



قسم: التدريب الرياضي

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر ل.م.د أكاديمي في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

فرع: تدريب رياضي

تخصص: التدريب الرياضي النخبوي

العنوان:

التحفيز وعلاقته بمردود فريق كرة القدم

دراسة ميدانية لأندية كرة القدم بولاية تبسة

إشراف:

الدكتور: لقوقي أحمد

إعداد الطلبة:

حسان بوشكيوة

عبد السميع بعلاج

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
فيصل قاسمي	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
أحمد لقوقي	أستاذ محاضر ب	مشرفا و مقررا
عبد المالك قراد	أستاذ مساعد أ	ممتحنا

السنة الجامعية: 2021/2020



معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية
Institute of Sciences and Technics for Sport and Physical Activities

قسم: التدريب الرياضي

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر ل.م.د أكاديمي في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

فرع: تدريب رياضي

تخصص: التدريب الرياضي النخبوي

العنوان:

التحفيز وعلاقته بمردود فريق كرة القدم

دراسة ميدانية لأندية كرة القدم بولاية تبسة

إشراف:

الدكتور: لقوقي أحمد

إعداد الطلبة:

حسان بوشكيوة

عبد السميع بعلوج

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
فيصل قاسمي	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
أحمد لقوقي	أستاذ محاضر ب	مشرفا و مقرا
عبد المالك قراد	أستاذ مساعد أ	ممتحنا

السنة الجامعية: 2021/2020

شكر وعرّفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين محمد سيد الخلق أجمعين
نشكر الله عز وجل الذي يسر لنا إتمام هذا العمل ونتقدم بجزيل الشكر والعرّفان إلى كل
من أشعل شمعة في درب عملنا، وإلى كل من وقف على المنابر وأعطى من حصيلة فكره لينير
دربنا.

نتقدم بأسمى معاني الشكر والعرّفان إلى الدكتور: لقوقي أحمد المشرف على هذه المذكرة
وعلى الجهد والوقت اللذان خصصهما لنا من أجل إتمام هذا العمل من خلال المتابعة الجادة لكل
خطوة من خطوات هذا العمل والتي كانت تتبعها توجيهات علمية كانت بمثابة النور الذي أثار لنا
طريق البحث العلمي.

كما نقدم بالشكر إلى أعضاء اللجنة الموقرة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة وتخصيصهم الوقت
لقراءتها وإثرها بملاحظاتهم القيمة.

إلى الأساتذة الكرام في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

إهداء

الحمد لله الذي تتم بنعمه الصالحات

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدي العزيزين حفظهما الله ورعاهم وغفر

لهما

إلى عائلتي الكبيرة إلى جميع أصدقائي

إلى من ساندني من قريب أو بعيد

بوشكيوة حسان

إهداء

الحمد لله الذي تتم بنعمه الصالحات

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدي العزيزين حفظهما الله ورعاهم وغفر

لهما، إن شاء الله

إلى عائلتي الكبيرة (أخوتي وأخواتي)

إلى جميع أصدقائي

إلى من ساندني من قريب أو بعيد

بعلوج عبد السميع

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
أ	شكر وعران
ب	الإهداء
د	فهرس المحتويات
ز	قائمة الجداول
1	مقدمة
الجانب التمهيدى	
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
6	1. الإشكالية
7	2. الفرضيات
7	3. أهداف الدراسة
7	4. أهمية الدراسة
7	5. تحديد المصطلحات
الفصل الثانى: الخلفية النظرية والدراسات السابقة	
10	I- اللياقة البدنية المرتبطة بالصحة
10	1- التحفيز
10	1-1- مفهوم التحفيز
10	1-2- أهمية التحفيز
12	1-3- أنواع الحوافز
13	1-4- نظريات الحوافز
15	1-5- التحفيز فى المجال الرياضى وطبيعته
16	1-6- وظيفة الحافز فى السلوك الرياضى
17	2- الأداء الرياضى

17	2-1- مفهوم الأداء
18	2-2- أنواع الأداء
18	2-3- العوامل المساهمة في الأداء
21	2-4- ثبات الأداء الرياضي خلال المنافسة:
21	2-5- العوامل المؤثرة على درجة الثبات الرياضي للاعب خلال المنافسة
22	3- كرة القدم
23	3-1- تعريف كرة القدم
23	3-2- المبادئ الأساسية لكرة القدم
24	3-3- أهداف رياضة كرة القدم
24	II- الدراسات السابقة
الجانب التطبيقي	
الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة	
27	1- الدراسة الاستطلاعية
27	2- المنهج
27	3- مجتمع الدراسة والعينة
27	3-1- المجتمع
28	3-2- عينة الدراسة
29	4- مجالات البحث
29	5- ضبط متغيرات الدراسة
30	6- أدوات البحث
30	7- الأسس العلمية لأدوات البحث
31	8- الوسائل الإحصائية المستعملة
الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
33	1- عرض وتحليل نتائج الدراسة

48	2- مناقشة نتائج الفرضيات
49	3- النتائج العامة
51	خاتمة
53	قائمة المصادر والمراجع
//	قائمة الملاحق
//	الملخص

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	الجدول رقم 01: يبين تقاضي أجر شهري	33
02	الجدول رقم 02: يبين تقاضي علاوة الفوز داخل الديار	33
03	الجدول رقم 03: يبين تقاضي علاوة الفوز خارج الديار	34
04	الجدول رقم 04: يبين تقاضي علاوة التعادل خارج الديار	35
05	الجدول رقم 05: يبين تقاضي علاوة الفوز في الكأس	35
06	الجدول رقم 06: يبين تقاضي علاوات استثنائية من طرف النادي	36
07	الجدول رقم 07: يبين توفير النادي وسائل النقل للتدريب والمباريات	36
08	الجدول رقم 08: يبين تلقي مكافآت للعمل الإضافي	37
09	الجدول رقم 09: يبين توفير سكن وظيفي	38
10	الجدول رقم 10: يبين تقديم النادي جوائز مالية عينية	38
11	الجدول رقم 11: يبين قيام النادي بالتكفل التام أثناء الإصابة	39
12	الجدول رقم 12: يبين توفير وجبات أثناء المنافسة	39
13	الجدول رقم 13: يبين التحصل على أوسمة الجدول	40
14	الجدول رقم 14: يبين منح اللاعبين شهادات تقدير من إدارة الفريق	41
15	الجدول رقم 15: يبين تلقي اللاعبين التشجيع والثناء الشفوي	41
16	الجدول رقم 16: يبين تلقي خطابات شكر من الإدارة	42
17	الجدول رقم 17: يبين كتابة أسمائكم في لوحات شرفية	42
18	الجدول رقم 18: يبين مشاركة اللاعبين في إتخاذ القرار	43

