

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان : علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

فرع : تدريب رياضي

تخصص : تحضير بدني وذهني



معهد : علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم : التدريب الرياضي

رقم : .....

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

اعداد الطالب (ة) : بشطو باديس

تحت عنوان

اثر التحفيز وانعكاسه على الاداء المهاري لدى لاعبي كرة  
القدم - صنف اكابر -

دراسة ميدانية لبعض اندية - سطيف-

لجنة المناقشة :

اسم ولقب الاستاذ (ة) : د سعد سديرة

اسم ولقب الاستاذ (ة) : شريقي عبد الحليم

اسم ولقب الاستاذ (ة) : سالم العياشي

جامعة : المسيلة

جامعة : المسيلة

جامعة : المسيلة

رئيسا

مشرفا ومقررا

مناقشا

السنة الجامعية : 2016 / 2017

# إهداء

- الحمد الذي وفقنا لهذا وما كنا لنوفق وون عدونه سبحانه
- بكل الحب و المشوق... بكل نبضة قلب و تروو الأنفاس
- أهري هذه الصفحات إلى من قال فيها عز وجل ﴿... و بالوالدين إحسانا...﴾ صرق الله العظيم
- إلى من كانت الجنة تحت أقدامها
- إلى شريان الحنان و رير الأمانة
- إلى أحب الناس إلى قلبي ﴿ أمي ثم أمي ثم أمي ﴾ أطال الله في عمرها
- إلى الذي كابر مشاقة الحياة من أجل أن يوصلني إلى مبتغاي
- إلى رجل عظيم علمني معنى الحياة وكان مثلي الأعلى ﴿ أمي أطال الله في عمره
- إلى أعز إخوة لي في الدنيا وأغلاهم: عبد الرحمن (ابن) ﴿
- إلى من لا يخلو البيت من دونها ﴿ سميرة ﴿
- إلى خداطر بهجتى نسمات الحب التي تلامس ضميري
- ﴿ والياي ﴿
- إلى كل الأعمام و العمات و الأخوال و الخالات و أولادهم
- إلى كل الأهل و الأقارب
- إلى من شاركتني في هذا العمل ﴿ نانو- نسيم ﴿
- إلى جميع الأصدقاء التي جمعتني بهم جامعة المسيلة
- إلى كل طلبة و أساتذة قسم التدريب الرياضي خاصة سالم العياشي
- إلى الأستاذ المشرف ﴿ شرفي عبد الحليم ﴿
- إلى كل من نساهم قلبي و لم ينساهم قلبي
- إلى عبد الرحيم - مراد - لوئيس - السعيد - وليد - النذير ﴿
- إليهم جميعا أهري ثمرة جهري

## التشكرات

نتقدم بالشكر الجزيل أولا وأخيرا إلى الله وحده الذي أعطانا القوة و الصبر  
لإنجاز هذه المذكرة .

والاعتراف بالجميل و العرفان بحسن الصنيع نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من  
ساعدنا في إنجاز هذه المذكرة سواء من قريب أو من بعيد ونخص بالذكر  
الأستاذ المشرف " شريف عبد الحليم"

كما نتقدم بالشكر إلى كل أساتذة معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و

الرياضية

وفى الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

قائمة المحتويات والجداول:

الصفحة	العناوين
	شكر وعرقان
	إهداء
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
أ- ب	مقدمة
الفصل الأول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة	
الخلفية النظرية	
5	1- التحفيز
5	1-2- مفهوم التحفيز
6	2- أنواع الحوافز
7-6	2-1- الحوافز المادية
8-7	2-2- الحوافز المعنوية
9-8	3- نظم الحوافز
12-9	4- نظريات الحوافز
13-12	5- مراحل تصميم الحوافز
14	6- شروط نظم الحوافز
22-15	7- التحفيز في المجال الرياضي
23	2- الأداء المهاري
23	2-1- مفهوم الأداء المهاري
23	2-2- أهمية الأداء المهاري
24-23	2-2- أهمية الأداء المهاري
24-23	2-2-1- مراحل الأداء المهاري
24	3- الأداء الخططي
25-24	3-1- أهداف الأداء الخططي
26-25	3-2- مراحل الأداء الخططي

28	4- التطبيقات الغذائية التي تحسن الأداء في المنافسات الرياضية
29	3- كرة القدم
30-29	3-1- نبذة تاريخية عن تطور كرة القدم في العالم
30	4- المبادئ الأساسية لكرة القدم
31	4-1- قوانين كرة القدم
33	5- متطلبات كرة القدم
36-34	5-1- عناصر اللياقة البدنية :
36	6- بعض عناصر الناحية النفسية في كرة القدم
39-37	4- الدراسات السابقة و المشاهدة
39	4-1- التعليق على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الإطار العام للدراسة	
41	1- الكلمات الدالة في الدراسة
42	2- إشكالية الدراسة
43	3- أهداف الدراسة
43	4- فرضيات الدراسة
الجانب التطبيقي	
الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة	
45	1- الدراسة الإستطلاعية
45	2- المنهج المتبع
46	3- مجتمع وعينة الدراسة
46	4- أدوات جمع البيانات والمعلومات
48	5- إجراءات التطبيق الميدانية للاداة
48	6- الأساليب الإحصائية
الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها	
51	1- عرض النتائج و تحليلها وتفسيرها ومناقشتها
51	1-2- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضيات الجزئية الأولى
52-51	1-3- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
52	عرض وتفسير و تحليل وتفسير ومناقشته نتائج الفرضية العامة

الفصل الخامس: استنتاجات واقتراحات	
57-56	الاستنتاجات والإقتراحات
	قائمة المراجع والمصادر
	الملاحق
	ملخص الدراسة بالعربية
	ملخص الدراسة بالفرنسية
قائمة الجداول	
47	جدول رقم(01): يمثل معامل الفاكرونباخ للاستبيان
51	جدول رقم(02): يبين نتائج معامل الارتباط للدرجة الكلية لكل من التحفيز المادي والتحفيز المعنوي مع الاداء المهاري.
-51-52	جدول رقم(03): يبين العلاقة بين التحفيز المادي والاداء المهاري
52	جدول رقم(04): يبين العلاقة بين التحفيز المعنوي والاداء المهاري



# مقدمة

## المقدمة:

عرفت مختلف الحضارات في العصور القديمة أشكالاً عديدة للعبة كرة القدم الحالية، هذه اللعبة الرياضية التي أصبحت الأكثر إنتشاراً وشعبية في العالم، استطاعت أن تتخطى جميع حدود الجنس والعقيدة، فاستطاعت أن تنفذ إلى قلوب الجماهير وأعجب بها الكبار والصغار وأصبحوا يمارسونها بمتعة خالصة ويتبعون أخبارها بشغف كبير، ومما لا شك فيه أنه وبالنظر إلى هذا الحب الذي أصبحت تحظى به وسط محبيها فقد عمد المسؤولون إلى تنظيمها وجعلها مقننة من خلال إنشاء الجمعيات والنوادي الرياضية وجعل مجموعة من القوانين التي السهر على تسييرها بأفضل طريقة ممكنة، وقد يختلف البعض في النظر إلى هذه الرياضة فالبعض يراها رياضة ترويجية ترفيهية، والبعض الآخر يراها مؤسسة لتحقيق مختلف الأهداف التي يطمح لها (شهرة، اموال...) بالنظر إلى الإهتمام البالغ الذي تحوزه من طرف شركات الدعاية وهو ما يجعلها أكثر من مجرد رياضة ترفيهية.

لذلك وجب أن نقول أنه لم يعد يقتصر مفهوم رياضة كرة القدم على الترفيه والإبداع داخل الميدان وإنما يتعداها إلى التسيير والهيكلة، وقد عمدت الدول المتطورة إلى إنشاء مدارس كرة القدم وهيئات خاصة لتسيير المنشآت الرياضية وأشخاص يهتمون بجلب اللاعبين والتكفل بهم من جميع النواحي المادية والمعنوية قصد الوصول إلى مستوى عال من الأداء والتنافس .

إن الإهتمام بهذه النواحي ومحاولة تحقيقها يقع على عاتق المسؤولين والمدربين لهذا فقد قام العديد من علماء النفس بدراسة موضوع الدوافع والحوافز و هذا من باب المعرفة العلمية لطبيعة السلوك الإنساني، لذلك يتفق الكثير من العلماء على أن الدوافع هي نقطة البدء وإشباعها هي نقطة النهاية، فلا يمكن تصور سلوك بدون هدف محدد، ولاشارة هذا الدافع هناك مصدرين رئيسيين هما الإثابة الذاتية (حاجات الفرد وميوله واهتمامه )، والإثابة الخارجية أي من البيئة المادية أو النفسية المتعلقة به(أشياء- أشخاص- أفكار)هذه الأخيرة يمكن أن تتم عن طريق المكافئات المادية، والتشجيع وعبارات المدح .

فالحافز في المجال الرياضي يراه "أحمد رشيد" يقوم على أساس خلق الرغبة في بذل المزيد من الجهد في العمل، كما أنه مجموعة من الظروف والعوامل و المؤثرات التي تهيؤها الإدارة الرياضية بهدف إشباع رغبات اللاعبين وحاجاتهم وحثهم على بذل المزيد من الجهد والمثابرة.

ومما لا شك فيه أن مسؤولية وضع نظم الحوافز في أية جهة كانت يقع على الإدارة الرياضية قصد تحقيق أهدافها وتحقيق رضا اللاعبين والإستقرار لهم بهدف الوصول إلى التقدم في الأداء وتحقيق الأهداف المرجوة. وفي هذا الصدد كان إختيار موضوع بحثنا الذي يتناول: أثر التحفيز وإنعكاسه على الأداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم. حيث قمنا بتقسيم بحثنا إلى:

1- الباب الأول خصصناه للجانب النظري وقد قسمناه إلى فصلين هما:

\* **الفصل الأول:** يتضمن الخلفية النظرية والدراسات السابقة.

\* **الفصل الثاني:** يتضمن الإطار العام للدراسة.

2- الباب الثاني خصصناه للجانب التطبيقي والذي يمثل الدراسة الميدانية للبحث وقد قسمناه إلى:

\* **الفصل الثالث:** تناولنا فيه منهجية البحث والوسائل المستعملة في البحث.

\* **الفصل الرابع:** عرض النتائج وتفسيرها وتحليلها.

\* **الفصل الخامس:** إستنتاجات وإقتراحات.

وفي الأخير قمنا بإعداد ملخص للدراسة.

# الفصل الأول

الخلفية النظرية والدراسات

السابقة

الخلفية النظرية:

## 1- التحفيز

تمهيد :

أن استثارة الدافع وتدعيم السلوك وتحقيق الرضا عن النفس ودفعه نحو النشاط التي يتجه إلى ممارسته مرتبط بمثير قوي كالحوافز والحافز ليس مجرد مثير للدافع وهو أيضا مصدر خارجي يشبع الحاجة أو الهدف الذي يسعى الفرد إليه والحقيقية التي يجب التأكيد عليها في هذا المجال أن القوى الداخلية لفرد هي الدافع له في أي نشاط وان الحوافز هي مثيرات لها وتلعب دورا فعالا في الأداء والمثابرة .

## 1- ماهية التحفيز :

ذهب علماء النفس الى تعريف التحفيز بأنه دفع الفرد لاتخاذ سلوك معين أو ايقافه أو تغيير مساره و يعرفه "Persson" و "Sataire" بأنه شعور داخلي لدى الفرد يولد فيه الرغبة الى اتخاذ نشاط أو سلوك معين الهدف منه الوصول الى تحقيق أهداف معينة(الحرفة : 1980 ، ص12) و يقصد به أيضا " تشجيع الأفراد و استنهاض همهم لكي ينشطوا في العمل من أجل تحقيق أهداف المنشأة "

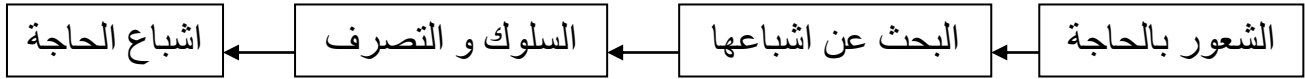
و تعني كلمة حافز لغويا الدافع أو الباعث ، و هي مأخوذة أصلا من علم النفس غير أن وجه الاختلاف بين الدافع و الحافز يكمن في ناحية مصدر التأثير فالأول ينبع من داخل الإنسان كقوة داخلية ، بينما الثاني هو عامل محرك خارجي موجود في البيئة المحيطة بالفرد . لهذا السبب فمن الدقة أن نقول أن "الإدارة تحفز العامل بدلا من أن تدفعه لكن هذا الاختلاف لا يصل الى درجة التعارض إذ أن نظام الحوافز يركز أساسا على الكفاءة و قدرة نظام الدوافع و هذا يعني ضرورة استخدام الأساليب العلمية و النظريات التي تعني أساسا بالإنسان العامل (منصور:،1976،ص4).

## 1-2- مفهوم التحفيز :

أما المفهوم العلمي للحافز في نظر أحمد رشيد "يقوم على أساس خلق الرغبة في بذل المزيد من الجهد في العمل".

و تبدأ العملية بالتأثير الخارجي على الفرد ، كأن يعرض عليه أجرا أعلى من أجل القيام بعمل أكثر ، لكن نجاحها يتوقف على عوامل داخلية تتصل بوضعية الفرد و نفسيته كما يرى علماء النفس بأن الحاجات الانسانية : "هي الأساليب المختلفة لحث العاملين على العمل المثمر و عرفت بأنها مجموعة العوامل التي تهيؤها الادارة للعاملين لتحريك قدراتهم الإنسانية مما يزيد كفاءات آدائهم لأعمالهم على نحو أكبر و أفضل و ذلك بالشكل الذي يحقق لهم حاجاتهم و أهدافهم و رغباتهم و بما يحقق أهداف المؤسسة" .

- هي كل ما تقدمه الإدارة للعاملين من مكافآت مالية مادية و معنوية بهدف توجيه سلوكياتهم لأهداف باتجاه الذي يحقق أهدافهم و أهداف المؤسسة التي يعملون بها و يرى علماء النفس بأن الحاجات الإنسانية غير المحققة تكون مصدر دافع لإشباعها فالموظف أو العامل قد يطمئن أو يتلذذ عندما يحصل على الترقية التي ينتظرها . إذا فالتحفيز يبدأ بشعور الفرد بحاجته ما تم التصرف منه خلال سلوك معين الى اشباع هذه الحاجة ، و يمكن إبراز هذا المعنى في الشكل التالي :



لأن بواعث السلوك قد تكون داخلية كالرغبة في الطعام أو النوم أو خارجية كالرغبة في الحصول على مناصب أعلى و تكوين علاقات اجتماعية ، بمعنى أنها تخضع لتأثير البيئة الخارجية للفرد بالحصول على الرغبة الموجودة . و يلاحظ من خلال التعاريف أنها تلتقي في النقاط التالية :

أ - الكثير منها يركز على مصطلح "الحاجة" كمصدر للتحفيز .

ب - تلتقي في جانب التأثير في سلوك و تصرفات الأفراد .

ج - كما تتفق في الهدف من عملية التحفيز "تحسين مستوى الأداء و كفاءة الأفراد". (رشيد : 1962 ، ص 24)

## 2 - أنواع الحوافز :

يوجد نوعان رئيسيان في المجتمع ، المادية وغير المادية و كلها تهدف الى زيادة العامل كما و كيفا .

### 2-1- الحوافز المادية:

إن الحوافز المادية مثل زيادة المرتبات و المكافآت المالية و الحصول على نسبة معينة من الأرباح... الخ و الحوافز غير المادية مثل الترقيات في العمل و اللوحات الشرفية و الأجازات و المعاملات الحسنة و الشعور بالاعتزاز و الرضا نتيجة القيام بعمل و جعل الشخص موضع ثقة (عبد المجيد : 1975 ، ص 122 ) .

فضلا عن خطابات الشكر و المكافآت التي لا تخلو مؤسسة من استعمالها كلها أو بعض منها .

غير أن باحثين آخرين ينحون منحاً آخر فيقسمون الحوافز إلى إيجابية أي بمثابة وسيلة لإشباع حاجياته .

وأحيانا تتجه بعض المنظمات إلى دعم صرفها بالكامل إذا اتضح أن أداء الموظف لم يرق إلى المستوى المطلوب ، و صرف قدر معين منها يتناسب مع مستوى الأداء (مصطفى: 2000، 381)

وعلاوة الأقدمية التي تمنح كتعويض عن الانتماء للمنظمة لمدة طويلة وهي عبارة الترقية في السلم المهني .

والعلاوة الاستثنائية التي تمنح للفرد عندما ينجز عملاً خارقاً للعادة سيحقق عليه التعويض الاستثنائي .

ويوجد في علاوة الكفاءة حسب رأي الدكتور أحمد ما هو عيب أساسي وهي أنها أحيانا تمنح لكل العاملين بنفس القيمة دون الأخذ بعين الاعتبار الاختلاف الموجود في مستوى الأداء وقيمة الوظيفة ونوعها ، كذلك ميل إلى إعطاء مرؤوسهم تقييمات عالية للأداء وبالتالي بدل أن يأخذ الأمر شكل التحفيز يأخذ شكل التكافل الاجتماعي .

**2-2 - العمولة :**

يتم تطبيق نظام الحوافز بالعمولة على مندوبي البيع والتحصيل فيحصل البائع على نسبة مئوية من المبيعات أو الصفقات التي يحققها والمحصل على نسبة من الديوان التي يحصلها .  
ويعمل بعض رجال البيع وفقا لنظام العمولات بصورة كلية والبعض الآخر يحصل على مسحوبات شهرية تطرح بعد ذلك من العمولات التي حققها ويفضل في الغالب منح العمولة للبائع أو التخصيصي بجوار مرتب ثابت لأن المرتب الثابت لا يرتبط بالمجهود البيعي أو الوظيفي التخصيصي وما يميز نظام الحافز على أساس العمولة هو ربطه مباشرة بين الأداء والعمولة فرحل البيع يعلم أنه إذا لم ينجح في عمله لن يحصل على عمولة .  
وتذكر الدكتورة رواية حسن محمد أن أهم عيب لهذا النظام هو وجود بعض العوامل الخارجية التي تؤثر على مستوى المبيعات ولا يستطيع الفرد التحكم فيها ومن ضمن هذه العوامل التغير التكنولوجي والاقتصاد القومي والعوامل المناخية وأذواق المستهلك. (أحمد: 2000، ص 318).

**2-3 - المكافأة :**

يتحدد مبلغ المكافأة آخر العام تبعا لمقدار الأرباح التي تم تحقيقها حيث يخصص مجلس الإدارة جزء من أرباح المؤسسة لأصحاب رأس المال وجزء آخر لتكاليف الأبحاث ، وجزء ثالث لتكوين الاحتياطات والباقي يخصص للمكافآت البشرية ويتحدد نصيب كل من هذا المبلغ حسب مستواه الإداري ودرجة مساهمته في أعمال المؤسسة فمثلا المدير ذو المستوى الإداري المرتفع يأخذ مكافأة أكبر من المكافآت التي يأخذها المدير ذو المستوى الإداري الأقل منه درجة بالإضافة إلى أنه يتحصل على المكافأة تبعا لمستوى أدائه ، هذا إذا افترضنا أنه يمكن قياس الأداء الإداري ، ، لذلك فإن أعمال كل فرد تقيم عدة مرات في السنة .  
وفي بعض الأحيان تترك الحرية لكل إدارة في توزيع المبلغ الإجمالي المستحق لها كمكافأة على مديري الإدارة ، ويقوم عادة مدير الإدارة بتوزيع المبلغ وفق مؤشرات قد يتفق على بعضها وتترك بعض المؤشرات وفقا لتقدير وحرية مدير الإدارة والقائم بعملية التوزيع. (عادل: 1998 ص 229) .

**2-2 - الحوافز المعنوية :**

لما كان الحافز المادي لا يشبع إلا جانبا من جوانب الحاجات الأساسية للفرد (الحاجات المادية) لذلك كان من الضروري على الإدارة عدم إهمال حاجات الفرد الأخرى والعمل على إشباعها ، وذلك عن طريق الحوافز المعنوية والتي عرفت بأنها " تلك النواحي في جو العمل والتي توفر الإشباع لحاجات الفرد الاجتماعية والذاتية أي هي تلك العوامل التي تجذب الأفراد وتدعوهم إلى العمل حيث أنها تساعد على إشباع حاجات نفسية اجتماعية معينة (المهدي: 1993- ص 07).

وعرفت أيضا بأنها " مجموعة الامتيازات المعنوية التي تقدمها الإدارة للعاملين انطلاقا من فهم تنوع حاجات الفرد والتي لا يمكن إشباعها بالحوافز المادية فقط والمتعلقة بحاجات الفرد النفسية والاجتماعية .

ولهذا السبب وجب على المؤسسات ألا تحمل الحوافز المعنوية بصفقتها جانب مكمل للحوافز المادية ، ومن الحوافز المعنوية أن يشعر العامل بأنه إنسان وليس آلة من آلات الإنتاج ، مما يستوجب إشراكه في العمل وليس بقواه البدنية فقط

وقد دلت الكثير من التجارب في مجالات العمل أن العامل يمكن إذا أتيحت له الفرصة أن يسهم ويشارك مشاركة إيجابية وفعالة في تطوير الإنتاج ومن هنا يمكن القول أن الحوافز المادية قد لا تحقق أهدافها إذا لم ترتبط في آن واحد بالحوافز المعنوية .

