

جامعة المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم: التدريب الرياضي

تخصص: تحضير بدني وذهني

الأنماط القيادية لمدربي كرة القدم ودورها في تحسين الأداء الرياضي

دراسة ميدانية للقسم الجهوي الأول رابطة باتنة - أكابر

لجنة المناقشة:

إعداد الطالب:

➤ يوسف لورنيق..... مشرفا

➤ مفتاح مجادي..... رئيساً

➤ خضار خالد..... مناقشا

مراد حرايز

الموسم الجامع 2014 / 2015 ي

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	كلمة شكر
	إهداء
أ، ب	مقدمة

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

	تمهيد
04	1- الخلفية النظرية.....
43	2- الدراسات السابقة والمشاهدة.....
	خلاصة

الفصل الثاني: الإطار العام للدراسة

52	1- الكلمات الدالة في الدراسة.....
54	2- الإشكالية.....
55	3- أهداف الدراسة.....
55	4- أهمية الدراسة.....
55	5- الفرضيات.....

الفصل الثالث : الإجراءات الميدانية للدراسة

57	تمهيد.....
58	1- الدراسة الاستطلاعية.....
58	2- المنهج المتبع في الدراسة.....
59	3- مجتمع وعينة البحث.....
60	4- الأدوات المستخدمة في البحث.....
61	5- الخصائص السيكمترية لأداة القياس (الصدق والثبات).....
69	6- إجراءات التطبيق الميداني
69	7- الأساليب الإحصائية
71	خلاصة.....

الفصل الرابع: عرض النتائج و تفسيرها و مناقشتها

73	تمهيد.....
74	1- عرض النتائج و تفسيرها ومناقشتها.....
99	2- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.....

الفصل الخامس: استنتاجات واقتراحات

103	1- اقتراحات وتوصيات.....
104	2- خلاصة عامة.....
	3- المراجع المعتمدة في الدراسة
	4- الملاحق
	5- ملخص الدراسة

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1.	يمثل علاقة عبارات المحور الأول بدرجة المحور ككل الذي تنتمي إليه.	63
2.	يمثل علاقة عبارات المحور الثاني بدرجة المحور ككل الذي تنتمي إليه.	64
3.	يمثل علاقة عبارات بعد المحور الثالث بدرجة المحور ككل الذي تنتمي إليه.	66
4.	يمثل علاقة جميع المحاور بدرجة الاستبيان ككل.	67
5.	يبين معاملات الارتباط بيرسون لمحاور والاستبيان ككل الموجه للاعبين	68
6.	يمثل نتائج الأنماط القيادية المستخدمة من طرف المدربين.	74
7.	يمثل مدى تقبل المدرب للنمط القيادي المنتهج من طرفه.	75
8.	يمثل رأي المدرب حول النمط المنتهج من طرفه.	76
9.	يمثل النمط القيادي المنتهج وعلاقته بقدرات اللاعبين.	77
10.	يمثل نتيجة ثقة المدرب في اللاعبين.	78
11.	يمثل نسب العوامل التي تؤدي إلى الأداء الجيد للاعبين.	79
12.	يمثل مدى تأثير الأداء بحجم وكثافة التمارين.	80
13.	يمثل مدى تأثير الأداء بشخصية المدرب.	81
14.	مدى العلاقة بين الأداء الرياضي والنمط القيادي	82
15.	يمثل مدى التزام اللاعب بالخطة الموضوعية	83
16.	نسب معرفة أسلوب العمل الذي يتخذه المدرب أثناء الحصة التدريبية	84
17.	مدى انتقاد المدرب للاعب في بعض العادات الشخصية	85
18.	تعامل المدرب مع اللاعبين حسب آرائهم الرياضي	86
19.	يمثل مدى اعتماد اللاعب على المدرب في الحصة التدريبية.	87
20.	يمثل مدى مشاركة المدرب في حل المشاكل التي تواجه اللاعبين.	88
21.	يمثل مدى التزام اللاعب بخطط اللعب.	89
22.	يمثل قيمة نصائح وأوامر المدرب على شخصية اللاعب.	90
23.	يمثل مدى تشجيع المدرب للاعبين في حالة الأداء الجيد.	91

92	يمثل مدى سرعة تعلم اللاعب في ضل تشجيع المدرب له.	.24
93	يمثل النمط القيادي من خلال الأداء الرياضي.	.25
94	يمثل مدى تطبيق المدرب مبدأ المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار.	.26
95	يمثل مدى تدخل المدرب في تفاصيل العمل.	.27
96	يمثل نتائج لمعرفة النمط الأفضل الذي ينتهجه المدرب.	.28
97	يمثل مدى إعطاء المدرب للأوامر دون فرصة لإبداء الرأي.	.29
98	يمثل مدى إجبار المدرب للاعبين بتنفيذ الأوامر.	.30

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
07	يوضح مكونات القيادة في المجال الرياضي.	01
74	يوضح النسب المئوية للنمط الذي ينتهجه المدرب.	02
75	يمثل النسب المئوية حول تقبل المدرب للنمط القيادي المنتهج من طرفه.	03
76	يمثل النسب المئوية لرأي المدرب حول النمط القيادي المنتهج لإنجاح الحصة التدريبية.	04
77	يمثل النسب المئوية حول مساهمة النمط القيادي المتبع في تنمية قدرات اللاعبين.	05
78	يمثل النسب المئوية حول النتائج المترتبة عن ثقة المدرب في اللاعبين.	06
79	يمثل النسب المئوية لنتائج الأداء الجيد فوق الميدان.	07
80	يمثل النسب المئوية لأثر الأداء بحجم وكثافة التمرينات.	08
81	يمثل النسب المئوية لأثر شخصية المدرب على الأداء الرياضي للاعبين.	09
82	يمثل النسب المئوية للعلاقة بين الاداء الرياضي والنمط القيادي	10
83	يمثل النسب المئوية لمدى إلزام المدرب للاعبين بتنفيذ الخطة الموضوعية.	11
84	يمثل النسب المئوية لمدى تحسن أداء اللاعبين أثناء الحصة.	12
85	يمثل النسب المئوية لمدى انتقاد المدرب للعادات الشخصية للاعبين.	13
86	يمثل النسب المئوية لتعامل المدرب مع اللاعبين حسب أدائهم الرياضي.	14
87	يمثل النسب المئوية لمدى اعتماد المدرب على اللاعب أثناء الحصة التدريبية.	15
88	يمثل النسب المئوية لمدى مشاركة المدرب في حل مشاكل اللاعبين أثناء الحصة.	16
89	يمثل النسب المئوية لإلزام المدرب للاعبين بتنفيذ الخطة.	17
90	يمثل النسب المئوية لقيمة نصائح وأوامر المدرب على شخصية اللاعب.	18
91	يمثل النسب المئوية لمدى تشجيع المدرب للاعبين عند القيام بالأداء الرياضي الجيد.	19

92	يمثل النسب المئوية لمدى سرعة تعلم اللاعبين للأداء في ظل تشجيع المدرب لهم.	20
93	يمثل النسب المئوية التي تحدد النمط القيادي من حيث الأداء الرياضي للاعبين.	21
94	النسب المئوية لقيمة نصائح وأوامر المدرب على شخصية اللاعب	22
95	يمثل النسب المئوية التي تحدد مدى تدخل المدرب في تفاصيل العمل.	23
96	يمثل النسب المئوية التي تحدد معرفة النمط الأفضل الذي ينتهجه المدرب.	24
97	يمثل النسب المئوية التي تحدد معرفة مدى إعطاء المدرب الأوامر دون إعطاء اللاعبين فرصة في إبداء رأيهم.	25
98	يمثل النسب المئوية التي تحدد مدى إجبار المدرب اللاعبين على تنفيذ الأوامر.	26

شكر و عرفان

باسم الله الرحمن الرحيم " رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي و على والدي و أن
أعمل صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين".

(الآية 19 من سورة النمل)

نشكر الذي خلقنا و شق سمعنا و بصرنا بحوله و قوته، الله عز و جل نحمده حمدا كثيرا
طيبا مباركا فيه أن وفقنا لإتمام هذا العمل الذي نعتبره قطرة من بحر.

كما نتقدم بكل كلمات الشكر و العرفان و أسمى عبارات الاحترام و التقدير إلى
الأستاذة الفاضلة السيد " يوسف الورنيق " صاحب الفضل في مساعدتنا و توجيهنا و
الذي لم يبخل علينا بشيء، فكان نعم الأستاذ، كما لا يفوتنا أن نشكر الأستاذ " بدر
الدين بوساق " و من باب الاعتراف بالجميل نتقدم بالشكر إلى من مد لنا يد العون طيلة
فترة انجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

مقدمة:

اهتمت الكثير من المجتمعات بظاهرة الرياضة بصورة عامة وكرة القدم بصورة خاصة باعتبارها مظهر من مظاهر التفاعل الاجتماعي، وعلاجاً لبعض الأمراض الاجتماعية، كما أنها تشغل جانب من جوانب الحياة اليومية للكثير من أفراد المجتمع، سواء كانوا ممارسين أو مؤطرين أو متابعين أو أنصار، كذلك هي مجال يسمح بالإشهار حيث سعت الدول إلى الإعداد الجيد للرياضيين، وبذلك كثرت الهيئات الرياضية الخاصة بالتأطير والتكوين، وظهرت العديد من الدراسات التي تهدف إلى وضع الأسس والقواعد التي تساعد على رفع مستوى الممارسة.

مع كل انتشار لنتائج الأبحاث والدراسات يتقارب المستوى بين الفرق والرياضيين ومع تطور مستوى الممارسة اقترب الرياضيون إلى الدرجات القصوى للأداء البدني والحركي التي يمكن أن يؤديها الإنسان مما دفع الباحثين إلى الاهتمام بالجوانب الأخرى التي تدخل في رفع مستوى الأداء الرياضي، وهنا تم الاستعانة بعلم النفس وعلم الاجتماع لدراسة أغوار نفس الرياضي وتصرفاته وسلوكياته ومن المواضيع التي تطرقت إليها هذه الأبحاث موضوع القيادة الرياضية للمسؤولين والمدربين في النادي الرياضي باعتبار أن هذا الأخير ما هو إلا نموذج لمجتمع يسعى أفراده في تحقيق أهداف معينة لا يمكن تحقيقها إلا بالتعاون والتآزر والتكامل فيما بينهم في إطار منظم ومن هنا تبرز أهمية القائد الرياضي.

إن الموقع القيادي للمدرب داخل الفريق أعطاه أهمية بالغة حيث يبقى الشغل الشاغل لمسؤولي الفرق الرياضية هو الحصول على المدرب الذي يتميز بالدور القيادي الناجح الذي يمكنه من توجيه وتسيير اللاعبين وتحقيق أهداف الفريق، وهذا ما يجعل المدرب يتحمل كل نتائج الفريق خاصة في حالات الإخفاق الذي يجعله تحت ضغط كبير من طرف إدارته والأنصار.

وتتميز القيادة الرياضية للمدرب بأنها عملية مستمرة الفعالية يرتبط نجاحها بالاستمرارية التي تسمح بتوطيد العلاقة بين المدرب واللاعبين وهذه العلاقة هي التي تمكن المدرب من التأثير في سلوك اللاعبين ومن ثم في أدائهم الرياضي ومردودهم الذي يسمح بتحقيق النتائج المرجوة.

كما تستمد القيادة الرياضية أهميتها من قدرتها على الاستغلال الأمثل لمقومات الفريق وموارده في رفع الأداء وذلك باستخدام أنماط قيادية تتسم بالفعالية والملائمة مع الظروف الفعلية للعمل.

وتناولنا في هذه الدراسة خمسة فصول كانت كالتالي الفصل الأول احتوى على الخلفية النظرية والدراسات السابقة واشتملت على القيادة والمدرب الرياضي والأداء الرياضي وكرة القدم وفق هذا الترتيب مع الدراسات السابقة والمشاهدة والتعليق عليها.

أما الفصل الثاني فاحتوى على الكلمات الدالة في الدراسة وشمل تعريفات لغوية واصطلاحية وإجرائية لمتغيرات الدراسة إضافة إلى إشكالية الدراسة والتساؤلات والأهداف والأهمية والفرضيات.

أما الفصل الثالث فكان تحت عنوان الإجراءات الميدانية للدراسة واحتوى على الدراسة الاستطلاعية والمنهج المتبع في الدراسة إضافة إلى مجتمع وعينة البحث وكيفية اختيارها والتعريف بأداة الدراسة وكيفية استخدامها في الدراسة وشرح كيفية التطبيق الميداني للأداة.

أما الفصل الرابع فكان تحت مسمى عرض وتحليل النتائج حيث تم تحليل عبارات استمارة الاستبيان كل على حدى وفق إجابات اللاعبين والمدربين إضافة إلى تحليل النتائج في ضوء الفرضيات.

أما الفصل الخامس الذي هو بعنوان استنتاجات واقتراحات واحتوى على أهم الاستنتاجات التي تعرف عليها الباحث من خلال تحليله لاستمارة الاستبيان إضافة إلى وضع الآفاق المستقبلية للدراسة.

الفصل الأول

الحفظة النظرية والدراسات السابقة
على دراسة التغيرات في

تمهيد:

يعتبر العمل الجماعي بين أفراد المجموعة الواحدة من قائد لهذه المجموعة وهو المدرب وأفرادها هم اللاعبين، وفي الآونة الأخيرة صارت كل فرق كرة القدم متقاربة في المستوى وكذا من حيث الوسائل المستخدمة في العملية في التدريب، لكن النتائج المترتبة ليست متماثلة ويعود ذلك بالدرجة الأولى إلى المدرب الرياضي ونوعية قيادته للمجموعة ومدى تأثيره فيها.

وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى كل متغيرات هذا البحث من خلال إعطاء تعريفات عربية وغربية لجميع متغيرات الدراسة وكذا النظريات المفسرة للمتغيرات، وأهم الدراسات السابقة والمشابهة لموضوع الدراسة التي نحن بصدد تناولها والتي تتناول القيادة الرياضية للمدرب وعلاقتها بالأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

01- القيادة:

1-1 مفهوم القيادة:

تعتمد القيادة كثيرا على الحكمة ، و تأتي الحكمة من معرفة تجارب الآخرين من خلال الملاحظة و القراءة و التفاعل و التجريب ، و ذلك يؤكد أهمية التدريب و التفويض في إعداد قادة المستقبل من شباب الحاضر و قد صدر في الآونة الأخيرة بعض الكتب المنشورة باللغة الانجليزية و التي تتناول موضوع القيادة ، لاسيما و إن القيادة تكتسب و لا تثور و فيها نماء مستمر لأنها ليست محطة وصول و إنما رحلة طويلة تستوجب التفاعل بين ثلاثية القائد و التابعين و الموقف ، كما إن لها دورة حياة مثلها في ذلك مثل كل الأنشطة الإنسانية. (يحيي عبد الحميد إبراهيم، 2001م، ص04).

تعتبر القيادة من المواضيع التي درسها الباحثون دراسة مستفيضة خلال السنوات الماضية، و قد عرفت من طرف الباحثين كل حسب دراسته:

➤ تعريف هام فيل: **1954 Hemphill** يعرف القيادة بأنها نشاطات و فعاليات ينتج عنها أنماط متناسقة بتفاعل الجماعة نحو حلول المشاكل المتعددة. (محمد العديلي، 1982م، ص128، 129).

➤ تعريف اوردوي تيد **Ordoited**: يعرف القيادة بأنها النشاط الذي يمارسه الشخص للتأثير في الناس و جعلهم يتعاونون للتوصل إلى هدف يرغبون في تحقيقه. (حليم المنيري و عصام بدوي، 1992م، ص228).

➤ تعريف تيري بيج **Teery page** و جب توماس **Jb.Thomas**: هي عملية انجاز عمل ما عن طريق التأكد من أن أفراد الجماعة يعملون معا بطريق طيبة و أن كل فرد منهم يؤدي دوره بكفاءة عالية. (إسماعيل حجي، 1993م، ص185).

➤ تعريف ريشارد و آخرون **1972 Richard**: هي عملية تأثير و فعاليات لصفات و خصائص القائد الشخصية و كذلك خصائص التابعين و كذلك المواقف التي يمر بها. (ناصر محمد العديلي ، 1982م، ص130).

➤ تعريف محمد فتحي: هي الارتفاع ببصيرة الإنسان إلى نظرات أعمق و الارتفاع بمسوي أداءه إلى مستوى أعلى و بناء شخصيته، بحيث يتعدى حدوده العادية، و ليس هنالك أفضل من أساس لبناء هذه الشخصية القيادة من روح الإدارة التي تطبق عن طريق العمل اليومي للمنظمة المبادئ الحازمة للقيادة و المسؤولية و الارتفاع بالمستويات و الأداء و احترام الفرد و عمله. (محمد فتحي، 2003م، ص153).

➤ تعريف سهيلة عباس: القيادة هي عملية ديناميكية، تعبر عن العلاقة التفاعلية بين القائد و مرؤوسيه أو تابعيه، إذ يمكن التأثير في سلوك المرؤوسين تأثيرا مباشرا، إذا توافرت القناعة و الفهم و الإدراك للقائد من قبل

المرؤوسين، كما يمكن للمرؤوسين من تقديم المعلومات الضرورية للقرارات، و لذلك فان القيادة عملية تواصل و تفاعل متواصل و متغير حسب الموقف و الظروف . (سهيلة عباس ، 2004م، ص12) .

2-1 مفهوم القيادة في المجال الرياضي :

تعريف القيادة:

➤ تعريف همفل و كونس **1957 Hemphill coonc**: عرفها على أنها : سلوك الفرد عند قيامه بتوجيه أنشطة جماعة رياضية من الأفراد اتجاه هدف مشترك بينهم . (محمد حسين علاوي، 1990م، ص15).

➤ تعريف مفتي إبراهيم حماد : تعني القيادة الرياضية المقدرة على التأثير في سلوكيات الآخرين كتأثير المدربين على اللاعبين أو رؤوس الأندية على المدربين أو مدراء المؤسسات على الأساتذة و العاملين في المؤسسة إذ هي عملية تواصل بين المدير و مرؤوسيه، حيث يتبادلون الأفكار و المعلومات و المعارف من اجل انجاز المهام الموكلة إليهم ، وتعني القيادة الرياضية أيضا كل من الإرشادات و التوجيه رياضيا و التأثير في الآخرين و المبادرات و الانطلاق إلى الأمام و توضيح معالم الطريق .(مفتي إبراهيم حماد، 1999م، ص79).

➤ تعريف إدارة الخدمة الحديثة بالولايات المتحدة الأمريكية: تختص بالتأثير الفعال على نشاط الجماعة و توجيهها نحو الهدف و السعي لبلوغ هذا الهدف.(شلتوت و حسن معوض، بدون سنة، ص54).

وقد أشار اندرودوبرين " Andrew Dubrin " على إن القيادة تتضمن مايلي:

✓ القدرة التي توحى بالثقة و المساندة بين الأفراد من اجل تحقيق أهداف منظمة.

✓ القدرة على بث الثقة و التأييد في نفوس الأفراد المطلوب منهم انجاز أهداف منظمة.

✓ التأثير الشخصي المنظم و الموجه من خلال عملية الاتصال من اجل تحقيق هدف معين.

✓ هي القوة الفعالة و تنظيم الجماعة أثناء عملية تحقيق الهدف.

و قد أشار محمد حسن علاوي (1998) إلى القيادة بأنها : "العملية التي يقوم فيها فرد من أفراد جماعة منظمة بتوجيه سلوك أفرادها لدفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم". (مصطفى حسين باهي و احمد كمال نصارى، 2006م، ص03).

و يرى احمد سيد مصطفى (2000): "أن القيادة الناجحة هي القدرة على التأثير في الآخرين من خلال الاتصال ليسعوا بحماس و الالتزام على أداء متميز يحقق أهداف مخططة"(مصطفى حسين باهي و احمد كمال نصارى، 2006م، ص04).

كما أشار احمد إسماعيل حجي (1994) إلى القيادة بأنها :("انجاز عمل ما عن طريق التأكد من أن أفراد الجماعة يعملون معا بطريقة طيبة، و أن كل فرد منهم يؤدي دوره بكفاءة عالية ، و القائد يقود الجماعة في تحديد الأهداف

والتخطيط و تنفيذ العمل و تحقيق التقدم في الأداء ووضع معايير يقاس بها هذا الأداء ويسعى القائد للحفاظ على وحدة الجماعة و إحساس أفرادها بلذة الانجاز .(مصطفى حسين باهي واحمد كمال نصارى، 2006م، ص03).

➤ تعريف مدرسة المشاة: أنها فن التأثير في الأشخاص و توجيههم بطريقة معينة يتسنى معها كسب طاعتها و احترامهم وولائهم و تعاونهم في سبيل الوصول إلى هدف معين.(حسين شلتوت و حسن معوض، بدون سنة، ص56).

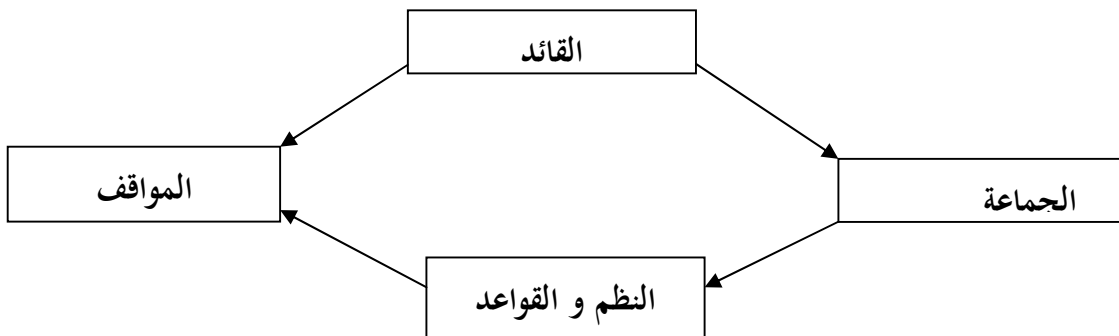
➤ تعريف كل من ففنر و فريستس **Fritse Fifnar** : أنها فن التنسيق بين المدراء ورؤساء النوادي و المدرسين و المختصين في المجال الرياضي بين الأفراد و الجماعات و شحنهم لبلوغ غاية منشودة. (حسين شلتوت و حسن معوض، بدون سنة، ص56).

و بعد استعراض جملة من التعارف و المفاهيم سواء للقيادة الإدارية بصفة عامة أو القيادة في المجال الرياضي بصفة خاصة نجدتها تتفق بين الباحثين في موضوع القيادة بأنها تتضمن العناصر التالية:

- ✓ أن يكون لكل قائد تابعين يقودهم، فالفرد وحده لا يمكن أن يقود بدون وجود تابعين
- ✓ أن لكل قائد أكثر من قوة يستطيع التأثير بها على التابعين له.
- ✓ أن الهدف من القيادة هو أن يؤثر على التابعين للوصول إلى الأهداف المحددة للجماعة .
- ✓ وقد أجملها محمد فتحي كما يلي:

"القيادة = (القائد، التابعين، الهدف المشترك، الموقف)«.(محمد فتحي، 2003م، ص159).

1-3-3 مكونات القيادة في المجال الرياضي:(مصطفى حسين باهي واحمد كمال نصارى، 2006م، ص05، 06). هنالك أربعة أركان أساسية في مكونات القيادة والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم(01): يوضح مكونات القيادة في المجال الرياضي

1-3-1 القائد: يعتبر القائد من أهم عناصر ومكونات عملية القيادة فهو صورة الجماعة ورمزها المتحدث بلسانها والمسؤول عن ايجابياتها وسلبياتها وواضع فلسفتها، ويستطيع تحقيق أهدافها من خلال خبراته السابقة وطموحاته

ومؤهلاته العلمية والتكوينية الشخصية واتجاهاته، وقدرته على التأثير في الآخرين من خلال الوسائل والطرق التي يستخدمها لتحقيق أهداف الجماعة .

ويعرف علي السلمي (1993) القائد بأنه: "الشخص القادر على التأثير في التابعين من اجل بلوغ هدف معين في ضوء التغيرات العصرية".

كما أشار علاوي (1998) إلى القائد بأنه: "الفرد في الجماعة الذي يوجهه و ينسق الأنشطة المرتبطة بالجماعة لتحقيق أهدافها، و انه الفرد في الجماعة الذي يمتلك أكبر قدر من النفوذ و التأثير على أفراد الجماعة بالمقارنة بغيره من الأفراد". و من هنا يمكن تعريف القائد بأنه: الشخص المحرك الذي يستطيع إقناع الآخرين و التأثير فيهم بقيادته و الموجه لأنشطتهم من أجل ضمان حسن سير العمل لتحقيق الأهداف المنشودة .

1-3-2 الجماعة: وهي عنصر هام من عناصر القيادة و مكوناتها وهي تشير إلى وجود اثنين أو أكثر من الأفراد توجد بينهم أهداف مشتركة تتفاعل شخصياتهم و خبراتهم و دوافعهم مع بعضها البعض لتحقيق أهداف محددة .

1-3-3 المواقف: وهي تشير إلى المواقف الاجتماعية التي يوجد فيها الفرد أو الجماعة و تتبر لديهم دوافع معينة، وتتسم تلك المواقف بوجود معوقات تستلزم وجود من يقود تلك الجماعة.

1-3-4 النظم والقواعد: وهي تشير إلى تلك النظم و القواعد التي تتفق عليها الجماعة و تعمل على تنظيم العلاقات بين الأفراد و تراعي القيم و العادات و التقاليد و اتجاهات الأفراد

1-4 أنواع القيادة:

و في هذا الصدد يمكن أن نشير إلى نوعين من القيادة: القيادة الرسمية، و القيادة غير الرسمية:

1-4-1 القيادة الرسمية:

يعرفها محمد فتحي بأنها: "قيادة تنبع من المركز الوظيفي الذي يستغله القائد في المؤسسة و فيها تظهر سلطات القائد على مرؤوسيه من واقع المركز التنظيمي الذي يشغله، وليس بالضرورة أن تتوفر في هذا القائد المؤهلات لقيادة ولكنه وصل للصدارة لأسباب أخرى مثل كونه من أبناء أصحاب رأس المال أو لأنه أهل للثقة في مجال معين". (محمد فتحي، 2003م، ص162).

أيضا هي "ذلك النوع من القيادة الذي يتم عن طريق الاختيار على حسب أسس معينة أو التعيين مثلما يحدث في حالات رؤساء العمال والجمهورية وغيرهم، ولقد درس كل من هالبن وواينر سلوك القائد في قيادة سلاح الطيران، فذكر أن كلا من المحافظة على الجماعة وعلى استمرارها والمبادأة والتوجيه في الحصول على الهدف لهما علاقة بسلوك القائد الناجح 83 ويعني بالمحافظة على الجماعة واستمرارها أن سلوك القائد يتضمن ما يشير للاحترام والصدق المتبادل،

أما المبادأة والتوجيه فترتبط بسلوك القائد الذي يوضح دور الأعضاء ويركز على الوصول للهدف وعلى القيام بالعمل وانجازه. (محمود السيد أبو النيل، 1985م، ص333).

1-4-2 القيادة غير الرسمية: دائما حسب محمد فتحي هي "قيادة تستمد سلطاتها من الصفات والمهارات الشخصية التي تجعل القائد فيها في مكان قريب من الآخرين فيؤثر فيهم ويوجههم إلى الطرق اللازم لتحقيق أهدافهم، تظهر هذه القيادة في التنظيمات غير الرسمية وذلك في التجمعات غير الرسمية داخل المؤسسات، والتي تتعرض إلى مشكلات واحدة أو أخطار واحدة مما يجعل الأفراد يبحثون في شان حل تلك المشكلات، بالتالي تبرز قيادة بين هؤلاء الأفراد تستطيع أن تعبر عن أهدافهم وترجم الوسائل المطلوب اتخاذها في سبيل الوصول إلى تلك الأهداف وبالتالي يختارها الأفراد لتمثلهم في وجهة نظرهم . (محمد فتحي، 2003م، 163).

ومن جهة أخرى: "تنشأ القيادة غير رسمية من غير انتخاب ولا تعيين، بل نم خلال إلفاف أعضاء الجماعة حول شخص يجونه ويتوحدون معه، وتكشف الاختبارات السوسيومترية على ذلك الشخص ومن الدراسات التي تناولت القيادة غير الرسمية نجد دراسة وايت STREET COMER whyt لعصابات نواصي الشوارع باستخدام الوسائل JENNIGS أيضا دراسة درست القيادة في الجماعات غير الرسمية بواسطة جنيجز السوسيومترية -لمورينو - عام 1934، فقد طلب من البنات في إحدى مدارس التدريب بالولاية أن يخترن من بين زملائهن من يفضلن للاشتراك معهن في بعض الأنشطة في مجال العمل و الترفيه و التشغيل، ثم قام بتفريغ و عمل تصنيف للاختيارات، فوجد أن البنات اللاتي اخترن اختيار أعلى قد تقلدوا فعلا وظائف القيادة الرسمية في المجتمع، و لقد قامت - جنيجز - بجمع بيانات عن شخصية البنات اللاتي حصلن على درجات اختيار أعلى، فقاموا بمقابلة اللاتي حصلن على درجات اختيار اعلي، كما قاموا بمقابلة البنات الأخريات لمعرفة أسباب اختيارهن لزميلاتهن اللاتي حصلن على درجات أعلى في الاختيار، و كان من جراء ذلك ظهور نتيجتين: الأولى أن البنات اللاتي اخترن اختيار أعلى قد اختلفن في نماذج قيادتهن، و من ثمة يقترح أن القادة المختلفين أعجبهم الاهتمامات المختلفة في البنات اللاتي اخترهنم (أي وجد تتطابق بين اهتمامات القادة و الأتباع)، أما النتيجة الثانية ، فقد اتضح من وصف شخصية القادة و أسباب اختيارهم من جانب الآخرين، أن السلوك و القدرات هامين لوظائف القيادة المتمثلة في الحصول على الهدف و المحافظة على الجماعة و على استمرارها.(محمود السيد أبو النيل، 1985م، ص333).

1-5 أنواع القيادة في المجال الرياضي :

تتعدد أنواع القيادة بتعدد البحث في سيكولوجية القيادة وفيما يلي سنعرض هذه الأنواع:

1-5-1 القائد المهني:

هو الشخص الذي أعد عن طريق دراسات معينة وتدريب خاص لكي يكون قادرا على العمل في المؤسسات الرياضية، القيادة المهنية هي قيادة تربوية تلعب دورا جوهريا من خلال المؤسسات التي يعمل بها على مساندة نفسه و إشباع احتياجاته و نحو مواهبه و تعديل سلوكه و اتجاهاته لإعداد مواطن سوي صالح. (حامد عبد السلام زهران، بدون سنة، ص62).

و يعد القائد المهني لكي يكون صالحا للعمل في المجال الرياضي عن طريق محاور رئيسية:

- تعليمية مجموعة من العلوم و المعارف اللازمة للتعامل مع المجتمع الرياضي و هي مجموعة العلوم الأساسية مثل: علم النفس، علم الاجتماع، الإدارة الرياضية... الخ.
- تعليمية مجموعة من العلوم المهنية اللازمة له في مجال تخصصه مثل: التدريب الرياضي، قوانين الألعاب، مقاسات و أبعاد الملاعب الرياضية، طرق تنظيم و إخراج الدورات الرياضية... الخ.
- اكتسابه مجموعة من المهارات القيادية التي تمكنه من العمل مع الشباب و يرى البعض أن القائد المهني لابد وأن يتقاضى راتبا نظير عمله كشرط من الشروط الأساسية إلى إعداد المتخصص حتى يمكن أن نسميه قائد مهني و حتى نفرق بينه و بين القائد المتطوع. (حليم المنيري و عصام بدوي ، 1992م، ص214).

1-5-2 القائد المتطوع:

هو الشخص الذي لديه من الوقت و الرغبة و الاستعداد ما يدفعه إلى التطوع للعمل في المؤسسات و الهيئات الرياضية و غالبا ما يكون لدى هذا الشخص مهارة عملية أو يتقن نشاطا معيناً و هناك ضرورة وجود هذا النوع من القيادة في المجال الرياضي للأسباب التالية: (حامد عبد السلام زهران، بدون سنة، ص94).

- أن هناك نقصا في القادة المهنيين إلى جانب عدم قدرة المؤسسات و الهيئات الرياضية على توظيف العدد اللازم من القادة المهنيين لقيادة مجالات نشاطها المقصود.
- تنمية روح التطوع و الخدمة العامة، و ربط هؤلاء المتطوعين بواقع مجتمعهم و احتياجاتهم من خلال تعاملهم مع الرياضيين و إدراكهم لأهمهم و طموحاتهم و كذلك احتياجاتهم

➤ إضافة مهارات جديدة، و ربما لا تكون متوفرة لدى القادة عمله القائد المهني هو الذي يحدد مسؤوليات و اختصاصاته و يشرف عليه ويوجهه أثناء قيامه بالعمل، كما يقع على عاتق القائد المهني مسؤولية إعداد و تدريب القيادة التطوعية. (حليم المنيري وعصام بدوي ، 1992م ، 215).

1-5-3 القائد الطبيعي:

وهو الذي تنتخبه الجماعة من بين أعضائها لكي يتولى مباشرة قيادتها وتنظيم أعمالها ونشاطها واجتماعاتها ويكون حلقة الاتصال بينها وبين القائد المهني وتمثل أهمية هذا النوع من القيادة في الآتي :

- فرصة لتدريب الشباب على تحمل المسؤولية، ومواجهة المشاكل.
- تؤدي إلى إيجاد تابعين (وهم أعضاء الجماعة التي يقودها القائد الطبيعي) "يخضمون التبعية السلمية وتتكون لديهم محاسبة القائد الطبيعي ومناقشته في أي خروج منه عن ما اتفقت عليه الجماعة". (حسن شلتوت و حسن معوض، بدون سنة، ص 56).
- تؤدي إلى إيجابية الأعضاء و تزيد من فاعليتهم داخل الجماعة لشعورهم بأن القائد أحد زملائهم و أنهم أصحاب القرار الأول، سواء في إبقائه أو عزله .
- فرصة لتدريب الشباب على الأسلوب الديمقراطي حتى يخرجوا إلى الحياة مزودين بقيم ديمقراطية صالحة تساعد على تدعيم و تغذية الهيئات الرياضية ومواقع العمل الأخرى بالقيادات الإيجابية الفعالة. (حليم المنيري وعصام بدوي، 1992م، ص 216).
- جاء في كتاب: حليم المنيري و عصام البدوي أن: "الإدارة تحتاج دائما إلى المدير، و المدير هو الرئيس في بعض الأحيان و قائدا أحيانا أخرى، و يتوقف هذا على مدى ما يجتمع به المدير في صفات و مهارات. (حليم المنيري و عصام بدوي، 1992م، ص 227).

و لذلك سوف نتطرق لرئيس الفريق كقائد و ذلك بالتعرض إلى خصائصه وسماته.