44	الجدول رقم 19: يبين الشعور الرضى الذاتي عن أدائكم	19
44	الجدول رقم 20: يبين الشعور بالرضا من قبل المدرب	20
45	الجدول رقم 21: يبين الشعور بالرضا من قبل الرئيس	21
46	الجدول رقم 22: يبين التعاون بين الزملاء	22
46	الجدول رقم 23: يبين العلاقة حسنة بين الطواقم	23
47	الجدول رقم 24: يبين تتبع حالة اللاعب المصاب من طرف الإدارة	24

تتعدد أشكال الحوافز وتختلف صورها من قطاع إلى آخر، وتتمثل هذه الحوافز في المكافآت المادية، ويعتبر الحافز المادي من أهم طرق الحوافز في هذا الوقت، وذلك لأنه يشبع كل حاجات الإنسان تقريباً وهي حقيقة واقعة ذات أثر ملموس بعكس الوسائل الأخرى، بالإضافة لذلك فإن الحوافز المادية تتناسب مع مفهوم الناس في الظروف الراهنة عن العمل، حيث إنه عن طريق المال يستطيع الفرد إشباع ضروريات الحياة من مأكل ومسكن، بالإضافة إلى قدرته على توفير كماليات الحياة والمركز الاجتماعي، ويتمثل المال في الأجر والمكافآت التي يتقاضاه الفرد مقابل ما يقوم به من عمل، وتوزع هذه المكافآت على الأفراد بطرق شتى، وهي تختلف من منظمة لأخرى طبقاً لطبيعة العمل ونظام الأجور المتبع داخل كل منظمة، وأن للحوافز المادية الأثر البالغ في حفز ودفع اللاعب لزيادة الأداء والاستمرار في العمل، كما تعتبر الحوافز المعنوية أحد الركائز ذات الأهمية القصوى في منظومة الحوافز التي تضعها النوادي والتي بدونها لا يمكن أن تكتمل صورة الحوافز التي تشجع على الأداء وتنعكس على مردود الفريق، وتزيد من الأداء داخل النادي؛ وذلك لأن الإنسان اجتماعي بفطرته وبطبعه، ولا يمكن أن يعيش بعيداً عن احترام وتقدير الآخرين له، كما أن للاعب العديد من المطالب غير المادية، وتشمل هذه المطالب أو الحاجات في الحاجة إلى الأمن والانتماء، والمكانة الاجتماعية، والعلاقات الطيبة برؤسائه، وزملائه أيضاً في حاجتهم إلى الاحترام، وذلك حتى يتكون لديه الإحساس بالثقة والمقدرة والكفاءة، التي تدفعه للرفع من أدائه.

ويشير عباس وحمادي (2009) أن الحوافز تمثل تعبيرات لاحتياجات الفرد، لذا فهي تمثل بالنسبة له دوافع شخصية داخلية، كما تنتظر الاتجاهات السلوكية في الإدارة إلى هذه الدوافع بوصفها مشكلة تنظيمية وإدارية بالدرجة الأولى، فكلما اختلفت عن دوافع الأفراد ورغباتهم في بيئة المنظمة، تصبح قضية تحفيزهم على العمل داخل المنظمة عملية معقدة، لذا يمكن القول أن الهدف من التحفيز هو توجيه سلوك الأفراد وتقويته ومواصلته لتحقيق الأهداف المشتركة، وبناء على ذلك فإن الحوافز ما هي إلا وسيلة للإشباع، وهي الأداة التي يتم بها الإشباع، لهذا تعمل الإدارة جاهدة إلى تحسين أداء العاملين فيها ودفعهم تجاه الأهداف المرسومة بالوسائل الممكنة والمشروعة كافة، ولاشك أن العلاقة بين التحفيز والداء والمردود تعد علاقة ايجابية، حيث يدفع الحافز اللاعبين إلى زيادة المجهودات التي يبذلها اللاعب، مما ينعكس ذلك ايجابياً على مستويات الأداء بالفريق، كما أن رغبة اللاعب في الحصول على المكافآت يشكل حافزاً وراء قيامه بسلوك ايجابي لتحسين الأداء.

وفي إطار الاهتمام المتزايد بالرياضة ومع تفاقم المشكلات الناجمة عن تحقيق أهداف ممارسة الأنشطة الرياضية المختلفة التي فرضت نفسها بقوة في مختلف المحافل الرياضية، وإيماننا بالدور الذي تلعبه الإدارة الرياضية في إيجاد السبل الكفيلة لتخفيف من حدة هذه المشكلات ومسايرة التحولات الكبرى في المجال الرياضي من خلال تطبيق استراتيجيات الإدارة الرياضية الحديثة ومتطلباتها والبحث عن الحلول القانونية المناسبة للمشكلات التي تثيرها الأنشطة الرياضية في شتى مجالاتها من حيث تدريب وتأهيل الموارد البشرية والتأمين على الهياكل والمنشآت الرياضية والإصابات والمخاطر الرياضية والعقود الرياضية وإدارة الأزمات والوقت وأهمية معالجتها من مختلف جوانبها، مما يهيئ الأجواء المناسبة لنجاح المنافسات الرياضية وتفريغ الرياضيين لأنشطتهم بعيداً عن أي منازعات قد تشكل معوقات في تحقيق الأهداف التي تتطلع إليها للوصول إلى المستويات العالية، حيث كان فيما سبق الاهتمام بالإنتاج في أي مؤسسة، ثم جاء الاهتمام بالتسويق لاكتشاف حاجات المستهلك وتقديمها له من سلع وخدمات، فلاهتمام بالعنصر البشري كعنصر حيوي من عناصر الإنتاج والتمويل وهذا ما ظهر جلياً في المؤسسات الرياضية باختلاف أنواعها عندما دخلت عالم الاحتراف والذي بدوره لا يمكن أن تتم هذه العمليات.

فعلى مستوى قدرة الإدارة على التسيير الرياضي الذي يكمن في اختيار أعضاء الفريق بكل أشكالهم من لاعبين ومدربين وإداريين وعمال، وتنمية قدراتهم وعلاقة التعاون بينهم، وتنمية مشاعر الولاء للعمل وللنادي الرياضي، وعليه فالنادي الرياضي أصبح يحتاج أكثر فأكثر إلى الفرد الذي يقوم بالمبادرة واخذ القرارات والرقابة الذاتية، وتحمل المسؤوليات في جميع وظائف الإدارة من تنظيم وتخطيط أيضاً، وعليه فان المورد البشري أصبح رأسمال حيوي بالنسبة للنادي الرياضية ، مما يستدعي وجود لاعبين وطواقم إدارية وفنية وتقنية وطبية على أعلى مستوى، إضافة إلى الاعتناء بهم من خلال التحفيز لتحقيق طموحات النادي.