ومن بين أنواع الحوافز المعنوية ما يلي :

\*العلاقات الطيبة في العمل .

\*المشاركة في القرارات .

\*الترغيب في العمل .

وتتمثل الحوافز المعنوية في الواحات الشرف التي تحمل أسماء الممتازين والمتأثرين والذين حققوا الزيادة في الإنتاج وتحسينه طبقاً للأهداف المرسومة .

كذلك تمنح ألقاب الإنتاج سنويا للعمال الأكفاء .

اشترك العمال في مجالس الإدارة في المؤسسة .

توفير فرص الترقيات الاستثنائية التي تكفل منح مراكز أدبية للعاملين الممتازين .

محاولة تحليل العامل من متاعبه الشخصية وخاصة المرتبطة بظروفه الاجتماعية خارج بيئة العمل فإذا موقف الإدارة إلى جانبه فلا شك أنها ستساهم في الحفاظ على توازنه المعنوي . (أعمال الملتقى: 1992، ص 202

### 3- نظم الحوافز :

إن نظم الحوافز تستهدف توجيه سلوك الأشخاص ، بحيث يؤديون ما يطلب منهم أداءه من عمل على مستوى عالي من حيث الكم والكيف ، وعامل خارجي يشير إلى الظروف الخارجية المحيطة بالفرد كما يستهدف نظام الحوافز التغلب على العوامل المعوقة التي تعوق الشخص عن أداء العمل الذي نريد أن يقوم به ، وليس المقصود بنظام الحوافز أن يساعد على التغلب على الصراعات أو على التخلص من عوامل أخرى يمكن أن تصرفه عن العمل المفروض أن يقوم به فحسب بل ينبغي أن نفعل أكثر من هذا بأن نساعد على اتفائه للعمل وعلى مضاعفة الجهد ، كما ينبغي كذلك أن نجعل لدى الفرد قدرا من التوتر النفسي لا يهدأ حتى يتم العمل ، ولا يمكن أن نخلق هذا الشخص أو نثبت هاته الصفة فيه إلا عن طريق نظم الحوافز

وترتبط الحاجات ارتباطا وثيقا بنظام الحوافز ، حيث أنه إذا كان العائد مادي دون مستوى الكفاف سواء بالنسبة

للشخص نفسه أو لعائلته فلن تكون هناك حاجة تدفعه للعمل ولا نستطيع أن نستخدم أسلوب الحث بمعنى

الوطنية أو المعنى الخلقى الذي يتضمن الضمير ، ولا نستطيع أن نستخدم هذه الوسائل لأنها لن تجدي حتى

العلاقات الإنسانية الراقية ، وحتى آداب السلوك تحقق إذا انخفضت الحاجة ، أو زادت شدة الحاجة إلى مستوى

معين ، فنحن مختلفون في حاجات كثيرة بطبيعة الحال ، فهناك اتجاهات أساسية نتفق فيها لأننا بشر ولأننا في نفس العصر بما فيها من ظروف وعوامل وتناقضات .

ومن ناحية ثانية ولأننا في مجتمع عربي توحدنا الظروف بالثقافة المشتركة وكل هذا يجعلنا مضطرين إلى التفكير في نظم حوافز عامة موحدة ومما لا شك فيه أن مجال التربية والرياضة ، وخاصة الرياضة ذات المستوى الرفيع في أشد الحاجة إلى تطبيق نظام الحوافز لحث اللاعبين على العمل حتى يضاعفوا الجهد في أداء مهام وظيفتهم وحتى يمكن الوصول إلى الأهداف المنشودة وتحقيق أفضل النتائج .

#### 4- نظريات الحوافز :

سنطرق فيما يلي لبعض نظريات الحوافز حيث سنتناول النظريات المبكرة ثم نتناول النظريات الأكثر حداثة .

#### 4-1- النظريات المبكرة :

تعتبر نظرية ما سلو ، ونظرية ما كليلان من بين النظريات المبكرة حيث قام كل منهما بدراسة حاجات معينة وحاولا تفسير السلوك عن طريق إشباع هذه الحاجات .

#### 4-1-1- نظرية تدرج الحاجات :

تأثر أبراهام ماسلو بمدخل العلاقات الإنسانية فقدم نظرية لتدرج الحاجات سنة (1940) فالإنسان لديه رغبات طبيعية لإشباع مجموعة محددة من الحاجات ، وهذه الحاجات هي التي تعمل كمحرك ودافع للسلوك وقد رتب ماسلو هذه الحاجات في شكل هرمي من الأسفل إلى الأعلى وفقا لتدرج أهميتها كما يلي :

أ- الحاجات الفيزيولوجية : وهي حاجات الفرد إلى المأكل والملبس والمسكن والراحة ويعتمد في إشباع معظم هذه الحاجات على الموارد المالية .

ب- الحاجة إلى الأمن : يحتاج الفرد إلى تأمين نفسه من أي أخطار أو حوادث قد تلحق به ويمكن إشباع حاجات الأمن من خلال أنظمة التأمين المختلفة والسلامة المهنية وظروف العمل الآمنة .

ج- الحاجات الاجتماعية : وهي الحاجة لتكوين الصداقات واكتساب حب الآخرين وتعاطفهم ومساعدتهم والتأثير فيهم والحاجة إلى الشعور بالانتماء ويحتاج إلى الشعور بالانسجام معهم أو صحبة متألفة يساعده إذا احتاج للمساعدة ويقبلون مساعدته إذا قدمها .

د- حاجات الاحترام والتقدير : يحتاج الفرد إلى المكانة الاجتماعية المرموقة وإلى الشعور بأهميته الذاتية واحترام الآخرين وتقديرهم له وأيضا إلى إحساسه بالثقة في النفس وبالمقدرة والكفاءة

هـ- حاجات تحقيق الذات : وهي السعي إلى تحقيق أكبر المآل وتحقيق الصورة المرسومة في الذهن. (راوية محمد: 2001 ص 113).



وطرق إشباعها وتوفر لنا إطار عام لتفسير النواحي الموقفية الخاصة بأفراد معينين في مواقف معينة.(محمد صالح: مرجع سابق ، ص 229).

#### 4-3- النظريات الحديثة :

النظريات الحديثة تركز على الطرق التي يتحقق من خلالها تحفيز أو دفع السلوك أو بمعنى آخر فهي تهتم بالكيفية التي يشبع بها الأفراد حاجاتهم .  
أيضا فإن النظريات الحديثة تصف بالكيفية التي يختار بها الفرد من بين البدائل السلوكية .

#### 4-3-1- نظرية التوقع :

في هذه النظرية يقر " فروم " بأن قوة الميل للتصرف بأسلوب معين تعتمد على قوة الدافع الداخلي الذي يدفع الفرد لتحقيق نواتج معينة وكذلك تعتمد على جاذبية هذه النواتج وهذه النظرية ثلاث خصائص هي :  
أ- إختيار العامل بين مجموعة من البدائل للسلوك والسلوك الذي يختاره هو الذي يعظم به العائد المتحصل عليه .  
ب- يندفع العامل لأداء عمل معين بحسب :  
- العوائد التي يرغب في الحصول عليها ، ومدى جاذبية هذه العوائد  
- شعوره بأن الأداء هو الوسيلة الوحيدة للحصول على العائد  
- توقعه بأن المجهود الذي يقوم به هو الذي يحقق له هذه الأداء وإنجاز العمل .  
ج- قدمت الفرضية افتراضا مفاده أن الفرد قبل أن يقوم بسلوك معين يقوم بالبحث عن ذاته.(حسن محمد ، مرجع سابق ص 126)

#### 4-3-1-1- تقييم نظرية التوقع :

تم إخضاع نظرية التوقع إلى الكثير من الدراسات لمعرفة مدى صحتها وقد أيدت العديد من الدراسات بعض أفكار النظرية وقد وجد فعلا أن التوقع والجاذبية ترتبط بالجهد والأداء وأن الأفراد لن يحفزوا للقيام بعمل معين إلا إذا قيموا العوائد المتوقعة ، واعتقدوا بأن جهدهم سيؤدي إلى الأداء وأن الأداء سيحقق لهم العوائد المرغوبة .  
ولكن مع ذلك تبقى نظرية التوقع تتصف بدرجة كبيرة من التعقيد مما يجعل إخضاعها للاختيار أمرا صعبا فهي تفتقد للصدق التجريبي ، لأن الأفراد لا يتميزون دائما بالموضوعية في اختيار السلوك كما ذكرت نظرية التوقع.(راوية حسن محمد ، مرجع سابق ص 135).

#### 4-3-2- نظرية العدالة :

صاحب هذه النظرية هو أحد أبرز الباحثين الذين روجوا الأفكار التي تقوم عليها نظرية العدالة وتقوم هذه النظرية على شيء أساسي وبسيط وهو الرغبة في أن يعاملوا بعدالة وتتكون مدركات العدالة في أربعة خطوات :  
أ- يقيم العامل معاملة المنظمة له .  
ب- يدرك الفرد العدالة أو عدم العدالة واعتمادا على قوة الإدراك بتحديد السلوك .  
ج- يقارن العامل موقفه بموقف الآخرين

**4-3-2-1- تقييم النظرية :**

خضعت نظرية العدالة للعديد من الدراسات وقد ركزت معظمها على جانب واحد هو الدفع على أساس القطعة أو الوقت .

ومع أن النظرية تعتبر إطارا عاما يفيد معرفة كيفية تأثير العدالة على سلوك الأفراد فإنه يجب التحفظ على التعقيد الموجود في إجراء المقارنات بين العمال في الكثير من المواقف ، لكن رغم هذا التحفظ فإن شعور العامل بالعدالة يتوقف على ما تقدمه المؤسسة له ولغيره من العمال

لذا يجب على المؤسسات أن تقدم أنظمة حوافز عادلة لأن العدالة في تقديم الحوافز يؤدي إلى تحقيق مشاعر الرضى والارتياح كما يجب على المنظمات إعطاء معلومات للمرفوسين بالقدر الذي يتيح لهم مقارنة كيفية حصول الآخرين على عوائد أداء أعلى أو أقل . ( محمد ، مرجع سابق ص 259).

**5- مراحل تصميم نظام الحوافز :**

هناك مراحل يجب إتباعها عند تصميم نظام الحوافز لأول مرة ، أو تعديل النظام المعمول به ، ويبقى على مصمم النظام سواء كان مستشار خارجي ، أو مدير الموارد البشرية ، أو لجنة المديرين التغيير في هذه المراحل بالطريقة المناسبة كما يجب الأخذ في الحسبان شروط النظام الجيد للحوافز .  
وتوجد أربع مراحل :

**5-1- تحديد هدف النظام :**

لكل مؤسسة أهداف محددة تسعى لتحقيقها وعلى واضع نظام الحوافز أن يدرس هذا بشكل جيد ويصوغه في شكل هدف للنظام ، كأن يكون هدف نظام الحوافز تعظيم الأرباح أو رفع المبيعات ، أو التشجيع على الأفكار الجديدة وتخفيض التكاليف أو تحسين جودة المنتج .

ولهذا فإن نظام الحوافز الشامل يتضمن مجموعة من الأنظمة الفرعية بداخله فهذا نظام فرعي لرجال البيع ، وآخر لرجال الإدارة ، وآخر للأعمال المكتبية وأعمال الصيانة فيجب على النظام أن يغطي كل المستويات قدر المستطاع

**5-2- دراسة الأداء :**

في هذه الخطوة يتم تحديد وتوصيف الأداء المطلوب وتحديد طريقة قياس الأداء الفعلي ، ويتطلب تحديد وتوصيف الأداء المطلوب ما يلي :

**أ- وجود تصميم سليم للوظائف :** بمعنى ألا تكون المهام أكثر ولا أقل مما يجب ، وأن تكون الوظائف محدد ومفهومة ، ولها بدايات ونهايات معلومة وأيضاً لها عمليات ونواتج واضحة .

**ب- وجود عدد سليم للعاملين :** يجب ألا يكون عدد العمال أكثر ولا أقل مما يجب وتحديد نوع نظام الحوافز على حسب أعمال الأفراد ، فإذا كان الأفراد يقومون بأعمال تعتمد على بعضها البعض فيكون النظام جماعياً أما إذا كانوا يقومون بأعمال متشابهة ومنفصلة فيكون النظام فردياً .

- ج- وجود طرق عمل سليمة : أي وجود أساليب للأداء والإتصال ، وخطوات عمل كاملة وخطوات للحصول على مداخلات العمل وخطوات للمراحل والعمليات وخطوات لنواتج العمل .
- د- وجود ظروف عمل ملائمة : لكي يؤدي العامل عمله بسهولة يجب توفر التجهيزات والأدوات اللازمة ، وتوفر الجو الملائم مثل : الحرارة ، الإضاءة ، التهوية
- هـ- وجود سيطرة كاملة للفرد على العمل : لا بد أن يكون للفرد سيطرة كاملة على العمل ، و إلا فلا يمكن محاسبته عليه ، كأن تكون هناك عوامل معينة هي التي تحدد طبيعة ناتج العمل .
- 5-3- كمية العمل :**

مثل عدد الوحدات المنتجة وعدد الفواتير التي تم مراجعتها أو المبالغ التي تم تحصيلها تنسب كمية العمل إلى فترة زمنية معينة مثل : الساعة ، اليوم ، الأسبوع والشهر والسنة.

**جودة العمل :** مثل عدد الوحدات السليمة ، عدد الوحدات التي بها عيوب

**التدرج والترتيب :** التدرج يقصد به أن يكون القياس تقديريا مثل ممتاز ، جيد جدا ، جيد ، مقبول ، ضعيف أما الترتيب فيقصد به الأول ، الثاني ، الثالث ، الأخير فالأول له تقدير ممتاز ، والثاني تقدير جيد جدا ....

**5-4- تحديد ميزانية الحوافز :**

في أي نظام حوافز هناك مبلغ إجمالي متاح لمدير نظام الحوافز يقوم بإنفاقه على هذا النظام ، ويجب أن يعطى المبلغ الموجود في ميزانية الحوافز البنود التالية :

أ- قيمة الحوافز وهي تمثل الغالبية العظمى لميزانية الحوافز

ب- التكاليف الإدارية وتشمل تكاليف تصميم النظام ، وتعديله والاحتفاظ بسجلاته واجتماعاته ، وتدريب المديرين عليه .

ج- تكاليف الترويج وتشمل تكاليف النشرات والكتيبات التعريفية بنظام الحوافز والمتطلبات والملصقات الدعائية . وهناك نوعان من الميزانية ، ميزانية ثابتة ، وهي التي يتم فيها تحديد مبلغ الحوافز مسبقا ويكون ذلك من خلال الخبرة السابقة للمؤسسة للتغيير تبعا لنسبة المبيعات والأرباح والإنتاج (محمد، مرجع سابق ص 259)..

**5-6- وضع إجراءات النظام :**

يتم ترجمة نظام الحوافز في شكل إجراءات متسلسلة وهي :

أ- **تحديد الأدوار :** لا بد من تحديد دور كل رئيسين في ملاحظة سلوك العمال الذين هم تحت إشرافه ، وتسجيل أنواع الأداء المتميز الذي يستحق عليه الأفراد الحافز ، ورفع التقارير إلى الجهات المعنية مثل مدير نظام الحوافز ، أو مدير الموارد البشرية أو الرؤساء المباشرين لإقرار تقديم الحوافز ، وكذلك تحديد دور هؤلاء في مناقشة وتعديل النظام والموافقة عليه . ( محمد، مرجع سابق ص 259).

- ب- الاجتماعات : تعقد الاجتماعات الخاصة بلجنة الحوافز ، واجتماعات أخرى خاصة بمدير الحوافز وفي هذه الاجتماعات يحدد من هم المجتمعون والموعد الدوري للاجتماع
- ج - توقيت تقديم الحوافز : وهو الموعد الذي يتم فيه منح الحافز مثلا بعد الأداء المتميز مباشرة أو في فترات محددة مثل الشهر أو السنة ، أو في مناسبات محددة مثل ، الأعياد .....
- د- نوع الحافز : توجد لائحة لتحديد أنواع الحوافز حسب نوع كل أداء
- هـ- النماذج : وتشمل سجلات قياس وتسجيل الأداء الفعلي ، ونماذج إقترح صرف وتقديم حوافز معينة .
- 6- شروط نظام الحوافز :

يجب على إدارة المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار عدة شروط لتصميم وتنفيذ نظام الحوافز وتمثل هذه الشروط فيما يلي :

- 6-1- البساطة : أي أن يكون نظام الحوافز مختصرا وواضحا ومفهوما في بنوده وصياغته وحساباته .
- 6-2- التحديد : ويقصد به أن تكون أنواع السلوك التي سيتم تحفيزها مشروحة
- 6-3- يمكن تحقيقه : يجب أن يكون احتمال التوصل إلى التصرفات والسلوك التي سيتم تحفيزها أمرا واردا .
- 6-4- يمكن قياسه : ويعني هذا إمكانية التعبير عن كيفية ترجمة الأداء ، والتصرفات التي يتم تحفيزها في شكل مادي ، ولذلك يجب أن تكون التصرفات والسلوك وأيضا العوائد قابلة للقياس بسهولة .
- 6-5- معايير للأداء : ويقصد بذلك أن يتم وضع معايير للأداء والسلوك ، وأن يتم ذلك من خلال دراسات تجعل هذه المعايير محددة ، ويمكن تحقيقها وقابلة للقياس كما أشرنا سابقا .
- 6-6- ربط الحافز بالأداء : لا بد أن يشعر الأفراد بأن مجهودا تم تؤدي إلى الحصول على الحوافز ، وأن تكون هذه العلاقة واضحة ومفهومة
- 6-7- التفاوت : لا يجب أن يحصل العاملون على نفس القدر من الحوافز وإلا فقدت قيمتها التحفيزية ، والاختلاف لا بد أن يعتمد على مقدار الأداء الذي أنتجه العامل .
- 6-8- العدالة : يجب أن تتناسب حوافز العامل إلى أدائه مع حوافز الآخرين إلى آدائهم ، وعدم تحقيق هذه العدالة يؤدي إلى شعور العامل بعدم الرضى الوظيفي
- 6-9- الكفاية : يجب أن يكون الأجر كافيا لتلبية احتياجات العمال ، وأن تكون الحوافز زيادة عن الأجر .
- 6-10- المشاركة : إن مشاركة العاملين في وضع نظام الحوافز يمكن أن يزيد من اقتناعهم به ، وتحمسهم له ، والمحافظة عليه .
- 6-11- حوافز لكل العاملين : يجب أن يشمل نظام الحوافز في وضعه الكامل كل العاملين بالمؤسسة .
- 6-12- حوافز ملموسة وذات قيمة : الحوافز الكبيرة والواضحة فقط هي التي تكون ذات تأثير إيجابي ، فقد يحدث العكس عندما يكون مقدار الحافز قليلا (محمد، مرجع سابق ص 259).

6-13- العننية : يجب أن يكون نظام الحوافز معلنا ، لكي يزيد من ثقة العاملين فيه .

#### 7-التحفيز في المجال الرياضي وطبيعته :

الحافز ليس مجرد مثير للدوافع ، بل هو أيضا مصدر خارجي لإشباع الحاجة ، أو الهدف الذي يسعى الفرد إليه ، لأن الحصول عليه يؤدي إلى الشعور بالرضا والارتياح وتؤدي حالة الرضا والارتياح هذه إلى السعي للحصول على الحافز مرة أخرى أو الاحتفاظ به ، وبذلك يقوي السلوك ويزداد معدل ظهوره في المواقف التالية المشابهة . ولقد انتشرت ظاهرة الحوافز المادية حاليا في كثير من المجالات الرياضية وخصوصا في رياضة المستويات العالية كفرق الدوري الممتاز في الألعاب الجماعية وفرق الألعاب الفردية في الأندية التي يتوافر لديها الإمكانيات المادية . ومهما انتشرت هذه الظاهرة ومهما وصلت قيمة المبالغ النقدية التي تصرف للرياضيين كحوافز عن التدريب أو مكافآت لفوزهم في المباريات أو حصولهم على البطولات فإن هذه الحوافز ما هي إلا رموز للجهد والتفوق وليس لسد الحاجة المادية لدى اللاعبين ، فقيمة الحافز المعلن عنه قبل أي نشاط هو تعبير عن مدى أهمية المهمة والحصول على الحافز مهما كانت قيمته هو في الحقيقة رمز للكفاءة والقدرة على الإنجاز ووصف لمدى شدة حاجة الجهة التي تقدمه إلى النجاح .

والحقيقة التي يجب التأكيد عليها في هذا المجال أن القوى الداخلية للفرد هي الدافعة له في أي نشاط ، والحوافز ما هي إلا مثيرات لها فالحاجة إلى الإنجاز لدى الرياضي هي المحول الأول في تفوقه ، وهذا ما ثبت في معظم الدراسات التي أجريت عن التفوق في جميع المجالات فلما أصبح رمزاً للنجاح وليس لسد حاجات الحياة . (محمد ، مرجع سابق ص 259).

