



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



القسم: التدريب الرياضي

الشعبة: التدريب الرياضي

التخصص: التدريب الرياضي

الرقم التسلسلي: .....

الرمز: .....

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

تحت عنوان:

التحفيز وعلاقته بتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم  
دراسة ميدانية على فريقي اتحاد وأمل برهوم الرياضي  
لكرة القدم صنف أكابر.

تحت إشراف:

د. بن التومي بلال

من إعداد:

- رحماني أمين

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
بوصلاح النذير	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيسا
بن التومي بلال	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
زروقة لطفي	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

الرقم التسلسلي: .....

القسم: التدريب الرياضي

الرمز: .....

الشعبة: التدريب الرياضي

التخصص: التدريب الرياضي

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

تحت عنوان:

التحفيز وعلاقته بتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم  
دراسة ميدانية على فريقي اتحاد وأمل برهوم الرياضي  
لكرة القدم صنف أكابر.

تحت إشراف:

د. بن التومي بلال

من إعداد:

- رحمانى أمين

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
بوصلاح النذير	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	رئيسا
بن التومي بلال	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
زروقة لطفي	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023



# شكر

الحمد لله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي، وما توفيقنا إلا بالله عليه توكلنا وعليه فليتوكل المتوكلون.

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف الدكتور بن التومي بلال على كل ما قدمه لنا من توجيهات وتوصيات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة كما أتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة.

كما أتقدم بجزيل الشكر لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية كما لا أنسى في الأخير أن أتقدم بالشكر الجزيل لمن ساعدني في إتمام هذه المذكرة

وإلى كل من أثرى علينا بعلمه من قريب أو بعيد في انجاز هذه الدراسة.



## إهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وأشهد أن لا اله إلا الله وحده لا شريك له، وأشهد أن محمدا صل الله عليه وسلم، عبده ورسوله وصفيه وخليله أدى الرسالة وبلغ الأمانة ونصح الأمة، وتركها على المحجة البيضاء ليلها كنهارها . الحمد لله الذي أنار لنا درب العلوم والمعرفة، وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا فيه

أقدم هذا العمل المتواضع:

إلى من ربّني وأعانتني بالصلوات والدعوات، صاحبة القلب الكبير التي أنارت دربي حبا إلى أعلى إنسانة في هذا الوجود ..... أمي الحبيبة حفظها الله

إلى الذي سهر علي وكبرني ..... أبي حفظه الله ورعاه وأطال في عمره

إلى التي تمنيت لو شاركتني فرحتي اليوم .... أختي الغالية رحمة الله عليها.

إلى إخوتي وأخواتي حفظهم الله ورعاهم، ( محمد ، أسماء ، شيماء ، وصال )

إلى زوجتي الكريمة وأولادي حفظهم الله ( أسيل، إياد ، ميسم، ميار، ليان )

إلى كل أفراد عائلتي صغيرا وكبيرا

إلى أصدقائي ( قروب لمرابطة )

إلى كل زملاء الدراسة وإلى كل أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة

إلى مشرفي أستاذنا القدير بن التومي بلال

\*\*\*\*\* أمين رحماني \*\*\*\*\*



## قائمة المحتويات

I	شكر
II	إهداء
III	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول:
VII	قائمة الأشكال:
III	مقدمة

### الجانب المنهجي

#### الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

4	الإشكالية
5	1-التساؤلات الجزئية:
6	2-الفرضية العامة:
6	3-الفرضيات الجزئية:
6	4-أهداف البحث:
6	5-أسباب إختيار البحث:
7	6-أهمية البحث:
7	7-تعريف مصطلحات البحث:
9	8-صعوبات الدراسة:
9	9-الدراسات السابقة:

## الجانب النظري

### الفصل الثاني: التحفيز

- 1- التحفيز.....15
- 1-1- مفهوم التحفيز.....16
- 1-2- أهمية التحفيز.....17
- 1-3- أسس منح الحوافز وعناصره.....17
- 1-4- أقسام التحفيز وأساليبه.....18
- 1-5- أنواع التحفيز ومعوقاته.....18

### الفصل الثالث: الذات المهارية في كرة القدم

- 1- تقدير الذات المهارية.....26
- 1-1- مفهوم تقدير الذات:.....27
- 1-2- اتجاهات مفهوم تقدير الذات.....28
- 1-3- العوامل المؤثرة في تقدير الذات:.....29
- 1-4- الحاجة إلى تقدير الذات: " - ، - .....29
- 1-5- نظريات تقدير الذات:.....30

## الجانب التطبيقي

### الفصل الرابع: منهجية الدراسة

- تمهيد:.....36
- 1 - 1 - الدراسة الاستطلاعية:.....37
- 1-2- منهج الدراسة:.....38
- 1-3- متغيرات الدراسة:.....38

39	1-4- مجتمع وعينة البحث:
40	1-5- أساليب جمع البيانات:
40	1-6- الخصائص السيكومترية:
40	أولاً - صدق المحكمين (تحكيم أداة الاستبيان):
41	ثانياً - ثبات الإستبيان:
42	ثالثاً: الإتساق الداخلي بين محاور الدراسة:
42	1-7- تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية:
44	1-8- خطوات إجراء الدراسة الميدانية:
46	خلاصة:

#### الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

48	1- عرض وتحليل الوصفي لبيانات الشخصية لأفراد العينة:
53	2- التحليل الوصفي للبيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة:
62	3-اختبار فرضيات الدراسة:
62	3-1-الفرع الأول: فرضية الأولى
63	3-2-الفرع الثاني: الفرضية الثانية:
64	3-3-الفرع الثالث: الفرضية الثالثة:
67	خلاصة الفصل:

#### الفصل السادس: الاستنتاجات والاقتراحات

68	استنتاج عام والتوصيات
75	الملاحق
79	الملخص:



## قائمة الجداول:

الصفحة	الجدول	الرقم
38	يمثل عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة	01
40	معامل الثبات كرونباخ الكلي ولمحاور الدراسة	02
41	معامل الارتباط بيرسون بين محاور الدراسة	03
42	درجات الموافقة للإستبيان	04
43	الوزن النسبي للإستبيان	05
48	إحصائيات أفراد العينة حسب متغير العمر	06
49	إحصائيات أفراد العينة حسب متغير الخبرة	07
50	إحصائيات أفراد العينة حسب متغير المستوى العلمي	08
51	إحصائيات أفراد العينة حسب متغير الوظيفي	09
52	متوسطات الحسابية وقيم الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد التحفيز المادي	10
55	متوسطات الحسابية وقيم الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد التحفيز المعنوي	11
57	متوسطات الحسابية وقيم الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول محور تقدير الذات المهارية	12
61	اختبار t-test لوجود بعد التحفيز المادي	13
62	اختبار t-test لوجود بعد التحفيز المعنوي	14
63	معامل بيرسون بين محاور الدراسة	15

## قائمة الأشكال:

الصفحة	الشكل	الرقم
24	أنواع الحوافز	01
48	دائرة نسبية لمتغير العمر	02
49	دائرة نسبية لمتغير الخبرة	03
50	دائرة نسبية لمتغير المستوى العلمي	04
51	دائرة نسبية لمتغير المنصب الوظيفي.	05
64	منحنى بياني لمعادلة الانحدار لارتباط التحفيز بتقدير الذات المهارية	06

## الملخص:

التحفيز وتقدير الذات المهارية هما عنصران حيويان في الأداء الرياضي، خصوصاً في الرياضات الجماعية مثل كرة القدم. يعد التحفيز القوة الدافعة وراء الأداء والإنجاز، بينما تقدير الذات المهارية يشير إلى تقييم اللاعب لقدراته ومهاراته الرياضية. يساهم هذان العاملان في تحسين الأداء الفردي والجماعي، فضلاً عن الصحة النفسية والرفاهية العامة للاعبين.

فاللاعبون الذين يشعرون بالتحفيز الداخلي عادةً ما يكون لديهم تقدير ذاتي أعلى لمهاراتهم، مما يدفعهم للاستمرار في تحسين أدائهم. أما اللاعبون الذين يعتقدون بأنهم مهاريون وقادرون على التفوق يميلون إلى أن يكونوا أكثر تحفيزاً لتحقيق أهدافهم.

وفي الأخير يمكن القول بأن التحفيز وتقدير الذات المهارية هما عاملان أساسيان في تحسين أداء لاعبي كرة القدم. من خلال تعزيز هذين الجانبين، حيث يمكن للمدربين والفرق تحقيق مستويات أعلى من الأداء والنجاح. فهم العلاقة الديناميكية بين التحفيز وتقدير الذات المهارية يمكن أن يساعد في تطوير برامج تدريبية شاملة تدعم النمو الشخصي والمهني للاعبين.

**الكلمات المفتاحية:** التحفيز، التحفيز المادي، التحفيز المعنوي، تقدير الذات المهارية، كرة القدم.

## Abstract:

Motivation and skill self-esteem are vital components of athletic performance, especially in team sports such as soccer. Motivation is the driving force behind performance and achievement, while skill self-esteem refers to an athlete's assessment of his or her athletic abilities and skills. These two factors contribute to improved individual and team performance, as well as the mental health and overall well-being of players.

Players who feel internally motivated usually have higher self-esteem for their skills, which motivates them to continue improving their performance. Players who believe they are skilled and capable of excellence tend to be more motivated to achieve their goals.

Finally, it can be said that motivation and skillful self-esteem are essential factors in improving the performance of football players. By enhancing these two aspects, coaches and teams can achieve higher levels of performance and success. Understanding the dynamic relationship between motivation and skill self-esteem can help develop comprehensive training programs that support players' personal and professional growth.

**Keywords:** motivation, material motivation, moral motivation, skillful self-esteem, football.



## مقدمة:

تحفيز اللاعبين في كرة القدم يعتبر عنصراً أساسياً في تحقيق النجاح والتفوق الرياضي، ويترتب عليه تأثير مباشر على تقديرهم لذواتهم المهارية. ويتأثر أداء اللاعبين بمجموعة من العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية، ومن أهم هذه العوامل هو التحفيز.

في سياق كرة القدم، يمكن تعريف التحفيز على أنه القوة التي تدفع اللاعبين لتحقيق الأهداف المنشودة، سواء كانت فردية أو جماعية. ويتأثر مستوى التحفيز لدى اللاعبين بعدة عوامل، منها: التدريب، والتنافس، والتحفيز الداخلي والخارجي، والدعم الاجتماعي، والمكافآت، والأهداف الشخصية والجماعية.

فتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم يشير إلى الاعتقادات والمشاعر التي يمتلكها اللاعبون تجاه مهاراتهم الشخصية والرياضية. وهو عبارة عن الشعور بالكفاءة والقدرة على تنفيذ المهام والأداء بفعالية. وتعتبر هذه النوعية من تقدير الذات أساسية في تحقيق الأداء الرياضي المميز والثقة بالنفس.

ومن خلال ما سبق يترتب على ذلك علاقة وثيقة بين التحفيز وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم، حيث يمكن للتحفيز الإيجابي أن يعزز من مستوى تقدير الذات المهارية وبالتالي يؤدي إلى تحقيق أداء رياضي متميز. فعندما يشعر اللاعبون بالتحفيز الكافي، يزدادون قدرة على تحقيق الأهداف المحددة، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى ثقتهم بقدراتهم ومهاراتهم، وبالتالي يتطور تقديرهم لأنفسهم.

ومن الجدير بالذكر أن التحفيز الإيجابي يمكن أن يتحقق من خلال عدة طرق، مثل: تقديم المكافآت والتشجيع، وتحديد الأهداف الواقعية والقابلة للقياس، وتوفير بيئة تدريبية مشجعة، وتعزيز التواصل الإيجابي بين المدربين واللاعبين.

باختصار، يمثل التحفيز الإيجابي وتقدير الذات المهارية عنصريين أساسيين في تحقيق النجاح والتفوق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم، وتعزيزهما يعتبر من أهم المهام التي ينبغي على المدربين والجهات الرياضية مراعاتها وتطويرها بشكل دائم.

ومن خلال ما سبق تم تقسيم دراستنا كالتالي:

تم تقسيم الدراسة إلى 4 فصول هم الاطار العام للدراسة والجانب النظري والجانب المنهجي للدراسة والجانب التطبيقي، حيث تناولنا في الإطار العام للدراسة كل الجوانب التمهيديّة التي تتعلق بالدراسة من حيث الاشكالية والفرضيات وأهمية الدراسة وأهدافها بالإضافة إلى المنهج المتبع والتعريف بمصطلحات الدراسة وتطرق لأهم الدراسات السابقة الخاصة بمتغيري دراستنا، أما في الجانب النظري فاشتمل على أساسيات حول لمتغيري الدراسة هما التحفيز وتقدير الذات، أما الفصل الثالث فخصصناه للدراسة المنهجية التي تسبق مناقشة واختبار الفرضيات، وأخير الجانب التطبيقي وقد خصصناه للدراسة الميدانية للحالة المدروسة والمتعلقة بفريقي اتحاد برهوم وأمل برهوم لكرة القدم، فكان محتواه عرض وتحليل النتائج من خلال تفريغ وتحليل الاستبيان وتصنيف البيانات والمعلومات المتحصل عليها بشكل احصائي بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية. spss

A wooden sign with a metal hanger. The sign is rectangular with a light brown wood grain and a slightly distressed, uneven edge. It is suspended by a metal wire that forms a triangle, with a small grey dot at the top vertex. The text is written in a bold, black, stylized Arabic font.

# الجانب المنهجي



الفصل الأول:

الإطار العام

للدراسة

## 1- الإشكالية:

ان الوصول للنجاح الرياضي في كرة القدم يعتمد على النواحي البدنية والمهارية والخططية وذلك من خلال استخدام خطط تدريبية مختلفة خلال فترة الاعداد للمنافسات الرياضية ومع التطور الحاصل في مجال التدريب أصبح من الواجب على المدرب عدم اغفال الجانب النفسي المتمثل في تطوير مبادئ مختلفة ومنها التحفيز وتحقيق الذات لدى اللاعبين

شهد علم النفس الرياضي قفزة نوعية كبيرة جعلته في مقدمة العلوم التي استحوذت على اهتمام علماء النفس لذا بدأوا في الآونة الاخيرة الاهتمام بالناحية النفسية للاعب من خلال تركيزهم على المهارات الفكرية والنفسية في مجمل الالعاب الرياضية وكذلك السمات الدافعية لهم اذ انصب الاهتمام هنا على السمات النفسية المتنوعة والمتغيرة والكيفية التي بموجبها تساهم هذه السمات في ارتفاع الاداء وانخفاضه عند اللاعبين

ان المستويات الرياضية العالية تتطلب من اللاعبين ان يستخدموا امكانياتهم البدنية والمهارية والخططية والنفسية بصورة متكاملة وخاصة لاعبي كرة القدم لطبيعة مراكز اللعب وكذلك الاداء الحركي لكل مهارة فكل ذلك يسهل مهمه احراز افضل مستوى رياضي ممكن.

"وان التفوق الرياضي يتوقف على مدى استفادة اللاعب من سماته في تحقيق الذات المهارية على نحو لا يقل عن الاستفادة من قدراته البدنية، فالسمات الدافعية تساعد اللاعبين على تعبئة قدراتهم وطاقاتهم البدنية لتحقيق اقصى وافضل اداء رياضي، ويمكن تطويرها من خلال التدريب على وفق مناهج خاصة لذلك الغرض هي (مناهج التدريب على الحالات النفسية).

حيث كانت هناك العديد من الدراسات والمؤلفين الذين تناولوا موضوع التحفيز وعلاقته بتقدير الذات، سواء في مجال علم النفس أو في مجالات أخرى كالتعليم والإدارة.

واشتهر أبراهام ماسلو: (Abraham Maslow) بنظريته في التسلسل الهرمي للاحتياجات الإنسانية، والتي تشير إلى أن تحقيق الذات يأتي بعد تحقيق الاحتياجات الأساسية والأكثر تعقيداً

مثل الاحترام وتقدير الذات. ويشير ماسلو إلى أن التحفيز يبدأ من الاحتياجات الفسيولوجية ثم يرتفع إلى احتياجات الأمان، الحب والانتماء، الاحترام، وأخيراً تحقيق الذات.

أما كارل روجرز: (Carl Rogers) وهو مؤسس العلاج المتمركز حول العميل (Client-Centered Therapy)، والذي يركز على أهمية احترام الذات والتقدير الشخصي كعوامل رئيسية في التحفيز والنمو الشخصي، حيث يعتبر أن القبول غير المشروط والاحترام هما أساسيات لتحفيز الشخص لتحقيق إمكانياته الكاملة.

وبناء على ذلك فإن تحقيق الذات المهارية بين لاعبي كرة القدم هو أحد التحديات التي تواجهها الفرق الرياضية المعاصرة وذلك لتنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والاقتصادية، ومن هنا جاءت دراستنا لدراسة دور التحفيز في تحقيق الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم دراسة حالة على عينة من فرق بلدية برهوم لكرة القدم (اتحاد برهوم، أمل برهوم) وذلك لقياس مدى تأثير التحفيز في تحقيق الذات المهارية

ومنه يمكننا طرح التساؤل التالي:

- هل توجد علاقة بين التحفيز وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم؟

ويمكن طرح التساؤلات الجزئية الآتية:

## 2-التساؤلات الجزئية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المادي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المعنوي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر؟

### 3-الفرضيات

#### 3-1-الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم

#### 3-2-الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المادي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر.

- توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المعنوي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر.

