

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان : علوم و تقنيات النشاطات  
البدنية و الرياضية

فرع:التدريب الرياضي

تخصص : تحضير بدني و ذهني



كلية / معهد : علوم و تقنيات  
النشاطات البدنية و الرياضية

قسم : التدريب الرياضي

رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

اعداد الطالب : معزوز حمزة

تحت عنوان

اتخذ القرار لدى مدربي كرة القدم وعلاقته بتحقيق

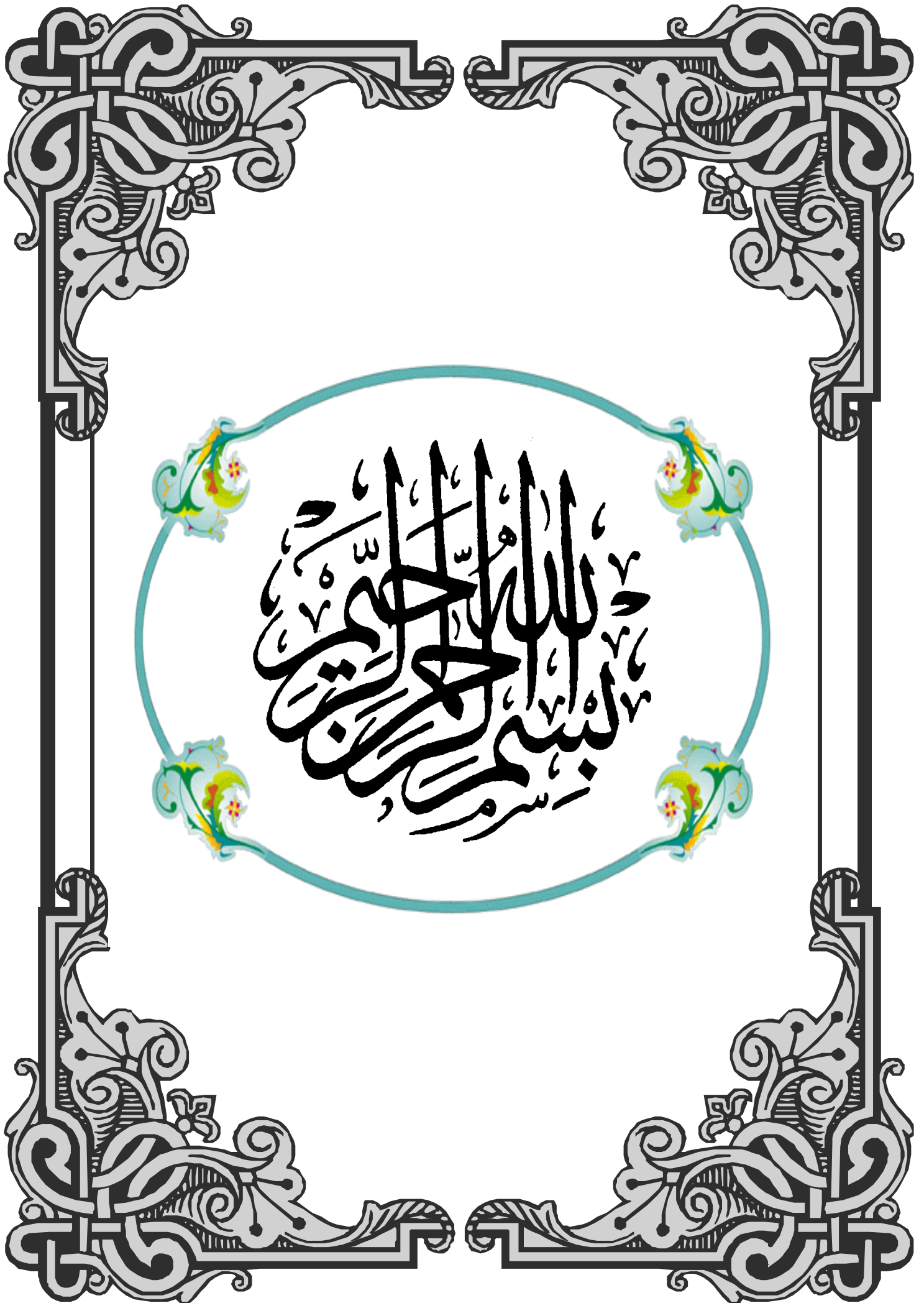
الاتصال في الفريق الرياضي

– دراسة ميدانية لبعض فرق برج بوعريريج ( صنف المراهقين) –

لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	ابن ملي اواب
مشرفا و مقررا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	امان الله رشيد
مناقشة	جامعة محمد بوضياف المسيلة	حمريط نوال
مناقشة	جامعة محمد بوضياف المسيلة	ونوغي حبيبة

السنة الجامعية : 2016 / 2017



## فهرس المحتويات

.....	كلمة شكر
.....	مقدمة
الصفحة	العنوان
<b>الجاناب النظري</b>	
<b>الفصل الأول: الخلفية النظرية و الدراسات السابقة</b>	
04.....	تمهيد
<b>04</b> .....	اولا: الخلفية النظرية
<b>04</b> .....	1- اخذ القرار
04.....	1-1 خطوات عملية اخذ القرار
05.....	1-2 اهمية اخذ القرار
05.....	1-3 انواع القرارات
05.....	1-4 العوامل التي تشكل القرار و عوائقه
07.....	1-5 خطوات عملية اتخاذ القرار
08.....	1-6 نظريات اخذ القرار
<b>09</b> .....	<b>2- المدرب الرياضي</b>
09.....	2-1 مفهوم التدريب الرياضي
09.....	2-2 تعريف المدرب
09.....	2-3 شخصية للمدرب و خصائصه
10.....	2-4 السمات الشخصية للمدرب الرياضي
11.....	2-5 صفات المدرب الناجح
12.....	2-6 اهمية شخصية المدرب في نجاح عملية الاتصال
13.....	2-8 دور المدرب الرياضي في التخطيط
13.....	2-9 المدرب و اتخاذ القرار
14.....	2-10- المدرب كمربي
14.....	2-11 القرار و مراقبته
15.....	2-11 الاتصال بين القائد و بيئته
<b>16</b> .....	<b>3- كرة القدم</b>

16.....	3-1 كرة القدم في الجزائر.....
17.....	4-الاتصال
17.....	4-1 تعريف الاتصال لغة و اصطلاحا .....
17.....	4-2 نظريات الاتصال.....
18.....	4-3 العناصر الاساسية للاتصال.....
19.....	4-4 اهداف الاتصال .....
19.....	4-5 معوقات الاتصال.....
21.....	4-6 انواع الاتصال.....
22.....	5-المراهقة.....
22.....	5-1 مفهوم المراهقة .....
22.....	3-5 اطوار المراهقة .....
23.....	ثانيا:الدراسات السابقة .....
29.....	خلاصة:.....

#### الفصل الثاني : الاطار العام للدراسة

31.....	1- الكلمات الدالة في الدراسة .....
34.....	2- اشكالية الدراسة .....
35.....	3- اهداف الدراسة .....
35.....	4- اهمية الدراسة .....
36.....	5- فرضيات الدراسة.....

#### الفصل الثالث : الاجراءات الميدانية للدراسة

38.....	1- الدراسة الاستطلاعية .....
38.....	2- المنهج المتبع في الدراسة .....
38.....	3- مجتمع وعينة الدراسة .....
38.....	4- ادوات جمع البيانات و المعلومات .....
43.....	5- اجراءات التطبيق الميداني للاداة .....
43.....	6- الاساليب الاحصائية .....

#### الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها و مناقشتها ..... ص 45

#### الفصل الخامس : استنتاجات واقتراحات

54.....	1- استنتاجات عامة.....
54.....	2- اقتراحات .....

3- الافاق المستقبلية للدراسة .....55

4- المراجع العتمدة في الدراسة

5- الملاحق

6- ملخص الدراسة

### قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
35	يبين سلم التصحيح على فقرات مقياس اخذ القرار .	01
36	معاملات الارتباط بين كل عبارة و الدرجة الكلية للبعد .	02
37	معامل الفا - كروبانباخ لمجاور المقياس .	03
37	معاملات الارتباط بين كل عبارة و الدرجة الكلية للبعد (الاتصال) .	04
38	معامل الفا - كروبانباخ لمجاور المقياس (الاتصال).	05
40	علاقة اتخاذ القرار بمهارة الاتصال لدى مدربي كرة القدم .	06
41	يوضح العلاقة بين شخصية المدرب و مهارات الاتصال لدى مدربي كرة القدم .	07
43	يوضح العلاقة بين قيادة المدرب و مهارات الاتصال لدى مدربي كرة القدم.	08
44	يوضح العلاقة بين رقابة المدرب و مهارات الاتصال لدى مدربي كرة .	09
46	يوضح العلاقة بين تخطيط المدرب و مهارات الاتصال لدى مدربي كرة .	10
47	يوضح العلاقة بين تنظيم المدرب و مهارات الاتصال لدى مدربي كرة.	11



إهداء

إلى من يحمل صدارة إهدائي وطني الغالي الجزائر  
إلى روح جدي الطاهرة الذي استشهد في ميدان الشرف لتحرير هذه الأرض

الغالية

إلى من اشترت راحتي وسعادتي بتعبها وشقائها إلى أعلى اسم نطقه لساني أُمي  
إلى من كان لي بمثابة الشمعة التي تحترق لتنير طريق دربي إلى نعم المثل ونعم

القدوة أبي

لكما يا أغلى ما أملك في الحياة والديا الكريمين

إلى كل إخوتي وأخواتي ، ، ، ،

إلى أعمامي وعماتي وأبنائهم، وأخوالي وخالاتي وأبنائهم.

إلى من قضيت معهم أجمل أيام الجامعة وطوال فترة الدراسة

إلى من أحمل لهم في قلبي مشاعر الحب والخير

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد في إنجاز هذا البحث

حمزة معزوز

## شكر وعرفان

اشكر الله عز وجل الذي وفقني في إنجاز هذا البحث  
كما اتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من قدم لي يد المساعدة في إتمام هذا البحث  
المتواضع واخص بالذكر أستاذي الفاضل امان الله رشيد الذي لم يبخل علي  
بعطائه العلمي وأرائه وأفكاره ونصائحه وإرشاداته من خلال مراحل هذا البحث  
منذ أن كان فكرة حتى صار بحث، ولا انسى أساتذتنا الكرام بجامعة محمد  
بوضياف، ونحن نكن لهم فائق التقدير والاحترام ونشكرهم جزيل الشكر على ما  
قدموه لنا طوال فترة الدراسة .  
كما لا يفوتني أن نشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز العمل  
المتواضع.

والله في عون العبد ما دام العبد في عون أخيه

## مقدمة :

تعد الرياضة منذ العصور القديمة عنصر جد فعال في الحياة الاجتماعية وبمرور الزمن تطورت وأصبح لها قوانين وأماكن مخصصة وأغراض في ممارستها، وأن العملية التدريبية تناط بالمدرّب الرياضي الذي يتوجب عليه استقطاب أعضاء الفريق الرياضي فهو بذلك مركز الاتصال للفريق الرياضي وذو التأثير الكبير في سلوكه ونشاطه.

ومن أهم الظواهر النفسية والاجتماعية التي استحوذت على اهتمام و فكر الباحثين في المجال الرياضي ظاهرة الاتصال في الفريق الرياضي حيث تعتبر هذه الظاهرة انعكاساً حقيقياً لطبيعة السلوك الرياضي خلال مواقف التدريب والمنافسة الرياضية وكذلك قرارات المدرب ، و يظهر اتصال الفريق و تتضح شدته من خلال شعور اللاعبين و انتمائهم للفريق و الولاء له كما يظهر في انتظام الفريق و اندماجهم في التدريب ، لذا تعتبر العلاقة المتبادلة بين المدرب واللاعب هامة و ضرورية لنجاح عملية التدريب وقد جرت محاولات عديدة لدراسة هذا الجانب، فتبين أن هذه العلاقات تتكون وفقاً لتوافر بعض الشروط فحاجات المدرب تُكْمَلُ أحياناً حاجات اللاعب وحاجات اللاعب تُكْمَلُ أحياناً حاجات المدرب فسوء العلاقة بين المدرب واللاعب تظهر عندما لا يكون هناك تفاعل بين الاثنين ويغلب على سلوكهما الانعزال والانطوائية وكلما ازدادت فترة التعاون بين المدرب واللاعب ازدادت إمكانية الانسجام بينهما ويتضح ذلك من خلال الاتصال بينهما.

ومن أهم العوامل التي تؤثر على تكوين الفريق و اتصاله هي قرارات المدرب و تتجسد في شخصية المدرب الرياضي و قيادته الفنية للفريق بالإضافة إلى التخطيط و التنظيم و الرقابة الخ... حيث ان معظم المدربين الناجحين يتمتعون بسمات شخصية قوية إضافة إلى الكفاءة العلمية و الثقة بالنفس و تقدير الذات و الثبات الانفعالي و التناغم الوجداني مع اللاعبين بالإضافة إلى سمة القيادة من خلال تقديم المثل العليا و القدوة الحسنة في سلوك القيادة مما يؤدي إلى التطابق بين الفكر والعمل .

و لهذا قمنا بانجاز هذه الدراسة تحت عنوان اتخاذ القرار لدى مدربي كرة القدم و علاقته بتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي و تسليط الضوء الصفات المميزة للمدرّب الرياضي.

وقد شملت الدراسة على جانبين، الجانب النظري و التطبيقي أما الجانب النظري فيحتوي على فصلين هما:

الفصل الأول: الخلفية النظرية و الدراسات السابقة و الذي تطرق فيه الباحث إلى أهم النظريات المفسرة لموضوع دراستنا و كذلك مختلف الدراسات السابقة و المرتبطة بموضوع دراستنا.


الفصل الثاني: الإطار العام لدراسة: الذي تطرق فيه الباحث إلى الكلمات الدالة في الدراسة و إشكالية الدراسة و أهمية الدراسة و أهداف الدراسة و كذلك فرضيات الدراسة.

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية لدراسة: و تضمن هذا الفصل الدراسة الاستطلاعية و المنهج المتبع في الدراسة و مجتمع الدراسة و أدوات جمع البيانات و المعلومات و كذلك إجراءات التطبيق الميداني للاداة و الأساليب الإحصائية.

الفصل الرابع: عرض و تفسير و مناقشة النتائج: حيث تطرق فيه الباحث الى جمع المعلومات في جداول إحصائية عن طريق تحويل المعلومات النظرية إلى معلومات كمية، و قمنا بمناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة و ربطها بالخلفية النظرية و الدراسات السابقة

الفصل الخامس: يحتوي على الاستنتاجات العامة و الاقتراحات و الأفاق المستقبلية للدراسة.



# الفصل الأول

## تمهيد:

إن المدرب يحتاج أن يتخذ قرارا في زمن قصير جدا قد يصل إلى اقل من دقيقة واحدة وهذا القرار إذا لم يكن مدروسا من الممكن أن يؤدي إلى نتائج سلبية بحق الفريق. ولهذا فالنمط القيادي و التنظيمي و الخططي... للمدرب الرياضي يعد بمثابة العامل الرئيس في نجاح قيادة الفريق أو فشلها لما له من فعل حاسم في التأثير في سلوك أعضاء الفريق وفي إيجاد الجو المناسب والفعال سواء في التدريب أو المنافسات فضلا عن تشجيع الكوادر العاملة معه من لاعبين وإداريين وفنيين في تحفيزه على تحقيق أهداف عمله ومن ثم تحقيق الإنجازات الرياضي.

## اولا الخلفية النظرية

## 1-اتخاذ القرار :

تعتبر عملية اتخاذ القرار من الوظائف المستمرة والتي تتغلغل في النشاط الإداري لأنها لا تقتصر علي موظف دون غيره، أو مستوى إداري دون سواه ، فهي في الواقع تنتشر في كل إرجاء المنظمة وتمارس علي جميع مستوياتها، فالمدير أو الرئيس يمارسها وما زال يداوم عمله فهو يتخذ العديد من القرارات يوميا لان المشكلات الإدارية تستدعي التحليل واخذ القرار المناسب باستمرار ويذهب الكاتب هربرت سيمون herbet simon إلي اعتبار عملية اتخاذ القرارات ويعتبر المنظمة بناء تتكون من مراكز القرارات المختلفة . (فائق حسني أبو حليلة ، 2001 ، ص 109)

1-2- أهمية اخذ القرار: يعتبر اخذ القرار جل ومحل عمل المدير ، فهو يتخذ القرار عندما يوقع كتابا أو يقوم بتشكيل نخبة أو تعين رئيس قسم أو يوافق علي زيادة موظف أو إلحاقه في برنامج تجريبي، وهكذا تعتبر عملية اخذ القرار من المهام الأساسية للمدير أو الرئيس.

ولا يمكن من تقييم من أهمية الصواب وسلامة القرار الذي يتخذه، سواء في التخطيط أو التنظيم أو القيادة أو التوجيه أو الرقابة ، فمن ناحية تؤثر هذه القرارات علي وضع المدير وتقدمه الوظيفي، ومن ناحية أخرى لهذا القرار تأثير علي المنظمة بصورة عامة، وتزداد عملية اخذ القرار مع تعاقد أعمال المنظمات وتوسعها وتنوع أعمالها، وفي ظل التحديات الكبيرة التي تواجهها من تغيرات تقنية واجتماعية واقتصادية، ومنافسة حادة وتسارع ظاهرة العولمة (globalisation)

وتصبح عملية اخذ القرار قلب الإدارة النابض الذي يضمن للمنظمة البقاء والتقدم والازدهار ، وأصبح أساس الحكم علي المدير الناجح هو كفاءته و قدرته في اخذ القرار الصائب والسليم. (فائق حسني أبو حليلة ، 2004 م ، ص 147)

### 1-3 أنواع القرارات :

ويشير عبد السلام بن قحف (1992 م) إلى أن تم تقسيم القرارات إلى نوعين حسب تقييم كثر وزملائه

- القرارات المبرجة.
- القرارات الغير مبرجة.

#### 1- القرارات المبرجة :

تشير إلى القرارات المخططة سابقا والتي تتعامل مع حل المشكلات المتكررة الروتينية، حيث يتم تحديد أساليب وطرق إجراءات حل او التعامل مع اي مشكلة.

#### 1- القرارات الغير مبرجة:

ففي تلك القرارات الغير متكررة الحدوث والغير محددة او الغير مألوفة مثل القرارات الإستراتيجية قرارات التوسع ، قرارات الاندماج.