والحافز في المجال الرياضي أيا كانت نوعيته ، مادية أو معنوية هو مثير خارجي . يستثير حاجة داخلية لدى الرياضي ، وهذه الحاجة المستثارة هي التي تدفعه إلى النشاط وتوجه سلوكه وتواصله حتى تحقيق الهدف أو الحصول على الحافز .

#### 7-1-وظيفة الحافز في السلوك الرياضي :

- تحدد وظيفة الحافز في استثارة الدافع تدعيم السلوك ، ولقد تباينت الآراء بين التأييد والرفض في استخدام الحافز ، حيث ينصح بعض العلماء باستخدام الحوافز للأسباب التالية :
- 1- تساعد على استثارة دوافع الفرد نحو النشاط الرياضي الذي يتجه إلى ممارسته .
  - 2- تحدد مغزى نشاط الفرد وبذلك تضيف عليه معنى خاصا يرتبط بالحافز
  - 3- تساعد على انتقاء سلوك معين ، وهو ذلك السلوك الذي يتوقع منه الفرد تحقق الهدف من ممارسته الرياضية
  - 4- تساعد على توفير الرغبة في النشاط عندما لا يجد الفرد في النشاط الرياضي الذي يمارسه مجالا لإشباع حاجاته .
  - 5- تؤدي إلى تقوية الدوافع التي أشبعتها ، وبالتالي تقوية السلوك الرياضي الذي أدى إلى الحصول عليها.

وينصح فريق آخر من العلماء في الرياضة بضرورة الحرص عند استخدام الحوافز أو الحد منها وذلك للأسباب التالية :

- 1- أنها توجه الفرد إلى تحقيق أهداف خارجية عن طبيعة النشاط الرياضي نفسه .
  - 2- أن كثرة استخدام الحوافز في النشاط الرياضي قد تصبح غاية وليس وسيلة ويؤدي ذلك إلى أن يفقد الفرد المتعة من النشاط الذي يمارسه.
  - 3- يمكن أن تؤدي الحوافز إلى نجاح محدود إذا استخدمت مع مجموعة رياضية يوجد بينهم من تؤهله قدراته إلى الحصول عليها بسهولة .
  - 4- غالبا ما تؤدي الحوافز إلى استثارات انفعالية زائدة وغير مطلوبة ، الأمر الذي يؤثر على روح الفريق ويساعد على تصدعه وخاصة كلما زادت قيمة الحوافز .
  - 5- قد تؤدي الحوافز إلى إحباط بعض أفراد الفريق الذي يرون صعوبة الحصول عليها .
- وبالرغم من تبين الآراء في استخدام الحوافز ، إلا أنه لا غنى عن استخدامها في المجال الرياضي خاصة بعدما أسفرت نتائج البحوث آثارها الإيجابية في استثارة وتعديل السلوك الرياضي ، ولذلك أصبحت الحوافز خصوصا المعنوية منها ، من سمات المواقف التعليمية والتنافسية الرياضية .(أحمد ، 2003 ص 101 )
- 7-2- أثر الحوافز المادية والمعنوية :**

وكما تتباين الآراء في استخدام الحوافز ، تتباينت أيضا نتائج البحوث التي أجريت بهدف التعرف على أثر أنواعها المادية والمعنوية في السلوك الرياضي فقد أسفرت نتائج البحوث على تفوق أثر الحوافز المادية على الحوافز المعنوية ، بينما أسفرت نتائج بحوث أخرى عن تفوق أثر الحوافز المعنوية عن الحوافز المادية وذلك في استثارة وتعديل السلوك الرياضي ، كما أجرى عدد آخر من البحوث بعضها للتعرف على آثار مجموعة مختلفة من الحوافز المادية والمعنوية ، وقد أسفرت هذه البحوث على إظهار قيمة كبيرة لبعض الحوافز المادية في استثارة وتعديل السلوك الرياضي وقيمة محددة للبعض الآخر منها ، ونفس النتائج كانت بالنسبة للحوافز المعنوية(الحاج طي : 1983 ص 24) وهذه النتائج جعلت من الصعب تقرير استخدام نوع من الحوافز (المادية أو المعنوية) كما أدت إلى صعوبة تعميم استخدام مجموعة معينة من الحوافز المادية أو الحوافز المعنوية لتضارب النتائج ، فالنتيجة العامة لهذه البحوث أظهرت أن آثار الحافز الواحد لا يختلف فقط من مجتمع إلى آخر بل أيضا من فرد إلى آخر ومن موقف إلى آخر ويعزى علماء النفس هذا التباين الذي يظهر دائما بين آثار الحوافز المختلفة إلى اختلاف القيم السائدة بين المجتمعات واختلافها أيضا بين أفراد المجتمع الواحد

وما دام محور عملية التنشئة الاجتماعية هو إكساب الفرد مجموعة القيم وأن هذه القيم مرتبطة بثقافة المجتمع ، فلا بد وأن يكون للمستوى الثقافي للمجتمع والمستوى الثقافي للأسرة دور هام في تحديد نوع ومستوى هذه القيم الموجهة لسلوك أفرادها .

فالفرد يكتسب الأساليب الدافعية التي تستثير سلوكه وتوجهه وتدعمه من خلال تنشئته الاجتماعية ، وتتأثر هذه التنشئة إلى حد بعيد بالمستوى الثقافي للمجتمع والأسرة التي ينتمي إليها ، إذ يستثير سلوك الأفراد الذين ينشأون في بيئة ثقافية معينة نمط من الأساليب الدافعية تختلف عن ذلك النمط الذي يستثير ويوجه ويدعم سلوك أولئك الأفراد ، الذين ينشأون في بيئة ثقافية أخرى نتيجة لإختلاف نوع ومستوى القيم بينهما ولهذا لا يصح تعميم نتائج البحوث التي تجري في أي مجتمع عن نوع معين من الحوافز على جميع أفراد المجتمعات الأخرى أو حق على جميع أفراد المجتمع الواحد من كافة مستوياته الثقافية .

وبالرغم من هذا التحذير ، إلا أن المربين الرياضيين في مجتمعنا يستخدمون أنواعا مختلفة من الحوافز المادية والمعنوية بقصد استثارة الرياضيين من البنين والبنات خلال المواقف التعليمية والتنافسية الرياضية دون اعتبار للجنس أو المستوى الثقافي الذي ينتمون إليه ، مما يؤدي إلى إعاقتهن عن إظهار أفضل سلوك رياضي مكن ، ومن ثم عدم فعالية الحوافز التي يستخدمونها وهذه المشكلة هي ما دفعت المؤلف إلى إجراء دراسة عن أثر الحوافز المادية والمعنوية على مستوى الأداء الحركي الرياضي للأطفال البنين والبنات من مستويات ثقافية مرتفعة ومنخفضة إيماناً منه بأهمية هذه المشكلة ونتيجة لدراساته السابقة التي أسفرت عن أن الممارسات التربوية للآباء تعتبر من أقوى المؤثرات لاكتساب الطفل مجموعة القيم وتشجيعه على الاقتناء بها ، وأن تفوق نوع معين من الحوافز المادية أو المعنوية في رفع درجة الأداء الحركي الرياضي للأطفال هو انعكاس لنوع القيم المادية أو المعنوية السائدة في المجتمع والموجهة لأسلوبه في التنشئة الاجتماعية ، ولقد أسفرت نتائج هذه الدراسة على تفوق أثر الحوافز المادية على الحوافز المعنوية في رفع مستوى الأداء الحركي الرياضي لكل من الأطفال البنين والبنات ، وقد جاءت هذه النتيجة مؤيدة لنتائج دراسة أخرى سابقة أجريت عن أساليب التنشئة الاجتماعية بالمجتمع المصري أظهرت أن معظم الآباء يكافئون أولادهم على السلوك المقبول والباقي يتجاهلون الموقف ، والمكافأة التي تقدم للطفل عادة هي الحلوى وأدوات اللعب وأحيانا النقود ، وبهذا أصبحت المكافأة المادية هي الصورة المميزة لعلاقة الرضا والقبول من معظم الآباء في مجتمعنا . (محمد عوض ، 1992 )

كما أسفرت نتائج نفس الدراسة عن أن هذه الحوافز المادية لا تؤثر على جميع الأطفال من كافة المستويات الثقافية ولكنها تؤثر فقط في زيادة درجة الأداء الحركي الرياضي للأطفال الذين ينتمون إلى أسر ذات مستوى ثقافي منخفض ، بينما يزداد أثر الحوافز المعنوية لدى الأطفال الذين ينتمون إلى أسر ذات مستوى ثقافي مرتفع ، ويرجع ذلك إلى أن الآباء الذين يتمتعون بمستوى ثقافي مرتفع لديهم القدرة على اكتساب القيم المعنوية التي ينادي بها المجتمع عن غيرهم ممن لم تتح لهم فرص التعليم أو الممارسات الثقافية حيث لا تكون غير القيم المادية هي الموجهة لسلوكهم مما ينعكس على أساليبهم التربوية ، وقد أسفرت نتائج مجموعة من الدراسات أجريت على أساليب التنشئة في الأسر ذات المستوى الثقافي المنخفض ، أن الطفل يتعرض لكثير من ألوان العقاب وظروف تقل فيها أهمية العلاقات الاجتماعية كحوافز تستخدم في تربيته ، وبالتالي يتعلم نفس القيم والدوافع الاجتماعية فتصبح القيم المادية هي المسيطرة على سلوكه ومن ثم تستثيره الحوافز المادية أكثر من الحوافز المعنوية

من مثل هذه التعميمات المستخلصة من نتائج البحوث ، أصبح لزاما على المرابي الرياضي أن يتعرف على طبيعة المجتمع الذي يعمل فيه وعلى خصائص أفراده لتحديد نوع الحوافز المناسبة لاستثارة السلوك الرياضي وتدعيمه .

### 7-3- الحوافز وتدعيم السلوك الرياضي :

يقصد بتدعيم السلوك معنى تقويته أو تعزيزه بحيث يسود على غيره فيزداد معدل ظهوره في المواقف التالية المشابهة .

فإذا أجزينا لنا أن نسلم بأن السلوك الحركي الرياضي للتلاميذ في جهة التربية الرياضية بالمدرسة أو اللاعبين خلال التدريب بالنادي هو عبارة عن إجراءات حركية هادفة لإشباع حاجاتهم النفسية المختلفة ، فإن أي سلوك يؤدي إلى إشباع الحاجة سوف يزداد معدل ظهوره في المواقف التالية المشابهة ، أما إذا لم يؤدي هذا السلوك الإجرائي إلى إشباع الحاجة فإن التوتر المصاحب لعدم الإشباع هذا سوف يدفع التلميذ أو اللاعب إلى إجراء حركي آخر وهذا الإجراء عندما يؤدي إلى الإشباع يزداد معدل ظهوره في المواقف التالية .

فالتدعيم عملية نفسية تتمثل في تحقيق الهدف أو في حالة الرضا والإرتياح التي تتبع السلوك الناجح ، وبهذا يزيد التدعيم من احتمال ظهور هذا السلوك من أجل مزيد من الرضا والارتياح .

ومن نتيجة التجارب التي أجراها العالم الأمريكي "سكينر" أحد أقطاب المدرسة السلوكية في التعلم الإجرائي واستخدم خلالها مثيرات مشبعة (طعام) عقب السلوك المرغوب في بعض التجارب ومثيرات منفرة (صدمة كهربائية) عقب السلوك الخاطئ في تجارب أخرى ، فقد استطاع أن يستخلص مجموعة من النتائج مؤداها أن الحاجة تؤدي إلى التعلم عن طريق إشباعها وتزايدها ، ذلك لأن شعور الكائن الحي بالرضا والارتياح بعد إشباع الحاجة إلى الطعام أدى إلى تعلمه السلوك الذي يوصله إليه ، كما أن إحساسه بالخوف من الصدمة الكهربائية أدى إلى تعلمه السلوك الذي يجنبه الألم الناتج عن السلوك الخاطئ وبذلك استطاع أن يسلك السلوك الناجح والمرغوب . وعلى ضوء هذه النتائج يرى "سكينر" أن هناك نوعين من التدعيم كلاهما يؤدي إلى تعديل السلوك هما :

التدعيم الموجب والتدعيم السالب ، ويقصد بكلا النوعين معنى التقوية فالتدعيم الموجب (الذي ينتج من إشباع الحاجة وإزالة التوتر) هو تقوية سلوك الحصول على الحافز ، والتدعيم السالب (عدم إشباع الحاجة واستمرار التوتر) هو تقوية سلوك الابتعاد عن الحرمان من الحافز . (أحمد أمين ، مصدر سابق ص 106، 105)

فتدعيم أداء حركي معين خلال جهة التربية الرياضية أو خلال التدريب الرياضي بالنادي بطريقة موجبة أو سالبة كلاهما من وجهة النظر هذه يؤدي إلى تقوية وزيادة احتمال ظهوره في المواقف الرياضية المشابهة .

ويصرف النظر عن كون عملية التدعيم تتم عن طريق اختزال الحاجة أو تزايدها فإن هذه العملية لا يمكن ملاحظتها بطريقة مباشرة ، ولكن يمكن الاستدلال عليها عن طريق الآثار المترتبة عليها مثل التغير في نسبة الأداء الذي يجعل التلميذ أو اللاعب قريبا من الهدف الحركي الذي يحدده المدرس أو المدرب ، وهذا التغير يمكن أن يتضح في نسبة الحركات الصحيحة في أداء رياضي معين كالوثب الطويل مثلا أو التصويب نحو الهدف أو تمرير الكرة لزميل ، كما يمكن أن يتضح كذلك في زيادة نسبة التصويت الناجح أو قلة عدد التمريرات الخاطئة .

من هذا المفهوم الوارد في عملية التدعيم ، أصبحت الحوافز أحد الشروط الهامة الواجب توافرها في المواقف التعليمية للمهارات الحركية الرياضية ، وخطط اللعب ، نظرا لوظيفته في عملية التدعيم التي يعتبرها علماء النفس التعليمي محور عملية التعلم وتعديل السلوك .

وكما تم الحسم بضرورة وجود الحافز في مواقف التعلم والتدريب الرياضي يجب كذلك الوقوف على أي نوع من أنواع الحوافز ( الموجبة أو السالبة أو كلاهما معا ) يفضل استخدامه في هذه المواقف الرياضية ؟

وقبل الإجابة على هذا السؤال يجب الإشارة إلى أن الدراسات التي تناولت الآثار الجانبية للعقاب رجحت كفة الحوافز الموجبة عن السالبة ، حيث أسفرت هذه الدراسات عن أن الانفعالات المصاحبة للعقاب تجعل استخدامه غير مستحب ، فقد يكون تأثير العقاب مؤقت ينتهي بزوال استبعاده ، وقد يكون تأثيره ممتدا إلى مواقف أخرى ، وهنا قد يأتي بنتائج جانبية حيث يجعل المتعلم ينفر من هذا السلوك الرياضي الذي أدى إلى عقابه ، وبتكرار العقاب مع نفس السلوك أو نفس الموقف فإن الانفعال المؤلم المرتبط بهذا العقاب يقترن بكل عناصر الموقف الرياضي ، الأمر الذي يجعل الفرد يكره اللعبة والملاعب والمدرّب والزملاء ، وقد يصل به الأمر إلى الابتعاد نهائيا عن المجال الرياضي وتكوين اتجاه سلبي نحوه يدفعه مستقبلا إلى تكوين شعور عدائي نحو الأنشطة الرياضية ومن يمارسها (أحمد أمين مصدر سابق ص 106 )

وقد يبدو من هذه النظرة الثاقبة إلى العقاب إلى منعه نهائيا من المواقف الرياضية ، ولكن إذ كان الأثر الطيب من السلوك هو العامل الوحيد المسئول عن تدعيمه ، أصبح من الطبيعي أن يتبادر إلى الذهن مجموعة الأسئلة التالية :

- كيف يتذكر اللاعب أخطائه في المباراة ويحاول أن يتجنبها أثناء التدريب ؟
- ألم يكن إحساسه بالألم نتيجة لأنه كان السبب في خسارة الفريق أثناء المباراة أو إهدار بعض فرص الفوز أو زيادته كان السبب في هذا الجهد الزائد الذي قام به اللاعب أثناء التدريب ؟
- كيف يمثل اللاعب في أكثر المواقف الانفعالية أثناء المباريات إلى قرارات الحكم ؟
- ألم يكن العقاب الذي تلقاه هذا اللاعب أو زميل له في مباراة سابقة من حكم آخر هو الذي جعله يمثل لهذه القرارات ؟

- كيف نفسر الجهد والنشاط الزائد الذي يبذله اللاعبون أثناء المباراة عندما تكون النتيجة ليست في صالحهم ؟
- ألم يكن اللوم الذي يتوقعه هؤلاء اللاعبون من أعضاء ناديهم ومشجعيهم هو السبب في هذا الجهد والنشاط ؟ فإذا اعتبرنا أن العقاب في المجال الرياضي يبدأ بمجرد عدم موافقة السلوك للهدف أو الشعور بعدم الارتياح لعدم إصابة الهدف مثلا ، أو نظرة المدرب أو المدرس والتي تعبر عن عدم الرضا عن الأداء ، أو انتباه المدرب لأداء ناجح من لاعب آخر وإهمال هذا الأداء الخاطئ ، وينتهي العقاب في المجال الرياضي بعبارات اللوم والعقاب من

المدرّب أو الزملاء أو الجمهور أو الحرمان من المكافأة ، فهل تؤدي مثل هذه الأساليب من العقاب إلى تدعيم السلوك الرياضي ؟

للإجابة على هذا السؤال أجريت مجموعة كبيرة من التجارب في السلوك الرياضي استخدم فيها حوافز للتدعيم الموجب في صورة عبارات للمدح عقب كل أداء ناجح ، وحوافز للتدعيم السالب ، في صورة عبارات للوم عقب كل أداء خاطئ ، وقد تعارضت نتائج هذه الدراسات مما أدى إلى صعوبة تحديد نوع معين من الحوافز أكثر تأثير في تدعيم السلوك الرياضي في جميع المواقف التعليمية ، إذ أن هناك مجموعة من المتغيرات تحكم تأثير الحوافز بنوعها الموجبة والسالبة مثل قوة الحافز وطريقة تقديمه وشخصية المدرس أو المدرس الذي يستخدمه ونوع العلاقة بين المدرّب واللاعب أو بين التلميذ والمدرّس ودرجة ذكاء المتعلم واتجاهاته وميوله حيال النشاط الرياضي وغير ذلك من المتغيرات .

ولهذا لا يصح وضع أي نتائج عن أثر الحوافز في تدعيم السلوك الرياضي موضع التنفيذ في أي مجتمع أو مع أي فريق إلا إذا أجريت دراسة خاصة بهذا المجتمع أو هذا الفريق .

#### 7-4- مبادئ استخدام الحوافز في الرياضة :

يتوقف الاستخدام الأمثل للحوافز في الرياضة على مهارة المرّبي الرياضي وثقافته التي يستقيها من دراسته للمبادئ تدعيم السلوك وكيفية تشكيله ، والتي تعتمد بدورها على نتائج البحوث العلمية المتعددة التي أجريت بهدف التعرف على أثر كل نوع من أنواع الحوافز وعلى توقيتات تقديمها ، وعلى أي نوع وأي شكل من أشكال السلوك يمكن تقديمها ، ولأية فئة من الرياضيين يقدم كل نوع من أنواع الحوافز . (محمد عوض، ص73)

وفيما يلي بعض المبادئ التي تساعد على الاستخدام الأمثل للحوافز في الرياضة .

#### أولاً : الحوافز الموجبة والسالبة :

- 1- تقديم الحوافز الموجبة عن السلوك الناجح ، والحوافز السالبة عن السلوك الخاطئ ، ولكن في مجال الناشئين يفضل تجاهل السلوك الخاطئ وحفز السلوك الناجح فقط .
- 2- الحوافز الموجبة تشير إلى اللاعب بتكرار نفس السلوك الناجح ، بينما الحوافز السالبة تشير إلى اللاعب بمنع السلوك الخاطئ ولكنها لا تشير إليه بنوع السلوك المطلوب ، ومن ثم تقل فعالية الحوافز السالبة عن الموجبة .
- 3- تقترن الحوافز الموجبة بمواقف انفعالية سارة وممتعة ، بينما الحوافز السالبة فإنها تقدم في ظروف انفعالية غير سارة ، ولهذا فإن تأثير الحوافز الموجبة أقوى وأكثر مدى عن الحوافز السالبة التي غالباً ما يكون تأثيرها ضعيفاً ومؤقتاً .
- 4- تعبر الحوافز الموجبة عن النجاح الذي يؤثر بدوره في زيادة الرضا عن الأداء والثقة بالنفس ، بينما تعبر الحوافز السالبة عن الفشل الذي ينجم عنه عدم الرضا والإحباط وفقد الثقة في الأداء .
- 5- تأخذ الحوافز الموجبة قيمتها من الحوافز السالبة ، والسالبة من الموجبة ومن ثم فإن الاعتماد على نوع واحد من أنواع الحوافز يفقد تأثيرها وخصوصاً في المواقف التعليمية للمهارات الحركية الرياضية .