#### 4-أهداف البحث:

إن الهدف من دراستنا هذه يتمحور في عدة نقاط نذكر منها:

- معرفة دور التحفيز في تحقيق الذات المهارية بفريقي بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر
- التعرف على العلاقة الارتباطية الموجودة بين التحفيز المادي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر.
- التعرف على العلاقة الارتباطية الموجودة بين التحفيز المعنوي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر.
- يبرز دور بعد التحفيز بقسميه تحفيز مادي وتحفيز معنوي في تحقيق الذات المهارية.

#### 5-أسباب اختيار البحث:

- الرغبة الذاتية في دراسة موضوع التحفيز في الجانب الرياضي.
- قلة دراسات السابقة حول دور التحفيز في تحقيق الذات المهارية وانعدامها في الجانب الرياضي
- معرفة ما مدى تأثير التحفيز في تحقيق الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم وبالتحديد في فريقي بلدية برهوم انموذجاً.

**6- أهمية البحث:**

ومع التقدم السريع الذي طرأ على علم النفس في العصور الحديثة أصبح علم النفس الرياضي يشغل مكانة مهمة بين فروع هذا العلم إذ ان المدربين يعتقدون ان الوصول للنجاح الرياضي يعتمد على النواحي البدنية والمهارية والخططية وذلك من خلال استخدام خطط تدريبية مختلفة خلال فترة الاعداد للمنافسات الرياضية ومع التطور الحاصل في مجال التدريب اصبح من الواجب على المدرب عدم اغفال الجانب النفسي المتمثل في تطوير مبادئ مختلفة ومنها تحقيق الذات المهارية، ولقد تعرضنا إلى هذه الدراسة الذي تكمن أهميتها في إعطاء صورة لدور التحفيز في تحقيق الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم وماهي أبعاد قياسها من خلال تأثيرها على أداء الرياضي ونفسيته في فريقي بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر (اتحاد برهوم، امل برهوم).

**7- تعريف مصطلحات البحث:****7-1- تعريف التحفيز:**

**اصطلاحاً:** يعتبر التحفيز بمثابة مثيرات خارجية تشمل كل ما يتسلم الفرد من عوائد ومنافع مقابل جهده ويمكن أن تكون مادية مثل الرواتب، العلاوات، المكافآت وغيرها أو معنوية مثل زيادة المسؤولية، الترقية، السلطة والاعتراف بالإنجاز. (المختار إسماعيل عبد الله العروسي، د ن، ص08).

على انها مجموعة من العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الفرد وتدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على خير وجه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المعنوية (أحمد نوار نصيف جاسم، ، 2017، ص31)

ذهب علماء النفس إلى تعريف الحوافز بأنها دفع الفرد لاتخاذ سلوك معين أو إيقافه أو تغيير مساره، ويعرفه "بيرسن وستاير" (بأنه شعور داخلي لدى الفرد يولد فيه الرغبة لاتخاذ نشاط أو سلوك معين يهدف منه الوصول إلى تحقيق أهداف معينة)، فالحاجات الإنسانية تكون مصدرا دافعا لإشباعها، فالجوع يولد الشعور بالحاجة إلى الطعام والتعب يولد الحاجة إلى الراحة (أحمد نوار نصيف جاسم، ، 2017، ص31)

**إجرائياً:** التحفيز، هو عملية تستخدم لزيادة الدافع والحافز لدى الأفراد للوصول إلى أهداف معينة أو تحقيق أداء أفضل. وهو الإجراءات والأنشطة المحددة التي يتم تنفيذها لتحقيق ذلك.

### 7-2- تعريف تحقيق الذات المهارية:

**اصطلاحاً:** هي الأنا البدنية التي استخدمها "فرويد" للتعبير عن ذلك الجانب من الذات الذي يستمد وجوده من مدركات تصله عن طريق جسمه، ويستخدم في دراسة العلاقة بين بنية الجسم وبعض الاعتبارات النفسية كالذهان.

وتعرف أيضاً بأنها قدرة الرياضي وتوقعه عن قدراته الكامنة من خلال فهمه الإيجابي لذاته وتقديره لنقاط ضعفه وقوته بما يخدم تعزيز وتطوير شخصيته وثقته بنفسه ويأتي ذلك نتيجة التدريب المبرمج المبني على أسس علمية رصينة والمعزز بالاختبارات الدورية التي تمكن الرياضي من الوقوف على حقيقة مستواه بما لديه من تصورات عن قدراته البدنية من سرعة وقوة ومرونة ومطاولة والعمل على تنميتها كأحد المحاور الرئيسية لتعلم المهارات الرياضية (تقار محمد فؤاد، 2020/2019، ص 07-08).

**إجرائياً:** تقدير الذات المهارية يشير إلى اعتقاد الفرد في قدرته على القيام بمهام معينة بنجاح بناءً على مهاراته وكفاءاته. عندما نتحدث عن تقدير الذات المهارية إجرائياً، فإننا نركز على الخطوات والإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز هذا النوع من التقدير لدى الأفراد.

### 7-3- كرة القدم:

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

كرة القدم هي رياضة جماعية تمارس من طرف جميع الأصناف، كما تلعب بين فريقين يتألف كل منهما من إحدى عشر لاعبا، تلعب بواسطة كرة منفوخة فوق أرضية مستطيلة، في نهاية كل طرف من طرفيها مرمى، ويتم تحريك الكرة بواسطة الأقدام ولا يسمح إلا لحارس 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 كأس فيكون هناك شوطين، إضافيين وقت كل منهما 15 دقيقة، وفي حالة التعادل في الشوطين الإضافيين يضطر الحكم إلى إجراء ضربات الجزاء للفصل بين الفريقين. (د. شريط حسام الدين، 2020/2019، ص05).

اجرائياً: كرة القدم هي رياضة جماعية تُلعب بين فريقين، كل فريق يتكون من أحد عشر لاعباً، على ملعب مستطيل الشكل مع مرمى في كل طرف. الهدف من اللعبة هو تسجيل أكبر عدد من الأهداف عبر إدخال الكرة في مرمى الفريق المنافس، وذلك باستخدام الأقدام والرأس وأي جزء آخر من الجسم باستثناء اليدين والذراعين. يدوم الشوطان الأساسيان لكل مباراة 45 دقيقة لكل شوط مع فترة استراحة بينهما. يتم التحكم في اللعبة وتطبيق القوانين من قبل حكم رئيسي يساعده مساعدين.

## 8- صعوبات الدراسة:

- ضيق الوقت بسبب العمل.

- عدم الاتقان الجيد لتقنيات الإعلام الآلي بسبب الإنقطاع عن الدراسة منذ فترة طويلة.

- عدم إجابة بعض اللاعبين بدقة متناهية عن الأسئلة الموجودة.

## 9- الدراسات السابقة:

من خلال إطلاعنا على الدراسات السابقة لم نجد دراسة تناولت موضوعنا بصفة مباشرة، والذي يعتبر جديداً في محتوى مشكلته، إلا أننا وجدنا دراسة ذات علاقة و نعرضها على النحو التالي:

- **الدراسة الأولى:** بشطوط، باديس، اثر التحفيز وانعكاسه على الاداء المهاري لدى لاعبي كرة

القدم - صنف اكابر دراسة ميدانية لبعض فرق ولاية سطيف لكرة القدم- ، مذكرة لنيل شهادة

الماستر اكايمي في التدريب الرياضي، تخصص تحضير بدني وذهني، جامعة محمد بوضياف

المسيلة، السنة الجامعية 2017/2016.

- **الدراسة الثانية:** ملاك خولة، العلاقة التحفيزية للمدرب وتحسين الاداء للاعبين كرة اليد دراسة

ميدانية على نوادي الجنوب الشرقي، مذكرة لنيل شهادة الماستر اكايمي في نشاط بدني

رياضي تربوي، تخصص نشاط البدني الرياضي المدرسي، جامعة العربي تبسي تبسة، السنة الجامعية 2021/2020.

- **الدراسة الثالثة:** تقار محمد فؤاد، علاقة تقدير الذات المهارية بالذات البدنية للاعبي كرة الطائرة جلوس دراسة ميدانية على لاعبي كرة الطائرة جلوس بولاية غرداية (فريق اتحاد متليي الشعانبة) مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي شعبة النشاط البدني الرياضي التربوي، التخصص: النشاط البدني الرياضي المدرسي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2020/2019.

- **الدراسة الرابعة:** دراسة بعنوان " أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى " للطالب غازي حسن عودة الحلايبي في جامعة الشرق الأوسط 2013 حيث سعت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء لدى موظفي أمانة عمان الكبرى كما هدفت إلى تحديد العلاقة بين الحوافز وتحسين الأداء لدى موظفي أمانة عمان الكبرى. وتوصلت هذه الدراسة إلى حيابة الحوافز المادية والمعنوية على المستوى المنخفض، وحيابة الحوافز الاجتماعية والأداء على المستوى المتوسط، ووجود علاقة خطية وترابطية قوية بين استخدام أبعاد الحوافز و تحسين الأداء لدى موظفي الأمانة.

- **الدراسة الخامسة:** دراسة الطالبة سليمانى حبيبة بعنوان " نظام التحفيز وأثره على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمؤسسة نفعال بسعيدة " رسالة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة 2018 حيث سعت هذه الدراسة إلى التعرف على ما مدى تأثير نظام التحفيز على الأداء الوظيفي

أهداف هذه الدراسة:

- التعريف بنظام التحفيز المتبع من طرف المؤسسة.

- معرفة نظام التحفيز وكيفية تأثيره على الأداء الوظيفي.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن لنظام التحفيز تأثير على الأداء الوظيفي، كما وجدت أن التحفيزات في هذه المؤسسة متنوعة منها المادية والمعنوية، ويختلف نظام التحفيز في مؤسسة

نفضال لأخر ومن مستوى لأخر فأغلبية العمال في هذه المؤسسة راضين عن الحوافز المقدمة لهم وهذا ما يدفعهم إلى زيادة أدائهم الوظيفي

- **الدراسة السادسة:** وهي دراسة بعنوان " أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين دراسة حالة شركة نسما القابضة إعداد الباحث محمد بن سعد أبو حيمد وهي رسالة ماجستير إدارة أعمال جامعة الملك عبد العزيز السعودية 2020، بحيث هدفت هذه الدراسة إلى دراسة أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء المورد البشري بشركة نسما القابضة ومن أهداف الدراسة أيضا:

- التعرف على نوعية الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين بشركة نسما القابضة

- معرفة العلاقة بين نظام الحوافز و أداء العاملين في الشركة

- التوصل إلى توصيات ومقترحات من أجل إيجاد نظام حوافز فعال.

وقد خلصت الدراسة إلى:

- تتبع شركة نسما القابضة نظام فعال للحوافز يحقق رضا العاملين.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء العاملين والحوافز المادية والمعنوية في الشركة.

وقد أوصت الدراسة إلى ضرورة تبني المؤسسات المختلفة نظاما فعالا للحوافز يعمل على مكافأة العامل الكفو، ويحفز العاملين على تحسين مستوى أدائهم الوظيفي.

### التعقيب على الدراسات السابقة

تتشرك دراستنا هذه مع مجمل الدراسات السابقة فيما يتعلق بالجوانب النظرية للموضوع فكل الدراسات تتطرق إلى التحفيز وتقدير الذات المهارية من الناحية النظرية إلا أن دراستنا هذه تحاول أن تربط بين المتغيرين هما التحفيز وعلاقته بتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم لبلدية برهوم بولاية المسيلة

حيث استفدنا من هذه الدراسات:

- كانت بمثابة الانطلاقة الفعالة التي إنطلقنا منها في هذا البحث ساعدتنا كثيرا على تحديد وصياغة مشكلة الدراسة
- كما ساعدتنا في تحديد إجراءات البحث وتحديد المنهج العلمي المناسب وعينة البحث وأدوات جمع البيانات و الأسلوب الإحصائي المناسب
- كما ساهمت في تصميم استمارة الاستبيان وتحديد المحاور الأساسية
- كما ساعدتنا في معالجة البيانات وتفسير النتائج



الجانب النظري



الفصل الثاني:

التحفيز

**تمهيد:**

يعتبر التحفيز القوة الدافعة التي تحرك الإنسان نحو تحقيق أهدافه وتجاوز العقبات التي قد تواجهه في طريقه. في عالم الرياضة، وبخاصة كرة القدم، يلعب التحفيز دورًا حيويًا في تعزيز أداء اللاعبين وتحقيق نتائج إيجابية. التحفيز يمكن أن يأتي من مصادر متعددة، منها الداخلية، كالرغبة الشخصية في النجاح والشغف باللعبة، ومنها الخارجية، كالتشجيع من المدربين والجماهير والمكافآت المالية والمعنوية.

وتشير تقدير الذات المهارية إلى الاعتقاد الشخصي للفرد بقدراته وكفاءته في مجال معين. بالنسبة للاعب كرة القدم، يرتبط تقدير الذات المهارية بمدى إيمانهم بقدرتهم على تحقيق أداء متميز على أرض الملعب، تنفيذ المهارات الفنية والتكتيكية بفعالية، والمساهمة في نجاح الفريق.

**1- التحفيز :**

من المعروف أن العامل بصفة خاصة أو الإنسان بصفة عامة لا يبذل كل جهده في العمل، ومن هذا المنطلق جاء دور التحفيز لرفع مستوى أدائهم وسوف نتطرق في هذا المبحث إلى بعض التعاريف عن التحفيز، وأنواعه، وأهميته وعناصره... إلخ.

**1-1- مفهوم التحفيز :**

عرفه الطائي بأنه: " مجموعة من العوامل والأساليب التي تستخدمها منظمة ما للتأثير في سلوك الأفراد والعاملين لديها مما يجعلهم يبذلون المزيد من الجهد والاهتمام بعملهم وأدائهم كما ونوعاً، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج ورفع الروح المعنوية عند الأفراد والعاملين وإشباع حاجاتهم وتعزيز قدراتهم الإبداعية". كما عرفه القريوتي بأنه: "عبارة عن أنشطة أو سياسات تستخدمها الإدارات كأساليب تحفيزية لموظفيها لتشجيعهم على تحقيق شيء معين كالإبداع والابتكار والفوز بالأداء الأفضل". (عائف لظفي خصاونة، 2011، ص 93).

وهناك تعريف آخر يتمثل في أنه: " تلك العوامل والمؤثرات التي تثير الرغبة الكاملة في نفس العامل للعمل من جهة، وتلبية حاجات غير مشبعة لديه وتحقيق أهداف المؤسسة من جهة أخرى". كما يعرف أيضاً بأنه: " وضع تسهيلات وتشجيعات معينة في شكل إمكانيات متاحة في بيئة العامل (محيط العمل)، بغرض تحريك دوافعهم نحو سلوك معين، قصد تحقيق نشاط أو أنشطة محددة شكلاً وأسلوباً".

ويقصد به أيضاً: " تلك المجهودات التي تبذلها الإدارة لحث العاملين على زيادة إنتاجيتهم وذلك من خلال إشباع حاجاتهم الحالية وخلق حاجات جديدة لديهم والسعي نحو إشباع تلك الحاجات شريطة أن يتميز ذلك بالاستمرار والتجديد (بشار الوبيد، 2014، ص 91)

وبعد التطرق إلى التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص أن التحفيز هو مجموعة من الأنظمة في المؤسسة والتي تطبقها لدفع الفرد لأجل تحقيق أهدافها وقد يكون التحفيز معنوياً أو مادياً.

## 1-2- أهمية التحفيز

تتمثل أهمية التحفيز في: (داود معمر، 2006، ص30)

- إشباع احتياجات العاملين.
- تنمية روح التعاون بين العاملين.
- تحسين صورة المنظمة أمام المجتمع.
- الشعور بروح العدالة التنظيمية.
- الحرص على تكوين وتعزيز السلوك الإيجابي ومنع السلوك السلبي.
- تحفيز العاملين ودفعتهم وتشجيعهم على تحسين الأداء.
- تحريك دافعية الفرد نحو العمل.

## 1-3- أسس منح الحوافز وعناصره

### 1-3-1- أسس منح الحوافز.

إن أهم الأسس لمنح الحوافز: (داود معمر، 2006، ص403-404)

- التمييز في الأداء بمعنى الأداء فوق العادي.
- المجهود لقياس الأداء لوظائف الخدمات.
- الأقدمية التي تعكس الولاء والانتماء.
- المهارة المتمثلة في التميز الفكري والتعليمي.

### 1-3-2- عناصر الحوافز

هناك ثلاثة عناصر أساسية للتحفيز: (أحمد طرطار، 2001، ص90).

- القدرة: فالشخص المؤهل والقادر على القيام بعمل معين يمكن تحسين أدائه عن طريق التحفيز بخلاف الشخص العاجز غير المدرب أو غير المؤهل أصلاً.
- الجهد: الذي يشير إلى الطاقة والوقت اللازمين لتحقيق هدف معين حيث أن مجرد وجود القدرة وحدها لا يكفي، فالطبيب المؤهل فعلاً يجب أن يبذل جهداً وينفق وقتاً ليفهم طبيعة الحالة التي يعالجها.
- الرغبة: إذا لم تكن الرغبة موجودة فإن فرصة الوصول إلى النجاح في أداء العمل تقل حتى ولم يتم أدائه فعلاً.

## 1-4-1- أقسام التحفيز وأساليبه.

### 1-4-1-1 - أقسام التحفيز.

قسم التحفيز إلى ثلاثة أقسام: (مجد الحسن التيجاني ، ص 20).

✓ حافظ حب البقاء والاستمرارية (وهو الحافز الفسيولوجي البيولوجي) وهو غريزة فطرية أودعها الله

✓ في بني البشر ليستقيم بها معاشهم ويعمر به الكون.