ويضيف علي شريف ، محمد سعيد سلطان (1992 م) إلى تقسيم القرارات إلى قرارات إدارية وفي الواقع هناك ثلاث أبعاد تفيد في التمييز بين القرارات وهي المدى التنظيمي للقرار، مدى جودة تعريف القرار، مدى جودة تعريف القرار مدى ارتباط القرار بأخرين، علاوة علي نوع اخر من القرارات وهي القرار الإستراتيجية و التشغيلية و القرارات الهيكلية والغير هيكلية، الى جانب القرارات المستغلة والقرارات التابعة.(محمود ابراهيم عبد المقصود .2003م.ص 122 )

#### 1-4 العوامل التي تشكل القرار و عوائقه :

يشير عبد السلام بن قحف (1192 م) إلى انه بالرغم من تعدد القرارات التي يتخذها المدير في يوم واحد فقط يخطئ أن اخذ القرار عملية تتصف بسهولة أو البساطة ، فاخذ القرار وحده ما كان ببساطة أو انخفاض في تكلفته يستلزم التفكير في عدة عوامل وبعضها بيئي بالإضافة إلى عوامل أخرى ترتبط بالتكلف أو بالعوائد المتوقعة، ويعني الأخر فاخذ القرار ما يتم في ضوء القيود ولا عوامل ويكمن تلخيص بعض هذه العوامل علي النحو التالي :

- التكاليف والعوائد المتوقعة.
- العوامل السلوكية : مدى قبول الأفراد القرار والعادات والتقاليد والعرف السائد في المنظمة.
- ضغوط الوقت .
- التعارض بين أهداف المنظمة و أهداف أطراف التعامل الخارجي معها.

كما يؤكد كل من عبد الغفار حنفي ، عبد السلام أبو قحف ( 1953 م ) علي انه يمكن تلخيص هذه العوامل أيضا في :

1- عوامل إنسانية سلوكية وتتمثل في مدى قبول وإقناع الأفراد وبالقرار الذي تم اتخاذه أو الحل / الحول المقترحة

- 2- العوامل التنظيمية وخصائص المنظمة.
- 3- العوامل الخاصة بالتكلفة والعائد .
- 4- عوامل أخرى مثل :
  - ضغوط الوقت .
  - التعارض بين أهداف المنظمة وأهداف أطراف التعامل الخارجي.
  - المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية .
  - درجة التقدم التكنولوجي .
  - درجة المنافسة . ( إبراهيم محمود عبد المقصود، 2003 ، ص 122 )

### 1-5- خطوات عملية اتخاذ القرار:

أولاً : تحديد الهدف أو المشكلة

تحديد الهدف أو المشكلة في أي عمل رياضي يعد هو الأساس عند اتخاذ القرار وتحديد الهدف يبنى في ضوء الرسالة والرؤية الخاصة بالهيئة الرياضية أو الشخص المتخذ للقرار يعتبر هو أهم مراحل عملية اتخاذ القرار في المجال الرياضي .

ثانياً : جمع البيانات

ثاني خطوات اتخاذ القرار هو جمع البيانات حول المشكلة أو الهدف المرجو تحقيقه .

ثالثاً : تحليل البيانات

يقوم متخذ القرار بتحليل البيانات التي تم التوصل إليها ودراستها من كل الجوانب والعلاقات المتداخلة بينها ومدى صدقها ومناسبتها للواقع والأحداث والتأكد من الأهداف الخاصة بجامع البيانات

رابعاً : تحديد البدائل

يقصد بها وضع الحلول الممكنة في ضوء التحليل السابق والبدائل أو الحل هو الأسلوب أو الطريقة التي سوف تتبع لحل المشكلة أو لتحقيق الأهداف .

خامساً : تقييم كل بديل

وفيه تتم دراسة ايجابية وسلبية كل بديل وأيضا النتائج المتوقعة من اتخاذ القرار مع كل بديل ومقارنة البدائل من حيث المزايا والعيوب مع مراعاة توافق البديل مع أهداف الهيئة الرياضية والمكاسب المتوقعة ودرجة المخاطر والتوافق مع البيئة المحيطة ومع الوقت والمكان .

سادسا : اختيار الحل الأفضل

يتم اختيار البديل الأفضل من حيث الوصول للهدف أو حل المشكلة والأكثر فعالية والأوفر في الوقت والمجهود والتكلفة والأقل ضررا والأكثر مكسبا

سابعا : تنفيذ القرار

كلما كان البديل مناسباً للواقع وواضحاً ومحدداً ودقيقاً كان التنفيذ سهلاً وسريعاً الفعالية .

ثامنا : متابعة تنفيذ القرار

متابعة تنفيذ القرار أهم من اتخاذ القرار نفسه فبعد اتخاذ القرار ووضع موضع التنفيذ يجب متابعة آثاره ونتائجه واكتشاف الثغرات وتعديل القرار أو أسلوب تنفيذه حتى يصل إلى القرار المناسب بأقل جهد وأكبر كفاءة).

## 1\_6 نظريات اخذ القرار :

### 1-نظرية هربيت سايمون :

الاتصال واتخاذ القرارات : عرف هربيرت سايمون الاتصال بالعملية التي يتم بمقتضاها نقل القرار من فرد لآخر في المنظمة ، وأن انقطاع القرارات أو تعطل أجهزة الاتصال تؤدي إلى تعطل اعمال المنظمة ونشوب الصراعات والخلافات ، فالصراع عنده انقطاع أو تعطل نظام اتخاذ القرارات من اهم اراءه:

1. أن وراء أي عمل أو تصرف في المنظمة عملية اختيار

2. ان عملية الاختيار(اتخاذ القرار) هي عملية مستمرة ودائمة في المنظمة

3. أي تنظيم ينقسم إلى فئتين ،فئة متخذي القرار وفئة منفذي القرار

4. ان فشل القرار قد لا يكون في اختياره بل في أسلوب تنفيذه.

5. أن عملية اتخاذ القرار هي عملية للبحث عن حل وسط موصل للرضاء والقناعة بحدود الرشد المحدد بالعوائق البيئية. (فائق

حسني أبو حليلة ، 2001 م)

## 2- شارلس ليندبلوم:

ينتقد اسلوب العقلانية المطلقة في اتخاذ القرارات ويرى انها اسلوب غير واقعي ، وضع نظريته وتشمل على اسلوبين لاتخاذ القرار:

## 1. المنهج الاول: المنهج الجدوري

أو الاسلوب العقلاني الشامل ،وفيه يقوم الاداري بحصر جميع البدائل التي تدخل في اتخاذ القرار وترتيبها من حيث فعاليتها وتحديد البديل الامثل بعد مقارنة البدائل من خلال الحسابات الدقيقة والمعقدة والاستعانة بالنظريات والنماذج الرياضية (يشبه العقلانية المطلقة).

## 2 المنهج الثاني: المنهج الفروعي

يقوم فيه الاداري بتحديد أهدافه الرئيسية بشكل مبسط وبناءً عليها يحدد بدائل قليل تدخل في اتخاذ القرار مباشرة ويستبعد آثارها الاجتماعية ويتجاهل بعض البدائل الاقل أهمية حتى لو كانت معروفة لديه من خبراته السابقة ثم يقارن بين البدائل ويختار البديل المناسب

## 3- جيمس ثومبسون وزميلة:

يرى أن اتخاذ القرار يقع ما بين ثلاث أبعاد وهي التأكد والمخاطرة وعدم التأكد ، يركز نموذج في عملية اتخاذ القرار على تحليل المزايا والعيوب للبدائل وتحديد الاولويات (درجة التفضيل) من بين البدائل ثم يتخذ القرار على اساس حسابات كمية أو تسوية وسطية او اجتهاد او ايجاء. (فائق حسني أبو حليلة ، 2001 م)

## 4- شارلس كبنر وتريجو : لم يركزوا على حل المشكلات لاتخاذ القرار بل ايجاد الخصائص الرئيسية للمدير الفعال و هي:

1. المهارات المؤسسية : وهي المهارات المرتبطة بكونه جزء من التنظيم مثل القدرة على تحمل مسؤولية وظيفته، القدرة على تحديد الاولويات ، القدرة على تفويض سلطته في الوقت المناسب، القدرة على استيعاب متغيرات العمل .

2. المهارات البحثية : القدرة على استشعار المشكلة وجمع المعلومات الضرورية التي تقود لحل المشكلة

3. المهارات التفكيرية : وتشمل تحليل المعلومات ومعرفة اسباب المشكلة والحلول المناسبة وترتيبها حسب أهميتها واختيار البديل المناسب

4. المهارات التنفيذية: قدرة المدير على تنفيذ القرار ونقله للمستويات التنفيذية بطريقة واضحة ، فأكثر الصعوبات التي تواجه نجاح القرار تكمن في عملية تنفيذ القرار ومتابعته.

## 2-المدرّب الرياضي:

### 1\_2\_ مفهوم التدريب الرياضي:

"البروفيسور هولمن يعرفه على أنه عبارة عن جميع كميات الحمل المعينة المعطاة للرياضي في الفترة الزمنية المعينة يهدف إلى دفع الانجاز الذي يؤديه بحيث تتغير وظائف الأجهزة الخارجية والعضوية ، مما سبق نستنتج أن التدريب الرياضي يشمل على كل الجوانب الخاصة بالفرد، سواء كانت بدنية تكتيكية أو اجتماعية أو النفسية وحتى الصحية.(**عصام عبد الخالق**، 21972،ص11)

### 2\_2\_ تعريف المدرّب:

حسب لروس la rousse هو الشخص الذي يدرّب الجياد، فالمدرّب هو من يقوم بالتحضير المنهجي للخيل أو الأشخاص لمنافسة ما، الذي يمد الرياضيين بالنصائح، الذي يملك القدرة على البسط و فرض سلطته على الفريق، فالمدرّب يقصد به ذلك القائد القوي الشخصية الكفاء في عمله القادر على ربط علاقات متزنة بينه وبين افراد فريقه، الحازم في قراراته والمتزن انفعاليا، المسؤول القادر على التأقلم مع المواقف التي تصادفه . (Jacque cervoisier 1985 page 33)

وفي مفهوم الدكتور "وجدي مصطفى الفاتح" المدرّب الرياضي هو الشخصية التربوية التي تتولى عملية تربية وتدريب اللاعبين وتؤثر في مستواهم الرياضي تأثيرا مباشرا، وله دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطورا شاملا متزنا لذلك وجب أن يكون المدرّب مثلا أعلى يحتذى به في جميع تصرفاته ومعلوماته، ويمثل المدرّب الرياضي العامل الأساسي والهام في عملية التدريب. (وجدي مصطفى الفاتح ، 2002 ،ص25)

### 2\_3\_ شخصية المدرّب وخصائصه:

- تلعّب شخصية المدرّب الجيد دورا في نجاح عملية التدريب، ولا بد لكل من يريد أن يشغل وظيفة مدير فني أن يتصف بخصائص ومميزات تتمثل في ما يلي :
- الذكاء الاجتماعي وهذا يعني قدرته على التعامل الجيد مع الغير، وخاصة الذين لهم علاقة بعملية التدريب من إدارة النادي وأعضاء الأجهزة الفنية والطبية للمعاونة له ومع الحكام والجمهور إلى غير ذلك.
- الذكاء في وضع خطط التدريب واللعب الجيدة والذكاء في حل المشاكل التي تقابله خلال العمل.
- الحكم(اخذ القرار) الصائب على الأمور والعدالة في تصرفاته وحكمه على المشاكل والناس .
- النضج الانفعالي والثقة بالنفس والطموح دون طمع .

- المعرفة الجيدة بكرة القدم كمعلم والمعرفة الجيدة للعلوم التي تتعلق بعملية التدريب.
- الخبرة السابقة كلاعب .
- المظهر العام الموحى بالاحترام والثقة وقوة تأثيره الايجابي على الغير .
- اللياقة البدنية والصحة النفسية .
- الصوت القوي المقنع والواضح .
- القدرة على التعبير وتوصيل المعلومات بسهولة إلى اللاعبين وجميع من يتعاملون معه .
- أن تكون قدراته العقلية محل تقدير اللاعبين وجميع أفراد الأجهزة المعاونة له, مما يترتب عليه أن تكون تعليماته ذات قناعة لديهم, و بذلك يكون تأثيره قويا على اللاعبين. (حنفي محمود مختار، بدون سنة، ص4\_6)

## 2\_4\_ السمات الشخصية للمدرب الرياضي :

قام العديد من الباحثين بدراسات مستفيضة لكي يتم التعرف على السمات الشخصية الهامة بالنسبة للمدربين، وقد استخدم الباحثين أحدث الاختبارات لتحديد البر وفيل الشخصي المثالي للمدرب الرياضي، وعند تحليل هذه النتائج تبين أفاق وجهات نظر الكثيرين حول السمات الشخصية للمدرب الناجح ، ومن أهمها مايلي:

- الشخصية الواقعية .
- الشخصية الإبداعية .
- الشخصية التي تتميز بالذكاء .
- الشخصية الانبساطية .
- القدرة على السيطرة .
- القدرة على الرقابة.
- متزن انفعاليا .
- الشخصية الفعالة (العملية) .
- الشخصية المبدعة .
- القدرة على اتخاذ القرارات .
- الشخصية المحببة والودودة.
- الشخصية القانعة (الغير متغطسة) .

ومما ذكر من هذه السمات، فإن الرياضيين يرون في المدرب الشخصية القوية التي يمكن الاعتماد عليها في المواقف الصعبة، وفي كثير من الأحيان يكون قادرا على مجابهة الظروف المتغيرة وتنظيم أحوال لاعبيه والسيطرة عليهم. (يحي السيد الحاوي 2002 ، ص20)

## 2\_5\_ صفات المدرب الناجح :

يتحدد وصول اللاعب لأعلى المستويات الرياضية بعدة عوامل من أهمها المدرب الرياضي إذ يرتبط الوصول إلى المستويات الرياضية ارتباطا مباشرا بمدى قدرات المدرب الرياضي على إدارة عملية التدريب الرياضي أي على تخطيط وتنفيذ وتقديم وإرشاد اللاعب قبل و أثناء وبعد المباريات .

ومن بين الصفات التي تميز المدرب الرياضي الناجح ما يلي:

- الصحة الجيدة والمظهر الحسن والمثل الجيد.
- القدرة على القيادة وحسن التصرف ومواجهة المشاكل.
- الاتصاف بروح العطف والمدح وتفهم مشاكل اللاعبين والمشاركة الايجابية في حلها.
- الاقتناع التام بدوره التربوي .
- الثقة بالنفس والاقتناع التام بالعمل الذي يؤديه.
- مجموعة المعارف والمعلومات العامة والخاصة.
- مجموعة القدرات والمهارات الخاصة.

### المرونة:

تتمثل في القدرة على التكيف على المواقف المتغيرة ولا سيما تحت نطاق الأحوال الصعبة كما هو الحال في المنافسات الرياضية .

### التنظيم :

إن القدرة على التنسيق والترتيب المنظم للجهود الجماعية من أجل التوصل إلى تطوير مستوي قدرات ومهارات الفريق و اللاعبين إلى أقصى درجة تعد من السمات الهامة للمدرب الناجح .

### موضع الثقة :

إن إحساس اللاعب بجهود المدرب وتفانيه في عمله لمحاولة تطوير وتنمية مستواه يكسب المدرب ثقة اللاعب، الأمر الذي يسهم بصورة ايجابية على مدى التعاون بينهما .

### تحمل المسؤولية:

المدرب الناجح يكون مستعدا لتحمل المسؤولية في جميع الأوقات وخاصة في حالات الإخفاق ويسعى إلى ممارسة النقد الذاتي قبل انتقاد الآخرين .

**القدرة على النقد:**

المدرّب الناجح لا يخشى نقد اللاعب في الوقت المناسب إذ أن طبيعة عمل المدرّب تتطلب ضرورة ممارسة النقد في الحالات الضرورية أو تتطلب إيقاع بعض العقوبات أو حرمان اللاعب من بعض الامتيازات . في تلك الحالات يراعى توضيح بيان الأسباب الموضوعية لذلك و التأكد من فهم اللاعب لهذه الأسباب .

**القدرة على إصدار الأحكام:**

يتمثل ذلك في القدرة على سرعة ملاحظة مواقف التدريب أو المنافسة و الحكم عليها بطريقة موضوعية وكذلك القدرة على سرعة تنويع أو تغيير التطورات الخطئية بالإضافة إلى القدرة على تحليل الأداء الحركي وتحديد ممكن للأخطاء .

**الثقة بالنفس :**

الثقة في إصدار الأحكام والقرارات تكسب المدرّب مركزاً قوياً لدى اللاعبين كما أن التعليمات و التوجيهات التي يقدمها المدرّب بصورة واضحة وحازمة دون أن يكسبها طابع العنف والعدوانية تجبر اللاعبين على احترامها و الالتزام بها .

**الثبات الانفعالي :**

إن التحكم في الانفعالات من الأهمية بمكان المدرّب الناجح حتى يستطيع إشاعة الهدوء و الاستقرار في نفوس اللاعبين وحتى يتمكن من إعطاء تعليماته ونصائحه للاعبين بصورة صحيحة وواضحة وبنبرات هادئة وخاصة في موقف المنافسات ذات الطابع المهم .

إذ أن سرعة التأثر و الغضب وسرعة التغلب والحدة من العوامل التي تسهم في الأضرار البالغ بالعمل التربوي للمدرّب وتساعد على التأثير السلبي لنفوذ وسلطة المدرّب (18:13/18/02/2008 , www.elhiwar.info).

**2-6 أهمية شخصية المدرّب في نجاح عملية الاتصال :**

إن نجاح عملية الاتصال المزدوج يتوقف على سلامة الجهاز المرسل و جهاز استقبال المستقبل حيث يكون محتوى الرسالة الخاطيء يمثل عاملاً أساسياً في اضطراب عملية الاستقبال لدى مستقبل الرسالة ، فيكون عدم الاكتراث و الانتباه هو العنصر السائد داخل قنوات الاتصال ، الأمر الذي سؤثر في ترجمة و فهم الرسالة من المرسل (المدرّب).

و لذلك على المدرّب اتباع ما يلي لتحقيق الاتصال الجيد : بداية تقع مسؤولية نجاح الاتصال المزدوج على كل المدرّب (المرسل)، و المتدرّب (المستقبل) و يؤدي عدم انتباه المستقبل الى ضياع و فقدان الاتصال ، و كذلك الأمر بالنسبة للمدرّب الذي يعتبر بأنه لا يخطئ في رسائله فإن خطأ فهو جدير بفشل الاتصال ، و لذلك على المدرّب مراعاة اشاراته و اقواله و حركاته داخل حلة التدريب و خارجها ، لان هذا يؤثر على شكل وجدوى الاتصال فاسلوب الكلام و كيفية الاقتراب من الاخرين تمثل كلها انطباعات ايجابية او سلبية اتجاه المستقبل ، واذالك على المدرّب في كل وقت تنمية مهارة الاتصال الخاصة به حتى يتمكن من صنع تدعيمات و تعزيزات قوية لتقوية الافعال السلوكية المطلوبة ، و التي هدف عليها البرنامج

التدريبي ، و كذا يجب ان التشجيع و التحفيز بحساب ، مثلما يكون النقد و العقاب بحساب ، مما يؤدي الى تهيئة وخلق داخل و خارج حلقة التدريب ، يدفع بالعملية التدريبية بالنمو و التطور و ليكون له اكبر اثر في النهوض بمستوى القدر بين انفسهم مما ينمي لديهم عمليات تحقق الذات و الثقة بالنفس (اتصال اجابي ) و العكس صحيح . ( زكي محمد حسن ، 1977ص44/43 )

## 2-7 دور المدرب الرياضي في التخطيط :

تقع على المدرب المسؤولية الرئيسية و الأساسية في عملية التخطيط في مجال الرياضي حيث أنه هو المخطط لعملية التدريب الرياضي و هو الذي يصمم البرامج التدريبية، و لذلك فقد إتفق العديد من الخبراء على أنه لا بد للمدرب أن يراعي عدة نقاط عند تخطيط التدريب :

-الإلمام بالمعلومات و المعارف المتصلة بعملية التخطيط في المجال الرياضي و الإطلاع على الدراسات و البحوث الحديثة في هذا الصدد .