حيث أن النوادي الناجحة تهدف باستمرار إلى تشجيع المنافسة بين اللاعبين وتمييز الأفراد ذوي الأداء المتميز وتحفيز ذوي الأداء المتوسط إلى التقدم وهذا لا يتأتى إلا بالتحفيز وتشجيعهم على المبادرات.(منير، 2010، صفحة281)

وسنحاول من خلال بحثنا التحفيز وعلاقته بمرودود فريق كرة القدم و لهذا الغرض قمنا بتقسيم دراستنا إلى

جانبيين:

الجانب التمهيدي: الذي يشتمل على الفصل الأول: الإطار العام للدراسة، والذي طرحنا فيه إشكالية البحث والفرضيات التي تحيط بجوانب الموضوع واهداف واهمية الدراسة، إضافة إلى تحديد المصطلحات. اما الفصل الثاني: الخلفية النظرية والدراسات السابقة واشتمل على التحفيز، أداء الفريق الرياضي، والمدرب الرياضي والدراسات السابقة.

الجانب التطبيقي: يحتوي على الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة، المتمثلة في تحديد منهج الدراسة و عينة البحث و مجالاته و الطرق المتبعة و وسائل جمع البيانات والوسائل الإحصائية و الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة، تم فيه عرض و قراءة النتائج المتحصل عليها من اداة جمع البيانات، ثم عرضها وتحليلها، ومناقشة النتائج في ضوء الفرضيات.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية:

نظرا لحجم التحديات التي تواجهها الأندية الكروية، والمتمثلة في تحقيق الأهداف من بطولات وكؤوس، ورفع مستوى أداء اللاعبين، وبالنظر إلى الضغوط الكبيرة التي تواجهها هذه النوادي داخليا وخارجيا، من اجل الارتقاء بمستوى أداء اللاعبين وتحسين مردود عمل الأفراد الزاخرين في النادي، أضى على النادي أن يكون متيقظ ومتقطن وذا تفكير استراتيجي ورؤية واضحة، يتطلب دفع الجميع نحو الأمام من خلال التحفيز بكل أشكاله لنقل النادي إلى الوضع المنشود، وبالتالي رفع المستوى للأداء.

ولعل من أبرز الصفات لتحقيق الأهداف المنشودة لكل نادي وفق أداء جيد، أن يكون الرؤساء ذوي فلسفة إدارية فعالة، يؤثرون في اللاعبين ودوافعهم، لتكون مسايرة مع أهداف النادي، وان تتجلى هذه الصفات بخصائص الإبداع والتغيير والتكيف مع المحيط، والعمل على رفع مستوى أعضاء النادي خاصة اللاعبين لتحقيق الأهداف و الاهتمام بالمهارات والالتزام بالعناية والاتصال بين أعضاء النادي، ولتصبح هذه القدرات مفعلة وتستجيب لكل الاقتراحات وتتغلب على الصعوبات والعراقيل، وجب التحفيز والتشجيع على الإبداع والتميز في الأداء، وعليه يشترك في تقاسم الطموحات بين أعضاء النادي وتولد فيهم الالتزام بتحقيق الأهداف.

في الحقيقة إن التحفيز مغيب في كل المؤسسات الوطنية ومن ضمنها المؤسسات الرياضية والمتعلقة بالنوادي الرياضية لكرة اليد كنموذج للدراسة خاصة أننا مقبلين على الاحتراف، لكن عدم تحقيق النتائج الرياضية الكبيرة على المستوى القاري والدولي من خلال غياب ميكانيزمات وحاجات تساهم في رفع التحدي ومنها التحفيز ودوره في تحقيق فاعلية النوادي، يدفعنا إلى الاهتمام أكثر بهذا المفهوم بكل أبعاده النفسية والمادية والمعنوية، فالقاء الضوء على التحفيز وعلاقته بأداء ومردود فريق كرة القدم.

ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما علاقة التحفيز بمردود وأداء فريق كرة القدم؟

التساؤلات الفرعية

- ما علاقة التحفيز المادي بمردود وأداء فريق كرة القدم؟

- ما علاقة التحفيز المعنوي بمردود وأداء فريق كرة القدم؟

2. الفرضيات

الفرضية العامة

للتحفيز علاقة تأثير بمرود وأداء فريق كرة القدم.

الفرضيات الجزئية:

- للتحفيز المادي علاقة بمرود وأداء فريق كرة القدم
- للتحفيز المعنوي علاقة بمرود وأداء فريق كرة القدم

3. أهداف الدراسة

- الكشف عن أهمية التحفيز بشقيه المادي والمعنوي لدى لاعبي كرة القدم
- التعرف على طبيعة العلاقة بين التحفيز بشقيه المادي والمعنوي ومرود وأداء اللاعبين لفريق كرة القدم
- التعرف على صور وأنواع التحفيز المادي والتحفيز المعنوي المقدمة للاعبين.

4. أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع الذي تعالجه، ألا وهو موضوع الحوافز، حيث أن اللاعب (أيا كان مركزه) يلزمه أن يكون متحمسا للتدريب والمنافسة وراغبا فيه وهذا لا يتأتى إلا باستخدام الحوافز حيث أنها يمكن أن توظف الحماس والدافعية والرغبة في الأداء لدى اللاعب مما ينعكس إيجابا على الأداء العام ومرود الفريق، كما أن الحوافز تساعد على تحقيق التفاعل بين الفرد والفريق وتدفع اللاعبين إلى بذل أكثر جهد بكل ما يملك من قوة لتحقيق الأهداف المرسومة للفريق، وكذلك تعمل الحوافز على منع شعور اللاعب بالإحباط إذ أن تهيئة الأجواء سواء كانت مادية أو معنوية فإنها كفيلة بدفع اللاعب إلى المثابرة في عمله وبكفاءة عالية، وعموما تعد الحوافز من العوامل المهمة الواجب توافرها لأي فريق منظم يهدف إلى تحقيق مستوى عالي من الأداء وللحوافز أهمية كبيرة في التأثير على مستوى الأداء ومرود الفريق.

5. تحديد المصطلحات

* مفهوم التحفيز المادي:

- اصطلاحا:

هو الحافز ذو الطابع المالي أو النقدي أو الاقتصادي (جوادي و خالد، 2019)

- إجرائيا: هو المنح المقدمة للاعبين كرة القدم نظير فوزهم بالمقابلات 294 .

* مفهوم التحفيز المعنوي:

- اصطلاحاً:

يساعد الإنسان وتحقق له إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية فتزيد من شعور اللاعب بالرقى في عمله وولائه وتحقيق التعامل بين زملائه (جوادي و خالد، 2019)

- إجرائياً

هو وسيلة تقوم برفع الروح المعنوية للاعبى كرة القدم للقيام بمهامه بأفضل الطرق وهذا يؤدي إلي نجاح النادي.

* مفهوم الأداء:

- اصطلاحاً :

هو القيام بمهام وواجبات الوظيفة وفقاً للمعدل المطلوب منها العامل الكفاء المدرب (جوادي و خالد، 2019)

- إجرائياً:

هو العمل المبذول أثناء المنافسة الرياضية الذي يسمح للاعبى كرة القدم بالحصول على نتائج جيدة تتمثل في إحراز البطولة أو الكأس.

• كرة القدم

• إصطلاحاً

كرة القدم قبل كل شيء هي لعبة جماعية، تلعب بفريقيين يتكون كل واحد من 11 لاعب من ضمنهم حارس المرمى، ويشرف على تحكيم المباراة أربع حكام موزعين أحدهم في وسط الميدان وحكمين مساعدين على الخطوط الجانبية وحكم رابع احتياط (الديلهي ، عياش، و لحر، 1997، صفحة 01) .