✓ التحفيز الداخلي (وهو وجود الدافعية من ذات الإنسان لفعل معين).

✓ التحفيز الخارجي (ويكون بإحدى الوسيلتين الترغيب أو الترهيب).

### 1-4-2- أساليب التحفيز

من أهم أساليب التحفيز التي يجب على المدير إتباعها في المؤسسة: (خيري كتابه، 2007، ص 174).

- التعرف بدقة على أهداف المؤسسة، ونقلها بصورة محددة وواضحة.
- التعرف على حاجات العاملين وميولهم واتجاهاتهم، والتعامل معهم على هذا الأساس.
- الحوافز الممنوحة يجب أن تكون على أساس الأداء، وليس على أساس آخر.
- الاستماع إلى اقتراحاتهم، فتحفيز الفرد المتميز منهم يحفزهم لمزيد من الجهد في العمل.
- المحاولة دائما أن تكون المكافأة ذات قيمة بالنسبة للفرد ومتماشية مع رغباته.
- تقديم المكافأة على السلوك أو الإنجاز المطلوب أمام الجماعة لتحسيس باقي الأعضاء.
- شرح طبيعة المهام للمرؤوسين.
- تقديم المكافأة بعد تحقيق النتائج المطلوبة مباشرة كلما أمكن ذلك.
- عدم إعطاء المرؤوسين مهام تافهة أو عديمة الأهمية.
- إذا لم يستطع تقديم الحوافز المادية والمالية، على الأقل يمكنه تقديم الحوافز المعنوية.
- تقديم معلومات مستمرة للمرؤوسين عن مدى التقدم في الإنجاز.
- تشجيع المشاركة وروح التعاون بين المرؤوسين.

## 1-5-1- أنواع التحفيز ومعوقاته

### 1-5-1-1 - أنواع التحفيز

هناك عدة أنواع للحوافز وتختلف وفقا لأساس تصنيفها إلى:

- حسب الطبيعة: تقسم إلى حوافز مادية وحوافز معنوية.
- حسب نطاق تطبيق الحوافز: تقسم إلى حوافز فردية وحوافز جماعية.
- حسب أثر الحوافز: تقسم إلى حوافز إيجابية وحوافز سلبية.
- حسب الأهمية تقسم إلى حوافز ضرورية وحوافز مساعدة. (مجد الحسن التيجاني ، ص 21).

### أولاً: التصنيف حسب الطبيعة

تصنف الحوافز حسب هذا التصنيف إلى:

- **حوافز مادية:** وهي مجموعة الوسائل والخدمات التي تقدمها المؤسسة للعمال لإشباع حاجاتهم من الناحية المادية وتدفع هذه الحوافز على شكل مال يقدم للعامل إضافة إلى أجره العادي من أجل الزيادة في الإنتاج وتحسينه، وهي تنقسم إلى عدة أنواع:

#### أ- حوافز رجال الإنتاج:

- حوافز القطعة (طريقة دفع الأجر على الإنتاج) وتعتبر من أقدم طرق الدفع للأجور والحوافز ولا زالت من أكثر الطرق استخداماً حتى الآن وفي هذه الطريقة يتحدد الحافز الذي يحصل عليه العامل بحسب كمية الإنتاج أو القطع المنتجة، فأجر الفرد يعتمد على كمية الإنتاج الذي يحققه خلال أدائه لعمله وليس على أساس الزمن الذي يقضيه الفرد في العمل مهما كان إنتاجه.

- **حوافز الوقت** (أجر الساعة القياسي) يعتبر أساس هذا النظام هو أن يتم دفع الأجر على أساس معدل محدد بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر ويعطى كل عامل في فئة معينة نفس الأجر بغض النظر عن الاختلاف في كمية الإنتاج بينه وبين غيره من الأفراد، فالعامل في ظل نظام الأجر بالزمن، ويمكنه أن يدرك بوضوح قيمة أجره على وجه الدقة يمكنه معرفة الوقت المحدد لصرفه، ومن ناحية تسير تطبيق هذا النظام على الإدارة حيث تعطي لصاحب العمل مهمة تقدير تكلفة العمل بصورة مستقرة نظراً لبساطة حساباتهم فبأقل جهد يمكن معرفة عدد الساعات أو الأيام التي قضاها في العمل، ولكن ما يعاب على هذه الطريقة أنها لا تتضمن شيئاً من الحوافز النقدية الإضافية. (منصور محمد إسماعيل العريقي ، 2012، ص172).

#### ب- حوافز لرجال البيع:

الحوافز تدفع إلى رجال البيع حتى يعملوا بشكل أفضل وبكفاءة أعلى وهناك نوعان من الحوافز:

- العمولة: وفيها يحصل البائع على نسبة مئوية من المبيعات التي يحققها أي أن الدفع يكون هنا على أساس النتائج المتمثلة في حجم الصفقات وقيمها، ومن مزايا هذه الطريقة تحفيز رجال البيع لبذل أكبر مجهود ممكن لتسويق المنتجات وبيعها كما أن هذه الطريقة سهلة الفهم، ومن عيوبها انخفاض حجم العمولة التي يحصل عليها البائع عند وجود ركود اقتصادي مما يترتب عليه عدم توفر دخل مستقر لرجل البيع.
- الجمع بين الراتب والعمولة: أغلب المنشآت تجمع بين الراتب والعمولة بغرض تحفيز رجال البيع وهذا الأسلوب يجمع بين مزايا الراتب الدائم والذي يخلق نوعاً من الطمأنينة والاستقرار لدى العامل وبين العمولة المرتبطة بالأداء والتي تحفز رجل البيع على مزيد من الأداء والإنتاج، ومن عيوب هذه الطريقة أنها أكثر تعقيداً من طريقة العمولة.<sup>1</sup>

### ج- حوافز للعاملين المهنيين:

يقصد بالموظفين المهنيين هنا المهندسين المحامين الأطباء، رجال الاقتصاد، المستشارين والإداريين. ويمنح لمثل هؤلاء ما يسمى بالعلوّة على الراتب وتعرف العلوّة بأنها زيادة في المرتب تعطى للموظف على أساس أدائه الفردي المتميز وهي تمنح بعد فترة عام تقريبا وحينها يثبت الفرد كفاءته وفعالته العالية.

### د- حوافز للمدراء والإدارة العليا

أغلب المنشآت تمنح للمدراء والإدارة العليا حوافز بسبب الدور الذي يلعبونه في زيادة أرباح هذه المنشآت وتأخذ هذه الحوافز عدة أشكال (حوافز قصيرة المدى، حوافز طويلة المدى).

### -حوافز قصيرة المدى: ويأخذ هذا الحافز الأشكال التالية:

**المكافأة السنوية:** وهي مبالغ مالية في شكل نقدي أو عيني تمنح للعامل كتعبير من صاحب العمل عن الاعتراف بالخبرة أو المهارة، أو كحافز على زيادة بذل الجهد في سبيل تحقيق نتائج أحسن، وهي تختلف عن التعويضات الأخرى في كونها مرتبطة بصفة مباشرة بشروط أو ظروف أو متطلبات العمل وإنما هي مرتبطة بصفة مباشرة بشروط خاصة بنوعية وكمية العمل ونتائجه من الناحية الكمية والنوعية. وتمنح المكافأة في ظروف متعددة أهمها (مكافأة للإنتاج، مكافأة للسرعة، مكافأة للاقتصاد، مكافأة للاختراع، مكافأة تشجيعية). (زكريا الدوري وآخرون، ، 2010، ص 231).

<sup>1</sup> منصور محمد إسماعيل العريقي، مرجع سابق، ص 173.

**العلاوة على المرتب: ومن أمثلة العلاوات:**

- علاوة الكفاءة: وهي عبارة عن زيادة في الأجر أو المرتب بناء على إنتاجية الفرد في عمله، وهي تمنح بعد فترة عام تقريبا، حيث يثبت الفرد أن إنتاجيته عالية.

- علاوة الأقدمية: وهي تعويض كامل عن عضوية الفرد في المنظمة، وتعبيرا في إخلاصه لمدة عام.

- العلاوة الاستثنائية: وهي تمنح بسبب وجود أداء ومجهود مميز يستلزم التعويض الاستثنائي.

**حوافز طويلة المدى:** الهدف من هذه الحوافز هو مكافأة وتحفيز الإدارة العليا للنجاح والنمو طويل الأجل الذي تحققه المنشأة بسبب أدائهم وقراراتهم حيث أن التركيز على الأداء قصير المدى قد يؤدي إلى إهمال القرارات الاستراتيجية بعيدة المدى فلا بد من الاهتمام بالحوافز طويلة الأجل والتي عادة ما تمنح للإدارة العليا.

**هـ - حوافز على مستوى المنظمة:**

إن كثيرا من المنظمات تمتلك مجموعة من الحوافز يشترك فيها كل العاملين في المنظمة وهذا النوع من الحوافز يخلق لدى العاملين الولاء ويؤثر على معنوياتهم ويدفعهم إلى المزيد من العطاء وهذه الحوافز تشمل:

- المشاركة في الأرباح وتقتضي هذه الطريقة مشاركة العاملين لأصحاب العمل في الأرباح والخسائر حسب الإنتاج، ويتم احتساب الأرباح للعاملين كنسبة من الأرباح الإجمالية أو الأرباح الصافية ويبرر هذا الأسلوب الفرضية التي مفادها أن الأرباح تتحقق بجهود جميع العاملين فأية زيادة في الإنتاج يصاحبها زيادة في الأرباح، لذلك يعتبر هذا الأسلوب محفز للعاملين للسعي لزيادة إنتاجهم بهدف زيادة معدل ربحية المنظمة مما يحقق أهدافهم أيضا في زيادة نسبة الأرباح التي يتلقونها، وبالإمكان حصر أنماط المشاركة في الأرباح في الآتي:

خطط توزيع الأرباح، الخطط المؤجلة، ومزيج من الخطط.

- ملكية العاملين لبعض أسهم الشركة: تقدم بعض الشركات فرصة تملك العاملين لجزء من أسهمها أو قد توفر الأموال اللازمة لشراء تلك الأسهم، وتقوم الشركات بهذا الإجراء سنويا أثناء منح المكافأة السنوية للعاملين على ألا تزيد نسبة الأسهم المشتراة عن 15 بالمئة من حجم المكافأة والباقي يوزع نقدا.

ثم تحتفظ الشركات بتلك الأسهم في حساب العامل إلى أن يتم إحالته للتقاعد أو تركه للعمل لأي سبب من الأسباب، ومن مزايا تملك العاملين لأسهم الشركة إمكانية تخفيض الضرائب التي تدفعها الشركات لما يعادل القيمة السوقية العادلة للأسهم التي تحولت ملكيتها للعاملين. (مجيد الكرخي، 2014، ص153).

#### – الحوافز المعنوية:

ويقصد بها تلك الحوافز التي تساهم في رفع نفسية العامل وإشعاره بالرضا اتجاه عمله وإشباعه لحاجاته النفسية والاجتماعية فالعمل بالنسبة للعامل هو ضرورة ملحة ليس فقط من جانبه المادي بل هو عبارة عن تحقيق للذات من خلال ما تكسبه من احترام وتقدير الآخرين. ( زكريا الدوري وآخرون، ، 2010، ص 232).

وتتقسم إلى:

أ- **حوافز التدريب والتعليم** ويعرف التدريب على أنه: " نشاط منظم تقوم به المؤسسة من أجل رفع قدرات عمالها وتسهيل عملية انتقال الخبرات والمهارات ذات العلاقة بالأعمال التي يقومون بها من خلال إحداث تغييرات في سلوكهم تدفعهم لتطوير عملهم وتحسينه". ولهذا النوع من الحوافز خمسة خطوات أساسية تتمثل في:

– تحليل الاحتياجات التدريبية والتي يتم من خلالها تحديد مجموعة من المهارات اللازمة لأداء وظيفة معينة.

– تصميم معينات التدريب: في هذه الخطوة يتم تحديد الأدوات التي تساعد في التدريب مثل الكتب والمذكرات، اختبار مدى صحة محتوى البرنامج التدريبي: وذلك من خلال تجربة البرنامج على مجموعة من الأفراد.

– تنفيذ البرنامج: وذلك من خلال العديد من الأساليب.

تقييم برنامج التدريب: بغرض التأكد من أنه قد حقق الهدف منه، وذلك للحكم على مدى نجاحه أو فشله. ( زكريا الدوري وآخرون، ، 2010، ص 232).

ب - **الترقية**: تعتبر الترقية فرصة الموظف في عمله لتحقيق الذات والتميز فالمنظمات التي تتبع نظام الترقية على أساس الأقدمية أو الجدارة أو المزج بينهما تضمن توفير الحوافز للعاملين

واستقرار العمل والالتزام بأهداف وسياسات المنشأة إلى جانب خفض معدلات الدوران الوظيفي وتسرب الكفاءات في المنظمة.

وهناك عدة أسس ومعايير للترقية تتمثل في:

- **الترقية على أساس الأقدمية:** مدة الخدمة تمثل الأولوية في الترقية، بمعنى أن الموظف الذي قضى في وظيفته الحالية مدة زمنية أطول من تلك التي قضاها أقرانه له أولوية في الترقية إلى الوظيفة الأعلى الشاغرة.

- **الترقية على أساس الكفاءة والهدف:** على هذا الأساس تم تحديد مواصفات الشخص المناسب لشغل هذه الوظيفة والنهوض بأعبائها على أحسن وجه، سواء تعلق الأمر بالمؤهل الدراسي أو نوع وعمق ومدة الخبرة اللازمة والتدريب والكفاءة في أداء العمل والهدف أن تشغل الوظيفة الشاغرة بأنسب الأفراد القادرين على أداء أعمالهم بكفاءة وفعالية. (علاء فرح طاهر، 2010، ص 101-102).

- **الترقية على أساس الكفاءة والأقدمية معا:** إن المزج بين هذين الأسلوبين يعتبر الأساس السليم الذي تقوم عليه الترقيات. لكن يجب أخذ بعض الاعتبارات فمثلا في الوظائف العليا يجب أن تركز الترقيات على أساس الكفاءة وحدها لتطلبها المهارات الإدارية أما في المستويات الوظيفية الأدنى يفضل المزج بين عاملي الكفاءة والأقدمية وذلك لتخصيص نسبة معينة للترقية على أساس الكفاءة ونسبة معينة للترقية على أساس الأقدمية.

**ج- تقدير جهود العاملين:** تأخذ هذه الطريقة عدة أشكال منها وضع أسماء المميزين في العمل في لائحة شرف لاطلاع كافة العاملين وتوجيه خطابات شكر وتقدير ومنح الأوسمة والهدايا التذكارية بين الفترة والأخرى لمن تثبت جدارته في العمل.

**ثانيا: التصنيف حسب نطاق الحوافز**

وحسب هذا التصنيف تقسم الحوافز إلى:

**1- الحوافز الفردية:** ويطبق على الأفراد في ضوء مخرجات وكفاءة كل فرد فلا بد هنا من وضع معايير قياسية تستخدم كأساس للتقييم مثل: عدد الوحدات المطلوب إنتاجها فهي تمنح للفرد على انفراد لتمييزه عن الآخرين.

- **الحوافز الجماعية** وهي التي تصرف للعاملين جماعة، وقد تكون معنوية أو مالية أو مادية وقد تكون إيجابية أو سلبية فعلى سبيل المثال: قد تصرف مكافأة معينة لفريق عمل أو لجنة أو قسم أو إدارة نظير قيامهم بعمل مشترك، وتوزع المكافأة بينهم بنسب معينة تقررها الإدارة بناء على رأي رئيسهم المباشر وحسب مساهمة كل واحد منهم في العمل المشترك. (علاء فرح ظاهر، 2010، ص 102-103).

### ثالثاً: التصنيف على أساس أثر الحوافز

وحسب هذا التصنيف تقسم الحوافز إلى:

- **الحوافز الإيجابية:** مثل الحوافز المادية الإيجابية كزيادة الأجور، الترقية، تحسين الموقع، التدريب والمكافآت

- **الحوافز السلبية:** تلجأ غالبية المنظمات سواء في القطاع العام أو الخاص إلى إتباع أنظمة تأديبية تحدد فيها العقوبات التي تفرض على المخالفين من العمال لقواعد العمل وتعرف هذه العقوبات بالحوافز السلبية، وتهدف هذه الحوافز إلى ردع المخالفين وتعديل سلوكهم وعدم تكرار المخالفات، وضمان سير العمل وفق الخطط والسياسات الموضوعة للمنظمة، المحافظة على ممتلكات المنشأة من الضياع وعبث العاملين، والتهديد بالعقاب والجزاءات لكل من تسول له نفسه بالخروج عن النظام والتمادي في السلوك الخاطئ وغير القويم. (مجد شويخ، 2015، ص 107).

