين وتحفيزهم من خلالها على مواصلة العمل لتحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة الرياضية.

مجال مشاركة القوة: مجموعة من الاجراءات التي تمنح العاملين القوة والحرية في صنع القرارات والمشاركة في اتخاذها لتحقيق الأهداف الخاصة بالمؤسسة الرياضية.

مجال المعلومات: مشاركة الإدارة العليا المعلومات مع الموارد البشرية في المؤسسة الرياضية لتحقيق الأهداف الخاصة بها.

مجال التطوير والتدريب: عملية يتم من خلالها تطوير مهارات الموارد البشرية لزيادة تأثيرهم داخل المؤسسة الرياضية لتحقيق الأهداف الخاصة بها.

جدول (1)

يبين نتائج اختبار مربع كاي لآراء الخبراء حول صلاحية المجالات لمقياس الخصخصة الرياضية

ت	المجالات	عدد الخبراء	الموافقين	غير الموافقين	قيمة كا ² المحسوبة	قيمة كا ² الجدولية	مستوى الدلالة
1	القدرة	11	6	5	0.06	*3.84	غير دالة
2	الالتزام	11	6	5	0.06		غير دالة
3	القوة	11	10	1	11.26		دالة
4	المعلومات	11	9	2	5.40		دالة
5	التطوير والتدريب	11	10	1	11.26		دالة

*قيمة كا² الجدولية عند درجة حرية (1-2)=1 ونسبة خطأ (0.05) تساوي (3.84).
وبذلك أصبح عدد المجالات للإستبانة (3) مجالات.

إعداد استمارة الاستبانة:

احتساب اوزان البدائل لفقرات الاستبانة لكل مجال:

اعتمد الباحث طريقة ليكرت (Likert) الخماسي في القياس كونها تتناسب مع طبيعة البحث وطبيعة الاستبانة (حسين، 2008، صفحة 52). ، وكان احتساب الاوزان باتجاه إيجابي من (1-5) وعلى وفق البدائل (أوافق بشدة - أوافق - أحياناً - لا أوافق - لا أوافق بشدة)، وبالعكس للفقرات السلبية.

إعداد فقرات الإستبانة لكل مجال:

قام الباحث بإعداد فقرات الاستبانة لكل مجال بالاعتماد على الواقع الموجود ومن خلال المقابلات الشخصية والزيارات الميدانية، وقد وضع الباحث بعين الإعتبار مدى الوضوح في الفقرات وتجنب الغموض وان تكون فقرات كل مجال معبرة عنه، وتم صياغة (29) فقرة والتي وزعت على المجالات البالغ عددها (3) مجالات، وكان عدد الفقرات السلبية (10) وعدد الفقرات الايجابية (16). وتم عرض الفقرات على الخبراء والمختصين (الملحق 1)، من اجل إعطاء الرأي بها وتعديلها والحكم على صلاحيتها للدراسة.

الشروط العلمية للاستبانة:

تم اجراء الشروط العلمية على عينة البناء (90) مدرب للمدة من (2022/1/11 ولغاية 2022/3/1) للحصول على التالي:

الصدق:

للصدق تعاريف كثيرة من أهمها تعريف (ليندكوست) الذي يعرفه على انه "درجة الصحة التي تقاس الإختبارات بها ما يراد قياسه" (رضا، 2002، صفحة 29).
وللمزيد من التأكيد إستخدم الباحث نوعين من الصدق هُما:

صدق المحتوى (المضمون):

ان صدق المحتوى يتعلق بمدى إمكانية قياس محتوى الاختبار او عينة الاختبار للمادة الدراسية المطلوب قياسها، والى أي حد تمثل أسئلة اختبار المحتوى الأصلي للمادة العلمية (الصراف، 2002، صفحة 200)، واعتُمد صدق المحتوى (المضمون) من قبل الباحث في فحص مصداقية الاستبانة وذلك كونها ملائمة لطبيعة بحثه، إذ تم تقديم الإستبانة الى مجموعة الخبراء والمختصين والذين تم ذكرهم في ملحق رقم (1)، والذين عملوا على تعديل لبعض الفقرات، والموافقة على القسم الأكبر منها، كما وتم اعتماد نسبة الاتفاق البالغة (80%) فما فوق لقبول الفقرة، وأظهرت النتائج على استحصال الموافقة على (26) من اصل (29) فقرة من فقرات الاستبانة موزعة على المجالات الثلاثة.