-المواظبة على حضور الدورات التأهيلية و التثقيفية التي تعدها الهيئات المختلفة المتصلة بالعملية الرياضية .

-إتباع الأساليب العلمية في عملية التخطيط في المجال الرياضي .

-استخدام طرق و وسائل مختلفة في تنفيذ عمليات التخطيط و كذلك في تنفيذ البرامج التدريبية .

-تدوين البيانات و المعلومات الحقيقية و بصدق حتى يمكن التقدم في عملية التدريب الرياضي .

- التقييم المستمر لخطط التدريب و أساليب تنفيذها و مدى تحقيق الأهداف الموضوعة في الخطط التدريبية.( وجدى

مصطفى الفاتح 2002 ص 216، 217 )

## 2-8 المدرب واتخاذ القرار

ان جميع الاجراءات التي يقوم بها المدرب الرياضي تهدف الى وصول اللاعب و الفريق الى المستويات الرياضية العالية وهي تحتاج الى اتخاذ قرارات مناسبة فالمدرب الرياضي -على سبيل المثال - الاهداف المطلوب تحقيقها خلال توليه مهمة تدريب اللاعبين و الفريق و يحدد البرنامج و الاجراءات و العمليات التي يمكن بها تحقيق هذه الاهداف كما ان المدرب هو الذي يقرر طريقة اختيار اللاعبين للاشتراك في المنافسات و مراكزهم وواجباتهم و يقرر خطط اللعب و تغييرها اذا استدعى الامر و غير ذلك من الجوانب التي تحتاج من المدرب اتخاذ القرار فكان عمل المدرب ما هو الا سلسلة متصلة من القرارات و كل قرار من هذه القرارات قد يؤثر بصورة واضحة على اللاعبين او الفريق او النتائج ايجابا او سلبا ، ان القدرة على اتخاذ

القرارات تعتبر مقياسا لمدى قدرة المدرب في تسيير عملية التدريب وفقا لخطة التدريب و حسن تصرفه في حل مشاكله التي تقابله فالقرارات الجيدة التي يتخذها المدرب ينعكس اثرها مع العاملين مع المدرب ويرفع معنويات لاعبي الفريق.

واحيانا في بعض المشاكل يكون المدرب على اسلوب العمل الصحيح هو الذي يشارك مع الحماز المعاون سواء الفني او الاداري او الطبي او الكل في اتخاذ القرارات وفقا للحاجة كما في ذلك مزاي كثيرة لعل اهمها هو شعور الاخرين باهميتهم واحساسهم بالمسؤولية و يدفعهم الى العمل الاجابي في تنفيذ القرارات بعكس ما اذا كان العمل عبارة عن اوامر المدرب و تنفيذ من مساعديه فقط و هذا يساعد في نجاح عملية عملية التدريب و يقصد باتخاذ القرار اختيار بين بدائل لايجاد حل مشكلة او لمواجهة موقف او لمحاولة تغيير حالة و الحاجة لاتخاذ القرار تنبع من وجود بدائل الامر الذي يتطلب الاختيار بين هذه البدائل و عدم قدرة المدرب على اتخاذ القرار تعتبر من العوامل التي تجعله يقع في براكن الصراع النفسي الذي يؤثر على الجوانب شخصيته بصورة سلبية و الاساس في اتخاذ القرار هو اختيار سلوك او تصرف معين بعد تفكير ودراسة لان عملية اتخاذ القرار عملية رشيدة عقلانية و ليست عملية عاطفية و انفعالية و تمر هاته العملية بخطوات يجب على المدرب مراعاتها جيدا لانه اذا ما اتخذ اقرارا فانه لايمكن استعادته حيانا لكن يمكن فقط اتخاذ قرار جيد قد يؤثر في وضع المدرب و اذا كان الرجوع عن القرار الخاطئ بالقرار الصواب يعبر عن قوة المدرب و يلقي ترحيبا من جميع من يتعامل معه سواء اللاعبين او الفريق او الجهاز المعاون.(علي فهمي البيك ص49)

## -2-9- المدرب كمربي :

- يعتبر المدر كمرابي أو معلم ، فليس عليه أن يكون مسؤولا فقط على النواحي التكتيكية والتصرفات الحميدة ويعمل على صقل الحب الجماعي بينهم ، ومن بين الصفات التربوية التي يجب أن يتميز بها المدرب.

## أ- القيم الأخلاقية :

« إنه من الأشياء التقليدية أن نتوقع أن يكون المدربون ، على خلق عالي وهذا الأمر من شدة شيوعه يأخذ كثير من الناس على أنه شيء مسلم به ولكن المدربين لا يفعلون ذلك إن هذه الخاصية مهمة للغاية لأي إنسان يقوم بالتدريب ولكنه أمر حساس لمن يعملون في ميدان التدريب الرياضي إن الدور الخاص الذي يشغله

المدرب في حياة هذا الجيل شديد التأثير بالغير وحقيقة أن المدرب يمثل مثال حي يحتاج منه إلى أن يكون مزودا بقيم أخلاقية على مستوى عالي فالمدرب يجب أن يهتم بتجنب الرياء والنفاق أما اللاعبين ولا يجب

أن يحث على قيم ويفعل هو عكسها ، فهو يساعد على تدمير صلاحية المدرب " وسيؤدي إلى إفساد فاعلية المدرب كتربوي ونموذج وقائد للاعبين واللاعبات «(محمد حسن زكي، 1997، ص 15)

ب- الاحترام : « الصفة التالية للمدرب ، هي التي يجب أن يناضل من أجلها حتى يبدوا محترما فالاحترام هو ذلك الشيء الذي يجب على المدرب أن يكونه لنفسه وعليه أن يكتسبه فمثلا طريقته إذ يجب أن تكون له طريقة معينة ومقنعة ، فهي أحد الأساليب التي تكتسب احترام الجميع سواء اللاعبين أو الإداريين ، ويجب الإشارة هنا إلى بعض المدربين إلى أن تكون له شعبية بصورة أكثر من اللازم إلا أن هذا يفقد كثيرا من الاحترام »

### ج - الاهتمام بالأفراد :

- « كما يحتاج المدرب أيضا لأن يمتلك صفة الحياد ، والاهتمام الدائم بالنسبة لكل ما ينمي أي فرد في الفريق ، إلا أن هذا الاهتمام لا يجب أن يكون قاصرا على الموسم الرياضي فمثلا يعتبر من السهل جدا على أحد اللاعبين أن ينسى ما حدث بالنسبة لبعض المدربين ، بعد انتهاء الموسم الرياضي وذلك عندما يكون هؤلاء اللاعبين غير متضامنين مع هذا المدرب وعندما يحدث هذا فإنه يعطي الفرصة لبعض النقاد ، بأن يصروا في تصريحاتهم بأن هذا المدرب يولي اهتمامه باللاعبين خلال الموسم الرياضي فقط ولكن مجرد انتهاء الموسم فإن هذا المدرب أو هؤلاء المدربين لا يجهدون أنفسهم أكثر من ذلك.

### د - الأمانة :

« إنها إحدى الصفات التي يجب أن يتحلى بها المدرب ، والتي ينبغي أن يصير عليها كل من كانت الرياضة مهنته ، وليس هناك وضع وسط فإما أن يكون آمينا أو غير أمين وفي إحدى التجارب التي قام بها

" والذي كان افتراضه أن يمكن تعليم الأمانة من خلال ممارسة الرياضة أكثر ما يمكن ذلك خلال الحياة rlaphisabock " العادية لكن التجربة أثبتت فشل هذا . الافتراض ، وعليه فإن قصد تعليم الأمانة بالرياضة فليقم المدرب بهذا إذا كان الموقف يستدعي ذلك » .

الافتراض ، وعليه فإن قصد تعليم الأمانة بالرياضة فليقم المدرب بهذا إذا كان الموقف يستدعي ذلك »

### هـ - الإخلاص :

« يعتبر الإخلاص أحد الصفات الهامة التي يجب أن يتمتع بها المدرب الرياضي، والإخلاص أن يبذل المدرب قصارى جهده خلال عمله بقدر المستطاع وعام بعد آخر سوف يكون هذا المدرب من أفضل وأحسن المدربين ، كما عليه أن يحاول أيضا أن يجعل رياضته أحسن رياضة بقدر المستطاع على الأخص في نظر اللاعبين أو الناشئين الذين يدرهمم «البيك علي فهمي، دون سنة».

### و- القدرة على التنظيم وضبط النفس :

« الحاجة إلى التنظيم وضبط النفس جزء متكامل من التعلم فالشباب يحتاجون إلى مرشدين ( رواد ) لإرشادهم , كما أنهم يحتاجون إلى معرفة حدود الإشراف والقيادة والتعرف فلا حرج في أن تقول للشباب ما هو الشيء الذي يستطيعون أولاً عمله أو تعلمه وكذا كيفية الاستجابة للسلطة , داخل النزعة الفردية آخذين بتطبيق المبدأ ( اعمل ما يخصك فقط ) , وفي الأيام الحالية داخل مجتمعنا نجد أن هناك ضرورة لضبط النفس حتى يتحقق عامل التنظيم »

## 2-10 الاتصال بين القائد والفريق الرياضي:

وفي هذا المعنى يشير الدكتور محمود عكاشة: " إن القيادة ظاهرة اجتماعية و نفسية تعبر عن صورة التفاعل الاجتماعي الذي يحدث بين فرد وجماعة تنشأ تلقائياً تلبية لإشباع حاجات الأفراد و إذا كان لكل فرد من أفراد الجماعة المتفاعلة دور يقوم به، فالقيادة تمثل أحد هذه الأدوار التي يقوم بها الفرد (القائد) أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة، بالإضافة إلى كل ذلك فهي تتضمن التأثير في أنشطة الفرد أو الجماعة نحو تحقيق هدف معين مشترك يتفقون عليه و يقتنعون بأهميته فيتفاعل الأعضاء بطريقة تضمن تماسك الجماعة و تحريكها في الاتجاه الذي يؤدي إلى تحقيق الهدف " و الحرية و المشاركة المتبادلة في المسؤولية على تنظيم نفسها وتحديد أساليب لتحقيق هذه الأهداف، ويشاع عند الكثير من غير الاختصاصين أن القيادة في التربية البدنية والرياضية يمكن اعتبارها مجموعة من السمات والمهارات التي يمتاز بها القائد لكن هذا المعنى منقوص لأنه لا يأخذ بعين الاعتبار تعدد المواقف العلمية وتنوعها التي تعتبر عاملاً أساسياً في تحديد طبيعة القائد الناجح، وفي تحديد نوع القيادة اللازمة والمناسبة للموقف لذلك يميل العديد من المفكرين في التربية البدنية والرياضية إلى النظر للقيادة من خلال طبيعة الموقف والأنشطة والأدوار التي يقوم بها القائد نفسه، فالقيادة هنا تخرج كونها توجيه وضبط وإثارة سلوك اتجاهات الآخرين بمعنى أن القيادة تتوقف على طبيعة الموقف وطبيعة حاجات أفراد الجماعة التي تختلف باختلاف الموقف والجماعة. (محمد شفيق زكي، 1979، ص302)

## 2-11 القرار و مراقبته:

لا يعني اتخاذ القرار انتهاء العملية؛ بل علي المدرب التأكد من أن الأمور تجري كما توقع، وذلك بمراقبة آثار القرار بعد تنفيذه، إن مراقبة المدرب لآثار قراراته تتيح له فرصة التعلم من أخطائه ومن نجاحه، فقوى اتخاذ القرار تزداد مع الخبرة والممارسة الفعالة في اتخاذ القرارات. (<http://www.islamtoday.net>)

## 3- كرة القدم

### -كرة في الجزائر :

طويل هو تاريخ كرة القدم في الجزائر ، فقبل اندلاع الكفاح المسلح كانت هناك فرق لكرة القدم ذات الأسماء التي ترمز لعروبتهها ، ففي سنة 1921 شهدت الجزائر ميلاد أول فريق هو نادي مولديه الجزائر ، جاء بعدها شباب قسنطينة ، ثم

الاتحاد الرياضي الإسلامي لوهراڤ و انضمام فرق عديدة أخرى للمجموعة ، تكونت جمعيات رياضية وطنية في لعبة كرة القدم متخذة أبعاد سياسية لم ترضي قوات الاستعمار ، جاء بعد هذه الأندية فريق جبهة التحرير الوطني الذي كون في 13 افريل 1958 حي 1ث ولد في خضم الثورة المسلحة لإسماع صوت الجزائر المكافحة عبر العالم من خلال كرة القدم في ظرف أربع سنوات تحول الفريق إلى مجموعة ثورية مستعدة للتضحيات و إسماع صوت الجزائر في ابعء نقطة من العالم ، و بدأت مسيرة جبهة التحرير الوطنية من تونس عبر العالم في تحفيظ النشيد الوطني .

و كذلك فريق شباب اهلي برج بوعرييج حيث تاسس سنة 1931 من طرف مجموعة من شباب برج بوعرييج لكن الاستعمار الفرنسي انذاك جعل النادي يتوقف لعدد من السنين على النشاط و بعد الاستقلال جاءت فترة الستينات و السبعينات التي تغلب عليها الجانب الترويحي و الاستعراضي ، حيث أن المستوى الفني للمقابلات كان عاليا تلتها مرحلة الإصلاحات الرياضية من 1978 – 1985 التي شهدت قفزة نوعية في مجال تطور كرة القدم بفضل ما وفر لها من إمكانيات مادية ، الشيء الذي سمح للفريق الوطني نيل الميدالية الذهبية في الألعاب الإفريقية الثالثة بالجزائر ثم المرتبة الثانية في كاس إفريقيا للأمم سنة 1980 ، و في المنافسات الاولمبية تأهل الفريق الوطني إلى الدور الثاني من العاب موسكو سنة 1980. ( مجلة الوحدة الرياضية18/06/1982 ص 10)

#### 4- الاتصال:

يعتبر الاتصال من العمليات الاجتماعية الهامة التي لا يمكن أن يعيش بدونها أي فرد أو جماعة أو منظمة، حيث يعد الاتصال الوسيلة الأساسية التي يستخدمها الفرد في نقل آرائه وخبراته إلى الآخرين.

#### 4-1- الاتصال:

إن الاتصالات هي أساس النظم الاجتماعية فعندما تجتمع مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف معين فإنهم يحتاجون إلى قدر معين من المعلومات والبيانات التي تمكنهم من أداء الأعمال اللازمة لتحقيق هذا الهدف، فالاتصالات هي الوسيلة التي يمكن بواسطتها توفير وتبادل هذه البيانات والمعلومات بصورة يستطيع معها أفراد الجماعة التفاهم مع بعضهم البعض والتأثر والتأثير فيما بينهم".

#### 4-2 نظريات الاتصال:

اهتمت العديد من الدراسات بالاتصال بالآخرين وكانت نتيجة هذه الأخيرة النظريات التالية(محمود عودة،محمد خيري 1988ص38،39):

**1- النظرية النفسية الاجتماعية:** اهتم علماء النفس الاجتماعيين بتحليل رموز الاتصال وشبكاته باعتبار التفاعل القائم بين الأفراد، والذي بدوره يؤثر بطريقة أو بأخرى في العلاقات المتبادلة بينهم ويكون ذلك في تبادل الآراء والاتجاهات، فقد يكون متضمنا لأنواع من السلوك مثل: الكلام، الإشارات الحركية أو تغير الوجه، وذكر أصحاب هذه النظرية أن التفاعل أصله وحقيقته يتضمن قواعد تعد أساسا للتنظيم الاجتماعي والاتصال بين الناس.

**2- النظرية اللغوية:** هي تفسير لغوي علمي، ويعبر الكلام المنطوق والسلوك اللفظي شكلا أو صيغة من السلوك العام للبشر والذي عن طريقه يتم الاتصال.

**3- النظرية الرياضية:** تهتم هذه النظرية بالتغذية الرجعية وعملية التقويم الدائمة ودورها في النمو والتطور، وتعتمد أساسا على نظرية "السيبرنتيا" التي تعني عملية التحكم والاتصال في الآلة والإنسان.

#### 4-3 العناصر الأساسية للاتصال:

**أ- المرسل (المصدر)....:** وهو المقصود بالسؤال من؟ وهو الشخص الذي يبدأ عملية الاتصال بإرسال الفكرة أو الرأي أو المعلومات من خلال الرسالة التي يقوم بإعدادها. (حسن احمد السافعي، ص65)

**ب- الرسالة::** وهي المعنى أو الفكرة أو المحتوى الذي ينقله المصدر إلى المستقبل وتتضمن المعاني والأفكار والآراء التي تتعلق بموضوعات معينة، يتم التعبير عنها رمزيا سواء باللغة المنطوقة أو غير المنطوقة، وتتوقف فاعلية الاتصال على الفهم المشترك للموضوع واللغة التي يقدم بها. (سعاد جبر سعيد، 2008، ص30)

وقد تكون الرسالة على شكل كلمات ملفوظة، أو مكتوبة (مطبوعة) أو مصورة، أو غير ذلك، تنتقل عبر الهواء أو الورق، أو الضوء، أو غير ذلك إلى المستقبل، من خلال حواسه (العين، الأذن،...) حيث تفكك الرسالة وتحلل ثم تحول إلى رموز تستقر في دماغ المستقبل.

**ج- المستقبل:** هو المتلقي فهو الذي يستقبل الرسالة ويقوم بتفسير الرموز وأدراك المعنى في إطار العمليات العقلية التي سيقوم بها خلال عملية الاتصال، وهذه العناصر الثلاثة تمثل الحد الأدنى اللازم والضروري لوصف العملية بأنها عملية اتصالية تقوم بدورها بالتنسيق للفرد أو المجموعة.

#### 4-4 أهداف الاتصال:

1- محاولة إيجاد تأثير معين.

2- نقل المعلومات.

3-الحصول على المعلومات.

4-الحصول على أفكار جديدة.

5-اتخاذ القرارات.

6-تحقيق الهدف المقصود.

7-تنمية واستثمار العلاقات الاجتماعية داخل الفريق. (خيري خليل الجميلي، ص:34،35)

#### 4-5 معوقات الاتصال:

هناك الكثير من المعوقات والعقبات التي تحول دون إمكانية تحقيق اتصالات فعالة ومن العوائق التي تؤثر في نجاح عملية الاتصال ما يلي:

1-عدم القدرة على التعبير بوضوح عن معنى مضمون الرسالة نتيجة افتقار الخلفية السليمة من التعلم والثقافة التي تمكن من نقل المعنى بصورة واضحة وسهلة سواء شفوية أو كتابية.

2-عائق الحالة النفسية لمستقبل الرسالة ومدى استعداده لتقبلها، وهذا يتوقف على رد الفعل الإيجابي الذي يستفاد منه في التغلب على عوائق الاتصال.

3-عدم فعالية وسيلة الاتصال المستخدمة في نقل الرسالة، بمعنى أنها لا تتفق والظروف المحيطة، ولا تراعي عوامل وظروف الموقف القائم.

4-التظاهر بفهم المعلومات المعروضة من جانب المرسل.