### رابعاً: التصنيف على أساس أهمية الحوافز

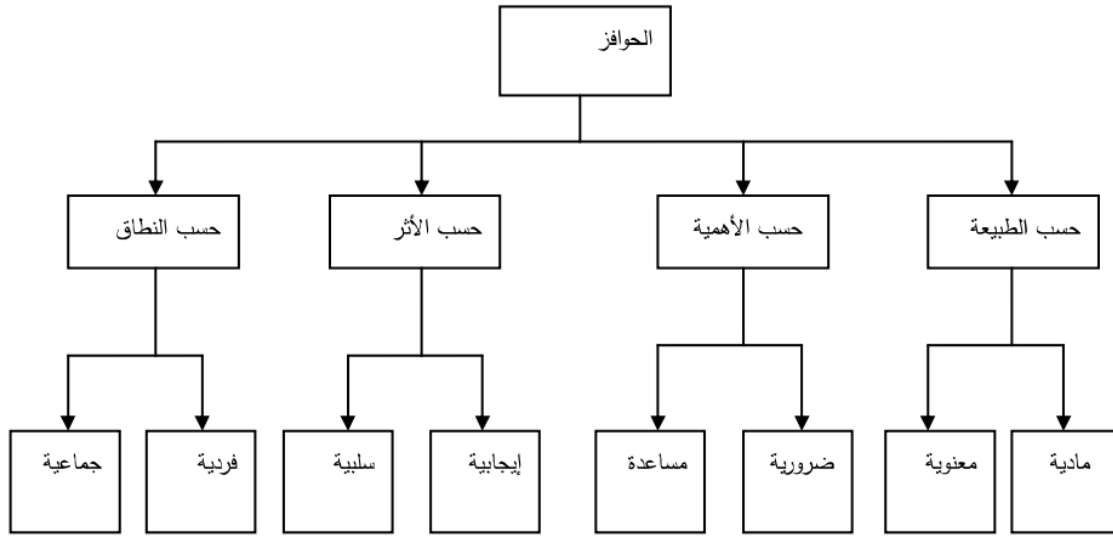
وحسب هذا التصنيف تقسم الحوافز إلى:

- **الحوافز الضرورية:** وتشمل الأجور وما في حكمها وتعتبر الأجور من وجهة نظر البعض ضرورية لأن الفرد يمارس العمل أساساً بدافع إشباع حاجاته الأساسية.

- **الحوافز المساعدة:** وتشمل جميع الحوافز المادية، المعنوية الفردية والجماعية، والتي تقع خارج نطاق الأجور الأساسية وما يتبعها. (علاء فرح ظاهر، 2010، ص 102-103).

والشكل التالي يوضح أنواع الحوافز:

## الشكل رقم 01: أنواع الحوافز



المصدر: محمد شويخ، مبادئ إدارة الأعمال، ط1، دار جسور للنشر والتوزيع، المحمدية الجزائر 2015، ص 107.

### 1-5-2- معوقات التحفيز

وتتمثل هذه المعوقات في: (سبعة نجيب، 2016، ص 45).

- الخوف والرغبة من المؤسسة.
- عدم وضوح الأهداف لدى إدارة المؤسسة.
- عدم المتابعة للعاملين فلا يميز المحسن من المسيء.
- قلة التوجيه لتصحيح الأخطاء.
- غياب قنوات الاتصال.
- تعدد القيادات وتضارب أوامرها.



# الفصل الثالث:

## تقدير الذات المهارية

### في كرة القدم

## 1- تقدير الذات المهارية:

تقدير الذات هو المفهوم الذي يشير إلى القيمة والاحترام الذاتي الذي يمتلكه الفرد تجاه نفسه. يتكون تقدير الذات من مجموعة من المعتقدات والمشاعر التي يمتلكها الشخص حول قدراته وقيمه كفرد، سواء على المستوى الشخصي أو الاجتماعي أو العملي، وتعتبر النظرة الإيجابية للذات أساسية في بناء تقدير الذات، حيث يعتقد الفرد أن لديه القدرة على تحقيق النجاح والتفوق في مختلف جوانب الحياة. ويشمل ذلك الاعتقاد في القدرات الشخصية، والقدرة على التأقلم مع التحديات، والقدرة على تحمل الضغوط والمواقف الصعبة.

### 1-1- مفهوم تقدير الذات:

تقدير الذات هو عبارة عن "مدرك أو اتجاه يعبر عن إدراك الفرد لنفسه وعن قدرته على كل ما يقوم به من أعمال وتصرفات، ويتكون هذا المدرك في إطار حاجات الطفولة، وخاصة الحاجة إلى الاستقلال والحرية والقبول والنجاح". (مصطفى فهمي، 1987، ص 245).

كما يعرف تقدير الذات بأنه "عبارة عن تقييم الشخص لذاته علي نهاية قطب موجب أو سالب أو بينهما". (نبيل محمد الفحل، 2000، ص 245).

ويعرف أيضا بأنه "مجموعة من التقديرات التي يعطيها الحسنة والسيئة التي تتضمنها عبارات الاختيار من حيث درجة توافرها في ذاته، وأن تقدير الفرد لذاته يمكن أن يتكون من علاقاته بالآخرين، فهو يرتبط بعلاقة الفرد بالمجتمع الذي يعيش فيه الأفراد المحيطون ويعيشون معهم". (هانم عبد المقصود، 1983، ص 14).

كما هنالك تعريف آخر تعريفاً لتقدير الذات بأنه "مجموعة الاتجاهات والمعتقدات التي يستند عليها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به، ومن هنا فإن تقدير الذات

يعطى تجهيزاً عقلياً يعد الشخص للاستجابة طبقاً لتوقعات النجاح والقبول والقوة الشخصية". (عبد الرحيم بخيت، 1985، ص 223-248).

ويشار إلى تقدير الذات بأنه "بمثابة تصميم الفرد لذاته في مسعى منه نحو التمسك بهذا التصميم، فيما يتضمنه من إيجابيات تدعوه لاحترام ذاته مقارناً بالآخرين، وفيما يتضمن هذا التصميم أيضاً من سلبيات لا تقلل من شأنه بين الآخرين في الوقت الذي يسعى فيه للتخلص

منه". (صفوت فرج، ، 1986، ص7) فضلا عن ذلك يعرف تقدير الذات بأنه "اتجاهات الفرد الشاملة، سالبة أو موجبة نحو نفسه، وهذا يعني أن تقدير الذات المرتفع هو أن الفرد يعتبر نفسه ذا قيمة وأهمية."

ومن خلال ما تقدم من تعريفات لتقدير الذات ترى الباحثات إن تقدير الذات هو تقييم يضعه الفرد لذاته وحسب ما يتم إدراكه الآخرون من وجهة نظره.

## 1-2- اتجاهات مفهوم تقدير الذات

تعددت الاتجاهات التي تناولت مفهوم تقدير الذات هي كما يأتي: ("نجوى السيد بنيس. ، 1995، ص129).

- تقدير الذات بوصفه اتجاها، بأنه شعور الفرد بالإيجابية مع نفسه متمثلة في الكفاءة والقوة والإعجاب بالذات واستحقاق الحب.
- تقدير الذات بوصفه حاجة، حيث اهتم "أبراهام ماسلو" Maslow بتصنيف حاجات التقدير إلى اتجاهين مهمين أولهما (حاجات التقدير التي تتضمن الرغبة القوية في الانجاز والكفاءة والثقة بالنفس والقدرة على الاعتمادية، وثانيهما: حاجات تشترك مع التصنيف الأول ولكنها تتضمن الرغبة في الحصول على الهيبة والإعجاب، فالناس لديهم احتياج حقيقي للتقدير من خلال وجهة نظر الآخرين.
- تقدير الذات بوصفه حاله، فقدمت كرسيتين (آخرون) تعريفاً لتقدير الذات يتضمن نظرة الشخص الشاملة لذاته أو لنفسه، والتقدير يتضمن التقييم والحكم على معرفة الذات التي تتضمن الإيجاب والسلب؛ فالتقدير الإيجابي يرتبط بالصحة النفسية، والتقدير السلبي يرتبط بالاكئاب.

أما بالنسبة لتقدير الذات بوصفه توقعاً، فإن التغذية الراجعة (feedback) السلبية أو الإيجابية تؤثر من خلال البيئة الاجتماعية في تقدير الذات، ويربط "أدler Adler" بين الإحساس بالفشل وتقدير الذات، وهو ما أسماه عقدة النقص، هذا على عكس ما تصوره "ألبرت Alport" وهو القوة والمثابرة، أما "رولوماى Rollo may" فيؤكد أن تقدير الذات مرتبط بالكينونة " نكون أو لا نكون " ؛ فالوعي بالذات احتياج ومطلب رئيس للأفراد حتى يعي بنفسه وكينونته، وقبول ما هو مقبول ومستحسن، وأخيراً تقدير الذات بوصفه تقييماً، فيتمثل في إصدار الحكم وأيضا أحكام الآخرين

لمعاني الذات المتمثلة في الذات الجسمية، وهوية الذات، ونطاق الذات، وتصور الذات، ومجموع تلك القيم المدركة يمكن أن يعبر عنه من خلال الظاهرة السلوكية للفرد في أثناء المحادثة.

### 1-3- العوامل المؤثرة في تقدير الذات:

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الذات، والتي تؤدي إلى تقدير ذات مرتفع أو منخفض لدى الأفراد، وهي: " (أحمد عكاشة، 1998، ص18).

أ-الرعاية الأسرية: إذ يحتاج الطفل في مراحل نموه المختلفة إلى جو أسرى هادئ ومستقر وأيضاً للتقبل في جو أسرته والمجتمع، فقد يؤدي شعوره بالرفض لتكوين مفهوم خاطئ عن ذاته وتقديره لها.

ب- العمر والجنس: أن البيئة التي تشعر المراهق بفقدان السند والحرمان والإحباط، فهذه البيئة تولد القلق لدى المراهقين وتؤدي بشكل خطير لتهديد مفهومه وثقته بذاته واحترامه لها، إذ إن هذا التقييم للذات يزداد تمايزاً مع تقدم النمو، بحيث تكون هناك تقييمات مختلفة باختلاف مجالات التفاعل، و يتطور ذلك التقييم وفقاً لملاحظات المرء عن ذاته، و لإدراكه كيفية رؤية الآخرين له.

ج - المدرسة: ولها دور كبير في تقدير الطفل لذاته، حيث يكون تأثيرها في تكوين تصور الطفل عن ذاته واتجاهاته نحو قبولها أو رفضها، كما أن لنمط النظام المدرسي والعلاقة بين المعلم والتلميذ يؤثر تأثيراً هاماً على مستوى مفهوم التلميذ عن نفسه.

د - عوامل ناشئة عن المواقف الجارية: ويتمثل ذلك في العيوب الجسمية، وضآلة النجاح والفشل، والشعور بالاختلاف عن الغير، والترفع أو الرفض من قبل الآخرين، وصرامة المثل والشعور بالذنب...الخ. (محمد المرشدي موسى، 1987، ص392)

### 1-4- الحاجة إلى تقدير الذات:

حاجاتنا إلى الشعور وما نحن عليه وما نقوم به هو ضمن معاييرنا الذاتية الخاصة التي ترتبط بمفهوم الذات ومستوى الطموح عندنا، وما نفكر به عن أنفسنا يدور حول مفهومنا للقيم والمعايير و ما هو صواب وما هو خطأ، فجميعها تؤدي للجوانب المهمة لحاجاتنا لتقدير الذات، لأنها تدور حول منظومة القيم التي اكتسبها الفرد في أثناء عملية التطبيع الاجتماعي له والتي يحاول من خلالها المجتمع أن يعد طريق حياته، وأن يتشرب قيمه ومعاييره والتي لا يستطيع الفرد أن يخرق

تلك القيم والمعايير الاجتماعية دون أن يشعر بإحباط يتصل بتقديره لذاته، كما يهدف الإنسان في سلوكه لأن يشعر بقيمته وأهمية الدور الذي يقوم به في حياته، فكل منا له أدوار مختلفة يقوم بها يشعره بقيمته في حد ذاته كإنسان وكقائم بالدور، ويود أن يلقي تقدير الآخرين لما يقوم به من عمل في حياته، وعندما يقوم بأي عمل، فإنه يود أن يشعر بالنجاح والتقليل فيما يقوم به من عمل، وأن هذا العمل له وزن وقيمة، وان انخفاض تقدير الذات ينتج عن الفجوة أو الثغرة بين الذات وطموحاتها، كما ترجع حاجتنا إلى إدراك ومعرفة أهمية تقدير الذات من أن فكرة الفرد عن ذاته منذ طفولته لا يقتصر تأثيرها على سلوكه الحالي، بل يمتد إلى سلوكه المستقبلي ويؤثر في تنميته الاجتماعية المقبلة حيث يميل ذوو تقدير الذات المرتفع إلى الحرية والاستقلال والابتكار والقدرة على التعبير عن آرائهم، مهما اختلفت مع آراء الآخرين، ويميلون للتوافق والخلو من الاضطراب الشخصي، وإذا كان الفرد يعزو إنجازاته ويستمد تعزيزات سلوكه من ذاته، فيتوقع منه في هذه الحالة درجة مرتفعة من تقدير الذات مقارنةً بآخر لا يحصل على تعزيزات لتقديره لذاته نتيجة لاعتقاده أنه يحقق ما يحقق، ويعجز عن تحقيق ما يعجز عنه لا اعتماداً على قدرته وإمكاناته بل اعتماداً على العوامل الخارجية، ويصبح تقديره لذاته بوصفه شخص فعال منجز تقدير ضئيل. (أحمد محمد صالح، 1995، ص218).

## 1-5- نظريات تقدير الذات:

من النظريات التي فسرت مفهوم تقدير الذات هي:

### 1-5-1- نظرية روزنبرج: (علاء الدين كفاي، 1997، ص176).

إن هذه النظرية تعتبر من أوائل النظريات التي وضعت أساساً لتفسير وتوضيح تقدير الذات، حيث ظهرت هذه النظرية من خلال دراسته للفرد وارتقاء سلوكه وتقييمه لذاته، في ضوء العوامل المختلفة التي تشمل المستوى الاقتصادي والاجتماعي، والديانة وظروف التنشئة التربوية.

ووضع روزنبرج للذات ثلاثة تصنيفات هي:

- الذات الحالية أو الموجودة: وهي كما يرى الفرد ذاته وينفعل بها.
- الذات المرغوبة: - وهي الذات التي يجب أن يكون عليها الفرد.

- الذات المقدمة:- وهي صور الذات التي يحاول الفرد أن يوضحها أو يعرفها للآخرين، ويسلط روزنبرج الضوء على العوامل الاجتماعية فلا أحد يستطيع أن يضع تقديراً لذاته والإحساس بقيمتها إلا من خلال الآخرين، ويعد روزنبرج(1979) تقدير الذات اتجاه الفرد نحو نفسه لأنها تمثل موضوعاً يتعامل معها، ويكون نحوها اتجاههاً، وهذا الاتجاه نحو الذات يختلف من الناحية الكمية عن اتجاهاته نحو الموضوعات الأخرى.

### 1-5-2- نظرية كوبر سميث:- (علاء الدين كفاي، 1989، ص104).

لقد استخلص "كوبر سميث Cooper Smith" نظريته لتفسير تقدير الذات من خلال دراسته لتقدير الذات عند أطفال ما قبل المدرسة الثانوية، حيث ذهب إلى أن تقدير الذات مفهوم متعدد الجوانب، ولذا فعلينا ألا نتعلق داخل منهج واحد ومدخل معين لدراسته، بل علينا أن نستفيد منها جميعاً لتفسير الأوجه المتعددة لهذا المفهوم، ويؤكد- أيضاً- بشدة أهمية تجنب فرض الفروض غير الضرورية، فضلاً عن ذلك يرى "كوبر سميث" أن تقدير الذات ظاهرة أكثر تعقيداً لأنها تتضمن كلاً من تقييم الذات ورد الفعل أو الاستجابات الدفاعية، وإذا كان تقدير الذات يتضمن اتجاهات تقييمه نحو الذات فإن هذه الاتجاهات تتسم بقدر كبير من العاطفة، فتقدير الذات عند سميث هو الحكم الذي يصدره الفرد على نفسه متضمناً الاتجاهات التي يرى أنها تصفه على نحو دقيق، ويقسم التعبير الفرد عن تقديره لذاته إلى قسمين (التعبير الذاتي)، وهو إدراك الفرد لذاته ووصفه لها و(التعبير السلوكي) ويشير إلى الأساليب السلوكية، التي تفصح عن تقدير الفرد لذاته، التي تكون متاحة للملاحظة الخارجية.

### 1-5-3- نظرية إبشتاين:- (عبد الرحمن سليمان. 1999، ص96-97).

من نظريات الذات التي سعى فيها "إبشتاين Epstion" إلى توضيح ماهية مفهوم الذات بقوله: " إن كل شخص يضع هيئة أو صياغة للذات اعتماداً على قدرتها وصلاحيتها بشكل غير مقصود طبقاً لخبراته المختلفة، ويشكل الجزء الأكبر من هذه الصياغة احتراماً كاملاً للذات بمقدار الخبرات المرتبطة بالإنجاز، وبزيادة تقدم الفرد، فإن نظريته تزداد تعقيداً، ومع ذلك يظل متمسكاً بمبادئها الأساسية، بمعنى أن اعتقاد شخص ما في قيمته وأهميته قد لا يتغير كثيراً بشكل جذري، ودائماً تتغير الاستنتاجات المستخلصة من هذه الاعتقادات، أو يعاد فحصها والتحقق منها مرة أخرى بتقدم العمر وزيادة خبرات الحياة، فاعتقاده بأنه إنسان ذو قيمة ليس بالضرورة أن يتخلص منه في جميع

الحالات، وأنه من السهل أن يحبني الآخرون مثلاً، ويتطور هذا المفهوم التقويمي وفقاً لملاحظات عن ذاته، أنه كموضوع مجرد وفقاً لكيفية رؤية الآخرين له، وهو على هذا النحو أمر مكتسب يتوقف بالدرجة الأولى على خبرات التنشئة الأولى ومدى الاستحسان والاستهجان الذي لقيه الفرد أو يلقاه من قبل ذوي أهمية في حياته.