معامل الاتساق الداخلي (صدق الفقرات):

يؤدي فحص الاتساق الداخلي الى الحصول على تقدير لصدقه التكويني وفي هذه الحالة يعين المعامل الارتباطي بين نتيجة كل فقرة في الاختبار على حدة مع نتيجة الاختبار بأكمله (كاظم، 1994، صفحة 113). وتم استخدام الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال معامل الارتباط بين كل فقرة في كل مجال وبين كامل الدرجة لكل مجال، اذ ظهرت مستويات الخطأ اصغر من (0.05) مما يدل على معنوية الارتباط بين درجة الفقرات والدرجة الكلية للمجال. والتي تم استبعادها، والتي ظهرت مستويات خطئها أكبر من مستوى الخطأ (0.05) مما يدل على عدم اتساقها، وبذلك تكون الاستبانة من (26) فقره.

معامل الصدق الداخلي:

تم استعمال معامل الصدق الذاتي والذي هو جذر معامل الارتباط، وتم حسابه عن طريق جذر معامل الثبات الفا كورنباخ، وبلغ (0.932) وهو قيمة عالية تدل على صدق الاستبانة.

القوة التمييزية للاستبانة

تم استعمال طريقة المجموعتين المتطرفتين بإستعمال إختبار (t-test) للعينات المستقلة لمعرفة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا من الدرجات، اذ تم ترتيب قيم الإجابات تنازلياً لكل فقرة من كل مجال من اعلى درجة من درجات المقياس البالغة (5) الى ادنى درجة وبالبالغة (1) ثم تم إختيار (27%) من القيم العليا و (27%) من القيم الدنيا ثم حساب الفروق بين المجموعتين. إذ أن "هذه النسبة (27%) من مجموعة القيم العليا ومجموعة القيم الدنيا هي من أفضل النسب التي نحصل من خلالها على أعلى معاملات التمييز" (الكبيسي، 2010، صفحة 35).

وقد بينت النتائج معنوية الفروق بين القيمتين العليا والدنيا ولجميع فقرات الاستبيان، إذ ظهرت مستويات الخطأ بدرجة اقل قيمة من (0.05) وهذا يدل على المعنوية للفروق الامر الذي يدل على قدرة الفقرات في التمييز بين الإجابات. وكما هو مبين في الجدول أدناه.

النتائج:

يعتبر الثبات من المؤشرات الضرورية لكل مقياس، كونه يعني "قدرة الاختبار على قياس السمة التي يقوم بقياسها" (علام، 2000، صفحة 131) ولكي يعتمد الإختبار فإنه يجب ان يسجل نفس النتائج أو قريبة لها إذا ما أعيدَ على الأفراد أنفسهم، وذلك في حالة ضبط المتغيرات من ناحية الظروف (باهي و عمران، 2007، صفحة 41). وقد أتمت الباحث طريقتين للحصول على ثبات الأداة وهي كالآتي:

طريقة التجزئة النصفية:

عمد الباحث الى طريقة التجزئة النصفية كونه اكثر الطرق ثباتاً في الاستخدام، بعد ذلك قام الباحث بإحتساب معامل الارتباط لسبيرمان براون بين درجات الفقرات والذي بلغ (0.771) ولكون قيمة معامل الثبات هذه تمثل النصف للإختبار لذا قام الباحث بتصحيح معامل الثبات عن طريق برنامج (SPSS) لكي يقيس الاختبار ككل عن طريق معامل كوتمان) للانصاف المنشقة، وبذلك اصبح معامل الثبات للاستمارة (0.701) وهي قيمة ذات دلالة يمكن الاعتماد عليها.

معامل الفا كورنباخ للاتساق الداخلي:

تم استخدام معامل الفا كورنباخ لقياس ثبات الاستبانة من ناحية الاتساق الداخلي لفقرات الأداة، إذ تستخدم معادلة الفا كورنباخ في الحالات التي يكون فيها الاستجابة على الفقرة متعددة الاختيار، وقد بينت نتائج اختبار الفا كورنباخ الثبات العالي لفقرات الاستبانة، إذ بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (0.869) وهو معامل ثبات عالي يمكن الاعتماد عليه والوثوق به.

الموضوعية:

إن فقرات الاستبانة لا تتضمن إجابات مفتوحة من قبل عينة البحث وهي مغلقة ومحصورة بين إجابات محددة وفق مقياس ليكرت الخماسي، وعلى وفق ذلك تُعد الاستبانة ذات موضوعية.

الصورة النهائية لأداة البحث (الاستبانة):

بعد ان تم اجراء المعاملات العلمية للاستبانة، أصبحت في صورتها النهائية مكونه من (3) مجالات وبخمس بدائل للإجابة (أوافق بشدة، أوافق، أحياناً، لأوافق، لا أوافق بشدة) تضمن المجال الأول (المعلومات) 10 فقرات، والمجال الثاني (مشاركة القوة) 11 فقرة والمجال الثالث (التطوير والتدريب) 5 فقرات، ولم يحذف الباحث أي من الفقرات او يضيف لها بعد هذه الإجراءات قبل البدء بتوزيعها على العينة. (الملحق 2) الإستبانة بصورتها النهائية.