5-سوء العلاقات وفقدان الثقة بين بعض المستويات المشتركة في عملية الاتصال.

6-كبر حجم المنظمة وانتشارها الجغرافي.

7-الإفراط في استخدام وسائل الاتصال قد يكون عبئا على المستقبل. (علي محمد عبد الوهاب، 1994ص46)

#### 4-6 خصائص الاتصال وأهدافه:

##### أ- خصائص الاتصال:

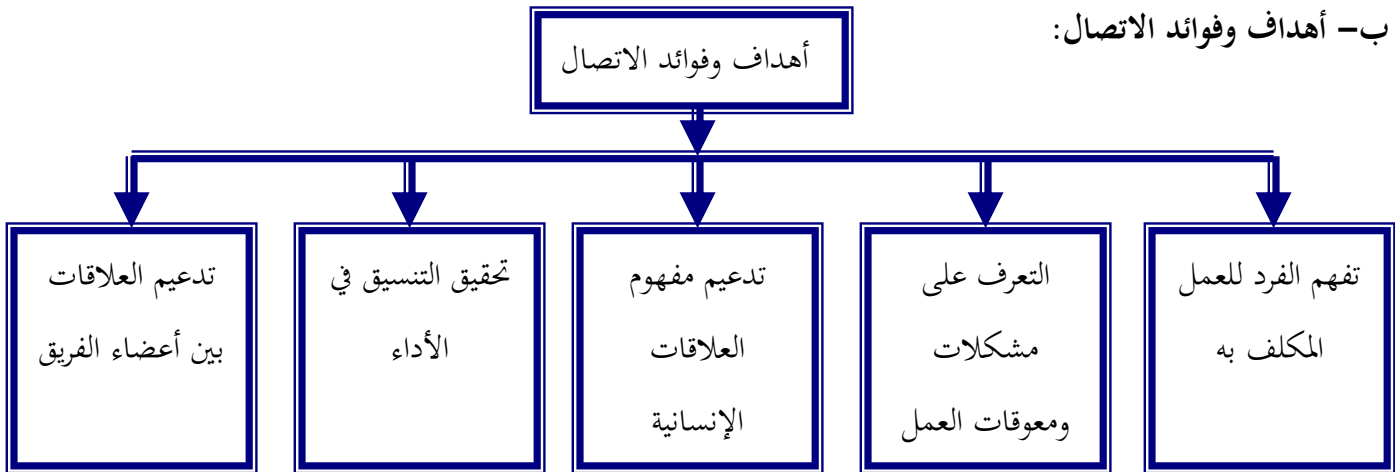
1- التلقائية: إن أفراد المجتمع مدفوعين اجتماعيا إلى الاتصال ببعضهم البعض بطريقة تلقائية حتى يتمكنوا من

الاستمرار في حياتهم الاجتماعية وعلى هذا فإن الاتصال هو من صنع الإنسان والمجتمع حيث يمكن من خلاله تحقيق الأهداف التي يسعى المجتمع إلى تحقيقها.

**2- الانتشار:** يعتبر الاتصال من الظواهر الهامة والمنتشرة على مستوى الأفراد والجماعات، كما يمارس في كافة المنظمات المحلية والإقليمية والدولية، حيث لا يمكن أن نتصور وجود إنسان يعيش بمفرده وبعيدا عن الأحداث التي تدور في مجتمعه، كما لا يستطيع الفرد إشباع حاجاته إلا من خلال الاتصال بالأفراد الآخرين، وكذلك الحال بالنسبة للجماعة والمجتمع.

**3- يعمل على ترابط المجتمع:** يعبر الاتصال وسيلة لتحقيق الترابط و التماسك بين أفراد المجتمع ومؤسساته من خلال مواجهة الشائعات وكل ما من شأنه أن يسيء إلى أمن الأفراد والمجتمع وهو بذلك يعمل على بث ونقل القيم والعادات والتقاليد وكل هذا ذو قيمة ثقافية أو حضارة البلد ثم العمل على المحافظة على السلوك الجيد والحرص عليه ودعوة المجتمع إلى التمسك به بما يحافظ على هوية المجتمع وتحقيق الترابط بين أفراد ونبذ السلوك السيئ الذي يضر بالمجتمع ويجب أن ندرك أن هنالك بعض الحقائق التي لا ندرك أثناء الاتصال و هي كالتالي:

على مستوى المجتمع: الوقائع، الخبرات، الأفكار، المطالب، وكلها يعبر عنها باستخدام الكلمات. أو على مستوى العلاقات وتتضمن: الحالة الوجدانية، طريقة تقدير الآخرين وكيفية التعامل معهم، وهذا النوع من الرسائل يتم التعبير عنه إما بالاتصال اللفظي أو بناء على ما يستنبط من بين السطور. (هناء حافظ بدوي، ص52)



شكل (1): نموذج حمدي مصطفى المعاد-1992. (حسن احمد السافعي ص 65)

4-7 أنواع الاتصال : إن تبادل الأفكار والمفاهيم بين الناس خلال عملية الاتصال لا يتخذ شكلاً أو نوعاً واحداً، وهذا يشير إلى أن الاتصال أنواع وأنماط قد تختلف وتعدد، ويجاول البعض إيجاد تقسيمات لهذه الأنواع... ويرجع سبب التعدد إلى الأساس الذي يتخذ منطلقاً لهذا التقسيم ويعتمد التقسيم على الأسس التالية:

#### 1- عدد المشاركين وطبيعتهم في عملية التفاعل الاتصالي:

- **الاتصال الجمعي:** هو شكل من أشكال الاتصال يتم بين شخص واحد ومجموعة من الأفراد يجمعهم مكان واحد أو علاقة واحدة كالفرق الرياضي على سبيل المثال، وهذا النوع من الاتصال يتم بين شخص - يقوم بالاتصال - وهو يمثل نظاماً ذاتياً وبين مجموعة من الأفراد يمارس الاتصال معهم وهم يمثلون أيضاً نظاماً آخر.

- **الاتصال الشخصي:** وهو الاتصال مع شخص أو أكثر، وهذا يشير إلى الاتصال مع الأصدقاء أو إلى الاتصال داخل قاعة الاجتماعات مليئة بالناس، فالاتصال الشخصي يعد أساساً لتحقيق وحدوث التفاعل الاجتماعي، وأساساً لتحقيق الصلاة داخل المؤسسات والنادي والمنظمات وأي جماعات أخرى، يوجد بها شخصان أو أكثر يحدث بينهما تفاعل. (فؤاد عبد المنعم البكري 2005 ص 11)

وقد يتم الاتصال بين عدة أفراد أو مجموعة كبيرة من الأفراد ويسمى في هذه الحالة اتصالاً جمعياً كما يحدث في الندوات والمؤتمرات والمجتمعات والفرق الرياضية. (سمير حسين، 1984، ص: 92)

فالالاتصال الشخصي يعتبر أقوى الوسائل التي تساهم في تغيير اتجاهات الناس ومفاهيمهم. (فؤاد عبد المنعم البكري، ص: 22).

- **الاتصال الجماهيري:** في هذا النوع يصبح المستقبل هو الجماهير العريضة غير المتجانسة والمكونة من الملايين من البشر وفي أماكن قد تكون غير محدودة، لذا أطلق على هذا النوع من الاتصال غير محدود.

#### ب- نوع الوسائل المستخدمة:

- **اتصال لفظي:** يعتمد هذا النوع على اللفظ أو الكلمات حيث تشمل لغة الكلام والحديث والكتابة وغير المكتوبة ومن أمثلة الوسائل المكتوبة المذكرات والتقارير والكتب والصحف اليومية والمجلات.

أما الوسائل غير المكتوبة فتتمثل في: المحاضرات - الندوة - المناظرة - المؤتمر - حلقات المناقشة

- لمقابلات بأنواعها.

**-اتصال غير لفظي:**

يعتمد على اللغة غير اللفظية - على اعتبار كل الوسائل اللفظية و غيرات

اللفظية تعتبر لغة التفاهم والاتصال و تشمل:الصور بأنواعها - الرموز والإشارات -التي يستخدمها الإنسان لتدل على معان و مفاهيم معينة كإشارات المرور و حركات الإنسان و غيرها.

**ج- مقدار التفاعل بين المرسل والمستقبل :**

قد يكون التفاعل بينهما مباشر- وجها لوجه- التي تحدث عملية الأخذ والعطاء بصورة مباشرة حيث يتواجد كل منهما في مكان واحد و قد يكون التفاعل بينهما غير مباشر و هنا يحدث التفاعل بينهما رغم أن كل منهما غير موجود مع الآخر مثل الحديث التلفزيوني بين شخصين أو أثناء مشاهدة برنامج تلفزيوني.

**5-المراهقة:****1-5 مفهوم المراهقة:**

ويعرفها عبد الرحمن عيساوي بأنها: "فترة نمو جسدي وظاهرة اجتماعية، ومرحلة زمنية، كما أنها فترة تحولات نفسية عميقة". (عبد الرحمن عيساوي، 1984)

وحسب دوروتي روجر "هي فترة نمو جسدي وظاهرة اجتماعية ، ومرحلة زمنية ، كما أنها فترة تحولات نفسية عميقة". (فؤاد السيد البهي ، 1996 ، 286)

**5-2 أطوار المراهقة:**

**5-2-1 المراهقة المبكرة(12-13-14)سنة :** تمتد هذه الفترة بداية النمو السريع الذي يصاحب البلوغ إلى حوالي سنة إلى سنتين بعد البلوغ عند استقرار التغيرات البيولوجية الجديدة عند الفرد.

**5-2-2 المراهقة الوسطى(15-16-17)سنة:** يطلق عليها أيضا مرحلة الثانوية وما يميز هذه المرحلة هو بطئ سرعة النمو الجنسي بالنسبة للمرحلة الأولى وتزداد التغيرات الجسمية والبيولوجية من زيادة في الطول و الوزن و اهتمام المراهق بظهوره الجسدي وصحته الجسمية وقوة جسمه و يزداد بهذا الشعور المراهق بذاته.

5-2-3 المراهقة المتأخرة (20-21-19-18) سنة: يطلق عليها بالذات اسم "مرحلة الشباب" حيث أنها تعتبر مرحلة اتخاذ القرارات الحاسمة التي يتخذ فيها مهنة المستقبل وكذلك اختيار الزواج أو العزوف وفيها يصل النمو إلى النضج الجسمي ويتجه نحو الثبات الانفعالي والتبلور لبعض العواطف. (حامد عبد السلام زهران 1992 ص 263)

#### -ثانيا الدراسات السابقة:

الدراسة الاولى : تأثير شخصية المدرب على أداء لاعبي كرة القدم وهي دراسة توصل اليها الباحثين: بدر الدين بوساق و عبد الوهاب فتحي سنة 2008

هدف الدراسة إثبات أن السمات التي يكسبها المدرب تؤثر مباشرة في شخصية وأداء اللاعبين.

مشكلة الدراسة : هل يمكن لشخصية المدرب أن تؤثر على أداء اللاعبين في كرة القدم.

#### فرضيات الدراسة :

أ- الفرضية العامة: لشخصية المدرب أثر كبير على أداء اللاعبين في كرة القدم.

#### ب- الفرضيات الجزئية:

- لشجاعة المدرب في اتخاذ القرارات الأثر على وحدة وتماسك الفريق..

- لقدرة المدرب على الإبداع أثر في تنمية وتطوير قدرات اللاعبين.

- لقدرة المدرب على فرض الانضباط والرقابة الأثر على نجاح عملية التدريب.

#### إجراءات الدراسة الميدانية :

العينة : كانت العينة خمسة وأربعين (45) لاعبا وثلاث (3) مدربين أي مدربي هذه الفرق لولاية المسيلة .

المجال الزمني : امتد من تاريخ 15 مارس 2008 إلى غاية 15 أفريل 2008.

المجال المكاني : شمل محيط ولاية المسيلة حيث تم اختيار ثلاث فرق من القسم الشرقي، وهم فريق أولمبيك المسيلة، وفريق النادي الرياضي للهواة تارمونت، وفريق الاتحاد الرياضي لبلدية حمام الضلعة .

المنهج المستخدم : تم استخدام المنهج الوصفي، وهذا لأنه الأنسب في مثل هذه المواضيع .

الأدوات المستعملة : ومن بين ما استعملناه في دراستنا: استمارة استبيان موجهة للمدربين واللاعبين .

النتائج المتوصل إليها : جميع الفرضيات تحققت بالنسبة للمدربين واللاعبين

- لشجاعة المدرب في اتخاذ القرارات الأثر على وحدة وتماسك الفريق.
- لقدرة المدرب على الإبداع أثر في تنمية وتطوير قدرات اللاعبين.
- لقدرة المدرب على فرض الانضباط و الرقابة الأثر على نجاح عملية التدريب .

#### الاستنتاجات :

- المدرب هو المسؤول الوحيد في الفريق يجب إحترام كل قراراته .
- القيمة التي يعيها المدرب للتنوع في التمرينات بغية تطوير قدرة اللاعبين .
- ضرورة الانضباط داخل الفريق من طرف اللاعبين قصد التقدم في عملية التدريب .

#### الاقتراحات :

- ضرورة تكوين المدربين وفق مناهج عصرية للتحضيرات البدنية والنفسية والاجتماعية وذلك بغية تحسين التواصل في جميع المستويات بين المدرب واللاعب .
- ضرورة انتهاج الأساليب القيادية المناسبة للسمات لأعضاء النادي

الدراسة الثانية: "شخصية مدرب كرة القدم وأثرها في تماسك الفريق "

وهي دراسة قدمها الباحثان كريم عبد الرزاق اوبرقوق سنة 1994 لنيل شهادة الليسانس في التربية البدنية و الرياضية بعنوان .

ومن خلال النتائج التي توصل إليها الباحثان نجد:

" إثبات الفرضية الجزئية الأولى والتي تنص على وجود نوع من الضعف في شخصية البعض من المدربين.

-حصرا لعلاقة بين المدربين و اللاعبين في إطار العمل فقط يؤكد على تسلط بعض المدربين في تسييرهم وبالتالي تدهور شبكة الاتصال القائمة بينهما.

- قلة التفاهم بين المدربين و المسؤولين.

أما الفرضية الجزئية الثانية فقد تم نفيها و التي كانت تنص على أن ضعف في شخصية بعض المدربين راجع إلى عدم اكتسابهم لمعارف ببيكولوجية دقيقة كالمكونات الأساسية لشخصية المدرب الناجح

وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعتمد على تحليل العلاقات بين المتغيرات ومحاولة قياسها وتم استعمال نوعين من الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات بوفرة وأكثر دقة، فالاستبيان الأول وجه للمدربين والثاني فقد وجه للاعبين بصفتهم أقرب الناس إلى المدرب .

ولكون الاستبيان مناسب لموضوع البحث وهو عبارة عن استمارة أو مجموعة من الأسئلة ذات ثلاث أنواع مفتوحة، مغلقة، متعددة الإجابات (اختيارية)، والغرض من استعمال الاستمارة هو إعطاء البحث أكثر مصداقية (موضوعية).

وذلك بعينة بحث على 25 مدربا ينشطون في مختلف فرق القسم الوطني الأول و الثاني وعلى 60 لاعبا يتدربون في الفرق التي ينشط فيها نفس المدربون.

أما المجال المكاني للبحث فلقد تم توزيع الاستبيانات في مختلف ملاعب العاصمة وضواحيها.

ومن أهدافها مايلي:

- معرفة بعض الأسباب والعراقيل التي تؤثر في شخصية المدرب وتنقص من إرادته بصفة عامة.
- إثبات أن الجانب البيكولوجي والحالة النفسية للمدرب تؤثر مباشرة في اللاعبين و الفريق ككل .
- تحديد الضعف والنقص الموجود عند بعض المدربين و الذي تمثل في ضعف الشخصية الذي يؤثر بالسلب في تماسك الفريق.

### الدراسة الثالثة :

وكان عنوانها "العلاقة بين مدرب كرة القدم واللاعبين وتأثيرها على النتائج " .

وهي دراسة قدمها الباحثان: عمر سعدي سنة 2002 لنيل شهادة الليسانس في التربية البدنية والرياضية معهد التربية البدنية والرياضية دالي إبراهيم جامعة الجزائر .

والجانب الذي له علاقة بموضوع البحث هو أثر علاقة المدرب باللاعبين على النتائج ,وكانت فرضياتها محققة بالنتائج التالية:

- وجود علاقة بين المدرب واللاعبين وتأثيرها على النتائج الرياضية بالإيجاب وكما أن مردود الفريق الرياضي يتأثر إيجابا بانتهاج أسلوب قيادي .

وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يهدف من وراءه إلى مسح شامل للحالة المدروسة وتم استخدام هذا المنهج لأنه يعتمد على تحليل العلاقات بين المتغيرات ومحاولة قياسها واعتمدت أيضا على الاستبيان لكونه مناسب لموضوع البحث وهو عبارة عن استمارة أو مجموعة من الأسئلة ذات ثلاث أنواع مفتوحة، مغلقة، متعددة الإجابات (اختيارية) ولقد تمت هذه الدراسة على 80 لاعب لكرة القدم ينشطون في القسم الوطني الثالث موزعين على ما يلي :

- نجم بن عكنون .

- أمل حيدرة .

- شببية الأبيار .

- وفاق عين البنيان .

ومن أهداف هذا البحث ما يلي :

- تشخيص حالة الفرق الجزائرية من الجوانب النفسية الاجتماعية والكشف عن المناخ الوجداني والانفعالي من خلال تحديد نوعية العلاقات السائدة في الفرق بين المدربين ومدريهم

- محاولة دراسة وتحليل نوعية العلاقة بين المدرب و اللاعبين .

- محاولة تحليل عام لمختلف الجوانب المتحركة في بناء العلاقات داخل الجماعات الرياضية .

- محاولة معرفة تأثير العلاقات النفسية الاجتماعية في تحسين المردود الرياضي.

#### الدراسة الرابعة :

دور التخطيط في التدريب للرفع من الأداء الرياضي لدى ممارسي كرة القدم (15-14 سنة) وهي دراسة قام الباحث عثمان و زملائه.

#### أهداف الدراسة:

- إبراز أهمية دور التخطيط في التدريب كطريقة حديثة لتحسين المردود الرياضي في كرة القدم لدى فئة الأشبال.

- إعطاء اقتراحات ميدانية لتعميم واستعمال التخطيط في التدريب كمنهج علمي في الحصص التدريبية.

- توضيح العلاقات بين التخطيط الاستراتيجي والرياضة.

- جعل دراستنا مرجعا مساعدا للباحثين في الميدان الرياضي.

### الإشكالية العامة:

- ما هو تأثير التخطيط الاستراتيجي لدى المدربين في تحسين المردود الرياضي للاعبين كرة القدم (فئة الأشبال)؟

### الإشكالية الجزئية :

- هل تحديد الأهداف المراد تحقيقها للمدرب تأثير على تحسين المردود الرياضي للاعبين كرة القدم فئة الأشبال؟
- هل تحديد التوقيت الزمني لمراحل التخطيط للمدرب اثر على تحسين الأداء الرياضي للاعبين كرة القدم فئة الأشبال؟
- هل لأسلوب التدريب المنتهج من طرف المدرب اثر على نتائج لاعبي كرة القدم؟

### فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:- للتخطيط الاستراتيجي لدى المدربين تأثير في تحسين المردود الرياضي للاعبين كرة القدم (فئة الأشبال).