• إجرائياً:

كرة القدم هي رياضة جماعية تمارس من طرف جميع الأصناف، كما تلعب بين فريقيين ويتألف كل منهما من احدى عشر لاعب، تلعب بواسطة كرة منفوخة فوق أرضية مستطيلة، في نهاية كل طرف من طرفيها مرمى، ويتم تحريك الكرة بواسطة الأقدام ولا يسمح الا لحارس المرمى بلمسها باليدين، ويشرف على تحكيم هذه المباراة حكم وسط وحكمان على التماس وحكم رابع لمراقبة الوقت بحيث توقيت المباراة 90 دقيقة وفترة راحة مدتها 15 دقيقة بين الأشواط، و اذا انتهت بالتعادل في حالة مقابلات الكأس فيكون هناك شوطين اضافيين.

الفصل الثاني:

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

I- الخلفية النظرية

1- التحفيز

1-1- مفهوم التحفيز:

لقد تعددت التعاريف التي توضح مفهوم التحفيز حيث عرفها الهيبي بأنها مجموعة من المثيرات الخارجية والعوامل التي تثير الفرد وتدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على خير وجه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية (الهيبي، 2003).

هو العوامل والمؤثرات والمغريات الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة أدائه، وتقدمه نتيجة لأدائه المتفوق والتميز، وتؤدي إلى زيادة رضائه وولائه للمؤسسة أو للمنظمة وبالتالي يرى زيادة أدائه وإنتاجه مر أخرى. هو توافر المنافع والحوافز الكافية لجذب الفرد والتي تدفعه لبذل الجهد للحصول على تلك المنافع (نايف، 2005)

هو مجموعة العوامل والمؤثرات التي تدفع الفرد نحو بذل أكبر الجهود في عمله، والابتعاد عن ارتكاب الأخطاء، في مقابل حصوله على ما يضمن تحقيق رغباته وإشباع حاجاته المتعددة وتحقيق مشروعه وتطلعاته التي يسعى لبلوغه خلال عمله (مرعي، 2009).

هو مولد النشاط والفاعلية في العمل، وهو من الطرق النشطة للحصول على أفضل ما لدي الغير، سواء كان ذلك يتعلق بالأمر المادية أم المعنوية (الدروبي، 2006).

وعرفه منير نوري: أنه مجموعة العوامل التي تعمل على التأثير على سلوك الفرد من خلال إشباع حاجاته (منير، 2010).

كامل بربر: تلك العملية التي بموجبها يتمكن المديرين من إشباع كافة القوى الكامنة لدى الموارد البشرية، وتزيد في رغبتهم في بذل الجهود المطلوبة لأداء مهامهم بمستويات عالية من الإنتاجية لتحقيق أهدافهم وأهداف مؤسساتهم. والتحفيز هو مقابل الرغبة في بذل الطاقات لتحقيق الهدف (بربر، 2008).

1-2- أهمية التحفيز :

تلعب الحوافز دورا مهما في تحقيق حفز العاملين على العمل وزيادة أدائهم، وهناك عاملان أساسيان يجب وجودهما في أي نظام حوافز حتى يحقق هدفه ، وهما أن يكون توافق بين الحافز ورغبة الفرد وكذلك ارتباط الحافز بالنتيجة ومستوى الأداء المقدم وتعد الحوافز من العوامل المهمة الواجب توافرها لأي جهد منظم يهدف

إلى تحقيق مستوى عالي من الأداء، وللحوافز أهمية كبرى في التأثير على مستوى الأداء حيث تتجلى هذه الأهمية أثناء ظهور الصناعة حيث اهتم رجال علم النفس الصناعي بإجراء التجارب والدراسات، والتي أسفرت على أنه لا يمكن حث الفرد على العمل بكفاءة وفاعلية ما لم يكن هناك حافز حي يوقظ الحماس والدافعية والرغبة، مما يعكس إيجابا على الأداء، كما أن الحوافز تساعد على تحقيق التفاعل بين الفرد ومنظّمته أو مؤسسته أو ناديه كان تدفع اللاعبين على العمل بكل ما يملكون من قوة لتحقيق هدف الكأس أو البطولة بزيادة الأداء وكذا إن الحوافز تعمل على منع شعور اللاعبين بالإحباط، إذ أن تهيئة الأجواء سواء كانت مادية أو معنوية كقيلة بدفع اللاعب إلى المثابرة في العمل وبكفاءة عالية وللحوافز أهمية كبيرة في التأثير، أو قل إن لها علاقة بمستوى الأداء بالنسبة للاعبين كرة القدم الجزائرية قبل المنافسة وبوجه عام فإن أهمية الحوافز تكمن في:

- المساهمة في إشباع حاجة العاملين ورفع روحهم المعنوية.
 - المساهمة في إعادة تنظيم احتياجات الأفراد العاملين.
 - المساهمة في التحكم في سلوك الأفراد العاملين بما يضمن تحريك هذا السلوك وتعزيزه وتوجيهه ، وتعديله حسب المصلحة المتبادلة بين العاملين والمنظمة.
 - تنمية عادات وقيم سلوكية تنافسية جديدة بين العاملين تسعى المنظمة إلى وجودها .
 - المساهمة في تعزيز العاملين الأهداف المنظمة وسياسية وتعزيز قدراتهم وميولهم.
 - تنمية الطاقات الإبداعية لدى العاملين بما يضمن ازدهار المنظمة وزيادتها على كل الأصعدة.
 - المساهمة في تحقيق أي أعمال أو أنشطة تسعى المنظمة إلى إنجازها (المقصود و الشافعي، 2003)
 - أداة التغيير والتطوير والتصحيح عبر إدخال عناصر فعالة وجديدة في مواقف العمل.
 - تؤدي إلى تحقيق التوازن الحيوي الذي يجعل عناصر نظام العمل تتحرك بانسجام وحيوية تطويرية.
 - تحدث رد فعل قوي في بنية العمل الداخلية والخارجية التي تؤثر بفاعلية على التنفيذ والمتابعة.
- ومجمل القول إن كل المنظمات المبدعة تشترك في عدد من القيم والمبادئ منها:
- الرغبة في الانجاز وإعطاء الأسبقية دائما للفعل والأداء.
 - تأصيل مفهوم الإنتاجية وتنمية قدرات العاملين ومشاركتهم في النتائج.
 - إعطاء أسبقية متميزة لتنمية قدرات وحفز العاملين للأداء المتميز (محمد، 1999).