التجربة الإستطلاعية:

بعد إكمال الإستبانة واصبحت بشكلها النهائي وأدرج معها التعليمات اجرى الباحث تجربته الاستطلاعية على عينة من مجتمع البحث والبالغ عددهم (10) مدربين، وتم مطالبهم بأن يدونوا ملاحظاتهم تحريراً على

الفقرات التي لا يتم فهمها، وبعد مناقشة الفقرات والتعليمات مع أفراد عينة التجربة الاستطلاعية اتضح بأن جميع الفقرات مفهومة ولا تحتاج إلى تعديل وجرى التجربة الاستطلاعية يوم الخميس المصادف (2021/12/25) ولمدة يومين.

إجراءات التجربة الرئيسية:

قام الباحث بتوزيع الاستبانة على (90) مدرب، من تاريخ (2022/1/11) ولغاية (2022/3/1)، وتم اعطاءهم الوقت الكافي للإجابة، وبعد الانتهاء من جمع كافة المعلومات قام الباحث بتفريغ الاستمارات تمهيداً للعمل الإحصائي للحصول على النتائج.

الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث النظم الآتية:

- نظام (Excel) لغرض تنزيل البيانات وتبسيطها.
- برنامج (SPSS) لغرض معالجة البيانات إحصائياً من خلال استعمال القوانين الإحصائية الآتية:
- ✓ (النسبة المئوية، الوسط الحسابي (للبيانات غير الموزونة، والمرجح او الموزون، ولتوزيع تكراري من الفئات)، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الالتواء، معامل الفاكورنياخ، معامل الارتباط البسيط، اختبار (t-test) للعينات المستقلة، تحليل التباين الأحادي).

عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.

عرض تكرارات البدائل ونسبها المئوية والوسط الحسابي المرجح والأهمية النسبية للفقرات وتقديرها اللفظي لعبارات الاستبانة وتحليلها ومناقشتها.

عرض تكرارات البدائل ونسبها المئوية والوسط الحسابي المرجح والأهمية النسبية للفقرات وتقديرها اللفظي لعبارات الاستبانة في مجال المعلومات وتحليلها ومناقشته

الجدول (2)

يبين البيانات الوصفية لفقرات مجال المعلومات

الفقرات	الوسط الحسابي	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	الالتواء	اقل قيمة	اعلى قيمة
1	3.468	4.000	4.000	1.301	-0.637	1	5
2	2.617	2.000	2.000	1.317	0.358	1	5
3	3.095	3.000	5.000	1.444	-0.069	1	5
4	2.939	3.000	1.000	1.471	0.032	1	5
5	3.288	3.000	3.000	1.103	-0.051	1	5
6	3.273	3.000	3.000	1.260	-0.209	1	5
7	3.312	3.000	3.000	0.859	0.281	2	5

5	1	-0.275	1.016	3.000	3.000	3.210	8
5	1	-0.303	1.038	4.000	4.000	3.517	9
5	1	-0.204	1.142	3.000	3.000	2.988	10

تحليل فقرات مجال المعلومات ومناقشتها :

إن عمليات جمع البيانات ومراجعتها وتصنيفها لن يكون لها مغزى دون المعالجة والتحليل بما يقضي عليها الفائدة والنفع، لذا استخرج الباحث وبعد عملية المعالجة الإحصائية للبيانات قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأوساط المرجحة والأهمية النسبية وباستخدام مقياس (ليكرت) استخرج التكرارات والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات مجال المعلومات البالغ عددها (10) فقرةً ولجميع الاستمارات البالغ عددها (90) استمارةً ومن ثم تحليلها ومناقشتها كما موضح في الجدول (3).

الجدول (3)

يبين تكرارات البدائل ونسبها المئوية والوسط الحسابي المرجح والأهمية النسبية وتقديرها اللفظي لفقرات الاستبانة

مجال المعلومات													
المعالم الإحصائية			البدائل										ت الفقرة
التقدير اللفظي	الأهمية النسبية	س المرجح	لا وافق ابدأ		لا وافق		وافق بدرجة متوسطة		وافق بدرجة كبيرة		وافق بدرجة كبيرة جداً		
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
كبير	69.366	3.468	11.11	10	5.55	5	20	18	32.22	29	22.22	20	1
متوسط	67.659	3.383	24.44	22	26.66	24	20	18	16.66	15	11.11	10	2
متوسط	61.902	3.095	16.66	15	18.88	17	20	18	18.88	17	24.44	22	3
متوسط	58.780	2.939	24.44	22	18.88	17	18.88	17	16.66	15	20	18	4
متوسط	65.756	3.288	3.33	3	18.88	17	35.55	32	24.44	22	16.66	15	5
متوسط	54.537	2.727	11.11	10	15.55	14	30	27	22.22	20	20	18	6
متوسط	66.244	3.312	0	0	15.55	14	45.55	41	28.88	26	11.11	10	7
متوسط	64.195	3.210	7.77	7	8.88	8	47.77	43	24.44	22	11.11	10	8
كبير	70.341	3.517	3.33	3	13.33	12	32.22	29	32.22	29	18.88	17	9
متوسط	60.244	3.012	13.33	12	15.55	14	37.77	34	26.66	24	7.77	7	10

في مجال المعلومات

حجم العينة (90).