### الفرضيات الجزئية:

- تحديد الأهداف المراد تحقيقها للمدرب تأثير على تحسين المردود الرياضي للاعبين كرة القدم فئة الأشبال.
- تحديد التوقيت الزمني لمراحل التخطيط للمدرب اثر على تحسين الأداء الرياضي للاعبين كرة القدم فئة الأشبال.
- لأسلوب التدريب المنتهج من طرف المدرب اثر على نتائج لاعبي كرة القدم.

### إجراءات الدراسة الميدانية :

العينة : تم اختيار عينة بحثنا بشكل عشوائي و شملت المدربين .

المجال الزمني: دامت دراستنا شهرا كاملا (مارس) للموسم الجامعي: 2009/2008 .

المجال المكاني: أجريت دراستنا على مستوى أفرقة كرة القدم لولاية المسيلة .

المنهج المتبع : استخدمنا في بحثنا المنهج الوصفي .

الأدوات المستعملة في الدراسة : الاستبيان و هو أداة من أدوات الحصول على الحقائق و البيانات و المعلومات .

### النتائج المتوصل إليها :

- يرى معظم المدربين أن تحديد أهداف التدريب والتي هي من عناصر التخطيط الجيد تأثير على المردود الرياضي للاعب كرة القدم.
- تحديد وتقسيم التوقيت الزمني لمراحل التخطيط وتسطير برامج التدريب تأثير على المردود الرياضي .
- أكد معظم المدربين أن التخطيط هو الأسلوب الأنجع للوصول إلى الأداء المهاري الجيد .
- جل المدربون يثقون في عملية التخطيط في التدريب و تسطير الأهداف ..
- إن أسلوب المنتهج من طرف المدرب يؤثر بشكل كبير على عملية الرفع من مستوى الأداء الرياضي للممارسين وتحسين المردود الرياضي.

### التوصيات والاقتراحات :


- على مدربي كرة القدم لفئات الأشبال إعطاء وتحديد التوقيت المناسب و الملائم لعملية التدريب.
- يمكن الاستفادة من الخبرة التي يكتسبها المدربون في مجال التدريب عند القيام بعملية التخطيط في التدريب.
- لابد على المدربين الالتزام بالتخطيط في التدريب كمنطلق في العملية التدريبية، والقيام بعدة بحوث مختصة في هذا المجال .
- المرحلة العمرية لفئة الأشبال تناسب تطوير الأداء و الرفع من مستواه، وهذا الأخير مرتبط بنوعية التخطيط المنتهج .
- تكوين فريق وطني ذو مستوى عالي مرتبط بالاهتمام بالفئات الصغرى، خصوصا فئة الأشبال ،كون هذه المرحلة هي مرحلة حساسة في حياة الإنسان، أي يمكن اكتساب وتطوير الأداء المهاري.

### -التعليق على الدراسات السابقة:

- من خلال عرض الدراسات السابقة و التي تلقي الضوء على كثير من الامور التي تفيد الدراسة الحالية في نواحي عديدة فيما يتعلق بتحديد خطة الدراسة و منهجاو عينة الدراسة و اعداد اداة الدراسة و الاسلوب الاحصائي المستخدم في هذه الدراسات و تحديد ما يناسب هذه الدراسة.
- استخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفي مما جعل الباحث يستخدم المنهج الوصفي ملائمة للدراسة الحالية.
- اوضحت معظم الدراسات على دور المدرب في تحسين مستوى الفريق وتحقيق النجاح و الانجاز الرياضي.
- استفاد الباحث من نتائج الدراسات السابقة التي تدعم موضوعه.

## - الخلاصة

من خلال دراستنا لعملية اخذ القرار يمكن القول بأنه العنصر الأساس والركيزة الأساسية في نجاح المدرب ، حيث لا يمكن ان يقوم بعمله على اكمل وجه بدون اخذ قرار مناسب صحيح وسليم ، وضعف هذه الصفة لدى المدربين في الفريق من شأنها ان تؤدي الى أضعاف من الناحية التدريبية و الخططية وبالتالي انخفاض المستوى والنتائج وعدم تحقيق الاتصال داخل الفريق ، لذا وجب على المدربين الاهتمام بهذه الناحية والعمل على تنمية وتطوير كل الجوانب قصد الوصول الى الهدف المرجو والمقصود.



# الفصل الثاني

## 1 الكلمات الدالة في الدراسة

## 1-1 اخذ القرار

-لغة: اخذ البديل المناسب واختياره. (جمال محمد علي، 2009، ص53)

-اصطلاحا:

اخذ القرار في المجال الرياضي هو الاختيار القائم على أساس بعض المعايير واختيار واحد من بين بديلين محتملين أو أكثر. (جمال محمد علي، 2009، ص53)

اجرائيا: اتخاذ القرار يعني الاختيار بين مجموعة من البدائل من طرف مدرب كرة القدم لمواجهة موقف معين او حل مشكلة محددة تواجهه اثناء تعامله مع الفريق و يتم حلها بالاتصال الفعال.

## 1-2 المدرب الرياضي

المدرب:

لغة: هو الذي يدرّب اللاعبين أو الجنود أو الطلاب على أصول الرياضة أو أساليب القتال أو طرق الدراسة. (د. مؤنس رشاد الدين ، 2000 ص126)

اصطلاحا: الشخص الذي يتولى قيادة عملية تربية الرياضي وتعليمه ويؤثر تأثيرا مباشرا على تنمية مستواهم

الرياضي والخلقي، ويعمل على التطوير الشامل المتزن لشخصية الرياضي. (د. مؤنس رشاد الدين، ص203،)

يعد المدرب الرياضي من الشخصيات التربوية التي تتولى دور القيادة في عملية التربية والتعليم، ويؤثر تأثيرا كبيرا ومباشرا في التطوير الشامل والمتزن لشخصية الفرد الرياضي. (قاسم حسن حسين 1998 ص، 714).

إجرائيا: هو الشخص المناط به اختيار اللاعبين وقيادتهم أثناء المباريات والتمارين، وصاحب القرار النهائي في الأمور الفنية و الخطيطية و التكتيكية...، يحمل على عاتقه مسؤولية كبيرة.

## 1-3 كرة القدم:

لغة : هي كلمة لاتينية وتعني ركل الكرة بالقدم.

اصطلاحا :

كرة القدم هي رياضة جماعية ، تمارس من طرف جميع الناس كما أشار إليها "رومي جميل" : ( كرة القدم قبل كل شيء رياضة جماعية يتكيف معها كل أصناف المجتمع ) (رومي جميل ، 1986 ص51) .

إجرائيا :

كرة القدم هي رياضة جماعية تمارس من طرف جميع الأصناف ، كما تلعب بين فريقين يتألف كل واحد منها من 11 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 المباراة حكم وسط ، وحكمان للتماس وحكم رابع لمراقبة الوقت بحيث توقيت المباراة هو 90 دقيقة ، وفترة راحة مدتها 15 دقيقة ، وإذا انتهت المباراة بالتعادل (في حالة مقابلات الكأس ) فيكون هناك شوطين إضافيين وقت كل منهما 15 دقيقة ، وفي حالة التعادل في الشوطين الإضافيين يضطر الحكم إلى إجراء ضربات الجزاء للفصل بين الفريقين .

#### 1-4 الاتصال :

**أ- لغة:** يرجع إلى الكلمة اللاتينية COMMUNIS ومعناها COMMON بمعنى عام أو مشترك لتبين أن الاتصال كعملية يتضمن المشاركة أو التفاهم حول شيء أو فكرة أو اتجاه أو أسلوب أو معنى ما... وقد جاء في لسان العرب لبن منظور: الاتصال والوصلة ما اتصل بشيء ،قال الليث كل شيء اتصل بشيء فيما بينهما وصلة، أي اتصال وذريعة، ووصلت الشيء وصلا وصلة والوصل ضد الهجران والوصل خلاف الفصل، وجاء في القرآن الكريم: " ولقد وصلناهم القول "، أي وصلنا ذكر الأنبياء وأقاصيص من مضى بعضها ببعض لعلمهم يعتبرون، واتصل الشيء بالشيء لم ينقطع، ووصل الشيء إلى شيء وصولا، وتوصل إليه انتهى إليه وبلغه، ووصل إليه وأوصله أنحا إليه وأبلغه إياه.(رحيمة عيسا بي 2007 ص3،4).

ب- اصطلاحا:

**1- عند العلماء الغربيين:** عرف العالم الاجتماعي "تشارلز كولي-1909" الاتصال على أنه: "ذلك الميكانيزم الذي من خلاله توجد العلاقات الإنسانية وتنمو وتتطور الرموز العقلية بواسطة وسائل نشر هذه الرموز عبر المكان واستمرارها عبر الزمان، وهي تتضمن تعبيرات الوجه والإيماءات والإشارات ونغمات الصوت والكلمات والطباعة والخطوط الحديدية... وكل تلك التدابير التي تعمل بسرعة وكفاءة على قهر بعدي الزمان والمكان"...فالاتصال حسب كولي هو الآلية التي توجد فيها العلاقات الإنسانية وتنمو عن طريق استعمال الرموز ووسائل نقلها وحفظها.(رحيمة عيسا بي ص18)

**2- عند العلماء العرب:** يعرف إبراهيم إمام الاتصال بأنه: "حاصل العملية الاجتماعية والوسيلة التي يستخدمها الإنسان لتنظيم واستقرار وتغيير حياته الاجتماعية ونقل أشكالها ومعناها عن طريق التسجيل والتعبير والتعليم"...(عاطف عدلي العبد،ص14)

أما سمير حسين فيعرف الاتصال على أنه: "النشاط الذي يستهدف تحقيق العمومية أو الذبوع أو الانتشار أو المؤلفوة لفكرة أو موضوع أو قضية عن طريق انتقال المعلومات والأفكار والآراء أو الاتجاهات من شخص أو جماعة إلى شخص

أو جماعة أخرى باستخدام رموز ذات معنى موحد ومفهوم بنفس الدرجة لدى كل من الطرفين" (عاطف عدلي العبد ص14،15)

ويرى "عاطف عدلي العبد" أن الاتصال هو: "تنقل المعلومات والأفكار والاتجاهات من طرف لآخر من خلال عملية ديناميكية مستمرة ليس لها بداية أو نهاية

وترى "جيهان رشتي" أن الاتصال هو: "العملية التي يتفاعل بمقتضاها المتلقي ومرسل الرسالة في مضامين اجتماعية معينة، وفي هذا التفاعل يتم نقل أفكار ومعلومات بين الأفراد عن قضية معينة أو معنى مجرد، فنحن عندما نتصل نحاول أن نشرك الآخرين ونشترك معهم في المعلومات والأفكار فالإتصال يقوم على المشاركة في المعلومات والصور الذهنية والآراء". (جيان رشتي 1975 ص53).

كما يمكن اعتباره عملية إرسال و استقبال رموز و رسائل سواء كانت هذه الرموز شفاهية أو كتابية أو لفظية، وتعتبر عملية الاتصال أساساً للتفاعل الاجتماعي الذي يؤدي إلى نشوء علاقات متنوعة و متعددة في مختلف المواقف سواء كان بين شخصين أو أكثر.

ترجمة للأفكار والمشاعر، والتعبير عنها برموز ذات معنى وكذا تبادلها مع الآخرين لأنه عبارة عن عملية اجتماعية مستمرة.

إن الاتصالات هي أساس النظم الاجتماعية فعندما تجتمع مجموعة من الأفراد لتحقيق هدف معين فإنهم يحتاجون إلى قدر معين من المعلومات والبيانات التي تمكنهم من أداء الأعمال اللازمة لتحقيق هذا الهدف، فالإتصالات هي الوسيلة التي يمكن بواسطتها توفير وتبادل هذه البيانات والمعلومات بصورة يستطيع معها أفراد الجماعة التفاهم مع بعضهم البعض والتأثر والتأثير فيما بينهم".

## 2- إشكالية الدراسة :

إن الرياضة نظام اجتماعي كبير، وهي واقع ملموس في حياتنا، يحدث فيها كل أنماط السلوك التي تحدث في الحياة العادية، ومن الدلائل الهامة في مجتمعنا اليوم والتي تدل على تأثير الرياضة على المجتمع هو تخصيص مساحات زمنية للرياضة (عرض مباريات، برامج رياضية) في البرامج التلفزيونية، وبرامج الإذاعة، كما تخصص لها صفحات عديدة في الصحف الرسمية والحزبية، بل وأكثر من ذلك هناك العديد من الصحف الرياضية المتخصصة التي تتناول الموضوعات الرياضية فقط.

وكما هو معلوم تنقسم هذه الرياضات إلى رياضات فردية وأخرى جماعية وهذه الأخيرة تشمل أنواعا مختلفة كالكرة الطائرة وكرة السلة وكرة القدم، والشيء الذي لا يمكن أن يختلف عليه اثنان هو أن كرة القدم هي الرياضة الأكبر شعبية في العالم، وذلك لاستقطابها لعدد كبير من الجماهير، ومن مختلف الأعمار، ونظرا للشهرة التي بلغت هاته الرياضة تسابقت إدارات الفرق في جلب أحسن المدربين ذوي كفاءة وخبرة عالية، ذلك من أجل إشباع رغبات ومتطلبات هاته الجماهير العريضة المتعطشة للمتعة والفرجة و يرتبط عمل المدربين بمجموعة من المهارات الضرورية منها مهارات الاتصال والتعامل مع اللاعبين واتخاذ القرار في المواقف الرياضية فاتصال المدربين باللاعبين أثناء المباريات له تأثير على مستوى تفوق الفريق. (دكتور عاطف فخر خليفة 2006)

وباعتبار المدربين هم المساهمين المباشرين في عملية تحقيق الاتصال الذي يعتبر وسيلة هامة لا ينبغي للمدرب الإفراط فيها وتحقيق النتائج في الفريق من خلال إشرافهم على تحسين وتطوير فرقهم ومحاولين معرفة إمكانيات اللاعبين النفسية والبدنية واستغلالها أحسن استغلال، لذا كان من الضروري على المدربين أنفسهم أن يفهموا اخذ القرار ومدى علاقته بالاتصال داخل الفريق الرياضي.

وما يمكن ملاحظته في هذا الميدان هو أن معظم المدربين أو المشرفين على تدريب كرة القدم يفتقرون إلى الشجاعة في اتخاذ القرار والتحكم في النفس والإمام بجميع نواحي مهنة التدريب، بالإضافة إلى انعدام الصرامة والحزم خاصة أثناء المواقف التدريبية. وتعتبر هاته العناصر بمثابة الدعامة الأساسية لاستصدار أفضل أداء والارتقاء إلى المستوى أعلى، فجل الفرق تظهر بمستوى أقل من المستوى المتوقع رغم الإعداد البدني والنفسي والتقني والمهاري، ورغم توفر الإمكانيات المادية، ففي الجزائر تخصص ميزانية معتبرة في كرة القدم (رواتب مثالية للمدربين و اللاعبين، منشآت رياضية) مقارنة بالرياضات الأخرى كما تخصص دورات تكوينية ومنتديات وطنية ودولية خاصة بالمدربين، ورغم هذا نجد أن مختلف الأندية تعاني في اختيار مدربين ذوي كفاءة وتتوفر فيهم مثل هذه العناصر.

ومن المعطيات السابقة نخلص إلى طرح التساؤلات التالية:

### التساؤل العام :

هل هناك علاقة ارتباطية بين اتخاذ القرار لدى مدربي كرة القدم وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي ؟.

### التساؤلات الجزئية :

1. هل هناك علاقة ارتباطية بين شخصية المدرب و تحقيق الاتصال في الفريق الرياضي؟.
2. هل هناك علاقة ارتباطية بين تخطيط المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي؟.
3. هل هناك علاقة ارتباطية بين رقابة المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي ؟.
4. هل هناك علاقة ارتباطية بين قيادة المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي ؟.
5. هل هناك علاقة ارتباطية بين تنظيم المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي ؟.

### 3-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية البحث في الإضافة النوعية التي يأتي بها هذا البحث ،بحيث عند مقارنته بالدراسات السابقة نجد هذه الإضافة.

أ- إقبال وتسابق مختلف الأندية لجلب مدربين على قدر كبير من الكفاءة والخبرة .

ب-انتشار ظاهرة عدم استقرار المدربين في المنتخب الوطني وحتى الأندية كظاهرة مثيرة للانتباه من طرف العام والخاص.

ج- ملاحظتنا لبعض السلوكات الأخلاقية واللارياضية عند بعض اللاعبين في مختلف الملاعب ,والتي تنم عن عدم احترام اللاعبين لخيارات مدربيهم.

د-وجود ضغوطات أو تدخلات من طرف رؤساء الأندية على المدربين مما يحدث خلل داخل الفريق.

هـ -ندرة الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع اخذ القرارو الاتصال في كرة القدم .

وتبقى أهمية البحث الأولى هي تدعيم البحث العلمي في الجزائر خاصة في ميادين التربية البدنية والرياضية.

### 4- أهداف الدراسة :

إن لكل دراسة غاية ترحى من ورائها وأهداف تسعى لتحقيقها من أجل تقديم البديل أو تعديل ما هو موجود ويبقى إعطاء الأجوبة عن التساؤلات التي تطرحها المشكلة هدف كل دراسة يمكن تلخيص أهداف الدراسة فيما يلي :

- توضيح العلاقة بين اخذ القرار لدى المدرب و تحقيق الاتصال في الفريق و تحسين ورفع مستوى الفريق و توضيح العلاقة بينهما .

- إبراز دور شخصية المدرب في نجاح عملية التدريب .

- محاولة تسليط الضوء على دور المدرب في تحقيق عوامل اتصال و تماسك واستقرار الفريق (المحافظة على مواعيد التدريب والالتزام بالروح الرياضية) وهذا ما يؤدي إلى تحقيق نتائج ايجابية .

- إثبات أن السمات التي يكسبها المدرب تؤثر مباشرة في شخصية وأداء اللاعبين والفريق ككل .

### 5-فرضيات الدراسة

#### -الفرضية العامة:

-توجد علاقة ارتباطية بين اخذ القرار لدى مدربي كرة القدم وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي .

#### -الفرضيات الجزئية:

1. توجد علاقة ارتباطية بين شخصية المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي .
2. توجد علاقة ارتباطية بين تخطيط لدى المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي .
3. توجد علاقة ارتباطية بين الرقابة لدى المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي .
4. توجد علاقة ارتباطية بين قيادة المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي .
5. توجد علاقة ارتباطية بين تنظيم المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي .

# الفصل الثالث

### 1- الدراسة الاستطلاعية:

الهدف من الدراسة الاستطلاعية هو التأكد من ملائمة مكان الدراسة للبحث و مدى صلاحية الأداة المستعملة حول موضوع البحث و معرفة خصائص عينة الدراسة.

ومن خلال دراستنا حول موضوع " اتخاذ القرار لدى مدربي كرة القدم و علاقته بتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي توجهنا إلى بعض أندية ولاية برج بوعرييج ، واتصلنا بالمدرين من أجل الوقوف على واقع وأهمية اتخاذ القرار من خلال التدريبات التي يقومون بها وعن دوره في تحقيق وتطويرالاتصال.