#### 1-5-4- نظرية زيلر: - (مدوحة سلامة، 1991، ص، 679-702).

إن نظرية "زيلر" Zille في تقدير الذات نالت شهرة أقل من نظريتي روزنبرج وكوبر سميث، وحظيت بدرجة أقل منها، من حيث الذبوع والانتشار، لكنها في الوقت نفسه تعد أكثر تحديداً وأشد خصوصية، أي أن زيلر يعتبر تقدير الذات ما هو إلا البناء الاجتماعي للذات. وينظر زيلر إلى تقدير الذات من زاوية نظرية المجال في الشخصية، ويؤكد أن تقييم الذات لا يحدث في معظم الحالات إلا في الإطار المرجعي الاجتماعي، ويصف تقدير الذات بأنه تقدير يقوم به الفرد لذاته، ويلعب دور المتغير الوسيط أو أنه يشغل المنطقة المتوسطة بين الذات والعالم الواقعي، وعلى ذلك، فعندما تحدث تغييرات في بيئة الشخص الاجتماعية، فإن تقدير الذات هو العامل الذي يحدد نوعية المتغيرات التي ستحدث في تقييم الفرد لذاته تبعاً لذلك.

#### 1-5-5- نظرية الذات عند روجرز: - (إبراهيم أحمد أبو زيد، 1987، ص 68).

أن نظرية روجرز قد جعلت من الذات جوهر الشخصية إذ تعكس عند روجرز مبادئ النظرية الحيوية، وبعض من سمات نظرية المجال وبعض من الملامح لنظرية فرويد، كما أنها تؤكد المجال السيكولوجي وترى أنه منبع السلوك، كما ارتكزت نظرية الذات عند روجرز على عمق خبرته في الإرشاد و العلاج النفسي، وخاصة في الطريقة التي ابتدعها في العلاج النفسي، وهي العلاج المتمركز حول الذات، ومن وجهة تلك النظرية فإن الذي يحدد السلوك ليس المجال الطبيعي الموضوعي ولكنه المجال الظاهري "عالم الخبرة" الذي يدركه الفرد نفسه؛ فالمجال الذي تحدث فيه الظاهرة هو الذي يحدد معناها، وأن هذا المعنى أو الإدراك هو الذي يحدد سلوكنا إزاء الموقف.

## خلاصة الفصل:

في هذا الفصل، تم استعراض العلاقة الوثيقة بين التحفيز وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم، موضحين كيف يؤثر كل منهما على الآخر بشكل متبادل ومتكامل.

التحفيز، سواء كان داخلياً نابغاً من شغف اللاعب باللعبة ورغبته في التفوق، أو خارجياً مصدره التشجيع من المدربين وال جماهير والمكافآت، يُعتبر عاملاً حيويًا في تعزيز أداء اللاعبين. التحفيز الداخلي يعزز من تقدير الذات المهارية، حيث يعكس إيمان اللاعب بقدراته وإمكانياته، مما يدفعه لتحقيق أفضل ما لديه على أرض الملعب. أما التحفيز الخارجي، رغم قوته، قد يكون تأثيره أقل استدامة مقارنة بالتحفيز الداخلي.

من جهة أخرى، يعد تقدير الذات المهارية مؤشرًا مهمًا على ثقة اللاعب في نفسه وفي مهاراته. لاعب ذو تقدير عالٍ لذاته المهارية يكون أكثر قدرة على التفاعل مع التحفيز بشكل إيجابي، مما يزيد من استعداداته للتحديات ويعزز من أدائه الرياضي. هذا التقدير يمكن أن يتأثر بشكل مباشر بمستوى التحفيز الذي يتلقاه اللاعب، إذ أن التحفيز الإيجابي يعزز من شعور اللاعب بالكفاءة والقدرة.



الجانب التطبيقي



# الفصل الرابع

منهجية الدراسة

**تمهيد:**

بهدف توضيح الطرق التي تم اعتمادها في تصنيف وترتيب وقياس وتحليل المعلومات التي تم جمعها في الجانب النظري، تناولنا في هذا الفصل الأداة المستخدمة في الدراسة حيث تطرقنا إلى الشروط العلمية التي يجب أن تتوفر في أداة البحث من صدق وثبات وموضوعية، كما قمنا بضبط متغيرات الدراسة وحصر مجتمع البحث والعينة التي قمنا باختيارها.

تناول هذا الفصل المنهج العلمي المستخدم في الدراسة ويبين كيفية تطبيق الإجراءات الميدانية وتطرقنا إلى الأساليب الإحصائية التي اعتمدنا عليها في تحليل المعطيات التي جمعناها عن طريق الاستبيان.

## 1-1- الدراسة الاستطلاعية:

لا يخفى على أي باحث أن ضبط الإشكالية وصياغة الفرضيات هو أساس انطلاق الدراسة وأما أدوات البحث المناسبة فهي أساس انجاز الجانب الميداني الذي يعطي مصداق للإشكالية ولما كان الاستبيان هو الأداة المعتمد عليها لإنجاز البحث لذا قمت بدراسة استطلاعية من خلال زيارة مقر فريقي اتحاد برهوم وأمل برهوم أين قمت بتوزيع استبيان أولي على مجموعة من اللاعبين والمقدر عددهم بـ 05 لاعبين من فريق اتحاد برهوم ، قصد الوقوف على نقائص وثغرات الاستبيان قبل التوزيع النهائي له وبعد احتكاكي ل وإجراء مناقشات معهم للتعرف على مدى وضوح الأسئلة بصفة عامة، ولقد خرجت بمجموعة من الملاحظات التي ساعدتني على المضي قدما في دراستي أخصها فيما يلي:

- التعرف على الميدان ومدى إمكانية إجراء هذه الدراسة
- التعرف على مدى فهم واستيعاب عينة البحث لعبارات الاستبيان
- وتم الاستفادة من الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:
- تساهم في تطوير فرضيات مبدئية يمكن اختبارها في دراسات أكثر تعمقا.
- توفر معلومات أولية قيمة عن مكان الدراسة والعينة والمجتمع
- تساعد في اختيار الأدوات والأساليب المناسبة لجمع وتحليل البيانات.
- تساهم في تحسين تصميم الاستبيان من خلال اختبار الأسئلة الأولية.
- تساعد في تحديد الفئة المستهدفة بشكل أدق، مما يزيد من دقة النتائج النهائية.
- يمكن أن تساعد في بناء علاقات مع المشاركين أو الجهات المعنية والتي قد تكون مفيدة في الدراسات اللاحقة.

## 1-2- منهج الدراسة:

حيث تختلف المناهج والتقنيات من حيث توظيفها كأدوات بحثية تبعا للاختلافات التي تمس الموضوع نفسه وهذا يعني أن الباحث ليست له إرادة في اختيار هذه المناهج، بل كان له أن يخضع لما تمليه عليه طبيعة الموضوع وخصوصياته

وانطلاقا من طبيعة الموضوع المعالج في بحثنا هذا والذي نقوم من خلاله بوصف الظواهر التي تتمحور عموما حول التحفيز وعلاقته بتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لطبيعة الموضوع

## 1-3- متغيرات الدراسة:

يشير مصطلح المتغيرات بصفة عامة إلى أي كمية تتغير، وعلى نحو أكثر دقة يكون المتغير عبارة عن خاصية مميزة يمكن قياسها وتتخذ قيم مختلفة ومتنوعة في حالات فردية ومتعاقبة، فقد يشمل الاستخدام الواسع للمصطلح المتغير على بعض الخصائص المميزة التي لا يمكن قياسها بطريقة حسابية أو رياضية مثال ذلك الجنس والقبيلة (عكاشة عبد الكريم وآخرون، 2007، ص 93).

### أ - المتغير المستقل:

هو الأداة التي يؤدي التغيير في قيمتها إلى إحداث التغيير في قيم متغيرات أخرى وتكون ذات صلة بها، كما انه السبب في علاقة السبب والنتيجة، أي العامل المستقل الذي يزيد من قياس النواتج.

ويظهر المتغير المستقل في البحث في: التحفيز

### ب - المتغير التابع:

هو المتغير للمتغيرات الناتجة من العمليات التي تعكس الأداء أو السلوك ويعتبر المتغير المستقل تمثيل للاستجابة عن طريق المتغير التابع والذي يلاحظه الباحث من خلال معالجته للظروف المحيطة بالتجربة

ويظهر المتغير التابع في تقدير الذات المهارية للاعبين

**1-4- مجتمع وعينة البحث:**

يعرفه (GRAVITZ) على انه مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر

**أ- مجتمع البحث:**

المحددة مسبقا والتي تركز عليها الملاحظات

وأیضا يعرف مجتمع البحث على انه جميع الأفراد أو الأحداث أو الأشياء والذين يكونون موضوع مشكلة البحث حيث يجب أن يشمل مجتمع البحث عن النقاط التالية:

- احتوائه على جميع الفئات التي تدخل في البحث ويشمل جميع أفراد المجتمع الأصلي
- مراعاة عدم تكرار الأشخاص أو بعض عينة البحث

لذا فان مجتمع دراستنا يتكون من لاعبي كرة القعدة في فريقي اتحاد برهوم وأمل برهوم.

**ب- عينة البحث وكيفية اختيارها:**

إن العينة هي النموذج الأولي الذي يعتمد عليه الباحث لإنجاز العمل الميداني فهي جزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية فهي تعتبر جزء من الكل بمعنى انه مجموعة تؤخذ من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث

فالعينة إذن هي المجتمع كله وفي بحثنا هذا كان عدد فراد المجتمع (50) لاعب، وقد استخدمنا عينة عشوائية بسيطة وشملت لاعبي فريقي اتحاد برهوم وأمل برهوم ببلدية برهوم ولاية المسيلة حيث لم نخص العينة بأي خصائص أو مميزات والتي شملت (35) لاعباً.

الجدول رقم 01: يمثل عدد الاستثمارات الموزعة والمسترجعة

مجتمع الدراسة	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المفقودة	عدد الاستثمارات المسترجعة	نسبة عينة الدراسة إلى مجتمع الدراسة
50	40	05	35	70%

## 1-5- أساليب جمع البيانات:

يعرف الاستبيان على أنه "مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين ، يتم وضعها في إستمارة ترسل للأشخاص المعينين بالبريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها.

ولهذا قمنا بقراءة ومراجعة لمختلف الاستبيانات الواردة في الدراسات السابقة المتوفرة لدينا، وكذا على الجانب النظري والمطبوعات ، حيث تم انجاز هذا المقياس اعتمادا على بعض العبارات من الدراسات السابقة وبتوجيه من الأساتذة المحكمين الخبراء المشهود لهم بالخبرة والكفاءة، حيث تم تطبيق آرائهم وتصويباتهم حول المقياس، ( انظر الملحق رقم 02).

ليتم توزيع الإستبيان في صورته الاولية بعينة إستطلاعية خارج عينة البحث الأساسية .

ويتكون الاستبيان في صورته النهائية من محورين و 30 عبارة :

➤ محور الأول : ويتعلق بالتحفيز وهوم مقسم لبعدين: التحفيز المادي (8 عبارات، و التحفيز المعنوي (8 عبارات.

➤ المحور الثاني: فيتعلق بتقدير الذات المهارية للاعبين لكرة القدم (14 عبارة، انظر (الملحق رقم 01).

## 1-6- الخصائص السيكومترية:

نعني بالخصائص السيكومترية، مجموعة مؤشرات أو عوامل ومقادير عديدة تشير إلى جودة أداة الدراسة (الاستبيان) وقابلية قياسها لما صممت لقياسه، وأهم المؤشرات "مؤشر الصدق والثبات والموضوعية".

### أولا - صدق المحكمين (تحكيم أداة الاستبيان):

بعد إعداد أسئلة أداة الدراسة في صورتها الأولية تم توزيعها على مجموعة من المحكمين من أجل تعديلها وتنقيحها أو ما يعرف بصدق المحكمين ومن أجل ذلك عرضت صورة أولية للاستبيان على عدد من الأساتذة في الاختصاص وتمحورت مجمل آراء السادة الأساتذة في حذف العبارات غير المناسبة وتعديل بعض منها وقد أسفرت العملية وفي ضوء آراءهم على جملة من

الملاحظات أخذت بعين الاعتبار، حيث تم إجراء التعديلات المناسبة في إطار تحقيق أهداف المسطرة في البحث.

## ثانيا - ثبات الاستبيان:

إن مفهوم ثبات الاستبيان يعني أن يكون الاختبار قادرا على أن يحقق دائما النتائج نفسها في حالة تطبيقه مرتين أو أكثر على نفس المجموعة.

وتوجد عدة معادلات وطرق إحصائية لحساب ثبات الاستبيان وفي دراستنا تم التحقق من ثبات عبارات محاور الاستبيان الدراسة، من خلال استخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ حيث يقيس درجة ثبات عبارات الاستبيان، بمعنى ما نسبة الحصول على نفس النتائج أو الاستنتاجات فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة وفق ظروف مماثلة

**معامل الثبات كرونباخ:** الجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها لمحاور الاستبيان باستعمال معامل الثبات كرونباخ، من أجل اختبار مصداقية وثبات الاستبيان، فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لتحقيق الغرض المطلوب، حيث تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح قيمته بين (0-1) وكلما اقترب من الواحد دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر دل على عدم وجود ثبات وان الحد الأدنى المتفق عليه لمعامل ألفا كرونباخ هو 0.6، وقد جاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم 02: معامل الثبات ألفا كرونباخ لجميع محاور الاستبيان

الإحصائيات		المحور الثاني: التحفيز
عدد الأسئلة	Cronbach's Alpha معامل	يوجد ارتباط معنوي (دال)
16	0.733	
الإحصائيات		المحور الثالث: تقدير الذات
عدد الأسئلة	Cronbach's Alpha معامل	يوجد ارتباط معنوي (دال)
14	0.751	
الإحصائيات		جميع عبارات الاستبيان
عدد الأسئلة	Cronbach's Alpha معامل	يوجد ارتباط معنوي (دال)
30	0.792	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

توضح الجداول السابق أن جميع معاملات الثبات عالية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وأن قيمة هذه المعاملات اختلفت من محور لآخر، حيث بلغ حدها الأعلى في المحور الثالث تقدير الذات بـ 0.751 وحدها الأدنى في المحور الثاني التحفيز بـ 0.733 كما أن معامل الثبات الكلي لاستبيان الدراسة بلغ 0.792، وهو معامل ثبات مرتفع ودال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) مما يدل على إمكانية ثبات النتائج التي سيتم التحصل عليها باستخدام الاستبيان.

- نظراً للنتائج المتحصل عليها باستعمال معامل الثبات ألفا كرونباخ وبالرجوع إلى الجداول السابقة رقم 8 يمكن اعتبار الاستبيان بأنه يتميز بثبات عالي وبالتالي يمكن استعماله في دراستنا.

### ثالثاً: الإتساق الداخلي بين محاور الدراسة

#### الجدول رقم 03: معامل الارتباط بيرسون بين محاور الدراسة.

الجدول رقم 03: معامل الارتباط بيرسون لمحاور الاستبيان

معامل الارتباط			
		التحفيز	تقدير الذات
التحفيز	معامل بيرسون	1	,090
	مستوى الدلالة		,658
	العينة	35	35
تقدير الذات	معامل بيرسون	,090	1
	مستوى الدلالة	,658	
	العينة	35	35

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معاملات الارتباط بيرسون بين محوري الاستبيان والمعدل الكلي لعبارات الاستبيان دالة إحصائية، حيث أن قيمة  $r$  المحسوبة قيمة (0.658) وهي أكبر من قيمة  $r$  الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 34 ومنه تعتبر محاور الاستبيان صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه.

### 1-7- تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية:

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي بالاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS 22) وتم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية:

- التكرارات والنسب المئوية: لوصف الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

- المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، وذلك للتعرف على متوسط إجابات المبحوثين حول الاستبيان ومقارنتها بالوسط الإفتراضي المقدر ب (3) لأن التنقيط يتراوح من (1) إلى (5) مما يساعد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط.

- الانحراف المعياري: وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة فكما اقتربت قيمته لصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، وبالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية وذات جودة، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتاً عند تساوي المتوسط الحسابي المرجح بينها.

- معامل بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ: وذلك من أجل معرفة مدى ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان ومدى صدقها وتناسقها أي قياس الصدق والاتساق الداخلي والبنائي لأداة الدراسة.

- اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>/Shapiro-Wilk : لمعرفة نوع توزيع البيانات للعينة محل الدراسة.

- اختبار (one sampel T test) للعينة الواحدة: ويستخدم هذا الاختبار بغرض التأكد من مدى وجود دلالة إحصائية في إجابات المستقصى منهم لاختبار فرضيات الدراسة، حيث يقارن الأوساط الحسابية لعينة الدراسة بقيمة الوسط الحسابي الفرضي وهو (3)، مع حساب قيمة (T) واستخراج مستوى دلالتها.

حيث أن تقسيم الدرجات لكل عبارة من عبارات الاستبيان كانت كما يلي:

الجدول رقم 04: درجات الموافقة للاستبيان

غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

- المدى: لتحديد طول الفئة = أعلى درجة) موافق تماماً (- أدنى درجة) غير موافق تماماً (/ عدد الدرجات، وهذا لتحديد اتجاههم نحو كل عبارة أي بتعبير آخر هل هم موافقون بدرجة كبير، أو مرتفعة، موافق نوعاً ما، أو منخفضة، أو منخفضة جداً.

طول الفئة =  $5/(1-5) = 0.8$  وبالتالي نحصل على المجالات التالية:

وقد اعتمد الباحث في إنجاز هذا الاستبيان على الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال، أي على مقياس ليكرت الخماسي نسبة لعالم النفس "رينسيس ليكرت"، وقد طلب من المبحوثين تحديد مدى الموافقة على هذه العبارات.