5	2	0.098	0.893	3.000	3.000	3.227	4
5	1	-0.384	1.044	4.000	4.000	3.337	5
5	1	0.060	1.127	3.000	3.000	2.693	6
5	1	0.085	1.123	3.000	3.000	2.822	7
5	1	0.077	1.173	3.000	3.000	3.120	8
5	1	-0.227	0.987	3.000	3.000	3.222	9
5	1	-0.252	1.052	3.000	3.000	3.478	10
5	1	0.066	1.111	3.000	3.000	2.854	11

الجدول (5)

يبين تكرارات البدائل ونسبها المئوية والوسط الحسابي المرجح والأهمية النسبية وتقديرها اللفظي لفقرات الاستبانة

حجم العينة (90).

مجالات مشاركة القوة													
المعالم الاحصائية			البدائل										ت الفقرة
التقدير اللفظي	الأهمية النسبية	س المرجح	لا اوافق ابداً		لا اوافق		اوافق بدرجة متوسطة		اوافق بدرجة كبيرة		اوافق بدرجة كبيرة جدا		
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
متوسط	61.902	3.095	18.88	17	16.66	15	20	18	18.88	17	24.44	22	1
متوسط	58.780	2.939	22.22	20	18.88	17	18.88	17	18.88	17	20	18	2
متوسط	61.220	3.061	16.66	15	7.77	7	37.77	34	28.88	26	8.88	8	3
متوسط	64.537	3.227	0	0	24.44	22	33.33	30	33.33	30	7.77	7	4
متوسط	66.732	3.337	3.33	3	18.88	17	26.66	24	38.88	35	11.11	10	5
متوسط	53.854	2.693	18.88	17	20	18	37.77	34	16.66	15	5.55	5	6
متوسط	56.439	2.822	15.55	14	24.44	22	33.33	30	18.88	17	7.77	7	7
متوسط	62.390	3.120	8.88	8	15.55	14	45.55	41	8.88	8	20	18	8
متوسط	64.439	3.222	7.77	7	11.11	10	45.55	41	26.66	24	8.88	8	9
كبير	69.561	3.478	5.55	5	8.88	8	38.88	35	26.66	24	18.88	17	10
متوسط	62.927	3.146	11.11	10	26.66	24	32.22	29	22.22	20	7.77	7	11

تظهر النتائج اعلاه بأن الفقرات (5، 7، 9، 10، 11) وهي فقرات سلبية جاءت بمستوى (متوسط، متوسط، متوسط، كبير، متوسط)، وهي نتيجة غير مرضية وتعكس إدارة بيروقراطية تؤمن بحصر السلطة بيد شخص واحد وعدم مشاركة هذه السلطة مع الآخرين وهو عكس ما تتبناه فلسفة التمكين، وترى ماري باركر نقلاً عن مطر عبد الحسن بأن السلطة الحقيقية هي نتيجة لحياتنا المشتركة وأنها لاتأتي من خلال التفرقة بين البشر ولا من تقسيمهم إلى فئتين: أولئك الذين يأمرون وأولئك الذين يطيعون بل أنها تأتي من خلال تداخل كل شيء، من تناسب عمل المدير مع عمل العاملين وتناسب عمل العاملين مع عمل المدير (الجميل، 2008، صفحة 99).

أما باقي الفقرات فقد جاءت بمستوى متوسط، وهذا يدل على وجوب اتخاذ اجراءات من شأنها تعزيز مشاركة القوة بين الإدارة والعاملين كونها أحد اهم مجالات التمكين، ويدل هذا المستوى لمجال مشاركة القوة على تخوف الإدارة العليا من فقدان السلطة عند تمكينها للعاملين في المستويات الدنيا وهذا ما اكدته ياسمين خضير في بحثها (الدوري، 2010، صفحة 51).

ويرى الباحث ان مشاركة القوة مع تدريبي المنتخبات الوطنية في اتخاذ القرارات التي تخص المواضيع التي ذكرت في المجال اعلاه تجعل من المديرين اكثر التزاماً واكثر مثابرة لتحقيق الأهداف التي اتخذت من اجلها تلك القرارات كونهم يشعرون بأن هذه القرارات هي قرارات خاصة بهم وهم مسؤولون عنها كونهم شاركوا في اتخاذها، ان الإرادة

التي تتبع من داخل الفرد ستكون قوية تجاه تحقيق الأهداف كونها نتيجة لدوافع داخلية اهمها اثبات الذات وبأنهم على قدر المسؤولية التي انيطت بهم.