1-6 مستويات القيادة:

و تتحدد مستويات القيادة بخمس مستويات حسب سلوى عثمان الصديقي وهي :

- قائد الجماعة: و هما مستويان من القيادة الطبيعيين من الشباب أنفسهم.
- المساعد: يعد عن طريق دراسات قصيرة.
- الرائد: وهو قائد مهني أعد عن طريق دراسات متخصصة طويلة من المعاهد أو قصيرة في المعسكرات.
- الموجه: هو قائد مهني يتولى مسؤولية توجيه الرواد.
- المخطط: و هو أعلى مستوى من القائد و يتولى مهمة التخطيط و رسم السياسة لرعاية الشباب.

و لا تعني هذه التقسيمات وضع خطوط فاصلة بين مستويات القيادة، و إنما تؤدي إلى فهم أوضح للمجال أو الميدان أو الهدف الذي ترعاه القيادة و تتحمل مسؤوليته، و التكامل في مستويات القيادة في قطاعات متتالية و متسلسلة أو متدرجة (سلوى عثمان الصديقي و آخرون، 2002م ، ص 403).

1-7 خصائص السلوك القيادي و سمات القائد :

1-7-1 خصائص السلوك القيادي :لقد اهتم الباحثون في هذا المجال بدراسة السلوك القيادي و خصائصه و قد وضعت سهير أحمد كمال .خصائص السلوك القيادي :

- **التفاعل الاجتماعي :** من خلال المشاركة الاجتماعية الايجابية في أعمال الجماعة و تحقيق التعاون و التكيف معها و السعي للحصول على تقبلها و الشعور بإحساس الجماعة و مشكلاتها.
- **اليقظة :** أي الانتباه و الحذر و الاستعداد الدائم و سرعة النشاط .
- **التمثيل الخارجي للجماعة:** أن يكون القائد ممثلاً مشرفاً لأفراد جماعته و كسفير لها لدى الجماعات الأخرى.
- **المثابرة و الطموح و الابتكار و الحماس و الايجابية :** فالجماعة تنتظر من القائد أن يكون أكثر الأعضاء مبادأة بالعمل و أكثرهم قدرة على المثابرة و الابتكار في المواقف الاجتماعية و قدرته على التصرف في الأوقات الصعبة.
- **قوة الشخصية و الشجاعة و السيطرة :** أي التغلب على الخوف و القدرة على العمل بجرأة لتحقيق أهداف الجماعة و القدرة على العمل و التأثير في أفراد الجماعة و فرض الإدارة عليهم و تحفيز لتحقيق أهدافها و التحكم فيهم و سيادته عليهم دون أن يمحوا شخصيتهم مع اتخاذ القرارات المناسبة المعبرة عنهم ،وقوة الشخصية والسيطرة معتمدة على عوامل عديدة منها قوة والتصميم القاطع والثقة بالنفس وبعد النظر وحسن الخلق والجادبية... الخ
- **تحقيق أهداف الجماعة:** أي القدرة على التوجيه والانجاز والتخطيط الجيد والمتابعة المستمرة وتقييم النتائج.
- **التخطيط والنظام والتنظيم:** أي تخطيط السلوك الجماعي للجماعة وتنظيم هذا السلوك وتنسيق وتوجيه وتركيز وانتباه الأعضاء على الهدف وفقاً لضوابط وخطة زمنية محددة واقعية .
- **التوافق النفسي :** وهي أهم الخصائص النفسية الضرورية للقائد من الناحية النفسية والعقلية والجسمية فهي يتوقف عليها قوة تحمله لاستمرار أو إنهاء أي خطة لتحقيق الهدف والمهمة المطلوبة ، لأنه يرتبط بالثبات والرزانة وعدم التأثر بالنقد وتقبله بروح طيبة والاعتراف بالأخطاء والمبادرة في إصلاحها.
- **الذكاء:** أي اتصاف القائد بقدرة عقلية تتيح له مواجهة المشكلات وحسن التصرف
- **الحكمة:** أي القدرة على وزن وتقدير الأمور ، بميزان حكيم والوصول إلى قرارات سديدة موضوعية دون تحيز

- **العلاقات العامة:** من خلال تحقيق سلامة التماسك الاجتماعي مع قدرة على تكوين العلاقات السليمة مع كافة أعضاء الجماعة والاتصال بكل الأطراف.
- **المشاركة الاجتماعية والتكامل:** أي تحقيق التكامل الاجتماعي في جماعته ويعمل على حل الصراعات والمشاكل بين الجماعة، وتخفيف حدة التوتر بين أفرادها مع احترام مبدأ القيادة الجماعية و يعمل على تدعيمه .
- **الإعلام و إجادة التعبير و الخطابة:** أي يلعب دور رجل الإعلام في الجماعة و ينقل المعلومات منها إلى الجماعات الأخرى ، و لذلك لابد له من القدرة على نقل المقصود و الخطابة و مواجهة الآخرين .
- **التقدير والتقبل و الاعتراف المتبادل بين القائد و الأتباع:** و هذا من خلال إتباع جو من الألفة و الاعتراف بين الطرفين مع الالتفاف حوله و تشجيعه و تقديره و الاحتكام إليه و اعتباره رمز الجماعة ، و صورة الأب المثالي .
- **الأخلاق الحميدة و الصفات النبيلة و الخصال المرغوبة:** مثل التواضع و تحرير النفس من التعاطم و الغرور بروح تسودها المساواة مع عدم المحاباة سواء في الثواب أو العقاب ، و الولاء سواء لوطنه أو لرؤسائه أو مرؤوسيه، و تقبل المتاعب بروح مرحة و التمسك بالقيم الدينية و الإيمان بالله ، و القيم الروحية و الإنسانية و المعايير الاجتماعية .
- **العمل لصالح الجماعة :** أي العمل دون أنانية أو تركيز على منفعة شخصية مع القدرة على تحمل المسؤولية و إنكار الذات. (سهير أحمد كمال، 2001م، 69-72).

1-7-2 سمات القائد

لقد ظهر من خلال التعامل مع الدراسات و الأبحاث ، أن معامل الارتباط بين السمات التي يتسم بها القائد وبين نجاحه في القيادة ليست على درجة عالية بحيث تؤكد أو تدعم هذه العلاقة بين السمات و القيادة الناجحة ، و إذا كنا نتوقع النجاح لأحد القادة لتمييزه ببعض المميزات الخاصة في شخصيته فإنما يرجع ذلك إلى أن هذه الصفات تشكل جزءا من العوامل الكثيرة المتفاعلة في الموقف القيادي .

ويؤكد ذلك -وليم هنري- الذي وضع مجموعة من السمات الواجب توفرها في القائد الجيد ، و نستطيع إيجاز هذه السمات على الوجه الآتي:

- **من الناحية الجسمية:** و تشمل الطول، القوة العضلية، الحيوية، النشاط و الحركة، و كلها توحى بمكانة القائد و تعكس شخصيته.
- **من الناحية العقلية و المعرفية :** و يتميز بدرجة ذكاء عالية ، التزويد بالقيم و احترام معايير الجماعة و الثقافة و الفكر الواسع ، سعة الأفق وتنوع الاطلاع والخبرات ، وذلك ما يجعله يتماشى وواجبات القيادة الناجحة .

➤ **من الناحية الانفعالية:** وتشمل الثبات الانفعالي، النضج الانفعالي مما يجعل التابعين يثقون به قوة الإرادة ليزيد أعضاء المنظمة إرادة وحماسا للتقدم، الثقة في النفس و القدرة على ضبط النفس و التحكم في الانفعالات.

➤ **من الناحية الاجتماعية:** و تتمثل في القدرة على التفاعل و التعامل مع الآخرين ، الإنصاف و التفاعل مع مشكلات الجماعة ليحدث جو من التأخي ، أيضا روح الفكاهة و المرح كي لا يعطي انطباعا سلبيا على نفسه ،مراعاة مشاعر الجماعة ، و أن يبتعد عن القسوة بل التواضع في التعامل مع أفراد الجماعة . (السيد صبحي، 1988م، ص112، 113).

➤ **بعض السمات العامة:** و تشمل حسن المظهر، النظام و الحرص على مصلحة الجماعة و المحافظة على وقت الجماعة، و حسن السمعة، التمتع بعادات شخصية حسنة، و التمسك بالقيم الروحية و الإنسانية و المعايير الاجتماعية.

و على الرغم من تعدد هذه السمات إلا أننا لا نستطيع اعتبار أن هناك سمة واحدة في مقدورها أن تخلق القائد الناجح، بل من تفاعل هذه السمات ، هناك نقطة لا بد أن نشير إليها هي أن أداء الأفراد يتحسن في ظل القيادة المبتكرة الخلاقة التي تستطيع دفع الأفراد للعمل و استشارة جهودهم و التنسيق بينها و تفجير طموحهم .

و القائد في نظر بعض من كتبوا على القيادة يجب أن يحرص على وجود مسافة اجتماعية مناسبة بينه و بين مرؤوسيه ، و أن يتحكم في عواطفه و أن يحتفظ بالاحترام لنفسه و للأفراد في المنظمة التي يرأسها و أن يعمل على إيصال هذه الأهداف لكل فرد في المنظمة ، و يجب أن يستمع لنصح و المشورة قبل اتخاذ القرارات ، و يجب أن يضع نظام ليتأكد به من تطبيق القرارات و تنفيذها . (محمد منير موسى، 1995م، ص15).

8-1 طرق اختيار القائد:

هناك طرق عديدة لاختيار القائد و أهمها زج المتدرب في ميادين النشاط العلمي و فرض الجانب التطبيقي كجانب أو كمادة أساسية لاختيار مدى قيادته عبر أنشطة و فعاليات و مواقف تؤثر على مدى وضوح هذه القيادة و لخص "طارق البديري" هذه الطرق في :

➤ **السمات:** يتم الاختيار على أساس منهج السمات عن طريق تقدير المرشحين وفقا للسمات التي تميز القادة عن غيرهم، وذلك من خلال معرفتهم بالمرشحين أو عن طريق تطبيق اختبارات و إجراء مقابلات مع المرشحين ، لتقدير مدى ما يتميز به كل منهم من سمات ، وقياس هذه السمات بالرغم من كونها تعتبر من الطرق التقليدية البعيدة عن الكمال .

➤ **الاختبارات النفسية:** الاختبار باستخدام الاختبارات النفسية (الدكاء، الشخصية، التوافق النفسي، الضبط الانفعالي، الاتزان..) يتم تحديد الاختبار وفق كل موقف معين أو غرض معين.

- **المقابلة:** وهي وسيلة من وسائل الاختبار القيادي، ويتوقف هذا على مهارة القائم بالمقابلة والفرص المتاحة لملاحظة المرشح، ولذلك يصعب التنبؤ بصيغة المقابلة ولكن يمكن التغلب على ذلك بتكرار المقابلة.
- **اختبارات المواقف:** لدراسة القيادة واختبار القادة، يوضع عدد من الأفراد في موقف أو مواقف محدد، ثم يقومون فيه بسلوك اجتماعي، كمناقشة موضوع أو حل مشكلة، بشرط أن لا يعطي فرد منه أي مسؤولية، ثم يرصد من هو الأكثر نشاطاً والأكثر تأثيراً في سلوك الآخرين فيكون هو القائد، تعتبر هذه الطريقة أفضل من اللجوء إلى الاختبارات الشخصية أو تقدير السمات، لان القيادة تختلف من موقف لموقف ومن جماعة إلى جماعة أخرى وهذه الاختبارات الموقفية تمثل تقدماً مرضياً في أساليب اختيار القادة.
- **التعيين:** يتولى شخص أو جماعة تشغل مركز القيادة تعيين القائد في الوظيفة وهذا هو الأسلوب المتبع في أجهزة الدولة التنفيذية.
- **الاختيار:** حيث تتولى الجماعة أو هيئات أو لجان محددة ومتخصصة في اختيار القادة من بين عدد المرشحين ويتم اختيار القائد وفق القدرة على القيام بعمل محدد في الجماعة.
- **الانتخاب:** حيث تنتخب الجماعة قائدها بالأسلوب الذي تراه مناسباً لتحقيق أغراضها.
- **التأثير الاجتماعي:** يتم اختيار القائد من قبل الجماعة على أساس التأثيرات الاجتماعية والوزن النوعي والكمي للخط الذي ينتمي إليه المرشح، وقد يكون بسبب النسب أو تعاطف لتأثير ثقل الموقف الاجتماعي .
- **التأثير الاقتصادي والنفوذ:** حيث يتم اختيار القائد لتأثيره ونفوذه الاقتصادي باعتبار أن بعض المقاليد القوة تتوفر لديه، كالموقع والمركز المالي والتأثير عبر نفوذه الشخصي في طبقات المجتمع المؤثرة لمواقع السلطة العليا .
(طارق عبد الحميد البدرى، 2001م، ص 65-67).

من الواضح أن نوعية الأشخاص الذين يصبحون قادة أو يستمرون قياديين تحددها غايات الجماعة وظروفها وتكوينها فمن المعتقد مثلاً أن تفوق القائد في أي سمة عن سواه لا يجب أن يكون كبيراً جداً وتصديق هذه القاعدة حتى على سمات الذكاء وهي سمة من المعروف أن زيادتها تعني زيادة كفاءة الجماعة ويعلق "جيب ... على هذا التمايز في اختيار القادة:" تفترض هذه الشواهد أن كل زيادة في الذكاء تعني أحكاماً أكثر تعقلاً، لكن الحشود تفضل أن يحكمها أفراد أكثر قابلية للفهم مهما كانوا أقل عقلانية. (أنسكوج سكوبلر، 1993م، ص 552).

1-9 الخصائص النفسية للقائد في المجال الرياضي :

- حسن المظهر يتمتع باللياقة البدنية.
- حسن الخلق يتمسك بالقيم و المبادئ.
- يتمتع بقوة الشخصية و القدرة على التأثير في الآخرين وتحمل المسؤولية.
- الفطنة والذكاء والقدرة على التصرف في مواجهة المشكلات.
- القدرة على الاتزان الانفعالي وإنكار الذات.

- المشاركة الايجابية والتفاعل الاجتماعي .
- مثالا حيا للنزاهة والأمانة والسمعة الطيبة.
- أن يكون مهذبا وموضع ثقة الآخرين.
- القدرة على تحقيق أهداف الجماعة ووضع الخطط والاستراتيجيات.
- القدرة على اتخاذ القرار.
- القدرة على التفكير والتحليل والتنبؤ.
- التواضع والتحرر من الغرور والكبرياء.
- الطموح والدافعية. (مصطفى حسين باهي وأحمد كمال نصارى، 2002م، ص06).

وقد أشار محمد حسن علاوي 1998، إلى أهم السمات الشخصية والقدرات التي يجب توفرها لدى القائد. (مصطفى حسين باهي وأحمد كمال نصارى، 2002م، ص06).

- القدرة على اتخاذ القرار.
- الإبداع.
- الثبات الانفعالي.
- التناغم الوجداني والتعاطف.
- تحمل المسؤولية.
- المرونة.
- الطموح.
- القيادة.

10-1 نظريات القيادة:

ساهمت العديد من النظريات والأبحاث في القيادة الإدارية في توضيح مصادر القيادة وفاعلية القائد الإداري، سنوجز أهمها حسب التسلسل الفكري:

1-10-1 نظرية السمات الشخصية:

تفترض هذه النظرية أن هناك مجموعة من السمات أو الخصائص التي تفسر القدرات القيادية عند الأفراد من هذه السمات ما يكون مظهرها ومنها ما يكون نفسيا كالثقة بالنفس والقدرة على المبادرة والنضج الاجتماعي والذكاء والقدرة على التفكير والتحليل والشجاعة.. الخ. (سهيلة عباس، 2004م، ص15).

ووفق هذه النظرية فان القادة يولدون، فالقدرة القيادية هذه صفة مرونة غير مكتسبة، وما قاله نابليون قد يشير إلى ذلك، إذ قال "الأم تهمز السرير بيمينها والأرض بيسارها" رغم ذلك فان هذه النظرية فشلت في التفسير الواقع للقيادة الإدارية، إذ أن تطبيقات هذه النظرية محدودة فليس عمليا أو منطقيا أن تركز الإدارة بصورة عامة وإدارة الموارد البشرية خاصة على أولئك الأفراد العاملين المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة ممن يمتلكوا الخصائص والسمات المناسبة ولا تؤدي دورها في خلق وتطوير الأفكار عن طريق التدريب والتطوير. (سهيلة عباس، 2004م، ص15).

ووفقا لنظرية السمات أيضا فان تدريب القادة أو إكسابهم المهارات القيادية لا يضيف كثيرا لأن خصائص القيادة الفعالة تنشأ من الميلاد ولا شيء يضاف بعد ذلك ومن أمثلة هؤلاء القادة نابليون والكسندر وكيندي... الخ. (سهيلة عباس، 2004م، ص16).

وقد ركزت هذه النظرية على السمات الجسمية والانفعالية والاجتماعية التي تميز القادة عن غير القادة، فالقائد إنسان موهوب موهبة تجعله قائدا أيا كانت المواقف الاجتماعية التي يواجهها. (سهيلة عباس، 2004م، ص15).

ولقد كان "رافال ستوجل" الفضل في إعداد وحصر الدراسات التي اهتمت بسمات شخصية القائد وأشار ستوجل أنه لا يوجد عدد ثابت من السمات التي تميز القادة عن غير القادة، والفرق بين القادة وغير قادة في هذه السمات هو فرق في الدرجة وليس في النوع. (شعبان حسن علي السبيسي، بدون سنة، ص316، 317).

كذلك تفترض نظرية الرجل العظيم التي تنتمي إلى هذا المدخل أن التغيرات في الحياة الاجتماعية تتحقق عن طريق أفراد ذوي قدرات ومواهب عظيمة وخصائص عبقرية تجعل منهم أيا كانت المواقف الاجتماعية التي يواجهونها، وهؤلاء الأفراد يتمتعون بما يسمى بالسلطة البطولية أو الكاريزمية وتقوم هذه السلطة على صفات وقدرات خارقة أو غير عادية يتميز بها الفرد عن الآخرين وتجعلهم يأتمرون بأوامره وهذا النوع يتجسد في القادة السياسيين وقادة الثورات.

وقد حصر محمد فتحي السمات الشخصية والجسمية والعقلية التي تضمنتها هذه النظرية كما يلي:

- سمات جسمية مثل السن والطول والعرض والوزن وشكل الجسم والحيوية والقوة الجسدية.
- سمات خلقية اجتماعية مثل التعليم والطبقة الاجتماعية والحركة الوظيفية والخبرة.
- الذكاء.
- سمات شخصية مثل الحماس والثقة بالنفس والطموح والتحدي وحب الانجاز وحب السيطرة والتأثير والإشادة... الخ.
- خصائص مرتبطة بالأداء مثل الدافعية للانجاز والمسؤولية والمبادأة والمثابرة.
- خصائص اجتماعية مثل القدرة الإشرافية، والتعاون والشعبية واللياقة والكياسة (محمد فتحي، 2003م، ص186).

➤ إن أهم الانتقادات التي يمكن توجيهها إلى هذه النظرية هي:

- ✓ عدم التحديد الدقيق للسمات القيادية الموروثة.
- ✓ عدم الأخذ بتأثير جماعة على المواقف والسياسات الإدارية.
- ✓ عدم خوضها في تحليل السلوك الإنساني وتفاعلاته واكتفت بالتركيز على السمات.

ومجمل القول أن هذه النظرية لم تنظر إلى التفاعلات بين القائد ومرؤوسيه وبينه وبين البيئة الخارجية وكيفية بناء العلاقات التي تخلق التفكير والسلوك القيادي لدى المرؤوسين (سهيلة عباس، 2004م، ص16).

1-10-2 النظرية السلوكية:

➤ تركز هذه النظرية على تفاعلات القائد مع الجماعة وممارسة قيادته ولذلك فإن هذا التفاعل يؤدي إلى اكتساب الخبرات القيادية، إن شخصية القائد الناجح تتحدد وفق بعدين رئيسيين في علاقته بتابعيه.

➤ **البعد الأول:** تحديد أدوار العاملين لتحقيق الأهداف: إذ يقوم القائد المبادر بتحديد المهام الرئيسية لأفراد الجماعة ومعايير الأداء المطلوب منه.

➤ **البعد الثاني:** المناخ التنظيمي ونوعية العلاقات السائدة حيث يركز القائد على خلق الثقة المتبادلة بينه وبين العاملين وتقدير أدائهم واحترام مشاعرهم وتحقيق حاجاتهم ومساعدتهم في حل المشاكل.

إن هذا التفاعل بين القائد ومرؤوسيه يتضمن جانبين الأول الاهتمام بالعمل أو الإنتاج Production Oriented والثاني بالعلاقات الإنسانية أو العاملين Human Oriented وهذا النموذج في القيادة الإدارية عرف بالشبكة الإدارية لبليك و موتون Blake et Mouton (سهيلة عباس، 2004م، ص17).

1-10-3 النظرية الموقفية:

النظرية الموقفية من النظريات التي تركز على العوامل البيئية في نشأة القيادة وتفسيرها، حيث ترى أن ظهور القائد يتوقف على وجود عوامل اجتماعية خارجية عنه، وحتى إذا كانت لديه قدرات ومواهب فإن الظروف الاجتماعية هي التي تسمح له باستخدام هذه المواهب أو هي تعطلها أو تطمسها، ولكن يعاب على هذه النظرية مغالاتها في تقدير أثر الظروف الاجتماعية وإغفالها للاستعدادات الفطرية اللازمة لنجاح القائد. (عبد الرحمان محمد عيسوي، 1974م، ص379).

والفرد الذي يكون قائدا في موقف ما، ليس بالضرورة أن يكون قائدا في موقف آخر "فقد يكون يصلح الفرد في القيادة الجماعية في وقت الحرب بينما لا يصلح لقيادتها في وقت السلم" (حامد عبد السلام زهران، بدون سنة، ص305).

وطبقا لهذه النظرية: "فانه ليست هناك صفات مطلقة في القائد تجعله رجل كل موقف ولكن الصفات التي يجب توفرها في القائد تتحدد فيما يتطلب الموقف القيادي ذاته". (أحمد إسماعيل حجي، 2003م، ص191).

1-10-4 النظرية الموقفية لفيدلر:

تنسب أول نظرية موقفية في القيادة إلى فريدريك في الولايات المتحدة الأمريكية، وتعتبر أول محاولة جادة لإدخال متغيرات الموقف في إطار نظري يفترض وجود تفاعل بين هذه المتغيرات وخصائص القائد، وقد بين فريدريك بعدي القيادة الذين استخدموا في دراسات متشجان و أوهايو وهي:

➤ نمط القيادة الذي يهتم بالعاملين والعلاقات الإنسانية أو المشاركة.

➤ نمط القيادة الذي يهتم بالإنتاج والعمل أو الموجه.

أما التغيرات الموقفية التي حددها فهي ثلاثة:

➤ طبيعة العلاقة الموقفية بين الرئيس وأفراد الجماعة التي يشرف عليها أي ثقة المرؤوسين وولائهم له.

➤ مدى السلطة والقوة التي تمنحها إياه وظيفته.

➤ درجة تصميم العمل الذي يقوم به المرؤوسين ووضوح تكراره، ويرى فريدريك أن أسلوب القيادة المناسب يختلف باختلاف الظروف، ففي المفضلة يكون الأسلوب الموجه الذي يهتم بالعمل والإنتاج الأكثر فعالية، أما فيما يتعلق بالظروف المفضلة العادية المتوسطة فيعتبر القائد الذي يهتم بالعلاقات الإنسانية هو الأفضل.

وهكذا يرى فيدلر بأنه اكتشف أن ملائمة نمط قيادي لتحقيق أعلى إنتاجية يتوقف على مدى سير وسهولة الجماعة، ويعتقد أنه في الظروف المفضلة والغير مفضلة للقائد (علاقة القائد بالمرؤوسين وتصميم العمل وقوة ومركز القائد جميعها عالية جدا أو منخفضة جدا).

ويكون الأنسب هو الأسلوب الذي يهتم بالعمل ويعود سبب ذلك إلى أن المرؤوسين يكونون على استعداد للعمل تحت إشراف قائد موجه، أما الأسلوب المشارك فهو الأنسب في الظروف العادية. (طاهر كلالدة، 1998م، ص120، 121).

1-10-5 النظرية التفاعلية:

انبثقت هذه النظرية من المدخل التوفيقي الذي حاول الجمع بين نظرية السمات ونظرية الموقف، وتستند هذه النظرية إلى أن القيادة عملية تفاعل اجتماعي وتعتقد أن فاعلية القيادة لا تقتصر على التفاعل بين سمات القائد والموقف وإنما يلزم أيضا التفاعل مع متغيرات المحيط بالموقف القيادي الكلي.

ويرى أنصار هذه النظرية أن ظهور القيادة رهن بمدى التكامل والتفاعل بين عدد من المتغيرات الرئيسية هي: شخصية القائد، وأفراد الجماعة، وطبيعة وخصائص الجماعة المقادة.

ويرتبط نجاح هذه النظرية في القيادة بقدرة القائد على التفاعل الاجتماعي مع مرؤوسيه وتحقيق أهدافهم وحل مشاكلهم، وإشباع حاجاتهم وتركز على أهمية المرؤوسين كعامل مؤثر في نجاح القيادة أو فشلها، كما تعطي هذه النظرية اهتمام واضحاً بشخصية القائد ومدى إدراكه لنفسه وللآخرين ومدى إدراك الآخرين له، وإدراك كل من القائد والآخرين للجماعة والموقف. (أبو الفضل، 1990م، ص24).

1-10-6 نظرية الرجل العظيم:

وهي من أولى النظريات التي حاولت تفسير القيادة، وتفترض أن المتغيرات في الحياة الاجتماعية تتحقق عن طريق أفراد ذوي مواهب وقدرات غير عادية، ومن أشد دعاة هذه النظرية السير فرانسيس جالطون الذي قدم عدد كبير من البيانات الإحصائية والوراثية تأييداً لنظريته.

ففي بعض الظروف قد يحدث القائد تغيرات في الجماعة قد يعجز عن إحداثها في ظروف أخرى إلا أنه وجهة نظر ديناميات المجال تتوقف درجة التغيير التي يستطيع الفرد إحداثها على بناء أو تنظيم الجماعة ككل وعلى موقعه في هذا البناء أي أن القائد قد يستطيع أن يحدث تغييراً معيناً حيث تكون الجماعة مستعدة لهذا التغيير، ولكنه يعجز عن أحداث مثل هذا التغيير في فترات أخرى والتفسير الأكثر ترجيحاً لذلك ليس في تغيير القائد عادة ولكن في تغيير الظروف الاجتماعية. (صالح محمد علي أبو جادو، 1998م، ص109).

مفهوم الأداء الرياضي:

1-2 مفهوم الأداء:

كثيرا ما يستعمل مصطلح أداء للدلالة على مقدار الإنتاج الذي أنجز، فيذكر "thomas" (أن الكثير من البحوث المنجزة في ميدان العمل سايرتها بحوث أخرى في الرياضة، وترتبط كثيرا بين العمل والرياضة والفريق)، لذا فإن اغلب التعاريف التي أعطيت للأداء كانت ذات صلة كبيرة بالإنتاج .

وكان تعريف منصور 1973 للأداء (بأنه كفاءة العامل لعمله ومسلكه فيه، ومدى صلاحيته في النهوض بأعباء عمله وتحمل المسؤولية في فترة زمنية محددة)، وتأسيسها على هذا المعنى فإن كفاءة الفرد ترتكز على أمرين إثنين هما:
الأول: مدى كفاءة الفرد في القيام بعمله، أي واجباته ومسؤولياته.

الثاني: يتمثل في صفات الفرد الشخصية، ومدى ارتباطها وآثارها على مستوى أداءه لعمله، ويدخل في هذا

وللأداء الرياضي درجات ومستويات منها:

- الأداء الأقصى: ويقصد به أن يؤدي الفرد أفضل أداء ممكن قدر استطاعه.
- الأداء المميز: ويقصد به ما يؤديه الفرد بالفعل وطريقة أدائه، وليس ما يستطيع أدائه.

2-2 دور المدرب في ثبات الأداء الرياضي:

يعد ثبات الأداء الرياضي للاعب احد المؤشرات الهامة لعمل المدرب حيث أنها تعبر عن ارتفاع وازدهار كافة جوانب إعدادة إذ يتأثر هذا الثبات بجملة عوامل منها:

➤ درجة ثبات الانفعالي والعاطفي في المنافسات.

➤ كيفية التحكم في انفعالات اللاعب أثناء المنافسة.

➤ الدوافع المرتبطة باشتراك اللاعب في المنافسة.

وثبات الأداء الحركي للاعبين يعني القدرة أو الإمكانية في المحافظة المستمرة والمستقرة على مستوى عال من

الكفاءة الحركية سواء خلال الظروف القصوى للتدريب أو المسابقات في إطار حالة نفسية إيجابية ويؤثر على حالة ثبات الأداء الحركي مجموعة من العوامل النفسية منها ما يلي:

➤ الصفات العقلية ودرجة ثباتها مثل: التذكر، الانتباه، سرعة رد الفعل، التصور لتنفيذ مختلف الواجبات الحركية

- المهارة في كافة الظروف التدريبية أو التنافسية سواء كانت عالية أو منخفضة الشدة وذلك عن طريق ظهور بعض ردود الأفعال العصبية المترتبة على ذلك بغض النظر عن حالة الإجهاد والصعوبات الخارجية.
- الصفات الشخصية ودرجتها سواء من حيث الشدة أو الثبات مثل الدوافع المساعدة في تحقيق الإنجاز ودرجة الثبات (محمد حسن علاوي، 1987م، ص28، 29).
- المقدرة على التحكم في الحالة النفسية قبل وأثناء المنافسة تحت مختلف الظروف أو الدوافع والأشكال سواء كانت (صعوبات داخلية أم صعوبات خارجية)، فالتحكم الواعي في مثل هذه الحالة من خلال التدريب اليومي المنتظم يساعد على الارتفاع في درجة ثبات أداء اللاعبين خلال المباراة، كذلك المساعدة في تمييز كافة العوامل التي تساعد على عدم تركيز اللاعب قبل المنافسة.
- العلاقات النفسية والاجتماعية بين أفراد الفريق والتي تساعد على الأداء الثابت للفريق المتمثلة في درجة التحام أو تماسك الفريق بما يحقق جوا نفسيا وعلاقات متبادلة وملائمة.

2-3 اعتبارات المدرب عند تقييم الأداء الرياضي:

يجب أن يكون هناك تقييم لمستوى الأداء عقب نهاية كل وحدة تدريبية لكي يتسنى للاعبين التعرف على مستواهم خلال الوحدات التدريبية لكي يستطيعوا مواصلة التقدم خلال الوحدات التدريبية اللاحقة، وهناك اعتبارات على المدرب مراعاتها عند تقييم هذا الأداء وهي:

- لكل وحدة تدريبية هناك هدف، لذلك على المدرب تبليغ اللاعبين بتحقيق ذلك الهدف أو عدمه وكذلك تحديد هدف للوحدة التدريبية اللاحقة وهكذا. لذلك عند وضع الوحدة الجديدة يجب أن يكون هناك تفادي لجميع الأخطاء والسلبيات التي رافقت الوحدة التدريبية والبدء من جديد في الوحدة التدريبية اللاحقة.
- أن يكون هناك تسجيل لسلبيات وإيجابيات وحدة تدريبية ليتسنى بعد ذلك من مراجعة شاملة والتعرف على مدى التطور الذي حصل للاعبين والتحقق من تحقيق الأهداف المرسومة.
- على المدرب أن يسأل نفسه دائما: هل حقق المطلوب للوحدة التدريبية التي وضعها؟ ولماذا؟ ولماذا لم يتحقق؟، وهذه الإجابة تعد تخطيطا مستقبليا لوضع الأسس السليمة لعملية التدريب.

2-4 الخصائص النفسية للمنافسات الرياضية وتأثيرها على أداء اللاعب:

تعتبر المنافسات الرياضية عاملا هاما وضروريا لكل نشاط رياضي، ويرى أن الرياضة لا تعيش بدون منافسة، وان عملية التدريب الرياضي بمفردها لا تنطوي على أي معنى إلا بارتباطها بإعداد الفرد لكي يحقق أحسن ما يمكن من مستوى في الأداء خلال المنافسة (المباراة) الرياضية، وفي ضوء هذا المفهوم تكون المنافسة الرياضية ما هي إلا اختبار لنتائج عمليات التدريب الرياضي، ولكن لا ينبغي أن ننظر إلى "المنافسة الرياضية" على أنها نوع من أنواع الاختبار فحسب،

وإنما على أنها نوع هام من العمل التربوي، إذ أنها تسهم في التأثير على تنمية وتطوير مهارات وقدرات الفرد وتشكيل سماته الخلقية والإدارية، ومن أهم هذه الخصائص النفسية ما يلي:

➤ إن المنافسة الرياضية ما هي إلا نشاط يحاول فيه الفرد الرياضي إحراز الفوز، وتسجيل أحسن مستوى من الأداء، ولا يتأسس ذلك على الدوافع الذاتية للفرد فحسب، بل أيضا على الدوافع الاجتماعية (محمد حسن علاوي، 1987م، ص 30).

➤ تتطلب المنافسة الرياضية ضرورة استخدام الفرد لأقصى قواه وقدراته النفسية والبدنية لمحاولة تسجيل أحسن مستوى ممكن من الأداء، وتعتبر هذه الناحية من أهم مميزات المنافسة الرياضية التي تؤثر في شخصية الفرد تأثيرا تربويا وتسهم في تطوير وتنمية الكثير من خصائصه وسماته النفسية الخلقية والإدارية.

➤ تسهم المنافسات الرياضية في الارتقاء بمستوى جميع الوظائف العقلية والنفسية مثل الإدراك والانتباه وعمليات التفكير والتصور، إذ تحتاج المنافسة الرياضية إلى استخدام كل هذه الوظائف لأقصى مدى ممكن.

➤ تتميز المنافسات الرياضية بحدوثها في حضور جمهور غفير من المشاهدين الأمر الذي لا يحدث في كثير من فروع الحياة اليومية، ويختلف تأثير المشاهدين على الفرد الرياضي اختلافا واضحا، فتارة يساعد على رفع مستوى الرياضيين وتارة أخرى يكون سببا في عدم إجادتهم.

➤ تجرى المنافسات الرياضية طبقا لقوانين ولوائح ثابتة معروفة، وتحدد هذه القواعد والقوانين واللوائح المختلفة النواحي الفنية والتنظيمية لأنواع النشاط ولسلوك الفرد، وبذلك تجبر الأفراد على احترامها والعمل بمقتضاها، ومن ناحية أخرى تضمن المقارنة العادلة بين المستويات الرياضية بعضها ببعض الآخر.

➤ وقد يرى البعض أن التنافس بطبيعته ما هو إلا صراع يستهدف الفوز والتفوق على الآخرين وكثيرا ما يرى المتنافس في منافسيه خصوم له، كما ينظر البعض إلى التنافس الرياضي نظرة فيها الكثير من المغالاة عندما يرى في الرياضة سوى السبق الجنوبي لتسجيل الأرقام والتفوق الرياضي، ويتناسون أن الوصول إلى المستوى الرياضي العالي ناحية هامة من النواحي التي يسعى إليها كل مجتمع، ولكنها ليست بطبيعة الحال هدفه الأوحد. (محمد حسن علاوي، 1987م، ص 30).