▪ درجات الاستبيان: يشمل الاستبيان على 05 درجات:

### جدول رقم 05: الوزن النسبي للاستبيان

مجال الوزن النسبي	درجة الموافقة	مقياس لكرت	مجال المتوسط الحسابي
أقل من 36%	درجة منخفضة جداً	غير موافق تماماً	من 1 إلى 1.80 درجة
من 36% إلى 52%	درجة منخفضة	غير موافق	من 1.81 إلى 2.60 درجة
من 52.1% إلى 68%	درجة متوسطة	محايد	من 2.61 إلى 3.40 درجة
من 68.1% إلى 84%	درجة مرتفعة	موافق	من 3.41 إلى 4.20 درجة
من 84.1% إلى 100%	درجة مرتفعة جداً	موافق بشدة	من 4.21 إلى 5 درجة

**ملاحظة:** ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين أو أكثر فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري بينهم.

## 1-8- خطوات إجراء الدراسة الميدانية:

خطوات إجراء الدراسة الميدانية: تم إجراء الدراسة الاستطلاعية لعينة قدرها 05 لاعبين بفريق اتحاد برهوم بتاريخ 15 ماي 2024 وهذا من أجل التأكد من صدق وثبات الأداة المستخدمة في الدراسة وبعدها تم تفرغ النتائج وحساب الثبات عن طريق معادلة ألفا كرونباخ باستخدام نظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية وبعد ضبط أداة الدراسة في شكلها النهائي قمت بإجراء تطبيقي للدراسة حيث قمت بتوزيع استمارة استبيان على عينة مقدرتها ب 35 لاعبا وكان هذا بعد استبعاد أفراد العينة الاستطلاعية الذين قد عددهم ب 05 موظفين، لإبداء آراءهم حول ما جاء في هذه الاستمارة بتاريخ 24 ماي 2024، وكان ذلك عن طريق التسليم الشخصي للأداة تم استرجاع كل الاستثمارات في نفس اليوم.

وبعد ذلك قمت بتفريغ البيانات المتحصل عليها باستخدام spss ابتداء من تاريخ 26 ماي 2024 حيث تم وضع البيانات التي أعطتها النظام في جداول و التي سنتطرق لتحليلها في الفصل الموالي.

## خلاصة الفصل :

إن تحديد وضبط مجال الدراسة الميدانية يعتبر العنصر المهم والسبيل الذي يؤدي الى الوصول إلى نتائج هادفة، وقد قمنا في دراستنا هذه بضبط مجالات الدراسة الميدانية على أساس الفروض التي وضعناها.

وقد اعتمدنا في جمع البيانات على الاستمارة الاستبائية التي سمحت لنا بالحصول على مجموعة من النتائج سنقوم بتحليلها ومناقشتها في الفصل الموالي.

وتضمن فصل منهجية البحث منهج البحث الذي استعمله الباحث في دراسته والمتمثل في المنهج الوصفي، كما تضمن دراسة استطلاعية التي كان الهدف منها التعرف والاطلاع على الظروف المحيطة بلاعبين فريقي اتحاد برهوم وأمل برهوم والتأكد من صدق وثبات الاستبيان المعد لهذه الدراسة.

قام الباحث في هذا الفصل بالتطرق إلى المجتمع الإحصائي عينة البحث وخصائصها وحدود البحث ومجالاته، كما قام بشرح أدوات البحث المتمثلة في استبيان.



الفصل الخامس:

عرض وتحليل

ومناقشة النتائج

**تمهيد:**

بعد أن عرض الباحث في الفصل السابق لإجراءات الدراسة الميدانية من خلال بيان الهدف من الدراسة ومنهجها، وتحديد عينة الدراسة، وأداة الدراسة (الاستبيان)، من حيث بنائها وتقنياتها، وحساب صدقها وثباتها، وتحديد الأساليب الإحصائية في التحليل الكمي لاستجابات أفراد العينة ويتناول هذا الفصل تحليل النتائج المتعلقة بالتساؤلات الفرعية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الدراسة، ومعالجتها إحصائياً باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبه الإحصائية وصولاً إلى مناقشة النتائج والتعليق عليها في ضوء الأطر النظرية للدراسة، مع ربطها بنتائج الدراسات السابقة .

## 1- عرض وتحليل الوصفي لبيانات الشخصية لأفراد العينة

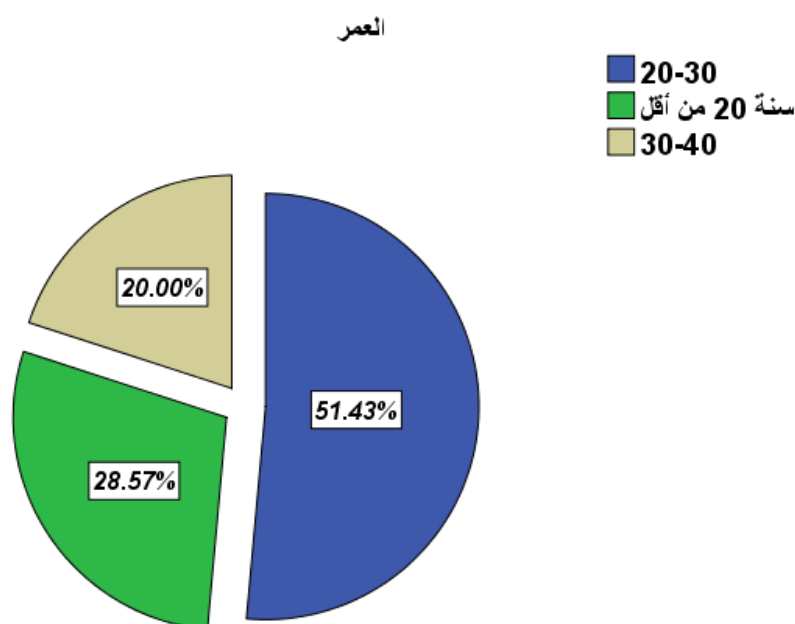
## 1-1- بالنسبة لمتغير العمر:

الجدول رقم 06: إحصائيات أفراد العينة حسب متغير العمر

		التكرارات	النسب المئوية
Valid	20-30	18	51.4
	أقل من 20 سنة	10	28.6
	30-40	7	20.0
	Total	35	100.0

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

## الشكل رقم 02: دائرة نسبية لمتغير العمر



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

من خلال الجدول رقم 05 والشكل رقم 02 نلاحظ أن نسبة الأفراد التي أعمارهم أقل من 30 سنة وتتجاوز 20 سنة بلغت 51.43%، وبلغت نسبة الأفراد التي تتراوح أعمارهم بين 31-40 سنة بلغت 20.00%، كما بلغت فئة الأفراد التي أقل من 20 سنة 28.57% وهي نسبة متوسطة مقارنة بنسبة الأفراد ما بين 20 و30 سنة وهو ما يدل على ان الفريق يعتمد بشكل كبير على فئة الشباب.

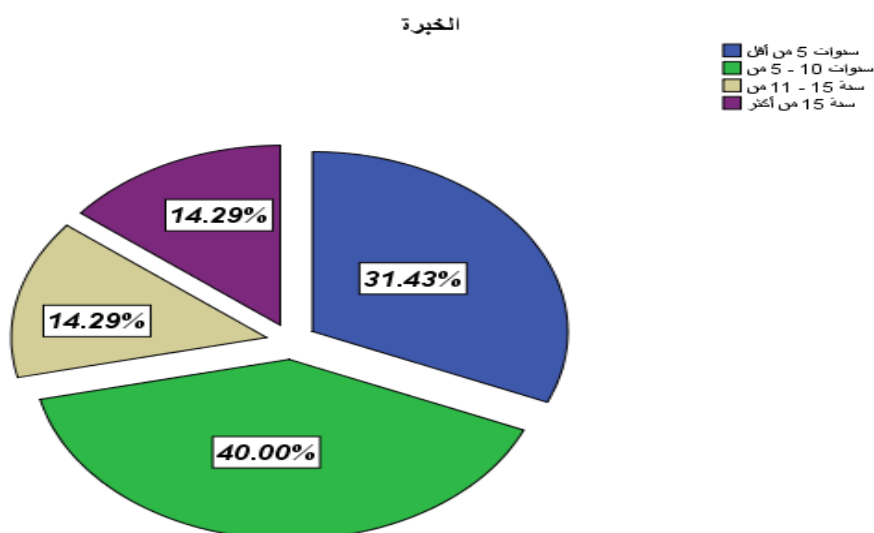
## 1-2- بالنسبة لمتغير الخبرة:

### الجدول رقم 07 إحصائيات أفراد العينة حسب متغير الخبرة

		التكرارات	النسب المئوية
Valid	سنوات 5 من أقل	11	31.4
	سنوات 10 - 5 من	14	40.0
	سنة 15 - 11 من	5	14.3
	سنة 15 من أكثر	5	14.3
	Total	35	100.0

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

### الشكل رقم 03: دائرة نسبية لمتغير الخبرة



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

من خلال الجدول رقم 06 والشكل رقم 03 نلاحظ أن نسبة الأفراد الذين لديهم خبرة من 10-15 سنة تحصلوا على النسبة 14.29% ، وبلغت نسبة الأفراد التي تتراوح خبرتهم بين 5-10 سنوات 40% وهي النسبة الأكبر، كما بلغت فئة الأفراد الذين لديهم خبرة أكبر من 15 سنة 14.29% وهي نسبة أقل من نسبة الأفراد الذين لا تتجاوز خبرتهم 5 سنوات والتي بلغت 31.43%. وهو ما يدل على ان الفريق يعتمد على اللاعبين أصحاب الخبرة ويعمل على التعاقد معهم.

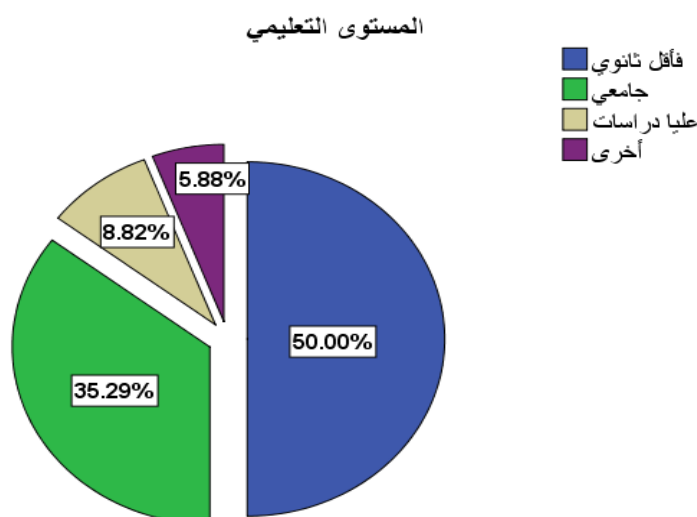
### 1-3- بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي:

#### الجدول رقم 08: إحصائيات أفراد العينة حسب متغير المستوى العلمي

		التكرارات	النسب المئوية
Valid	ثانوي فأقل	17	50.0
	جامعي	12	35.3
	دراسات عليا	3	8.8
	أخرى	2	5.9
	Total	34	100.0

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

#### الشكل رقم 04: دائرة نسبية لمتغير المستوى العلمي



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان النهائي

➤ من خلال الجدول رقم 07 والشكل رقم 04 نلاحظ هنا أن نسبة حاملي الشهادات الثانوية فأقل تتصدر الترتيب بنسبة 50% وهي نسبة عالية جداً، أما نسبة حاملي الشهادات الجامعية فأقل بلغت 35.29%، فيما بلغت نسبة حاملي الشهادات دراسات عليا وشهادات أخرى على التوالي 8.82% و5.88%، مما يدل على أن معظم لاعبي الفريقين محل الدراسة متحصلين على شهادات جامعية ومستوى ثانوي.

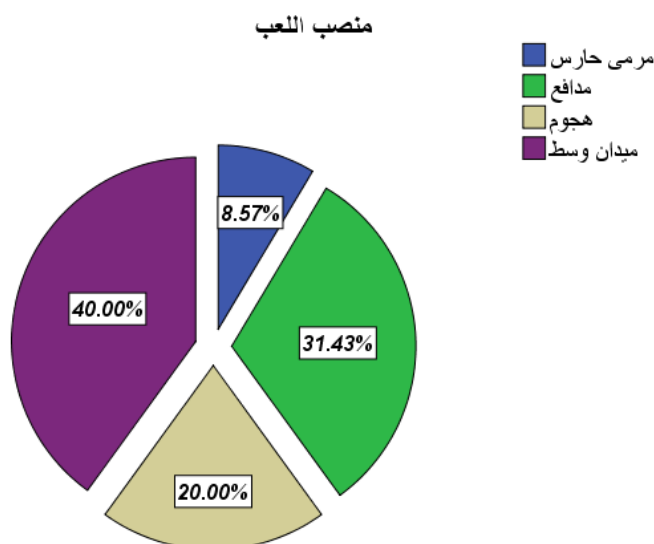
#### 1-4- بالنسبة لمتغير منصب اللاعب:

#### الجدول رقم 09: إحصائيات أفراد العينة حسب متغير الوظيفي

		التكرارات	النسب المئوية
Valid	مرمى حارس	3	7.9
	مدافع	11	28.9
	هجوم	7	18.4
	ميدان وسط	14	36.8
	Total	35	100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

#### الشكل رقم 05: دائرة نسبية لمتغير المنصب الوظيفي.



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

من خلال الجدول رقم 08 والشكل رقم 05 تصدرت نسبة وسط ميدان المرتبة الأولى ب 40. % ، واحتلت المرتبة الثانية منصب مدافع 31.43%، أما منصب حارس مرمى ومنصب هجوم كان على التوالي بنسبة 8.57% و 20. % .

## 2- التحليل الوصفي للبيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة

ويتناول هذا الفرع تحليل النتائج المتعلقة بالتساؤلات الفرعية، وذلك من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الدراسة، ومعالجتها إحصائياً باستخدام مفاهيم الإحصاء الوصفي وأساليبه الإحصائية

### 2-1- تحليل فقرات محور التحفيز:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وقيمة مستوى الدلالة (sig) لجميع عبارات محور أبعاد التحفيز قصد معرفة مدى موافقة أفراد العينة على هذا المحور، فكانت النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم 10: المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد التحفيز المادي

N		البعد 01: التحفيز المادي				
الرتبة	عدد الاستثمارات	استمارات مفقودة	المتوسط الحسابي	انحراف معياري		
1	35	0	4.04	0.856	1- توجد عدة أشكال للحوافز المادية في فريقك	
4	35	0	3.70	0.863	2- تعطي إدارة الفريق ترقية استثنائية للاعبين كتسديد الايجار وسيارة...الخ	
2	35	0	3.92	0.695	3- تعطي إدارة الفريق أجر اضافي في حالة تحقيق اللاعبين للأهداف	
3	35	0	3.74	0.944	4- تقدم إدارة الفريق مبالغ مالية في المناسبات والأعياد والأحداث المهمة	
5	35	0	3.66	0.636	5- تعطي إدارة الفريق للاعبين علاوات مادية من وقت الى آخر	
8	35	0	3.13	0.621	6- تقوم إدارة الفريق بزيادة المكافآت من أجل تحسين أداء اللاعبين	
7	35	0	3.19	0.584	7- تحرمك إدارة الفريق من العلاوات والزيادات المالية في حال التغيب عن التدريبات، الخطأ، التكاثر	
6	35	0	3.23	0.578	8- يشعر اللاعبون بالرضا عن العلاوات و الزيادات التي تضاف لراتبهم السنوي	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

- ◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 1: " توجد عدة أشكال للحوافز المادية في فريقك."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.04 وانحراف معياري 0.856، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 1 أي توجد عدة أشكال للحوافز المادية في فريقك، بدرجة مرتفعة جداً حسب وجهة نظرهم.
- ◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 3: " تعطي إدارة الفريق أجر اضافي في حالة تحقيق اللاعبين للأهداف"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.92 وانحراف معياري بلغ 0.695، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 3 أي أن تعطي إدارة الفريق أجر اضافي في حالة تحقيق اللاعبين للأهداف بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظرهم.
- ◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 4: " تقدم إدارة الفريق مبالغ مالية في المناسبات والأعياد والأحداث المهمة"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.74 وانحراف معياري بلغ 0.944، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 4 أي أن تقدم إدارة الفريق مبالغ مالية في المناسبات والأعياد والأحداث المهمة. بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.
- ◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 2: " تعطي إدارة الفريق ترقية استثنائية للاعبين كتسديد الايجار وسيارة... الخ"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.70 وانحراف معياري بلغ 0.863، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 2 أي تعطي إدارة الفريق ترقية استثنائية للاعبين كتسديد الايجار وسيارة... الخ بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.
- ◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 5: " تعطي إدارة الفريق للاعبين علاوات مادية من وقت الى آخر"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الخامسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.70 وانحراف معياري بلغ 0.863، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 5 أي تعطي إدارة الفريق للاعبين علاوات مادية من وقت الى آخر بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 8: " يشعر اللاعبون بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف لراتبهم السنوي"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السادسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.23 وانحراف معياري بلغ 0.578، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 8 أي يشعر اللاعبون بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف لراتبهم السنوي حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 7: " تحرمك إدارة الفريق من العلاوات والزيادات المالية في حال التغيب عن التدريبات، الخطأ، التكاثر"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.19 وانحراف معياري بلغ 0.584، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 7 أي تحرمك إدارة الفريق من العلاوات والزيادات المالية في حال التغيب عن التدريبات، الخطأ، التكاثر بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 6: " تقوم إدارة الفريق بزيادة المكافآت من أجل تحسين أداء اللاعبين"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثامنة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.13 وانحراف معياري بلغ 0.621، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 6 أي تقوم إدارة الفريق بزيادة المكافآت من أجل تحسين أداء اللاعبين بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

جدول رقم 11: المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول بعد التحفيز المعنوي

N		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	البعد 02: التحفيز المعنوي
عدد استمارات	استمارات مفقودة			
3	35	4.04	0.807	9- يقدم الفريق للاعبين مزايا معنوية اضافية من أجل تحفيزهم للمنافسة
4	35	3.88	0.824	10- يهتم اللاعبون في الفريق بالحصول على الحوافر المعنوية مثل: الشكر، الثناء، التقدير.
5	35	3.86	0.700	11- تمنح الشهادات التقديرية في الفريق على أساس الكفاءة والأقدمية.