1-3- أنواع الحوافز:

هناك نوعان من الحوافز هم:

• الحوافز المادية:

الحافز المادي هو الحافز ذو الطابع المادي أو النقدي أو الاقتصادي، ومن هذه الحوافز الرتب والمكافآت التشجيعية والعلاوات والحوافز المادية تشمل كل الطرق المتعلقة تدفع مقابل مادي على أساس الإنتاج كما ونوعا فالعامل إذا أنتج أكثر يحصل على كسب أكبر والتقصير يصيبه بالحرمان، وهي الأكثر تأثيرا في الفرد على العمل برغبة وإخلاص، وتكون إيجابية كمنح المكافآت أو إعطاء العلاوات وسلبية كالحرمان منها، وتكون مباشرة كالأجر والأرباح في نهاية الدورة، وغير مباشرة كالتغذية والإسكان والمواصلات والعلاج. وللحوافز المادية أشكال ووسائل مختلفة منها:

- الأجر كلما كان كثيرا يؤدي إلى تحسين الأداء فنتيجة فرضا وظيفي أكبر.
- المكافآت التي يتلقاها العامل نتيجة أداء جيد وراقي، كالحصول على بطولة.
- المشاركة في الأرباح لتحفيز العاملين كالتنقيات عن طريق الإشهار والتمويل والاستثمار.
- التأمين الصحي لتخفيض الأعباء المادية وفاتورة العلاج.
- السكن والمواصلات.
- الضمان الاجتماعي لحياة كريمة في سن التقاعد.
- العلاوات الدورية والاستثنائية كالتنقيات أو تعادل خارج الديار.
- ربط الأجر بالإنتاج لإيجاد علاقة طردية بين الأجر والإنتاج الذي يرغب على تحسين الأداء .
- التحسين في ظروف العمل (صفي، 1996) .

• الحوافز المعنوية:

هي التي تساعد الإنسان وتحقق له إشباع حاجاته الأخرى النفسية والاجتماعية، فتزيد من شعور عامل بالرقى في عمله في عمله وولائه له، وتحقق التعاون بين الزملاء بحوافز معنوية كالحاجة إلى التقدير أو تحقيق الذات، أو الاحترام أو القبول الاجتماعي، وكذا خصائص العمل مع تنفيذ وتكرار وتنوع واستقلالية وحجم السلطة والمسؤولية ونوعية الأداء والمعلومات المتاحة، أو فاعلية العمل من تبسيط وإثراء أو حوافز تتعلق ببيئة العمل كالإشراف، القيادة، الزمالة، المشاركة، وهناك أشكال متعددة من الحوافز المعنوية مثل - الوظيفة المناسبة تجعل الطريق ممهدا لإبراز الموظف طاقاته، إمكانياته.

- الإثراء الوظيفي كتنوع الواجبات والمسؤوليات وازديادها، بحيث تسمح للفرد بتطوير مهاراته.
- المشاركة في اتخاذ القرارات.
- الترقية مشتركة بين النوعين تزيد في المسؤولية وتؤكد الذات.
- شهادات التقدير.
- الاعتراف بكفاءة و جهود المرؤوسين.
- خطابات الشكر والمدح.
- عمل حفل على شرف المرؤوسين.
- الأوسمة.
- تعليق أسماء أفراد أو نشرها في مجلة النادي أو المنظمة. (نايف، 2005)

1-4- نظريات الحوافز:

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

• النظريات المبكرة:

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

• نظرية تدرج الحاجات:

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

- الحاجات الفيزيولوجية: وهي حاجات الفرد إلى المأكل والملبس والسكن والراحة ويعتمد في إشباع معظم هذه الحاجات على الموارد المالية.
- الحاجة إلى الأمن : يحتاج الفرد إلى تأمين نفسه من أي أخطار أو حوادث قد تلحق به ويمكن إشباع حاجات الأمن من خلال أنظمة التأمين المختلفة والسلامة المهنية وظروف العمل الآمنة.
- الحاجات الاجتماعية: وهي الحاجة لتكوين الصداقات واكتساب حب الآخرين وتعاطفهم ومساعدتهم والتأثير فيهم والحاجة إلى الشعور بالانتماء ويحتاج إلى الشعور بالانسجام معهم أو صحبة متألفة يساعده إذا احتاج للمساعدة ويقبلون مساعدته إذا قدمها.

- حاجات الاحترام والتقدير: يحتاج الفرد إلى المكانة الاجتماعية المرموقة وإلى الشعور بأهميته الذاتية واحترام الآخرين وتقديرهم له وأيضا إلى إحساسه بالثقة في النفس وبالمقدرة والكفاءة.
- حاجات تحقيق الذات: وهي السعي إلى تحقيق أكبر المال وتحقيق الصورة المرسومة في الذهن (الحنوي، 1997).

• نظرية الحاجة إلى الإنجاز والنفوذ والانتماء:

تعتبر نظرية دافيد ما كلياند نظرية قريبة لتلك التي أثر بها ماسلو، حيث تناول فيها بعض الحاجات المستقلة عن الحاجات السابقة الذكر والتي تؤثر تأثيرا كبيرا على سلوك الفرد، وقد حدد ما كلياند في نظريته ثلاث حاجات هي:

- الحاجة إلى الإنجاز: دافع الإنجاز يعبر عن الرغبة في الإجابة والامتياز في تحقيق نتائج في المهام التي يؤديها أي أن الفرد تدفعه الرغبة في التفوق والنجاح في إتمام أي عمل يوكل إليه.
- الحاجة إلى الانتماء: يحتاج الفرد إلى تكوين علاقات صداقة مع جماعة العمل والاتصال بالمجتمع حوله وعادة يعمل هؤلاء في أعمال تحتاج لعلاقات اجتماعية.
- الحاجة إلى النفوذ: وتتمثل في الرغبة في التحكم والسيطرة ويسعى أصحابها إلى البحث عن المراكز القيادية، وتأخذ هذه الحاجة صيغتين: النفوذ الشخصي: ميل الفرد إلى البحث عن النفوذ لذاته. والنفوذ المؤسسي: ميل الفرد إلى تحقيق النفوذ المؤسسي حيث يهتم أكثر بالمؤسسات ومشكلاتها ويحاول التأثير على الآخرين لبلوغ أهداف المؤسسة (حسن ر.، 2001).

• النظريات الحديثة:

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

- نظرية التوقع: في هذه النظرية يقر فروم " بأن قوة الميل للتصرف بأسلوب معين تعتمد على قوة الدافع الداخلي الذي يدفع الفرد التحقيق نواتج معينة وكذلك تعتمد على جاذبية هذه النواتج ولهذه النظرية ثلاث خصائص هي:

- إختيار العامل بين مجموعة من البدائل للسلوك والسلوك الذي يختاره هو الذي يعظم به العائد المتحصل عليه.
- يندفع العامل لأداء عمل معين بحسب:

- العوائد التي يرغب في الحصول عليها، ومدى جاذبية هذه العوائد.
 - شعوره بأن الأداء هو الوسيلة الوحيدة للحصول على العائد.
 - توقعه بأن الجهود الذي يقوم به هو الذي يحقق له هذه الأداء وإنجاز العمل.
 - قدمت الفرضية افتراضا مفاده أن الفرد قبل أن يقوم بسلوك معين يقوم بالبحث عن ذاته. (حسن ر.، 2001)
- ولكن مع ذلك تبقى نظرية التوقع تتصف بدرجة كبيرة من التعقيد مما يجعل إخضاعها للاختبار أمرا صعبا فهي تفتقد للصدق التجريبي، لأن الأفراد لا يتميزون دائما بالموضوعية في اختيار السلوك كما ذكرت نظرية التوقعا.