عرض تكرارات البدائل ونسبها المئوية والوسط الحسابي المرجح والأهمية النسبية للفقرات وتقديرها اللفظي لعبارات الاستبانة تحليل في مجال التطوير والتدريب وتحليلها ومناقشتها.

الجدول (6)

يبين البيانات الوصفية لفقرات مجال التطوير والتدريب

الفقرات	الوسط الحسابي	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	الالتواء	اقل قيمة	اعلى قيمة
1	3.288	3.000	3.000	1.103	-0.051	1	5
2	3.273	3.000	3.000	1.260	-0.209	1	5
3	3.317	4.000	4.000	0.977	-0.481	1	5
4	2.961	3.000	3.000	1.202	0.262	1	5
5	3.398	4.000	4.000	1.149	-0.704	1	5

الجدول (7)

يبين تكرارات البدائل ونسبها المئوية والوسط الحسابي المرجح والأهمية النسبية وتقديرها اللفظي لفقرات الاستبانة في مجال التطوير والتدريب

مجال التطوير والتدريب													
المعالم الاحصائية			البدائل										الفقرة
التقدير اللفظي	الأهمية النسبية	س _{المرجح}	لا وافق ابداً		لا وافق		وافق بدرجة متوسطة		وافق بدرجة كبيرة		وافق بدرجة كبيرة جداً		
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
متوسط	65.756	3.288	5.55	5	18.88	17	33.33	30	24.44	22	16.66	15	1
متوسط	54.537	2.727	11.11	10	15.55	14	30	27	22.22	20	20	18	2
متوسط	65.561	3.278	11.11	10	8.88	8	30	27	37.77	34	11.11	10	3
كبير	67.951	3.398	8.88	8	8.88	8	22.22	20	45.55	41	13.33	12	4
كبير	74.732	3.737	30	27	30	27	24.44	22	8.88	8	5.55	5	5

حجم العينة (53).

تظهر النتائج اعلاه بأن الفقرة (5) وهي فقرة سلبية جاءت بمستوى (كبير)، وهو يدل على مستوى كبير من الضعف في عملية ترشيح المدربين الى الدورات المعتمدة من قبل الإتحادات الدولية، ان الترشيح لمثل هكذا دورات له ايجابيات كبيرة جداً قد تنعكس على مستوى اداء المدربين بشكل كبير، اذ يرى الباحث بان المشاركة في الدورات الدولية له ايجابيات كثيرة منها على سبيل الذكر لا الحصر (زيادة المعلومات النوعية في اللعبة، تحديث المعلومات

الخاصة باللعبة، التعرف على كل ما هو جديد في القانون الخاص بالمنافسات لهذه اللعبة، تكوين علاقات مع مدربين دوليين من دول اخرى من الممكن ان تعزز افاق التعاون في المستقبل) وغيرها الكثير من الإيجابيات، اما عملية التطوير والتدريب فهي من العمليات التي تزيد من مهارات المدربين وبالتالي زيادة فاعلية ادائهم المتوقع في مهمة تدريب فرق الأندية والمنتخبات، ويذكر سيد هوارى "بأن التمكين يجب ان يكون للعاملين ذوي المهارات العالية، وبأن اهم خطوة تخطيها الإدارة العليا بعد اختيار الموارد البشرية هي تدريبهم على مستوى عالي وتشجيعهم على تطوير نقاط القوة لديهم ومعالجة نقاط الضعف" (هوارى، 2002، صفحة 138)، ويرى الباحث بأن على الإتحادات وضع استراتيجية جيدة وفاعلة في تطوير المدربين كونهم كما ذكرنا سابقاً هم ميزة تنافسية ترفع من قيمة النادي كمؤسسة رياضية فضلاً عن كونهم العمود الفقري لتحقيق أهداف الاندية، ونضرب مثل بمدربي الملاكمة في دولة كوبا اذ تعد كوبا من الدول الفقيرة تكنولوجياً ولكن المدربين الكوبيين يصنعون الميداليات الاولمبية بأقل الإمكانيات، وهذا دليل على ان المورد البشري هو من اهم الموارد المتاحة للمؤسسات الرياضية.

أما فيما يخص بقية الفقرات فقد جاءت بمستوى متوسط وهو كما ذكر الباحث سابقاً يجب تعزيز هذه الفقرات، اما فيما يخص الفقرة الخامسة فقد جاءت بمستوى (كبير) وهو دليل على السعي من قبل النادي لتطوير مهارات الموارد البشرية ولكن يجب عليهم السعي من اجل جعل هذا السعي نتائج على ارض الواقع وليس نوايا حبيسة الورق.

ان جميع مجالات التمكين (المعلومات، مشاركة القوة، التطوير والتدريب) تحتاج الى تعزيز.