2	35	0	4.04	0.781	12- توفر إدارة الفريق كل المتطلبات العمل: إضاءة، حرارة، تهوية... إلخ
1	35	0	4.12	0.820	13- يقدم الفريق التحفيز المعنوي في الظروف الطارئة للاعبين
8	35	0	3.21	0.766	14- تعمل إدارة الفريق على تنمية روح الفريق والتقدير والاحترام بين العاملين لتحفيزهم على العمل
6	35	0	3.58	0.802	15- توفر إدارة الفريق وسائل النقل، مكان للعبادة، مطعم، العبادة.
7	35	0	3.44	0.720	16- تقوم إدارة الفريق بإعطاء اللاعبين فرص المشاركة باتخاذ القرارات

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 13: " يقدم الفريق التحفيز المعنوي في الظروف الطارئة للاعبين"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.12 وانحراف معياري بلغ 0.820، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 13 أي أنهم موافقون بدرجة مرتفعة على أنه يقدم الفريق التحفيز المعنوي في الظروف الطارئة للاعبين حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 12: " توفر إدارة الفريق كل المتطلبات العمل: إضاءة، حرارة، تهوية... إلخ"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.04 وانحراف معياري بلغ 0.781، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 12 أي أنهم موافقون بدرجة مرتفعة على أنه توفر إدارة الفريق كل المتطلبات العمل: إضاءة، حرارة، تهوية... إلخ حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 9: " يقدم الفريق للاعبين مزايا معنوية إضافية من أجل تحفيزهم للمنافسة."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 4.04 وانحراف معياري بلغ 0.807، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 9 أي يقدم الفريق للاعبين مزايا معنوية إضافية من أجل تحفيزهم للمنافسة، بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظرهم.

◀ تحلل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 10: " يهتم اللاعبون في الفريق بالحصول على الحوافر المعنوية مثل: الشكر، الثناء، التقدير."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.88 وانحراف معياري بلغ 0.824، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير

إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجاباتهم على العبارة رقم 10 أي يهتم اللاعبون في الفريق بالحصول على الحوافر المعنوية مثل: الشكر، الثناء، التقدير. " بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 11: تمنح الشهادات التقديرية في الفريق على أساس الكفاءة والأقدمية. " نلاحظ أنها احتلت المرتبة الخامسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.86 وانحراف معياري بلغ 0.700، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة جداً في إجاباتهم على العبارة رقم 11 أي تمنح الشهادات التقديرية في الفريق على أساس الكفاءة والأقدمية.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 15: توفر إدارة الفريق وسائل النقل، مكان للعبادة، مطعم، العيادة... " نلاحظ أنها احتلت المرتبة السادسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.58 وانحراف معياري بلغ 0.802، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 15: توفر إدارة الفريق وسائل النقل، مكان للعبادة، مطعم، العيادة.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 16: " تقوم إدارة الفريق بإعطاء اللاعبين فرص المشاركة باتخاذ القرارات "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.44 وانحراف معياري بلغ 0.720، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 16 أي تقوم إدارة الفريق بإعطاء اللاعبين فرص المشاركة باتخاذ القرارات

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 14: " تعمل إدارة الفريق على تنمية روح الفريق والتقدير والاحترام بين العاملين لتحفيزهم على العمل، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثامنة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.21 وانحراف معياري بلغ 0.766، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 14 أي تعمل إدارة الفريق على تنمية روح الفريق والتقدير والاحترام بين العاملين لتحفيزهم على العمل

## 2-2- تحليل فقرات محور تقدير الذات:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية لجميع عبارات محور تقدير الذات قصد معرفة مدى موافقة أفراد العينة على هذا المحور فكانت النتائج في الجدول التالي:

جدول رقم 12: المتوسطات الحسابية وقيمة الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة حول محور تقدير الذات

N		المتوسط الحسابي	انحراف معياري	المحور الثالث: تقدير الذات
الرتبة	عدد استمارات مفقودة			
1	35	3.98	0.742	17- يساعد التحفيز على تعزيز الثقة بالنفس
4	35	3.50	1.015	18- يساعد التحفيز على اعطاء طاقة ايجابية خلال المنافسة وبعدها
2	35	3.94	0.793	19- يساهم التحفيز على تعلم مهارات جديدة وتطويرها
3	35	3.56	0.837	20- يساهم التحفيز المعنوي في تحسين أدائك
5	35	3.49	0.791	21- تساهم التحفيز المادي في زيادة الأداء الرياضي
9	35	3.39	0.763	22- يمكنني التحفيز من الجري لمسافات طويلة دون توقف
11	35	3.33	0.815	23- يساعد التحفيز على التكيف مع مواقف اللعب المختلفة لتحقيق الفوز
6	35	3.45	0.711	24- يساعد التحفيز على التفكير و الاستجابة بسرعة وفعالية
7	35	3.42	0.809	25- يساعد التحفيز على التركيز في تفاصيل اللعب أثناء التدريب وفي المنافسات الرياضية.
10	35	3.35	0.722	26- يساهم التحفيز في خلق روح المجموعة بين اللاعبين وزيادة التعاون
13	35	3.07	0.867	27- يعطي التحفيز دفعة معنوية زائدة من أجل تحقيق الفوز بالمباريات
8	35	3.40	0.879	28- يكسبني التحفيز القوة التحمل في المواجهات الفردية مع المنافسين
14	35	3.05	0.700	29- يساهم التحفيز في التحكم في طاقتي البدنية وزيادتها عن الحاجة
12	35	3.12	0.737	30- يساهم التحفيز في خلق جو من الارجحية وازحة القلق قبل المباريات

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

- ◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 17: " يساعد التحفيز على تعزيز الثقة بالنفس ".  
نلاحظ أنها احتلت المرتبة الأولى من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.98 وانحراف معياري بلغ 0.742، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 17 أي يساعد التحفيز على تعزيز الثقة بالنفس بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.
- ◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 19: " يساهم التحفيز على تعلم مهارات جديدة وتطويرها "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.94 وانحراف معياري بلغ 0.793، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 19 أي أن يساهم التحفيز على تعلم مهارات جديدة وتطويرها بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.
- ◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 20: " يساهم التحفيز المعنوي في تحسين أدائك "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.56 وانحراف معياري بلغ 0.837، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة في إجابتهم على العبارة رقم 20 أي يساهم التحفيز المعنوي في تحسين أدائك بدرجة مرتفعة حسب وجهة نظرهم.
- ◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 18: يساعد التحفيز على اعطاء طاقة ايجابية خلال المنافسة وبعدها "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.50 وانحراف معياري بلغ 1.015، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجابتهم على العبارة رقم 18 أي يساعد التحفيز على اعطاء طاقة ايجابية خلال المنافسة وبعدها بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.
- ◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 21: " تساهم التحفيز المادي في زيادة الأداء الرياضي "، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الخامسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.49 وانحراف معياري بلغ 0.791، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجابتهم على العبارة رقم 21 أي تساهم التحفيز المادي في زيادة الأداء الرياضي بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 24: " يساعد التحفيز على التفكير والاستجابة بسرعة وفعالية"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السادسة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.45 وانحراف معياري بلغ 0.711، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجابتهم على العبارة رقم 24 أي يساعد التحفيز على التفكير والاستجابة بسرعة وفعالية بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 25: " يساعد التحفيز على التركيز في تفاصيل اللعب أثناء التدريب وفي المنافسات الرياضية."، نلاحظ أنها احتلت المرتبة السابعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.42 وانحراف معياري بلغ 0.809، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجابتهم على العبارة رقم 25 أي يساعد التحفيز على التركيز في تفاصيل اللعب أثناء التدريب وفي المنافسات الرياضية بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 28: " يكسبني التحفيز القوة التحمل في المواجهات الفردية مع المنافسين"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثامنة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.40 وانحراف معياري بلغ 0.879، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجابتهم على العبارة رقم 28 أي يكسبني التحفيز القوة التحمل في المواجهات الفردية مع المنافسين بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 22: " يمكنني التحفيز من الجري لمسافات طويلة دون توقف"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة التاسعة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.39 وانحراف معياري بلغ 0.763، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجابتهم على العبارة رقم 22 أي يمكنني التحفيز من الجري لمسافات طويلة دون توقف بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجابتهم على العبارة رقم 26: " يساهم التحفيز في خلق روح المجموعة بين اللاعبين وزيادة التعاون"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة العاشرة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.35 وانحراف معياري بلغ 0.722، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجابتهم على العبارة رقم 26 أي يساهم التحفيز في خلق روح المجموعة بين اللاعبين وزيادة التعاون بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

- ◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 23: " يساعد التحفيز على التكيف مع مواقف اللعب"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الحادية عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.33 وانحراف معياري بلغ 0.815، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 23 أي يساعد التحفيز على التكيف مع مواقف اللعب بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.
- ◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 30: " يساهم التحفيز في خلق جو من الارجحية وإزاحة القلق قبل المباريات"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثانية عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.12 وانحراف معياري بلغ 0.737، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 30 أي يساهم التحفيز في خلق جو من الارجحية وإزاحة القلق قبل المباريات بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.
- ◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 27: " يعطي التحفيز دفعة معنوية زائدة من أجل تحقيق الفوز بالمباريات"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الثالثة عشر من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.07 وانحراف معياري بلغ 0.867، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 27 أي يعطي التحفيز دفعة معنوية زائدة من أجل تحقيق الفوز بالمباريات بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.
- ◀ تحليل رأي أفراد العينة حول إجاباتهم على العبارة رقم 29: " يساهم التحفيز في التحكم في طاقتي البدنية وزيادتها عن الحاجة"، نلاحظ أنها احتلت المرتبة الرابعة عشر والأخيرة من حيث أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة بمتوسط حسابي بلغ 3.05 وانحراف معياري بلغ 0.700، حيث أن قيمة المتوسط الحسابي تشير إلى أن تقييم أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة في إجاباتهم على العبارة رقم 29 أي يساهم التحفيز في التحكم في طاقتي البدنية وزيادتها عن الحاجة بدرجة متوسطة حسب وجهة نظرهم.

## 3- اختبار فرضيات الدراسة

## 3-1- الفرع الأول: فرضية الأولى

سيتم تحليل نتائج اختبار الفرضيات من خلال تطبيق اختبار one sampel T test للعينة الواحدة

## ➤ الإجابة على التساؤل الأول:

- H1 توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المادي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر
- H0 لا توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المادي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر

الجدول رقم 13: اختبار t-test لوجود بعد التحفيز المادي

البعد 1: التحفيز المادي						
	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	خطأ انحراف معياري		
القيمة	35	3.88	0.604	0.75		
	قيمة المتوسط الفرضي = 3					
	t	درجة الحرية	مستوى المعنوية sig	فرق المتوسط	95% درجة الثقة	
					مستوى انخفاض	مستوى ارتفاع
القيمة	12.320	34	0.000	0.850	0.70	1.00

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات البعد الأول المتعلق ب: التحفيز المادي بلغ (3.88) (بانحراف معياري بلغ) 0.604 (وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (u=3) والفرق بينهما موجب أي أنه توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المادي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر. ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t المحسوبة (12.320) أكبر من t الجدولية

عند درجة حرية 34 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

ومنه نستنتج وجود توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المادي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر ودليل ذلك تحقق الفرض البديل H1 واستبعاد الفرض الصفري H0

### 3-2- الفرع الثاني: الفرضية الثانية

➤ الإجابة على التساؤل الثاني:

- H1 توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المعنوي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر

- H0 لا توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المعنوي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر

الجدول رقم 14: اختبار t-test لوجود بعد التحفيز المعنوي

البعد 2: التحفيز المعنوي						
	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	خطأ انحراف معياري		
القيمة	35	3.61	0.726	0.62		
	قيمة المتوسط الفرضي = 3					
	t	درجة الحرية	مستوى المعنوية sig	فرق المتوسط	95% درجة الثقة	
					مستوى انخفاض	مستوى ارتفاع
القيمة	11.045	34	0.000	0.955	0.83	1.08

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

من خلال الجدول أعلاه تبين لنا: أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على إجمالي عبارات البعد الثاني المتعلق ب: التحفيز المعنوي بلغ (3.61) (بانحراف معياري بلغ) 0.726 (وهو أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (u=3) والفرق بينهما موجب أي أنه توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المعنوي

وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر.، ونتائج إجابات العينة دال إحصائياً، حيث أن قيمة t المحسوبة (11.045) أكبر من t الجدولية عند درجة حرية 34 كما أن قيمة احتمال الخطأ أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي ترقى إلى المستوى المطلوب.

ومنه نستنتج توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المعنوي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر ودليل ذلك تحقق الفرض البديل H1 واستبعاد الفرض الصفري H0

### 3-3- الفرع الثالث: الفرضية الثالثة

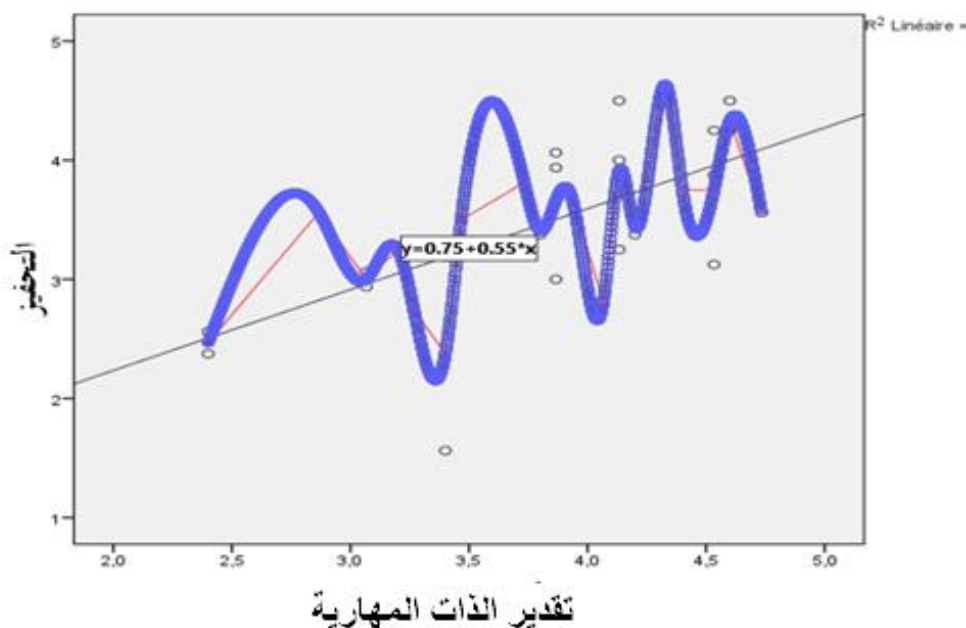
توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم

الجدول رقم 15: معامل بيرسون بين محاور الدراسة

معامل الارتباط			
		التحفيز	أداء العاملين
التحفيز	معامل بيرسون	1	,090
	مستوى الدلالة		,658
	العينة	35	35
تقدير الذات المهارية	معامل بيرسون	,090	1
	مستوى الدلالة	,658	
	العينة	35	35

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

الشكل رقم 06: منحني بياني لمعادلة الانحدار لارتباط التحفيز بتقدير الذات المهارة لكرة القدم



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على الاستبيان النهائي

من خلال الجدول والشكل السابق، نلاحظ أن قيم معامل الارتباط مرتفعة بمعدل عام متوسط يقدر ب (0.658) فقيمة معامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.05) توضح أن هناك علاقة ترابطية في تقدير الذات المهارة (المتغير التابع) يعزى إلى المستوى الذي وصل إليه تطبيق التحفيز (المتغير المستقل) ومنه، وهذا يعني انه نرفض الفرض الصفري  $H_0$  ونقبل الفرض البديل  $H_1$  مما يدل على وجود علاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل بمعنى آخر هناك توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز وتقدير الذات المهارة لدى لاعبي كرة القدم بشكل كبير جداً. أي أن التحفيز ببعديه معنوي ومادي يلعب دوراً فاعلاً في فاعلية تقدير الذات المهارة لدى لاعبي كرة القدم

ومن خلال معادلة الانحدار  $Y=0.75+0.55*X$  الممثلة في الشكل رقم 06 والجدول السابق رقم 22 يعتبر نموذج تحليل الانحدار من أكثر أدوات التحليل الإحصائي استخداماً، ويهتم نموذج الانحدار بتقدير العلاقة بين متغير كمي وهو المتغير التابع وعدة متغيرات كمية أخرى وهي المتغيرات المستقلة وبافتراض وجود متغير تابع ومتغيرين مستقلين، حيث هو  $Y$  المتغير التابع و  $X$  هو المتغير المستقل.