المعنى الأخير إمكانية الاعتماد على العامل وتفكيره المتزن والاستعداد الشخصي له، ويرى "thomas" 1989 أن علماء النفس العاملين في الحقل الرياضي، وجدوا ارتباطات بين مفاهيم عديدة كالقدرة والاستعداد، والدافعية... و أغلبها تشكل مفهوم الأداء حيث ذكر "singer" 1975 (أن الأداء هو المهارات المكتسبة)، ويضيف "thomas" أن "الأداء هو الاستعداد بالإضافة إلى المهارات المكتسبة". (عبد الغفار عروسي - دحمان معمر، 2005، ص 45).

ويعرف عصام عبد الخالق (1992) الأداء بصفة عامة حيث يذكر "هو انعكاس لقدرات ودوافع كل فرد لأفضل

سلوك ممكن نتيجة لتأثيرات متبادلة للقوى الداخلية، غالبا ما يؤدي بصورة فردية وهو نشاط أو سلوك يوصل إلى نتيجة وهو المقياس الذي تقاس به نتائج التعلم، أو هو الوسيلة للتعبير عن عملية التعليم تعبيرا سلوكيا". (عصام عبد الخالق، 1992م، ص168).

ويستخدم محمد نصر الدين رضوان (1994) وآخرون مصطلح الأداء بنفس المعنى والمفهوم حيث يطلق عليه مصطلح "الأداء الأقصى" ويستعمل بشكل واسع للتعبير عن جل المهارات التي يمكن رؤيتها وملاحظتها في جميع المجالات منها المجال النفسي الحركي والتي تتطلب تذكر المعلومات وإظهار القدرات والمهارات. (محمد نصر الدين رضوان، 1992م، ص168).

2-5 أنواع الأداء: تتمثل أنواع الأداء في:

2-5-1 أداء بمواجهة:

أسلوب مناسب لأداء جميع اللاعبين لنوع الأداء نفسه في وقت واحد، ويستطيع المعلم/المدرّب أن يوجه جميع إجراءاته التنظيمية للصف كوحدة مناسبة .

2-5-2 أداء دائري:

طريقة هادفة من طرق الأداء في التدريب تؤدي إلى تنمية الصفات البدنية وخاصة القوة العضلية والمطاولة، وفي هذا النوع من الأداء يقسم اللاعبين إلى مجموعات يؤديون العبء عدة مرات بصورة متوالية.

2-5-3 أداء في محطات:

أسلوب مناسب لأداء جميع اللاعبين مع تغيير في المحطات أو أداء الصف كله في محطات مختلفة وأداءات مختلفة، أي تثبيت في الأداء الحركي باستخدام الحمل.

2-5-4 أداء في مجموعات:

يقصد بالأداء في مجموعات استخدام مجموعات متعددة في الصف أو التدريب الرياضي على شكل محطات، حيث يقوم اللاعبون الذين يشكلون كل مجموعة بالأداء بصورة فردية، وتعد من أقدم طرق التدريب الرياضي.

2-5-5 أداء وظيفي يتحكم في وضع الجسم:

الانقباض الانعكاسي أو التلقائي لعضلة سليمة والذي شد على وترها يسمى الشد الانعكاسي أو الشد التلقائي، والشد على هذه الأوتار بدرجة ثابتة يؤدي إلى انقباض ثابت، وهذا ما يفسر وضع الجسم، والانعكاسات التي تتحكم في وضع الجسم نوعان:

- انعكاسات ثابتة، وتنقسم إلى انعكاسات عامة، و أخرى جزئية، والعامة تشمل الجسم بأكمله أو على الأقل الأطراف الأربع.
 - انعكاسات حركية أو وضعية : وتحدث عند حركة الرأس أو عند المشي أو أداء أي عمل أو حركة رياضية أو عادية، ونتيجة لهذه الانعكاسات يتحكم في وضع الجسم أثناء الحركة .
- فالتغيير الطولي في انقباض عضلات الرجل أثناء الركض وازدياد الشد خلال الانقباض في بداية الحركة غير كاف لبداية الحركة الأمامية للجسم، ويسبب انقباض الأوتار للتمدد، وبعد هذا التغيير من دائرة الركض تصبح الأوتار في وضع التقصير مسيبا ومساعدًا للرجل في الاندفاع للأمام.

2-5-6 أداء رياضي والجهاز العصبي:

يعمل الأداء الانعكاسي على تحقيق الوقاية الميكانيكية في الحركات الرياضية، حيث يقي أداء الجسم قبل وقوع الإصابة، ويوجه وظائف الأجهزة الوظيفية، للأداء الانعكاسي أهبة كبيرة أثناء أداء الحركة وخاصة بالنسبة للتوافق الحركي وبالذات للحركات المتعلمة حديثا، ويكون الأداء الحركي في البداية مجهدا لأن اللاعب يؤدي الحركة بكل حواسه وإدراكه مهما كانت الحركة بسيطة، وتؤدي الحركة إلى سرعة شعور الرياضي بالتعب بسبب حدوث حركات جانبية تشترك مع الحركة الأصلية. (قاسم حسن حسين، بدون سنة، ص 41، 42).

2-6 العوامل المساهمة في الأداء:

يشتمل الأداء الإنساني العديد من أوجه النشاط الحركي مبتدأ بالمحاولات التي يبذلها الطفل في سنوات العمر الأول وغيرها من الحركات الأخرى، وتعتبر الأنشطة الرياضية واحدة من الأنشطة الحركية في مجال أداء الفرد وهي تتطلب استخدام الجسم في النشاط وفقا لأسس وقواعد خاصة تتعلق بهذا النشاط، وتختلف درجة الأداء والمهاري في الألعاب وفقا لبعض المتغيرات هي :

- درجة صعوبة أو سهولة المقابلة.

➤ الغرض من الأداء يمكن أن يكون ترويجي أو تنافسي.

➤ مقدار الطاقة التي يتطلبها الأداء البدني في النشاط وهي تختلف باختلاف المناخ والطقس وطبيعة النشاط والغرض من الأداء والسن والجنس وغيرها.

وقد بذل المختصون في المجال الرياضي محاولات متعددة لتحديد العوامل اللازمة للأداء في الأنشطة الرياضية المختلفة، وقد كشفت تلك المحاولات عن الكثير من العوامل من أهمها ما يلي. (محمد حسن علاوي، 1987م، ص41، 42).

2-6-1 القوة العضلية:

تعتبر القوة العضلية من أهم وأكثر العوامل المرتبطة بالأداء في جميع الألعاب الرياضية، وتكمن هذه الأهمية بصفة خاصة بالدور الذي تلعبه القوة في أداء المهارة أثناء المنافسة وأثناء التدريب واكتساب المهارة، وفي تثبيتها وتحسينها.

2-6-2 التوازن:

التوازن مصطلح يشير إلى قدرة الفرد على الاحتفاظ بثبات الجسم في أوضاع محددة أثناء الوقوف وأثناء الحركة وهناك نوعين من التوازن (ثبات، ديناميكي)، ولقد اتفق العديد من الأخصائيين على أن التوازن يلعب دورا هاما في العديد من الأنشطة الرياضية التي تتطلب درجة عالية منه كالرقص، التزلج على الجليد والجمباز.

2-6-3 المرونة:

تشير المرونة إلى مدى الحركة على المفاصل المعينة أو مجموعة المفاصل المشتركة في الحركة، حيث تتأثر بتركيب العظام التي تدخل في تكوين المفاصل وبالخصائص الفيزيولوجية للعضلات والأربطة والأوتار وجمع الأنسجة المحيطة بالمفاصل وتعتمد المهارات في معظم الألعاب الرياضية على مرونة أكثر من مفصل واحد من مفاصل الجسم لأن المهارة خلال أداءها تتطلب تكاثف جهود المهارة في نظام لأداء حركات في أن واحد أو بالتدرج..، وتتطلب معظم الألعاب الرياضية توفر مستويات مختلفة ومتباينة من المرونة فهناك رياضات تتطلب نوع من المرونة المتوسطة بينما هناك أنشطة تتطلب مستوى عالي من المرونة.

2-6-4 التحمل:

يسهم التحمل في أداء الألعاب الرياضية المختلفة بدرجة تختلف باختلاف نوع وطبيعة النشاط ويتفق العديد من الباحثين على أهمية كل من التحمل العضلي والتحمل الدوري التنفسي بالنسبة للكثير من الأنشطة الرياضية كالسباحة، والعدو، كرة القدم وغيرها من الرياضات الجماعية.

بينما تتطلب بعض الأنشطة الأخرى مستوى أقل من التحمل العضلي والتحمل الدوري التنفسي، مثل: تنس الطاولة، التنس ...

2-6-5 الذكاء:

يتطلب الأداء الحركي العام في معظم الألعاب الرياضية المنظمة ضرورة توافر الحد الأدنى من الذكاء العام، وإضافة إلى هذا ثبت أن بعض الرياضات الجماعية تستخدم خطط وإستراتيجيات خاصة، تستلزم توافر مستويات مرتفعة نسبياً من القدرة العقلية العامة لأداء النشاط بنجاح.

2-6-6 السرعة:

مصطلح عام يشير إلى سرعة الحركة للجسم أو بعض أجزائه وهي تنوع إلى أنواع أخرى كسرعة رد الفعل، سرعة الجري لمسافات قصيرة.....الخ.

والسرعة بمفهومها العام تعتبر من المكونات المهمة من الأداء لمعظم الأنشطة الرياضية فهي من العوامل المرتبطة بالنسبة للأداء في الألعاب.

2-6-7 الرشاقة:

ترتبط السرعة بمعظم مظاهر الأداء الرياضي كالرشاقة، التي تشبه السرعة من أهميتها في الألعاب الجماعية والفردية فاستخدام الرشاقة مع السرعة أو ما يطلق عليه السرعة في تغيير الاتجاه نظراً لما تحدثه من تغير في المواقف خلال المنافسة خاصة.

2-6-8 التوافق:

هو القدرة على الربط أو الدمج بين عدد من القدرات المنفصلة في إطار حركي توافقي واحد للقيام بأعمال وواجبات مركبة أكثر صعوبة، والتوافق بهذا المفهوم يعتمد بالدرجة الأولى على التوقيت السليم بين عمل الجهازين العضلي والعصبي.

من ناحية أخرى لم تكشف الدراسات العلمية عن وجود عامل للتوافق يمكن استخدامه للتنبؤ بالقدرة التوافقية للألعاب الرياضية، لهذا يظهر ارتباطه بطبيعة المهارات الخاصة في النشاط حسب اختلافه.

2-6-9 القدرة الإبداعية:

تشير بعض الدراسات التخصصية في علم النفس الرياضي إلى أن الألعاب الرياضية التي تحكمها قواعد ونظم وقوانين محددة، يقل فيها الإبداع الحركي في الأنشطة التي تتطلب التوقع الحركي، وكذا الأنشطة التي تستلزم توافد القدرة على الإبداع الحركي بدرجة عالية نسبياً.

2-6-10 الدافعية:

يؤكد معظم الباحثين والمتخصصين في مجال الدراسات النفسية التربوية على أهمية الدافعية كعامل مؤثر في نتائج اختبارات الأداء العقلي والبدني، وتعد الدافعية في الوقت الحالي من أهم العوامل التي يوليها العاملون في المجال الرياضي اهتماماً كبيراً، وخاصة في مجالات التدريب والتعليم والمنافسة الرياضية

ولقد قسم بعض العلماء الدوافع إلى دوافع مباشرة ودوافع غير مباشرة وقسم "pumi" 1963 الدوافع طبقاً للمراحل الأساسية التي يمر بها الفرد، إذ يرى أن لكل مرحلة رياضية دوافعها الخاصة، وهذه المراحل هي: (فضيل موساوي . عبد القادر قلال، 2004/2003م، ص 77)

أ- مرحلة الممارسة الأولية من نشاط رياضي.

ب- مرحلة الممارسة الفعلية.

2-7 علاقة القدرة بالأداء الرياضي:

من المعروف أن النشاط الرياضي يهدف إلى تلقين الفرد الممارس مهارات، سواء الحركية منها كالجري، الوثب، القفز أو المهارات التقنية المختلفة كتصويب الكرة، تنطيطها ... الخ. كما أن الشيء الذي لا يختلف عليه الاثنان أن هذه

المهارات منها ما هو مكتسب، حيث أظهرت لنا بعض الدراسات أن العوامل الهامة في القدرات تظهر أكثر في الأداء الحركي للأطفال الصغار ومن ناحية أخرى تبين لنا أن هناك بعض المهارات تظهر كعوامل نوعية تعتمد بالدرجة الأولى على خبرة الفرد الناشئة، وعند التدريب والممارسة والتعلم (التعود).

أما بعض الدراسات تثبت أن الأهداف التي تسعى إليها مراكز ت، ب، ر من خلال نشاطاتها المعتمدة، خاصة النشاط البدني الرياضي، هي تحقيق القدرة على الأداء البدني الرياضي الذي يمكن أن يتحقق من خلال عمليات التعلم والتدريب المتتالية الذي يتلقاه الفرد طوال مشواره سواء البدني أو التقني.

ومن مجمل هذه الدراسات التي تظهر إمكانية تحقيق النجاح في تنفيذ تمرين أو إجراء منافسة، يمكن القول أن القدرة هي إمكانية الفرد لتحقيق النجاح في أداء مهارة معينة، مثلاً: كقدرة الرياضي على أداء مهارة التسلق أو السباحة، فذلك يكون نتيجة مهارة مكتسبة من الصغر، نتيجة عوامل مساعدة منها اجتماعية كالمحيط، المعيشة، أو نتيجة استعداد وتحضير وهذه من بين عوامل القدرة.

2-8 سلوك الأداء الرياضي:

إن سلوك الأداء الذي يقوم به الرياضيين أو بالأحرى اللاعبين، تحدده ثلاث عوامل رئيسية وهي: الجهد المبذول، القدرات والخصائص الفردية للاعبين بالإضافة إلى إدراك اللاعب لدوره.

الأداء = الجهد المبذول + القدرات والخصائص الفردية للاعبين + إدراك اللاعب لدوره.

أ. الجهد المبذول:

يعكس في الواقع درجة حماس اللاعب لأدائه دوره، كما ينبغي أي أن اللاعب إذا ما بذل مجهوداً ما فهذا لأن هناك دوافع تدفعه للقيام بذلك

ب. القدرات والخصائص الفردية للاعبين:

وتتمثل في قدرة اللاعب وخبراته السابقة التي تحدد درجة وفعالية الجهود المبذولة.

ج. إدراك اللاعب لدوره:

يقصد بهذا تصورات وانطباعاته عن السلوك والأنشطة التي تتكون منها مهامه، وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس

بها دوره.

وعليه فإن سلوك الأداء يتوقف على مدى تأثير قدرات وكفاءة اللاعب لأداء مهامه، وهذا بدوره يتوقف على ما توفره وتهيئه ظروف بيئته الرياضية وحتى الاجتماعية من التسهيلات بتطبيق هذه القدرات والكفاءات والوصول إلى أعلى مستوى من الأداء والنتائج. (فضيل موساوي، عبد القادر قلال، 2004/2003م، ص70).

2-9 ثبات الأداء الرياضي خلال المنافسة:

يعتبر ثبات الأداء الرياضي لدى اللاعب أحد المؤشرات الهامة المعبرة عن ارتقاء وازدهار كافة الجوانب، إذ يتأثر هذا الثبات بجملة عوامل منها:

✓ درجة الثبات الانفعالي والعاطفي في المنافسة.

✓ كيفية الضبط والتحكم في انفعالات اللاعب خلال المنافسة .

✓ الدوافع المرتبطة باشتراك اللاعب في المنافسة.

وتعتبر المنافسات الرياضية مجالاً حقيقياً وخصباً للتحكم على ثبات أداء اللاعبين الذي يتحمل أن يتعرض لبعض المواقف التي قد تؤثر على مستواه في مختلف الظروف أو المواقف.

2-10 العوامل النفسية المحققة لثبات أداء اللاعبين الحركي خلال المنافسة:

ويعني المقدرة أو الإمكانية في المحافظة المستمرة والمستقرة عن مستوى عل من الكفاءة الحركية سواء خلال الظروف القصوى للتدريب أو المنافسات وفي إطار حالة تقنية ايجابية ومن المؤثرات مايلي:

- الصفات العقلية ودرجة ثباتها (تذكير الإنسان، سرعة ورد الفعل، التصور).
- الصفات الشخصية ودرجتها سواء من حيث الشدة أو الثبات، والاستقرار أو الاتزان العاطفي للاعب، مستوى التنافس أو الطموح النفسي ودرجة تعبيره أو تبديله على ضوء خبرات الفشل والنجاح التي يحققها اللاعب، مستوى نمو العمليات العصبية والنفسية والمقدرة على تحمل الأعباء النفسية.
- القدرة على التحكم في الحالة النفسية قبل وأثناء المنافسة تحت مختلف الظروف أو الدوافع والأشكال سواء كانت (صعوبات داخلية أو خارجية) فالتحكم الواعي في تلك الحالة من خلال التدريب اليومي المنتظم يساعد على الارتفاع بدرجة الثبات خلال المنافسة.
- العلاقات النفسية والاجتماعية بين أفراد الفريق (في المنافسات الجماعية) والتي تساعد على الأداء الثابت للفريق وأفراده في درجة الانسجام الذهني والنفسي لأفراد الفريق.

➤ القيادة النموذجية ودورها في الحفاظ على هيئة ومكانة الفريق والاعتراف به وبتفاليده، الاعتراف وعدم التهاون بإمكانات المنافسين.

11-2 العوامل المؤثرة على درجة الثبات الرياضي للاعب خلال المنافسة:

- ظروف مرتبطة بالمنافسات مثل (الظروف الجوية، الإضاءة، الخصائص المعمارية والهندسية للملعب أو القاعة، عدم توفر أماكن ملائمة لراحة اللاعبين أو خلع ملابسهم أو للإحماء الجيد).
- نتيجة سحب القرعة وأهمية أن يبدأ الفرد أو الفريق في التنافس أولاً كالبداية بالإرسال، فرصة ضربة الجزاء.
- خصائص ومواصفات المنافس وإنجازاته من حيث (وزن الجسم، الطول، النتائج السابقة تحليلها مثلاً).
- سلوكيات الأفراد المحيطين مثل: المتخرجين، مدرّبين أو مرافقي الفريق الآخر، الحكام).
- التغيير المفاجئ لموعد المسابقة مثل: تأخير بدء المباراة أو البطولة، تأخر موعد وصول الفريق .
- الإصابات التي قد يتعرض لها اللاعب، أو الزملاء ففي الفريق، التغيير أو الحكم غير الموضوعي لأفعال الزملاء أو المنافسين.

12-2 تطوير أهداف التحدي:

كما هو معروف أن هناك حالة مثلى للرياضيين من الناحية البدنية والنفسية، ترتبط بتحقيق أفضل أداء وهو ما يطلق عليها الطاقة المثلى، ومصدر زيادة الطاقة النفسية يمكن أن يتم من خلال مصادر سلبية مثل: زيادة الضغط، القلق، الخوف من الفشل... الخ ويمكن أن يتم من خلال مصادر إيجابية يأتي في مقدمتها إثارة دافع التحدي للرياضي حيث أن هذا الأخير يساعد وصول الرياضي إلى حالة الطاقة المثلى والتي تتميز بالثقة بالنفس، التفكير الإيجابي، الدافعية العالية، التحكم في القلق، الاستمتاع بالأداء، زيادة تركيز الانتباه... الخ. (فضيل موساوي، عبد القادر قلال، 2003/2004م، ص 77).

13-2 تدعيم ثقة الرياضي في نفسه :

تتضمن المنافسة الرياضية في طياتها خبرات النجاح والفشل، ويلاحظ أن اللاعب الذي يتمتع بالثقة في النفس يقترح لنفسه أهدافاً واقعية تتماشى مع قدراته وتجعله يشعر بالنجاح عندما يصل إلى أعلى مستوى منها ولا يسعى لإنجاز أهداف غير واقعية بينما اللاعب الذي تنقصه الثقة في النفس يخاف من الفشل لدرجة كبيرة مبالغ فيها، وينعكس ذلك عادة على حالته النفسية من زيادة القلق وضعف التركيز، الاهتمام نحو نقاط الضعف مما يعوق التركيز على النقاط الإيجابية، الاقتصاد إلى المتعة والشعور بالرضي لذلك من الأهمية استخدام الأساليب الملائمة لتنمية الثقة في النفس للاعبين كوقايتهم من الآثار النفسية السلبية ويتحقق ذلك من خلال :

2-13-1 خبرات النجاح :

يعتبر أهم عامل يساهم في بناء الثقة هو الانجازات التي يحققها اللاعب، بمعنى أن اللاعب الذي يتميز أداءه بالنجاح يزيد من ثقته في المستقبل .

2-13-2 الأداء بثقة :

إن حرص اللاعب على الأداء بثقة يساعد على الاحتفاظ بروح معنوية عالية حتى أثناء الأوقات الصعبة من المباراة وإضافة إلى ذلك يجعل المنافس غير مدرك بالتحديد ما هي المشاعر التي تميز هذا اللاعب.

2-13-3 التفكير الإيجابي:

يؤثر نوع التفكير في مقدار الثقة، حيث يلاحظ أن بعض اللاعبين وخاصة قبل المنافسات الهامة يسيطر عليهم التفكير السلبي الذي يركز على نقاط القوة في المنافس، وفي المقابل نقاط الضعف وجوانب الضعف في قدراته، وهذا النوع من التفكير السلبي يؤثر في ثقة اللاعب في نفسه وفي تدعيم الحالة النفسية السلبية، بينما الأفضل أن يعتاد اللاعب التفكير الإيجابي الذي يدعم ثقته في نفسه مثل :

مراجعة خبرات النجاح السابقة وتذكر أفضل مستوى أداء سابق، التركيز على تحقيق أهداف الأداء وبذل الجهد بصرف النظر عن النتائج. (أسامة كامل راتب، 2000م، ص203).

2-14 فئات تصنيف الرياضيين على أساس نتائج المنافسة ونوعية الأداء:

أن نتائج أي مسابقة لأي رياضي تقع في واحدة من الفئات الأربع المحددة، حيث يمكن للرياضي أو الفريق أن يكسب أو يخسر المباراة، كما يمكن أن يكون مستوى الأداء أو اللعب جيدا أو ضعيفا وهذه الفئات هي:

2-14-1 المكسب والأداء جيد:

تعتبر هذه الفئة الأسهل في التعامل مع الرياضيين حيث أن الأداء جيد، والمكافأة أي الفوز تحقق وينصح المدرب بتوجيه التقدير للرياضيين على هذا الانجاز، كذلك من الأهمية تفسير نجاح الرياضيين في ضوء ما يتمتعون به من قدرات مهارية ونفسية، حيث أن ذلك يزيد من ثقتهم في أنفسهم وقيمة الذات لديهم، إضافة إلى ما سبق يجب التركيز أكثر على الجهد الذي يبذله الرياضيون في المباراة وأهداف الأداء، كما يجب عدم التركيز على المكسب، فبالرغم من انه شيء مستحب، وتجدر الإشارة إلى أهمية توجيه الرياضيين إلى النقاط السلبية في المباراة، وما هي

الاقتراحات لتطوير الأداء، على أن يتم ذلك في التمرين التالي وليس بعد المباراة مباشرة، ويقدم في شكل التوجيه البناء وليس النقد السلبي.

2-14-2 المكسب ولكن الأداء ضعيف:

عندما يكسب الفريق المباراة أو يحقق فوزا بالرغم من أن مستوى الأداء في المسابقة كان ضعيفا فمن الأهمية أن يعرف أفراد الفريق أن المكسب الذي تم تحقيقه جاء بسبب ضعف المنافس وليس كنتيجة لقدراتهم البدنية و المهارة، ويمثل ذلك أهمية كبيرة حتى لا يكافأ الرياضيون أنفسهم على النتائج وينسبون ذلك لقدراتهم وجهدهم وذلك يخالف الواقع.

هذا وبالرغم من ضعف الأداء فمن الأهمية مكافأة الرياضيين الذين تميزوا بالأداء الجيد ومساعدة الرياضيين من التعرف على جوانب الضعف ومن ثم التمرن عليها وتطويرها.

وبشكل عام، من الأهمية ألا يكون التوجيه ضربا من العقاب نتيجة ضعف الأداء، ولكن يقدم في شكل ايجابي وبنّاء.

3-14-2 الخسارة ولكن الأداء جيد:

تمثل هذه الفئة من النتائج المتوقعة الأكثر صعوبة، فما أقصى على النفس من الخسارة بالرغم من الأداء الجيد، وهنا يجدر التساؤل عن كيفية تدعيم النواحي الايجابية للأداء، وكيف يمكن التعامل مع انخفاض الروح المعنوية للرياضيين أو الفريق؟.

ربما كان من المناسب أن يقدم المدرب حديثا موجزا مع الرياضيين عقب المباراة ربما لا يتجاوز الدقيقتين، حيث أن كل رياضي يعيش تجربة الفشل بطريقته، ويفضل أن يتضمن الحديث النقاط التالية:

- لخسارة تعتبر شيئا طبيعيا ومتوقعا في الرياضة، ولا تنقص من التقدير للأداء الجيد والجهد المبذول.
- توضيح أن المشاعر (الحزن، الغضب) تمثل ردود فعل طبيعية للخسارة وربما يصعب التخلص منها بعد المباراة مباشرة، ولكن يمكن التخلص منها مع مضي الوقت يوما أو يومين.
- يمكن الإقلال من أهمية النتائج لهذه المسابقة، وذلك لتقليل التأثير السلبي للخسارة على تقدير الرياضي لذاته.

2-14-4 الخسارة واللعب ضعيف:

عندما يواجه المدرب هذه الفئة، فمن الأهمية أن يعزى الفشل كنتيجة للتقصير في الجهد والحاجة إلى تحسين المهارات البدنية والمهارات النفسية، كما أن من الأهمية أن يعبر عن عدم الرضا للجهد والأداء الضعيفين.

وينصح في هذه الحالة بعدم التحدث مع الرياضيين بعد المباراة مباشرة، وإرجاء ذلك إلى التمرين التالي للمسابقة حيث يتم التركيز على المشكلات الفعلية وكيفية تطويرها، وبالرغم من ذلك يجب عدم إغفال تقدير الجهد والأداء لبعض الرياضيين الذين اظهروا أداءً حسناً. (أسامة كامل راتب، 2000م، ص 405-407).

3- كرة القدم:

3-1- تعريف كرة القدم:

كرة القدم قبل كل شيء هي لعبة جماعية يتكيف معها كل أصناف المجتمع، فبعد أن صارت رياضة جماعية انعدمت المناظر التي ميزت طفولتنا حين كنا نمارس هذه اللعبة، فأصبحت أماكن اللعب أكثر ندرية (الشارع، الأماكن العمومية، الساحات الخضراء)، هذه الأماكن التي تعتبر المحيط الساحر لهذه اللعبة الأكثر تلقائية والأكثر جاذبية على السواء، ولقد رأى ممارسو هذه اللعبة أن تحول كرة القدم إلى رياضة، واتخذوها حجة لبعث المسابقات واللقاءات المنظمة انطلاقاً من قاعدة أساسية أنشأها آنذاك ثم استخدم الأيدي والسواعد باستثناء حارس المرمى (رومي جميل، 1986، ص 09).

إن كرة القدم رياضة تلعب بين فريقين، يتألف كل منهما على 11 لاعبا يستعملون كرة منفوخة فوق أرضية ملعب مستطيلة، في نهاية كل طرف من طرفيه مرمى، يحاول كل من الفريقين تسجيل أكبر عدد من الأهداف في مرمى خصمه ليكون هو الفائز، ويتم تحريك الكرة بالأقدام، ولا يسمح إلا لحارس المرمى بإمسك الكرة بيديه داخل منطقة الجزاء (رومي جميل، 1986، ص 10).

هي لعبة جماعية الهدف منها تسجيل أكبر عدد من الأهداف في شبك الخصم والمحافظة على شبكه نظيفة من الأهداف، وتلعب بين فريقين، كل فريق يتكون من 11 لاعبا وتلعب هذه الرياضة بكرة مستديرة الشكل مصنوعة من الجلد، وتدوم المباراة 90 دقيقة بشوطين لكل شوطين 45 دقيقة، يتخللها وقت راحة بـ 15 دقيقة تجرى المباراة بين فريقين يرتديان لباسا مختلف اللون، وتكون متكونة هذه الأخيرة من "الألبسة" من شرت، قميص، جوارب، حذاء، وتجري المباراة فوق أرضية مستطيلة الشكل، بالإضافة إلى مرمى لكل جهة محددة القياس والنوعية (رومي جميل، 1986، ص 11).

3-2 نبذة تاريخية عن كرة القدم:

يقدر سنوات التقويم الميلادي أو أكثر تعود البدايات الأولى لجذور كرة القدم في حضارات العالم القديمة كحضارة الصين وعرفت بها لعبة كرة القدم آن ذاك باسم "تسوتشو" منذ ألفين وخمسمائة عام بكرة مستديرة الشكل مصنوعة من الجلد ومحشوة بالشعر وكما هو الحال سميت لعبة كرة القدم في الحضارة الإغريقية "الهار باستم" حيث كان يمارسها الرجال فقط في المدن والأرياف وكانت الكرة عبارة عن جلد حيوان وقد اختلف العلماء والمؤرخون عن تاريخ هذه اللعبة أو مكان نشأتها لأول مرة ولا تحتاج إلى تفسير ودلائل واضحة لتفسير هذه النشأة التي مر عليها أكثر من خمسة آلاف سنة، ولا يختلف اثنان أن الحضارات القديمة في الغرب والعالم العربي الذي كانوا يمارسون شتى الممارسات الرياضية

والألعاب لخدمة جيوشهم وتقوية رجالهم، وقد مرت لعبة كرة القدم في بريطانيا الدور النهائي لمراحل تطور اللعبة حتى وصلت إلى الحالة التي نعرفها بها الآن وشأن كرة القدم كشأن غيرها من الألعاب الرياضية، فقد ظهرت بدائية دون تحديد لقواعدها وأصولها فلم يكن هناك وقت محدد للمباراة ولا عدد معين لأفراد الفريق الواحد ولا مواصفات خاصة للكرة أو الملابس ولا تحديد لأطوال الملعب ومقاييس الأهداف بل كانت تلعب بين أهالي قريتين تستمر أياما عديدة، وفي بداية القرن 18 بدأ العمل على تنظيم لعبة كرة القدم وتم وضع قواعد وأسس لها وباتت أقرب للعبة التي تمارس اليوم والإنجليز لهم الفضل الكبير في تنظيم قواعد اللعبة وتطوير أسس لاعبيها وكذلك في انتشارها في أرجاء المعمورة ففي القرن 19 كان البحارة الإنجليز ينقلون اللعبة إلى أي بلد يحلون به وتبقى القواعد الثلاث عشر التي وضعتها جامعة "كمبردج" سنة 1845 هي اللبنة الأولى للقانون الحديث للعبة كرة القدم.

وبدأت كرة القدم تخرج من وسط اللعب في المدن والقرى والمدارس والجامعات وظهرت الأندية الرياضية التي تمارس اللعبة وفق القوانين والأنظمة، وكان في عام 1855م تأسس أول نادي في بريطانيا ثم تأسس عدة أندية وفي مناطق مختلفة حتى عام 1863م اجتمع أحد عشر مندوبا من الأندية والجمعيات والمؤسسات الرياضية في بريطانيا للبحث في كيفية وضع القوانين الخاصة بلعبة كرة القدم والغاية من ذلك هو تأسيس أول اتحاد دولي لهذه اللعبة، وفي عام 1882م تم إنشاء الاتحاد الويلزي وبنفس السنة أنشأ اتحاد اسكتلندا ومن ثم الأيرلندي وهذه الاتحادات الأربعة حظيت بشرف تنظيم لعبة كرة القدم في أنحاء العالم.

ومع نهاية القرن 19 انتشرت لعبة كرة القدم في مختلف أرجاء العالم حيث تم نشرها من قبل البحارة والتجار البريطانيين ومن مختلف المسافرين الأوربيين من أستراليا إلى البرازيل ومن المجر إلى روسيا ثم أنشأت الاتحادات والأندية والمسابقات وأدى ذلك النمو الشامل إلى تكوين الاتحاد الدولي لكرة القدم عام 1904م بعدما تم إنهاء دور الاتحاد السابق من قبل فرنسا وبمشاركة ستة دول أوربية وأصبحت كرة القدم لعبة عالمية.

وفي بداية القرن 20 ابتدأ التنظيم الدولي والعالمي لكرة القدم حيث اجتمعت كل من فرنسا وهولندا وبلجيكا وسويسرا والدنمارك عام 1904م في تشكيل الاتحاد الدولي لكرة القدم "فيفا" وفي عام 1908م أقيمت أول بطولة أولمبية شاركت بها 06 دول فازت بها إنجلترا على الدنمارك (2-0) وفي عام 1930م أقيمت أول بطولة لكأس العالم في الأورغواي ورحبت البطولة الدولة نفسها وفي عام 1955م أقيمت أول بطولة للأندية الأوربية (غازي صالح محمود، 2011، ص 17-20).

3-3 التسلسل التاريخي لكرة القدم:

إن تطور كرة القدم في العالم موضوع ليس له حدود ، والتطور أصبح كمنافسة بين القارات الخمس واشتد صراع التطور بين القارتين الأمريكية والأوربية السائدة في جميع المنافسات، وأصبح مقياس التطور في كرة القدم هو منافسة كأس العالم ، وبدأ تطور كرة القدم منذ أن بدأت منافسات الكأس العالمية سنة 1930م.

وفيما يلي التسلسل التاريخي لتطور كرة القدم:

- 1845: وضعت جامعة كمبردج القواعد الثلاث عشر للعبة كرة القدم.
- 1855: أسس أول نادي لكرة القدم البريطانية(نادي شيفيلد).
- 1863: أسس الاتحاد البريطاني لكرة القدم(أول اتحاد في العالم).
- 1873: أول مقابلة دولية بين إنجلترا واسكتلندا.
- 1882: عقد بلندن مؤتمر دولي لمندوبي اتحادات بريطانيا، إسكتلندا ، إيرلندا وتقرر إنشاء هيئة دولية مهمتها الإشراف على تنفيذ القانون وتعديله، وقد اعترف الاتحاد الدولي بهذه الهيئة.
- 1904: تأسيس الاتحاد الدولي لكرة القدم.
- 1930: أول كأس عالمية فازت بها الأروغوي (مختار سالم، 1988، ص11).
- 1935: محاولة تعيين حكمين في المباراة.
- 1939: تقرر وضع أرقام على الجانب الخلفي لقمصان اللاعبين.
- 1949: أقيمت أول دورة لكرة القدم بين دول البحر الأبيض المتوسط.
- 1950: تقرر إنشاء دورات عسكرية دولية لكرة القدم.
- 1963: أول دورة باسم كأس العرب (حسن عبد الجواد، 1977، ص16).
- 1967: دورة المتوسط في تونس من ضمن ألعابها كرة القدم.
- 1970: دورة كأس العالم في المكسيك وفازت بها البرازيل.
- 1974: دورة كأس العالم في ميونيخ وفاز بها منتخب ألمانيا.
- 1975: دورة البحر الأبيض المتوسط في الجزائر.
- 1976: الدورة الأولمبية في مونتريال.
- 1978: دورة كأس العالم في الأرجنتين وفاز بها البلد المنظم.
- 1980: الدورة الأولمبية في المكسيك.
- 1982: دورة كأس العالم في إسبانيا وفاز بها منتخب ألمانيا.
- 1986: دورة كأس العالم في المكسيك وفاز بها منتخب الأرجنتين.