وتم من خلال هذه الدراسة تقديم مقياسين للمدرين وهذا من أجل تخصيص وجمع المعلومات والأفكار والتحقق من الفرضيات .

### 1-1 المجال الزمني والمكاني :

1-1-1 المجال الزمني : كانت بداية القيام بهذه الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة بين يوم 15 مارس 2017 إلى غاية يوم 5 افريل 2017، حيث تم توزيع الإستبيان على مدربي الفرق.

### 1-1-2 المجال المكاني : ولاية برج بوعرييج

2- تحديد متغيرات الدراسة : تكتسي مرحلة تحديد متغيرات البحث، أهمية كبيرة لهذا يمكن القول أنه كي تكون فرضية البحث قابلة للتحقيق ميدانياً، أنه لا بد من العمل على صياغة وتجميع كل متغيرات البحث بشكل سليم ودقيق إذ أنه لا بد أن يحرص كل باحث حرصاً شديداً على التمييز بين متغيرات بحثه وبين بعض العوامل الأخرى التي من شأنها أن تؤثر سلباً على مسار إجراء دراسته .

### 1-2 المتغير :

هو ذلك العامل الذي يحصل فيه تعديل أي تغير لعلاقته بمتغير آخر وهو نوعان :

#### أ - المتغير المستقل :

هو عبارة عن تلك العوامل التي تؤثر على متغير تابع .

#### ب- المتغير التابع :

هي تلك العوامل أو الظواهر التي يسعى الباحث لقياسها، وهي تتأثر لمتغير مستقل.

تتمثل متغيرات بحثنا فيما يلي :

- المتغير المستقل يتمثل في: اتخاذ القرار لدى المدربين .

- المتغير التابع يتمثل في: تحقيق الاتصال للفريق الرياضي

## 2- المنهج المتبع في الدراسة

المنهج العلمي المستخدم في انجاز هذه المذكرة هو المنهج الوصفي الذي يعتمد على تحديد العلاقات بين المتغيرات ومحل قياسها وهو جمع المعلومات التي يمكن فيما بعد تحليلها وتفسيرها ومن ثمة الخروج باستنتاجات منها ، ويستعمل الاستبيان او المقياس كأداة بحث ( كونه مناسب ) ، يعتبره تقنية فعالة ووسيلة علمية لجمع المعلومات والبيانات والمباشرة من مصدرها الأصلي بالإضافة إلى منهج تحليل معطيات المراجع والمصادر التي اعتمدنا عليها في بحثنا والمتمثلة في كتب المؤلفين العرب والأجانب

## 3-مجتمع وعينة البحث:

أشتمل مجتمع البحث على مدربي كرة القدم و تعتبر العينة جزء من المجتمع الاحصائي، حيث تمثل احسن تمثيل للمجتمع الاحصائي.

حيث اعتمدنا في اختيار عينة البحث على الطريقة العشوائية لكونها من اسهل الاساليب تنفيذا

حيث قمنا باختيار 5 مدربين من اندية ولاية برج بوعريج

## 4-ادوات جمع البيانات:

### 4-1مقياس اتخاذ القرار لدى المدربين :

#### 1-تحديد مجالات المقياس :

من أجل تجزئة المقياس إلى عناوينه الأولية ليمثل كل محور مجالا معيناً . وبعد الإطلاع على المصادر والمراجع العلمية أستطاع الباحث من تحديد خمسة محاور أساسية وهي (شخصية المدرب. القيادة. الرقابة. التخطيط. التنظيم)

#### 2-إعداد الصيغة الأولية للمقياس :

قام الباحث بإجراء مقابلات شخصية مع بعض الخبراء والمختصين في مجال الإدارة والتنظيم والاختبارات والقياس وعلم النفس للتعرف على آراءهم والحصول على أكبر قدر من المعلومات التي تساعد الباحث في تحديد المجالات وصياغة الفقرات للمقياس ثم قام الباحث بعملية مزوجة بين آراء الخبراء وبعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة. حدد الباحث (5) محاور وهي محور شخصية المدرب. القيادة. الرقابة. التخطيط . والتنظيم.

وقد تم عرض هذه المحاور على هيئة المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في التربية الرياضية والإدارة والتنظيم وعلم النفس والاختبارات والقياس وعلم النفس الرياضي وقد ظهر اتفاق آراء الخبراء على جميع المجالات وبنسبة (100%) ثم قام الباحث بصياغة (25) فقرة ولكل محور (5) فقرات تتلاءم مع طبيعة المقياس والغرض منه .

3- اختيار سلم التقدير :

صحح المقياس بإعطاء الوزن حسب اختيار أفراد العينة على سلم التقدير وأن الفقرات قد صيغت باتجاهين ايجابي وسلبي. وكما مبين في جدول (1) جدول (1) يبين سلم التصحيح على فقرات المقياس

اتجاه الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
إيجابي	5	4	3	2	1
سلبي	1	2	3	4	5

4-2 مقياس مهارات الاتصال للمدرب: صمم محمد حسن العلاوي مقياساً لمحاولة التعرف على تقييم المدرب الرياضي لمهاراته الاتصالية مع اللاعبين من وجهة نظره.

و يشتمل الاختبار على عبارات يقوم المدرب بالاجابة عليها و عددها 15 عبارة و ذلك على مقياس ثلاثي التدرج (ابداً احياناً غالباً).

4-3 الخصائص السيكومترية للمقياس:

1 مقياس اتخاذ القرار:

اولاً: الصدق

صدق الاتساق الداخلي:

لقد جرى التحقق من صدق المقياس عن طريق حساب الاتساق الداخلي للأسئلة، والذي يعتمد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (2): يبين معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد

التنظيم		التخطيط		الرقابة		القيادة		شخصية المدرب	
الارتباط	السؤال	الارتباط	السؤال	الارتباط	السؤال	الارتباط	السؤال	الارتباط	السؤال
*0.26	19	*0.78	15	*0.70	10	**0.73	06	*0.62	01
*0.34	20	**0.85	16	*0.45	11	**0.96	07	**0.93	02
*0.37	21	*0.44	17	**0.80	12	**0.73	08	**0.78	03
*0.49	22	*0.69	18	*0.70	13	*0.67	09	*0.66	04
**0.74	23	//	//	0.25	14	//	//	**0.74	05

\*\* دال عند  $(\alpha=0.01)$ ، \* دال عند  $(\alpha=0.05)$

يتضح من الجدول رقم(2): أن جميع معاملات إرتباط الاسئلة بالدرجة ابعادها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة  $(\alpha=0.01)$  و  $(\alpha=0.05)$ ، ما يعتبر مؤشرا على صدق الاتساق الداخلي للمقياس

ثانيا: الثبات:

ألفا كرونباخ :

تم التأكد من ثبات للمقياس عن طريق معامل الثبات لألفا كرونباخ القائمة على أساس تقدير معدل الارتباطات بين الأسئلة و الدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (3): يبين معامل ألفا- كرونباخ لمحاور المقياس

معامل ألفا كرونباخ	المقياس
0.797	اتخاذ القرار

يتضح من الجدول رقم (3): أن قيم معامل ألفا كرونباخ للثبات بلغت  $(0.797)$ ، وهذا ما يؤكد تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيته للإستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية .

2مقياس مهارات الاتصال:

اولا: الصدق:

صدق الاتساق الداخلي:

لقد جرى التحقق من صدق للمقياس عن طريق حساب الاتساق الداخلي للأسئلة، والذي يعتمد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي اليه، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (4): يبين معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد

السؤال	الارتباط	السؤال	الارتباط	السؤال	الارتباط
01	*0.25	06	*0.62	11	*0.27
02	*0.61	07	*0.62	12	*0.30
03	*0.62	08	*0.66	13	*0.62
04	*0.61	09	*0.75	14	**0.87
05	*0.79	10	0.80	15	*0.33

\*\* دال عند  $(\alpha = 0.01)$ ، \* دال عند  $(\alpha = 0.05)$

يتضح من الجدول رقم(4): أن جميع معاملات إرتباط الاسئلة بالدرجة ابعادها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة  $(\alpha=0.01)$  و  $(\alpha= 0.05)$ ، ما يعتبر مؤشرا على صدق الاتساق الداخلي للمقياس

ثانيا: الثبات

ألفا كرونباخ :

تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق معامل الثبات لألفا كرونباخ القائمة على أساس تقدير معدل الارتباطات بين الأسئلة و الدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (5): معامل ألفا- كرونباخ لمحاور المقياس

معامل ألفا كرونباخ	المقياس
0.889	مهارات الاتصال

\*\* دال عند  $(0.01)$

يتضح من الجدول رقم (5): أن قيم معامل ألفا كرونباخ للثبات بلغت  $(0.889)$ ، وهذا ما يؤكد تمتع المقياس بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيته للإستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية

5- اجراءات التطبيق الميداني :

في دراستنا حول موضوع: " اتخاذ القرار لدى مدربي كرة القدم و علاقته بتحقيق الاتصال لدى بعض الفرق الرياضية- فئة المراهقين - " حيث توجهنا إلى الأندية التي تنشط على تراب ولاية برج بوعرييج من أجل تشخيص جمع الأفكار والمعلومات ، والتحقق من الفرضيات .

ومن خلال هذه الدراسة تمكنا من وضع المقاييس التي وجهناها إلى مدربي هذه الفرق والمتمثلة في :

(شباب اهلي برج بوعرييج، نجم البرج، اتحاد البرج-الترجي الرياضي للبرج-اولمي بلدية مجانة- ) .

**6-الاساليب الاحصائية:** تستعمل الطريقة الاحصائية في دراسة عينة من العينات و عليه يمكن التعرف على المجتمع الكلي للموضوع ، فالدراسة الاحصائية تعطينا اكثر دقة من النتائج الميدانية ، و ترجمت هذه الدراسة الى ارقام و قد استعملنا ما يلي: الحزمة الاحصائية spss

- معامل الارتباط بيرسن: يستخدم إذا كان كلا المتغيرين مقاسا بمقياس كمي .

- معامل الثبات (الاتساق الداخلي) بطريقة ألفا لكرونباخ: يستخدم هذا المعامل عندما نود قياس ثبات التقديرات التي نحصل عليها من الاختبارات أو الاستبانات (أو محاورها) التي تقيس موضوعاً يفترض تجانس مفرداته .



# الفصل الرابع

اولا: عرض و تحليل النتائج:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية بين اتخاذ القرار لدى مدربي كرة القدم وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم يوضح (6) العلاقة اتخاذ القرار مهارات الاتصال لدى مدربي كرة القدم		
مهارات الاتصال		
0,607**	معامل الارتباط	اتخاذ القرار
0,01	مستوى الدلالة	
05	حجم العينة	
** الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$ .		

الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية الجزئية الأولى لهذه الدراسة على: "توجد علاقة ارتباطية بين شخصية المدرب و الاتصال في الفريق الرياضي"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (7) يوضح العلاقة بين شخصية المدرب ومهارات الاتصال لدى مدربي كرة القدم		
مهارات الاتصال		
0,508**	معامل الارتباط	شخصية المدرب
0,01	مستوى الدلالة	
05	حجم العينة	
** الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$ .		

الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية الجزئية الثانية لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية بين رقابة المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (9) يوضح العلاقة بين الرقابة ومهارات الاتصال لدى مدربي كرة القدم		
مهارات الاتصال		
0,223*	معامل الارتباط	الرقابة
0,01	مستوى الدلالة	
05	حجم العينة	
* الارتباط دال عند $(\alpha=0,05)$ .		

الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الجزئية الثالثة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية بين قيادة المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (8) يوضح العلاقة بين القيادة ومهارات الاتصال لدى مدربي كرة القدم		
مهارات الاتصال		
0,457**	معامل الارتباط	القيادة
0,01	مستوى الدلالة	
05	حجم العينة	
** الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$ .		

الفرضية الجزئية الرابعة

نصت الفرضية الجزئية الرابعة لهذه الدراسة على: " هناك علاقة ارتباطية بين تخطيط المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (10) يوضح العلاقة بين التخطيط و مهارات الاتصال لدى مدربي كرة القدم		
مهارات الاتصال		
0,335*	معامل الارتباط	التخطيط
0,05	مستوى الدلالة	
05	حجم العينة	
* الارتباط دال عند $(\alpha=0,05)$ .		

الفرضية الجزئية الخامسة

نصت الفرضية الجزئية الخامسة لهذه الدراسة على: " هناك علاقة ارتباطية بين تنظيم المدرب و تحقيق الاتصال في الفريق الرياضي "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (11) يوضح العلاقة بين التنظيم و مهارات الاتصال لدى مدربي كرة القدم		
مهارات الاتصال		
0,750**	معامل الارتباط	التنظيم
0,01	مستوى الدلالة	
05	حجم العينة	
** الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$ .		

ثانيا: تفسير ومناقشة النتائج

الفرضية العامة:

من خلال الجدول رقم (6) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين اتخاذ القرار ومهارات الاتصال بلغ (0.607) وهي قيمة مرتفعة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما إرتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات اتخاذ القرار لدى مدربي كرة القدم كلما ارتفعت معها درجات مهارات الاتصال والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، ومنه نستطيع القول بأنه لايمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث العامة القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين اتخاذ القرار لدى مدربي كرة القدم وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

نستنتج مما سبق ان لاتخاذ القرار الفعال لدى المدرب دور هام في تحقيق الاتصال في الفريق الرياضي.

و هذا ما اشار اليه هريت سايون في نظريته حيث عرف الاتصال بالعملية التي يتم بمقتضاها نقل القرار من فرد لآخر في المنظمة، وأن انقطاع القرارات أو تعطل أجهزة الاتصال تؤدي إلى تعطل اعمال المنظمة ونشوب الصراعات والخلافات ، فالصراع عنده انقطاع أو تعطل نظام اتخاذ القرارات ص(6).

و هذا ما اشرنا اليه في الجانب النظري بحيث ان جميع الاجراءات التي يقوم بها المدرب الرياضي تهدف الى وصول اللاعب و الفريق الى المستويات الرياضية العالية و هي تحتاج الى اتخاذ قرارات مناسبة....

ان القدرة على اتخاذ القرارات تعتبر مقياسا لمدى قدرة المدرب في تسيير عملية التدريب وفقا لخطة التدريب و حسن تصرفه في حل مشاكله التي تقابله فالقرارات الجيدة التي يتخذها المدرب ينعكس اثرها مع العاملين مع المدرب ويرفع معنويات لاعبي الفريق... المدرب واتخاذ القرار ص(12)

وكذلك من اهداف الاتصال اتخاذ القرارات... الفصل الاول من الجانب النظري (ص20)

الفرضية الجزئية الاولى:

من خلال الجدول رقم (7) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين شخصية المدرب ومهارات الاتصال بلغ (0.508) وهي قيمة مرتفعة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما إرتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات شخصية المدرب لدى مدربي كرة القدم كلما ارتفعت معها درجات مهارات الاتصال والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، ومنه نستطيع القول بأنه لايمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الاولى القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين

شخصية المدرب والاتصال والاتصال في الفريق الرياضي، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%..

وهذا ما اشرنا اليه في الجانب النظري فشخصية المدرب الجيد تلعب دورا في نجاح عملية التدريب، ولا بد لكل من يريد أن يشغل وظيفة مدرب أن يتصف بخصائص ومميزات تتمثل في اخذ القرار الصائب على الأمور والعدالة في تصرفاته وحكمه على المشاكل القدرة على التعبير وتوصيل المعلومات بسهولة إلى اللاعبين وجميع من يتعاملون معه ... شخصية المدرب وخصائصه ص(8)

وهذا ما اشار اليه الباحثين بدر الدين بوساق و عبد الوهاب فتحي في دراستهم تحت عنوان تأثير شخصية المدرب على أداء لاعبي كرة القدم فمن بين نتائجها لشجاعة المدرب في اتخاذ القرارات الأثر على وحدة وتماسك الفريق. ص(22)

و هذا ما اكدته ايضا دراسة كريم عبد الرزاق و زميله تحت "عنوان شخصية مدرب كرة القدم وأثرها في تماسك الفريق" ومن بين نتائج دراستهما " ا لعلاقة التي تكون بين المدربين و اللاعبين في إطار العمل فقط يؤكد على تسلط بعض المدربين في تسييرهم وبالتالي تدهور شبكة الاتصال القائمة بينهما". ص(23)

#### الفرضية الجزئية الثانية:

من خلال الجدول رقم (9) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين الرقابة ومهارات الاتصال بلغ (0.223) وهي قيمة متوسطة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما إرتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات الرقابة لدى مدربي كرة القدم كلما ارتفعت معها درجات مهارات الاتصال والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0,05)، ومنه نستطيع القول بأنه لا يمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الثالثة القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين رقابة المدرب و الاتصال في الفريق الرياضي، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

و منه يمكن القول ان الرقابة عملية منتظمة و فعالة يتأكد من خلالها المدرب من معرفة مدى تنفيذ الخطط و تحقيق الاهداف، وكشف و تصحيح الاخطاء

و هذا ما نجده في الجانب النظري فمن صفات المدرب الناجح القدرة على السيطرة و القدرة على الرقابة "ص(9)"

وكذلك علي المدرب التأكد من أن الأمور تجري كما توقع، وذلك بمراقبة آثار القرار بعد تنفيذه، وإن مراقبة المدرب لآثار قراراته تتيح له فرصة التعلم من أخطائه ومن نجاحه، فقوى اتخاذ القرار تزداد مع الخبرة والممارسة الفعالة في اتخاذ القرارات . "الفصل الاول من الجانب النظري القرار و مراقبته ص(7)"

وهذا ما تؤكد دراسة الباحثين بدر الدين بوساق و عبد الوهاب فتحي في دراستهم تحت عنوان

تأثير شخصية المدرب على أداء لاعبي كرة القدم فمن بين نتائجها ان، لقدرة المدرب على فرض الانضباط و الرقابة الأثر على نجاح عملية التدريب.

#### الفرضية الجزئية الثالثة:

من خلال الجدول رقم (8) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين القيادة ومهارات الاتصال بلغ (0.457) وهي قيمة مرتفعة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما إرتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات القيادة لدى مدربي كرة القدم كلما ارتفعت معها درجات مهارات الاتصال والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، ومنه نستطيع القول بأنه لايمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الثانية القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين قيادة المدرب و الاتصال في الفريق الرياضي ، ونسبة التأكيد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

ومنه نستنتج ان لقيادة المدرب عامل فعال يآثر على نشاط الفريق وتوجيه ذلك النشاط نحو تحقيق الاتصال والتنسيق بين جهودهم بما يكفل كفاءة إنتاجية مرتفعة للوصول بالفريق الى مستوى عالي

و هذا ما اشرنا اليه في الجانب النظري(الاتصال بين القائد وبيئته ) ،فالقيادة تمثل أحد الأدوار التي يقوم بها الفرد (القائد) أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة، فهي تتضمن التأثير في أنشطة الفرد أو الجماعة نحو تحقيق هدف معين مشترك يتفقون عليه و يقتنعون بأهميته فيتفاعل الأعضاء بطريقة تضمن تماسك الجماعة و تحريكها في الاتجاه الذي يؤدي إلى تحقيق الهدف " و الحرية و المشاركة المتبادلة في المسؤولية على تنظيم نفسها وتحديد أساليب لتحقيق هذه الأهداف ص(16).