## ثانيا : الحوافز المادية والمعنوية :

- 1- تتمثل الحوافز المادية في تلك المكافآت التي تقدر قيمتها تقديرا ماديا مثل النقود وشهادات الاستشمار وغيرها ، بينما تتمثل الحوافز المعنوية في تلك المكافآت التي تقدر قيمتها تقديرا معنويا ، مثل عبارات المدح والتشجيع وشهادات التقدير والميداليات وغيرها . (محمد عوض،73).
- 2- تقدم الحوافز المادية للكبار فقط وبمصر شديد عند تحقيقهم للأهداف النهائية ، بينما تقدم الحوافز المعنوية عند تحقيقهم للأهداف المرحلية .
- 3- مهما بلغت قيمة الحوافز المادية التي تقدم للكبار فإن تأثيرها معنويا قبل أن يكون ماديا
- 4- يمتد تأثير بعض الحوافز المعنوية التي تكون لها صفة دوام الحيازة مثل الميداليات وشهادات التقدير عن باقي الحوافز المادية والمعنوية التي تكون في صورة مكافآت مادية أو عبارات للمدح أو التشجيع .
- 5- تتوقف الحوافز المعنوية عن الحوافز المادية في استثارة الرياضيين الصغار عن الكبار والبنين والبنات .

## ثالثا : حوافز الأداء وحوافز النتيجة :

- 1- تقدم حوافز الأداء عن كل جهد يقوم به الرياضي في اتجاه الهدف الحركي المطلوب ، بينما تقدم حوافز النتيجة عن تحقيق الهدف من الأداء ، ومن ثم فإن حوافز الأداء يجب أن تسبق الحوافز التي تقدم عن النتيجة.
- 2- يستطيع الرياضي الناشئ أن يتحكم في أدائه أكثر من تحكمه في نتيجته ولهذا فإن حوافز الأداء هي المفضلة في التدريب الرياضي للناشئين.
- 3- إمكانية الرياضي في الحصول على حوافز عن طبيعة أدائه أكثر من حصوله على حوافز عن النتائج التي يحققها ، وبالتالي يمكن المدرب من التحكم في كمية الحوافز أثناء التدريب بالتنوع بين حوافز الأداء وحوافز النتيجة .
- 4- يقدم الحافز عن طبيعة الأداء ككل في المرحلة الأولى للتعلم الحركي ثم عن طبيعة كل جزء من أجزاء الأداء في المرحلة اللاحقة ، وبعدها عن الأداء ككل مرة ثانية في المرحلة الثالثة ، وفي نهاية التعلم تقدم الحوافز عن النتيجة التي يحققها الأداء .
- 5- تقدم الحوافز عن طبيعة الأداء أثناء وعقب تحقيق الأهداف المرحلية ، بينما تقدم الحوافز عن نتيجة الأداء عقب تحقيق الأهداف النهائية .
- 6- عندما يصعب تقديم الحوافز عن الأداء يجب تقديمها عن نتيجته ، وعندما يصعب تقديمها عن الأداء أو نتيجته تقدم عن الأداء الاجتماعي ولافعال .

## رابعا : توقيت الحوافز :

- 1- الإعلان عن الحافز قبل إصدار السلوك المطلوب أكثر تأثيرا من مفاجأة الرياضي بالحافز بعد تحقيق الهدف .
- 2- يمكن الوعد بالحافز قبل تحقيق الهدف ، ولكن لا يمكن تقديمه إلا بعد تحقيق الهدف .

3- إن التنفيذ الدقيق بتقديم الحافز بعد تحقيق الهدف يعطى المصدقية المطلوبة للمربي الرياضي عند الوعد بتقديم حوافز أخرى عن أهداف لاحقة .

4- يزداد تأثير الحافز كلما تم تقديمه بسرعة عقب تحقيق الهدف مباشرة بينما التأخير في تقديم الحافز بعد تحقيق الهدف يلغي كثيرا من آثاره الايجابية .

5- عند تشكيل سلوك حركي مركب يقدم الحافز عقب النجاح في أداء الخطوة الأولى من السلوك المرغوب فيه ، وبعدها يقدم الحافز عقب أداء الخطوتين الأولى ثم الثاني بنجاح ، وبعدها عقب نجاح أداء الخطوات الثلاث الأولى تباعا ، وهكذا حتى أداء السلوك المركب .

#### خامسا : قيمة الحافز :

1- يستمد الحافز قيمته الحقيقية من مدى مناسبه لقيمة الأداء أو نتيجه ، فالحافز القوي عن الأداء أو نتيجة ضعيفة ، أو الحافز الضعيف عن أداء أو نتيجة قوية لا يؤثر التأثير الإيجابي المطلوب.

2- تختلف قيم ومقادير الحوافز المعنوية مثل اختلاف قيم ومقادير الحوافز المادية ، فالميدالية تختلف قيمتها المعنوية عن شهادة التقدير وتختلف القيمة المعنوية لشهادة التقدير عن كلمة عظيم أو ممتاز والتي تختلف قيمتها المعنوية أيضا عن كلمة أحسن أو صحيح .

3- تأخذ الحوافز اللفظية الموجبة مثل عبارات المدح والتشجيع وكذلك الحوافز السالبة مثل عبارات اللوم والتوبيخ قيمتها الحقيقية من طريقة إلقائها ، حيث يمكن أن تقدم بفتور أو بحماس ، وسعادة بسيطة أو سعادة غامرة ، أو بغضب بسيط أو غضب شديد .

4- تزداد قيمة الحافز كلما كان تقديمه بطريقة إعلامية واجتماعية ، فكلمة "برافو" التي يسمعها اللاعب عند أدائه أمام زملائه أفضل من أن يسمعها منفردا دون وجود آخرين ، وتقديم الميداليات في نهاية الموسم الرياضي

2- الأداء المهاري :

**مفهوم الأداء المهاري:**

الأداء المهاري يعني كافة العمليات التي تبدأ بتعليم اللاعبين أسس تعلم المهارات الحركية، وتهدف إلى وصولهم فيها لأعلى درجة أو رتبة، بحيث تؤدي بأعلى المواصفات الآلية والدقة والانسيابية والدافعية بما تسمح به قدراتهم خلال المنافسات الرياضية بهدف تحقيق أفضل النتائج مع الاقتصاد في الجهد. ومعنى آخر يقصد بالأداء المهاري كل الإجراءات والتمرينات المهارية التي يقوم المدرب بالتخطيط لها وتنفيذها في الملعب بهدف وصول اللاعب إلى دقة أداء المهارات بآلية وإتقان متكامل تحت أي ظرف من ظروف المباراة (محمد لظفي، 2002، ص152)

**2-1- أهمية الأداء المهاري:**

الإتقان التام للمهارات الحركية من حيث أنه الهدف النهائي لعملية الأداء المهاري، يتأسس عليه الوصول لأفضل المستويات الرياضية، فمهما بلغ مستوى الصفات البدنية للفرد الرياضي، ومهما اتصف به من سمات خلقية إرادية، فإنه لن يحقق النتائج المرجوة مالم يرتبط ذلك بالإتقان التام للمهارات الحركية الرياضية في نوع النشاط الرياضي الذي يتخصص فيه، فالمهارات الأساسية هي وسائل تنفيذ الخطط، وبدون مهارات أساسية لدى لاعبي المنافسات الرياضية لا تنفذ الخطط وبالتالي يصعب تحقيق نتائج ممتازة

**2-2-1- مراحل الأداء المهاري:**

الأداء المهاري للحركات الرياضية يمر بمراحل تعلم أساسية ثلاثة لا يمكن الفصل بينها، حيث تؤثر كل منها في الأخرى وتتأثر بها، ويتوقف تقسيم مراحل تعليم المهارة الحركية بالكيفية السابقة على طبيعة العمليات العصبية، كما يراها بافلوف أي تأثير الجهاز العصبي على تعلم الحركة حيث يؤثر العصب على عملية التعلم. ولما كان تعليم المهارة الأساسية لا يتم بين يوم وليلة وإنما تستمر عملية التدريب على المهارات زمنا طويلا قد يصل إلى سنين حتى يصل اللاعب إلى الإتقان الكامل المطلوب، لذلك يجب على المدرب أن يعلم أن تعلم المهارات الحركية يمر بهذه المراحل المتداخلة قبل أن تصل مهارة اللاعب إلى الدقة والكمال.

**2-2-2- مرحلة اكتساب التوافق الأولي للمهارة الحركية:**

هذه المرحلة تبدأ من أول خطوة تعلم المهارة الحركية وتنتهي تقريبا حينما يكون الناشئون قد اكتسبوا المقدرة على أدائها في صورتها الأولية، وبمعنى آخر اكتساب المسار الأساسي للحركة بشكل عام دون وضع اعتبار لمستوى جودة الأداء، وعلى المدرب توقع افتقار الناشئين لدقة الأداء في هذه المرحلة، فعلى سبيل المثال قد تتعدى الحركة المدى المطلوب لها أو تقل عنه أو قد تتميز بالافتقار للانسيابية والتوافق، كما قد تظهر على الناشئين بوادر التعب من المستوى المتدني للأداء فيها.

**2-2-3-مرحلة اكتساب التوافق الجيد للحركة:**

تبدأ هذه المرحلة حينما يصبح الناشئون قادرين على تكرار أداء المهارة الحركية بصورتها الأولية، حيث يصلون فيها إلى مستوى عال من التنظيم للأداء الحركي، إذ يصبح شكل الحركة ككل متناسقا وانسيابيا وتختفي الحركات الزائدة والتي لا لزوم لها، ويظهر الناشئ وكأنه أكثر سيطرة من المرحلة السابقة، كما يبدو وكأن الأداء أصبح أكثر اقتصاديا في الجهد المبذول، ودور المدرب في هذه المرحلة هو العمل على تحليل أداء الناشئين باكتشاف أخطاء الأداء والتعرف على أسبابه، وعليه أن يقدم المعلومات الفنية اللازمة من خلال التغذية الراجعة المؤثرة.

**2-2-4-مرحلة إتقان وتثبيت وتكامل المهارة الحركية:**

بعد أن يكتسب الناشئون التوافق الجيد للمهارة حيث يصبحون قادرين على تكرار أداء المهارة الحركية بصورة أكثر تنظيما وانسيابيا، يكون من المهم الوصول بهم إلى مرحلة الإتقان والتثبيت والتكامل، والتي تتميز بأن مستوى الأداء فيها يصبح مرتفعا بدرجة كبيرة ويتصف بالسيطرة والتوافق والانسجام، فالهدف الأساسي لهذه المرحلة هو الوصول باللاعب إلى أداء المهارة بصورة آلية والقدرة على أداء المهارة تحت أي ظروف، ويصل اللاعب إلى هذه المرحلة من خلال التكرار الدائم للأداء واستخدام التمرينات المتنوعة والتي تتميز بتغيير اشتراطات والعوامل الخارجية أثناء التمرين كوجود منافس أو أكثر وكذلك في المباريات التجريبية مع إصلاح الأخطاء تحت الظروف المتعددة والمتنوعة، فالأداء المهاري في هذه المرحلة يهدف إلى وصول اللاعب إلى أن يؤدي المهارة آليا وبدون تفكير أثناء المباراة وترتبط هذه الآلية بالدقة والإتقان والتكامل التام للمهارة (محمد لطفى، 2002، ص162).

**3-1-1-الأداء الخططي:**

يتأسس الأداء الخططي على كل من الأداء البدني والمهاري والإعداد النفسي والذهني والمعرفي، وبالتالي فهو محصلة تطوير حالات اللعب البدنية والمهارية والنفسية والفكرية وتطبيقها في ترابط وتكامل للمساعدة على اتخاذ القرار والسلوك المناسب في مواقف المنافسة المختلفة وفي حدود قانون اللعبة (محمد لطفى، 2002، ص173).

**3-1-2-أهداف الأداء الخططي:**

يلعب الأداء الخططي دورا إيجابيا في تحديد نتيجة المباراة ولوأنه ليس هناك ضمان دائم للنتائج إلا أنه يجب ألا نغفل أن له أهمية، فهو أحد الأركان الهامة في إعداد اللاعب والفريق، ولأن الأداء الخططي جزء من البناء المتكامل لمراحل الحالة التدريبية وأن له علاقة متبادلة مع الأداء البدني والمهاري والأسلوب الفكري والاستعداد النفسي، لذا فهو يهدف إلى تحسين كفاءة اللاعب لتنظيم وتوجيه المنافسة الرياضية للفوز والوصول إلى أعلى المستويات في النشاط الممارس وذلك من خلال:

-ملاحظة وتحليل المنافسة لمعرفة الواجب الخططي فكريا وحركيا في أقصر وقت.

-اختيار واستخدام المهارات الخططية لتطبيق أفضلها لهذا الواجب الخططي.

-استخدام إمكاناته بأقصى ما تحتاجه المنافسة وبشكل اقتصادي.



### 4-3 العوامل الفيزيولوجية المرتبطة بأداء التحمل والعلاقة بينها:

#### 1-3-4-1 الحد الأقصى لاستهلاك الأكسجين:

منذ الثلاثينات وهو معروف أن الحد الأقصى لاستهلاك الأكسجين للاعبي التحمل في المستوى العالي مرتفع إلى حد كبير، ويعتقد أن هذه القيمة العالية نتيجة لكل من تأثير التدريب والموهبة أو الاستعداد الفطري، وقد حددت بعض الدراسات القديمة (روبنسون وآستروند) الحد الأقصى لاستهلاك الأكسجين في أبطال الجري بأنها تزيد عن 81.5 مللتر/كغ/د في حين أن الدراسات الحديثة حددتها بـ: 87.7 مللتر/كغ/د كأعلى قيمة، وبناءً على ذلك فإن التحسن الذي حدث في نتائج المسابقات خلال النصف الثاني من القرن الماضي لا يمكن إرجاعه لزيادة الحد الأقصى لاستهلاك الأكسجين للاعبي هذه الأيام على الرغم من أن هذا الحد يعتبر واحداً أهم عوامل النجاح في أداء مسابقات الجري الطويل المتوسط وهو ما يوضحه فرق الأداء بين لاعبي الماراتون الذين يتمتعون بحد أقصى واحد لاستهلاك الأكسجين (سفيد نجاج 1985).

#### 1-3-4-2- الأكسجين المستهلك في الحركة:

ظهر في السبعينيات والثمانينات اهتمام كبير بتحديد أفضل طرق استخدام القدرة الهوائية القصوى ومسابقات التحمل، فأثناء الجري يتناسب حد استهلاك الأكسجين مع السرعة، لذا فإنه عند مستوى سرعة معينة قد يختلف حد استهلاك الأكسجين المتطلب من فرد لآخر (كوستل 1973، سفيد نجاج 1984) وعلى الجانب الآخر فإن الفروق قد تكون قليلة أو غير موجودة عند مقارنة مجموعات من اللاعبين المتميزين من لاعبي مسافات مختلفة.

ففي لاعبي المستويات العالية الذين يتميزون بفروق ضيقة في الحد الأقصى لاستهلاك الأكسجين، لوحظ أن اقتصاديات الجري في سرعات مختلفة ترتبط ارتباطاً قوياً بمستوى الأداء في سباقات 10 آلاف متر، وكما هو الحال بالنسبة للحد الأقصى لاستهلاك الأكسجين، فإن هناك ارتباطاً ضعيفاً بين الأكسجين المستهلك في الجري ومستوى الأداء.

#### 1-3-4-3- القدرة الهوائية الكلية:

أي أن الأداء في مسابقات التحمل كالجري يمكن أن يتم بطرق مختلفة ويمكن مقارنة لاعبين من لاعبي المستوى العالي المختلفين في الخصائص الفسيولوجية، فالنوع الأول يتميز بالحد الأقصى لاستهلاك الأكسجين العالي ولكنه غير اقتصادي في جريه، أما النوع الثاني فعكس الأول إذ يتميز باقتصاديات حركة عالية رغم أنه أقل من مستوى الحد الأقصى لاستهلاك الأكسجين.

في معظم الأحيان تكون نتائج هذه الاختلافات محددة في المستوى الرقمي ويلعب كل من التدريب والموهبة دوراً أساسياً في ذلك.

ولكي يمكن حساب علاقة هذه الاختلافات الفردية بمستوى الأداء فقد استخدم أسلوب الحساب للاستهلاك الجزئي للحد الأقصى لاستهلاك الأكسجين عند الجري بسرعة محددة (15 كم/سا أو 20 كم/سا).

**1-4-3-4-العتبة الفارقة اللاكتيكية:**

حيث استخدمت (4مليمول/ل) كأعلى قيمة لتركيز حامض اللاكتيك في الدم في حالة الاستقرار التي يجب أن يتم المحافظة عليها أثناء الجري وهي ترتبط بالقطع السريع التي يجري بها اللاعب (طلحة حسام، 1997، ص184)

**1-4-3-5-التعب خلال أداء التمارين الرياضية المختلفة:**

يكون التناسق الخاص في الأنظمة القيادية وآليات التعب مميزا للتمارين المختلفة وعند أداء تمارين القدرة اللاأوكسيجينية القصوى يكون للعمليات التي تحدث منظومة العصب المركزي والجهاز العصبي - العضلي المنفذ دورا مهما جدا في تنمية التعب، وفي وقت أداء هذه التمارين يتوجب على المراكز الحركية العليا تنشيط وبشكل أقصى العدد الممكن من الخلايا العصبية الحركية الخاصة للعضلات العاملة وتأمين النبضات ذات النوعية المرتفعة فمثل هذه السيطرة الحركية المشدودة يمكن أن يحتفظ خلال عدة ثواني فقط، وينخفض تردد نبضات بصورة مبكرة ويحدث توقف في الخلايا العصبية الحركية السريعة ثم يتم استهلاك الفوسفاجينات بشكل سريع ومطلق في العضلات العامة وخاصة فوصفات الكرياتين لذا يشكل نضوب الفوسفاجينات المصادر الأساسية القادرة على تأمين مثل هذا العمل واحدا من آليات التعب الرئيسية عند أداء هذه التمارين.

إن تحلل السكر اللاأوكسيجيني يتضاعف بشكل بطيء لذا بعد مرور عدة ثواني من العمل بزيادة تركيز الأسيد في العضلات المتقلصة بكمية غير كبيرة، إن لأنظمة التأمين الوظيفي دورا هاما في أداء هذه التمارين وبالتطابق في تنمية التعب نظرا لنشاطها وعند أداء تمارين القدرة اللاأوكسيجينية القريبة من القصوى المحددة لتنمية التعب تعمل التغيرات الجارية في منظومة العصب المركزي وفي الجهاز العضلي المنفذ بنفس الطريقة وكما هو الحال عند العمل اللاأوكسيجيني الأقصى.

يجب أن تؤمن منظومة العصب المركزي نبضات ذات تردد عالي لغالبية الخلايا العصبية الحركية التي تمد العضلات الأساسية العاملة بالعصب ويجري في الخلايا العضلية نفسها استهلاك شديد لتمثيل الغذائي اللاأوكسيجيني القريب من الأقصى مما يؤدي إلى انخفاض سرعة تحلل الكليكوجين في العضلات من جهة ويؤدي التأثير الغير الجيد على نشاط منظومة العصب المركزي من جهة أخرى (مهند، 2005، ص380)

**2-5-التطبيقات الغذائية التي تحسن الأداء في المنافسات الرياضية:**

تتمثل التطبيقات الغذائية في تحسين الأداء الرياضي في الأوقات المختلفة للوجبات التي يتناولها الرياضي فيما يلي:

**2-5-1-الغذاء خلال يومين إلى ثلاث أيام قبل المنافسة:**

تتمثل الوجبات التي يتناولها الرياضيون خلال الأيام الثلاثة الأولى قبل المنافسة أهمية كبيرة بالنسبة للأداء أثناء المنافسة، لأنها تلعب دورا هاما في تزويد الجسم بالكليكوجين الذي سوف يخزن في العضلات العاملة، فالرياضي يجب أن يكون لديه المخزون الكافي من الكليكوجين عند مستوياته الطبيعية أو مستويات أعلى عندما يشارك في المنافسات الرياضية.

**-2-5-2- وجبة ما قبل المنافسة:**

يرى العديد من العلماء أن هذه الوجبة يجب أن تكون قليلة جدا من أجل تحسين الأداء وتقليل الإحساس بالجوع لأن هذه الوجبات الغذائية التي تسبق المنافسة يجب ألا تتعارض مع مستوى المجهود المبذول ولا تكون المعدة ممتلئة عند المشاركة في المنافسة مما يسبب الشعور بالغثيان، وشروط هذه الوجبة هي:

- أن تكون صغيرة وسهلة الهضم لدرجة أن الفرد الرياضي لا يدخل المنافسة والمعدة ممتلئة.
- يجب أن يكون محتوى طعام هذه الوجبة مألوفاً للرياضي وذو توازن قليلة وطهي جيد كي لا يسبب ألم في الهضم.

**3-5-3 وجبة ما بعد المنافسة:**

يجب مراعاة الوقت المناسب الخاص بوجبة ما بعد المنافسة لأنه يمثل أهمية كبيرة، حيث أنه يجعل استعادة تزويد العضلة بالكليكوجين أسرع عندما يكون تناول هذه الوجبات خلال الساعتان الأوليتان بعد التمرين أو المنافسة، أو الوجبات الصغيرة الدسمة والتي يوصى بها اللاعبون بعد التدريبات، يمكن أن تمد أيضا الجسم بالجلوكوز الذي يحتاج إليه الجسم لاستعادة تكوين الطاقة.