- 1990: دورة كأس العالم في إيطاليا وفاز بها منتخب ألمانيا.
- 1994: دورة كأس العالم في الولايات المتحدة الأمريكية وفاز بها منتخب البرازيل.
- 1998: دورة كأس العالم في فرنسا وفازت بها ولأول مرة نظمت بـ32 منتخب من بينها 5 فرق من إفريقيا.
- 2002: دورة كأس العالم في اليابان وكوريا الجنوبية ولأول مرة تنظيم مزدوج للدورة، فاز بها منتخب البرازيل (Alain Michel-1998-p14).
- 2006: دورة كأس العالم في ألمانيا فاز بها منتخب إيطاليا على حساب فرنسا.
- 2010: دورة كأس العالم لأول مرة في بلد إفريقي بجنوب إفريقيا، فاز بها منتخب إسبانيا على حساب منتخب هولندا.
- 2014: دورة كأس العالم أقيمت بالبرازيل وفازت بها ألمانيا على حساب الأرجنتين.

3-4 كرة القدم الجزائرية:

3-4-1 كرة القدم في الجزائر:

تعتبر كرة القدم من بين أولى الرياضات الجماعية التي ظهرت في الجزائر، والتي اكتسبت شعبية لا نظير لها، وهذا بفضل الشيخ "عمر بن حمود بن رايس" الذي قام بتأسيس أول فريق رياضي عام 1895م، تحت اسم "طليلة الحياة الهواء في الكبير" وقد أسس أول فرع للجمعية للفريق السابق ذكره عام 1917م، وفي 07/08/1921م، تأسس أول فريق رسمي لكرة القدم في الجزائر وهو عميد الأندية الجزائرية (مولودية الجزائر) غير انه هناك من يقول بأن النادي القسنطيني (شباب قسنطينة) هو أول نادي جزائري تأسس قبل 1921م.

بعد تأسيس العميد مولودية الجزائر تم تأسيس عدة فرق أخرى منها غالي معسكر، الاتحاد الإسلامي لوهران، والاتحاد الرياضي الإسلامي للبيدة، والاتحاد الإسلامي الرياضي للجزائر، وأثناء فترة الاستعمار كانت حاجة الشعب الجزائري ماسة لكل قوى أبنائها من أجل الانضمام والتكتل ضد الاستعمار، وقد ركزت الجمعيات والحركات الوطنية على كرة القدم كإحدى الوسائل لتحقيق التكتل لصد الاستعمار، حيث كانت المقابلات تجمع الفرق الجزائرية مع فرق المعمرين، وبالتالي أصبحت فرق المعمرين ضعيفة نظرا لتزايد عدد الأندية الجزائرية الإسلامية التي تعمل على زيادة وزرع الروح الوطنية، مع هذا تفتنت السلطات الفرنسية إلى المقابلات التي تجري لأنها تعطي الفرصة للشعب الجزائري في التجمع والتظاهر بعد كل لقاء، حيث وقعت اشتباكات عنيفة بعد مقابلة مولودية الجزائر وفريق أورلي سنة 1956م والتي تم على إثرها اعتقال مجموعة من الجزائريين، مما أدى بقيادة الثورة إلى تجميد النشاطات الرياضية في 11 مارس 1956م، وقد عرفت فترة الثورة التحريرية تكوين فريق جبهة التحرير الوطني في 18 فيفري 1958م، مشكلا من أحسن اللاعبين

الجزائريين أمثال: زوبا، رشيد مخلوفي، كرمالي... الخ وحقق هذا الفريق عدة نتائج إذ كان يمثل الجزائر في مختلف المنافسات العربية والعالمية (علال خالد وآخرون، 2008/2007، ص 14، 15).

3-4-3 تاريخ تطور كرة القدم في الجزائر:

يقسم المختصون والمتابعون لتطور مشوار كرة القدم في الجزائر إلى أربعة مراحل رئيسية هي:

أ - قبل الاستقلال:

المرحلة الأولى (1895-1962):

عرفت انطلاقة جزئية في ظل ظروف محبة "تعتبر رياضة كرة القدم من بين أول الرياضات التي ظهرت واكتسبت شعبية كبيرة لا نظير لها وهذا بفضل الشيخ عمر بن محمود علي إدريس الذي أسس عام 1895م أول طليعة الحياة في الهواء الكبير (AGVAG)، وظهر أول فريق رسمي لكرة القدم يتمثل في عميد الأندية الجزائرية مولودية الجزائر، غير أن هناك من يقول أن النادي الرياضي لقسنطينة (CSC) هو أول فريق تأسس قبل سنة 1921م، وبعد تأسيس مولودية الجزائر في أوت 1921، تأسست عدة فرق أخرى منها غالي معسكر، الاتحاد الإسلامي لوهران، الاتحاد الإسلامي الرياضي الجزائري (المذكرة الرياضية، 1998، ص 05، 06).

ونظرا لحاجة الشعب الجزائري الماسة إلى قوى أبنائه من أجل الانضمام والتكامل لصد الاستعمار، كانت كرة القدم إحدى هذه الوسائل المحققة لذلك، حيث كانت المقابلات تجمع الفرق الجزائرية مع فرق المعمرين، وبالتالي أصبحت فرق المعمرين ضعيفة نظرا لتزايد عدد الفرق الجزائرية الإسلامية التي تسعى إلى مضاعفة وزرع الروح الوطنية.

مع هذا لم تتفطن السلطات الفرنسية إلى أن المقابلات التي تجري تعطي الفرصة لأبناء الشعب للتجمع والتظاهر بعد كل لقاء، حيث في سنة 1952م وقعت اشتباكات عنيفة بعد المقابلة التي جمعت مولودية الجزائر بفريق أورلي من سانت أوجين (بولوغين حاليا) والتي أعتقل على إثرها الكثير من الجزائريين، مما أدى بقيادة الثورة إلى تجميد النشاطات الرياضية في 11-03-1956م تجنبا للأضرار التي تلحق بالجزائريين (المذكرة الرياضية، 1998، ص 01).

وقد عرفت الثورة التحريرية تكوين فريق جبهة التحرير الوطني في 18-04-1958، الذي كان مشكلا من أحسن اللاعبين الجزائريين، أمثال رشيد مخلوفي الذي كان آن ذاك يلعب في فريق سانت إتيان، زوبا كرمو، إيدير... الخ، وكان هذا الفريق يمثل الجزائر في مختلف المنافسات العربية والدولية.

ب - بعد الاستقلال:

المرحلة الثانية(1962-1976):

مباشرة بعد استرجاع السيادة الوطنية، شهدت كرة القدم في بلادنا مرحلة جديدة، حيث نظمت أول دورة كروية بتاريخ 31-10-1962، وهذا بمناسبة تأسيس مجلس الرياضة تحت إشراف الدكتور محمد معوش، وقد شاركت في هذه الدورة أندية الوداد البيضاوي من المغرب، الترجي التونسي، اتحاد طرابلس الليبي.

ويبلغ عدد الممارسين لهذه اللعبة في الجزائر 111 ألف فرد يشكلون ما يقارب 1410 جمعية رياضية ضمن 48 ولاية، و6 رابطات جهوية.

وقد نظمت أول بطولة جهوية جزائرية لكرة القدم خلال موسم 1962-1963، إذ فاز بها الاتحاد الرياضي الإسلامي للجزائر، ومثلها أحسن تمثيل في منافسات الكؤوس الإفريقية و الأفرؤ أسبوية، وكانت أول مقابلة للفريق الوطني الجزائري سنة 1963م ضد المنتخب البلغاري انتهت ب 2-1 لصالح المنتخب الوطني الجزائري وفي شهر سبتمبر 1962م كانت أول انطلاقة للبطولة الوطنية، أما على مستوى المنافسات الرسمية فقد لعب المنتخب الوطني أول لقاء رسمي له سنة 1964م ضد المنتخب التونسي، كما تحصل على أول ميدالية ذهبية سنة 1975م في إطار ألعاب البحر الأبيض المتوسط بفوزه على المنتخب التونسي بنتيجة 3-2

وفيما يتعلق بالأندية الوطنية، فإننا نسجل أول تتويج لفريق مولودية الجزائر بكأس إفريقيا للأندية البطلة سنة 1976م (أحمد منصور، 26-11-1993، ص24).

المرحلة الثالثة(الفترة الذهبية)1976-1990:

بعد فترة الستينات جاءت مرحلة الإصلاح الرياضي سنة 1976 إلى 1990 التي شهدت قفزة نوعية من تاريخ كرة القدم الجزائرية، بفضل ما توفر لديها من إمكانيات مادية كالتجهيزات الضرورية، وتشديد الملاعب في مختلف ولايات الوطن، كملعب 05 جويلية الذي دشن في جوان 1972م.

وفي هذه المرحلة من تاريخ كرة القدم الجزائرية باشر المسؤولون على مستوى الكرة المستديرة سياسة التغيير في أسلوب التأطير الرياضي، إذ تم إدماج جل الأندية في مؤسسات اقتصادية وطنية كبرى، ونذكر على سبيل المثال ضم مولودية الجزائر إلى شركة سوناطراك حيث تحولت إلى مولودية نفط الجزائر (MCA) هذا من ناحية، أما من ناحية أخرى فقد

تم إدماج بعض الأندية الوطنية إلى سلطة المجالس الشعبية البلدية، وقد كان الهدف من هذا التحول توفير الإمكانيات المادية للرياضة الجزائرية النخبوية.

ونتيجة للدعم الكبير الذي عرفته الأندية الجزائرية من قبل هذه المؤسسات الاقتصادية الكبرى، توج فريق مولودية نفط الجزائر بالكأس الإفريقية للأندية البطلة سنة 1976 وكذلك فوز شبيبة القبائل بنفس الكأس 1981، 1990 وبالكأس الممتازة سنة 1983، إضافة إلى ذلك فاز الفريق الوطني الجزائري في الدورة 17 لكأس إفريقيا للأمم التي احتضنتها الجزائر سنة 1990 بعد فوزه على نظيره النيجيري بنتيجة (1-0) (أحمد منصور، 26-11-1993، ص 24).

المرحلة الرابعة: (1990 إلى 2002)

هذه المرحلة تمثل فترة ما بعد 1991 أين عرفت كرة القدم الجزائرية تدهورا خطيرا انعكس سلبا على الرياضة في الجزائر وبالخصوص المنتخب الوطني على الصعيدين الدولي والقاري معا، حيث ظهر المنتخب الوطني أثناء دورة كأس إفريقيا للأمم سنة 1992 بالسنغال بمستوى متواضع، فانهزم بأول مقابلة له أمام كوت ديفوار وهو ما خيب أمل الجمهور والمتابعين للكرة المستديرة بالجزائر، وفي سنة 1994 أي في الدورة 19 لكأس إفريقيا للأمم المقامة بتونس أقصي المنتخب الوطني الجزائري، والسبب هو قضية "كاروف" لاعب شبيبة القبائل الذي أدرج ضمن المقابلة الرسمية التي جمعت الجزائر بنظيرتها السنغال المقامة يوم 10-01-1993 في إطار تصفيات كأس إفريقيا للأمم (تونس 194)، حيث أن اللاعب كان معاقبا من طرف الكونفدرالية الإفريقية لكرة القدم وهو الأمر الذي تسبب في إقصاء وحرمان الفريق الوطني من المشاركة في هذه الدورة، بالإضافة إلى إقصائه من تصفيات كأس العالم لسنة 1994 بالولايات المتحدة الأمريكية كما أن المنتخب الوطني خرج من الدور الربع النهائي لنهائيات الدورة 20 لكأس أمم إفريقيا 1996 وكذلك الإقصاء من تصفيات كأس العالم سنة 1998 بفرنسا، إلى جانب المشاركة الجذ سلبية في الدورة 21 لكأس أمم إفريقيا ببوركينا فاسو سنة 1998، وفي سنة 2000 أي في الدورة 22 لكأس أمم إفريقيا سجلنا خروج منتخبنا الوطني في الدور الربع النهائي بانحزاه أمام منتخب الكاميرون (2-1)، وفي سنة 2002 بكأس أمم إفريقيا بمالي خرج المنتخب الوطني مبكرا في الدور الأول.

أما فيما يتعلق بالأندية فمشاركتها كانت سلبية على العموم، إذ عرفت إقصاء كل من مولودية وهران من كأس الأندية العربية سنة 1998م، وفريق شباب قسنطينة من كأس إفريقيا للأندية البطلة سنة 1998م، وإقصاء شباب بني ثور من كأس الكؤوس سنة 2001م، وشباب بلوزداد الذي هو الآخر أقصي من كأس الأندية البطلة لسنة 2001م،

وفريق اتحاد العاصمة الذي أقصي من كأس الكؤوس الإفريقية سنة 2002م، باستثناء إحراز شبيبة القبائل للكأس الإفريقية البطلية وكأس الكؤوس الإفريقية سنة 1995م، وكأس الكونفيدرالية الإفريقية لكرة القدم لسنوات 2000، 2001، 2002 وإحراز مولودية وهران كأس الأندية العمرية في أوت 1997م (المجلة الفصلية للجنة الأولمبية الجزائرية، 1999، ص 09).

لكن على العموم فإن النتائج المسجلة سواء من طرف الفريق الوطني الجزائري أو الأندية الجزائرية تعتبر جد سلبية خلال هذه الفترة، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على أن الكرة المستديرة ببلادنا تعاني من أزمة كبيرة والأسباب في ذلك متعددة.

3-4-3 مكانة كرة القدم في الجزائر:

تعتبر من أشهر الرياضات على الإطلاق وأحسن دليل على ذلك جمهورها الواسع والذي يضم جميع شرائح المجتمع، كما اهتمت الدولة بهذه الرياضة، وجعلت لها منشآت هامة مثل ملعب 05 جويلية بالعاصمة ، ملعب عنابة، ملعب البلدية، وهران، مستغانم، كما أننا نجد تقريبا في كل الولايات ملعبا لكرة القدم ونجد أيضا تنسيقا خاصا ومنظما في مختلف المنافسات الخاصة بكرة القدم، عبر عدة مراحل من البلدي إلى الجهوي حتى تصل إلى القسم الوطني الأول، ومع دخول الألفية الثالثة ستدخل البطولة الوطنية سجل الاحتراف (المجلة الفصلية للجنة الأولمبية الجزائرية، 1999م، ص 09)

5- الدراسات السابقة والمثابهة:

من البديهي والمعروف أن الدراسة العلمية، أو البحث على وجه الخصوص يتسم بطابعه التراكمي فما من دراسة أو بحث وجاءت بعده دراسات وبحوث عديدة قد تناولته مع الشرح والتحليل، أو تشارك معا في الموضوع أو في بعض جوانبه وبذلك تتشكل هذه الدراسات.

كلما أقيمت دراسة علمية لحقتها دراسات أخرى تكملها وتعتمد عليها وتعتبر بمثابة ركيزة أو قاعدة المبحوث المستقبلية إذ أنه من الضروري ربط المصادر الأساسية من الدراسات السابقة بعضها ببعض حتى يتسنى لنا تصنيف وتحليل معطيات البحث والربط بينهما وبين الموضوع الوارد والبحث فيه.

1- الدراسة الأولى: والتي تناولت علاقة الأنماط الرياضية للمدربين على الأداء المهاري:

دراسة أحمد قوراية (2002/2001) تناولت هذه الدراسة واقع القيادة الرياضية لدى مدربي كرة القدم وأثرها على مردود لاعبي فرق القسم الوطني الأول، وهذه الدراسة هي ضمن رسائل الماجستير المقدمة لقسم التربية البدنية والرياضية بالجزائر العاصمة، وتهدف هذه الدراسة عامةً إلى إبراز أهمية مراعاة السمات الشخصية للاعبين في اختيار النمط القيادي وكذلك المحتوى التدريبي.

منهج الدراسة: استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي والذي رآه مناسب لحل إشكالية هذا البحث والإجابة عن تساؤلاته والتحقق من فرضياته.

عينة الدراسة: تمثلت العينة التي اعتمد عليها الباحث في جميع مدربي فرق كرة القدم (16 فريق) التي تنشط في القسم الوطني الأول في الموسم الرياضي (2001-2002) وهي كامل مجتمع الدراسة.

أداة الدراسة: كأداة لجمع البيانات قام الباحث بإعداد استبيان خماسي التقييم بأسئلة مغلقة تحتوي على 49 عبارة، وقد تم تطبيق أدوات الدراسة على العينة عقب اجتماع المدربين مع المكتب الفدرالي لكرة القدم.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن مستوى الفريق البدني والمهاري والخططية وحده لا يكفي وحده لتحقيق النتائج بصورة مستمرة بل التماسك الاجتماعي للفريق والمناخ النفسي داخله لا بد أن يشغل دائما حيزاً كبيراً من اهتمام المدربين الذين يكونون مطالبين بإتباع نمط قيادي ينمي العلاقات بين اللاعبين ويوفر لهم الجو المناسب الذي يزيد من الدافعية لديهم، عبر مختلف فصول دراسته أشار إلى أن النمط القيادي الديمقراطي هو أفضل الأنماط في التعامل مع اللاعبين.

2- الدراسة الثانية: تحت عنوان "علاقة الأنماط القيادية على الأداء الوظيفي".

دراسة طلال عبد المالك شريف 2004: اهتمت الدراسة بكيفية اختيار الأنماط القيادية في كل هيئة أو منظمة والأثر الذي تحدثه هذه الأنماط على الأداء الوظيفي سواء بالسلب أو بالإيجاب، كما أبرزت أهمية دراسة مختلف الظروف المحيطة بالهيئات والمنظمات المتعلقة بطبيعة الأفراد أو بطبيعة النشاط أو الأهداف المرسومة أو الإمكانيات المتوفرة ونظام المكافآت والتحفيز في اختيار النمط القيادي المناسب.

منهج الدراسة: رأى الباحث أن خصائص ومميزات المنهج الوصفي تتوافق كثيرا مع أهداف دراسته والإشكالية المطروحة. عينة الدراسة: يشمل مجتمع الدراسة على مجموعة من العاملين بإمارة مكة المكرمة والذين يشغلون وظيفة مدير إداري ورئيس قسم وبلغ عددهم 200 فرد، ثم قام باختيار عينة عشوائية طبقية بواقع 50%، من مجتمع الدراسة الأصلي أي أنه اختار 120 فرد مقسمين إلى 60 مدير إداري و 60 رئيس قسم.

أداة الدراسة: استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة لدراسته و تم وضع الاستبيان خاص بالنمط القيادي يحتوي على 62 عبارة موزعة على ثلاث محاور يمثل كل محور نمط قيادي (الأوتوقراطي، الديمقراطي، الليبرالي) كما وضع الباحث استبيان آخر خاص بالأداء الوظيفي ب20 عبارة.

نتائج الدراسة: وصل الباحث في هذه الدراسة إلى النتائج التالية.

- هناك توافق للأنماط القيادية الثلاث السابقة وإن كان السائد هو النمط الديمقراطي ثم الليبرالي ثم النمط الأوتوقراطي بصورة جد ضئيلة.
- توجد عدة عوامل تتعلق بالنمط القيادي تساعد في رفع مستوى الأداء الوظيفي وهناك عوامل أخرى معاكسة.
- هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية وموجبة بين النمط القيادي الديمقراطي والأداء الوظيفي، في حين تكون هذه العلاقة سلبية بين الأداء الوظيفي ونمط القيادة الأوتوقراطي والليبرالي.

3- الدراسة الثالثة: الدراسة التي تناولت دراسة الأنماط القيادية للمدربين:

دراسة عبد العزيز علي أحمد السلطان: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على السلوك القيادي لدى المدربين السعوديين والعرب وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية وكذلك التعرف على مدى التأثير.

منهج الدراسة: وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 76 مدرب و622 لاعب من مدربي ولاعبي بعض الألعاب الجماعية لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية بالمملكة السعودية.

أداة الدراسة: وجمع بيانات الدراسة وتحقيق أهدافها، استخدم الباحث مقياس السلوك القيادي لمُدربي الألعاب الجماعية من إعداد أبو زيد 1900م، والذي يشتمل على ثمانية أبعاد تمثل في مجملها السلوك القيادي لمُدربي الألعاب الجماعية وهي (تدريب، الإرشاد، التقدير الاجتماعي، التحفيز، العدالة، تسهيل الأداء الرياضي، المشاركة والسلوك الديمقراطي، السلوك التسلطي، الاهتمام بالجوانب الصحية ومقياس أنماط دافعية الإنجاز للاعب الرياضي من إعداد علاوي (1998): ويشتمل على بعدين (دافع إنجاز النجاح، دافع تجنب الفشل).

نتائج الدراسة: ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- هناك علاقة بين السلوك القيادي الذي يمارسه مدربو بعض الألعاب الجماعية السعوديون العرب لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية بين دافعية الإنجاز للاعبين.
- إن السلوك القيادي الذي يمارسه المدربين، هو السلوك القيادي بأبعاده المختلفة، مع تركيزهم على بعض الأبعاد التي يرونها أنها مهمة للعملية التدريبية أكثر من الأبعاد الأخرى مثل (بعد الاهتمام بالجوانب الصحية، بعد التدريب والإرشاد).
- إن مستوى دافعية الإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية لفئة الدرجة الأولى لأندية المنطقة الشرقية يعتبر مرتفعاً.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة المهنة والسلوك القيادي للمدربين في بعد المشاركة والسلوك الديمقراطي وذلك لصالح المدربين والمتفرغين.

➤ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة في المجال الرياضي وبين دافعية الإنجاز للاعبين، في بعد دافع إنجاز النجاح، وذلك لصالح اللاعبين ذوي الخبرة العالية (16 سنة فما فوق) مقارنة بلاعبي ذوي الخبرة المنخفضة (من 1 إلى 5 سنوات).

➤ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السن ودافعية الإنجاز الرياضي.

4- الدراسة الرابعة:

دراسة عطوة المتولي عطوة: وهي دراسة تهدف إلى تحديد النمط القيادي لدى أخصائيين النشاط الرياضي وعلاقة كل نمط عن المناخ الجامعي مع بناء مقياس يحدد الأنماط القيادية ومقياس يحدد المقياس الجامعي بجامعة المنصورة. منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج المسحي في دراسته.

عينة الدراسة: 21 أخصائي رياضي بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة المنصورة

أداة الدراسة: استعمل الباحث في جميع البيانات كل من مقياس السلوك القيادي لأخصائي النشاط الرياضي بالجامعة (إعداد الباحث) وكذلك مقياس المناخ الجامعي لأخصائي النشاط الرياضي بالجامعة (إعداد الباحث) نتائج الدراسة: توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- يمثل السلوك الديمقراطي النمط السائد في أنماط القيادة لدى أخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنصورة.
- احتل النمط الديمقراطي المرتبة الأولى لدى جميع أفراد عينة الدراسة يليه النمط الدكتاتوري وأخيرا النمط الفوضوي.
- ضرورة العمل على زيادة توافر القيادات المؤهلة علميا وتربويا ونفسيا التي تتناسب وطبيعة الإشراف على النشاط الرياضي بالجامعات.
- ضرورة وضع برامج التدريب وتطوير الأخصائيين الرياضيين على أساس المطلوب من مهارات ومعارف وخبرات تضمن مستوى فعال من القيادة لديهم.

5- الدراسة الخامسة:

صاحب الدراسة: خالد زياد

عنوان الدراسة: فاعلية التحضر البدني على الأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم أثناء المنافسة الرياضية.

الهدف العام من الدراسة: يهدف هذا البحث إلى التعرف علي العلاقة الموجودة بين فعالية التحضير البدني علي أداء الرياضي لدي لاعبي كرة القدم في مرحلة المنافسة.

- مدي تأثير التحضير البدني و الأداء الرياضي علي مستوي أداء اللاعبين أثناء مراحل المنافسة.
- يسعى كذلك هذا البحث إلي لفت انتباه المدربين و المسيرين في كل التخصصات للأهمية ورعاية و المحافظة علي الجانب البدني بالنسبة للرياضيين.

تساؤلات الدراسة:

- هل يساهم التحضير البدني في تطوير الصفات البدنية و المهارية؟
 - هل يساهم التحضير البدني لتحكم الجيد في الأداء المهارات أثناء المنافسة الرياضية؟
 - هل يساهم التحضير البدني في استجابة للاعب للجانب الخططي أثناء المنافسة الرياضية؟
- المنهج المتبع في الدراسة:** المنهج الوصفي .
- عينة الدراسة:** 05 مدربين لكرة القدم.
- طريقة اختيارها:** عشوائية.

الأدوات المستخدمة في الدراسة: استمارة الاستبيان.

أهم النتائج:

- يساهم التحضير البدني في تطوير الصفات البدنية و المهارية.
- يساهم التحضير البدني لتحكم الجيد في الأداء المهارات أثناء المنافسة الرياضية.
- يساهم التحضير البدني في استجابة للاعب للجانب الخططي أثناء المنافسة الرياضية.

الاقتراحات المتوصل إليها:

- عدم إهمال التحضير البدني باعتباره جزء وعامل مهم في تحقيق النتائج الرياضية الجيدة .
- التركيز علي الأداء الرياضي الجيد من كل النواحي لتواصل إلي نتائج جيدة.
- الاهتمام بالوصول إلى اللياقة البدنية من خلال التحضير البدني الجيد .
- إتباع الطرق العلمية في التحضير البدني التي تتمشي مع اللاعبين .
- ضرورة وجود برامج خاصة بالعمل في مرحلة التحضير البدني مما يساعد اللاعبين والمدربين.

5-1 التعليق على الدراسات السابقة:

دراسة أحمد قوراية التي تناولت هذه الدراسة واقع القيادة الرياضية لدى مدربي كرة القدم وأثرها على مردود لاعبي فرق القسم الوطني الأول وهدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية مراعاة السمات الشخصية للاعبين في اختيار النمط القيادي وكذلك المحتوى التدريبي كشف الباحث من خلالها أن مستوى الفريق البدني والمهاري والخططي لا يكفي وحده لتحقيق النتائج بصورة مستمرة بل التماسك الاجتماعي للفريق والمناخ النفسي داخله لا بد أن يشغل حيزا كبيرا من اهتمام المدربين الذين يكونون مطالبين باتباع نمط قيادي ينمي العلاقات بين اللاعبين ويوفر لهم الجو المناسب الذي يزيد من الدافعية لديهم، هذا وتوصل الباحث أحمد قوراية إلى أن النمط الديمقراطي هو الأفضل في التعامل مع اللاعبين، وتم التوصل إلى هذه النتائج باستخدام المنهج الوصفي في حين استخدم الباحث عينة قوامها كل مدربي القسم الوطني الأول موسم 2012/2011.

أما دراسة طلال عبد المالك شريف اهتمت الدراسة بكيفية اختيار الأنماط القيادية في كل هيئة أو منظمة والأثر الذي تحدثه هذه الأنماط على الأداء الوظيفي سواء بالسلب أو بالإيجاب، واستخدم فيها الباحث المنهج الوصفي ومن أبرز نتائج هذه الدراسة وجد الباحث أن هناك توافق للأنماط القيادية الثلاث الديمقراطي والليبرالي والدكتاتوري وإن كان السائد هو النمط الديمقراطي ثم الليبرالي ثم النمط الأوتوقراطي بصورة جد ضئيلة، وتوصل الباحث كذلك إلى أنه توجد عدة عوامل تتعلق بالنمط القيادي تساعد في رفع مستوى الأداء الوظيفي وهناك عوامل أخرى معاكسة، وأن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية وموجبة بين النمط القيادي الديمقراطي والأداء الوظيفي، في حين تكون هذه العلاقة سلبية بين الأداء الوظيفي ونمط القيادة الأوتوقراطي والليبرالي.

أما الدراسة الثالثة فكانت دراسة عبد العزيز علي أحمد السلطان هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على السلوك القيادي لدى المدربين السعوديين والعرب وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وخرج بعد نتائج نذكر منها أنه توصل إلى أن هناك علاقة بين السلوك القيادي الذي يمارسه مدربو بعض الألعاب الجماعية السعوديون العرب لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية بين دافعية الإنجاز للاعبين، وأن السلوك القيادي الذي يمارسه المدربين، هو السلوك القيادي بأبعاده المختلفة، مع تركيزهم على بعض الأبعاد التي يرونها أنها مهمة للعملية التدريبية أكثر من الأبعاد الأخرى مثل (بعد الاهتمام بالجوانب الصحية، بعد التدريب والإرشاد)، وكذلك كشف فيها الباحث عن وجود

علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة المهنة والسلوك القيادي للمدربين في بعد المشاركة والسلوك الديمقراطي وذلك لصالح المدربين والمتفرغين.

أما الدراسة الرابعة دراسة عطوة المتولي عطوة وهي دراسة تهدف إلى تحديد النمط القيادي لدى أخصائين النشاط الرياضي وعلاقة كل نمط عن المناخ الجامعي مع بناء مقياس يحدد الأنماط القيادية ومقياس يحدد المقياس الجامعي بجامعة المنصورة، واستخدام الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وتوصل الباحث إلى أنه يمثل السلوك الديمقراطي النمط السائد في أنماط القيادة لدى أخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنصورة، واحتل النمط الديمقراطي المرتبة الأولى لدى جميع أفراد عينة الدراسة يليه النمط الدكتاتوري وأخيرا النمط الفوضوي، ومن أهم مقترحاتها ضرورة العمل على زيادة توافر القيادات المؤهلة علميا وتربويا ونفسيا التي تتناسب وطبيعة الإشراف على النشاط الرياضي بالجامعات، وكذا ضرورة وضع برامج التدريب وتطوير الأخصائين الرياضيين على أساس المطلوب من مهارات ومعارف وخبرات تضمن مستوى فعال من القيادة لديهم.

أما الدراسة الخامسة لخالدي زياد فاعلية التحضر البدني على الأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم أثناء المنافسة الرياضية وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين فعالية التحضير البدني على الأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم ومن أهم نتائجها أنه في مرحلة المنافسة يساهم التحضير البدني في تطوير الصفات البدنية و المهارية، وكذلك يساهم التحضير البدني لتحكم الجيد في الأداء المهارات أثناء المنافسة الرياضية، ومن أهم الاقتراحات التي وضعها الباحث هي التركيز على الأداء الرياضي الجيد من كل النواحي للتوصل إلي نتائج جيدة وكذا الاهتمام بالوصول إلى اللياقة البدنية من خلال التحضير البدني الجيد.

5-2 توظيف الدراسات السابقة وربطها بالدراسة الحالية:

كما استفدنا من هذه الدراسات في طريقة اختيار العينة المختارة للدراسة وكذا المنهج المستخدم وفي تحديد فرضيات الدراسة وتساؤلاتها، وكذلك تم الاستفادة من هذه الدراسات في تحديد مصطلحات الدراسة والتعرف على متغيرات الدراسة، حيث تناولت الدراسات الأنماط القيادية وفسرت وبينت علاقة الأنماط ببعض المتغيرات المحيطة، وأيضا بعض الدراسات تناولت الأداء الرياضي وكذلك استفدنا من هذه الدراسات في أنه تم الاستدلال بها في مناقشة الفرضيات على ضوء النتائج.

خلاصة:

يعد هذا الفصل أداة فعالة لتحليل متغيرات ومؤشرات الدراسة وربطها بأراء العلماء والمفكرين وعلاقتها بمجتمع البشري وما يمكن استخلاصه من خلال ما أشرنا إليه حول الأنماط القيادية لمدربي كرة القدم وعلاقتها بالأداء الرياضي وما يلعبه من دور كبير في التأثير على أداء اللاعبين في الحصة التدريبية أو في المنافسات من خلال اعتماد أنماط قيادية تختلف باختلاف المدرب.

وهذا ما يتضح في دراسات السابقة التي لها فائدة كبيرة في تكوين تصور شامل للموضوع الدراسة الأمر الذي ساهم في صياغة مشكلة الدراسة وفروض البحث وكذا اختيار العينة والمنهج.

الفصل الثاني

الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني
الإطار العام للدراسة

1- الكلمات الدالة في الدراسة:

إن تحديد المفاهيم يتطلبه أي بحث علمي ولقد لجأنا إلى تعريف بعض المصطلحات الواردة في بحثنا هذا قصد إزالة الغموض عنها.

1-1 القيادة:

✓ لغة: من (قاد، يقود، قودا، وقيادة).

القائد: جمع قواد وقادة رئيس الجيش أنف الجبل.

القيادة: مهنة القائد المكان الذي يكون فيه القائد، ومنها القيادة العامة أي مركز القائد العام. (فؤاد إفرام البستاني، بدون سنة، ص 218).

✓ اصطلاحا: يعرفها محمد فتحي "عملية تأثير في نشاط الأفراد والجماعات وتوجيه ذلك النشاط نحو تحقيق غاية معينة والتنسيق بين جهودهم بما يكفل كفاءة إنتاجية مرتفعة. (محمد فتحي، 2003م، ص 585).

✓ إجرائيا: هي مختلف الأساليب التي يتبعها القائد وتختلف من قائد لآخر، نظرا لأن الجماعة تختلف فيما بينها من حيث الصفات والسمات العامة التي تميز طبيعة كل جماعة أو من أغراض كل جماعة وأهدافها، فإن القائد بالضرورة يختلف من جماعة لأخرى، ولكن هناك نواحي يجب أن تتوفر في الأساليب القيادية مهما تنوعت مجالاتها سواء كانت متعلقة بالأسلوب القيادي أو القائد بحد ذاته.

2-1 الأداء الرياضي :

✓ لغة : أدى الشيء: أوصله والأداء إيصال الشيء إلى المرسل إليه (قاموس المنجد في اللغة والإعلام، 1997، ص 06)، تأدية بمعنى الإيصال والقضاء ويعني التنفيذ (الفيروز أبادي، 1998، ص 123).

✓ اصطلاحا: ويعرف الأداء أيضا على أنه عبارة عن انعكاس لقدرات ودوافع لكل فرد لأفضل سلوك ممكن نتيجة لتأثيرات متبادلة للقوة الداخلية وغالبا ما يؤدي بصورة فردية، وهو نشاط أو سلوك يوصل إلى نتيجة كما هو المقياس الذي تقاس به نتائج التعلم، وهو الوسيلة للتعبير عن عملية التعلم تعبيرا سلوكيا (أسامة كامل راتب، 1979، ص 195).