• نظرية العدالة: صاحب هذه النظرية هو أحد أبرز الباحثين الذين روجوا الأفكار التي تقوم عليها نظرية العدالة وتقوم هذه النظرية على شيء أساسي وبسيط وهو الرغبة في أن يعاملوا بعدالة وتتكون مدركات العدالة في أربعة خطوات:

أ- يقيم العامل معاملة المنظمة له.

- ب- يدرك الفرد العدالة أو عدم العدالة واعتمادا على قوة الإدراك بتحديد السلوك.
- ت- يقارن العامل موقفه بموقف الآخرين.

1-5- التحفيز في المجال الرياضي وطبيعته:

الحافز ليس مجرد مثير للدافع بل هو أيضا مصدر خارجي لإشباع الحاجة، أو الهدف الذي يسعى الفرد إليه، لأن الحصول عليه يؤدي إلى الشعور بالرضا والارتياح وتؤدي حالة الرضا والارتياح هذه إلى السعي للحصول على الحافز مرة أخرى أو الاحتفاظ به، وبذلك يقوي السلوك ويزداد معدل ظهوره في المواقف التالية المشبهة.

ولقد انتشرت ظاهرة الحوافز المادية حاليا في كثير من المجالات الرياضية وخصوصا في رياضة المستويات العالية كفرق الدوري الممتاز في الألعاب الجماعية وفرق الألعاب الفردية في الأندية التي يتوافر لديها الإمكانيات المادية ومهما انتشرت هذه الظاهرة ومهما وصلت قيمة المبالغ النقدية التي تصرف للرياضيين كحوافز عن التدريب أو مكافآت لفوزهم في المباريات أو حصولهم على البطولات فإن هذه الحوافز ما هي إلا رموز للجهد والتفوق وليس السد الحاجة المادية لدى اللاعبين، فقيمة الحافز المعلن عنه قبل أي نشاط هو تعبير عن مدى أهمية المهمة والحصول على الحافز مهما كانت قيمته هو في الحقيقة رمز للكفاءة والقدرة على الإنجاز ووصف لمدى شدة حاجة الجهة التي تقدمه إلى النجاح.

والحقيقة التي يجب التأكيد عليها في هذا المجال أن القوى الداخلية للفرد هي الدافعة له في أي نشاط، والحوافز ما هي إلا مثيرات لها، فالحاجة إلى الإنجاز لدى الرياضي هي المحول الأول في تفوقه، وهذا ما ثبت في معظم الدراسات التي أجريت عن التفوق في جميع المجالات، فالمال كحافز أصبح رمزا للنجاح وليس لسد حاجات الحياة والحافز في المجال الرياضي أيا كانت نوعيته مادية أو معنوية هو مثير خارجي يستثير حاجة داخلية لدى الرياضي، وهذه الحاجة المستتارة هي التي تدفعه إلى النشاط وتوجه سلوكه وتواصله من أجل تحقيق الهدف أو الحصول على الإنجاز (فوزي، 2003).

1-6- وظيفة الحافز في السلوك الرياضي

تتحدد وظيفة الحافز في استثارة الدافع لتدعيم السلوك، ولقد تباينت الآراء بين التأييد والرفض في استخدام الحافز، حيث ينصح بعض العلماء باستخدام الحوافز للأسباب التالية:

- تساعد على استثارة دوافع الفرد نحو النشاط الرياضي الذي يتجه إلى ممارسته.
- تحدد مغزى نشاط الفرد وبذلك تضيف عليه معنى خاصا يرتبط بالحافز
- تساعد على انتقاء سلوك معين وهو ذلك السلوك الذي يتوقع منه الفرد تحقيق الهدف من ممارسته الرياضية .
- تساعد على توفير الرغبة في النشاط عندما لا يجد الفرد في النشاط الرياضي الذي يمارسه مجالا لإشباع حاجاته.
- تؤدي إلى تقوية الدوافع التي سبقتها، وبالتالي تقوية السلوك الرياضي الذي أدى إلى الحصول عليها وينصح فريق آخر من العلماء في الرياضة بضرورة والحرص عند استخدام الحوافز أو الحد منها وذلك للأسباب التالية:
- أنها توجه الفرد إلى تحقيق أهداف خارجية عن طبيعة النشاط الرياضي نفسه .
- أن كثرة استخدام الحوافز في النشاط الرياضي قد تصبح غاية وليست وسيلة ويؤدي ذلك إلى أن يفقد الفرد المتعة من النشاط الذي يمارسه.
- يمكن أن تؤدي الحوافز إلى نجاح محدود إذا استخدمت مع مجموعة رياضية يوجد بينهم من تؤهله قدراته إلى الحصول عليها بسهولة.
- غالبا ما تؤدي الحوافز إلى استشارات انفعالية زائدة وغير مطلوبة، الأمر الذي يؤثر على روح الفريق ويساعد على تصدعه وخاصة كلما زادت قيمة الحوافز .

- قد تؤدي الحوافز إلى إحباط بعض أفراد الفريق الذين يرون صعوبة في الحصول عليها.
- بالرغم من تباين الأداء في استخدام الحوافز إلا أنه لا غنى عن استخدامها في المجال الرياضي، خاصة بعدما اسفرت نتائج البحوث أن فيها إيجابية في استثارة وتعديل السلوك الرياضي، ولذلك أصبحت الحوافز خصوصاً المعنوية منها من سمات المواقف التعليمية والتنافسية الرياضية (فوزي، 2003).

2- الأداء الرياضي:

2-1- مفهوم الأداء:

كثيراً ما يستعمل مفهوم أو مصطلح الأداء للدلالة على مقدار الإنتاج الذي أنتج، لذا يذكر تبنكر (1989) أن الكثير من البحوث المنجزة في ميدان العمل سايرتها بحوث أخرى في الرياضة، لذا فإن أغلب التعاريف التي أعطيت للأداء لها علاقة أو ذات صلة بالإنتاج (Barthélemy, 1985, p. 38).

كما عرف "منصور" 1973 الأداء بأنه كفاءة العامل لعمله ومسلكه فيه، أو مدى صلاحيته في النهوض بأعباء عمله، والتحمل للمسؤولية في فترة زمنية محددة، وتأسيسها على هذا المعنى فإن كفاءة الفرد تتركز على أمرين اثنين هما:

ـ مدى كفاءة الفرد في القيام بعمله أي واجباته ومسؤولياته.

ـ يتمثل في صفات الفرد ومدى ارتباطها وتأثرها على مستوى الأداء.

ويدخل هذا المعنى الأخير إمكانية الاعتماد على العامل وتفكيره المتزن والاستعداد والدافعية ...