**4-5-4-خطورة تناول الغذاء أثناء المنافسة:**

إن تناول كمية من الطعام أثناء المنافسة أو التدريب سيؤدي إلى امتلاء المعدة مما يسبب حدوث ضيق في التنفس وتثقل حركة الجسم وأحيانا الرغبة في النوم، هذا كله يسبب أثر غير ايجابي على الأداء لكن لا يضر الرياضي تناول أو شرب كمية قليلة من السوائل كالماء والعصير...، لتعويض الكمية من هذه السوائل المستهلكة أو لتجديد الطاقة ( محمد علي، 2006، ص140)

**3-تعريف كرة القدم :**

**3-1- التعريف اللغوي :** كرة القدم " Football " هي كلمة لاتينية وتعني ركل الكرة بالقدم ، فالأمريكيون يعتبرون هذه الأخيرة ما يسمى عندهم بالـ " Regby " أو كرة القدم الأمريكية ، أما كرة القدم المعروفة والتي سنتحدث عنها كما تسمى " Soccer " ...

**3-2- التعريف الاصطلاحي :** كرة القدم هي رياضة جماعية ، تمارس من طرف جميع الناس كما أشار إليها رومي جميل ، كرة القدم قبل كل شيء رياضة جماعية يتكيف معها كل أصناف المجتمع .(رومي جميل 1998، ص 50 ، 52 .)

وقبل أن تصبح منظمة ، كانت تمارس في أماكن أكثر ندرة ( الأماكن العامة ، المساحات الخضراء ) فتعد لعبة أكثر تلقائية والأكثر جاذبية على السواء ، حيث رأى ممارسوا هذه اللعبة أن تحويل كرة القدم إلى رياضة انطلاقا من قاعدة أساسية .

ويضيف " جوستاتيسي " سنة 1969 أن كرة القدم رياضة تلعب بين فريقين يتألف كل فريق من إحدى عشر لاعبا يستعملون كرة منفوخة وذلك فوق أرضية ملعب مستطيلة .

**3-3- التعريف الإجرائي :** كرة القدم هي رياضة جماعية تمارس من طرف جميع الأصناف ، كما تلعب بين فريقين يتألف كل منهما من إحدى عشر 11 لاعبا ، تلعب بواسطة كرة منفوخة فوق أرضية مستطيلة ، في نهاية كل طرف من طرفيها مرمى ، ويتم تحريك الكرة بواسطة الأقدام ولا يسمح إلا للحارس المرمى بلمسها باليدين ، ويشرف على تحكيم هذه المباراة حكم وسط وحكمان على التماس وحكم رابع لمراقبة الوقت بحيث توقيت المباراة هو 90 دقيقة ، وفترة راحة مدتها 15 دقيقة وإذا انتهت بالعادل في حالة مقابلات الكأس فيكون هناك شوطين ، إضافيين وقت كل منهما 15 دقيقة ، وفي حالة التعادل في الشوطين الإضافيين يضطر الحكم إلى إجراء ضربات الجزاء للفصل بين الفريقين .

**3-3- نبذة تاريخية عن تطور كرة القدم في العالم :**

تعتبر كرة القدم اللعبة الأكثر شيوعا في العالم ، وهي الأعظم في نظر اللاعبين والمتفرجين . نشأت كرة القدم في بريطانيا وأول من لعب الكرة كان عام 1175م من قبل طلبة المدارس الإنجليزية ، وفي سنة 1334م قام الملك - إدوار الثاني - بتحريم لعب الكرة في المدينة نظرا للإزعاج الكبير كما استمرت هذه النظرة من طرف - إدوارد الثالث - و ردمارد الثاني وهنري الخامس ( 1373 - 1453م ) خطر للانعكاس السلبي لتدريب للقوات الخاصة .لعبت أول مباراة في مدينة لندن ( جاريز ) بعشرين لاعبا لكل فريق وذلك في طريق طويل مفتوح من الأمام ومغلق من الخلف حيث حرمت الضربات الطويلة والمناولات الأمامية كما لعبت مباراة أخرى في (إتون Eton) بنفس العدد من اللاعبين في ساحة طولها 110م وعرضها 5,5م وسجل هدفين في تلك الفترة المباراة بدئ وضع بعض القوانين سنة 1830م بحيث تم على اتفاق ضربات الهدف والرميات الجانبية وأسس نظام التسلسل قانون (هاور Haour ) كما أخرج القانون المعروف بقواعد كامبرج عام 1848م والتي تعتبر الخطوة

الأولى لوضع قوانين الكرة وفي عام 1862م أنشأت القوانين العشرة تحت عنوان " اللعبة الأسهل " ، حيث جاء فيه تحرم ضرب الكرة بكعب القدم وإعادة اللاعب للكرة إلى داخل الملعب بضربة اتجاه خط الوسط حين خروجها ، وفي عام 1863م أسس إتحاد الكرة على أساس نفس القواعد وأول بطولة أجريت في العالم كانت عام 1888م (كأس إتحاد الكرة ) أين بدأ الحكام باستخدام الصفارة وفي عام 1889م تأسس الاتحاد الديمقراطي لكرة القدم وأقيمت كأس البطولة بـ 15 فريق ديمقراطي كانت رمية التماس بكلى اليدين .

في عام 1904 تشكل الاتحاد الدولي لكرة القدم FIFA وذلك بمشاركة كل من فرنسا ، هولندا ، بلجيكا سويسرا ، دانمرك ، أول بطولة كأس العالم أقيمت في الأرجواي 1930 وفازت بها ( موقف مجيد المولي 1999 ، ص 09 ) .

#### 4- المبادئ الأساسية لكرة القدم :

كرة القدم كأي لعبة من الألعاب لها مبادئها الأساسية المتعددة والتي تعتمد في إتقانها على إتباع الأسلوب السليم في طرق التدريب . ويتوقف نجاح أي فريق وتقدمه إلى حد كبير ، على مدى إتقان أفراده للمبادئ الأساسية للعبة ، إن فريق كرة القدم الناجح هو الذي يستطيع كل فرد من أفراده أن يؤدي ضربات الكرة على اختلاف أنواعها بخفة ورشاقة ، ويقوم بالتمرير بدقة وتوقيت سليم بمختلف الطرق ، ويكنم الكرة بسهولة ويسر ، ويستخدم ضرب الكرة بالرأس في المكان والظروف المناسبين ، ويجاور عند اللزوم ، ويتعاون تعاوناً تاماً مع بقية أعضاء الفريق في عمل جماعي منسق .

وصحيح أن لاعب كرة القدم يختلف عن لاعب كرة السلة والطائرة من حيث تخصصه في القيام بدور معين في الملعب سواء في الدفاع أو في الهجوم إلا أن هذا لا يمنع مطلقاً أن يكون لاعب كرة القدم متقناً لجميع المبادئ الأساسية إتقاناً تاماً ، وهذه المبادئ الأساسية لكرة القدم متعددة ومتنوعة ، لذلك يجب عدم محاولة تعليمها في مدة قصيرة ، كما يجب الاهتمام بها دائماً عن طريق تدريب اللاعبين على ناحيتين أو أكثر في كل تمرين وقبل البدء باللعب .

وتقسم المبادئ الأساسية لكرة القدم إلى ما يلي :

- استقبال الكرة .
- المحاورة .
- المهاجمة .
- رمية التماس .
- ضرب الكرة .
- لعب الكرة بالرأس
- حراسة المرمى . ( حسن ، ص 25 ، 27 . )

**4-1-1- قوانين كرة القدم :**

- إن الجاذبية التي تتمتع بها لعبة كرة القدم ، خاصة في الإطار الحر ( المباريات الغير الرسمية ، مابين الأحياء ) ترجع أساسا إلى سهولتها الفائقة ، فليس ثمة تعقيدات في هذه اللعبة ومع ذلك فهناك سبعة عشرة قاعدة (17) لسير هذه اللعبة وهذه القواعد مرت بعدة تعديلات لكن لازالت باقية إلى حد الآن .
- حيث أن أولى صيغ للثبات الأول لقوانين كرة القدم ، أسندوا إلى ثلاث مبادئ رئيسية جعلت من اللعبة مجالا واسعا للممارسة من طرف الجميع دون استثناء ، وهذه المبادئ حسب سامي الصفار 1982 هي كما يلي:
- المساواة:** إن قانون اللعبة يمنح لممارسي كرة القدم فرصة متساوية لكي يقوم بعرض مهاراته الفردية ، دون أن يتعرض للضرب أو الدفع أو المسك وهي يعاقب عليها القانون
- السلامة :** وهي تعتبر روحا للعبة بخلاف الخطورة التي كانت عليها في العصور الغابرة ، فقد وضع القانون حدودا للحفاظ على صحة وسلامة اللاعبين أثناء اللعب مثل تحديد ساحة الملعب وأرضيتها ن وتجهيزها وأيضاً تجهيز اللاعبين من ملابس وأحذية للتقليل من الإصابات وترك المجال واسعا لإظهار مهاراتهم بكفاءة عالية .
- التسليية :** وهي إفساح المجال للحد الأقصى من التسلية والمتعة التي ينشدها اللاعب لممارسته للعبة ، فقد منع المشرعون لقانون كرة القدم بعض الحالات التي تؤثر على متعة اللعب ، ولهذا فقد وضعوا ضوابط خاصة للتصرفات غير الرياضية والتي تصدر من اللاعبين تجاه بعضهم البعض . ( الصفار 1982 ، ص 29).
- بالإضافة إلى هذه المبادئ الأساسية هناك سبعة عشر 17 قانون يسير اللعبة وهي كالاتي :
- 4-2- ميدان اللعب :** يكون مستطيل الشكل ، لا يتعدى طوله 130م ولا يقل عن 100م ، ولا يزيد عرضه عن 100م ولا يقل عن 60م .
- 4-3- الكرة :** كروية الشكل ، غطائها من الجلد ، لا يزيد محيطها عن 71سم ، ولا يقل عن 68 سم ، أما وزنها فلا يتعدى 453غ ولا يقل عن 359 غ .
- 4-4- مهمات اللاعبين :** لا يسمح لأي لاعب بأن يلبس شيء يكون فيه خطورة على لاعب آخر .
- عدد اللاعبين : تلعب بين فريقين ، يتكون كل منهما من 11 لاعب داخل الميدان ، و 7 لاعبين احتياطيين
- 4-5- الحكم :** يعتبر صاحب السلطة لمزاولة قوانين اللعبة بتنظيم القانون وتطبيقه .
- 4-6- مراقبو الخطوط :** يعين للمباراة مراقبان للخطوط واجبهما أن يبينا خروج الكرة من الملعب ، ويجهزان برايات من المؤسسة التي تلعب على أرضها المباراة .
- 4-7- مدة اللعب :** شوطان متساويان مدة كل منهما 45د ، يضاف إلى كل شوط وقت ضائع ، ولا تزيد فترة الراحة بين الشوطين عن 15دقيقة . ( الهنشري ، 1987 ، ص 255 .)
- 4-8- ابتداء اللعب :** يتقدر اختيار نصفي الملعب ، وركلة البداية ، تحمل على قرعة بقطعة نقدية ولل فريق الفائز بالقرعة اختيار إحدى ناحيتي الملعب أو ركلة البداية .

- 4-9- الكرة في الملعب أو خارج الملعب :** تكون الكرة خارج الملعب عندما تعبر كلها خط المرمى أو خط التماس ، عندها يوقف الحكم اللعب وتكون الكرة في الملعب في جميع الأحوال الأخرى من بدء المباراة إلى نهايتها
- 4-10- طريقة تسجيل الهدف :** يحتسب الهدف كلما تجتاز الكرة كلها خط المرمى ، بين القائمين وتحت العارضة . ( علي خليفة المنشري وآخرون ، ص 255 .)
- 4-11- التسلل :** يعتبر اللاعب متسللا إذا كان أقرب من خط مرمى خصمه من الكرة في اللحظة التي تلعب فيها الكرة .
- 4-12- الأخطاء وسوء السلوك :** يعتبر اللاعب مخطئا إذا تعمد ارتكاب مخالفة من المخالفات التالية :
- . ركل أو محاولة ركل الخصم
  - . عرقلة الخصم مثل محاولة إيقاعه أو محاولة ذلك باستعمال الساقين أو الانحناء أمامه أو خلفه .
  - . دفع الخصم بعنف أو بحالة خطيرة .
  - . الوثب على الخصم
  - . ضرب أو محاولة ضرب الخصم باليد ،
  - . مسك الخصم باليد بأي جزء من الذراع .
  - . يمنع لعب بالكرة باليد إلا لحراس المرمى .
  - . دفع الخصم بالكتف من الخلف إلا إذا اعترض طريقه . ( سامي الصفار ، ص 30 .)
- 4-13- الضربة الحرة :** حيث تنقسم إلى قسمين : مباشرة وهي التي يجوز فيها إصابة الفريق المخطئ مباشرة ، وغير مباشرة وهي التي لا يمكن إحراز هدف بواسطتها إلا إذا لعب الكرة أو لمسها لاعب آخر .
- 4-14- ضربة الجزاء :** تضرب الكرة من علامات الجزاء ، وعند ضربها يجب أن يكون جميع اللاعبين خارج منطقة الجزاء .
- 4-15- رمية التماس :** عندما تخرج الكرة بكاملها عن خط التماس .
- 4-16- ضربة المرمى :** عندما تجتاز الكرة بكاملها خط المرمى في ما عدا الجزاء الواقع بين القائمين ويكون آخر من لعبها من الفريق المهاجم . ( حسن عبد الجواد ، ص 177 .)
- 4-17- الضربة الركنية :** عندما تجتاز الكرة بكاملها خط المرمى في ما عدا الجزاء الواقع بين القائمين ويكون آخر من لعبها من الفريق المدافع .
- 4-18- الكرة في اللعب أو خارج اللعب :** تكون الكرة خارج الملعب عندما تعبر كلها خط المرمى أو التماس ، عندها يوقف الحكم اللعب وتكون الكرة في اللعب في جميع الأحوال الأخرى من بدء المباراة إلى نهايتها .

**5.متطلبات كرة القدم :****5-1- الجانب البدني :****5-1-1- المتطلبات البدنية للاعب كرة القدم :** تعد المتطلبات البدنية للمباراة الركيزة الأساسية التي يبنى عليها

مفهوم اللياقة البدنية للاعب كرة القدم ، والتي تعد أحد أساسيات المباراة ، لما تتطلبه من جري سريع لمحاولة الاستحواذ على الكرة قبل الخصم ، والأداء المستمر طوال زمن المباراة 90 دقيقة ، والذي قد يمتد أكثر من ذلك في كثير من الأوقات وكذا سرعة تبادل المراكز وتغيير الاتجاهات ، والوثب لضرب الكرة بالرأس وتكرار الجري للاشتراك في الهجوم والدفاع بفعالية. ( الشافعي ، 1998 ، ص 23 .)

ولذا يجب أن يتصف لاعب الكرة بدرجة عالية بكل ما تحتاجه المباراة والعمل على رفع كفاءته حتى يتمكن من تنفيذ المهام المهارية والخطبية المختلفة بفعالية ، فقد أصبح حاليا من واجب الهجوم الاشتراك في الدفاع في حالة امتلاك الكرة لدى الخصم ، وأيضا من واجب الدفاع المساعدة في الهجوم عند امتلاك الفريق للكرة .

**5-1-1-1- الإعداد البدني لكرة القدم : ( préparation physique )**

يعتبر الإعداد البدني أحد عناصر الإعداد الرئيسية ، وأولها في فترة الإعداد أو على وجه الخصوص ، ويقصد به كل العمليات الموجهة لتحسين قدرات اللاعب البدنية العامة والخاصة ورفع كفاءة أجهزة الجسم الوظيفية وتكامل أدائها ، وتؤدي تدريبات الإعداد البدني على مدار السنة بكاملها حيث تدخل ضمن محتويات البرنامج التدريبي بشكل أساسي من خلال وحدات التدريب اليومية ، ونجد نوعين من الإعداد البدني :

إعداد بدني عام وإعداد بدني خاص .( البساطي ، 1990 ، ص 70 .)

**5-1-1-2- الإعداد البدني العام : ( préparation physique générale )** هو التطور الجيد

للصفات الحركية بدون التوجه إلى رياضة معينة ، ويمثل مرحلة بسيطة خاصة بتطوير الصفات البدنية الهامة الذي يخضع طيلة هذه المرحلة لتمرينات موجهة إلى تطور الصفات الحركية ، المقاومة ، القوة ، المرونة... الخ ويسمح لنا هذا النوع من التحضير البدني من دعم وتقوية عمل الأجهزة العضلية والمفصالية وكذا الأجهزة الفيزيولوجية ( الجهاز الدموي التنفسي و الجهاز العصبي). (MICHEL PRADET , , 1997, p22)

**5-1-1-3- الإعداد البدني الخاص : ( préparation spécifique )** الإعداد البدني الخاص يقصد

به تقوية أنظمة وأجهزة الجسم وزيادة الإمكانيات الوظيفية والبدنية طبقا لمتطلبات المباراة في كرة القدم ، أي تطوير الصفات المميزة للاعب الكرة مثل العمل الدوري التنفسي ، والسرعة الحركية وسرعة رد الفعل ، والمرونة الخاصة والسرعة لمسافات قصيرة والقوة المميزة للسرعة للرجلين والرشاقة وتحمل السرعة... الخ .

هذه الصفات مرتبطة مع بعضها فمثلا العدو لمسافة 30 مترا لتحسين السرعة ، أو الجري لمسافة محدودة بطريقة التناوب أو تبادل الخطوة لتطوير التحمل الدوري التنفسي ، وتقل تدريبات الإعداد البدني الخاص في بداية فترة الإعداد مقارنة للإعداد العام ، حيث تصل إلى أعلى نسبة لها في مرحلة الإعداد الخاص والاستعداد للمباريات . ( أمر الله أحمد البساطي ، ص 63 .)

**5-1-2- عناصر اللياقة البدنية :**

**5-1-2-1- التحمل :** عامة التحمل هو القدرة على مقاومة التعب والعودة إلى الحالة الطبيعية في أسرع وقت ممكن .( AHMED KHELIFI 1990,p107 ) ويعتبر التحمل أحد المتطلبات الضرورية للاعب كرة القدم ، ويقصد به قدرة اللاعب في الاستمرار والمحافظة على مستواه البدني والوظيفي لأطول فترة ممكنة من خلال تأخير ظهور التعب الناتج أثناء أداء اللاعب خلال المباراة ، وهذا المفهوم يشير إلى أهمية اتجاه التدريب أساسا نحو تطوير عمل القلب و الرئتين والسعة الحيوية وسرعة نقل الدم للعضلات ، وكذلك بإطالة فترة الأداء أو العمل بدون أكسجين ، القدرة الهوائية واللاهوائية وتظهر أهمية التحمل في كرة القدم خلال المباراة في إمكانية التحول للاعب من الهجوم للدفاع والعكس ، وباستمرار مع أداء كبير مما تتطلبه المباراة من إنجاز حركي بالكرة أو بدونها .

**5-2-2-1- القوة العضلية :** تلعب القوة العضلية دورا بالغ الأهمية في إنجاز أداء لاعب كرة القدم خلال المباراة ، وتعرف هذه القوة بقدرة اللاعب في التغلب على المقاومات المختلفة أو مواجهتها وهي واحدة من أهم مكونات ذات اللياقة البدنية ، حيث ترتبط بمعظم المتطلبات البدنية الخاصة للاعب كرة القدم وتؤثر في مستواها ، ويتضح احتياج اللاعب لها في كثير من المواقف أثناء اللعب ، كالوثب لضرب الكرة بالرأس أو التصويب من المرمى أو التمريرات المختلفة وعند أداء مختلف المهارات بالقوة والسرعة المناسبة ، كما يحتاج إليها اللاعب أيضا في ما تتطلبه المباراة من الكفاح والاحتكاك المستمر مع الخصم للاستحواذ على الكرة أو الرقابة المحكمة مع التغلب على وزن الجسم أثناء الأداء طوال زمن المباراة . ( البساطي ، ص 111 .)

**5-3-2-1- السرعة :** تعريفها : نفهم من السرعة كصفة حركية قدرة الإنسان على القيام بالحركات في أقصر فترة زمنية وفي ظروف معينة ، ويفترض في هذه الحالة تنفيذ الحركة لا يستمر طويلا . وتعني السرعة كذلك القدرة على أداء الحركات المتشابهة أو غير المتشابهة بصورة متتابعة وناجحة في أقل وقت ممكن وتتضح أهميتها في المباراة عند مفاجأة الخصم أو الفريق المنافس بهجوم لإحداث تغييرات في دفاع الخصم ، من خلال سرعة أداء التمرير والتحرك وتغيير المراكز ، وتعتبر السرعة بكل أنواعها من أهم المميزات للاعب الكرة الحديثة حيث يساهم ذلك في زيادة فعالية الخطط الهجومية. ( صفار، 1984 ، ص 48 .)

**5-4-2-1- تحمل السرعة :** يعرف تحمل السرعة بأنها أحد العوامل الأساسية للإنجاز لكرة القدم ، وتعميق قدرة اللاعب على الاحتفاظ بمعدل عالي من سرعة الحركة أثناء تكرار الجري خلال المباراة ، أي تحمل توالي السرعات التي تختلف شداتها حسب متطلبات مواقف اللعبة المختلفة ، حيث تتطلب المباراة قدرة فائقة على تكرار التجارب بالانتقال من مكان لآخر بأقصى سرعة في أي وقت خلال زمن المباراة ، للقيام بالواجبات الدفاعية والهجومية . ( حسن ، ص 39 ، 60 .)