✓ إجرائيا : يعني نتيجة رقمية يحصل عليها الرياضي خلال منافسة رياضية ما، ويعد أيضا الأداء نشاط وسلوك يوصل إلى نتيجة.

3-1 كرة القدم:

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

✓ **التعريف الاصطلاحي:** كرة القدم هي رياضة جماعية، تمارس من طرف جميع الناس كما أشار إليها رومي جميل ، كرة القدم قبل كل شيء رياضة جماعية يتكيف معها كل أصناف المجتمع ... (رومي جميل، 1986م، ص 52-50). وقبل أن تصبح منظمة، كانت تمارس في أماكن أكثر ندرة (الأماكن العامة، المساحات الخضراء) فتعد لعبة أكثر تلقائية والأكثر جاذبية على السواء، حيث رأى ممارسو هذه اللعبة أن تحويل كرة القدم إلى رياضة انطلاقاً من قاعدة أساسية.

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

✓ التعريف الإجرائي:

كرة القدم هي رياضة جماعية تمارس من طرف جميع الأصناف ، كما تلعب بين فريقين يتألف كل منهما من إحدى عشر 11 لاعبا ، تلعب بواسطة كرة منفوخة فوق أرضية مستطيلة ، في نهاية كل طرف من طرفيهما مرمى ، ويتم تحريك الكرة بواسطة الأقدام ولا يسمح إلا لحارس المرمى بلمسها باليدين ، ويشرف على تحكيم هذه المباراة حكم وسط وحكمان على التماس وحكم رابع لمراقبة الوقت بحيث توقيت المباراة هو 90 دقيقة ، وفترة راحة مدتها 15 دقيقة وإذا انتهت بالعادل في حالة مقابلات 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 .

4-1 المدرب الرياضي:

✓ **لغة:** يقال درب فلانا بالشيء وعليه وفيه: عوده ومرنه، ويقال درب البعيد: هذبه وعلمه السير في الدروب.

✓ **اصطلاحا:** المدرب هو من يقوم بالتحضير المنهجي للخيول أو الأشخاص لمنافسة ما، الذي يمد الرياضيين بالنصائح، الذي يملك القدرة على اتخاذ القرار، فالمدرب يقصد به ذلك القائد القوي الشخصية الكفاء في عمله القادر على ربط علاقات متزنة بينه وبين أفراد فريقه. (قاسم حسن حسين، 1998م، ص 79).

✓ **إجرائيا:** هو الشخص الذي تتوفر فيه صفات القائد الرياضي من شخصية متزنة وقدرات بدنية ومعرفية تساعده في التحكم في اللاعبين أثناء الحصة التدريبية.

2- الإشكالية:

إن القيادة ترتبط بالجماعة أكثر من ارتباطها بالفرد فالقيادة شكل من أشكال التفاعل الاجتماعي يحدث بين القائد والأتباع، كما أنها سلوك يقوم به القائد لمساعدة الجماعة على تحقيق أهدافهم وتحسين التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والمحافظة على تماسك الجماعة.

والقيادة عبارة عن علاقة متبادلة بين القائد ومجموعة من الأفراد ويتم من خلالها التأثير على سلوك الأفراد من أجل تحقيق أهداف الجماعة أي أن لها دور اجتماعي رئيسي يقوم به القائد خلال التفاعل مع الجماعة ويتطلب القيام بهذا الدور أن يتصف القائد بالقوة والقدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم من أجل تحقيق أهداف الجماعة، وللقيادة في أي مجال من المجالات الرياضية خاصة العديد من الأنماط التي يستخدمها القائد أثناء قيادته للمجموعة التابعة فالنمط الحقيقي للقائد هو الأسلوب الذي يظهره القائد ويمارسه.

ومن هذه الأنماط نجد "النمط الديمقراطي" يكون في إطار هذه العلاقة التعامل بين المدرب والمتدرب "اللاعب" مبني أساسا على الديمقراطية بحيث تسود هذه العلاقة التفاهم والتحاور الجيد، أما النمط الديكتاتوري فالمدرب هنا لا يترك المجال لأي لاعب أن يقوم بتصرفات قصد المزاح مثلا أي المزاح مع الزميل خلال الحصة التدريبية، وهناك أيضا النمط الليبرالي "الحر المتساهل" فهو على عكس النمط الثاني أي الديكتاتوري حيث يتميز بإعطاء المتدربين "اللاعبين" الحرية التامة دون استطاعة المدرب فعل شيء.

كما إن مهام التدريب الرياضي والتنشيط جد معقدين إذ أنهما تحتما على المدرب كيف يساير الوقت أثناء قيادته للجماعة وفي نفس الوقت معرفة كيفية إيصال المعلومة وتثبيتها على الحركة والأداء الرياضي بشكل عام.

إن كفاءة المدرب الرياضي تبقى مستقلة على العلاقة بينها وبين اللاعبين، حيث كل عملية تدريبية تتركز على مناخ عاطفي جد معتبر وعلى إتقانه لمختلف تقنيات ووسائل التدريب.

وفي الأخير نأتي إلى أن تركيبة التدريب في حد ذاتها هي عبارة عن رسالة بين المدرب والمتدرب "اللاعب" لذلك كانت فعالية هذه الرسالة مرهونة بالطريقة أو الأسلوب الذي يتبناه المدرب ولكي نزيل الغموض حول مختلف الأنماط القيادية للمدرب قمنا بطرح التساؤل التالي: هل توجد علاقة بين الأنماط القيادية لمدربي كرة القدم والأداء الرياضي؟.

- التساؤلات الفرعية:

- ❖ هل نمط قيادة المدرب لها علاقة بالأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم؟.
- ❖ هل طبيعة الأداء الرياضي للاعب كرة القدم تحدد النمط القيادي المنتهج من طرف المدرب؟.
- ❖ ما هو النمط القيادي السائد لدى المدربين في هذه المرحلة "أكابر"؟.

3- أهداف الدراسة:

هدفت دراستنا إلى ما يلي:

- ❖ معرفة النتائج المترتبة عن عمل القيادة الرياضية ومدى إسهامها في تحقيق أهدافها.
- ❖ محاولة معرفة النمط القيادي الذي يتماشى مع هذه المرحلة العمرية أكابر.
- ❖ معرفة النمط القيادي ومميزاته في تسهيل العلاقة بين المدرب واللاعبين.
- ❖ التعرف على الأنماط القيادية لدى مدربي كرة القدم وخاصة مدربي الجهوي الأول رابطة باتنة.

4- أهمية الدراسة:

إن أهمية موضوع الأنماط القيادية للمدرب وعلاقتها بالأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم في هذه الرابطة والمرحلة العمرية أكابر أهم المواقع المميزة التي يحتلها المدرب خلال العملية التدريبية خاصة وفي المجتمع عامة، وتهدف دراسة هذا الموضوع إلى:

- ❖ تحديد ومعرفة نوع النمط القيادي المنتهج من طرف المدرب.
- ❖ معرفة أفضل الأنماط القيادية التي تؤثر بصورة ايجابية على لاعبي كرة القدم.
- ❖ معرفة النمط القيادي ومميزاته في تسهيل العلاقة بين المدرب والمتدرب.
- ❖ معرفة النمط القيادي السائد لدى مدربي الجهوي الأول رابطة باتنة.

- الفرضية العامة:

- ❖ للأنماط القيادية للمدرب الرياضي علاقة بالأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم؟.

5- الفرضيات الجزئية:

- ❖ لقيادة المدرب علاقة بالأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.
- ❖ لطبيعة الأداء الرياضي للاعب كرة القدم تحدد النمط القيادي المنتهج من طرف المدرب.
- ❖ النمط القيادي الديمقراطي هو الذي يعتمد عليه مدربي كرة القدم بالجهوي الأول رابطة باتنة

الفصل الثالث

الإجراءات الميدانية

للدراسة

تمهيد:

إن البحوث العلمية عموماً تهدف إلى الكشف عن الحقائق، حيث تكمن قيمة هذه البحوث في التحكم في المنهجية المتبعة فيها، ومصطلح المنهجية يعني "مجموعة المناهج والطرق التي تواجه الباحث في بحثه وبالتالي فإن الوظيفة المنهجية هي جمع المعلومات، ثم العمل على تصنيفها وتركيبها وقياسها وتحليلها من أجل استخلاص نتائجها والوقوف على الثوابت الظاهرة المراد قياسها" (فريدريك معتوق، 1998م، ص231).

وبهدف توضيح الطرق التي تم اعتمادها في تصنيف وترتيب وقياس وتحليل المعلومات التي تم جمعها في الجانب النظري.

تناولنا في هذه الدراسة الاستطلاعية من جانب الزمان والمكان والأداة المستخدمة في الدراسة حيث تطرقنا إلى الشروط العلمية للأداة من صدق وثبات وموضوعية، كما قمنا بضبط متغيرات الدراسة وحصر مجتمع البحث والعينة التي قمنا باختيارها والطريقة التي تم اعتمادها في تحديد حجم العينة.

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

وهذا البحث عبارة عن دراسة تحليلية حول الأنماط القيادية لمدربي كرة القدم وعلاقتها بالأداء الرياضي وهذا بالاستعانة بالمصادر العلمية المتعلقة بهذا الموضوع، وعن طريق استخدام الاستمارات الاستبائية التي قدمت إلى بعض المدربين وبعض اللاعبين على مستوى بعض فرق ولاية المسيلة التي تنشط في الجهوي الأول لرابطة باتنة، حيث استخدمت في ذلك تقنيات الاستبيان التي استطعنا الكشف من خلالها عن النمط القيادي لمدرّب كرة القدم وعلاقته بالأداء الرياضي، مع الأخذ بعين الاعتبار الدراسات السابقة في تحديد هذه الأنماط والتساؤلات التي طرحت في هذا المجال وبالتالي الإمام ببعض جوانب بحثنا هذا.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية لبحثه، وتهدف الدراسة الاستطلاعية للتأكد من ملائمة مكان الدراسة للبحث، والتحقق من مدى صلاحية الأداة المستعملة لجمع المعلومات ومعرفة الزمن المناسب والمتطلب لإجرائها.

من خلال هذه الدراسة الميدانية نهدف إلى إبراز أهم الأنماط القيادية الأكثر ممارسة للمدربين، وذلك عن طريق أسئلة منظمة وقد استعملنا من أجل الوصول إلى هذه الحقيقة استبياناً موجه إلى عينة من المدربين وآخر موجه إلى اللاعبين، وذلك للحصول على قدر ممكن من المعلومات حول الأنماط القيادية لمدرّب كرة القدم وعلاقتها بالأداء الرياضي، مع الأخذ بعين الاعتبار الدراسات السابقة في تحديد التساؤلات التي طرحت في المجال والإلمام بجميع الجوانب في هذا البحث.

2- المنهج المستخدم:

إن اختيار منهج البحث يعتبر من أهم المراحل في عملية البحث العلمي إذ نجد كيفية جمع البيانات والمعلومات حول الموضوع المدروس وانطلاقاً من موضوع البحث والذي يهتم بدراسة (النمط القيادي للمدربين وعلاقته بالأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم).

فإن المنهج المتبع لدراسة الموضوع هو المنهج الوصفي الذي يعتبر بأنه دراسة الوقائع السائدة المرتبطة بظاهرة أو موقف معين أو مجموعة من الأفراد أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة معينة من الأوضاع .

ويعرف المنهج الوصفي أيضاً بأنه: "مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائجها".

ويلجئ الباحث إلى استخدام هذا المنهج من أجل فتح مجالات جديدة للدراسة التي ينقصها القدر الكافي من المعارف وهو يريد بذلك التوصل إلى معرفة دقيقة وتفصيلية عن عناصر الظاهرة لموضوع البحث التي تفيد في تحقيق فهم لها أو وضع إجراءات مستقبلية خاصة بها (محمد علي محمد، 1986م، ص181).

ويعد المنهج الوصفي من أحسن المناهج التي تتسم بالموضوعية ذلك أن المستوحين يجدون كل الحرية في التعبير عن آرائهم، وزيادة عن هذا فطبيعة موضوعنا تتطلب مثل هذا المنهج مما دفعنا لاختياره .

3- مجتمع وعينة البحث:

من الناحية الاصطلاحية هو (تلك المجموعة الأصلية التي تأخذ منه العينة وقد تكون هذه المجموعة: فرق، مدارس، تلاميذ، سكان، أو أي وحدات أخرى) (محمد نصر الدين رضوان، 2003م، ص14).

في بحثنا هذا شملت عينتنا جزءا من مجتمع الدراسة وهو الرابطة الجهوية لولاية باتنة، وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية واشتملت العينة على: 54 لاعبا من ثلاث فرق بالجهوي الأول موزعة كالتالي:

✓ أولمبي المسيلة ممثلة بـ18 لاعبا.

✓ الاتحاد الرياضي لبلدية سيدي عيسى ممثلة بـ18 لاعبا.

✓ شباب بلدية أولاد دراج ممثلة بـ18 لاعبا.

من جهة أخرى شملت العينة على مجموعة من المدربين لنفس الرابطة الجهوية أي باتنة.

وقد شملت 08 مدربين بنفس مجتمعنا الأول وهو الجهوي الأول رابطة باتنة.

4- مجالات البحث:

1-4 المجال المكاني: شملت دراستنا أهمية توزيع الاستبيان في ثلاث أندية في ولاية المسيلة تنشط في الجهوي الأول لرابطة باتنة وهي: أولمبي المسيلة، شباب بلدية أولاد دراج، الاتحاد الرياضي لبلدية سيدي عيسى، هذا بالنسبة لاستمارات اللاعبين، وثمانية فرق أخرى إضافة إلى الثلاث الأولى بالنسبة للمدربين.

وبعد ملء استمارات الاستبيان من طرف لاعبي هذي الفرق وكذا بعض المدربين من الجهوي الأول لرابطة باتنة تم جمع الاستمارات.

2-4 المجال الزمني: بعد تحديد موضوع البحث بدأنا العمل في هذه الدراسة حيث قمنا بزيارات للفرق ومن خلال هذه الزيارات تأكدنا من ملائمة هذا المجتمع للدراسة وكان توزيع استمارات الاستبيان على أفراد العينة، ومباشرة بعد الإجابة على الاستمارات من طرف أفراد العينة على أسئلة الاستبيان تم جمعها وكانت هذه العملية في الفترة الممتدة بين بداية أفريل 2015 إلى غاية 15 أفريل 2015.

5- الأدوات المستخدمة في البحث:

لكل دراسة أو بحث علمي مجموعة من الأدوات والوسائل التي يستخدمها الباحث ويكتفيها بالمنهج الذي يستخدمه ويحاول أن يلجأ إلى الأدوات التي توصله إلى الحقائق التي يسعى إليها وليحصل على القدر الكافي من المعلومات والمعطيات التي تفيدنا في موضوع بحثنا اعتمادنا على الأدوات التالية:

5-1 الاستبيان:

يعرّف على أنه أداة من أدوات الحصول على الحقائق والبيانات والمعلومات فيتم جمع هذه البيانات عن طريق الاستبيان من خلال وضع استمارة الأسئلة، ومن بين مزايا هذه الطريقة، الاقتصاد في الوقت، الجهد كما أنها تسهم في الحصول على بيانات من العينات في أقل وقت بتوفير شروط التقنين من صدق وثبات وموضوعية.

إذ اعتمادنا ما يعرف باستمارة الاستبيان الذي يعتبر أحد الوسائل العديدة للحصول على البيانات و هي أداة من أدوات البحث العلمي للحصول على الحقائق و التوصل إلى الواقع و التعرف على الظروف و الأحوال و دراسة المواقف و الاتجاهات والآراء. (حسين احمد الشافعي، 2001م، ص205)

وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة المرتبة بطريقة منهجية يتم وضعها في استمارة، وقد تم تحكيم هذه الاستمارة من طرف الأساتذة:

وترسل هذه الاستمارات أو تسلّم إلى الأفراد الذين تم اختيارهم لموضوع الدراسة ليقوموا بتسجيل إجاباتهم على الأسئلة الواردة وإعادتها للباحث التي تخدم الأهداف التي يسعى لتحقيقها ويشترط أن تكون واضحة وتتميز بعدم التحيز، ويجب أن تكون الألفاظ والكلمات التي تتضمنها الأسئلة بسيطة وسهلة، ومن بين أنواع الأسئلة التي اعتمدنا في الاستبيان هي:

5-2 الأسئلة المغلقة:

وهي أسئلة في أغلب الأحيان تطرح على شكل استفهام وتكون الإجابة ب(نعم)أو(لا)، وقد يتحتم في بعض الأحيان على المستجوب أن يختار الإجابة الصحيحة، تكمن خاصيتها في تحديد مسبق للأجوبة بالنوع موافق غير موافق وتتضمن أجوبة محددة وعلى المستجوب اختيار واحد منها. (عمر مصطفى التير، 1986، ص54)

5-3 الأسئلة متعددة الأجوبة (الاختيارية):

وهي أسئلة مضبوطة بأجوبة متعددة و يختار المجيب الذي يراه مناسباً.

6- الخصائص السيكومترية لأداة القياس (الصدق والثبات)

6-1 صدق الاستبيان:

عندما يريد الباحث استخدام أداة ما فإن السؤال الذي يمكن أن يتبادر إلى ذهنه هو أن الأداة التي بصددها استعمالها كوسيلة للبحث تقيس فعلاً الظاهر المراد دراستها أو أنها غير ذلك؟.

حيث يجد الباحث نفسه ملزم بإثبات صدق الأداة التي يريد استعمالها، وهناك عدة طرق يمكن له الاستعانة بها من أجل تحقيق ذلك نذكر أهمها على النحو التالي:

أ- الصدق الظاهري:

ويعتمد هذا النوع من الصدق على رؤية الباحث إلى الأداة من خلال مظهرها العام والحكم عليها بكونها تقيس أو لا تقيس ما وضعت من أجله.

ب- صدق المحتوى:

ويعتمد هذا النوع من الصدق على تحليل عناصر الأداة تحليلاً منطقياً لتحديد وظائف كل عنصر منها ومدى تلاؤمه للمواقف التي يقيسها، وعادة ما يتم تحديد صدق المحتوى لأي أداة عن طريق اللجوء إلى حكم الخبراء المختصين في المجال الذي يضم الظاهرة المراد دراستها .

ت- الصدق الذاتي:

يقصد به الصدق الداخلي للأداة ويقاس عن طريق حساب الجذر التربيعي لعامل ثبات الأداة .
و لإثبات صدق الاستبيان المراد استعماله تم اعتماد ثلاث طرق:

1- صدق المحكمين

صدق المحكمين والخبراء وكان ذلك بمساعدة الأستاذ المشرف حيث تم عرض الاستبيان على خبراء ومحكمين في مجال علوم التربية البدنية والرياضية ،حيث شاركوا في تحديد عبارات الاستبيان للتحقق من استيفاءهما لشروط الصياغة ، إذ أشار ايبيل (Ebel 1972) إلى أن الوسيلة المفضلة للتأكد من صدق الظاهري لأداة البحث هي أن يقوم الباحث بعرض الأداة على مجموعة من الخبراء المتخصصين لبيان رأيهم في صلاحية الفقرات وفقاً لقياس الصفة التي وجدت من أجلها. (Ebel .Robert. 1972.p555)

وتجمع لدينا عدداً من الملاحظات والاقتراحات المهمة استرشدنا بها عند بناء وصياغة الأدوات، وأهم هذه الملاحظات ما يلي :

- إعادة صياغة بعض العبارات وفك التداخل والتكرار فيما بينها.
- دمج بعض العناصر داخل المجال تحت مسمى واحد أو دمج بعض المحاور مع محاور أخرى.

➤ إضافة أو حذف أي محور أو عبارة يجدونها غير مناسبة لمعنى الاستبيان.
وقد أبدى الأساتذة ملاحظات هامة على الأداة تم الأخذ بها لدى وضعها في صورتها النهائية ، و
باتفاق أكثرية الخبراء على صدق المحاور والعبارات تحت المحاور الموزعة عليها، وباستخدام معادلة "كويبر" (1974
(Cooper

$$\text{نسبة الاتفاق} = 100 \times \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات عدم الاتفاق}}$$

وتم التوصل إلى نسبة اتفاق 82% بالنسبة لاستبيان الموجة للاعبين أما الاستبيان الموجه للمدرين فقد بلغ 84%،
حيث أشار بلوم (1983) انه إذا حصل المكون على اتفاق 0,75 أو أكثر يعد الاختبار صادقا . (بنجامين بلوم و
آخرون ، 1983 ، ص70)

2- صدق الاتساق الداخلي

لحساب صدق محاور الاستبيان الثلاث المتعلقة بالأنماط القيادية تم الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي كما يلي:
صدق الاتساق الداخلي: وهو معرفة مدى ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس وتستخدم
هذه الوسيلة الإحصائية كمحك داخلي لقياس مدى صلاحية العبارات ومعرفة ما يقيسه الاختبار أو بمعنى آخر صدق
المضمون. (سهير إبراهيم، 2004 ، 145).

وقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي باستبيان باستخدام معامل الارتباط بيرسون عن طريق استخراج معامل
ارتباط كل عبارة بدرجة المحور الذي تنتمي إليه، كما يظهر في الجداول التالية:

➤ الاستبيان الموجه للمدربين: المحور الأول: لقيادة المدرب القدرة في التأثير على الأداء الرياضي للاعبين.

جدول رقم(01) يمثل: علاقة عبارات المحور الأول بدرجة المحور ككل الذي تنتمي إليه.

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
1	ما هو النمط المنتهج من طرفك	,720**	,001	دال
2	هل أنت مقتنع بالنمط القيادي	,917**	,001	دال
3	هل تراه مناسب لنجاح الحصة التدريبية	,785**	,001	دال
4	هل النمط المعتمد من طرفك يساهم في تنمية قدرات اللاعبين	,864**	,001	دال
5	هل ترون أن ثقة المدرب في لاعبيه تؤدي إلى:	,691*	,005	دال
6	هل ترجعون الأداء الجيد للاعبينكم فوق الميدان إلى	,581**	,001	دال
7	هل يتأثر الأداء الرياضي بحجم وكثافة التمارين	,656*	,005	دال
8	هل ترى أن شخصيتك لها أثر على الأداء الرياضي للاعبين	,511**	,001	دال
9	هل النمط الذي يعتمده المدرب له علاقة بالأداء من طرف اللاعبين	,581**	,001	دال
10	هل تلزم اللاعبين بتنفيذ الخطة الموضوعية	,720**	,001	دال
11	هل ترون أن تحسين أداء لاعبيكم يعود إلى	,691*	,005	دال
-	المحور ككل	0,71	-	-

(**) تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى(0,01).

(*) تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى(0,05).

نلاحظ من الجدول أعلاه أن كل عبارات المحور تتمتع بعلاقة ارتباطيه دالة إحصائيا مع درجة المحور الذي تنتمي إليه حيث تراوحت معاملات الارتباط ذات الدلالة بين (0.51) و(0.91) وهي دالة عند مستوى (0,01). (0,05)

➤ الاستبيان الموجه للاعبين: المحور الثاني: طبيعة الأداء الرياضي للاعبين تحدد النمط القيادي من طرف المدرب.

جدول رقم(02) يمثل علاقة عبارات المحور الثاني بدرجة المحور ككل الذي تنتمي إليه.

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
1	هل ينتقدك المدرب لبعض عاداتك الشخصية	,727*	,005	دال
2	هل يتعامل المدرب مع اللاعبين حسب أدائهم الرياضي	,735*	,005	دال
3	هل تعتمد على مدربك في كل شيء أثناء الحصة	,848**	,001	دال
4	عندما تواجهك مشاكل في الميدان أثناء الحصة التدريبية هل يساعدك المدرب في حلها	,893**	,001	دال
5	هل يلزمك المدرب بتنفيذ الخطة الموضوعية	,898**	,001	دال
6	هل تتقيد بكلام وأوامر المدرب أثناء الحصة التدريبية	,705**	,001	دال
7	عندما يكون أداءك جيد هل يشجعك المدرب	,878**	,001	دال
8	هل تشجيع المدرب لك أثناء الأداء يساعدك على التعلم بسرعة	,893**	,001	دال
9	هل مستوى أدائك الرياضي يحدد النمط القيادي للمدرب	,705**	,001	دال
-	المحور ككل	0,822	-	-

(**) تعني أن العبارة دالة إحصائيا عند مستوى(0,01).

(* تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى (0,05).

نلاحظ من الجدول أعلاه أن كل عبارات المحور تتمتع بعلاقة ارتباطيه دالة إحصائياً مع درجة المحور الذي تنتمي إليه حيث تراوحت معاملات الارتباط ذات الدلالة بين (0.70) و(0.93) وهي دالة عند مستوى (0,01) أو (0,05).

المحور الثالث : النمط الديمقراطي هو السائد لدى مدربي كرة القدم الجهوي الأول رابطة باتنة

جدول رقم (03) يمثل علاقة عبارات بعد المحور الثالث بدرجة المحور ككل الذي تنتمي إليه.

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
1	هل يتخذ المدرب مبدأ المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار	,791**	,001	دال
2	هل يتدخل المدرب في كل تفاصيل العمل	**889,	,001	دال
3	ما هو حسب رأيك النمط القيادي الأمثل الذي يجب أن ينتهجه المدرب	,969**	,001	دال
4	هل يعطي المدرب الأوامر دون فرصة لإبداء الرأي	,809**	,001	دال
5	عندما يجبر المدرب اللاعب على تنفيذ الأوامر ماذا تعتبرونه	**785,	,001	دال
-	المحور ككل	0,82	-	-

(* تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى (0,01).

(* تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى (0,05).

نلاحظ من الجدول أعلاه أن معظم عبارات المحور تتمتع بعلاقة ارتباطيه دالة إحصائياً مع درجة المحور الذي تنتمي إليه حيث تراوحت معاملات الارتباط ذات الدلالة بين (0.70) و(0.96) وهي دالة عند مستوى (0,01)

جدول رقم (04) يمثل علاقة جميع المحاور بدرجة الاستبيان ككل.

الرقم	المحاور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
1	المحور الأول	*710,	,005	دال
2	المحور الثاني	*082,	,005	دال
3	المحور الثالث	*082,	,005	دال

(**) تعني أن المحور دال إحصائياً عند مستوى (0,01).

(*) تعني أن المحور دال إحصائياً عند مستوى (0,05).

نلاحظ من الجدول أعلاه أن كل عبارات المحور تتمتع بعلاقة ارتباطيه دالة إحصائياً مع درجة المحور الذي تنتمي إليه حيث تراوحت معاملات الارتباط ذات الدلالة بين (0.70) و(0.82) وهي دالة عند مستوى (0,01) أو (0,05).

يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي لعباراته، و محاوره، وبالتالي فإن الاستبيان يقيس ما وضع من اجل قياسه.

بصورته النهائية يضم 25 فقرة موزعة على ثلاثة محاور اشتمل المحور الأول على 11 عبارة للمدرسين، اما المحور الثاني فعلى 09 عبارات والثالث على 05 عبارات موجهة للاعبين.

➤ الصدق الذاتي

معامل الثبات = 0.77

معامل الصدق الذاتي = $\sqrt{\text{معامل الثبات}} = \sqrt{0.77} = 0.88$ وهو معامل مقبول

➤ ثبات الاستبيان :

بعد التأكد من صدق الأداة السابقة واعتمادها بشكلها النهائي يفترض أن تكون ثابتة.

والثبات : هو لو أعيد تطبيق الاختبار على الأفراد أنفسهم فانه يعطي النتائج نفسها أو نتائج متقاربة وهكذا يشير إلى الثبات يعني اتساق نتائج الاختبار مع نفسها لو كررت مرة أو عدة مرات أخرى ويمكن أن يقصد به الاستقرار أي انه لو

أعيد تطبيق الاختبار نفسه على الفرد الواحد فانه يعطي شيئاً من الاستقرار في النتائج ، ومعامل ثبات الاختبار هو معامل ارتباط بين نتائج المرات المختلفة لإجرائه أي بين الاختبار نفسه . (إبراهيم مروان ، 1999، ص70) .

يقصد بالثبات دقة المقياس أو اتساقه (رجاء أبو علام، 2004، ص429).

وقد تم عرض الاستبيان على عينة من مجتمع البحث بتاريخ 2015/02/10 مكونة من 20 لاعب (استثنوا من التطبيق النهائي للأداة) حيث قام الباحث بشرح أهداف الدراسة وتعليمات الإجابة لإفراد العينة قبل الإجابة عن الاستبيان وبعد فترة أسبوعين اجري التطبيق الثاني ، 2015/02/24 على العينة ذاتها، استناداً إلى ما أشار إليه عودة احمد سليمان من إن الفترة بين التطبيقين الأول والثاني لا يجب أن تقل عن أسبوع . (عودة احمد سليمان ، 1998، ص347)، هذا بالنسبة للاستبيان الموجه للاعبين.

اما بقية المدربين الثمانية الذين تم استثناءهم وفي نفس الزمن إجراء التطبيقين الأول والثاني للاعبين قمنا بإجراء التطبيقين الأول والثاني لهم (المدربين 08)

وقام الباحث بإيجاد معامل الارتباط بين مجموعة الدرجات التي احزها المستجيبون في التطبيق الأول الأداة وحصيلة الدرجات التي أحرزتها المجموعة نفسها في التطبيق الثاني للأداة نفسها ، واستخرج الثابت عن طريق تطبيق معادلة الارتباط البسيط (بيرسون) حيث بلغ معامل الثبات للمجالات التي اشتمل عليها استبيان على ما يلي:

الجدول رقم 05: يبين معاملات الارتباط بيرسون لمحاور والاستبيان ككل الموجه للاعبين

المجال	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	الاستبيان كلي
معامل الثبات	0.84	0.77	0.77	0.79

➤ بالنسبة لاستبيان الموجه للاعبين ككل فقد عادل 0,79.

➤ وهي معاملات ثبات مقبولة يمكن الاعتماد عليها مقارنة بالحك الفرضي (أكبر من 75%) (سمارة عزيز، 1989، ص120)

➤ وقد تم حساب ثبات استبيان المحاور الثلاث بثلاث طرق:

الاستبيان الموجه للمدربين واللاعبين:

➤ معامل ألفا كرومباخ : 0,93 وهو معامل مقبول.

➤ طريقة التجزئة النصفية: 0,88 وهو مقبول مما يعني أن الاستبيان ثابت فيما يعطي من نتائج.

➤ معامل الثبات الاختبار وإعادة الاختبار = 0.79

6- إجراءات التطبيق الميداني لأداة

- وبعد التأكد من صدق الأدوات وثباتهم ، قام الباحث بالإجراءات الآتية :
- توزيع الاستبيان على أفراد عينة الدراسة من اللاعبين.
 - الطلب من أفراد العينة الإجابة عن فقرات الأدوات بدقة وتمعن.
 - وتم توزيع (33) استبانة على اللاعبين توزيع الأدوات و استردادها خلال (15) يوما وكذا 08 استبيانات على المدربين
 - جمع البيانات وتفرغها في جداول خاصة
 - تحليل البيانات إحصائيا باستخدام ما يناسب أسئلة الدراسة من الإجراءات الإحصائية
 - استخلاص النتائج ومناقشتها ومقارنتها بنتائج الدراسة المشار إليها في الخلفية النظرية
 - تقديم التوصيات في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها.
- 7- الأساليب الإحصائية:

لكي يتسنى لنا التعليق وتحليل نتائج الاستمارات بصورة واضحة وسهلة قمنا بالاستعانة بأسلوب التحليل الإحصائي وهذا عن طريق تحويل النتائج المتحصل عليها من خلال الاستمارة إلى أرقام على أشكال نسب مئوية وهذا عن طريق إتباع القاعدة الثلاثية المعروفة (فريد كامل أبو زينة، 2006، ص 68) بـ:

س ← 100%

ع ← x فإن $x = \frac{ع \times 100}{س}$

حيث أن x: النسبة المئوية.

س: عدد أفراد العينة .
ع : عدد الإجابات (عدد التكرارات).

كذا تم استخدام برنامج **spss/21** للمعالجة الإحصائية

7-1 تعريف برنامج ال SPSS

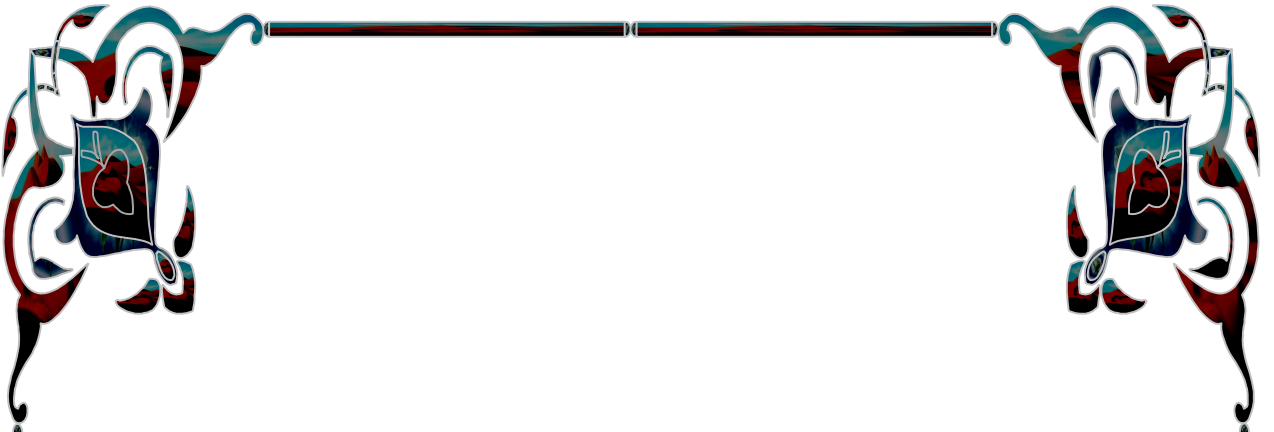
- يعتبر ال SPSS من أفضل برامج الإحصاء اللازمة لتحليل بيانات الأبحاث العلمية ، " وكلمة SPSS هي اختصار للعبارة Statistical Package for Social Science أي بمعنى حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية ، ويعمل هذا البرنامج من خلال برنامج ويندوز Windows حيث يعمل ويندوز كبيئة تشغيل

- لكثير من البرامج عموما والبرامج الإحصائية خاصة ، ولا يختلف المحتوى الإحصائي لبرنامج (SPSS) باختلاف إصداراته ولكن يختلف شكله مع اختلاف بيئات التشغيل " . (احمد الرفاعي ، نصر ، 2000 ، ص 59) .
- ويتم إدخال البيانات المراد عمل التحليل الإحصائي لها في جدول يفتح مع فتح البرنامج نفسه ، ويتم إدخال البيانات مباشرة بكتابة الرقم ثم مفتاح التنفيذ Entre دون الحاجة إلى تحديد حقول البيانات
 - كما يسهل البرنامج أيضا إمكانية إجراء الرسوم البيانية بكفاءة عالية و بأكثر من طريقة مع إمكانية تعديلها ، وبهذا يوفر على الباحثين جهدا كبيرا ووقتا مهما في معالجة البيانات وتحليلها .
 - . استخدام نموذج **SPSS** في البحث الحالي:
 - اعتمد الباحث في هذا البحث بنسبة كبيرة جدا في التحليل البيانات المجموعة على برنامج SPSS بالنسبة للاستبيان ، حيث تم إجراء الحسابات اللازمة للمتوسطات الحسابية ، والانحرافات المعيارية .
 - وكذا اختيار الارتباط (r) بيرسون (pearson) ، لحساب درجة الارتباط بين مستوى محاور الاستبيان
 - كما اعتمد الباحث على : Microsoft Office Excel 2007 لمعالجة بعض المعادلات ، كحساب الاتفاق لكوبير (1974) لحساب صدق وثبات أدوات البحث.