وأغلبها تشكل مفهوم الأداء، حيث ذكر "singer" 1975: أن الأداء هو المهارات المكتسبة، ويضيف "thomas" أن: الأداء هو الاستعداد بالإضافة إلى المهارات المكتسبة.

ويعرف محمد نصر الدين رضوان 1994 وآخرون مصطلح الأداء بنفس المعنى والمفهوم، حيث يطلق عليه مصطلح "الأداء الأقصى" ويستعمل بشكل واسع التعبير عن جل المهارات التي يمكن رؤيتها وملاحظتها في جميع المجالات منها:

المجال النفسي الحركي والتي تتطلب تذكر المعلومات وإظهار القدرات و المهارات (رضوان، 1992، صفحة 168).

2-2- أنواع الأداء: تتمثل أنواع الأداء في:

• أداء بمواجهة:

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

• أداء دائري:

طريقة هادفة من طرق الأداء في التدريب تؤدي إلى تنمية الصفات البدنية، وفي هذا النوع من الأداء يقسم اللاعبون إلى مجموعات يؤدون العبء عدة مرات بصورة متوالية.

• 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.

• أداء وظيفي يتحكم في وضع الجسم:

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

أ_ انعكاسات ثابتة: وتنقسم إلى انعكاسات عامة، وجزئية، والعامة تشمل الجسم بأكمله أو على الأقل الأطراف.

ب_ 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، وبسبب انقباض الأوتار للتمدد، وبعد هذا التغيير من دائرة الركض تصبح الأوتار في وضع التقصير مسيبا ومساعد للرجل في الاندفاع للأمام. (قاسم، 2009، الصفحات 41-42)

2-3- العوامل المساهمة في الأداء:

يشتمل الأداء الإنساني العديد من أوجه النشاط الحركي مبتدئا 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 المهاري في الألعاب وفقا لبعض المتغيرات هي:

_ درجة صعوبة أو سهولة المقابلة.

_ الغرض من 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 الكبير من العوامل من أهمها ما يلي: (علاوي و نصر الدين، 1987، صفحة 42)

• 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.

• التوازن:

التوازن مصطلح يشير الى 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 مهما في العديد من الأنشطة الرياضية التي تتطلب درجة عالية منه كالرقص، التزلج على الجليد والجمباز.

• المرونة:

تشير المرونة الى مدى الحركة على المفاصل المعينة أو مجموعة المفاصل المشتركة في الحركة، حيث تتأثر بتركيب العظام التي تدخل في تكوين المفاصل و بالخصائص الفيزيولوجية للعضلات والأربطة والأوتار وجميع الأنسجة المحيطة بالمفاصل، وتعتمد المهارات في معظم الألعاب الرياضية على مرونة أكثر من مفصل واحد من مفاصل الجسم، لأن المهارة خلال أداء ما تتطلب تكاثف جهود المهارة في نظام لأداء حركات في آن 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.

• التحمل:

يساهم 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.

• الذكاء:

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

• السرعة:

مصطلح عام يشير الى سرعة الحركة للجسم أو بعض أجزائه، وهي تتنوع الى أنواع أخرى كسرعة رد الفعل، سرعة الجري لمسافات قصيرة... الخ والسرعة بمفهومها العام تعتبر من المكونات المهمة في الأداء لمعظم الأنشطة الرياضية فهي من العوامل المرتبطة بالنسبة للأداء في الألعاب.

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

• القدرة الإبداعية:

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

• الدافعية:

يؤكد معظم الباحثين والمختصين 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 اهتماما كبيرا، في مجالات التدريب والتعليم والمنافسة الرياضية.

ولقد قسم بعض العلماء الدوافع الى دوافع مباشرة وغير مباشرة وقسم "pumi" 1963 الدوافع طبقا للمراحل الأساسية التي يمر بها الفرد، اذ يرى أن لكل مرحلة رياضية دوافعها الخاصة، وهذه المراحل هي:
أ_ مرحلة الممارسة الأولية من نشاط رياضي.

ب_ مرحلة الممارسة الفعلية (عبدة، 2002، الصفحات 36-37).

2-4- ثبات الأداء الرياضي خلال المنافسة:

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

_ درجة الثبات الانفعالي والعاطفي في المنافسة.

_ كيفية الضبط والتحكم في انفعالات اللاعب خلال لمنافسة.

_ الدوافع المرتبطة باشتراك اللاعب في المنافسة.

وتعتبر المنافسات الرياضية مجالا حقيقيا وخصبا للحكم على ثبات أداء اللاعبين الذي يحتمل أن يتعرض لبعض الموافق التي تؤثر على مستواه في مختلف الظروف أو المواقف.

2-5- 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 الإحماء الجيد).

_ نتيجة سحب القرعة وأهمية أن يبدأ الفرد أو الفريق في التنافس أولا كالبداية بالإرسال، فرصة ضربة الجزاء.

_ خصائص ومواصفات المنافس وانجازاته من حيث وزن الجسم، الطول، النتائج السابقة تحليلها مثلا.

_ سلوكيات الأفراد المحيطين مثل: المتخرجين، أو مرافقي الرفيق الآخر، الحكام.

_ التغيير المفاجئ لموعد المسابقة مثل: تأخير بدء المباراة، أو البطولة، تأخر موعد وصول الفريق.

_ الاصابات التي يتعرض لها اللاعب أو الزملاء في الفريق، التغيير أو الحكم غير الموضوعي لأفعال الزملاء أو المنافسين.

• تدعيم ثقة الرياضي في نفسه:

تتضمن المنافسة الرياضية في طياتها خبرات النجاح و الفشل ، ويلاحظ أن اللاعب الذي يتمتع بالثقة في النفس يقترح لنفسه أهدافا واقعية تتماشى مع قدراته، وتجعله يشعر بالنجاح عندما يصل الى 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 في التركيز، الاهتمام نحو نقاط الضعف مما يعوق التركيز على النقاط الايجابية، الاقتصار الى المتعة والشعور بالرضى لذلك من الأهمية استخدام الأساليب الملائمة لتنمية الثقة في النفس للاعبين كوقايتهم من الآثار النفسية السلبية و يتحقق ذلك من خلال :

• خبرات النجاح:

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

• الأداء بثقة:

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

• التفكير الايجابي:

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 في قدراته، وهذا النوع من التفكير السلبي يؤثر في ثقة اللاعب في نفسه وفي تدعيم الحالة النفسية السلبية، بينما الأفضل أن يعتاد اللاعب التفكير الايجابي الذي يدعم ثقته في نفسه مثل:

_مراجعة خبرات النجاح السابقة و تذكر أفضل مستوى أداء سابق، التركيز على تحقيق أهداف الأداء وبذل الجهد بصرف النظر عن النتائج. (علاوي، 1994، صفحة 203)

3- كرة القدم

تعتبر رياضة كرة القدم من أكثر الرياضات شعبية في العالم اذ بلغت من الشهرة حدا لم تبلغه الرياضات الأخرى، اذ يغلب عليها الطابع التنافسي والحماسي الكبير فأصبحت تكتسي أهمية بالغة عند الشعوب على اختلاف أجناسهم ولغاتهم، فهي رياضة يغلب عليها طابع الانسجام والتنظيم بين أفراد جماعة الفريق، وكذا الاحترام المتبادل والتعاون وتنسيق الجهود، فهي تلعب دورا مهما في إقامة علاقات وطيدة وسوية قائمة على التأثير في إطار ديناميكية جماعية محددة.