**5-5-2-1- الرشاقة :** تعريفها : هناك معاني كثيرة حول مفهوم الرشاقة ، وتحديد مفهوم الرشاقة نظرا لارتباطها الوثيق بالصفات البدنية من جهة و التقنيات من جهة أخرى ، تعرف بأنها قدرة الفرد على تغيير

أوضاعه في الهواء ، كما تتضمن أيضا عناصر تغيير الاتجاه وهو عامل هام في معظم الرياضات بالإضافة لعنصر السرعة . ( حسن ، ص 200 . )

ويرى البعض أن الرشاقة هي القدرة على التوافق الجيد للحركات التي يقوم بها الفرد سواء بكل أجزاء جسمه أو بجزء معين منه .

ويعتبر التعريف الذي يقدمه ( هوتز ) من أنسب التعاريف الحالية لمفهوم الرشاقة في عملية التدريب الرياضي إذ يرى أن الرشاقة هي :

**أولا :** القدرة على إتقان التوافقات الحركية المعقدة .

**ثانيا :** القدرة على سرعة وإتقان المهارات الحركية الرياضية .

**ثالثا :** القدرة على سرعة تعديل الأداء الحركي بصورة تتناسب مع متطلبات المواقف المتغيرة . ( حسن ، 1994 ، ص 110 . )

**5-2-6- المرونة :** تعريفها : هي القدرة على انجاز حركات بأكثر سعة ممكنة ، ويجب أن تكون عضلية ومفصلية في نفس الوقت ، وذلك للحصول على أحسن النتائج ، إذ يبدأ الرياضي في تسميتها منذ الصغر . والمرونة هي التناسق الجيد لإنجاز الحركة ، فأناقة الحركة هي إحدى العناصر التي تسمح لنا بالوصول إلى الدقة ونلاحظ أن التعب يأتي بخاصية قليلة بالنسبة للسرعة في التمرينات الخاصة بالمرونة لكون أن الانجاز يكون بسرعة ولا توجد تقلصات عضلية غير ضرورية .

وعادة ما يستخدم المدرب تمرينات المرونة ، خلال فترة التسخين ، وكذلك يخصص لذلك جزء من التدريب وعادة ما تنفذ تمرينات المرونة في بداية جرعة التدريب وينصح أن يقوم اللاعب بالتمرينات المطاطية ( stretching ) ، مباشرة بعد نهاية جرعة التدريب . ( أبو العلا ، 1994 ، ص 395 . )

**5-2- الجانب النفسي :** يعتبر الإعداد النفسي أحد جوانب الإعداد الهامة للوصول للاعب إلى تحقيق المستويات الفنية العالية ، بما يمتلكه اللاعب من السمات الشخصية ، مثل الشجاعة والمثابرة والثقة بالنفس والتعاون والإرادة ، وكذلك القدرة على استخدام العمليات العقلية العليا مثل : التفكير والتذكر والإدراك والتخيل والدفاعية تحت ظروف التنافس الصحية ، كذلك أصبح الإعداد النفسي أحد العوامل المؤثرة في نتائج المباريات ذات المستويات المتقاربة والتي يشتد فيها التنافس في أوقات المباراة الصعبة ، بين الفرق المتقاربة فنيا وتحسم نتائج اللقاء للفريق الأكثر إعدادا من الناحية النفسية والإرادية .

**5-3- الجانب المهاري :** يتمثل الإعداد المهاري في كرة القدم في تعليم المهارات الأساسية التي يستخدمها اللاعب خلال المباريات والمنافسات ومحاولة إتقانها وتطبيقها حتى يمكن تحقيق أعلى المستويات ، كما يلعب الأداء المهاري ، دورا كبيرا في تحقيق نتائج إيجابية لصالح الفريق ، ويؤثر تأثيرا مباشرا في عملية إتقان ونجاح الطريقة التي يلعب بها والسيطرة على مجريات اللعب والأداء . ( حسن السيد ، ص 127 )

## 6. بعض عناصر الناحية النفسية في كرة القدم :

هنالك عناصر عديدة يجب أن ينتبه إليها المدرب عند تطويره للناحية النفسية للاعب وأهمها :

**6-1- حب اللاعب للعبة :** إن أول ما يضعه المدرب في اعتباره هو أن الناشئ يحب اللعبة وهذا الحب هو الذي يدفعه إلى المجيء إلى الملعب وانطلاقاً من هذا يجب على المدرب أن يجعل هذا النشء يحس بأنه يتطور وأن هناك فائدة من حضوره التدريب.

**6-2- الثقة بالنفس :** إن بث الثقة في نفسية اللاعب الناشئ تجعله يؤدي الفعاليات بصورة أدق وبمجهود أقل ، وفي نفس الوقت فإن هذا يؤدي الفعاليات التعاونية بصورة أفضل ، ولكن يجب تحاشي الثقة الزائدة والتي لا تستند على أسس لأنها تظهر على شكل غرور .

**6-3- التحمل وتمالك النفس :** إن لعبة كرة القدم تلقي واجبات كبيرة على اللاعب ولذلك فعليه أن يتحمل الضغط النفسي الذي تسببه الفعاليات المتتالية وكثيراً من الأحيان لا يستطيع اللاعب أداء ما يريد ، وأن الخصم يقوم بما لا يرضاه بما لا يرغب لتسجيل إصابة ، ولذلك على اللاعب بعد كل نشاط جزئي أن يتمالك نفسه .  
(فوزي ، ص21-22 .)

**6-4- المثابرة :** على لاعب كرة القدم أن لا يتوقف إذا فشلت فعالية من فعاليته ، وعليه أن يثابر للحصول على نتيجة أحسن ، وإذا استطاع أن يسجل إصابة في هدف الخصم فإنه يجب أن يستمر على المثابرة لتسجيل إصابة أخرى.(حسن ، ص21-22 .)

**6-5- الجرأة (الشجاعة وعدم الخوف) :** تلعب صفة الجرأة دوراً هاماً في كرة القدم ، ففي هذه الأخيرة تكون الكرة في حيازة اللاعب ويحاول المنافس مهاجمته للحصول عليها ، وهذا يقتضي من المدافع جرأة وشجاعة والعكس صحيح ، وكلما أحس اللاعب بقوته ومقدرته المهارية ازدادت جرأته ولكن يجب أن يلاحظ المدرب ألا تصل هذه الجرأة إلى الاندفاع والتهور.

**6-6- الكفاح :** أصبح الآن كفاح اللاعب للاستحواذ على الكرة إحدى الصفات الإرادية الهامة التي يجب أن يتصف بها لاعب الكرة الحديث ، وخاصة لاعب الدفاع .

**6-7- التصميم :** وهي صفة أخرى لها قيمتها في أداء الفريق عامة واللاعب خاصة ، فالتصميم يعني إصرار اللاعب على أداء واجبه الهجومي والدفاعي في كل لحظة من لحظات المباراة وعدم التأثر بالصعوبات التي تقابله أثناء المباراة وخاصة إن لم تكن نتيجة المباراة في صالح فريقه ففي مثل هذه الحالة يلعب الإصرار والتصميم دوراً هاماً في رفع الروح المعنوية للفريق .(محمود مختار ، ص288 .)

## الدراسات السابقة:

دراسة: علي جوادي ماجستير 2012

**عنوان الدراسة:** "التحفيز وعلاقته بأداء نوادي كرة اليد الجزائرية أثناء المنافسة الرياضية، دراسة ميدانية ل نوادي القسم الممتاز (أولمي الوادي، بريكة، وعين توتة)".

\* **المشكلة:** هل هناك علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والأداء أثناء المنافسة الرياضية للاعبين نوادي كرة اليد الجزائرية؟.

\* **هدف البحث:** تهدف الدراسة إلى:

البحث عنوان التحفيز بالنوادي الرياضية لكرة اليد للقسم الأول، وعلاقته بزيادة لتعاون. بيان طبيعة العلاقة بين مدى توفر التحفيز وخاصة التحفيز المادي والمعنوي بالنوادي ومستوى أداء اللاعبين، ومدى تحقيقه للنتائج الإيجابية أثناء المنافسة الرياضية. التعرف على صور وأنواع التحفيز (المادي والمعنوي) المقدمة للاعبين.

\* **الفرضيات:** وضع الباحث فرضيتين هما:

. توجد علاقة بين التحفيز المادي وأداء لاعبين كرة اليد الجزائرية أثناء المنافسة الرياضية.

توجد علاقة بين التحفيز المعنوي وأداء لاعبين كرة اليد الجزائرية أثناء المنافسة الرياضية.

\* **منهج البحث:** استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي.

**العينة:** 45 لاعب.

\* **أداة البحث:** استخدم الباحث استبيان ومقياس دافعية الإنجاز الرياضي.

\* **نتائج البحث:** توصل الباحث إلى النتائج التالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز ومستوى الأداء للاعبين نوادي كرة اليد الجزائرية في قسمها الممتاز.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المادي والرفع من مستوا لأداء لدى لاعبي كرة اليد الجزائرية في قسمها الممتاز.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز المعنوي والرفع من مستوى الأداء لدى لاعبي كرة اليد الجزائرية في قسمها الممتاز.

\* **التوصيات:** في ضوء النتائج التي أسفرت عنها هذا البحث يقدم الباحث التوصيات التالية: المحافظة على

التوصيات المادية والمعنوية التي تقدم بصورة كافية وزيادة فاعليتها والاستفادة منها لزيادة الأداء أكثر.

— دراسة الأسباب الكامنة وراء تدنيا حوافز المادية والمعنوية.

— تعديل الحوافز حتى تتناسب مع طبيعة الدور والجهد المبذول لتصبح أكثر شمولية وواقعية حتى يرتفع

الأداء، خاصة إذا ما أقمنا في وقت قادم على الاحتراف الرياضيل نوادي كرة اليد. الموازنة في التطبيق بين الحافز

المادي والمعنوي وعدم التركيز على جانب دون آخر في علاقته مع الأداء.

– تعزيز سياسة الثواب والعقاب كحافز يكافئ عليها للاعب المجتهد ويحاسب عليها للاعب المقصر للتمييز بين اللاعبين، مما يرفع مستوى الأداء.

الدراسة الثانية:

دراسة عبد الكريم معزیز (ماجستير 2003)

عنوان الدراسة : " حوافز النشاط البدني الرياضي بالثانوية الرياضية الوطنية "

– كانت إشكالية البحث كما يلي :

\* ما مدى توفر الحوافز بكل أشكالها وذلك في ضوء خاصية الثانوية الرياضية الوطنية من كل الجوانب؟

– أما فرضية البحث فجاءت على النحو التالي :

\* إن عملية إنشاء وإحداث الثانوية الرياضية تؤدي بالضرورة إلى تحقيق الأهداف المرسومة، ولاسيما من زاوية الحوافز بكل أشكالها وعلى ضوء الخصائص والمميزات وطبيعة التلميذ .

– وتوصل الباحث إلى النتائج التالية :

\* ضرورة الاعتناء بالرياضة بصفة عامة وهذا لمسيرة ما يجري في محيطنا الخارجي قصد اللحاق بصف الدول المتقدمة من خلال اختيار التلاميذ الموهوبين الحقيقيين هم. والاعتناء بهم.

الدراسة الثالثة:

توصل ناصر العديلي (1984) في دراسته على عينه عددها (224) موظفاً حكومياً في المملكة العربية السعودية

للكشف عن شعور وقناعة وارتياح الموظفين لإشباع حاجاتهم ورغباتهم في ضوء بيئة العمل . وقد توصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات مفادها بأن هناك رضا من الجانب المعنوي وعدم رضامن الجانب المادي من ناحية الرواتب والمكافآت كما توصل أيضا إلى أن الموظفين السعوديين في القطاع العام يعطون الرواتب والمكافآت أهمية أكبر من الجوانب المعنوية في دفعهم للعمل. وكان من أبرز التوصيات التي أوصى بها العديلي .

\* زيادة الراتب ومتابعة صيانه ليتلاءم معا لمتغيرات الاقتصادية ومستوى المعيشة للموظفين

\* ربط حافز الموظف بالقطاع العام . بمجهود الموظف وكمية العمل الذي يمارسه , وليس على التخمين وعدم

الإنصاف.

\* ربط ترقية الموظف ليس بالسنوات التي يمضيها أوالدورات التدريبية فحسب , بل بمجده الذي يبذله في العمل

والأداء الجيد الذي يقوم به .

## الدراسة الرابعة:

وقام العنقري (1990) بدراسة حول نظم الحوافز ودورها في رفع مستوى أداء العاملين في إمارة منطقة الرياض. وشملت العينة على (90) موظف في إمارة منطقة الرياض. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منه:

- عدم الرضا عن الحوافز المادية

أن هناك رضا بشكل عام عن الحوافز المعنوية الإيجابية

أتت الحوافز المادية في المرتبة الأولى من ناحية التفضيل

أن أهمل مشكل الحوافز لعدم وجود نظام واضح للحوافز وكذلك عدم وجود نظام مستقل للحوافز بالإضافة إلى مشكل انتظام التزيات في الخدمة المدنية .

## ❖ التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال إطلاعنا على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التحفيز يتضح لنا أوجه الاختلاف والتشابه مع دراستنا الحالية.

## ● من حيث النهج والعينة: يلاحظ من خلال الدراسات المشابهة السابق عرضها ما يلي:

- اتفقت الدراسات في استخدام المنهج الوصفي الذي يتناسب مع أهداف الدراسة حيث استخدم النهج الوصفي في هذه الدراسات وهو ما يلائم دراستنا التي استخدمنا فيها المنهج الوصفي.
- طريقة اختيار العينة: كانت بطريقة مقصودة لم تكن بصفة عشوائية.

## ● من حيث النتائج:

كانت نتائج هذه الدراسات موافقة لنتائج دراستنا إذ تكمننا من معرفة أن التحفيز يؤثر بالإيجاب كما يؤثر بالسلب على مستوى الأداء، وهو ما توصلنا إليه من خلال دراستنا التي تؤكد على أن للتحفيز تأثير على الأداء المهاري.

# الفصل الثاني:

## الإطار العام للدراسة

الكلمات الدالة في الدراسة:

التحفيز:

التعريف الاصطلاحي:

و يعرف \* الدرمان \* 1974 : الحافز بأنه بناء يرتبط بقوة دافعة للعمل او أنه بمثابة المنشط للسلوك.( عبد المقصود ، 2003، ص 45).

و يعرف \* القويوتي \* : أنه الوسائل المادية والمعنوية المتاحة لإشباع الحاجات والرغبات المادية والمعنوية للأفراد.(القويوتي، 301 صفحة، 2004).

التعريف الإجرائي: الحوافز أنها مجموعة العوامل التي تعمل على إثارة القوة الحركية في الانسان ولا تؤثر على سلوكه و تصرفاته.

الأداء المهاري:

التعريف الاصطلاحي:

يعرفه \* مسعودي واخرون\*: كافة العمليات التي تبدأ بتعليم اللاعبين اسس تعلم المهارات الحركية وتهدف إلى الوصول بهم إلى أعلى درجة أو رتبة بحيث يأعلى مواصفات الالية والدافعية و الإنسيابية بما تسمح به قدراتهم خلال المنافسات بهدف تحقيق أفضل النتائج ومع الإقتصاد في الجهد (مسعودي ، الجلفة، 2012، 2011).

التعريف الإجرائي: السلوك الحركي الناتج عن وجود إنفعال أو مؤثر، و أن مستوى الأداء المهاري يعتبر مؤشر هام للتعريف عن حالة اللاعبين و الفرقة ككل من التغيرات الحادثة أو مدى التقدم في أدائها.

كرة القدم:

التعريف الاصطلاحي:

يعرفه \* روجي جميل\*: هي كلمة لاتينية و تعني ركل الكرة بالأقدام فالأمريكيون يعتبرونها ما يسمى "بالرغبي" (كرة القدم الأمريكية) أما كرة القدم المعروفة والتي سنتحدث عنها فتسمى "soccer".

التعريف الإجرائي: كرة القدم هي لعبة جماعية يهتم فيها بتسجيل أكبر عدد من الأهداف في شباك المنافس والمحافظة على الشباك نظيفة.

تلعب كرة القدم بين فريقين كل فريق ب (11) لاعب و تلعب هذه اللعبة بكرة مستديرة مصنوعة من الجلد، تدوم المباراة (90) دقيقة أي (45) دقيقة لكل شوط يتخللها وقت راحة بين

الشوطين ب (15) دقيقة، يكمن الهدف الحقيقي من اللعبة في حسن صنع اللعب من أجل تطبيق جيد للخطط و الإستراتيجيات.

## - الإشكالية :

يبقى الهدف الأسمى للرياضة في المجتمعات المعاصرة هو التعبير عن كل ما هو حضاري وعن ثقافة شعوبها وسمعتها الخارجية، حيث أنها لم تبق حبيسة مجال الترفيه فقط، بل تحولت إلى علم من العلوم، أنشأت لها معاهد خاصة بتكوين المدربين والإطارات الرياضية ومن أجل البحث عن أفضل السبل لتطوير الجانب المهاري لدى اللاعبين. إن التطور السريع في تحقيق المستويات العالية في شتى مجالات الرياضة سواء في الألعاب الفردية أو الألعاب الجماعية يسير متواكبا وتكنولوجيا علوم التدريب الحديث الذي يعرف على أنه "مجموعة من التمرينات البدنية التي تؤدي إلى إحداث تكيف أو تغير وظيفي في أجهزة الجسم الداخلية لتحقيق مستوى عال من الإنجاز". (1994، ص51).

عقب كل منافسة يكثر الحديث عن أسباب الفوز والهزيمة، وما يتردد من تصريحات المدربين والمسيرين نجد إهمال الجانب النفسي للاعب، فالبعض يتحدث عن الضغط المفروض على اللاعبين من قبل المنافس وكذا عن سوء التحضير النفسي وعدم وجود حافز لدى اللاعب لتقديم المستوى المطلوب والبعض الآخر يتحدث عن الجو (الرطوبة، برد حرارة.....)، أو أرضية الملعب (اللاعبون غير معتادون على ذلك) (روجي، 1986، ص2) ولهذا كان الإهتمام بالجانب النفسي الذي يقول عنه نبيل رسلان "أن الحافز هو إحدى السبل الأساسية لرفع الكفاءة، فإذا كان العنصر البشري هو العامل الأساسي لزيادة الإنتاج كما وكيفما كان فإن رفع مستوى كفاية هذا العنصر عن طريق الحوافز يصبح ضرورة هامة للوصول إلى الكفاية". (عبد المقصود، 2003، ص37).

ومن خلال إحتكاكنا بالميدان الرياضي، وملاحظتنا لما يعانيه اللاعبون من صعوبات جمة خلال المنافسة الرياضية هذا ما أيقض فينا روح البحث، فوجدنا أن هنالك عوامل عديدة ومختلفة مؤثرة على الأداء المهاري، فالأداء المهاري هو من أهم الأسس الفيزيولوجية لأداء الحركة، والرياضي الماهر هو الذي يتحكم في أداء حركاته بإتقان ودون عناء، ومن أهم هذه العوامل التي تؤثر على الأداء المهاري هي العوامل النفسية إضافة إلى العوامل البدنية لما لها من تأثير كبير على الرياضيين، فنحن من خلال دراستنا هذه نحاول دراسة جانب التحفيز وإنعكاسه على الأداء المهاري، ما أخذنا إلى طرح التساؤلات التالية:

## التساؤل العام:

هل للتحفيز تأثير على الأداء المهاري للاعب كرة القدم؟

التساؤلات الجزئية : من هذه الإشكالية تتفرع الأسئلة التالية :

1- هل للتحفيز المادي تأثير على الأداء المهاري للاعب كرة القدم؟

2- هل للتحفيز المعنوي تأثير على الأداء المهاري للاعب كرة القدم؟

**- أهداف الموضوع :**

يهدف هذا البحث إلى التعرف على ما يلي :

- \* إبراز أهمية التحفيز وأثره على مردود الفريق الرياضي .
- \* إبراز الدور الحقيقي للتحفيز بأنواعه في الوسط التنافسي .

كما يسعى هذا البحث إلى لفت انتباه المدربين والمسيرين في جميع التخصصات إلى أهمية التحفيز بالنسبة للرياضيين .

**أهمية الدراسة :**

يمكن أن تتجلى أهمية هذه الدراسة في ما يلي :

- \* طبيعة الموضوع الذي يشكل جانبا مهما من جوانب كرة القدم الحديثة .
- \* مكانة وقيمة الحوافز بالنسبة للاعب كرة القدم .
- \* إبراز أهمية التحفيز في المجال الرياضي .

**فرضيات الدراسة ::****الفرضية العامة :**

- للتحفيز تأثير على الأداء المهاري للاعبي كرة القدم صنف أكابر .
- الفرضيات الجزئية :** من هذه الفرضية العامة تتفرغ فرضيات جزئية وهي :
- 1- للتحفيز المادي تأثير على الجانب المهاري للاعبي كرة القدم .
  - 2- للتحفيز المعنوي تأثير على الجانب المهاري للاعبي كرة القدم .