خلاصة:

نستخلص مما سبق أنه لا دراسة علمية بدون منهج، وكل دراسة علمية ناجحة ومفيدة لا بد لها وأن تتوفر لدى الباحث الإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية، والأساليب الإحصائية والأسس العلمية لأداة البحث، التي تقوم على معايير قبل وبعد التطبيق مما يتسنى للباحث القيام بدراسته بمنهجية علمية مناسبة وتتماشى مع موضوع متطلبات بحثه، ناهيك عن توفير العينة بدقة لمتغيرات الدراسة... الخ.

مما يتسنى له الوصول إلى حقائق علمية صحيحة ومفيدة للباحث والمجتمع ومنه فإن العمل بالمنهجية يعد أمراً ضرورياً في البحوث العلمية الحديثة قصد ربح الوقت والوصول إلى النتائج المؤكدة إضافة إلى وجوب أن تكون المنهجية والأدوات المستخدمة للبحث واضحة وخالية من الغموض والتناقضات.



الفصل الرابع

عرض وتحليل

ومناقشة النتائج



تمهيد:

تعتبر عملية جمع النتائج وعرضها من الخطوات التي تلزم الباحث على القيام بها من أجل التحقق من صحة الفرضيات أو عدم صحتها، ولكن الخلفية النظرية وحدها غير كافية للخروج بنتيجة ذات دلالة علمية، وإنما يجب على الباحث أن يقوم بعملية تحليل ومناقشة هذه النتائج حتى تصبح لها قيمة علمية وتعود بالفائدة على البحث بصفة عامة، ومن خلال هذا الفصل سنقوم بعرض وتحليل ومناقشة النتائج التي تم جمعها والتحصيل عليها من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على أندية ولاية المسيلة المنتمية للجهوي الأول رابطة باتنة، وسنحاول من خلال هذا الفصل إعطاء بعض التحاليل والاستنتاجات لإزالة الغموض المطروح خلال الدراسة، والتي يجب الحرص على أن تكون مصاغة بطريقة منظمة حتى تمكننا من توضيح مختلف الأمور المتعلقة بذلك.

فلقد حرصنا أن تتم العملية بطريقة علمية ومنظمة، حيث سنقوم بعرض النتائج المسجلة في جداول ومعالجتها بطريقة إحصائية لنقدم من خلالها تحليل لهذه النتائج، وبالتالي الخروج باستنتاج لكل سؤال من أسئلة الاستبيان. والهدف الرئيسي من هذا الفصل تحويل النتائج الميدانية إلى نتائج ذات قيمة علمية وعملية منظمة يمكن الاعتماد عليها في إتمام هذه الدراسة وبلوغ مقاصدها.

المحور الأول: لقيادة المدرب القدرة في التأثير على الأداء الرياضي للاعبين.

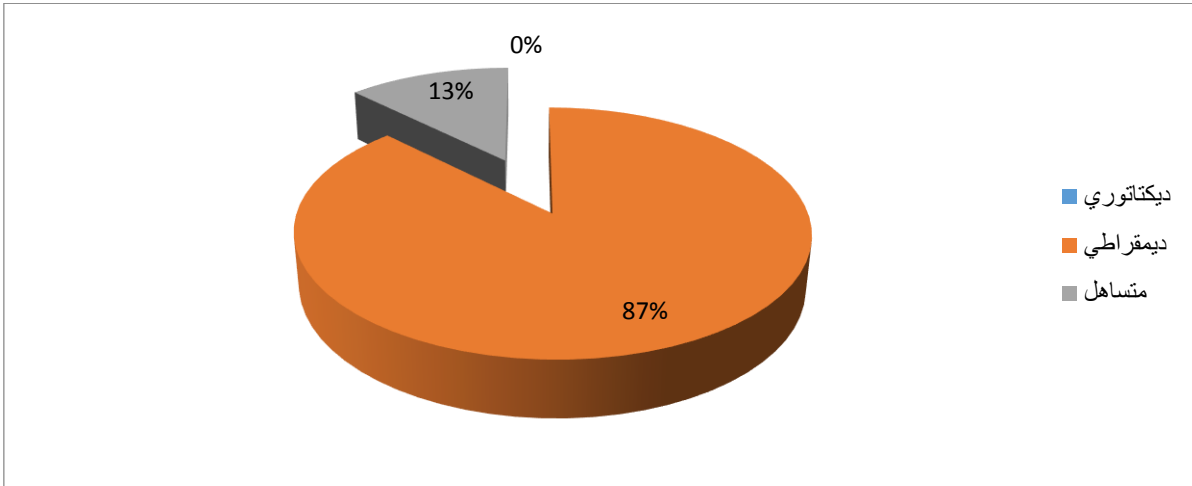
❖ السؤال الأول: ما هو النمط القيادي المنتهج من طرفك؟.

❖ الغرض من السؤال: معرفة النمط القيادي للمدربين.

❖ جدول رقم (06) يمثل: نتائج الأنماط القيادية المستخدمة من طرف المدربين.

الإجابات	دكتاتوري	ديمقراطي	متساهل	المجموع
التكرار	00	07	01	08
النسبة المئوية	%00	%75	%25	%100

❖ الشكل البياني رقم(02) يمثل: النسبة المئوية للنمط المنتهج من طرف المدرب.



❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 07 مدربين أي ما يقارب 87% من العينة كانت إجاباتهم بأنهم يتبعون النمط القيادي الديمقراطي، أما مدربين من العينة أي ما نسبته 13% صرحا بأنهما ينتهجان نمط قيادي متساهل.

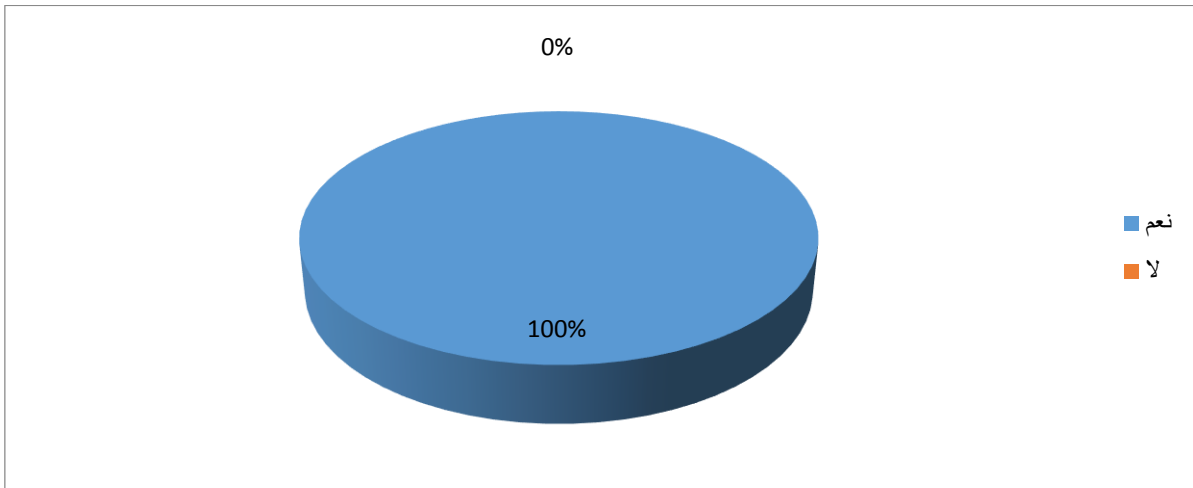
❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن معظم المدربين ينتهجون نمط ديمقراطي وذلك لأنه يتماشى مع اللاعبين خاصة في هذه المرحلة حيث يزيد وعي اللاعب بالمنافسة والتدريب وربما يعود ذلك إلى المرحلة السنوية للاعبين وهي أكابر.

- ❖ السؤال الثاني: هل أنت مقتنع بالنمط القيادي؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة مدى تقبل المدرب للنمط القيادي المنتهج من طرفه.
- ❖ جدول رقم (07) يمثل: مدى تقبل المدرب للنمط القيادي المنتهج من طرفه.

الإجابات	نعم	لا	المجموع
التكرار	08	00	08
النسبة المئوية	%100	%00	%100

- ❖ الشكل البياني رقم(03) يمثل: النسبة المئوية حول تقبل المدرب للنمط القيادي المنتهج من طرفه.



- ❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول والرسم البياني أعلاه نلاحظ أن كل مدربي العينة أجابوا بأنهم مقتنعون بالنمط القيادي المنتهج من طرفهم.

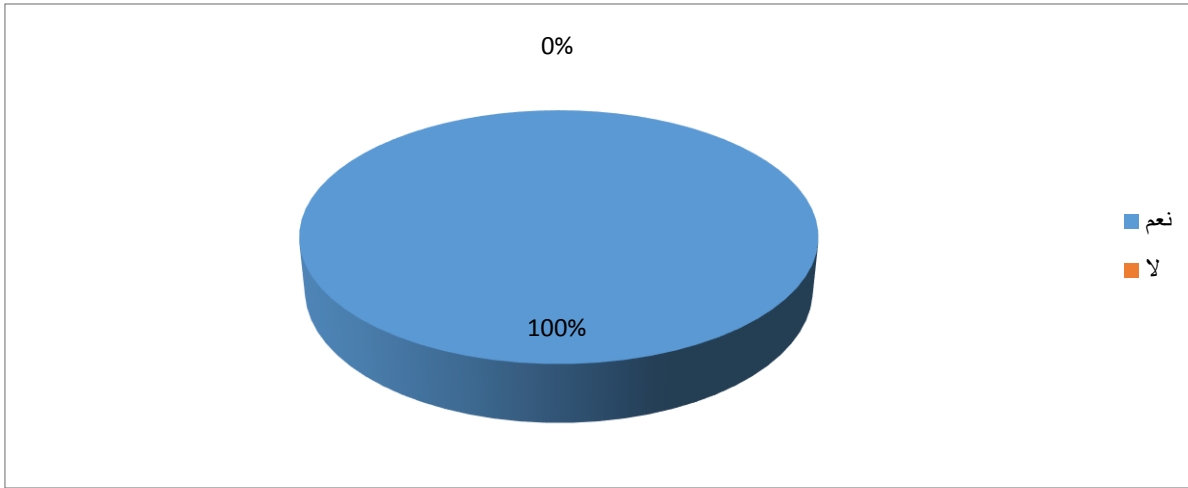
- ❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن معظم المدربين لهم قناعة تامة في النمط المنتهج من طرفهم وهو النمط الديمقراطي، لأن هذا الأخير يعمل على إشباع حاجات اللاعبين وفي بعض الأحيان يتطلب من المدرب إشعار اللاعبين بالحب والدفء والأبوة والمرونة (مصطفى حسين باهي وأحمد كمال نصارى، 2002، ص06).

- ❖ السؤال الثالث: هل ترى أن النمط القيادي المنتهج من طرفك مناسب لنجاح الحصّة التدريبية؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة رأي المدرب حول النمط المنتهج من طرفه.
- ❖ جدول رقم (08) يمثل: رأي المدرب حول النمط المنتهج من طرفه.

الإجابات	نعم	لا	المجموع
التكرار	08	00	08
النسبة المئوية	%100	%00	%100

- ❖ الشكل البياني رقم(04) يمثل: النسبة المئوية رأي المدرب حول النمط المنتهج من طرفه.



- ❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول والرسم البياني أعلاه نلاحظ أن كل مدربي العينة أجابوا بأن الأنماط القيادية المنتهجة من طرفهم تساهم في نجاح الحصّة التدريبية.

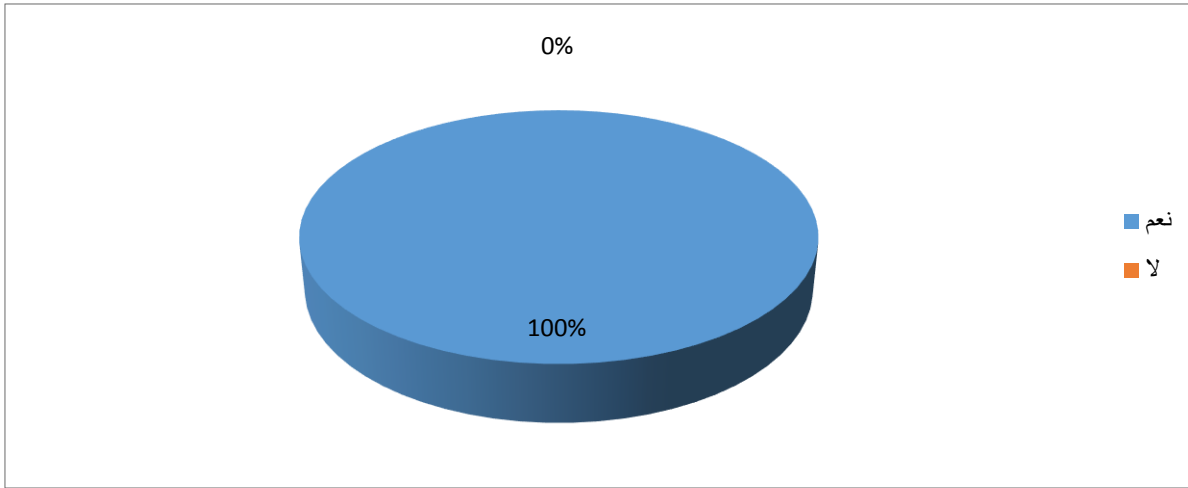
- ❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن معظم المدربين يرون أن النمط الديمقراطي مناسب لنجاح الحصّة التدريبية لأن الجماعة تعد عنصرا هاما لأنها هي التي تقبل القيادة أو ترفضها وعلى ذلك لا بد للقائد من إشباع حاجاتهم.

- ❖ السؤال الرابع: هل النمط المنتهج من طرفك يساهم في تنمية قدرات اللاعبين؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة مدى مساهمة النمط القيادي المنتهج في تنمية قدرات اللاعبين.
- ❖ جدول رقم (09) يمثل: النمط القيادي المنتهج وعلاقته بقدرات اللاعبين.

الإجابات	نعم	لا	المجموع
التكرار	08	00	08
النسبة المئوية	%100	%00	%100

- ❖ الشكل البياني رقم(05) يمثل: النسبة المئوية حول النمط القيادي المنتهج في تنمية قدرات اللاعبين.



- ❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول والرسم البياني أعلاه نلاحظ أن كل مدربي العينة أجابوا بأن الأنماط القيادية المنتهجة من طرفهم تساهم في تنمية قدرات اللاعبين.

- ❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن معظم المدربين يرون أن النمط الديمقراطي مناسب لتنمية قدرات اللاعبين لأن المدرب الديمقراطي يكون عضوا في المجموعة ويشعر الآخرين بذلك ويتلقى أفكارهم ومقترحاتهم ويسعى المدرب إلى ضرورة مشاركة اللاعبين في النشاط ليزيد في تنمية قدراتهم ولا يميل إلى تركيز السلطة في يده وإنما يعمل على توزيع المسؤوليات على اللاعبين (مصطفى حسين باهي وأحمد كمال نصارى، 2002، ص 07)..

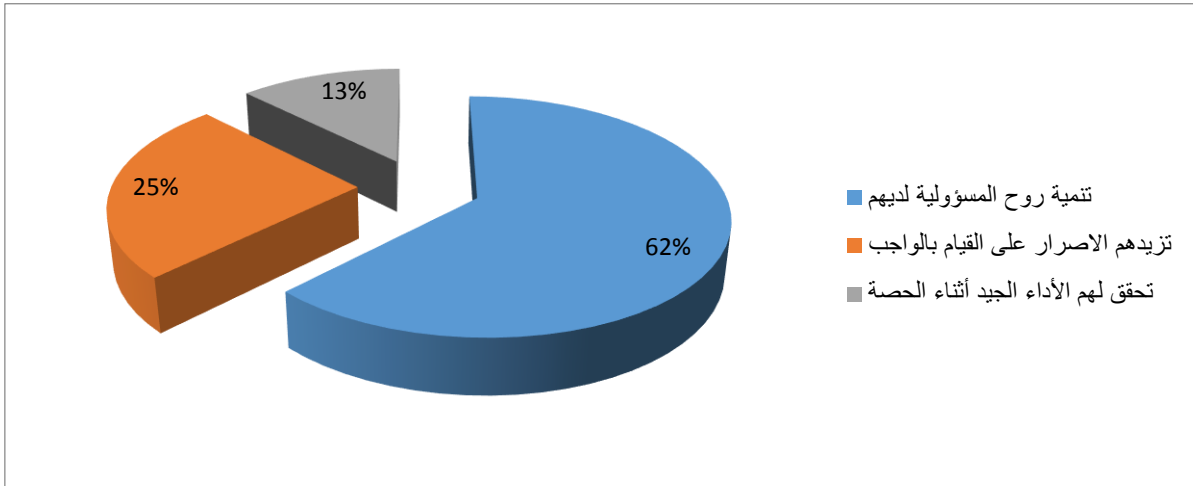
❖ السؤال الخامس: هل ترى أن ثقة المدربين في لاعبيهم تؤدي إلى؟.

❖ الغرض من السؤال: معرفة نتيجة ثقة المدرب في لاعبيه.

❖ جدول رقم (10) يمثل: نتيجة ثقة المدرب في اللاعبين.

الإجابات	تنمية روح المسؤولية لديهم	تزيدهم الاصرار على القيام بالواجب	تحقق لهم الأداء الجيد أثناء الحصة	المجموع
التكرار	05	02	01	08
النسبة المئوية	%62	%25	%13	%100

❖ الشكل البياني رقم(06) يمثل: النسبة المئوية للنتائج المترتبة عن ثقة المدرب في اللاعبين.



❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 05 مدربين أي ما يقارب 62% من العينة كانت إجابتهم بأن ثقة المدرب في لاعبيه تؤدي إلى تنمية روح المسؤولية لديهم، أما مدربين من العينة أي ما نسبته 25% صرحا بأن ثقة المدرب في لاعبيه تزيدهم الإصرار على القيام بالواجب، بينما رأى مدرب واحد أي ما نسبته 13% أن ثقة المدرب في لاعبيه تحقق لهم الأداء الجيد أثناء المنافسة.

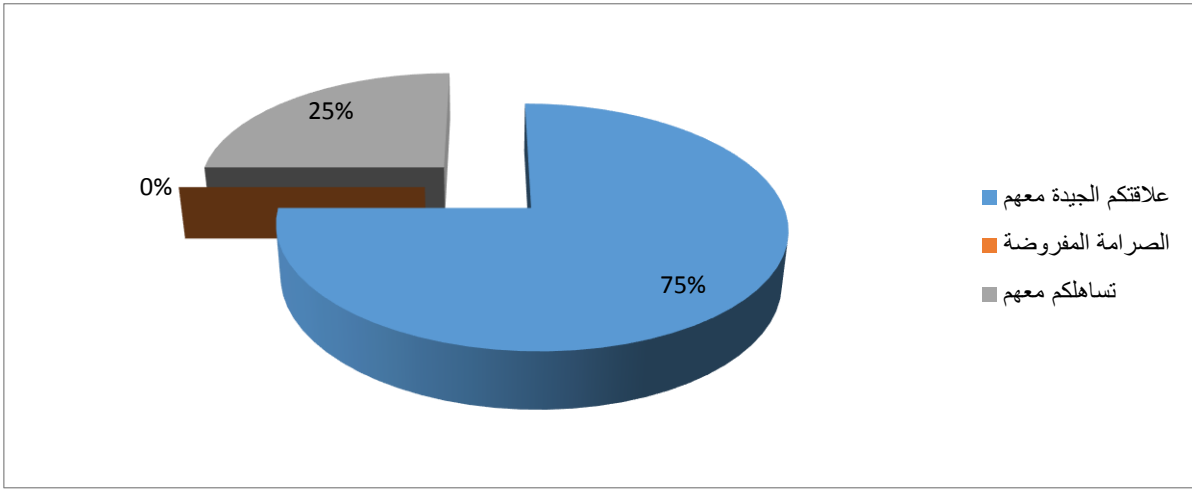
❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن ثقة المدرب في لاعبيه لها دور مهم جدا في التأثير على الأداء الرياضي وتحسين النتائج لأن عامل الثقة مهم جدا.

- ❖ السؤال السادس: هل ترجعون الأداء الجيد للاعبكم فوق أرضية الميدان إلى؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة العوامل التي تؤدي إلى الأداء الجيد للاعبين.
- ❖ جدول رقم (11) يمثل: نسب العوامل التي تؤدي إلى الأداء الجيد للاعبين.

الإجابات	علاقتكم الجيدة معهم	الصرامة المفروضة	تساهلكم معهم	المجموع
التكرار	06	00	02	08
النسبة المئوية	%75	%00	%25	%100

❖ الشكل البياني رقم(07) يمثل: النسبة المئوية للنتائج للأداء الجيد فوق الميدان.



❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 06 مدربين أي ما يقارب 75% من العينة يرجعون الأداء الجيد للاعبين فوق أرضية الميدان إلى العلاقة الجيدة بينهم وبين اللاعبين، أما مدربين من العينة أي ما نسبته 25% صرحا بأن الأداء الجيد للاعبين فوق أرضية الميدان يعود إلى تساهلهم معهم

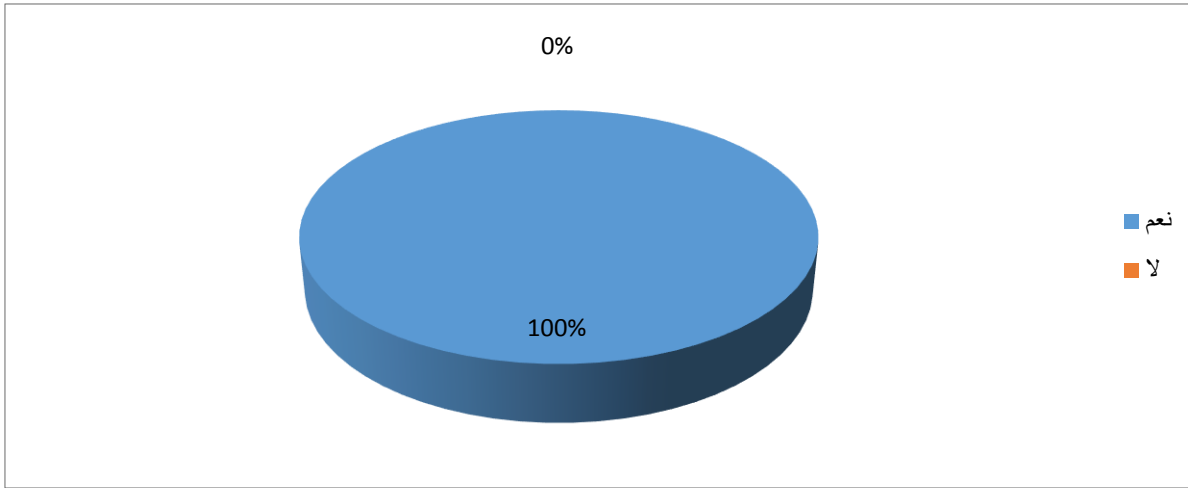
❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن أفراد العينة يرجعون الأداء الجيد فوق الميدان إلى علاقتهم الجيدة معهم ويجعل اللاعبين أكثر استعدادا في إبراز قدراتهم وإبداء الرغبة في تقديم أفضل ما يمكن وأن المدرب الناجح يسعى بعلاقاته الجيدة مع لاعبيه بدفعهم لتحقيق أعلى مستوى في الأداء أثناء الحصة والمنافسة أي العمل دون أنانية (سهير احمد كمال، 2001، ص 69).

- ❖ السؤال السابع: هل يتأثر الأداء الرياضي للاعبين بحجم وكثافة التمرينات؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة مدى تأثير الأداء بحجم وكثافة التمارين.
- ❖ جدول رقم (12) يمثل: مدى تأثير الأداء بحجم وكثافة التمارين.

الإجابات	نعم	لا	المجموع
التكرار	08	00	08
النسبة المئوية	%100	%00	%100

- ❖ الشكل البياني رقم(08) يمثل: النسبة المئوية لمدى تأثير الأداء بحجم وكثافة التمارين..



- ❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول والرسم البياني أعلاه نلاحظ أن كل مدربي العينة أجابوا بأن الأداء يتأثر بحجم وكثافة التمرينات.

- ❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن الأداء يتأثر بحجم وكثافة التمرينات وذلك لأن له تأثير على تحسين المردود الرياضي وخاصة لهذه المرحلة العمرية أكابر.

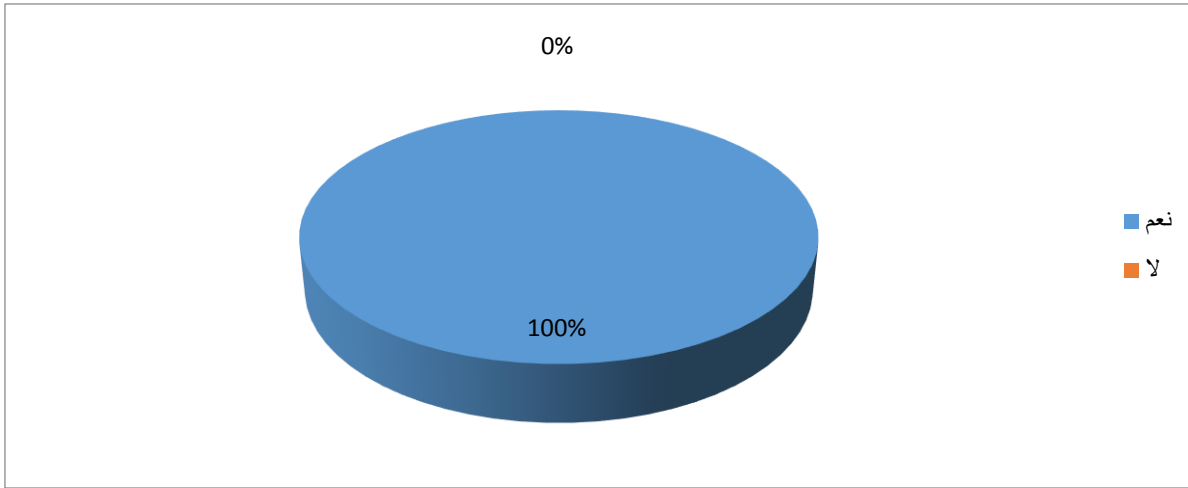
❖ السؤال الثامن: هل ترى أن شخصيتك لها أثر على الأداء الرياضي للاعبين؟.

❖ الغرض من السؤال: معرفة مدى تأثير الأداء بشخصية المدرب.

❖ جدول رقم (13) يمثل: مدى تأثير الأداء بشخصية المدرب.

الإجابات	نعم	لا	المجموع
التكرار	08	00	08
النسبة المئوية	%100	%00	%100

❖ الشكل البياني رقم(06) يمثل: النسبة المئوية لمدى تأثير شخصية المدرب..



❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول والرسم البياني أعلاه نلاحظ أن كل مدربي العينة أجابوا بأن لشخصيتهم علاقة بالأداء الرياضي للاعبين.

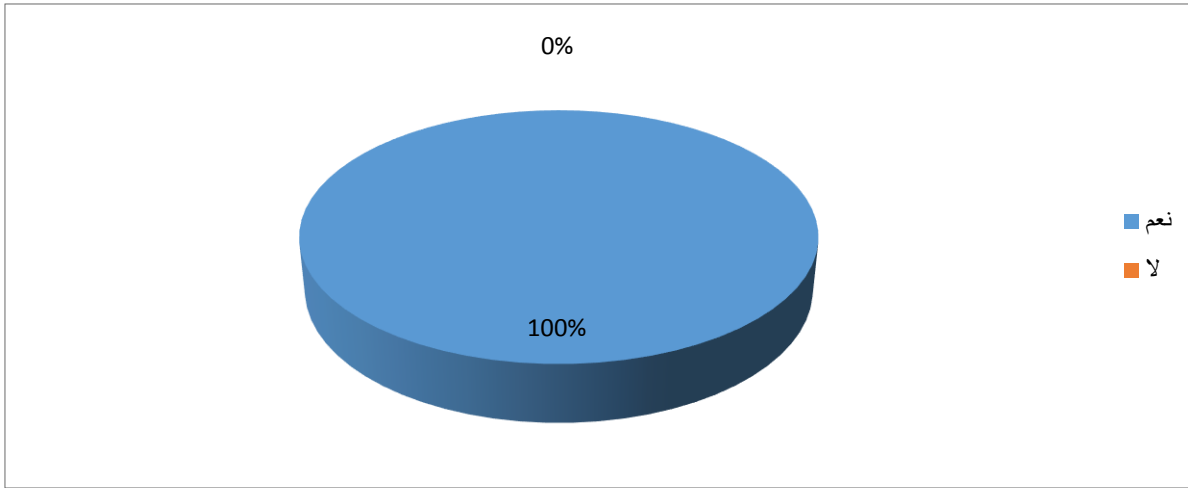
❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن شخصية المدرب هي محل تقدير للاعبين مما يترتب عليه أن تكون تعليماته ذات فناعة تامة وبذلك يكون تأثيره قويا على اللاعبين. (مصطفى حسين باهي وأحمد كمال نصارى، 2002، ص06).

- ❖ السؤال التاسع: هل النمط القيادي الذي تستعمله له علاقة بالأداء الرياضي للاعبين؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة العلاقة بين الأداء الرياضي والنمط القيادي.
- ❖ جدول رقم (14) يمثل: مدى العلاقة بين الأداء الرياضي والنمط القيادي.

الإجابات	نعم	لا	المجموع
التكرار	08	00	08
النسبة المئوية	%100	%00	%100

- ❖ الشكل البياني رقم(10) يمثل: النسبة المئوية للعلاقة بين الأداء الرياضي والنمط القيادي.



- ❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول والرسم البياني أعلاه نلاحظ أن كل مدربي العينة أجابوا بأن للنمط القيادي المستخدم من طرفهم علاقة بالأداء الرياضي للاعبين.

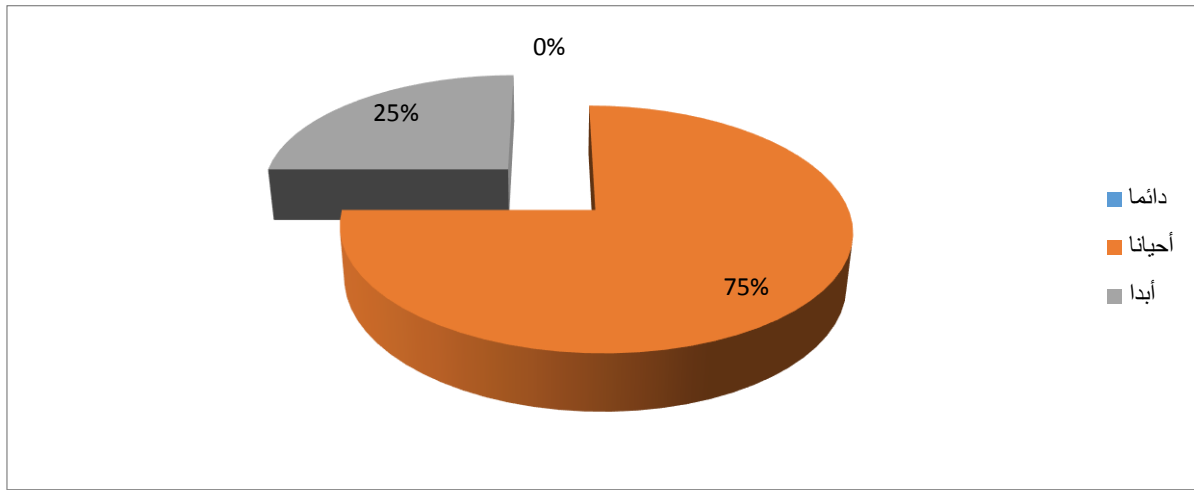
- ❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن النمط القيادي الذي ينتهجه المدرب وهو النمط الديمقراطي له علاقة بالأداء أثناء الحصة والدور الذي يلعبه النمط الديمقراطي من خلال حسن التعامل مع اللاعبين والتقرب منهم ومعرفة آرائهم، كل هذا يساعد على تحفيز اللاعبين للأداء الحسن خلال الحصة، فالعلاقة بين الأتباع والقادة أهم متغير في أداء الجماعة ذلك لأن نوعية العلاقة هي التي تحدد مواقف اتجاهات الأفراد نحو القائد مما يؤثر بالتالي في أداء الأفراد كجماعة. (raymind thomas.1997.p456).

- ❖ السؤال العاشر: هل تلزم اللاعبين بتنفيذ الخطة الموضوعية؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة مدى إلزام المدرب للاعب بتنفيذ الخطة.
- ❖ جدول رقم (15) يمثل: مدى إلزام المدرب للاعب بتنفيذ الخطة.

الإجابات	دائما	أحيانا	أبدا	المجموع
التكرار	00	06	02	08
النسبة المئوية	%00	%75	%25	%100

❖ الشكل البياني رقم(11) يمثل: النسبة المئوية لمدى إلزام المدرب للاعب بتنفيذ الخطة.



❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول والرسم البياني أعلاه نلاحظ أن 06 مدربين من العينة أي ما نسبته 75% كانت إجاباتهم بأنهم أحيانا ما يلزمون اللاعبين بتنفيذ الخطة الموضوعية، أما مدربين أي ما نسبته 25% صرحوا بأنهم لا يلزمون اللاعبين بتنفيذ الخطة الموضوعية.