ويوصي الباحث بتفعيل دور المدربين في صناعة القرار واتخاذ، ووضع معايير واضحة ومعلومة لدى الجميع حول كل ما يخص اختيار (اللاعبين، المعسكرات، قاعات التدريب، التجهيزات، البطولات، المباريات الودية) وغيرها من الأمور اللوجستية، ووضع استراتيجية فاعلة لتطوير الموارد البشرية التي تعمل ضمن نشاطات الاندية والإتحادات وخصوصاً المدربين، واقناع الإدارة العليا (اللجنة الأولمبية، وزارة الشباب والرياضة) بالاستثمار في الموارد البشرية كونها ميزة تنافسية حقيقية واداة لمواجهة اغلب الظروف الصعبة.

ملحق (1)

عدد من الخبراء والاختصاص في مجال الإدارة الرياضية و القياس والتقييم النفسي

ت	اسم الخبير	الاختصاص	مكان العمل
ت	أ.د. عبد الله هزاع الشافعي	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
1	أ.د. احسان عليوي ناصر	القياس والتقييم النفسي	جامعة بغداد/ كلية التربية /ابن الهيثم.
2	أ.د. صلاح وهاب شاكر	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
3	أ.م.د. محمد فاضل مصلح	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
4	أ.م.د. سلام حنتوش رشيد	الإدارة الرياضية	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية / قسم التربية الرياضية.
5	م.د. ثامر حماد رجه	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.
6	أ.م.د. محمد قصي محمد	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.

ملحق (2)

إستبانة تحليل واقع التمكين لمدربي اتحاد كرة السلة العراقي ومساعدتهم في أندية العراق الرياضية بصورتها النهائية

تحية طيبة

يروم الباحث بإجراء بحثه الموسوم ب: تحليل واقع التمكين لمدربي اتحاد كرة السلة العراقي ومساعدتهم في أندية العراق الرياضية

يرجى الاجابة على الاسئلة الموجودة في الاستبانة مع مراعاة الإجابة على جميع عبارات الاستبانة المرافقة طياً بصورة دقيقة وبدون ترك، علماً أن المعلومات التي ستدلون بها ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. تقبلوا فائق الشكر والتقدير

• الرجاء تسجيل اي ملاحظة ترونها مناسبة.

المرفقات: استمارة الاستبيان

الباحث

الرجاء الاجابة على الأسئلة التالية بوضع علامة (صح) عند الإجابة الملائمة

الإسم :

1. الجنس : ذكر () أنثى () .

2. المؤهل العلمي :

3. دكتوراه () ماجستير () بكالوريوس () دبلوم عالي () .

اعدادية () متوسطة () ابتدئية ()

استمارة استبيان

مجال المعلومات

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	أحياناً	لا اوافق	لا أوافق بشدة
1	لايتم تزويد المدرب بالمعلومات الدقيقة عن المهام الموكلة اليه لإتمامها والمساعدة في تحديد الاهداف بوضوح تام.					
2	هناك معايير في اختيار مدرب فريق النادي واضحة ومحددة ومعلومة لدى الجميع.					
3	هناك معايير في اختيار لاعبي فريق النادي واضحة ومحددة ومعلومة لدى الجميع.					
4	هناك معايير في اختيار مساعدي المدير الفني لفريق النادي واضحة ومحددة ومعلومة لدى الجميع.					
5	لا توجد هناك معايير في اختيار مكان التدريب لفريق النادي واضحة ومحددة ومعلومة لدى الجميع.					

					هناك معايير في اختيار التجهيزات والادوات التدريبية لفريق النادي واضحة ومحددة ومعلومة لدى الجميع.	6
					هناك معايير في اختيار المعسكرات التدريبية لفريق النادي واضحة ومحددة ومعلومة لدى الجميع.	7
					هناك معايير في اختيار المباريات التجريبية (ودية) لفريق النادي واضحة ومحددة ومعلومة لدى الجميع.	8
					هناك معايير في اختيار البطولة التي سيشارك بها فريق النادي واضحة ومحددة ومعلومة لدى الجميع.	9
					لا توجد معايير في تحديد المكافآت واضحة ومحددة ومعلومة لدى الجميع.	10

مجال مشاركة القوة

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	أحياناً	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1.	للمدرب دور في اختيار اعضاء فريق النادي من اللاعبين.					
2.	للمدرب دور في اختيار المساعدين لإدارة العملية التدريبية لفريق النادي.					
3.	للمدرب دور في اختيار مكان التدريب لفريق النادي.					
4.	للمدرب دور في اختيار توقيتات التدريب لفريق النادي.					
5.	لا يوجد دور للمدرب في اختيار التجهيزات والادوات التدريبية لفريق النادي.					
6.	للمدرب دور في اختيار المعسكرات التدريبية لفريق النادي.					
7.	لا يوجد دور للمدرب في اختيار توقيتات المعسكرات التدريبية لفريق النادي.					
8.	يوجد دور للمدرب في اختيار المباريات التجريبية (ودية) لفريق النادي.					
9.	لا يوجد دور للمدرب في اختيار توقيتات المباريات التجريبية (ودية) لفريق النادي					
10.	لا يوجد دور للمدرب في اختيار البطولة التي سيشارك بها فريق النادي.					
11.	ليس للمدرب دور في تحديد المكافآت المالية.					