# الفصل الثالث :

## الإجراءات الميدانية للدراسة

## تمهيد:

بعد دراستنا للجانب النظري سيحاول الطالب الباحث وفي هذا الفصل ان يتطرق للإجراءات المنهجية التي اتبعها وذلك بإعطاء فكرة حول المجال الجغرافي و البشري و الزمني ،بالإضافة إلى ذكر الأدوات المستعملة في جمع البيانات، هذا والغرض من الدراسة الميدانية هو محاولة الإجابة على التساؤلات التي طرحت في الإشكالية بالإضافة الى اختبار الفرضيات التي وضعها الطالب الباحث سابقا.

## ❖ الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية الأولية التي تساعد الباحث في إلقاء نظرة من أجل الإلمام بجوانب دراسته الميدانية .

بما أننا بصدد إجراء دراسة ميدانية لابد من إجراء دراسة استطلاعية كانت بدايتها:

توجهنا الى مكان اجراء دراستنا وهذا من اجل

➤ التعرف على المكان و مدى إمكانية إجراء دراستنا والتي تتمثل في ( اتحاد عين الحجر. اثري لمروج اولمي عين الحجر

➤ تحديد العينة ومعرفة الأجواء المحيطة بها.

➤ معرفة مدي وضوح العبارات الخاصة بالمقياس وملائمتها بحيث يمكن للمختبر الإجابة عنها دون الحاجة الى التفسير .

➤ معرفة الصعوبات التي تواجه الباحث أثناء التجربة الرئيسية.

➤ التأكد من صحة و موضوعية المقياس.

➤ تحديد العينة الاستطلاعية وتمثلت في 20% من مجتمع الدراسة أي 12 لاعب.

## ❖ المنهج المتبع في الدراسة :

## • تعريف المنهج العلمي :

يعتبر النهج من العناصر الأساسية و الوسائل الهامة التي ينبغي أن تتوفر في أية دراسة،ومن غير المعقول أن يخلو أي بحث علمي من منهج فهو يعتبر الطريق الذي يصل الباحث الى التحقق من صحة الفرضيات أو بطلانها، فالمنهج هو "هو مجموعة من القواعد و الأنظمة العامة التي يتم وضعها من اجل الوصول الى حقائق مقبولة حول الظواهر موضوع الاهتمام من قبل الباحثين في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية" (عبيدات، 1999:35)

## • تعريف المنهج المتبع في الدراسة :

كما يعتبر اختيار منهج الدراسة مرحلة هامة في عملية البحث العلمي، اذ يحدد كيفية جمع البيانات و المعلومات حول الموضوع المدروس، وعلى هذا السبيل تظهر علاقة المنهج بموضوع الدراسة واشكالية البحث، وانطلاقا من موضوع دراستنا، تم الاعتماد على المنهج الوصفي، كمنهج ملائم لموضوع الدراسة الذي يعرف بأنه: " عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة و تصوير النتائج التي يتم التوصل اليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها." (عبيدات:ص46).

## ❖ مجتمع البحث:

لعل أهم خطوة يمر بها الباحث خلال دراسته هو اختياره للعينة الممثلة تمثيلاً دقيقاً لمجتمع الدراسة وينظر محمود قاسم إلى العينة على أنها "جزء من الكل أو البعض من الجميع" (قاسم، 1999: 115) ومن هذا المنطلق يتكون مجتمع البحث من لاعبي كرة القدم لاصنف لوسط لرابطة سطيف للكرة القدم لأندية ولاية سطيف.

يتمثل مجتمع الدراسة من 54 لاعب، موزعة على ثلاث فرق لكرة القدم (اتحاد عين حجر irbal) و(ايشري لمروج csil) وكذلك (الولمي عين الحجر oal).

وتم اختيار عينة غرضية مكونة من 12 لاعب تمثل 20% من مجتمع الدراسة موزعة على الأندية السالفة الذكر.

## ❖ عينة الدراسة:

العينة: عبارة عن مجموعة جزئية من الأفراد أو المشاهدات أو الظواهر التي تشكل مجتمع الدراسة الأصلي " (عبيدات:

(86

قام الطالب الباحث باختيار عينة قصدية وهي التي تخدم أغراض الباحث مبنية على معايير ومقاييس التي يرتضيها لنفسه ولأنه يعرف جيداً مجتمع البحث الأصلي، حيث تم اختيار فريق اتحاد عين حجر 4 لاعبين، وكذلك فريق ايشري لمروج 4 لاعبين، وكذلك أيضاً الولمي عين الحجر 4 لاعبين.

وفي بحثنا هذا لا يمكن متغيرات الدراسة تسمية متغيرات الدراسة نظراً لطبيعة المنهج المتبع الذي يعتبر المنهج وصفي.

## ❖ أدوات جمع البيانات والمعلومات:

نجاح أي بحث يقوم أساساً على دقة البيانات المتحصل عليها والموظفة فيه ولعل هذا يتطلب من الباحث التحكم في الأدوات المسخرة لجمع البيانات والمعلومات باختيار أدقها وأنسبها للمنهج المستخدم في الدراسة " وتعتبر الأداة الوسيلة التي تشكل نقطة اتصال من الباحث والمبحوث التي تمكنه من جمع المعلومات" (إحسان، 1983: 57) لأغراض الدراسة تم استخدام مقياس المهارات النفسية للرياضيين ومقياس الرضا الحركي كالآتي:

ثم إن لكل دراسة أو بحث علمي مجموعة من الوسائل والأدوات التي يستخدمها الباحث ويكيفها للمنهج الذي يستخدمه ويحاول أن يلجأ إلى الأدوات التي توصله إلى الحقائق التي يسعى إليها، وليحصل على القدر الكافي من المعلومات والمعطيات التي تفيدنا في موضوع بحثنا اعتماداً على الأدوات التالية:

## - الاستبيان:

وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المرتبة بطريقة منهجية يتم وضعها في استمارة لترسل أو تسلم إلى الأفراد الذين تم اختيارهم لموضوع البحث ليقوموا بتسجيل اجاباتهم على الأسئلة الواردة واعادتها للباحث التي تحدد الأهداف التي يسعى لتحقيقها ويشترط أن تكون واضحة ويشترط أن تكون واضحة وتتميز بعدم التحيز، ويجب أن تكون الكلمات التي تضمنها الأسئلة بسيطة وسهلة. ( عمر مصطفى، 1986 ص 54)

## الشروط العلمية لصدق الاداة:

صدق الاستبيان يعني التاكيد من أنه سوف يقيس ما أعد لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول الاستبيان لكل العناصر التي يجب ان تدخل في التحليل من ناحية ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية اخرى بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمه. (فاطمة عوض، 2002، ص 167-168).

وللتأكد من صدق اداة الدراسة قمنا باستخدام صدق المحكمين كاداة للتأكد من ان الاستبيان يقيس ما اعد له، حيث قمنا بتوزيع الاستبيان على مجموعة من الاساتذة في جامعة المسيلة وبالاعتماد على الملاحظات والتوجيهات التي ابداهها المحكمون قمنا باجراء تعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين.

## ❖ ثبات:

بعد أن تم التأكد من صدق محتوى المقياس واعتماده بشكله النهائي:

**الثبات:** هو لو أعيد تطبيق الاختبار على الأفراد نفسهم فإنه يعطي النتائج نفسها لو كررت مرة أخرى ويمكن أن يقصد به الاستقرار أي أنه لو أعيد تطبيق الاختبار نفسه على الفرد الواحد فإنه يعطي شيئاً من الاستقرار في النتائج، ومعامل ثبات الاختبار هو معامل ارتباط بين نتائج المرات المختلفة لإجرائه أي بين الاختبار نفسه. (إبراهيم، 1999: 429)

تم حساب ثبات المقياس عن طريق معامل الفا كرونباخ

■ يوضح معامل ألفا كرونباخ للاستبيان

الرقم	المحاور	معامل ألفا كرونباخ (Alpha de cronbach)
01	التحفيز المادي	0.66
02	التحفيز المعنوي	0.70
03	الاداء المهاري	0.82

من خلال تحليل الجدول (01): نجد أن معامل ألفا كرونباخ لكل محور كان على النحو الآتي:

■ بلغ معامل ألفا كرونباخ في التحفيز المادي (0.66)

■ بلغ معامل ألفا كرونباخ في بعد التحفيز المعنوي (0.70)

■ بلغ معامل ألفا كرونباخ في بعد الاداء المهاري (0.82)

لقد تراوحت معاملات الثبات بين المحاور ما بين (0.66 و 0.82)، وهو معامل ثبات عالي، ومنه نستنتج أن الاستبيان

يستمتع بثبات

## ❖ مجالات البحث:

تقسم مجالات البحث إلى ثلاثة أقسام ، وهي المجال المكاني و البشري و المجال الزماني .

➤ **المجال المكاني :** أي المنطقة التي يجري فيها الدراسة (اتحاد عين لاجر ، ايثري لمروج ، اولمي عين الحجر).

➤ **المجال البشري:** أي الأفراد التي أجريت عليهم الدراسة المتكونة من 12 لاعب موزعة على الأندية المذكورة أعلاه تمثل

نسبة 20% من مجتمع الدراسة.

➤ المجال الزمني : أي المدة التي يستغرقها البحث الميداني ( من 01 مارس 2016 إلى 15 أبريل 2016).

❖ 1.

### ❖ إجراءات التطبيق الميداني للأداة:

بعد التحقق من صلاحية أدوات البحث ومصداقيتها، قام الباحث ببعض الإجراءات لتسهيل مهمة القيام بالدراسة الميدانية لتوظيف أدوات البحث وجمع البيانات تمهيدا لتحليلها وتفسير نتائجها، حيث تحصل على رخصة تسهيل مهمة من طرف معهد التربية البدنية والرياضية موجهة إلى رؤساء النوادي الرياضية المعنية من أجل تسهيل الاتصال باللاعبين الذين يمثلون عينة الدراسة، وقدم إبلاغ اللاعبين المستهدفين بأن نتائج هذه الدراسة إنما هي لأغراض البحث العلمي فقط، لقد تم اجراء الدراسة وفق الخطوات التالية:

- تحديد أداتي الدراسة (الاستبيان).
- توزيع أداة الدراسة على أفراد العينة.
- جمع البيانات و ترميزها و ادخالها في الحاسوب.
- معالجة البيانات احصائيا باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) وتحليل نتائجها وعرضها وتفسيرها.

### ❖ لأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

- من أجل الإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:
- معامل الارتباط بيرسون للصدق الاتساق الداخلي لأبعاد القياس.
- معامل الفا كرونباخ للثبات.

الفصل الرابع :

عرض النتائج وتفسيرها

ومناقشتها

- ❖ عرض وتحليل وتفسير النتائج :
- ❖ عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى :
- التذكير بالفرضية الجزئية الأولى :
- للتحفيز المادي تأثير على الأداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم

عبارات التحفيز المادي	معامل الارتباط بيرسون	العينة	مستوى الدلالة sig	النتيجة
هل تساهم المنح والعلاوات في زيادة الأداء الرياضي	0,382**	12	0,01	دال
هل يقوم الرئيس بزيادة المنح تقديرا لكم على الأداء الجيد	0,372**	12	0,01	دال
هل يؤثر عدم تلقيكم لرواتبكم على ادائكم المنافسة	0,344**	12	0,01	دال
هل يقوم النادي بالتكفل المادي بحالتكم أثناء الإصابة	0,476**	12	0,01	دال
هل الإمتيازات الممنوحة تتناسب مع مجهوداتك في الفريق	0,293*	12	0,05	دال
هل ألا ترى أن كثرة الحوافز وخاصة المادية قد أصبح غاية وليست وسيلة	0,352*	12	0,05	دال
هل طبيعة المقابلات هي التي تحدد طريقة منح المكافئات	0,315*	12	0,05	دال
هل ترى أن الحوافز المادية تعتبر من السبل الكفيلة للرفع من مستوى الأداء	0,302*	12	0,05	دال

جدول رقم 02: العلاقة بين التحفيز المادي والأداء المهاري.

#### التحليل:

من خلال نتائج الجدول 02 وما تقدم من عرض للنتائج وتحليلها كانت نتائج العلاقة بين التحفيز المادي والأداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم كالتالي: معامل الارتباط كان محصورا بين (0,302-0,382) و(0,476) وهذه النتائج دالة عند القيمتين 0,01 و 0,05 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين التحفيز المادي والأداء المهاري، ومنه الفرضية الأولى تحققت.

- ❖ عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية :
- التذكير بالفرضية الجزئية الثانية:
- للتحفيز المعنوي تأثير على الأداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم.

عبارات التحفيز المعنوي	معامل الارتباط بيرسون	العينة	مستوى الدلالة sig	النتيجة
هل حماس المدرب يؤثر عليك أثناء الأداء	0,547**	12	0,01	دال
في رأيك هل ترى العلاقة الحسنة بينك وبين مدربك وأسرتك	0,635**	12	0,01	دال

				تساعد على تعلم المهارة بسرعة
دال	0,01	12	0,648**	هل يتأثر مستوى أدائك باستخدام المدرب لحوافز تشجيعية
دال	0,01	12	0,549**	هل يقوم كل من المدرب والرئيس بتحفيزكم معنويا
غير دال		12	0,293	هل يقوم الاعلام والجمهور بتحفيزكم
دال	0,051	12	0,699**	هل تفضل ان يجتمع التحفيز المادي والمعنوي
دال	0,01	12	0,620*	هل تشعرون برضا المدرب على ادائكم
دال	0,01	12	0,617**	هل ابتسامه المدرب اثناء اداء المهارة تساعدك على تعلمها بسرعة

جدول 03: يبين العلاقة بين التحفيز المعنوي و الأداء المهاري.

#### التحليل:

من خلال نتائج الجدول 03 وما تقدم من عرض للنتائج وتحليلها كانت نتائج العلاقة بين التحفيز المعنوي والأداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم كالتالي: معامل الارتباط كان محصورا بين (0,547-0,648) و(0,699) وهذه النتائج دالة عند القيمتين 0,01 و 0,05 مما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين التحفيز المعنوي والأداء المهاري، ومنه الفرضية الثانية تحققت.

#### مناقشة الفرضية العامة:

جدول رقم 4 يبين معاملات الارتباط بين التحفيز المادي والتحفيز و المعنوي وبين والاداء

النتيجة	مستوى الدلالة sig	العينة	معامل الارتباط بيرسون	الفرضية العامة
دال	0,05	12	0,272*	معامل الارتباط تحفيز مادي
دال	0,01	12	0,624**	معامل الارتباط تحفيز معنوي

جدول 04: جدول يبين نتائج معامل الارتباط للدرجة الكلية لكل من التحفيز المادي والتحفيز المعنوي مع الأداء المهاري.

#### التحليل:

من خلال الجدول 04 الذي يبين نتائج معاملات الارتباط للدرجة الكلية لكل من التحفيز المادي والتحفيز المعنوي مع الأداء المهاري حيث تراوحت معاملات ارتباط التحفيز المادي والتحفيز المعنوي بين (0,272-0,624) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,01 و 0,05 ومنه نستنتج صحة الفرضية العامة.

❖ مناقشة النتائج وربطها بالفرضيات:

● مناقشة الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال الجدول 02 وما تقدم من عرض للنتائج وتحليلها كانت نتائج العلاقة بين التحفيز المادي والأداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم يتضح لنا أن هناك علاقة قوية في اتجاه موجب بين التحفيز المادي والأداء المهاري أي أنه كلما زاد التحفيز كان الأداء المهاري أفضل.

- وهذا ما أشار إليه عقيلي عمرو صفي "ربط الإنتاج بالأجر" لإيجاد علاقة بين الأجر والإنتاج الذي يرغب على تحسين الأداء.

- وأحمد أمين فوزي " فللمال كالحافز أصبح رمزا للنجاح وليس لسد حاجات الحياة"

- وعليه يمكن اعتبار الفرضية الأولى التي تقول أن للتحفيز المادي تأثير على الأداء المهاري محققة.

● مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

من خلال الجدول 03 وما تقدم من عرض للنتائج وتحليلها كانت نتائج العلاقة بين التحفيز المعنوي والأداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم يتضح لنا أن هناك علاقة قوية في اتجاه موجب بين التحفيز المعنوي والأداء المهاري أي أنه كلما زاد التحفيز كان الأداء المهاري أفضل.

- وهو ما يراه سليمان الدروبي "التحفيز هو مولد النشاط والفاعلية في العمل ، وهو من الطرق النشطة للحصول على أفضل ما لدى الغير، سواء تعلق الأمر بالأمر بالمادية أو المعنوية".

وعليه يمكن القول أن الفرضية التي تقول أن للتحفيز المعنوي تأثير على الأداء المهاري محققة.

- مناقشة نتائج الفرضية العامة:

من خلال الجدول 04 وما تقدم من عرض للنتائج وتحليلها كانت نتائج العلاقة بين التحفيز والأداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم يتضح لنا أن هناك علاقة قوية في اتجاه موجب بين التحفيز والأداء المهاري أي أنه كلما زاد التحفيز كان الأداء المهاري أفضل .

- وهذا ما أشار إليه "أحمد أمين فوزي" في كتابه مبادئ علم النفس الرياضي في عنصر بعنوان التحفيز في المجال الرياضي " والحافز في المجال الرياضي أيا كانت نوعيته مادية أو معنوية هو مثير خارجي يستثير حاجة داخلية لدى الرياضي، وهذه الحاجة المستثارة هي التي تدفعه الى النشاط وتوجه سلوكه من أجل تحقيق الهدف أو الوصول إلى الانجاز".

- وهو ما ذهب إليه "محمود عبد المقصود وأحمد حسن الشافعي" التحفيز هو خلق اتجاه لدى العاملين من خلال الربط بين أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة وينبغي التفريق أثناء القيام بعملية التحفيز ، والتحفيز يعتمد على عنصرين أساسيين هما: (الأفراد، العاملين، العلاقة داخل الأفراد".

- هذا ما يؤكدُه نبيل رسلان " أن الحافز هو إحدى السبل الأساسية لرفع الكفاءة ، فإذا كان العنصر البشري هو العامل الأساسي لزيادة الإنتاج كما وكيفما كان فإن رفع مستوى كفاية هذا العنصر البشري عن طريق الحوافز يصبح ضرورة هامة للوصول إلى الكفاية".
- وعليه يمكن اعتبار الفرضية العامة التي تقول أن للتحفيز تأثير على الأداء المهاري محققة .

# الفصل الخامس:

## اقتراحات واستنتاجات

## الاستنتاجات والاقتراحات:

من خلال إجرائنا للدراسة الميدانية وقيامنا بتحليل النتائج المتحصل عليها وبعد استخدام الوسائل الاحصائية المناسبة فقد خلصنا إلى نتيجة مفادها، أن التحفيز يلعب دورا كبيرا في الرفع من الاداء المهاري للاعبين كرة القدم ،حيث سمحت لنا الدراسة الميدانية بإثبات الفرضيات والتي تنص على وجود تأثير في اتجاه موجب أي أن لكل من التحفيز المادي والمعنوي تأثير على الأداء المهاري أي:

- للتحفيز المادي تأثير على الأداء المهاري للاعبين كرة القدم.
- للتحفيز المعنوي تأثير على الأداء المهاري للاعبين كرة القدم.

وهذا ما يوافق دراسة الباحث علي جوادي في دراسة التحفيز وعلاقته بأداء لاعبي كرة اليد.

وقد توصلنا في دراستنا إلى عدة نتائج نذكر منها:

- الأجور الشهرية التي تقدم غالبا في وقتها تعتبر حافز مادي يساعد اللاعبين على تحقيق النتائج الجيدة.
  - المنح والعلاوات تعتبر حافزا ماديا يساعد على العمل لتحقيق الفوز وتجنب الخسارة.
  - التكفل التام باللاعبين يساعد على إخراج أفضل ما عندهم في المنافسات.
  - استعمال عبارات الشكر والثناء يعتبر حافز معنوي يجعل اللاعب يبذل أقصى ما عنده في سبيل الفريق.
  - الاهتمام باللاعبين وزيارتهم عند الإصابة يعتبر حافز معنوي يساعد على الشفاء بسرعة .
- ❖ وكنتيجة نهائية لدراستنا يمكن القول أن الفرضية العامة تحققت مما يعني أنه كلما طبقت الحوافز بكثرة كانت النتائج جيدة لذا لا يمكن إغفال الدور الكبير الذي تلعبه الحوافز التي تعتبر مكملة وتحث اللاعبين على الزيادة في التدريب الذي يعتبر الطريق إلى النجاح.
- كما يمكن تعميم هذه النتيجة على باقي الاختصاصات الرياضية الأخرى سواء الجماعية منها أو الفردية لانتهاج نفس الطرق لتحقيق النتائج المرجوة.

## ❖ اقتراحات

من خلال النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة يقدم الباحث عددا من الاقتراحات التي يأمل أن تفيدهم وتساهم في تحسين وتطوير نظم الحوافز المادية والمعنوية في الفرق الرياضية بشكل خاص وفي باقي النوادي الرياضية الأخرى بشكل عام ليكون أكثر فاعلية وديناميكية مما يعكس بالإيجاب على اللاعبين أثناء المنافسة الرياضية بمختلف أشكالها، وأن تفيدهم المهتمين بمجال موضوع البحث عموما حتى تساهم في إجراء بحوث مستقبلية حول التحفيز، وفيما يلي أهم التوصيات:

- ❖ إعطاء أهمية كبيرة لجانب التحفيز كغيره من الجوانب الأخرى كالجانب النفسي ..
- ❖ تفعيل الحوافز في التدريبات وإعطائها قيمة مثل التحفيز خلال المنافسات.