ومن خلال ما سبق نستنتج ظهور متغيرين مستقلين هما (التحفيز المعنوي، التحفيز المادي) لهما دلالة إحصائية في علاقتهما بالمتغير التابع (تقدير الذات المهارية). حيث تشير النتائج إلى وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين التحفيز بأبعاده وتقدير الذات المهارية.

## خلاصة الفصل:

تناول الفصل دراسة ميدانية في فريقي اتحاد برهوم وامل برهوم من أجل الوقوف على العلاقة بين التحفيز وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم، حيث تم اختبار الفرضيات عن طريق توزيع الاستبيان وجمعه وتحليله بالبرنامج الإحصائي SPSS، ليتم بعد ذلك حساب درجة ثبات الاستبيان ومختلف النسب ومقاييس النزعة المركزية والتشتت للتمكن من تحليلها وتفسير نتائجها للتمكن من الوقوف على مدى صحة الفرضيات الموضوعة من عدمه، حيث تم في الأخير التوصل إلى وجود علاقة ايجابية بين التحفيز وتقدير الذات المهارية وهي محور الدراسة وبالتالي أهمية هذا الأخير في تحسين و تطوير أداء اللاعبين وأداء الفريق بشكل عام



# الفصل السادس

الاستنتاجات والاقتراحات

## 1- نتائج صحة الفرضيات:

- من اختبارنا للفرضية الأولى والتي مفادها توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المادي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر حيث توصلنا إلى صحة هذه الفرضية نظرا لوجود دلائل ايجابية على وجود علاقة بين التحفيز وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم في فرق بلدية برهوم صنف أكابر حيث اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة السادسة لـ محمد بن سعد أبو حيمد حيث تشاركت الدراستان في التوصل لوجود علاقة ارتباطية بين التحفيز المادي وتقدير الذات المهارية.

- من اختبارنا للفرضية الثانية والتي مفادها توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز المعنوي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم بفرق بلدية برهوم لكرة القدم صنف أكابر حيث توصلنا إلى صحة هذه الفرضية نظرا لوجود دلائل ايجابية تثبت وجود علاقة بين التحفيز المعنوي وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم في فرق بلدية برهوم صنف أكابر، حيث اتفقت نتائج هذه الدراسة مع الدراسة الرابعة لـ غازي حسن عودة الحلايبة من حيث تشابه في وجود علاقة بين التحفيز المعنوي وتقدير الذات المهارية بالنسبة لدراستي ، وبين التحفيز المعنوي وأداء الوظيفي بالنسبة للدراسة الرابعة.

- من اختبارنا للفرضية الثالثة والتي مفادها توجد علاقة ارتباطية بين التحفيز وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم وقد توصلنا إلى صحة هذه الفرضية نظرا لوجود دلائل إيجابية على وجود علاقة طردية بين التحفيز بأبعاده (التحفيز المادي، التحفيز المعنوي) وتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم صنف أكابر بفرق بلدية برهوم (اتحاد برهوم - أمل برهوم)، حيث تشابهت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة الثانية لـ ملاك خولة، حيث أن هناك علاقة ارتباطية بين التحفيز وتقدير الذات المهارية بالنسبة لدراستي ، وبين التحفيز وتحسين الاداء بالنسبة للدراسة الثانية.

## 2- توصيات الدراسة: استخلصنا بعض التوصيات نذكر منها:

- خلق جو مناسب يسوده الرضى لإعطاء فرصة للاعبين لإثبات وجوده.
- حرص إدارة الفريق على توفير الحوافز المعنوية والحفاظ على لاعبيها وتطوير قدراتهم ومهاراتهم
- تنويع الحوافز المعنوية وعدم اقتصرها على المكافآت المالية فقط.

- تفعيل روح الفريق وتوظيف الكفاءات والخبرات الإنسانية القادرة على قيادة الفريق نحو تحقيق نتائج إيجابية.
- العمل على تشجيع اللاعبين لتحقيق أهدافهم الشخصية وتنمية روح الولاء للفريق.
- تعزيز عملية تضامن ومشاركة اللاعبين في تحمل المسؤوليات.
- الحرص على أن يكون التقييم عادل بين جميع اللاعبين وبموضوعية.
- توفير ظروف وبيئة عمل جيدة من حيث الوسائل والإمكانيات.



المراجع

أولاً: الكتب

1. إبراهيم أحمد أبو زيد. سيكولوجية الذات والتوافق، الإسكندرية: دار المعرفة، 1987.
2. أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقات الإنتاجية في المؤسسة، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر، 2001.
3. أحمد عكاشة: الطب النفسي المعاصر، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 1998.
4. بشار الوليد، المفاهيم الإدارية الحديثة، ط2، دار الرياie لنشر والتوزيع عمان الأردن 2014.
5. خيرى كئانه، مدخل إالى إدارة الأعمال، ط1، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2007.
6. داود معمر، منظمات الأعمال الحوافز والمكافأة، ط 1، دار الكتاب الحديث، القاهرة مصر، 2006.
7. زكريا الدوري وآخرون، وظائف وعملیات منظمات الأعمال، طبعة العربية، دار اليازوري للنشر، عمان الأردن، 2010.
8. طارق عبدالله ناصر طلافحة وآخرون، أثر الحوافز المادية والمعنوية على مستوى الأداء الوظيف، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2020.
9. عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان الأردن، 2011.
10. علاء الدين كفاي. الصحة النفسية، الطبعة الرابعة، القاهرة: دار هجر للطباعة والنشر والتوزيع والإعلان، 1997.
11. علاء فرح طاهر، إدارة التحول والقيادة الفعالة، ط1، دار الرياie للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2010.
12. مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2014.
13. محمد شويخ، مبادئ إدارة الأعمال، ط1، دار جسور للنشر والتوزيع، المحمدية الجزائر 2015
14. محمد عبد الفتاح الصيرفي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ط1، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2010.
15. المختار إسماعيل عبد الله العروسي، دور الحوافز في تحسين أداء العاملين دراسة حالة مستشفى الزاوية التعليمي، جامعة الزاوية، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، د ن.
16. مصطفى فهمي. الصحة النفسية – دراسة في سيكولوجية التكيف، القاهرة، المطبعة العربية الحديثة، 1987.
17. منصور محمد إسماعيل العريقي، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار الكتاب الجامعي، صنعاء، 2012.

ثانياً: مذكرات الماجستير (الدكتوراه)

1. تقار محمد فؤاد، علاقة تقدير الذات المهارية بالذات البدنية للاعبين كرة الطائرة جلوس دراسة ميدانية على لاعبي كرة الطائرة جلوس بولاية غرداية (فريق اتحاد متليبي الشعانبة) مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي شعبة النشاط البدني الرياضي التربوي، التخصص: النشاط البدني الرياضي المدرسي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2020/2019.
2. سبعة نجيب، أثر التدريب الإلكتروني في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة 2016.
3. شوقية إبراهيم. الضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها بتقدير الذات، رسالة ماجستير مودعة بكلية التربية، جامعة الزقازيق، 1993.
4. محمد الحسن التيجاني يوسف التحفيز وأثره في تحقيق الرضاء الوظيفي لدي العاملين، مذكرة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.
5. نجوى السيد بنيس. لكفاية الشخصية وتقدير الذات وعلاقتها بأمراض الاكتئاب لدى المراهقين، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الزقازيق، 1995،
6. هانم عبد المقصود. نمو القدرة الابتكارية وعلاقتها بنمو تقدير الذات، رسالة ماجستير مودعة بكلية التربية- جامعة عين شمس، 1983.

### ثالثا: المقالات (المجالات)

1. أحمد محمد صالح، مقياس تقدير الذات لطلاب الجامعة، مجلة التقويم النفسي والتربوي، تصدر عن جماعة القياس والتقويم التربوي الفلسطيني، السنة الثالثة، العدد السادس، 1995.
2. أحمد نوار نصيف جاسم، الحوافز ودورها في تحسين أداء العاملين دراسة استطلاعية في مصرف الشرق الأوسط للاستثمار في محافظة بغداد، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد رقم 04، العدد رقم 40، 2017.
3. صفوت فرج، مصدر الضبط وتقدير الذات وعلاقتها بالانبساط والعصابية، مجلة دراسات نفسية، تصدر عن رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية "رانم " ك1، ج1، القاهرة، 1986.
4. عبد الرحمن سليمان. بناء مقياس تقدير الذات لدى عينة من أطفال المرحلة الابتدائية في دولة قطر، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، العدد الرابع والعشرين، القاهرة، 1999.

5. علاء الدين كفاقي. تقدير الذات في علاقته بالتنشئة الوالدية والأمن النفسي، دراسة في عملية تقدير الذات، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، العدد التاسع والثلاثون، مجلد9، مجلس النشر العلمي الكويتي، جامعة الكويت، 1989.
6. محمد المرشدي موسى، دراسة معملية لمستوى الطموح وتقدير الذات لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية، العدد9، جامعة المنصورة.1987.
7. ممدوحة سلامة. المعاناة الاقتصادية في تقدير الذات و الشعور بالوحدة النفسية لدى طلبة الجامعة، مجلة دراسات نفسية، ك1، ج3، تصدر عن رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، القاهرة، 1991.
8. نبيل محمد الفحل، دراسة تقدير الذات ودافعية الإنجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية في كل من مصر والسعودية – دراسة ثقافية، مجلة علم النفس، العدد الرابع والخمسين، القاهرة، 2000.

#### رابعاً: المحاضرات

1. د. شريط حسام الدين، تاريخ كرة القدم، محاضرات في مقياس رياضات وألعاب رياضية، أستاذ محاضر – جامعة الشهيد مصطفى بن بولعيد باتنة 02، السنة الجامعية 2020/2019.

#### خامساً: المؤتمرات

1. عبد الرحيم بخيت. دور الجنس في علاقته بتقدير الذات في بحوث المؤتمر الأول لعلم النفس، الجمعية المصرية للدراسات النفسية، القاهرة، ابريل، 1985.



الملاحق

## الملحق رقم (01)

استبيان حول "التحفيز وعلاقته بتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم

دراسة ميدانية على بعض فرق بلدية برهوم لكرة القدم - صنف اكابر -

الأخ الكريم:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع: تعبئة استبيان لانجاز مذكرة ماستر

في إطار إنجازنا لمذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص تدريب رياضي تحت عنوان: التحفيز وعلاقته بتقدير الذات المهارية لدى لاعبي كرة القدم دراسة ميدانية على بعض فرق بلدية برهوم لكرة القدم - صنف اكابر -، نحن بصدد تطبيق استمارة استبيان للحصول على المعلومات اللازمة لانجاز البحث، لذا يرجى من سيادتكم المحترمة التكرم بالإجابة على أسئلة الاستبيان آملين منكم توشي الدقة والموضوعية والشفافية لما له من أثر ايجابي في إنجاح هذا البحث، وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تمثل وجهة نظركم نحو كل عبارة من العبارات الواردة في الاستبيان علما بأن المعلومات الواردة في هذا الاستبيان ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

تقبلوا منا فائق الاحترام...

إشراف:

بن تومي بلال

إعداد الطلبة:

رحماني امين

السنة الجامعية: 2024/2023

## المحور الأول: معلومات عامة

## العمر:

من 30-20  من 40-31  من 50-41  من 50 فما فوق

## الخبرة:

أقل من 05 سنوات  من 05-10 سنوات  من 11-15 سنوات  أكثر من 15

## المستوى التعليمي:

ثانوي فأقل  جامعي  دراسات عليا  أخرى

## المنصب:

حارس مرمى  مدافع  وسط ميدان  مهاجم

## التقييم

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
------------	-------	-------	-----------	-----------------

## المحور الثاني: التحفيز

## التحفيز المادي

01	توجد عدة أشكال للحوافز المادية في فريقك				
02	تعطي إدارة الفريق ترقية استثنائية للاعبين كتسديد الايجار وسيارة... الخ				
03	تعطي إدارة الفريق أجر اضافي في حالة تحقيق اللاعبين للأهداف				
04	تقدم إدارة الفريق مبالغ مالية في المناسبات والأعياد والأحداث المهمة				
05	تعطي إدارة الفريق للاعبين علاوات مادية من وقت الى آخر				
06	تقوم إدارة الفريق بزيادة المكافآت من أجل تحسين أداء اللاعبين				
07	تحرمك إدارة الفريق من العلاوات والزيادات المالية في حال التغيب عن التدريبات، الخطأ، التكاثر				
08	يشعر اللاعبون بالرضا عن العلاوات و الزيادات التي تضاف لراتبهم السنوي				

## التحفيز المعنوي

09	يقدم الفريق للاعبين مزايا معنوية اضافية من أجل تحفيزهم للمنافسة				
10	يهتم اللاعبون في الفريق بالحصول على الحوافر المعنوية مثل: الشكر،				

					الثناء، التقدير.
					11 تمنح الشهادات التقديرية في الفريق على أساس الكفاءة والأقدمية.
					12 توفر إدارة الفريق كل المتطلبات العمل: إضاءة، حرارة، تهوية... إلخ
					13 يقدم الفريق التحفيز المعنوي في الظروف الطارئة للاعبين
					14 تعمل إدارة الفريق على تنمية روح الفريق والتقدير والاحترام بين العاملين لتحفيزهم على العمل
					15 توفر إدارة الفريق وسائل النقل، مكان للعبادة، مطعم، العبادة.
					16 تقوم إدارة الفريق بإعطاء اللاعبين فرص المشاركة باتخاذ القرارات
<b>تقدير الذات المهنية</b>					
					17 يساعد التحفيز على تعزيز الثقة بالنفس
					18 يساعد التحفيز على اعطاء طاقة ايجابية خلال المنافسة وبعدها
					19 يساهم التحفيز على تعلم مهارات جديدة وتطويرها
					20 يساهم التحفيز المعنوي في تحسين أدائك
					21 تساهم التحفيز المادي في زيادة الأداء الرياضي
					22 يمكنني التحفيز من الجري لمسافات طويلة دون توقف
					23 يساعد التحفيز على التكيف مع مواقف اللعب المختلفة لتحقيق الفوز
					24 يساعد التحفيز على التفكير و الاستجابة بسرعة وفعالية
					25 يساعد التحفيز على التركيز في تفاصيل اللعب أثناء التدريب وفي المنافسات الرياضية.
					26 يساهم التحفيز في خلق روح المجموعة بين اللاعبين وزيادة التعاون
					27 يعطي التحفيز دفعة معنوية زائدة من أجل تحقيق الفوز بالمباريات
					28 يكسبني التحفيز القوة التحمل في المواجهات الفردية مع المنافسين
					29 يساهم التحفيز في التحكم في طاقتي البدنية وزيادتها عن الحاجة
					30 يساهم التحفيز في خلق جو من الارجحية وازاحة القلق قبل المباريات

## الملحق رقم (02)

## قائمة الأساتذة المحكمين

الامضاء	الجامعة	الرتبة	الاسم واللقب	
	جامعة المسيلة	أستاذ التعليم العالي	بوصلاح النذير	1
	جامعة المسيلة	أستاذ التعليم العالي	بلخير عبد القادر	2
	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر ب	عامر طه	3
	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر أ	نويري بوبكر	4
	جامعة المسيلة	أستاذ محاضر أ	بوعزيز الساسي	5

## الملخص:

التحفيز وتقدير الذات المهارية هما عنصران حيويان في الأداء الرياضي، خصوصاً في الرياضات الجماعية مثل كرة القدم. يعد التحفيز القوة الدافعة وراء الأداء والإنجاز، بينما تقدير الذات المهارية يشير إلى تقييم اللاعب لقدراته ومهاراته الرياضية. يساهم هذان العاملان في تحسين الأداء الفردي والجماعي، فضلاً عن الصحة النفسية والرفاهية العامة للاعبين.

فاللاعبون الذين يشعرون بالتحفيز الداخلي عادةً ما يكون لديهم تقدير ذاتي أعلى لمهاراتهم، مما يدفعهم للاستمرار في تحسين أدائهم. أما اللاعبون الذين يعتقدون بأنهم مهاريون وقادرون على التفوق يميلون إلى أن يكونوا أكثر تحفيزاً لتحقيق أهدافهم.

وفي الأخير يمكن القول بأن التحفيز وتقدير الذات المهارية هما عاملان أساسيان في تحسين أداء لاعبي كرة القدم. من خلال تعزيز هذين الجانبين، حيث يمكن للمدربين والفرق تحقيق مستويات أعلى من الأداء والنجاح. فهم العلاقة الديناميكية بين التحفيز وتقدير الذات المهارية يمكن أن يساعد في تطوير برامج تدريبية شاملة تدعم النمو الشخصي والمهني للاعبين.

**الكلمات المفتاحية:** التحفيز، التحفيز المادي، التحفيز المعنوي، تقدير الذات المهارية، كرة القدم.

## Abstract:

Motivation and skill self-esteem are vital components of athletic performance, especially in team sports such as soccer. Motivation is the driving force behind performance and achievement, while skill self-esteem refers to an athlete's assessment of his or her athletic abilities and skills. These two factors contribute to improved individual and team performance, as well as the mental health and overall well-being of players.

Players who feel internally motivated usually have higher self-esteem for their skills, which motivates them to continue improving their performance. Players who believe they are skilled and capable of excellence tend to be more motivated to achieve their goals.

Finally, it can be said that motivation and skillful self-esteem are essential factors in improving the performance of football players. By enhancing these two aspects, coaches and teams can achieve higher levels of performance and success. Understanding the dynamic relationship between motivation and skill self-esteem can help develop comprehensive training programs that support players' personal and professional growth.

**Keywords:** motivation, material motivation, moral motivation, skillful self-esteem, football.