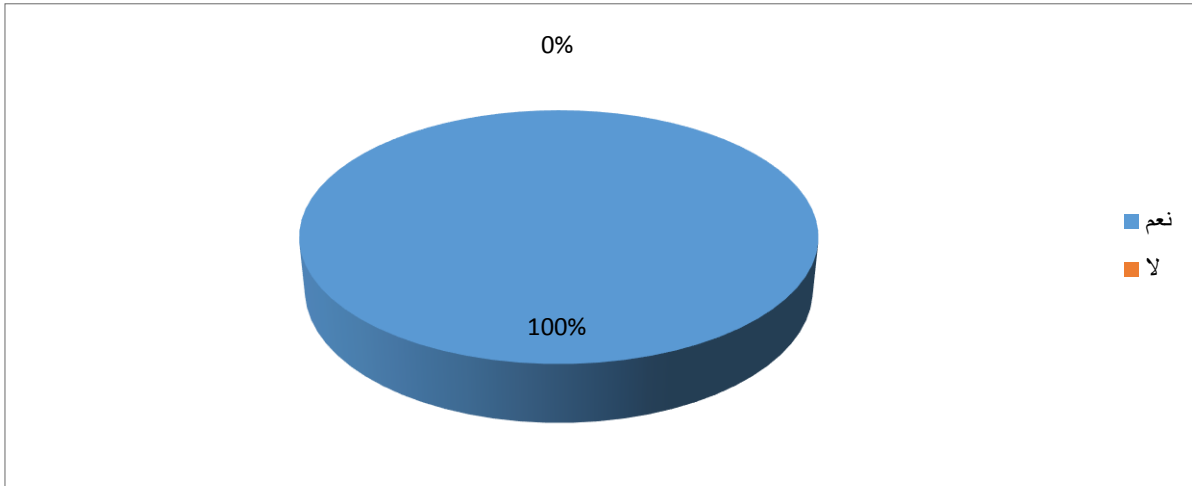
❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن أكبر نسبة من اللاعبين يلتزمون بتنفيذ الخطة الموضوعية من طرف المدرب لأن المدرب الديمقراطي يسعى إلى مشاركة كل عضو من أعضاء الجماعة في نشاطها وتحديد أهدافها ورسم خططها ولا يميل إلى الاستغالية إنما يعمل على تشجيع إقامة العلاقات التعاونية بين اللاعبين أنفسهم ويقف موقف محرك أو موجه للنشاط. (محمد حسن علاوي، 1998م، ص50).

- ❖ السؤال الحادي عشر: هل ترون أن تحسين أداء لاعبيكم يعود إلى؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة إلى ماذا يعود تحسين الأداء الرياضي.
- ❖ جدول رقم (16) يمثل: نسب معرفة سبب تحسين الأداء الرياضي.

الإجابات	عمل اللاعبين باستغلال طاقاتهم بحرية	العمل المفروض على اللاعبين بأقصى الدرجات	المجموع
التكرار	08	00	08
النسبة المئوية	%100	%00	%100

❖ لشكل البياني رقم(12) يمثل: النسبة المئوية للعوامل المساعدة في تحسين الأداء.



❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول والرسم البياني أعلاه نلاحظ أن 08 مدربين من العينة أي ما نسبته 100% كانت إجاباتهم بأن أداء لاعبيهم يعود إلى عمل اللاعبين باستغلال طاقاتهم بحرية، وهذا ما يؤكد لنا بأن اللاعبين يفضلون المدرب الديمقراطي معهم.

❖ الاستنتاج:

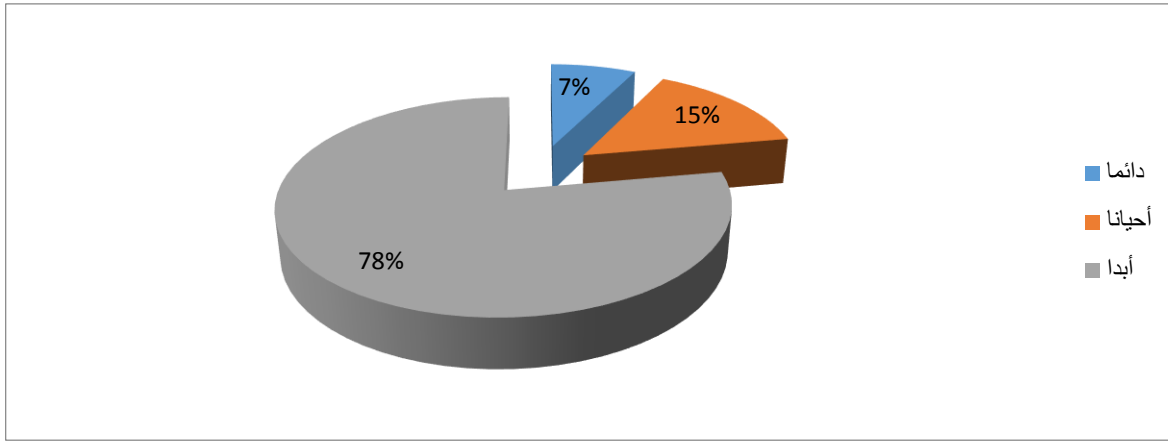
من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن إعطاء الحرية في العمل أثناء الحصة يجعل اللاعب أكثر استعداداً لإبراز قدراته وإبداء الرغبة في تقديم أفضل ما يمكن.

المحور الثاني: طبيعة الأداء الرياضي للاعبين تحدد النمط القيادي المنتهج من طرف المدرب

- ❖ السؤال الأول: هل ينتقدك مدربك في بعض عاداتك الشخصية؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة مدى انتقاد المدرب للاعب في بعض العادات الشخصية.
- ❖ جدول رقم (17) يمثل: مدى انتقاد المدرب للاعب في بعض العادات الشخصية.

الإجابات	دائما	أحيانا	أبدا	المجموع
التكرار	04	08	42	54
النسبة المئوية	%07	%15	%78	%100

❖ الشكل البياني رقم(13) يمثل: النسب المئوية مدى انتقاد المدرب للعادات الشخصية للاعبين.



❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال النتائج المحصل عليها من الجدول أعلاه نلاحظ أن 42 لاعبا أي ما يقارب 78% من العينة أجابوا بأن المدرب لا ينتقدهم أبدا لعاداتهم الشخصية، في حين نجد 08 لاعبين أي ما يقارب 15% من العينة صرحوا بأن المدرب أحيانا ما ينتقدهم لبعض العادات الشخصية، في حين أجاب 4 لاعبين أي ما يقارب 07% أجابوا بأن المدرب ينتقدهم لبعض العادات الشخصية.

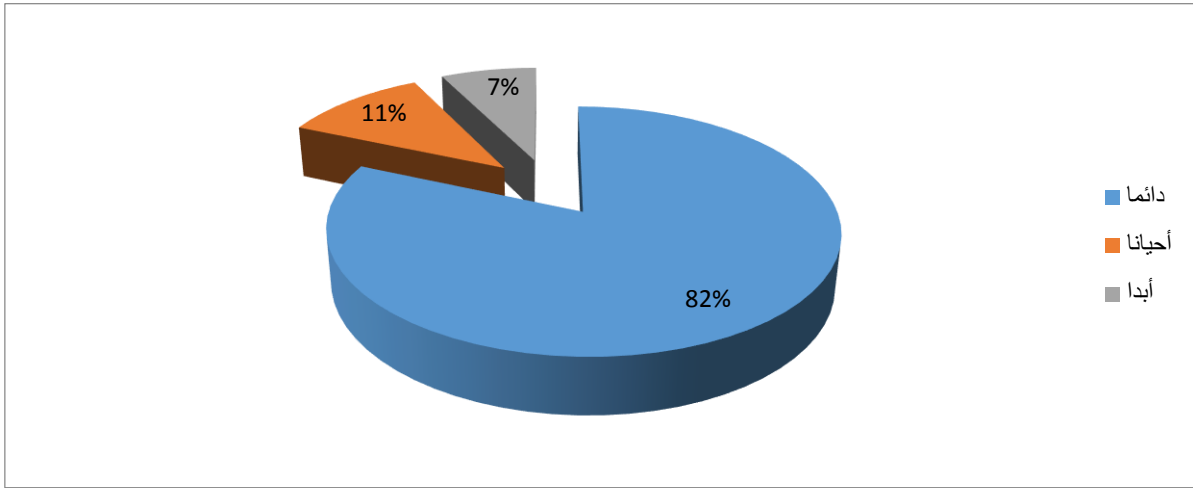
❖ الاستنتاج:

من معطيات الرسم البياني نستنتج أن معظم المدربين لا ينتقدون اللاعبين لبعض عاداتهم الشخصية ويعود ذلك إلى طبيعة النمط الديمقراطي المنتهج الذي يستغني عن الانتقاد بصورة عامة بل يشجع النقد الذاتي ويسمح بإبداء وجهات النظر، كما يعطي اللاعبين الحرية في اختيار وتقديم المقترحات أثناء الحصة التدريبية.

- ❖ السؤال الثاني: هل يتعامل المدرب مع اللاعبين حسب أدائهم الرياضي؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة العلاقة بين النمط القيادي المنتهج من طرف المدرب والأداء الرياضي للاعبين.
- ❖ جدول رقم (18) يمثل: تعامل المدرب مع اللاعبين حسب أدائهم الرياضي.

الإجابات	دائما	أحيانا	أبدا	المجموع
التكرار	44	06	04	54
النسبة المئوية	%82	%11	%07	%100

- ❖ الشكل البياني رقم(14) يمثل: النسب المئوية لتعامل المدربين مع اللاعبين حسب أدائهم.



- ❖ مناقشة وتحليل النتائج:

من خلال النتائج المحصل عليها من الجدول نجد أن 44 من اللاعبين أي ما يقارب 82% من العينة يرون أن المدرب يتعامل مع اللاعبين حسب أدائهم الرياضي، في حين نجد أن 06 لاعبين أي ما يقارب 11% أقروا بأن المدرب أحيانا ما يعامل اللاعبين حسب أدائهم الرياضي، في حين باقي العينة أي 04 لاعبين أي نسبة 7% أجابوا بأن المدرب لا يتعامل على حسب الأداء الرياضي.

- ❖ الاستنتاج:

من خلال مناقشتنا لنتائج هذا الجدول والرسم البياني نستنتج أن معظم المدربين يتعاملون مع اللاعبين حسب أدائهم الرياضي إذ يجب أن يكون للمدرب القوة والقدرة على التعامل مع اللاعب وتوجيهه لتحسين أدائه الرياضي لتجنب التصرفات التي لا تخدم الأهداف المسطرة في المنافسة أو في البرنامج التدريبي.

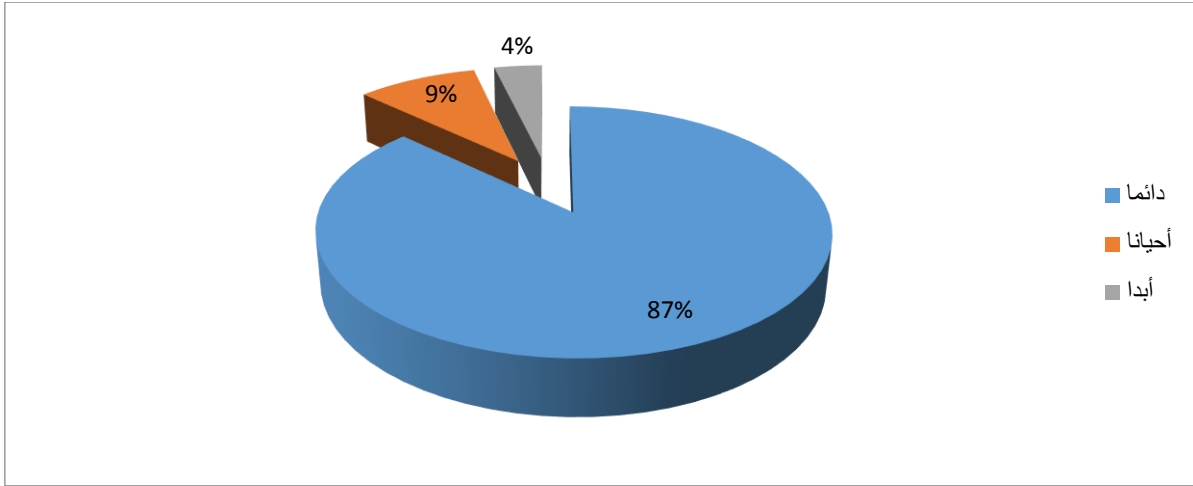
السؤال الثالث: هل تعتمد على مدربك في كل شيء أثناء الحصة التدريبية؟.

❖ الغرض من السؤال: معرفة مدى اعتماد اللاعب على المدرب في الحصة التدريبية؟.

❖ جدول رقم (19) يمثل: مدى اعتماد اللاعب على المدرب في الحصة التدريبية؟.

الإجابات	دائما	أحيانا	أبدا	المجموع
التكرار	47	05	02	54
النسبة المئوية	%87	%09	%04	%100

❖ الشكل البياني رقم(15) يمثل: النسب المئوية لمدى اعتماد اللاعب على المدرب أثناء الحصة التدريبية.



❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال النتائج المحصل عليها من الجدول أعلاه نلاحظ أن 47 لاعب أي ما يقارب 87% من العينة أجابوا بأنهم يعتمدون على المدرب، في حين نجد أن 05 لاعبين أي بنسبة 09% أقروا بأنهم أحيانا يعتمدون على المدرب، أما لاعبان أي ما نسبته 04% أكدوا بأنهم لا يعتمدون على المدرب في الحصة.

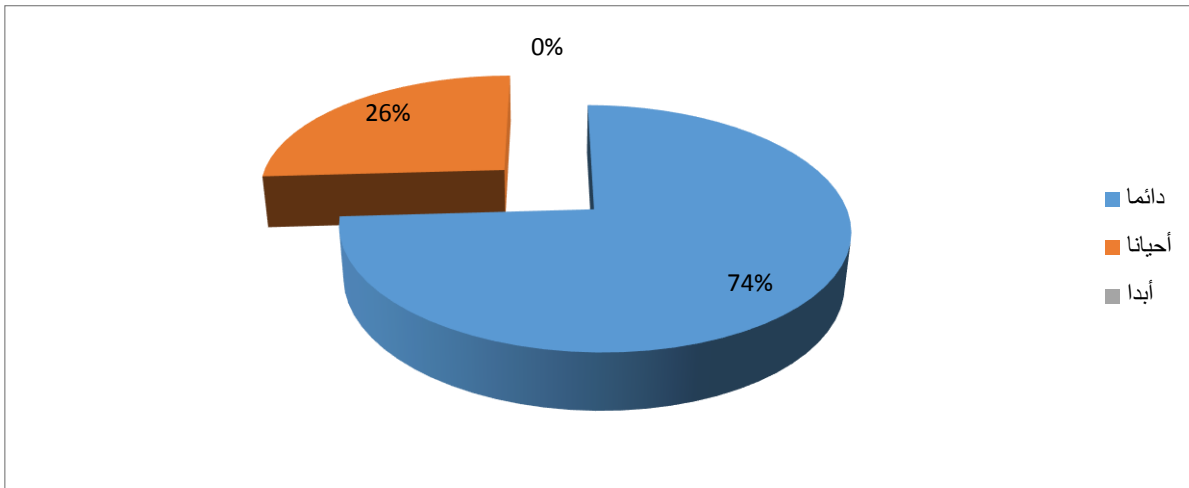
❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن أكبر نسبة من اللاعبين يعتمدون على المدرب في كل شيء أثناء الحصة التدريبية إذ لا بد أن يتمتع المدرب بمهارة إكساب ود اللاعبين، كذلك يجب أن يكون على مهارة كافية تجعله قادرا على مساعدة اللاعبين في أدائهم الرياضي (مصطفى حسين باهي وأحمد كمال نصارى، 2002، ص08)..

- ❖ السؤال الرابع: عندما تواجهك مشاكل في الميدان أثناء الحصة التدريبية هل يساعدك المدرب في حلها؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة مدى مشاركة المدرب في حل المشاكل التي تواجه اللاعب أثناء الحصة.
- ❖ جدول رقم (20) يمثل: مدى مشاركة المدرب في حل المشاكل التي تواجه اللاعبين.

الإجابات	دائما	أحيانا	أبدا	المجموع
التكرار	40	14	00	54
النسبة المئوية	%74	%26	%00	%100

- ❖ الشكل البياني رقم(16) يمثل: نسب مدى مشاركة المدرب في حل المشاكل التي تواجه اللاعب



- ❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال النتائج المحصل عليها نجد أن 40 لاعب أي ما يقارب 74 % من العينة أجابوا بأن المدرب يساعدهم دائما في حل المشاكل، في حين أجاب 14 من اللاعبين أي ما يقارب 26% من العينة بأن المدرب أحيانا يساعدهم على حل المشاكل.

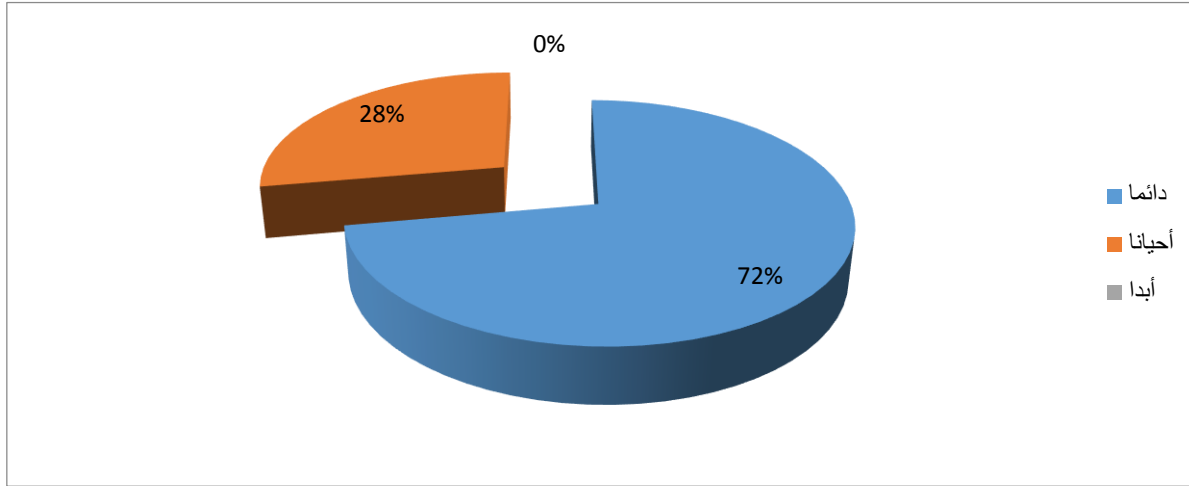
الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن أكبر نسبة من اللاعبين أجابوا بأن المدرب يشاركهم في حل المشاكل التي تواجههم أثناء الحصة مما يبين الثقة المتبادلة بين المدرب واللاعب، فيعرضون عليه مشاكلهم في الأداء وهذا ما يبين طبيعة المناخ الديمقراطي الذي ينطوي على ود أكثر وتذمر أقل. (محمد حسن علاوي، 1998م، ص50).

- ❖ السؤال الخامس: هل يلزمك المدرب بتنفيذ الخطة الموضوعية؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة مدى التزام اللاعب بالخطة الموضوعية.
- ❖ جدول رقم (21) يمثل: مدى التزام اللاعب بخطة اللعب.

الإجابات	دائما	أحيانا	أبدا	المجموع
التكرار	39	15	0	54
النسبة المئوية	%72	%28	%00	%100

❖ الشكل البياني رقم(17) يمثل: النسب المئوية لالتزام اللاعب بالخطة الموضوعية.



❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول أعلاه نجد أن 39 لاعبا أي ما يعادل نسبة 72 % من العينة أجابوا بأنهم دائما ينفذون الخطة الموضوعية، بينما 15 من اللاعبين أي ما نسبته 28 % صرحوا بأنهم أحيانا ما ينفذون الخطة الموضوعية بينما لا توجد إجابة تقرر بأن اللاعب لا ينفذ الخطة أبدا.

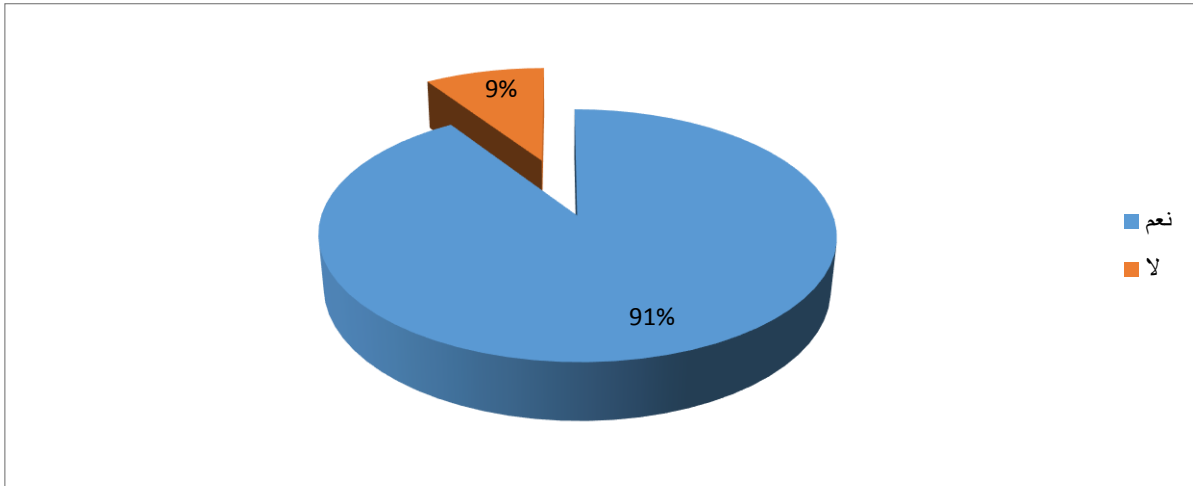
❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن أكثر نسبة من اللاعبين أجابوا بأنهم يلتزمون بتنفيذ الخطة الموضوعية لأن القائد الديمقراطي يسعى إلى مشاركة كل عضو من أعضاء الجماعة ولا يميل إلى الاستغالية وهنا يقف المدرب موقف محرك وموجه لنشاط اللاعبين(مصطفى حسين باهي وأحمد كمال نصارى، 2002، ص07)..

- ❖ السؤال السادس: هل تتقيد بكلام وأوامر المدرب أثناء الحصة التدريبية؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة قيمة نصائح وأوامر المدرب على شخصية اللاعب.
- ❖ جدول رقم (22) يمثل: قيمة نصائح وأوامر المدرب على شخصية اللاعب.

الإجابات	دائما	أحيانا	أبدا	المجموع
التكرار	49	05	00	54
النسبة المئوية	%91	%09	%00	%100

- ❖ الشكل البياني رقم(18) يمثل: النسبة المئوية لقيمة نصائح وأوامر المدرب على شخصية اللاعب.



- ❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 49 لاعب أي ما يقارب 91% من العينة كانت إجاباتهم بأنهم يتقيدون بكلام وأوامر المدرب، في حين نجد أن 05 لاعب أي ما يقارب 09% لا يمثلون لكلام وأوامر المدرب

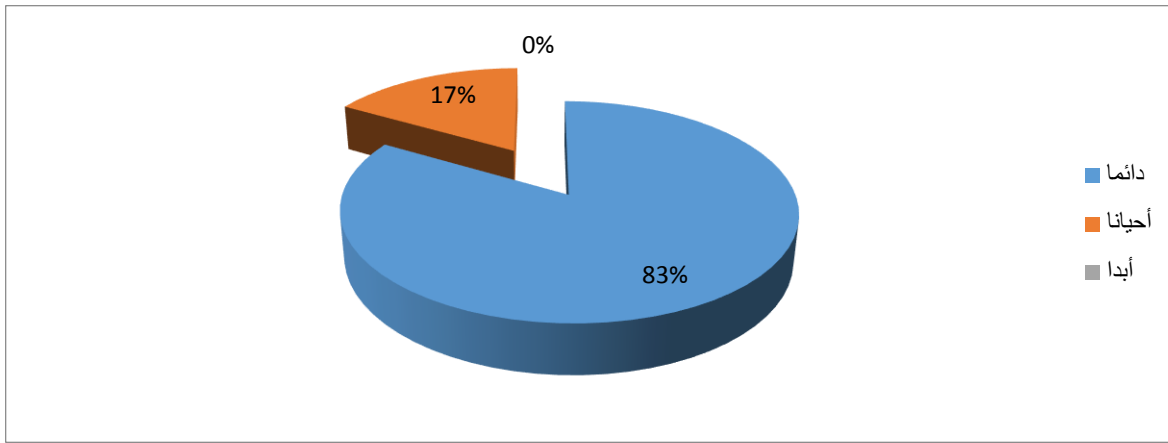
- ❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن أكبر نسبة من اللاعبين يرون أن لنصائح وأوامر المدرب أثناء الحصة دور هام في مساعدة اللاعبين في الأداء الرياضي الجيد وهذا راجع إلى التكوين السليم للمدرب الرياضي واجتماعيته مع لاعبيه. (محمد حسن علاوي، 1998م، ص50).

- ❖ السؤال السابع: عندما يكون أداءك جيد هل يشجعك المدرب؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة مدى تشجيع المدرب للاعبين في حالة الأداء الجيد.
- ❖ جدول رقم (23) يمثل: مدى تشجيع المدرب للاعبين في حالة الأداء الجيد

الإجابات	دائما	أحيانا	أبدا	المجموع
التكرار	45	09	00	54
النسبة المئوية	%83	%17	%00	%100

❖ الشكل البياني رقم(19) يمثل: النسب المئوية لمدى تشجيع المدرب للاعبين في حالة الأداء الجيد



❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال النتائج المحصل عليها من الجدول أعلاه نلاحظ أن 45 لاعبا أي ما يقارب 83% من العينة أجابوا بأن المدرب يشجعهم دائما عند الأداء الرياضي الجيد، في حين نجد 09 لاعبين أي ما يقارب 17% من العينة صرحوا بأن المدرب أحيانا ما يشجعهم في حالة الأداء الرياضي الجيد.

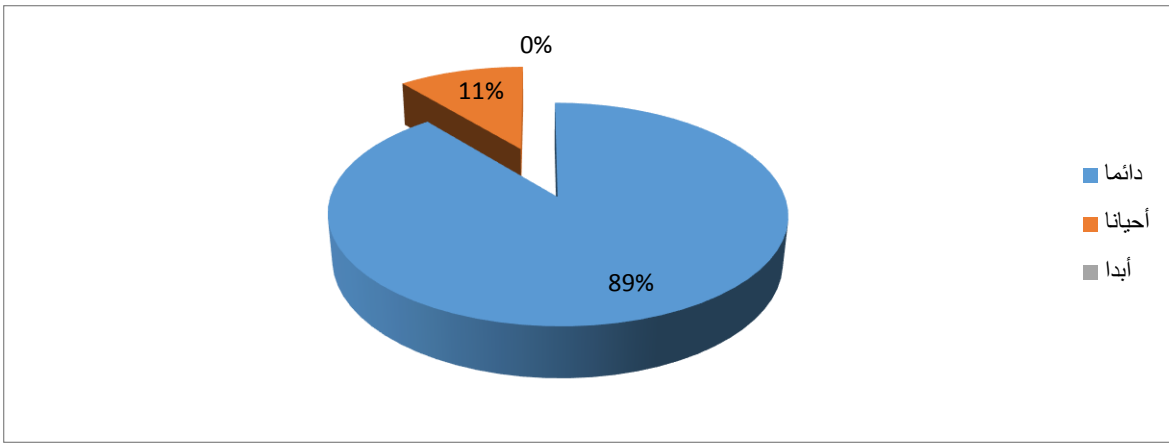
❖ الاستنتاج:

من معطيات الرسم البياني نستنتج أن معظم المدربين يقومون بتشجيع اللاعبين في حالة الأداء الجيد ويعود ذلك إلى طبيعة النمط الديمقراطي الذي يخلو من الانتقاد ويزيد من التشجيع قصد دفع اللاعبين إلى الأفضل (مصطفى حسين باهي وأحمد كمال نصارى، 2002، ص06)..

- ❖ السؤال الثامن: هل تشجيع المدرب لك أثناء الأداء يساعدك على التعلم بسرعة؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة مدى سرعة تعلم اللاعب في ضل تشجيع المدرب له.
- ❖ جدول رقم (24) يمثل: مدى سرعة تعلم اللاعب في ضل تشجيع المدرب له

الإجابات	دائما	أحيانا	أبدا	المجموع
التكرار	49	06	00	54
النسبة المئوية	%89	%11	%00	%100

- ❖ الشكل البياني رقم(20) يمثل: النسب المئوية لسرعة تعلم اللاعب في ضل تشجيع المدرب له



- ❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال النتائج المحصل عليها من الجدول أعلاه نلاحظ أن 49 لاعبا أي ما يقارب 89% من العينة أجابوا بأنهم يسرعون في تعلم المهارات في حالة ما شجعهم المدرب، في حين نجد 06 لاعبين أي ما يقارب 11% من العينة صرحوا بأن أحيانا ما يساعدهم تشجيع المدرب في التعلم بسرعة.

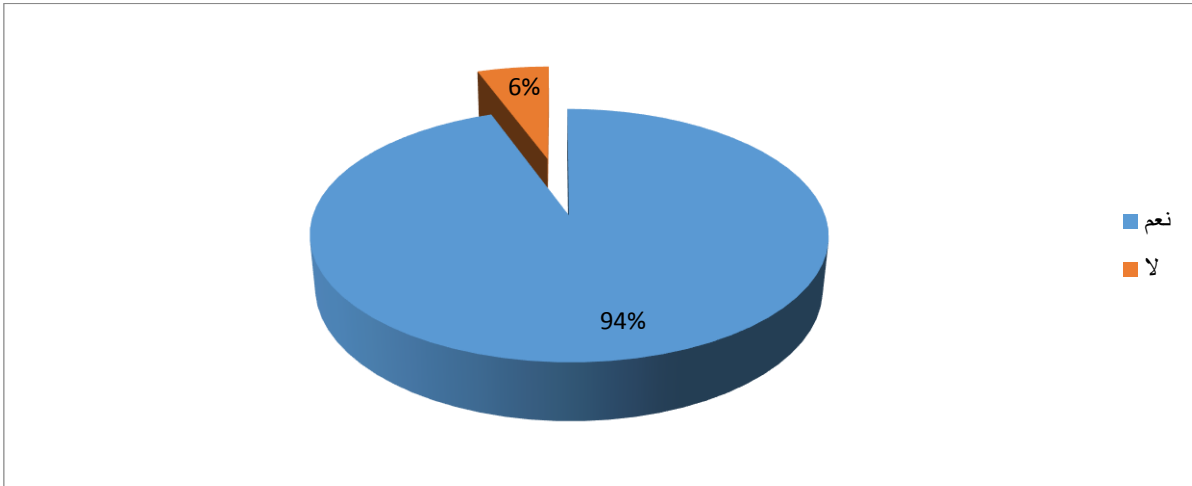
- ❖ الاستنتاج:

من معطيات الرسم البياني نستنتج أنه كلما زاد تشجيع المدرب للاعبين زادت سرعة تعلمهم للأداء الجيد وهذا يتوفر أكثر في صفة القائد الديمقراطي الذي يحترم مشاعر تابعيه وهم اللاعبين، فيستجيبون لهم من خلال سرعة التعلم والاهتمام بالعمل أثناء الحصة وإظهار ذلك وتأكيدده.

- ❖ السؤال التاسع: هل مستوى أداءك الرياضي يحدد النمط المنتهج من طرف المدرب؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة النمط القيادي من حيث الأداء الرياضي.
- ❖ جدول رقم (25) يمثل: النمط القيادي من خلال الأداء الرياضي.

الإجابات	نعم	لا	المجموع
التكرار	51	03	54
النسبة المئوية	%80	%20	%100

- ❖ الشكل البياني رقم(08) يمثل: النسبة المئوية للنمط القيادي من خلال الأداء الرياضي



- ❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 51 لاعب أي ما يقارب 94% من العينة كانت إجابتهم أن النمط المنتهج من طرف المدرب يتحدد وفق أدائهم الرياضي، في حين نجد أن 03 لاعبين أي ما يقارب 06% أقرروا بأن النمط القيادي لا يتحدد وفق أدائهم الرياضي.

- ❖ الاستنتاج:

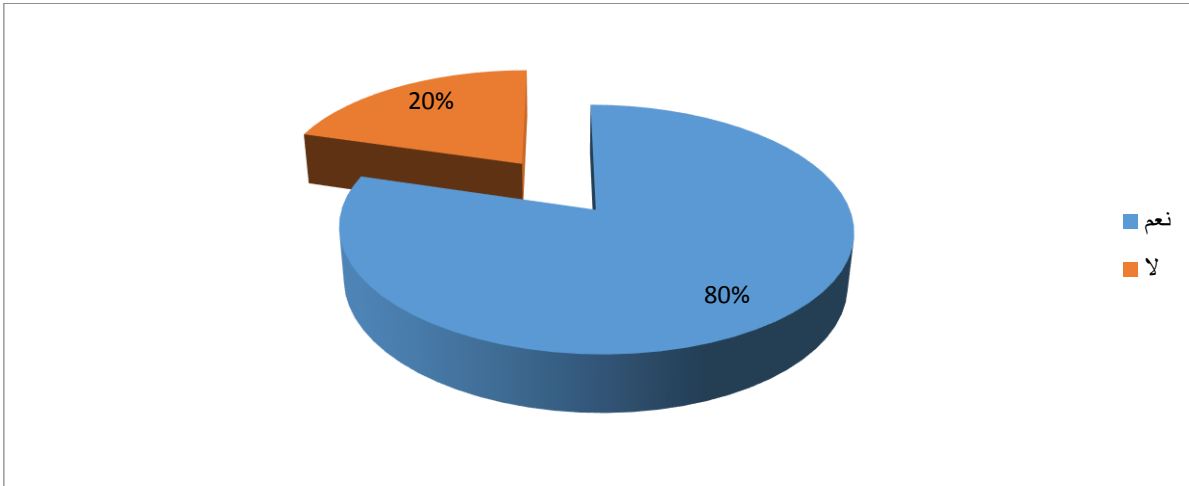
من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن معظم اللاعبين يرون أن مستوى أدائهم الرياضي يحدد النمط القيادي للمدرب ويعود ذلك إلى طبيعة النمط الديمقراطي للمدرب. (محمد حسن علاوي، 1998م، ص 50).

المحور الثالث: النمط الديمقراطي هو السائد لدى مدربي كرة القدم الجهوي الأول رابطة باتنة.

- ❖ السؤال الأول: هل يتخذ المدرب مبدأ المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة ما إذا كان المدرب يطبق مبدأ المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار.
- ❖ جدول رقم (26) يمثل: مدى تطبيق المدرب مبدأ المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار.

الإجابات	نعم	لا	المجموع
التكرار	43	11	54
النسبة المئوية	%80	%20	%100

❖ الشكل البياني رقم(22) يمثل: النسبة المئوية لقيمة نصائح وأوامر المدرب على شخصية اللاعب.



❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 43 لاعب أي ما يقارب 80% من العينة كانت إجابتهم بأن المدرب يطبق مبدأ المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار، في حين نجد أن 11 لاعب أي ما يقارب 20% أقروا بأن المدرب لا يطبق مبدأ المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار.