## ❖ الافاق المستقبلية للدراسة :

بغرض فتح مجموعة من الافاق المستقبلية

- ❖ عدم إهمال الجانب المعنوي وإعطائه الأهمية الكافية مثل التحفيز المادي .
- ❖ تأمين اللاعبين على الإصابات يعتبر حافز مادي و السؤال عنهم والوقوف بجانبهم يعتبر حافز معنوي يساعد على الشفاء بسرعة.
- ❖ استعمال أسلوب القيادة يمنح اللاعبين القوة و السعادة والرضا في إنجاز عمله.
- ❖ إشراك اللاعبين في اتخاذ القرارات والذي يعتبر حافز معنوي يجعل اللاعب في قمة الرضا عن عمله ويعمل من أجل إرضاء المدرب والإدارة.
- ❖ توفير العتاد ووسائل التدريب للارتقاء بمستوى التدريب.
- ❖ مراعاة الجانب النفسي للاعبين وهذا عبارة عن تحفيز معنوي.
- ❖ مراعاة الجانب الاجتماعي للاعبين من طرف المدرب الإدارة و الوقوف مع اللاعبين وقت الحاجة .
- ❖ التحفيز بكل أنواعه يهدف إلى الزيادة في مستوى الأداء والتنافس والمثابرة، وبالتالي الزيادة في مستوى النجاح.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- 1- حامد الحرفة ،موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز، العربية للموسوعات ،1980.
- 2- منصور أحمد منصور، الحوافز والدوافع في قطاع الإنتاج، المنظمة العربية للبحوث الإدارية، القاهرة،1976.
- 3- أحمد رشيد، نظرية الإدارة العامة،دار النهضة العربية،القاهرة، 1962.
- 4- عبد المجيد عبد الرحيم، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الانجلو- مصرية ،ط 1 ،القاهرة 1975.
- 5- احمد سيد مصطفى ، إدارة الموارد البشرية، منظور القرن الواحد والعشرون، 2000.
- 6- عادل حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، شباب الجامعة، 1998.
- 7- المهدي عبد الوهاب، مذكرة ماجستير، الحوافز وحاجات العاملين وأثره على الرفض في المؤسسة،1993.
- 8- أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر حول الحوافز وتأثيرها على الإنتاج(28-30-1992).
- 9- رواية محمد حسن، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، 2001.
- 10- محمد صالح الحناوي، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية للطبع والنشر، 1997.
- 11- أحمد أمين فوزي، مبادئ علم النفس الرياضي، دار الفكر العربي، ط 1 ، 2003.
- 12- الحج طبي، المفاضلة بين الحوافز المهنية لدى العمال، رسالة نيل دبلوم المعمقة، 1982.
- 13- محمد صالح عوض، نظريات وطرق التدريب، ديوان المطبوعات الجامعية،1992.
- 14- محمد لطفي السيد، الأسس العلمية للتدريب، دار الهدى للنشر، ط 1، مصر 2002.
- 15- كمال جمال الربضي، التدريب الرياضي للقرن 21، داروائل للنشر،ط،الأردن،2004.
- 16- طلحة حسام الدين، الوسوسة العلمية في التدريب الرياضي، مركز الكتاب للنشر، ط 1 القاهرة 1997.
- 17- مهند حسن البشتاوي، مبادئ علم التدريب، دار وائل للنشر،الأردن، 2005.

- 18- محمد علي القط، فسيولوجيا الأداء الرياضي في السباحة، المركز العربي للنشر، لفاهرة، 2006.
- 19- روجي جميل فن كرة القدم، دار النفائس للنشر، 1986.
- 20- المؤسسة الوطنية للكتاب، المنجد الأبجدي، بيروت، 1990.
- 21- عبد القادر الشيباني، أثر القلق على مستوى الأداء لدى لاعبي كرة القدم، مذكرة ليسانس، المسيلة، 2008.
- 22- القريوتي، مبادئ الإدارة (التنظيم، النضريات)، عمان الأردن، دار وائل للنشر، 2004.
- 23- إبراهيم عبد المقصود، الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية، 2003.
- 24- اللوزي موسى، السلوك الإنساني التنظيمي، الرياض 1995.
- 25- نوري منير، تسيير الموارد البشرية، الجزائر بن عكنون، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 26- مسعودي وآخرون، مدى تأثير التحضير البدني على الأداء المهاري، مذكرة ماستر الجلفة، 2011.
- 27- محمد حسن علاوي، علم التدريب الرياضي، دار المعارف، ط2، 1994.
- 28- لعديلي، ناصر (1984م). الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية لمواقف واتجاهات موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض. رسالة ماجستير. جامعة ولاية كاليفورنيا. ترجمة معهد الإدارة. الرياض ص (207-208).
- 29- لعنقري، عبد الله بن عبد العزيز (1999م). نظم الحوافز ودورها في رفع مستوى أداء العاملين، دراسة ميدانية على العاملين بإمارة منطقة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب. الرياض ص (181-186).
- 30- عبد الكريم معز، حوافز النشاط البدني الرياضي بالثانوية الرياضية، مذكرة ماجستير، 2003.
- 31- علي جوادي، التحفيز وعلاقته بأداء لاعبي كرة اليد الجزائرية اثناء المنافسة الرياضية، مذكرة ماجستير، سوق أهراس 2012.
- 32- سامي الصفار، كرة القدم، درار الكتاب للنشر، العراق، 1982.
- 33- حسن عبد الجواد، كرة القدم، دار العلم، بيروت، لبنان، 1981.

34- أحمد الشافعي، تاريخ التربية البدنية في المجتمعين العربي والدولي، منشأة المعارف، مصر ط، 1988.

35- أمر الله البساطي: أسس وقواعد التدريب، مصر 1998.

36- أبو العلا عبد الفتاح، فسيولوجيا التدريب في كرة القدم، دار الفكر العربي، مصر، 1994.

الملاحق

قائمة الأساتذة المحكمين لأدوات البحث

الامضاء	الدرجة العلمية	المحكم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم التدريب الرياضي

استمارة استبيان التحفيز والأداء المهاري موجهة للاعبين

عزيزي اللاعب:

في إطار تحضير مذكرة لنيل شهادة الماستر في ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، تخصص تحضير بدني وذهني، تحت عنوان: أثر التحفيز وإنعكاسه على الأداء المهاري - دراسة ميدانية على مستوى بعض فرق ولاية سطيف وعلى هذا نرجو منكم المساهمة في إنجاز هذا البحث العلمي و ذلك بالإجابة على العبارات الرفقة بوضع علامة (X) أمام العبارة التي تراها مناسبة وتنطبق مع إعتقادك و هذا بعد القراءة الجيدة لها علما أنه لا توجد عبارة صحيحة وأخرى خاطئة إنما يستفاد من إجابتك في دراسة وتحليل أهم متغيرات هذا البحث العلمي.

تقبلو منا جزيل الشكر والإحترام

ملاحظة: لا تترك عبارة بدون إجابة

إعداد الطالب: بشططو باديس

السنة الجامعية: 2016/2017

## المحور الاول : التحفيز المادي

السؤال 01: هل تساهم المنح والعلاوات في زيادة الأداء الرياضي؟.

نعم لا

السؤال 02: هل يقوم الرئيس بزيادة المنح تقديرا لكم على الأداء الجيد؟.

نعم لا

السؤال 03: هل يؤثر عدم تلقيكم لرواتبكم على ادائكم اثناء المنافسة؟.

نعم لا

السؤال 04: هل يقوم النادي بالتكفل المادي بحالتكم اثناء الإصابة؟.

نعم لا

السؤال 05: هل لامتيازات الممنوحة تتناسب مع مجهوداتك في الفريق؟

نعم لا

السؤال 06: هل ألا ترى أن كثرة الحوافز وخاصة المادية قد أصبح غاية وليست وسيلة؟.

نعم لا

السؤال 07: هل طبيعة المقابلات هي التي تحدد طريقة منح المكافئات؟.

نعم لا

السؤال 08: هل ترى أن الحوافز المادية تعتبر من السبل الكفيلة للرفع من مستوى الأداء؟.

نعم لا

الخور الثاني: التحفيز المعنوي.

السؤال 09: هل حماس المدرب يؤثر عليك أثناء الأداء؟.

نعم لا

السؤال 10: في رأيك هل ترى العلاقة الحسنة بينك وبين مدربك وأسرتك تساعد على تعلم المهارة؟.

نعم لا

السؤال 11: هل إبتسامه المدرب أثناء اداء المهارة تساعدك على تعلم بسرعة؟.

نعم لا

السؤال 12: هل يتأثر مستوى أدائك باستخدام المدرب لحوافز تشجيعية؟

نعم لا

السؤال 13: هل يقوم كل من المدرب والرئيس بتحفيزكم معنويا؟.

نعم لا

السؤال 14: في هل يقوم الاعلام والجمهور بتحفيزكم؟.

نعم لا

السؤال 15: هل تفضل ان يجتمع التحفيزالمادي والمعنوي؟.

نعم لا

السؤال 16: هل تشعرون برضا المدرب على ادائكم؟

نعم لا

المحور الثالث: الأداء المهاري.

السؤال 17: هل تتغيب عن الحصص التدريبية؟.

نعم لا

السؤال 18: هل تنفذ ما يطلبه منك مدربك؟.

نعم لا

السؤال 19: هل تتأثر وتنفعل عندما ينتقدك مدربك؟.

نعم لا

السؤال 20: هل يشجعك مدربك وزملائك في الحصة التدريبية على أداء المهارة؟.

نعم لا

السؤال 21: هل تشجيع مدربك يزيد من حماسك نحو الاداء الجيد؟.

نعم لا

السؤال 22: هل رضا مدربك لأداء مهارة ولو كان مستواك غير جيد تساعدك على تعلمها بسرعة؟.

نعم لا

السؤال 23: في رأيك هل ترى أن أدائك المهاري يتحسن مع تقدم في المنافسة؟.

نعم لا

السؤال 24: هل يلعب الاداء المهاري الجيد دورا في تحقيق نتائج حسنة؟.

نعم لا

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف\* بالمسيلة\*  
معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية  
قسم التدريب الرياضي  
تخصص تحضير بدني وذهني

## وثيقة اثبات اجراء الدراسة الميدانية

هذه الوثيقة تثبت بأن الطالب بشططو باديس قام بدراسة ميدانية في فريق ايثري لمروج csil، من جل مصداقية الدراسة  
و التي بعنوان ' اثر التحفيز وانعكاسه على الاداء المهاري'  
صنف اكابر دراسة ميدانية لأندية سطيف' وهذا البحث مقدم لتحضير شهادة الماستر في التربية البدنية والرياضية.

شكرا على تفهمكم و مساعدتكم

ختم وإمضاء رئيس النادي

الموسم: 2016-2017

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف\* بالمسيلة\*  
معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية  
قسم التدريب الرياضي  
تخصص تحضير بدني وذهني

## وثيقة اثبات اجراء الدراسة الميدانية

هذه الوثيقة تثبت بأن الطالب بشططو باديس قام بدراسة ميدانية في فريق اتحاد عين حجر **irbal**، من جل مصداقية الدراسة و التي بعنوان ' اثر التحفيز وانعكاسه على الاداء المهاري'  
صنف اكابر دراسة ميدانية لأندية سطيف' وهذا البحث مقدم لتحضير شهادة الماستر في التربية البدنية والرياضية.

شكرا على تفهمكم و مساعدتكم

ختم وإمضاء رئيس النادي

الموسم: 2016-2017

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف\* بالمسيلة\*  
معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية  
قسم التدريب الرياضي  
تخصص تحضير بدني وذهني

## وثيقة اثبات اجراء الدراسة الميدانية

هذه الوثيقة تثبت بأن الطالب بشططو باديس قام بدراسة ميدانية في فريق اولمي عين الحجر oal، من جل مصداقية الدراسة و التي بعنوان ' اثر التحفيز وانعكاسه على الاداء المهاري'  
صنف اكابر دراسة ميدانية لأندية سطيف' وهذا البحث مقدم لتحضير شهادة الماستر في التربية البدنية والرياضية.

شكرا على تفهمكم و مساعدتكم

ختم وإمضاء رئيس النادي

الموسم: 2016-2017

❖ **Résumé d'étude:**

- ✓ **Le titre:** les traces de motivation et son influence sur la performance maîtrisée chez les joueurs de football
- ✓ Le but de l'étude:

Montrez l'importance de la motivation et son influence sur l'équipe sportive

✓ **La problématique :**

Est-ce que la motivation influence la performance maîtrisée chez les joueurs de football

✓ **L'hypothèse:**

La motivation intrinsèque influence la performance maîtrisée chez les joueurs de football

La motivation extrinsèque influence la performance maîtrisée des joueurs de football

- ✓ L'échantillon d'étude: il consiste de 54 joueurs
- ✓ Système suivi: système descriptif
- ✓ Les outils d'étude: le questionnaire

❖ **Les résultats trouvés :**

Les joueurs qui ont plus de motivation ont une meilleure performance

Prendre en considération les joueurs lors de la blessure l'aide psychologique à la reprise et il gère rapidement

L'utilisation des expressions de remerciement et de compliment pour éveiller la performance des joueurs

❖ **Suggestions:**

Donner à la motivation une grande importance

Fournir des moyens pour le bon entraînement

Donner une chance aux joueurs pour participer aux décisions

Prendre en considération le côté social (la vie privée des joueurs)

Il faut baser les deux types de motivation (physique et morale)

# كشفاف جامعة "محمد بوضياف" بالمسيلة لمذكرات ماستر

للفترة [2017/2016]

على شكل word

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية.

قسم: التدريب الرياضي

رقم التسلسل: .....

رقم التسجيل: .....

الطالب: بشططو باديس

تاريخ المناقشة: 2017-05-21

عنوان المذكرة: اثر التحفيز وانعكاسه على الاداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم - صنف اكابر-

لغة المذكرة: اللغة العربية

نوع المذكرة: ماستر

البلد: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية - ولاية المسيلة -

الجامعة: جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

إشراف : شرفي عبد الحلیم

عدد الصفحات: 57

ملف إلكتروني (cd-Rom \* word \* PDF)

فرع : التدريب الرياضي

التخصص: تحضير بدني وذهني

الملخص :

بالعربية

عنوان الدراسة : اثر التحفيز وانعكاسه على الاداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم – صنف اكابر-

- الهدف من الدراسة : ابراز اهمية التحفيز واثره على الفرق الرياضية

- مشكلة الدراسة : هل للتحفيز تاثير على الاداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم

فرضيات الدراسة :

1-للتحفيز المادي تاثير على الاداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم

2-. للتحفيز المعنوي تاثير على الاداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم

عينة الدراسة: استخدمنا في بحثنا العينة القصدية – دراسة ميدانية لنادية القسم الشرفي سطيف

المنهج المتبع في الدراسة : تم استخدام المنهج الوصفي

الأدوات المستخدمة في الدراسة :الاستبيان

كلمات المفتاحية :

- التحفيز

- الاداء المهاري

- كرة القدم

**Mots clés:**

**stimulation**

**competence de pefomance**

**football**

**Keywords:**

**-stimulus**

**-performance skill**

**- football**

## جاء هذا البحث في فصول.

**الفصل الأول:** ويمثل الخلفية النظرية والدراسات السابقة والتي تطرق إلى أهم النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة ومؤشراتها . ثم الدراسات السابقة التي تطرق فيها الباحث بشكل مختصر إلى أهم الدراسات المرتبطة ذات العلاقة بمشكلة البحث .

**وتناول الفصل الثاني:** تناولنا فيه الاطار العام للدراسة حيث ضمت كل من الكلمات الدالة واشكالية الدراسة واهدافها واهميتها وفرضياتها.

**أما الفصل الثالث:** فقد كان الحديث فيه حول ابراز الاجراءات الميدانية التي تشمل الدراسة الاستطلاعية والمنهج المتبع والمجتمع وعينة البحث للدراسة، ومختلف ادوات جمع البيانات الى جانب اهم الاساليب الاحصائية التي استعملناها.

**الفصل الرابع:** فقد جاء فيه عرض للنتائج وتفسيرها ومناقشتها في ظل فرضيات البحث .

### من أهم النتائج التي توصلت إليها الباحث :

- الاجور الشهرية التي تمنح في وقتها تعتبر حافز مادي يزيد من عزيمة اللاعب للاداء الجيد
- الاهتمام باللاعب اثناء الاصابة يمكن ان يشعر اللاعب بانه وسط عائلته الثانية مما يساعده نفسيا على الشفاء وتجاوز الاصابة
- استعمال عبارات الشكر والثناء يمكن ان يخرج اللاعب افضل ما لديه

### توصل الباحث للعديد من التوصيات أهمها :

من خلال النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة يقدم الباحث عددا من الاقتراحات التي يأمل أن تفيد وتسهم في تحسين وتطوير نظم الحوافز المادية والمعنوية في الفرق الرياضية بشكل خاص وفي باقي النوادي الرياضية الاخرى بشكل عام ليكون أكثر فاعلية وديناميكية مما ينعكس بالإيجاب على اللاعبين أثناء المنافسة الرياضية بمختلف أشكالها، وأن تفيد المهتمين بمجال موضوع البحث عموما حتى تسهم في إجراء بحوث مستقبلية حول التحفيز، وفيما يلي أهم التوصيات:

- إعطاء أهمية كبيرة لجانب التحفيز كغيره من الجوانب الأخرى كالجانب النفسي ..
- تفعيل الحوافز في التدريبات وإعطائها قيمة مثل التحفيز خلال المنافسات.

-

كشاف بالفرنسية

Faculté Institut des sciences et des activités sportives et  
techniques et physiques  
:Département

N° d'ordre : .....

N° d'inscription : .....

Chercheur : bachtatou badis

Soutenu publiquement le : 21-05-2017

Titre de la thèse (mémoire) les taces de motivation est son  
influence su le performance maitisee chez les joueus de football

Language de la thèse : arabe

Modèle de la thèse : mastre

Pays : RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE-M'SILA

Université: Université de M'sila

Nom et Prénom de l'encadreur \* cheifi abdelhalim

Grade : conferencier

Nombre de page : 57

Spécialité : preparation physique et montale

Option : la formation sportive

Résumé : Titre de l'étude: les taces de motivation est son  
influence su le performance maitisee chez les joueus de football

**Le but de l'étude** met en évidence l'importance de la motivation et de son impact sur l'équipe sportive

**Problématique:** est-ce que la motivation influence sur la performance maîtrisée chez les joueurs de football

**hypothèses:**

1-la motivation tangible influence sur la maîtrise chez les joueurs du football

2 la motivation morale influence sur la maîtrise chez les joueurs du football

**Mots clés :**

**Copétences psychologiques**

**.Satisfaction à l'égard moteur**

**– Les résultats atteints les plus importants sont:**

– les salaires funissant autant donnent plus d'intention pour la bonne performance.

– prendre en considération les joueurs lors de la baisse morale psychiquement à la dépense et il gère rapidement

– utilisation des expressions de remerciement et de complément pour éveiller la performance des joueurs

## ● ملخص الدراسة

- **عنوان الدراسة:** أثر التحفيز وإنعكاسه على الأداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم. صنف -أكابر-
- **أهداف الدراسة:**
- إبراز أهمية التحفيز و أثره على الفريق الرياضي.
- إبراز الدور الحقيقي للتحفيز بأنواعه في الوسط التنافسي.
- لفت إنتباه المسيرين والمدربين في جميع التخصصات إلى أهمية التحفيز بالنسبة للرياضي.
- **مشكلة الدراسة:** هل للتحفيز تأثير على الأداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم؟
- **فرضيات الدراسة:**
- للتحفيز المادي تأثير على الأداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم.
- للتحفيز المعنوي تأثير على الأداء المهاري لدى لاعبي كرة القدم.
- **عينة الدراسة:** : عينة قصدية تتكون من 54 لاعب. من فرق (ايثري لمروج)،(اولمبي عين الحجر)،(اتحاد عين الحجر)
- **المنهج المتبع:** استخدمنا المنهج الوصفي.
- **أدوات الدراسة:** الاستبيان.
- **النتائج المتوصل إليها:**
- الأجور الشهريه التي تمنح في وقتها تعتبر حافز مادي يزيد من عزيمه اللاعب للاداء الجيد.
- الإهتمام باللاعب أثناء الإصابة يمكن أن يشعر اللاعب بأنه وسط عائلته الثانية مما يساعده نفسيا على الشفاء و تجاوز الإصابة.
- استعمال عبارات الشكر والمدح يمكن أن يخرج أفضل ما عند اللاعب
- **الاقترحات:**
- إعطاء التحفيز أهمية كبيرة مثل الجوانب الأخرى.
- توفير العتاد من أجل التدريب للراقي في الأداء.
- إشراك اللاعب في إتخاذ القرار مما يجعله يشعر بالرضا ويرغبه في الاداء الأفضل.
- مراعاة الجنب الإجتماعي للاعب والوقوف معه وقت الحاجة.
- عدم إهمال الإعتماد على التحفيز المادي فقط وإغفال الجانب المعنوي.