مجال التطوير والتدريب

ت	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	أحياناً	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1.	يطور النادي مدربيه من خلال زجهم بالدورات التطويرية					
2.	الترشيح للدورات يعتمد على فاعلية المدرب ودوره في تطوير اللعبة.					
3.	الدورات التدريبية ليست معياراً لإختيار مدرب الأفضل					
4.	لا يتم ترشيح المدربين في انديتهم الى دورات التصنيف الدولية والتي ترفع من مهاراتهم وامكانياتهم في تحقيق المهام والاهداف الموكلة اليكهم.					
5.	تسعى الهيئة الإدارية للنادي للإرتقاء بمهارات المدربين العاملين لديها من أجل تطوير مستوى الأداء الشامل.					

References

- Abdullah Abdul Rahman Al-Baridi, and Noura Muhammad Al-Rashid. (2012). Levels and obstacles of empowerment and its relationship to organizational loyalty in Saudi banks. *Journal of Public Administration*, 161.
- Ahmed Fadhil Farhan Mohammed Jawad Kadhim, G. M. S. (2016). THE EFFECTIVENESS OF INJURY PREVENTION PROGRAM ON REDUCING THE INCIDENCE OF LOWER LIMB INJURIES IN ADOLESCENT MALE SOCCER PLAYERS. *Injury Prevention*, 22(Suppl 2, 346. <https://www.proquest.com/openview/fd995719bc359d2e05fa6fe346bed0f6/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2031963>
- Ali Mahdi Kazem. (1994). Building a standardized measure of the personality traits of middle school students in Iraq. University of Baghdad: Ibn Rushd College of Education.
- Ali, H., & Qasim, S. (2023). The Effect of Game – Like Exercises on the Development of Some Physical Abilities and Fundamental skills In Futsal. *Journal of Physical Education*, 35(2), 563–575. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V35\(2\)2023.1479](https://doi.org/10.37359/JOPE.V35(2)2023.1479)
- Ali, N. K., Amish, S. R., & Kamil, W. S. (2022). an Analytical Study of the Offensive Aspect of the Iraqi National Team Players in the 2015 Arabian Gulf Championships and the 2018 Asian Nations in Football. *Revista Iberoamericana de Psicologia Del Ejercicio y El Deporte*, 17(4), 221–223.
- Alogaily, G. R., & Amish, S. R. (2021). Specifying Standard Scores and Levels for Some Physical Variables as Indicators for Selecting Youth Soccer Players Aged (17 – 19) years Old. *Journal of Physical Education*, 33(3), 26–36. [https://doi.org/10.37359/jope.v33\(3\)2021.1184](https://doi.org/10.37359/jope.v33(3)2021.1184)
- Ban Adnan Muhammad, and Zainab Jabbar Muhammad. (2018). An analytical study of the reality of administrative empowerment among physical education supervisors in Baghdad Governorate. *College of Physical Education*, 190. creativity. Babylon University for Human Sciences, 361.
- Easa, F. A. W., Shihab, G. M., & Kadhim, M. J. (2022). the Effect of Training Network Training in Two Ways, High Interval Training and Repetition To Develop Speed Endurance Adapt Heart Rate and Achieve 5000 Meters Youth. *Revista Iberoamericana de Psicologia Del Ejercicio y El Deporte*, 17(4), 239–241.
- Fadel, G. A., & Kadem, M. J. (2021). Youth and Sports Forums' Administration and Their Relationship with Baghdad's Youth and Sport Directorates Forum Organizational Culture from Workers' Point of View. *Journal of Physical Education*, 33(3), 1–15. [https://doi.org/10.37359/jope.v33\(3\)2021.1182](https://doi.org/10.37359/jope.v33(3)2021.1182)
- Gree, R. A. A., & Attiyah, A. A. (2022). the Effect of the Hiit Training Curriculum on Developing Some of the Kinetic Capabilities and Combat Adequacy of Iraqi Special Forces Fighters. *Revista Iberoamericana de Psicologia Del Ejercicio y El Deporte*, 17(4), 224–227.