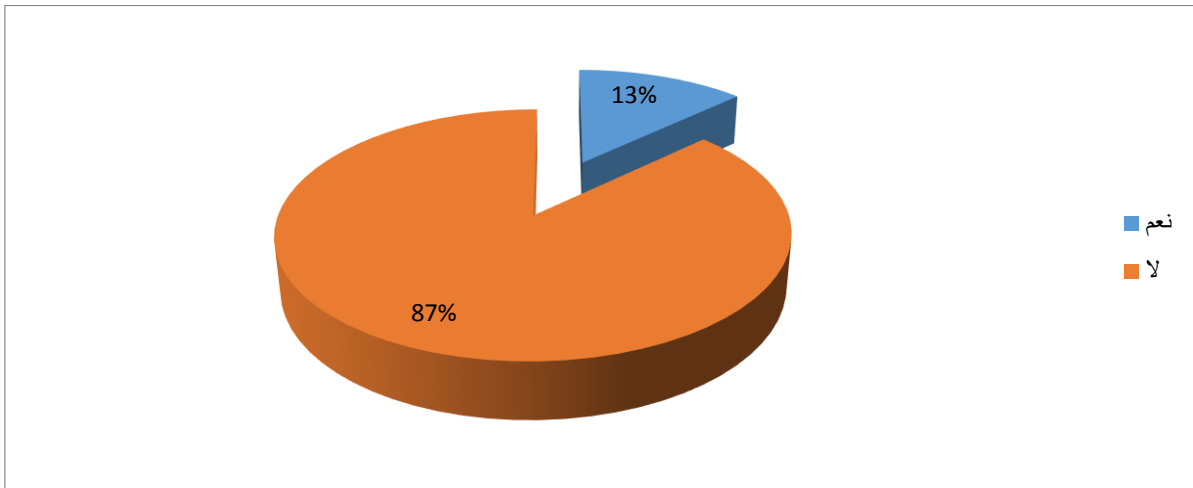
❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن معظم المدربين يطبقون مبدأ المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار وهذا من سمات النمط الديمقراطي، أما المدربين الذين لا يطبقون هذا المبدأ فالنمط القيادي هنا أوتوقراطي (ديكتاتوري).

- ❖ السؤال الثاني: هل يتدخل المدرب في كل تفاصيل العمل؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة مدى تدخل المدرب في تفاصيل العمل.
- ❖ جدول رقم (27) يمثل: مدى تدخل المدرب في تفاصيل العمل.

الإجابات	نعم	لا	المجموع
التكرار	07	47	54
النسبة المئوية	%13	%87	%100

- ❖ الشكل البياني رقم(23) يمثل: النسبة المئوية التي تحدد مدى تدخل المدرب في تفاصيل العمل.



- ❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 47 لاعب أي ما يقارب 87% من العينة كانت إجابتهم المدرب لا يتدخل في تفاصيل العمل، في حين نجد أن 07 لاعب أي ما يقارب 13% أقروا بأن المدرب يتدخل في كل تفاصيل العمل.

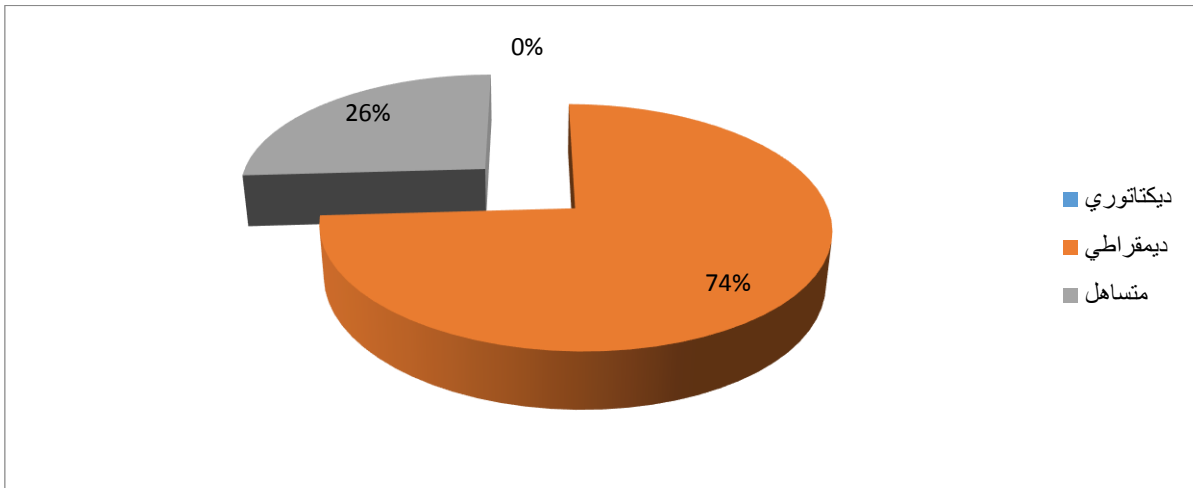
- ❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن معظم المدربين لا يتدخلون في كل تفاصيل العمل وذلك من أبرز سمات النمط القيادي الديمقراطي حيث يستخدمه المدربين قصد الوصول إلى أعلى مراتب الأداء الرياضي، أما باقي المدربين الذين يتدخلون في كافة تفاصيل العمل فهم ذوي نمط قيادي أوتوقراطي.

- ❖ السؤال الثالث: ما هو حسب رأيك النمط الأمثل الذي يجب أن ينتهجه المدرب؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة النمط الأمثل الذي ينتهجه المدرب.
- ❖ جدول رقم (28) يمثل: نتائج لمعرفة النمط الأفضل الذي ينتهجه المدرب.

الإجابات	دكتاتوري	ديمقراطي	متساهل	المجموع
التكرار	00	40	14	54
النسبة المئوية	%00	%74	%26	%100

- ❖ الشكل البياني رقم(24) يمثل: النسبة المئوية التي تحدد مدى معرفة النمط الأفضل الذي ينتهجه المدرب.



- ❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 40 لاعب أي ما يقارب 74% من العينة كانت إجابتهم بأن أفضل الأنماط القيادية التي ينبغي على المدرب انتهاجها هو النمط الديمقراطي، أما 14 لاعب من العينة أي ما نسبته 26% يرون بأن أفضل الأنماط القيادية هو النمط المتساهل، بينما لم يختار أي من اللاعبين النمط القيادي الدكتاتوري.

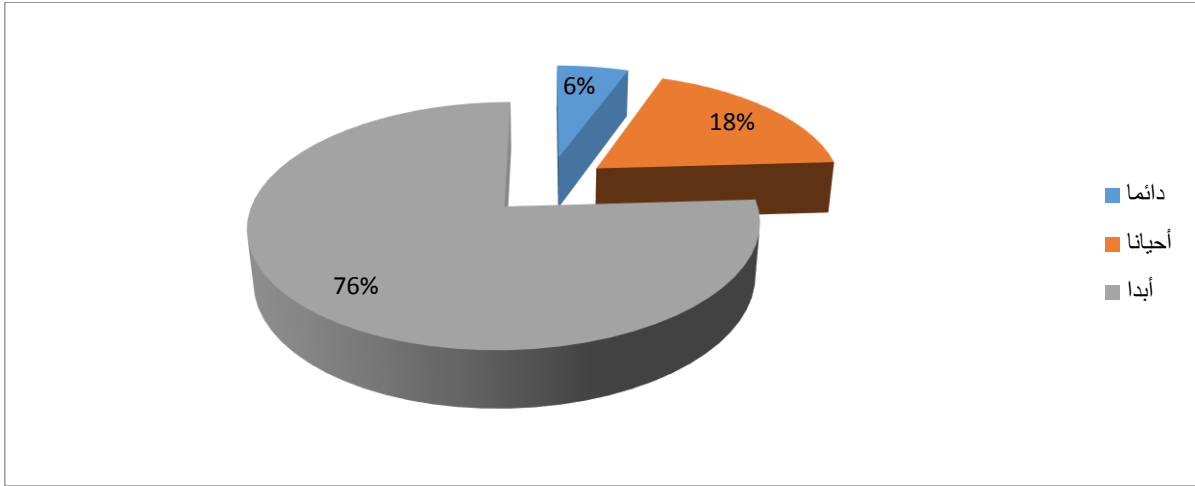
- ❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن معظم اللاعبين يجمعون أن أفضل الأنماط القيادية التي ينبغي على المدرب الرياضي انتهاجها هو النمط القيادي الديمقراطي لأنهم يعتقدون بأنهم من خلاله يقومون بأداء أفضل من أن يكونوا تحت أساليب أخرى وخاصة الدكتاتوري.

- ❖ السؤال الرابع: هل يعطي المدرب الأوامر دون الفرصة لإبداء الرأي؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة مدى إعطاء المدرب للأوامر دون الفرصة لإبداء الرأي.
- ❖ جدول رقم (29) يمثل: مدى إعطاء المدرب للأوامر دون فرصة لإبداء الرأي.

الإجابات	دائما	أحيانا	أبدا	المجموع
التكرار	03	10	41	54
النسبة المئوية	%06	%18	%76	%100

- ❖ الشكل البياني رقم(25) يمثل: النسبة المئوية التي تحدد معرفة مدى إعطاء المدرب للأوامر ودون فرصة لإبداء الرأي.



- ❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 41 لاعب أي ما يقارب 76% من العينة كانت إجابتهم بأن المدرب لا يعطي الأوامر دون فرصة لإبداء الرأي، أما 10 لاعبين من العينة أي ما نسبته 18% يرون بأن المدرب أحيانا ما يعطي أوامر دون فرصة لإبداء الرأي، أما 03 لاعبين أي ما نسبته 6% صرحوا بأن المدرب دائما يصدر أوامر دون فرصة لإبداء الرأي.

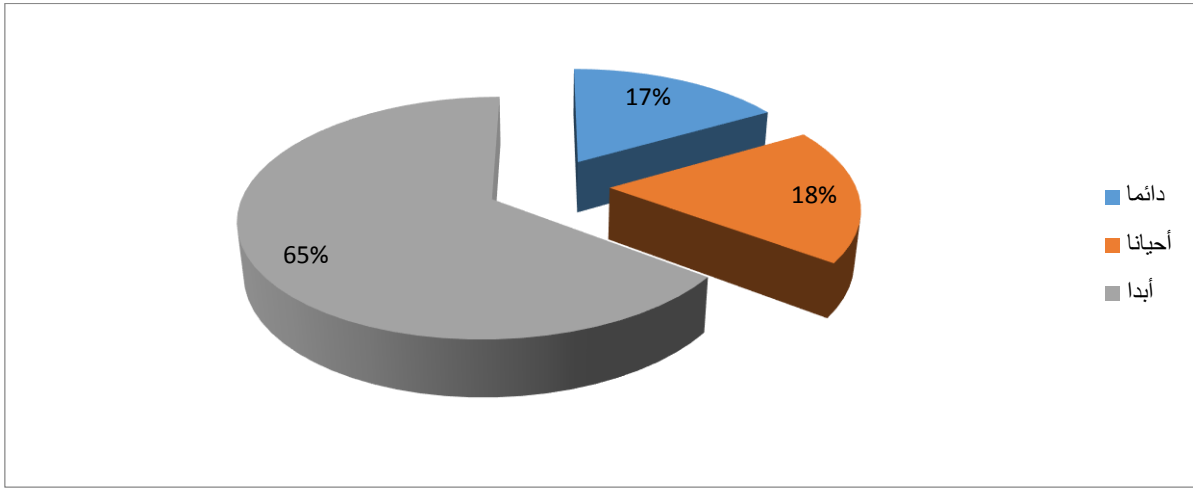
- ❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن معظم اللاعبين يجمعون أن المدرب لا يعطي أوامر دون فرصة لإبداء الرأي بل دائما يتشاور مع لاعبيه ويسمع منهم ثم يتخذ قرار ليس بالنهائي أو نهائي مبني على مشاركته للاعبيه في اتخاذ القرار (مصطفى حسين باهي وأحمد كمال نصارى، 2002، ص12)..

- ❖ السؤال الخامس: عندما يجبرك المدرب على تنفيذ الأوامر ماذا تعتبره؟.
- ❖ الغرض من السؤال: معرفة مدى إجبار المدرب للاعبين بتنفيذ الأوامر.
- ❖ جدول رقم (30) يمثل: مدى إجبار المدرب للاعبين بتنفيذ الأوامر.

الإجابات	تقيد لك	قتل روح المبادرة لديك	مساعدتك على تحسين الأداء	المجموع
التكرار	09	10	35	54
النسبة المئوية	%17	%18	%65	%100

❖ الشكل البياني رقم(26) يمثل: النسبة المئوية التي تحدد مدى إجبار المدرب للاعب بتنفيذ الأوامر



❖ مناقشة وتحليل نتائج الجدول:

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 35 لاعب أي ما يقارب 65% من العينة كانت إجابتهم بأن المدرب عندما يجبرهم على تنفيذ الأوامر يساعدهم ذلك في تحسين الأداء، أما 10 لاعبين من العينة أي ما نسبته 18% يرون بأن المدرب عندما يجبرهم على تنفيذ الأوامر فإن ذلك يقتل روح المبادرة لديهم، أما 09 لاعبين أي ما نسبته 17% صرحوا بأن المدرب عندما يجبرهم على تنفيذ الأوامر فإن ذلك يعتبر تقيد لهم.

❖ الاستنتاج:

من خلال الجدول والرسم البياني نستنتج أن معظم اللاعبين يجمعون أن المدرب عندما يجبرهم على تنفيذ الأوامر فإن همه الوحيد عندها هو مساعدتهم على تقديم الأفضل وتحسن الأداء الرياضي

مناقشة فرضيات الدراسة:

مناقشة الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أن لقيادة المدرب القدرة في التأثير على الأداء الرياضي للاعبين كرة القدم، ويتضح لنا من خلال النتائج التي تحصلنا عليها والتحليلات المختلفة أن لقيادة المدرب دورا هاما خلال العمليات التدريبية، خاصة خلال الحصة التدريبية على نسج وتوطيد العلاقات بين المدرب واللاعبين وهذا ما أوضحتها الجداول التالية (06-16)، وهكذا نصل إلى تحقيق الفرضية الأولى التي تقول بأن لقيادة المدرب القدرة في التأثير على الأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

فالجداول رقم (16) يبين أن نسبة 100% من أفراد العينة (مدربين) يرون أن تحسين أداء لاعبيهم فوق الميدان يعود إلى العمل باستغلال طاقاتهم بحرية، وكذلك الجدول رقم (11) نجد نسبة 75% من المدربين يرجعون الأداء الجيد فوق أرضية الميدان إلى علاقتهم الجيدة معهم.

أما الجدول رقم (10) نجد 62% من المدربين يرون أن ثقتهم في لاعبيهم تؤدي إلى تنمية روح المسؤولية لديهم، أما الجدول رقم (09) نجد أن 100% من المدربين يرون بأن النمط المعتمد من طرفهم يساهم بشكل كبير في تنمية قدرات اللاعبين، كذلك الجدول رقم (13) نجد أن 100% أيضا من المدربين يرون بأن شخصيتهم لها أثر كبير على الأداء الرياضي للاعبين.

وهذا ما أوضحتها الدراسات السابقة والتي من شأنها تدعيم هذا البحث حيث توصلت إحدى الدراسات إلى انه توجد عدة عوامل تساعد في رفع الأداء وهناك عوامل أخرى معاكسة.

ونستدل كذلك بتعريف السيد عبد العالي للقيادة حينما قال: هي وجود فرد في الجماعة يملك القوة المؤثرة على أفكارها ومشاعرها ويستطيع أن يلعب دورا إيجابيا في حركة الجماعة وإقناعها بالطرق الملائمة لتحقيق مصالحهم وأهدافهم، على شرط أن يكون تابعا من الجماعة واختيارها المحض وليس معروضا عليها (أحمد قوراية، 2007، ص26) وهذا التعريف يركز على دور القائد وصفاته.

ومنه يمكن أن نجزم بأن الفرضية الأولى تحققت.

مناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أن طبيعة الأداء الرياضي للاعبين تحدد النمط القيادي المنتهج من طرف المدرب.

يتضح لنا من خلال النتائج التي تحصلنا عليها والتحليل المختلفة أن طبيعة الأداء الرياضي للاعبين تحدد النمط القيادي المنتهج من طرف المدرب وهذا ما أوضحتها الجداول التالية: (17-25)، ففي الجدول رقم (18) نجد أن نسبة 82% من أفراد العينة (اللاعبين) يرون أن المدرب يتعامل مع اللاعبين حسب أدائهم الرياضي، كذلك نتائج الجدول رقم (20) نجد 74% من اللاعبين أجابوا بأن المدرب يشاركهم في حل المشاكل التي تواجههم أثناء الحصة التدريبية، أما الجدول رقم (23) نجد 83% من اللاعبين يشجعهم المدرب عند القيام بالأداء الجيد، كذلك الجدول رقم (24) نجد 89% من اللاعبين يتعلمون الأداء الرياضي الجيد بسرعة عند تشجيع المدرب لهم، وأخيرا الجدول رقم (25) نجد 80% يرون بأن مستوى أدائهم الرياضي يحدد النمط القيادي المنتهج من طرف المدرب.

وبناء على هذه المناقشة يمكننا أن نقول بأن الفرضية الثانية تحققت بشكل إيجابي وهذا ما أكدته إحدى الدراسات السابقة عندما توصلت إلى أن هناك علاقة بين السلوك القيادي الذي يمارسه مدربو بعض الألعاب الجماعية وبين دافعية الإنجاز لدى اللاعبين، والتي جاءت بعنوان التعرف على السلوك القيادي للمدربين وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية

كذلك الدراسة التي توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين السلوك القيادي والأداء الوظيفي قد تكون بالإيجاب أو بالسلب حسب نوع النمط القيادي والتي جاءت بعنوان علاقة الأنماط القيادية بالأداء الوظيفي.

مناقشة الفرضية الثالثة

والتي تنص على أن: النمط القيادي الديمقراطي هو السائد لدى مدربي الجهوي الأول رابطة باتنة.

يتضح لنا من خلال النتائج والتحليل المختلفة أن النمط الديمقراطي هو السائد لدى المدربين في هذه المرحلة، وهذا ما أوضحتها الجداول (26-30) ففي الجدول رقم (26) نجد 80% من أفراد العينة (اللاعبين) يرون بأن المدرب يطبق مبدأ المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار.

أما الجدول رقم (27) والذي بحث في مدى تدخل المدرب في تفاصيل العمل فوجدنا أن نسبة 87% من اللاعبين يرون بأن المدرب لا يتدخل في كل تفاصيل العمل، أما نتائج الجدول رقم (28) والتي تبحث عن النمط المفضل المنتهج من طرف المدرب فكانت 74% من اللاعبين يرون بأن النمط الديمقراطي هو الأمثل الذي يجب أن ينتهجه المدرب.

أما الجدول رقم (29) فكانت فيه النسبة 76% من اللاعبين يرون بأن المدرب أحيانا ما يعطي الأوامر دون فرصة لإبداء الرأي.

وبناء على هذه المناقشة يمكننا القول بأن النمط القيادي الديمقراطي هو السائد لدى مدربي الجهوي الأول رابطة باتنة، وهذا ما يؤكد صحة هذه الفرضية

الفصل الخامس

استنتاجات واقتراحات
تجريبية

الاقتراحات والتوصيات

لقد كانت دراستنا لهذا الموضوع في حدود الإمكانيات المتوفرة لنا، وبدون أن تكون هذه الدراسة هي نقطة بداية لبحوث أخرى في هذا المجال الواسع والحساس لكونه يمس باعتبارنا مدربين.

وعلى ضوء النتائج المتحصل عليها من خلال دراستنا الميدانية ، تتجلى لنا بعض الاقتراحات والحلول التي يمكن من خلالها تحديد أنجع الأنماط القيادية التي يجب على المدربين انتهاجها للوصول باللاعبين إلى الأداء الجيد حيث تكون هذه الاقتراحات كالتالي:

- ❖ إعطاء اللاعبين فرصة لإبداء آرائهم
- ❖ مشاركة المدرب اللاعبين في حل مشاكلهم خلال أدائهم الرياضي
- ❖ المشاركة الجماعية من طرف المدرب واللاعبين في اتخاذ القرار
- ❖ تعامل المدرب مع اللاعبين حسب أدائهم الرياضي
- ❖ انتهاج أفضل الأنماط القيادية (الديمقراطي) إذا استلزم ذلك
- ❖ ضرورة انتهاج الأساليب القيادية المناسبة للسمات الشخصية لأعضاء الفريق ومؤهلاتهم تجاربهم.
- ❖ ضرورة الاهتمام بالجانب العلائقي والإنساني في العملية التدريبية
- ❖ يجب اعتبار اللاعب كائن ذو شخصية ثلاث (بدني ،فكري ،نفسي)
- ❖ دراسة علاقة اللاعبين فيما بينهم لمعرفة نقاط قوة وضعف هذه العلاقة لما في من تأثير على اللاعبين في التدريبات

❖ يجب أن لا تكون النتائج الرياضية غاية في حد ذاتها، فالنتائج الرياضية لا تكون إلا بالاهتمام والعناية بالتركيبة

خلاصة عامة:

وصلنا والحمد لله إلى نهاية بحثنا هذا بعد بذل مجهود في العمل والتحليل وتوصلنا من خلال ذلك إلى إثبات جميع الفرضيات المقترحة والتي تنص على أن النمط القيادي للمدربين له القدرة علاقة بالأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم (أكابر)، حيث اتضح لنا ذلك من الجانب النظري والجانب التطبيقي، ففي الجانب النظري تعرفنا على القيادة والأنماط القيادية، وكذلك على المدرب والتدريب والأداء الرياضي في كرة القدم وكرة القدم، فكل هذا وذاك كان سلماً إلى تحقيق أهدافنا المسطرة من بداية أول كلمة إلى غاية ما نحن عليه الآن، والتي بدورها أنارت لنا الطريق للشروع في الجانب التطبيقي، والذي تضمن أسئلة استمارة الاستبيان وتحليلها ومناقشتها ومقابلة النتائج بالفرضيات ومن خلالها قمنا بعرض النتائج والتي أوصلتنا إلى الإجابة عن أسئلتنا والاستفسار عن فرضياتنا والتي كانت دافعا قويا لجميع المعلومات والحقائق لدعم بحثنا.

كلما كانت شخصية المدرب قوية نرى أداء جيد، فاحترام العلاقات داخل الحصة لها دور مهم في تحسين أداء اللاعبين.

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

وفي الأخير نسأل الله أن يكون قد وفقنا في هذا العمل المتواضع، كما نأمل أن تدعم دراستنا ببحثنا أخرى لعدة مجالات وعدة مستويات وخاصة في المجال الرياضي، لأن دعمه قد يكون مباشرا لمثل هذه الميادين والمواضيع.



المراجيح

عبد الجبار

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر:

- القرآن الكريم.

المراجع:

- 1- أ.أنسكروج وسكوبلر، علم الاجتماع الرياضي التجريبي، ترجمة عبد الحميد صفوان إبراهيم، عادة شؤون المكاتب، ط1، الرياض، 1993.
- 2- أحمد إسماعيل حجي، إدارة بيئة التعليم والتعلم، ط2، دار الفكر العربي، مصر، 2003.
- 3- أسامة كامل راتب، علم النفس الرياضي (المفاهيم والتطبيقات)، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة، مصر، 2000.
- 4- حامد عبد السلام زهران، علم النفس الاجتماعي، ط5، عالم الكتب، السعودية، بدون سنة.
- 5- حسن شلتوت وحسن معوض، التنظيم في التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، بدون سنة.
- 6- حسن عبد الجواد، كرة القدم المبادئ الأساسية للألعاب الإعدادية لكرة القدم، ط4، دار العلم للملايين، بيروت، 1997.
- 7- حسين أحمد الشافعي وسوزان أحمد مرسى، العلاقات العامة في التربية البدنية والرياضية، ط1، مكتبة الإشعاع، مصر، 1998.
- 8- رومي جميل، فن كرة القدم، ط2، دار النفائس، بيروت، 1986.
- 9- رومي جميل، كرة القدم، ط6، دار النقائص، بيروت، لبنان، 1986م.
- 10- سلوى عثمان الصديقي وآخرون، مناهج الخدمة الاجتماعية في المجال الدراسي ورعاية الشباب، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2002.
- 11- سهيلة عباس، القيادة الابتكارية والأداء المتميز حقبة لتنمية الإبداع الإداري، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2004م.
- 12- السيد صبحي، تصرفا سلوكية، ط2، مكتبة إبراهيم حلي، المدينة المنورة، 1988.
- 13- شعبان علي السيستي، علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية، بدون سنة.
- 14- صالح محمد علي أبو جادو، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 1998م.

- 15- طارق عبد الحميد البدرى، الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2001.
- 16- عبد الرحمان محمد عيسوي، دراسات علم النفس الاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1974.
- 17- عصام عبد الخالق، التدريب الرياضي، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992.
- 18- علي فهمي البيك، عماد الدين أبو زيد، المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية، ط1، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، 2003م.
- 19- عمر مصطفى التير، استمارات استبيان ومقابلة لدراسات في مجال علم الاجتماع معهد الإنماء العربي، بيروت، 1986.
- 20- غازي صالح محمود، علم النفس الرياضي، ط1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011.
- 21- فؤاد إفرام البستاني، منجد الطلاب، ط45، معاجم دار النشر، بيروت، لبنان، بدون سنة.
- 22- قاسم حسن حسين، أسس التدريب الرياضي، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، 1998.
- 23- كمال جميل الرضي، التدريب الرياضي للقرن الواحد والعشرين، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، مصر، 2004م.
- 24- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان، اختبارات الأداء الحركي، مطبعة دار الصفاء، مصر، 1990.
- 25- محمد حسن علاوي، سيكولوجية التدريب والمنافسات، ط6، دار المعارف، القاهرة، مصر، 1987.
- 26- محمد حسن علاوي، علم النفس التدريب والمنافسة الرياضية، بدون طبعة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2002.
- 27- محمد علي محمد، علم الاجتماع والمنهج العلمي، ط3، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1986.
- 28- محمد فتحي، 766 مصطلح إداري، دار الإسلامية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2003م.
- 29- محمد نصر الدين رضوان، مقدمة في التقويم والتربية الرياضية، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992.
- 30- محمود السيد أبو النيل، علم النفس الاجتماعي دراسات عربية وعالمية، ج2، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط1، بيروت، 1985.

- 31- مختار سالم، كرة القدم لعبة الملايين، ط22، مكتبة المعارف، بيروت، لبنان.
- 32- مصطفى حسين باهي وأحمد كمال نصارى، مهارات القيادة في المجال الرياضي في ضوء الاتجاهات الحديثة، المكتبة الأنجلو مصرية، 2006.
- 33- مفتي إبراهيم حماد، تطبيقات الإدارة الرياضية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1999.
- 34- ناصر محمد العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي في الإدارة، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1992.
- 35- سهير كمال أحمد، مدخل إلى علم النفس، ط2، مركز الإسكندرية، مصر، 2002.

المذكرات:

- 1- قوراية أحمد: تناولت واقع القيادة الرياضية لدى مدربي كرة القدم وأثرها على مردود لاعبي فرق القسم الوطني الأول، رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، 2002.
- 2- عبد الغفار عروسي، دحمان معمر، دور قلق المنافسة في التأثير على مردود اللاعبين، مذكرة ليسانس غير منشورة، معهد التربية البدنية والرياضية، سيدي عبد الله، جامعة الجزائر، 2004-2005.
- 3- فضيل موساوي، عبد القادر قلال، عامل الضغط النفسي ومدى انعكاسه على أداء الرياضي أثناء المنافسة، مذكرة ليسانس غير منشورة، معهد التربية البدنية والرياضية، دالي إبراهيم، الجزائر، 2003-2004.

الجرائد والمجلات:

- 1- المذكرة الرياضية، مجلة رياضية تصدر عن المركز الوطني للإعلام والوثائق الرياضية، 1998.
- 2- محمد منصوري، الكرة الجزائرية فوز مستحق، جريدة الشباك، العدد 26 نوفمبر 1993، الجزائر.



الملاحق
ملاحق

قائمة المحكمين

الدرجة العلمية	مكان العمل	الاسم واللقب	الرقم
ماجستير	معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	مهدي عز الدين	01
ماجستير	معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	سعودي الجنيدي	02
دكتوراء	معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	زحاف محمد	03
ماجستير	معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	سالم العياشي	04
ماجستير	معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية	قروش النواري	05

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

استمارة استبيان موجهة للمدربين

في إطار إنجاز بحث لنيل شهادة الماستر في التدريب الرياضي تخصص تحضير بدني وذهني تحت عنوان "الأنماط القيادية لمدربي كرة القدم وعلاقتها بالأداء الرياضي" نرجو من سيادتكم المحترمة ملئ هذه الاستمارة بصدق وموضوعية وشكرا على تعاونكم.

اسم الفريق:.....

السن:.....

عدد سنوات الخبرة:.....

ملاحظة: الرجاء وضع علامة (X) عند الإجابة الصحيحة

إشراف الأستاذ:

- لورنيق يوسف

إعداد الطالب:

- حرايز مراد

المحور الأول: لقيادة المدرب القدرة في التأثير على الأداء الرياضي للاعبين.

- 1- ما هو النمط القيادي المنتهج من طرفك. دكتاتوري ديمقراطي متساهل
- 2- هل أنت مقتنع بالنمط القيادي. نعم لا
- 3- هل تراه مناسباً لنجاح الحصة التدريبية؟. نعم لا
- 4- هل النمط المعتمد من طرفك يساهم في تنمية قدرات اللاعبين؟. نعم لا
- 5- هل ترون أن ثقة المدرب في لاعبيه تؤدي إلى: تنمية روح المسؤولية لديهم. تزودهم بالإصرار على القيام بالواجب. تحقق لهم الأداء الجيد أثناء الحصة التدريبية.
- 6- هل ترجعون الأداء الجيد للاعبينكم فوق الميدان إلى؟. علاقتكم الجيدة معهم. الصرامة المفروضة. تساهلكم معهم.
- 7- هل يتأثر الأداء الرياضي للاعبين بحجم وكثافة التمرينات؟. نعم لا
- 8- هل ترى أن شخصيتك لها أثر على الأداء الرياضي للاعبين؟. نعم لا
- 9- هل النمط الذي يستخدمه المدرب له علاقة بالأداء من طرف اللاعبين؟. نعم لا
- 10- هل تلزم اللاعبين بتنفيذ الخطة الموضوعية؟. دائما أحيانا أبدا

11- هل ترون أن تحسين أداء لاعبيكم يعود إلى؟.

عمل اللاعبين باستغلال طاقتهم بحرية.

العمل المفروض على اللاعبين بأقصى الدرجات.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

استمارة استبيان موجهة للاعبين

في إطار إنجاز بحث لنيل شهادة الماستر في التدريب الرياضي تخصص تحضير بدني وذهني تحت عنوان

"الأنماط القيادية لمدربي كرة القدم وعلاقتها بالأداء الرياضي" نرجو من سيادتكم المحترمة ملئ هذه الاستمارة

بصدق وموضوعية وشكرا على تعاونكم.

ملاحظة: الرجاء وضع علامة (X) عند الإجابة الصحيحة

إشراف الأستاذ:

- لورنيق يوسف

إعداد الطالب:

- حرايز مراد

المحور الثاني: طبيعة الأداء الرياضي للاعبين تحدد النمط القيادي المنتهج من طرف المدرب.

- 1- هل ينتقدك المدرب لبعض عاداتك الشخصية؟
نعم لا
- 2- هل يتعامل المدرب مع اللاعبين حسب أدائهم الرياضي؟
نعم لا
- 3- هل تعتمد على مدربك في كل شيء أثناء الحصة؟
نعم لا
- 4- عندما تواجهك مشاكل في الميدان أثناء الحصة التدريبية هل يساعدك المدرب في حلها؟
نعم لا
- 5- هل يلزمك المدرب بتنفيذ الخطة الموضوعية؟
نعم لا
- 6- هل تنقيد بكلام وأوامر المدرب أثناء الحصة التدريبية؟
نعم لا
- 7- عندما يكون أداءك جيد هل يشجعك المدرب؟
نعم لا
- 8- هل تشجيع المدرب لك أثناء الاداء يساعدك على التعلم بسرعة؟
نعم لا
- 9- هل تشجيع المدرب لك أثناء الاداء يساعدك على التعلم بسرعة؟
نعم لا
- 10- هل مستوى أدائك الرياضي يحدد النمط القيادي للمدرب؟
نعم لا

المحور الثالث: النمط الديمقراطي هو السائد لدى مدربي كرة القدم الجهوي الأول رابطة باتنة.

- 1- هل يتخذ المدرب مبدأ المشاركة الجماعية في اتخاذ القرار؟
-2 نعم لا
- 3- هل يتدخل المدرب في كل تفاصيل العمل؟
نعم لا
- 4- ما هو حسب رأيك النمط القيادي الأمثل الذي يجب أن ينتهجه المدرب؟
ديمقراطي ديكتاتوري حر متساهل
- 5- هل يعطي المدرب الأوامر دون فرصة لإبداء الرأي؟
دائما أحيانا أبدا
- 6- عندما يجبر المدرب اللاعب على تنفيذ الأوامر ماذا تعتبرونه؟
تقييد لك قتل روح المبادرة لديك مساعدتك على تحسين الأداء

سُبْحَانَ
جَمَدِ
اللَّهِ

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة : "الأنماط القيادية لمدربي كرة القدم وعلاقتها بالأداء الرياضي "فئة أكابر". دراسة ميدانية" لأندية الجهوي الأول للرابطة باتنة "

هدف الدراسة: التعرف على الأنماط القيادية السائدة وعلاقتها بالأداء الرياضي.

مشكلة الدراسة: هل للأنماط القيادية للمدرب الرياضي علاقة بالأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم؟.

❖ ما هو النمط القيادي السائد لدى المدربين في هذه المرحلة "أكابر"؟.

❖ هل طبيعة الأداء الرياضي للاعبي كرة القدم تحدد النمط القيادي المنتهج من طرف المدرب؟.

❖ هل نمط قيادة المدرب لها علاقة بالأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم؟.

الفرضيات الجزئية:

❖ النمط القيادي الديمقراطي هو الذي يعتمد عليه مدربي كرة القدم بالجهوي الأول رابطة باتنة.

❖ لطبيعة الأداء الرياضي للاعبي كرة القدم تحدد النمط القيادي المنتهج من طرف المدرب.

❖ لقيادة المدرب علاقة بالأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

إجراءات الدراسة:

العينة: تكونت من 54 لاعبا من الجهوي الأول رابطة باتنة، و08 مدربين.

المنهج المتبع: استعملنا المنهج الوصفي لأنه الأنسب لمثل هذه المواضيع وإخضاع الدراسة للتحليل الدقيق.

الأدوات المستخدمة في البحث: استمارة استبيان موجهة للمدربين وأخرى موجهة للاعبين.

النتائج المتوصل إليها:

❖ إعطاء اللاعبين فرصة لإبداء آرائهم

❖ مشاركة المدرب اللاعبين في حل مشاكلهم خلال أدائهم الرياضي

❖ المشاركة الجماعية من طرف المدرب واللاعبين في اتخاذ القرار

❖ تعامل المدرب مع اللاعبين حسب أدائهم الرياضي

❖ انتهاج أفضل الأنماط القيادية (الديمقراطي) إذا استلزم ذلك

❖ ضرورة انتهاج الأساليب القيادية المناسبة للسمات الشخصية لأعضاء الفريق ومؤهلاتهم تجاريهم.

❖ ضرورة الاهتمام بالجانب العلاقتي والإنساني في العملية التدريبية