و هذا ما تاكده دراسة "سعيدى"تحت عنوان العلاقة بين مدرب كرة القدم واللاعبين وتأثيرها على النتائج ومن اهم النتائج المتوصل اليها ، وجود علاقة بين المدرب واللاعبين وتأثيرها على النتائج الرياضية بالإيجاب وكما أن مردود الفريق الرياضي يتأثر إيجابا بانتهاج أسلوب قيادي . ص (24)

#### الفرضية الجزئية الرابعة:

من خلال الجدول رقم (10) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين التخطيط ومهارات الاتصال بلغ (0.335) وهي قيمة متوسطة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما إرتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات التخطيط لدى مدربي كرة القدم كلما ارتفعت معها درجات مهارات الاتصال والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,05$ )، ومنه نستطيع القول بأنه لايمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود

العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الرابعة القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين التخطيط ومهارات الاتصال لدى مدربي كرة القدم ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

و منه نستنتج ان لتخطيط المدرب علاقة طردية ايجابية في تحقيق الاتصال في الفريق الرياضي فهو يجعل المدرب ناجحا في اتخاذ القرارات

و هذا ما اشرنا اليه في الجانب النظري : تقع على المدرب المسؤولية الرئيسية و الأساسية في عملية التخطيط في مجال الرياضي حيث أنه هو المخطط لعملية التدريب الرياضي و هو الذي يصمم البرامج التدريبية، و لذلك فقد إتفق العديد من الخبراء على أنه لا بد للمدرب أن يراعي عدة نقاط عند تخطيط التدريب منها التقويم المستمر لخطة التدريب و أساليب تنفيذها و مدى تحقيق الأهداف الموضوعية في الخطة التدريبية ، "دور المدرب الرياضي في التخطيط (ص12)".

و هذا ما توصلت اليه دراسة بوزيان عثمان وآخرون تحت عنوان دور التخطيط في التدريب للرفع من الأداء الرياضي لدى ممارسي كرة القدم فمن بين النتائج المتوصل اليها :

- يرى معظم المدربين أن تحديد أهداف التدريب والتي هي من عناصر التخطيط الجيد تأثير على المردود الرياضي للاعب كرة القدم.

- تحديد وتقسيم التوقيت الزمني لمراحل التخطيط وتسطير برامج التدريب تأثير على المردود الرياضي .

- أكد معظم المدربين أن التخطيط هو الأسلوب الأنجح للوصول إلى الأداء المهاري الجيد .

جل المدربون يثقون في عملية التخطيط في التدريب و تسطير الأهداف .ص(25)

#### الفرضية الجزئية الخامسة:

من خلال الجدول رقم (11) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين التنظيم ومهارات الاتصال بلغ (0.750) وهي قيمة مرتفعة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بينهما إرتباط طردي، أي أنه كلما ارتفعت درجات التنظيم لدى مدربي كرة القدم كلما ارتفعت معها درجات مهارات الاتصال والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0,01$ )، ومنه نستطيع القول بأنه لا يمكن قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الخامسة القائلة بوجود علاقة ارتباطية بين تنظيم المدرب و في الفريق الرياضي، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

و هذا ما يؤكد على ان التنظيم الفعال لدى المدرب يجعل الفريق اكثر اتصالا و تماسكا

وهذا ما اشرنا اليه في الجانب النظري فمن صفات المدرب الناجح التنظيم فالقدرة على التنسيق والترتيب المنظم للجهود الجماعية من أجل التوصل إلى تطوير مستوي قدرات ومهارات الفريق و اللاعبين إلى أقصى درجة تعد من السمات الهامة للمدرب الناجح .(ص9)

ومن بين العوامل والقيود التي تشكل القرار العوامل التنظيمية (ص5)

كما اشارت النظرية النفسية الاجتماعية للاتصال الى ان الاتصال تفاعل اصله و حقيقته تتضمن قواعد تعد اساسا للتنظيم بين الافراد.

# الفصل الخامس

## 1- استنتاجات عامة :

من خلال ملاحظة وتحليل النتائج للمقياسين وانطلاقاً من استنتاجات المحاور ، الخاصة بالمدرسين، يتبين لنا بوضوح علاقة اخذ القرار لدى مدربي كرة القدم بتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي حيث:

-توجد علاقة ارتباطية بين اخذ القرار لدى مدربي كرة القدم وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي.

-توجد علاقة ارتباطية بين شخصية المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي.

-توجد علاقة ارتباطية بين تخطيط لدى المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي.

-توجد علاقة ارتباطية بين الرقابة لدى المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي.

-توجد علاقة ارتباطية بين قيادة المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي.

-توجد علاقة ارتباطية بين تنظيم المدرب وتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي.

## 2- الاقتراحات:

إن هذه الدراسة ما هي إلا محاولة بسيطة ومحصورة في إمكانياتنا المتوفرة ، ورغم ذلك أردنا أن نعطي نقطة بداية لبحوث أخرى في هذا المجال بتوسع وتعمق أكثر، والتي نفتقر إليها.

وعلى النتائج نتقدم ببعض الاقتراحات إلى كل من يهمله الأمر ، سواء كانوا مدربين أو مسئولين ، والتي نأمل أن تكون بناء مما تسهل عليهم تجنب العديد من المشاكل التي يجدها خلال عملهم .

ونستطيع أن نتقدم بالاقتراحات التالية:

و منه من بين السمات التي ينبغي أن تكون حاضرة عند أي مدرب ومتصلة أساساً به هي قوة الشخصية ذلك أن التدريب الحديث يعتمد على هذه النقطة الفعالة، التي تعتمد بدورها على الشجاعة وامتلاكه السلطة والقدرة في اتخاذ القرار، وإبداء رأي في العقوبة أو الجزاء، كما لا يمكن له أن يخطئ في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون التدريب الرياضي أو المنافسة، فإذا حدث وأن جهل أو عقل عن شيء يمكن له اللجوء إلى خبرته السابقة، أو العمل كأنه لا يدرك شيء. من جهة أخرى نتمنى أن يتم أخذ هذه الدراسة والدراسات السابقة بعين الاعتبار للاستفادة من كشف الإيجابيات والسلبيات .

إضافة إلى السمات أو المكونات الناجحة لشخصية المدرب الناجح القيادة، فينبغي على المدرب ان يكون قادراً على التأثير في الأفراد وتنسيق جهودهم وتنظيم علاقاتهم وضرب المثل لهم في الأفعال والتصرفات بما يثبت ولاءهم وطاعتهم وتعاونهم و تحقيق الاتصال الامثل في الفريق وفرض الرقابة والجد أثناء تطبيق البرامج التدريبية، قصد الارتقاء

بمستوى الفريق للوصول إلى الأعلى في جميع النواحي الفنية والمهارية كل هذه الأمور لا يستطيع أن يجسدها ميدانيا إلا فئة معينة من المدربين .

كذلك ينبغي للمدرب ان يتحلى بالتنظيم والتخطيط و ذلك نظرا لاهميتها البالغة في النجاح في العملية التدريبية و السمو بالفريق الى تحقيق التصل و التماسك و الولاء للفريق

أخيرا نستنتج الأثر الكبير الذي يلعبه اخذ القرار لدى المدرب في تحقيق الاتصال داخل الفريق فهو له الأثر والدور البالغ في تحقيق الانجاز الرياضي وتحسين النتائج والمردود الرياضي لدى فئة المراهقين، حيث ركزنا على صنف المراهقين كون هذه الفئة هي الفئة الوسطية أي تعد مرحلة الإعداد لتكوين الشخصية .

ولما كانت كرة القدم لعبة محبوبة لدى الجميع فإن مدرّبها دائما يكون ذو شخصية جذابة من قبل اللاعبين

فهو مثل أعلى لكثير من اللاعبين، كما يتسم بالشخصية المتزنة والجذابة وأن يكون ذو اضطلاع بالعلوم التي تتصل بلعبة كرة القدم .

### 3-الافاق المستقبلية للدراسة :

وعليه نقترح مستقبلا أن تكون دراسات وبحوث تشمل هذه الدراسة والدراسات السابقة وتزيد عليها في التطرق إلى كل الجوانب الخفية وغير مدروسة سابقا لتكون دراسة نموذجيا حول هذا الموضوع، وهذا من أجل العمل على رفع مستوى الرياضة في بلدنا بصفة عامة، وكرة القدم بصفة خاصة .

## الخاتمة

وصلنا والحمد لله إلى نهاية بحثنا هذا بعد بذل مجهود في العمل والبحث والتحليل وتوصلنا من خلال ذلك إلى إثبات جميع الفرضيات المقترحة والتي تمثل محتواه حول اتخاذ القرار لدى مدربي كرة القدم و علاقته بتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي لصنف المراهقين، حيث اتضح لنا ذلك في الجانبين النظري والتطبيقي .

كلما كان اتخاذ قرار المدرب ناجح وفعال نرى الاتصال داخل الفريق قوي ، فاحترام العلاقات داخل الفريق لها دور مهم في تحسين الاتصال ونتائج الفريق .

وبما أن اللاعبين والمدربين يجب أن تربطهم علاقة خاصة ومميزة ذات احترام متبادل في قاعدة أمر ومأمور من جهة ومن جهة أخرى بالتشاور والاقتراح والتبادل لأن نجاح هذه النقاط هو نجاح للعلاقة ونجاح للمدرب واللاعب على حد سواء وبالتالي نجاح الفريق .

#### 4- المراجع بالعربية:

##### 1-الكتب:

- أسامة كامل راتب : "علم النفس الرياضة (المفاهيم والتطبيقات) ؛ ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر: 1997.
- أبو العلا أحمد عبد الفتاح : "التدريب الرياضي الأسس الفسيولوجية ؛ ط1، دار الفكر العربي، مدينة نصر : 1997.
- إخلاص عبد الحفيظ . مصطفى حسين باهى : "الاجتماع الرياضي " ؛ ط1، مركز الكتاب للنشر، مصر الجديدة، القاهرة، 2001.
- أحمد ماهر: كيف ترفع مهاراتك الإدارية في الاتصال، دط، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000
- جلال عبادي : "علم الاجتماع الرياضي : دار الفكر ، بغداد : 1997 .
- جيهان رشتي: الأسس العلمية لنظريات الاتصال، ط2، دار الفكر، القاهرة، 1975.
- جمال محمد علي : الحديث في الإدارة الرياضية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2009.
- حنفي محمود مختار : التطبيق العلمي في تدريب كرة القدم - دار الفكر العربي القاهرة - مصر - ط1 . 1977
- خيري خليل الجميلي: الاتصال ووسائله في المجتمع الحديث، دط، المكتب الجامعي الحديث، محطة الرمل، الإسكندرية، دون سنة نشر.
- رحيمة عيسا ني: مدخل إلى الإعلام والاتصال، ط1، دار الكتاب والحكمة، باتنة، الجزائر، 2007
- زكي محمد محمد حسن: "المدرّب الرياضي - أسس العمل في مهنة التدريب " منشأة المعارف الإسكندرية، القاهرة 2002:
- عصام عبد الخالق : "التدريب الرياضي" ؛ ط2، دار الكتب الجامعية، مصر: 1972.
- محمد شفيق زكي : "السلوك الإنساني مدخل إلى علم النفس الاجتماعي " ؛ ط1، الشركة المتحدة للطباعة والنشر، القاهرة 1979
- مختار سالم : كرة القدم لعبة الملايين - مكتبة المعارف - بيروت - لبنان - ط2 - 1988.
- علي خليفة العنشري وآخرون : كرة القدم - الجماهيرية العربية الليبية - بدون طبعة - 1987
- زكي محمد حسن : المدرّب الرياضي (اسس العمل في مهنة التدريب ) منشأة المعارف بالاسكندرية سنة 1977
- عاطف عدلي العبد: الاتصال والرأي العام، دط، دار الفكر العربي، القاهرة، 1993.
- عبد المقصود السيد : " نظريات التدريب الرياضي " ، الإسكندرية ، مصر، 1991 .
- محمد سيد فهمي: تكنولوجيا الاتصال في الخدمة الاجتماعية، دط، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2006.
- سعاد جبر سعيد: سيكولوجية الاتصال الجماهيري، ط1، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2008

-فؤاد عبد المنعم البكري:الاتصال الشخصي، ط2، عالم الكتب، القاهرة، 2005.

- سمير حسين:الاتصال الجماهيري والرأي العام، دط، عالم الكتب، القاهرة، 1984

\_محمود عودة ، محمد خيرى:أسالب الاتصال، دط، دارالنهضة، بيروت، 1988.

-علي محمد عبد الوهاب:معوقات الاتصال في الجماعات، ط1، دار الفكر اللبنانية، بيروت، 1994.

- قاسم حسن حسين : "الموسوعة الرياضية والبدنية الشاملة في الألعاب والفعاليات والعلوم الرياضية الرياضية " ط1 دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .

- مؤنس رشاد الدين:كلمن في المعاني والكلام، دار الراتب.

- محمد حسن زكي : " أسس العمل في المهنة التدريب "، منشأة المعارف، مصر الإسكندرية، 1997 .

- وجدى مصطفى الفاتح /محمد لطفى السيد :أسس علمية للتدريب الرياضي للاعب و المدرب، دار النشر و التوزيع ، القاهرة، 2002

- يحي السيد الحاوي : "المدرّب الرياضي بين الأسلوب التقليدي والتقنية ،المركز العربي للنشر ،مصر : 2002 .

## 2-الرسائل الجامعية:

- بلقاسم كلي وآخرون : دور الصحافة الرياضية المرئية في تطوير كرة القدم الجزائرية مذكرة لنيل شهادة الليسانس في ت.ب.ر معهد ت.ب.ر- دالي.

- محمد بن عبد السلام : "نمط شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية وعلاقته بدافع الإنجاز لدى تلميذ مرحلة التعليم الثانوي"؛ (مذكرة ماجستير غير منشورة)، معهد التربية البدنية والرياضية، سيدي عبد الله، جامعة الجزائر، 2004 . 2005 .

-كريم عبد الرزاق اوبرقوق - نبيل مازري ,: "شخصية مدرب كرة القدم و أثرها في تماسك

الفريق "؛ (مذكرة ليسانس غير منشورة), معهد التربية البدنية و الرياضية دالي إبراهيم , جامعة الجزائر 1994

-عمر سعيدي . عبد القادر بوكشاوي : "العلاقة بين مدرب كرة القدم واللاعبين وتأثيرها على النتائج "؛ (مذكرة ليسانس غير منشورة )، دالي إبراهيم، جامعة الجزائر 2001 . 2002 .

## 3-المجلات:

-مجلة الوحدة الرياضية- عدد خاص - 18 / 06 / 1982- الجزائر .

-Ed : chiron sport- 1985- page 33 2-Jacque crevoiser : foot ball et psychologie la dynamique de lequipe

[http://www.islamtoday.net/articles/show\\_articles\\_content.cfm?catid=100&artid=2770](http://www.islamtoday.net/articles/show_articles_content.cfm?catid=100&artid=2770)

- Daviswilliams : foot ball stafforganiza tion scholastic coach , 1976,

- [www.elhiwar](http://www.elhiwar.info) .info ,18/02/2008 18:13.

-Jacques cervoiser: foot ball et psychologie "la dynamique de l'équipe" ed:chiron sport 1985.

## ملحق (1)

مقياس مهارة الاتصال للمدرب الرياضي

أنا كمدرّب رياضي :

غالباً	أحياناً	أبدأ	العبارات
			1/ اعبر بوضوح تام عن إرشاداتي و توجيهاتي
			2/ ارسل رسائل غزيرة المعلومات
			3/ رسائلي واضحة بصورة دائمة
			4/ استمع جيداً للاعبين وافهم رسائلهم
			5/ استخدم حركات جسمي في ارسال توجيهاتي
			6/ احاول ان اجعل توجيهاتي للاعب في صورة يستطيع فهمها
			7/ لاحظ استجابات اللاعبين لمضمون رسالتي
			8/ توجيهاتي ارسلها الى اللاعب المقصود ومباشرة
			9/ احاول ان تكون توجيهاتي عامة للجميع
			10/ اشاراتي الجسمية تعني دائماً نفس الشيء الذي تعنيه كلماتي
			11/ اشجع اللاعبين على تبادل المعلومات معي
			12/ استخدم الاتصال ذو الاتجاهين (من المدرب للاعب ومن اللاعب للمدرب)
			13/ عندما اوجه الرسالة فأني اركز على موضوع واحد فقط
			14/ رسائلي مختصرة دائماً
			15/ جميع اللاعبين يفهمون كلماتي وارشاداتي

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	محور/ شخصية المدرب	
					أتعامل بجدية وحزم مع جميع اللاعبين	1
					احترام آراء ومشاعر جميع أعضاء الفريق	2
					أثق بقدراتي كثيراً	3
					ينتابني القلق والتوتر كثيراً عند الخسارة	4
					اشعر بالملل من أسئلة أعضاء الفريق	5
					محور/ القيادة	
					أحرص كثيراً على الجانب التربوي	6
					عند الخسارة القي المسؤولية على عاتق اللاعبين	7
					أغض النظر عن كثير من أخطاء اللاعبين	8
					أفرد في اتخاذ القرارات الحاسمة	9
					محور/ الرقابة	
					أقوم بمراقبة اللاعبين داخل وخارج الملعب	10
					اصطدم باللاعبين نتيجة الرقابة الزائدة	11
					تجعلني الرقابة أتعرف على شخصية اللاعبين	12
					تكون توجيهاتي من أجل المصلحة العامة	13
					أقوم بتقييم أعضاء الفريق بشكل موضوعي ومنظم	14
					محور/ التخطيط	
					التخطيط الموضوعي يجعلني ناجحاً في اتخاذ القرار	15
					لا أشرك الآخرين في التخطيط للمباراة	16
					اعتبر التخطيط الأساس الذي اعتمد عليه في اتخاذ القرار	17
					أتحسس من تدخل الآخرين في صلب عملي	18
					محور/ التنظيم	
					اعتمد التدريب المنظم والمستمر	19
					اعتبر التنظيم مفتاح النجاح في العملية التدريبية	20
					التدريب الجيد يعطيني ثقة بنجاح البرنامج التدريبي	21
					اعتمد الموضوعية في وضع أسس التنظيم	22
					العمل المنظم يجعل الفريق أكثر تماسكاً	23

**Corrélations**

		الاتصال مهارات	القرار اتخاذ
الاتصال مهارات	Corrélation de Pearson	1	.607*
	Sig. (bilatérale)		.001
	N	5	5
القرار اتخاذ	Corrélation de Pearson	.607*	1
	Sig. (bilatérale)	.001	
	N	5	5

**Corrélations**

		المدرّب شخصية	الاتصال مهارات
المدرّب شخصية	Corrélation de Pearson	1	.508*
	Sig. (bilatérale)		.023
	N	5	5
الاتصال مهارات	Corrélation de Pearson	.508*	1
	Sig. (bilatérale)	.023	
	N	5	5