- Ismail Muhammad Reda. (2002). Analyzing and evaluating the objectives of the physical education branch curriculum at Teachers College. University of Baghdad: College of Physical Education.
- Jawad Kadhim, M. (2016). Predicting Energy Expenditure Quantity With Lactic Acid Indicator After Maximal Physical Effort For Soccer Players Aged 18 – 25 Years old. *Journal of Physical Education*, 28(4.2), 195–207. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V28\(4.2\)2016.242](https://doi.org/10.37359/JOPE.V28(4.2)2016.242)
- jawad kadhim, M., & Mahmood, H. (2023). The effect of special exercises for some physical, motor and electrical abilities accompanied by symmetrical electrical stimulation in the rehabilitation of the muscles of the arms of patients with simple hemiplegic cerebral palsy. *Journal of Physical Education*, 35(3), 618–593. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V35\(3\)2023.1515](https://doi.org/10.37359/JOPE.V35(3)2023.1515)
- Jawad Kadhim, M., & Salman Ahmed, W. (2016). Evaluating Training Program Using Physiological and Biochemical, and Physical Indicators On National Artistic Gymnastics League For Men. *Journal of Physical Education*, 28(3), 116–129. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V28\(3\)2016.1064](https://doi.org/10.37359/JOPE.V28(3)2016.1064)
- Jawad, M., & Jabbar Shinen, I. (2016). Prediction by the maximum oxygen consumption in terms of the concentration of lactic acid after the maximum physical effort for football players (18-25 years). *Journal of Physical Education*, 28(3), 99–115. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V28\(3\)2016.1063](https://doi.org/10.37359/JOPE.V28(3)2016.1063)
- Kadhim, M. J. (2012). The effects of drinking water, magnetized through training on some biochemical variables in blood. *Journal of Physical Education*, 24(1), 453–480.
- Kamel Abboud Hussein. (2008). Building and codifying a measure of alienation among some individual and team sports athletes. University of Baghdad: College of Physical Education and Sports Sciences.
- Mahmood, H. A., Mohammed, P., & Kadhim, J. (2023). Special exercises for some physical , kinetic and electrical abilities accompanied by symmetrical electrical stimulation in the rehabilitation of the muscles of the legs for patients with simple hemiplegic cerebral palsy. *Pakistan Heart Journal*, 56(01), 580–595. <http://pkheartjournal.com/index.php/journal/article/view/1291>
- Matar Abdul Hassan Al-Jumaili. (2008). Leadership styles and their relationship to levels of empowerment from the point of view of Shura Council employees. Graduate School, 99.
- Moayed, A., Moayed, G., & Jawad, M. (2019). The Effect of Group Investigation Model on Learning overhead and underarm Pass in Volleyball. *Journal of Physical Education*, 31(2), 176–181. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V31\(2\)2019.926](https://doi.org/10.37359/JOPE.V31(2)2019.926)
- Mondher, H. A., & Khalaf, S. Q. (2023). The Effect of Compound Exercises with the Intense Method and the Training Mask on the Development of Some Physical

- Abilities and the Level of Skillful Performance of Futsal Players. *Pakistan Heart Journal*, 56(01), 310–323.
- Mousa, A. M., & Kadhim, M. J. (2023). NMUSING AN INNOVATIVE DEVICE TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF THE ANTERIOR QUADRICEPS MUSCLE OF THE INJURED KNEE JOINT AFTER SURGICAL INTERVENTION OF THE ANTERIOR CRUCIATE LIGAMENT IN ADVANCED SOCCER PLAYERS. *Semiconductor Optoelectronics*, 42(1), 1504–1511.
- Mr. Hawari. (2002). The effect of empowerment and job enrichment on employee loyalty in light of reducing the size of workers. *Scientific Journal of Economics and Trade*, 138.
- Mustafa Bahi, and Sabri Omran. (2007). *Tests and standards in physical education*. Cairo: Anglo-Egyptian Library.
- Naif, A. S., & Hussein al-Maliki, D. M. A. (2020). the Effect Karplus Model in Cognitive Achievement and Learning Passing Skill in Soccer for Secondary School Students. *International Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 10(2), 385–394. <https://doi.org/10.37648/ijrssh.v10i02.039>
- Nofal Abdel Reda, and Madin Abdel Wahab. (2018). The effect of managing work stress on empowering human resources. *Al-Ghari Journal of Economic and Administrative Sciences*, 295.
- Qasim Ali Al-Sarraf. (2002). *Measurement and evaluation in education*. Cairo: Dar Al-Kitab Al-Hadith.
- Saad Ali Al-Anazi and Abdul-Razzaq Jabr Al-Majidi. (2017). *Principles of business management*. Baghdad: Adnan Library House.
- Salah El-Din Mahmoud Allam. (2000). *Educational and psychological measurement and evaluation, its basics, applications, and contemporary trends*. Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Salman, S. M., Kadhim, M. J., & Shihab, G. M. (2022). The effect of special exercises in the rehabilitation of the shoulder muscle for the youth wrestling category. *INTERNATIONAL JOURNAL OF EARLY CHILDHOOD SPECIAL EDUCATION*, 14(5), 4606–4609. <https://doi.org/10.9756/INTJECSE/V14I5.555>