**Corrélations**

		الاتصال مهارات	القيادة
الاتصال مهارات	Corrélation de Pearson	1	.457*
	Sig. (bilatérale)		.032
	N	5	5
القيادة	Corrélation de Pearson	.457*	1
	Sig. (bilatérale)	.032	
	N	5	5

**Corrélations**

		الاتصال مهارات	الرقابة
الاتصال مهارات	Corrélation de Pearson	1	.223*
	Sig. (bilatérale)		.044
	N	5	5
الرقابة	Corrélation de Pearson	.223*	1
	Sig. (bilatérale)	.044	
	N	5	5

### Corrélations

	الاتصال مهارات	التخطيط
الاتصال مهارات	Corrélation de Pearson	.335*
	Sig. (bilatérale)	.050
	N	5
التخطيط	Corrélation de Pearson	.335*
	Sig. (bilatérale)	.050
	N	5

### Corrélations

	الاتصال مهارات	التنظيم
الاتصال مهارات	Corrélation de Pearson	.750*
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	5
التنظيم	Corrélation de Pearson	.750*
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	5

	المدرّب شخصية	
المدرّب شخصية	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	5
س1	Corrélation de Pearson	.622*
	Sig. (bilatérale)	.042
	N	5
س2	Corrélation de Pearson	.933**
	Sig. (bilatérale)	.001
	N	5
س3	Corrélation de Pearson	.780**
	Sig. (bilatérale)	.032
	N	5
س4	Corrélation de Pearson	.664*
	Sig. (bilatérale)	.035
	N	5
س5	Corrélation de Pearson	.740**
	Sig. (bilatérale)	.002
	N	5

	القيادة	
القيادة	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	

	N	5
	Corrélation de Pearson	.739**
س6	Sig. (bilatérale)	.004
	N	5
	Corrélation de Pearson	.963**
س7	Sig. (bilatérale)	.008
	N	5
	Corrélation de Pearson	.739*
س8	Sig. (bilatérale)	.007
	N	5
	Corrélation de Pearson	.678*
س9	Sig. (bilatérale)	.050
	N	5

		الرقابة
	Corrélation de Pearson	1
الرقابة	Sig. (bilatérale)	
	N	5
	Corrélation de Pearson	.700*
س10	Sig. (bilatérale)	.048
	N	5
	Corrélation de Pearson	.452**
س11	Sig. (bilatérale)	.049
	N	5
	Corrélation de Pearson	.800**
س12	Sig. (bilatérale)	.004
	N	5
	Corrélation de Pearson	.704*
س13	Sig. (bilatérale)	.025
	N	5
	Corrélation de Pearson	.253*
س14	Sig. (bilatérale)	.050
	N	5

		التخطيط
	Corrélation de Pearson	1
التخطيط	Sig. (bilatérale)	
	N	5
	Corrélation de Pearson	.785*
س15	Sig. (bilatérale)	.021
	N	5
	Corrélation de Pearson	.851**
س16	Sig. (bilatérale)	.001

	N	5
	Corrélation de Pearson	.440*
س17	Sig. (bilatérale)	.048
	N	5
	Corrélation de Pearson	.696*
س18	Sig. (bilatérale)	.032
	N	5

		التنظيم
	Corrélation de Pearson	1
التنظيم	Sig. (bilatérale)	
	N	5
	Corrélation de Pearson	.264*
س19	Sig. (bilatérale)	.048
	N	5
	Corrélation de Pearson	.341*
س20	Sig. (bilatérale)	.044
	N	5
	Corrélation de Pearson	.375*
س21	Sig. (bilatérale)	.034
	N	5
	Corrélation de Pearson	.490**
س22	Sig. (bilatérale)	.042
	N	5
	Corrélation de Pearson	.741**
س23	Sig. (bilatérale)	.023
	N	5

		الاتصال مهارات
	Corrélation de Pearson	1
الاتصال مهارات	Sig. (bilatérale)	
	N	5
	Corrélation de Pearson	.250*
s1	Sig. (bilatérale)	.035
	N	5
	Corrélation de Pearson	.612**
s2	Sig. (bilatérale)	.032
	N	5
	Corrélation de Pearson	.625*
s3	Sig. (bilatérale)	.040
	N	5
	Corrélation de Pearson	.612*
s4	Sig. (bilatérale)	.032
	N	5

	Corrélation de Pearson	.792*
s5	Sig. (bilatérale)	.028
	N	5
	Corrélation de Pearson	.625**
s6	Sig. (bilatérale)	.050
	N	5
	Corrélation de Pearson	.625*
s7	Sig. (bilatérale)	.040
	N	5
	Corrélation de Pearson	.668*
s8	Sig. (bilatérale)	.038
	N	5
	Corrélation de Pearson	.750*
s9	Sig. (bilatérale)	.044
	N	5
	Corrélation de Pearson	.804**
s10	Sig. (bilatérale)	.002
	N	5
	Corrélation de Pearson	.274*
s11	Sig. (bilatérale)	.032
	N	5
	Corrélation de Pearson	.307*
s12	Sig. (bilatérale)	.024
	N	5
	Corrélation de Pearson	.625*
s13	Sig. (bilatérale)	.040
	N	5
	Corrélation de Pearson	.872**
s14	Sig. (bilatérale)	.000
	N	5
	Corrélation de Pearson	.335*
s15	Sig. (bilatérale)	.041
	N	5

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.797	24

#### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.889	16

## 6- ملخص الدراسة :

عنوان الدراسة : اتخاذ القرار لدى مدربي كرة القدم و علاقته بتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي

دراسة ميدانية لفرق ولاية برج بوعرييج "صنف مراهقين" .

هدف الدراسة توضيح مدى أهمية اخذ القرار لدى المدرب في تحقيق الاتصال في الفريق تحسين ورفع مستوى اللاعب

مشكلة الدراسة : هل لاخذ القرار لدى مدربي كرة علاقة بتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي .

فرضيات الدراسة :

أ- الفرضية العامة: لاخذ القرار لدى مدربي كرة القدم علاقة ارتباطية بتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي.

ب- الفرضيات الجزئية:

1. توجد علاقة ارتباطية بين شخصية المدرب والاتصال في الفريق الرياضي.
2. توجد علاقة ارتباطية بين القيادة لدى المدرب والاتصال في الفريق الرياضي.
3. توجد علاقة ارتباطية بين الرقابة لدى المدرب والاتصال في الفريق الرياضي
4. توجد علاقة ارتباطية بين تخطيط المدرب والاتصال في الفريق الرياضي.
5. توجد علاقة ارتباطية بين تنظيم المدرب والاتصال في الفريق الرياضي.

إجراءات الدراسة الميدانية :

العينة : كانت العينة (5) مدربين لفرق من ولاية برج بوعرييج .

المجال الزمني : امتد من تاريخ 15 مارس 2017 إلى غاية 5 أبريل 2017.

المجال المكاني : شمل محيط ولاية برج بوعرييج حيث تم اختيار خمسة فرق وهم فريق أولمبي بلدية مجانة ، وفريق الترجي الرياضي للبرج ، وفريق نجم البرج ، و

فريقين من القسم الثاني هما شباب اهلي البرج و فريق اتحاد البرج .

المنهج المستخدم : تم استخدام المنهج الوصفي ، وهذا لأنه الأنسب في مثل هذه المواضيع .

الأدوات المستخدمة : ومن بين ما استعملناه في دراستنا: مقياسين موجهين للمدرب

النتائج المتوصل إليها : جميع الفرضيات تحققت

1. لشخصية المدرب علاقة ارتباطية بالاتصال في الفريق الرياضي.
2. لقيادة المدرب علاقة ارتباطية بالاتصال في الفريق الرياضي.
3. لرقابة المدرب علاقة ارتباطية بالاتصال في الفريق الرياضي
4. للتخطيط لدى المدرب علاقة ارتباطية بالاتصال في الفريق الرياضي.
5. لتنظيم المدرب علاقة ارتباطية بالاتصال في الفريق الرياضي.

الاستنتاجات :

من بين السمات التي ينبغي أن تكون حاضرة عند أي مدرب و متصلة أساسا به هي قوة الشخصية و القيادة الفعالة بالاضافة للتخطيط والتنظيم ذلك أن

التدريب الحديث يعتمد على هذه النقاط الفعالة، التي تعتمد بدورها على الشجاعة وامتلاكه السلطة والقدرة في اتخاذ القرار، وإبداء رأي في العقوبة أو الجزاء، كما

لا يمكن له أن يخطئ في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون التدريب الرياضي أو المنافسة، فإذا حدث وأن جهل أو عقل عن شيء يمكن له اللجوء إلى خبرته السابقة،

أو العمل كأنه لا يدرك شيء، و هذا من اجل تحقيق الاتصال و تحسين المردود الرياضي

الاقتراحات :

. - ضرورة تكوين المدربين وفق مناهج عصرية للتحضيرات البدنية والنفسية والاجتماعية وذلك بغية تحسين التواصل في جميع المستويات بين المدرب

واللاعب .

- اختيار المدربين أصحاب الشهادات والخبرة والتجربة والكفاءة .

- ضرورة انتهاز الأساليب القيادية المناسبة للسمات الشخصية للمدرب والتحلي بمهارات الاتصال و الشجاعة في اتخاذ القرارات .

- إعطاء أهمية بالغة لكل سمات المدرب اتخاذ القرار و القيادة وفرض الرقابة و التنظيم والتخطيط لمدى تأثيرها على اتصال الفريق ومردود

اللعب .

- على المدرب أن يبادر لإيجاد الحلول للمشاكل التي تواجه لاعبيه اجتماعية كانت أو نفسية

**Étude Résumé:** titer delétude : la décision des formateurs de football et sa relation avec la réalisation communication au Groupe sportif

une étude de terrain aux équipes du mandat de la tour BBA "catégorie des adolescents ".

Objectif de l'étude : préciser dans quelle mesure la résolution auprès de l'instructeur de la communication du Groupe d'améliorer et de perfectionner joueur

le problème de l'étude :-t-elle prendre la résolution de formateurs une boule de lien de communication au groupe sportif.

Les hypothèses de l'étude:

A Hypothèse générale de prendre la décision de formateurs corrélative de la relation de football une communication au groupe sportif.

B. Hypothèses partielles:

1. Il existe une relation corrélatif entre les personnels instructeur de la communication et du Groupe sportif.

2. Il existe une relation corrélatif entre les dirigeants de l'instructeur de la communication et du Groupe sportif.

3. Il existe une relation corrélatif entre le contrôle de l'instructeur de la communication et du Groupe sportive

4. Il existe une relation corrélatif entre planification instructeur de la communication et du Groupe sportif

5. Il existe une relation corrélatif entre l'Organisation des formateurs et de communication au groupe sportif.

Procédures de l'étude locaux :

échantillon: l'échantillon (5) formés aux équipes du mandat de la tourBBA.

Domaine temporel: s'étend à la date du 15 mars 2017 au 5 avril2017.

Domaine spatial: les environs du mandat de la tour BBA où le choix de cinq équipes ils Groupe olampi municipalité Hypothèse, groupe taraji BBA sportive, l'équipe Najem Borj, deux équipes de la section II sont les jeunes communautaire de Borj, et l'équipe de l'Union Borj.

La méthode utilisée: a été l'utilisation approche descriptive 'c'est parce qu'il serait préférable de ces thèmes.

Les outils Les désignations utilisées :Les nous avons utilisé dans notre : deux mesures formulées entraîneur

Les résultats obtenus à:

1. Personnalité instructeur de relation corrélatif communiquer au Groupe sportif.

2. Commandement instructeur de relation corrélatif communiquer au Groupe sportif.

3. Contrôle instructeur de relation corrélatif communiquer au Groupe sportif

4. De Planification de l'instructeur de relation corrélatif communiquer au Groupe sportif.

5. L'Organisation de formateur relation corrélatif communiquer au Groupe sportif.

Conclusions:

les caractéristiques qui doivent être présents pour un formateur liées principalement à la force physique et direction efficace ainsi que de la planification et de la gestion d'une formation moderne fondé sur ces points et efficaces, qui dépendent de leur courage et la possession de l'autorité et la capacité de prise de décisions, et de formuler des avis sur les peines ou de sanction, et on ne saurait pas bien à la prise de décisions sur les affaires de formation sportif ou de la concurrence, si l'événement et de l'ignorance ou Akl rien peut recourir à son expérience, ou de travail comme si ne réalisent pas rien, et ce pour la communication et l'amélioration de la rentabilité sportif

propositions:

- La nécessité de former des formateurs selon des méthodes modernes aux préparatifs physique, psychologique et sociale afin d'améliorer la communication à tous les niveaux entre le formateur Et le joueur.

- Sélection des formateurs titulaires de certificats et de connaissances, d'expérience et d'efficacité.

- La nécessité d'adopter des méthodes de direction appropriées

# مشاف جامعة "محمب بوضفاف" بالمسئلة لمذكرات ماسفر للفترة [2017/2016] على شكل word

معهد علوم وتقنفاء النشطات البدنفة و الرفاضف

قسم :الفرفب الرفاضف

رقم التسلسل :56

رقم التسجل :12-D10-116

الطالب : معروز حمزة

فارخ المناقشة :20-05-2017

عنوان المذكرة :افاذ القرار لاف مفرف كرة القام و علاقته بفحقق الفصال فف الفرفق الرفاضف

لغة المذكرة :اللغة العربفة

نوع المذكرة : ماسفر

البلل :الجمهورية الجزائرفة الاءمقراطية الشعبفة – ولاية المسئلة –

الجامعة :جامعة مامب بوضفاف بالمسئلة

إشراف : الاءكور امان الله رشفء

عءء الصفحات :56

ملف إلكفروف (PDF \* word \* cd-Rom)

فرع : الفرفب الرفاضف

الفخصص :ففضفر بءنف و ذهنف

الملخص بالعربفة :

عنوان الاءراسة : افاذ القرار لاف مفرف كرة القام و علاقته بفحقق الفصال فف الفرفق الرفاضف

الهدف من الدراسة : توضيح مدى أهمية اخذ القرار لدى المدرب في تحقيق الاتصال في الفريق تحسين ورفع مستوى الفريق .

مشكلة الدراسة :هل لاختذ القرار لدى مدربي كرة علاقة بتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي  
فرضيات الدراسة :

أ- الفرضية العامة: لاختذ القرار لدى مدربي كرة القدم علاقة ارتباطية بتحقيق الاتصال في الفريق الرياضي .  
ب- الفرضيات الجزئية:

1. توجد علاقة ارتباطية بين شخصية المدرب والاتصال في الفريق الرياضي .
2. توجد علاقة ارتباطية بين القيادة لدى المدرب والاتصال في الفريق الرياضي .
3. توجد علاقة ارتباطية بين الرقابة لدى المدرب والاتصال في الفريق الرياضي .
4. توجد علاقة ارتباطية بين تخطيط المدرب والاتصال في الفريق الرياضي .
5. توجد علاقة ارتباطية بين تنظيم المدرب والاتصال في الفريق الرياضي .

المنهج المتبع في الدراسة :

الأدوات المستخدمة في الدراسة :مقياس اخذ القرار و مقياس مهارة الاتصال لدى المدرب

كلمات المفتاحية : اخذ القرار، المدرب الرياضي، كرة القدم، الاتصال.

بالفرنسية

**Mots clés:la prise de decision, sport**

**-formatrur, football, contact**

بالإنجليزية

**Keywords:take the decision, sports trainer ,football**

**, connection**

جاء هذا البحث في فصول .

الفصل الأول: الخلفية النظرية و الدراسات السابقة

وتناول الفصل الثاني: الاطار العام للدراسة

أما الفصل الثالث: الاجراءات الميدانية للدراسة

الفصل الرابع: عرض النتائج و تفسيرها و مناقشتها

من أهم النتائج التي توصلت إليها الباحث :

1. لشخصية المدرب علاقة ارتباطية بالاتصال في الفريق الرياضي .
2. لتخطيط المدرب علاقة ارتباطية بالاتصال في الفريق الرياضي .

3. لرقابة المدرب علاقة ارتباطية بالاتصال في الفريق الرياضي

4. لقيادة المدرب علاقة ارتباطية بالاتصال في الفريق الرياضي.

5. لتنظيم المدرب علاقة ارتباطية بالاتصال في الفريق الرياضي

**توصل الباحث للعديد من التوصيات أهمها:**

- ضرورة تكوين المدربين وفق مناهج عصرية للتحضيرات البدنية والنفسية والاجتماعية وذلك بغية تحسين التواصل في جميع المستويات بين المدرب واللاعب .
- اختيار المدربين أصحاب الشهادات والخبرة والتجربة والكفاءة .
- ضرورة انتهاز الأساليب القيادية المناسبة للسمات الشخصية للمدرب والتحلي بمهارات الاتصال و الشجاعة في اتخاذ القرارات .
- إعطاء أهمية بالغة لكل سمة من سمات المدرب اتخاذ القرار و القيادة وفرض الرقابة و التنظيم والتخطيط لمدى تأثيرها على اتصال الفريق ومردود اللعب .

**كشاف بالفرنسية**

**Faculté Institut des sciences et des activités sportives et  
techniques et physiques**

**Département**

**N° d'ordre :56.**

**N° d'inscription : 12-D10-116**

**Chercheur :Maazouz hamza.**

**Soutenu publiquement le : 2017-05-20**

**Titre de la thèse (mémoire) : la décision des formateurs de  
football et sa relation avec la réalisation communication au  
Groupe sportif**

**Language de la thèse : Arabic**

**Modèle de la thèse : master**

**Pays : RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE-M'SILA**

**Université: Université de M'sila**

**Nom et Prénom de l'encadreur :D/amane allahe rachid**

**Nombre de page :56**

**Ficher électronique (cd-Rom\* word \* PDF)**

**Spécialité : préparation de physique**

**Option :la formacion sportive**

**Résumé : Titre de l'étude:** la décision des formateurs de football et sa relation avec la réalisation communication au Groupe sportif

**Le but de l'étude:** préciser dans quelle mesure la résolution auprès de l'instructeur de la communication du Groupe d'améliorer et de perfectionner joueur

**Problématique:** :-t-elle prendre la résolution de formateurs une boule de lien de communication au groupe sportif

**hypothèses:** 1. Il existe une relation corrélatif entre les personnels instructeur de la communication et du Groupe sportif.

2. Il existe une relation corrélatif entre les dirigeants de l'instructeur de la communication et du Groupe sportif.

3. Il existe une relation corrélatif entre le contrôle de l'instructeur de la communication et du Groupe sportive

**4. Il existe une relation corrélatif entre planification instructeur de la communication et du Groupe sportif**

5. Il existe une relation corrélatif entre l'Organisation des formateurs et de communication au groupe sportif

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

les caractéristiques qui doivent être présents pour un formateur liées principalement à la force physique et direction

efficace ainsi que de la planification et de la gestion d'une formation moderne fondé sur ces points et efficaces, qui dépendent de leur courage de l'autorité et la capacité de prise de décisions, et de formuler des avis sur les peines ou de sanction, et on ne saurait pas bien à la prise de décisions sur les affaires de formation sportif ou de la concurrence, si l'événement et de l'ignorance ou Akl rien peut recourir à son expérience, ou de travail rien, et ce pour la communication et l'amélioration de la rentabilité sportif

الله اعلم