3-1- تعريف كرة القدم:

كرة القدم قبل كل شيء هي لعبة جماعية، تلعب بفريقيين يتكون كل واحد من 11 لاعب من ضمنهم حارس المرمى، ويشرف على تحكيم المباراة أربع حكام موزعين أحدهم في وسط الميدان وحكمين مساعدين على الخطوط الجانبية وحكم رابع احتياط (الديلهي ، عياش، و لحر، 1997، صفحة 01) .

3-2- المبادئ الأساسية لكرة القدم:

كرة القدم كأى لعبة من الألعاب لها مبادئها الأساسية المتعددة، والتي تعتمد في اتقانها على اتباع الأسلوب السليم في طرق التدريب.

ويتوقف نجاح أي فريق وتقدمه الى حد كبير على مدى اتقان أفراده للمبادئ الأساسية للعبة، ان فريق كرة القدم الناجح هو الذي يستطيع كل فرد من أفراده أن يؤدي ضربات الكرة على اختلاف أنواعها بخفة ورشاقة، ويقوم بالتمرير بدقة وتوفيق سليم بمختلف الطرق، ويكتم الكرة بسهولة ويسر ويستخدم ضرب الكرة بالرأس في المكان والظرف المناسبين، ويحاور عند اللزوم ويتعاون تعاوناً تاماً في بقية أعضاء الفريق في عمل جماعي منسق.

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

وتقسم المبادئ الأساسية لكرة القدم الى ما يلي:

_ استقبال الكرة.

_ المحاورة.

_ المهاجمة.

_ رمية التماس.

_ ضربة الكرة.

_ حراسة المرمى.

_ لعب الكرة بالرأس. (حسن، 1997، صفحة 27).

3-3- أهداف رياضة كرة القدم:

- يجب على المدرب رياضة كرة القدم أن يقترح أهداف أساسية هامة من أجل تطوير نفس الصفات الخاصة في رياضة كرة القدم، ذات الطابع الجماعي وتتخلص هذه الأهداف الأساسية فيما يلي:
- _ فهم واستيعاب مختلف الحالات الرياضية الجماعية والتكيف معها.
 - _ التنظيم الجماعي مثل: الهجوم أو الدفاع ومختلف أنواع ومراحل اللعب في كرة القدم.
 - _ الوعي بالعناصر والمكونات الجماعية والفردية في رياضة كرة القدم.
 - _ تحسين الوضع والمهارات الأساسية سواء الجماعية أو الفردية في مستوى اللعب.
 - _ إعطاء رؤية واضحة ولو مصغرة عن عناصر اللعب التقني واستيعاب الوضعيات المختلفة.
 - _ إدماج و إدراك العلاقات الدفاعية اللازمة التي تستحق الاستيعاب الجيد من التنفيذ (مناهج التربية الوطنية، 1984، صفحة 29).

II- الدراسات السابقة

ودراسة عباس وحمادي (2009) بعنوان " الحوافز وأثرها على الأداء " ، وهدفت الدراسة التعرف على واقع نظام الحوافز وأثرها على تحسين مستوى الأداء لدى موظفي قطاع النفط، واعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة على 320 عامل، ومن بين أهم النتائج التي خلص إليها الباحثان :أن معظم العاملين يشكون من تدني الحوافز المادية المتمثلة في الأجور و المكافآت، وضعف في مشاركة العاملين في اتخاذ القرار، وأن فرص الترقية لا ترتبط بتقارير تقييم الأداء.

الدراسة الثانية: دراسة بن طاهر تومي (2016) دور التحفيز في الرفع من مستوى أداء لاعبي كرة القدم قبل المنافسة: هدفت الدراسة إلى تبيان دور التحفيز في رفع من مستوى أداء لاعبي كرة القدم، استعان الباحث بالمنهج الوصفي لملائمته مثل هذه الدراسات مستخدماً أداة جمع البيانات الاستبيان على عينة قدرها 60 لاعب اسفرت الدراسة على النتائج التالية معظم اللاعبين كان الدافع لممارسة كرة القدم يعود للتحفيز المادي ، تقديم الحوافز للاعب دون الآخر يخفض من مستوى اللاعبين كما انه يؤثر في تصرفاتهم.

الدراسة الثالثة: دراسة سليم عنتر (2016): المساندة النفسية للمدرب وعلاقتها بمرود لاعبي كرة القدم، هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين المساندة النفسية للمدرب وعلاقتها بمرود لاعبي كرة القدم. إذ قام الباحث باختيار صنف الأكابر هذا من أجل الكشف عن انعكاس المساندة النفسية للمدرب على مردود اللاعبين ، وقد استخدم الباحث لأجل ذلك المنهج الوصفي التحليلي وهذا لملائمة لموضوع الدراسة كما

اعتمد الباحث على طريقة العينة القصدية في اختيار عينة الدراسة، وفي سبيل الحصول على البيانات استخدم الباحث استمارة إستبيان خاصة بالمساندة النفسية وشبكة ملاحظة خاصة بمردود كل لاعب خلال تلك الفترة، وبعد الحصول على البيانات الكمية تم تحليلها إحصائياً، وذلك من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة حيث استخدم الباحث المتوسطات الحسابية لدراسة العلاقات بين المتغيرين، وتكمن أهمية هذه الدراسة في توضيح الفائدة الكبيرة للمساندة النفسية حيث تعتبر أحد أهم عناصر التدريب كما انها تقي اللاعبين من التأثير السلبي للمشكلات النفسية التي يتعرض لها اللاعبين و تساهم في رفع و تنمية الثقة بالنفس لدى اللاعب و تساعد اللاعبين للوصول إلى أحسن انجاز و هو ما يبيّن أن المساندة النفسية لها أهمية كبيرة للاعبين فريق كرة القدم . وبعد معالجة البيانات إحصائياً توصل الباحث إلى النتائج التالية: -توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين المساندة النفسية للمدرب ومردود لاعبي كرة القدم. -توجد علاقة طردية بين المساندة النفسية للمدرب و مردود لاعبي خط الهجوم. -توجد علاقة طردية بين المساندة النفسية للمدرب و مردود لاعبي خط الوسط. -توجد علاقة طردية بين المساندة النفسية للمدرب و مردود لاعبي خط الدفاع و حارس المرمى.

الفصل الثالث:

الاجراءات الميدانية للدراسة

1- المنهج المتبع:

تختلف المناهج المتبعة تبعاً لاختلاف الهدف الذي يود الباحث التوصل إليه في مجال البحث العلمي ويعتمد اختيار المنهج لحل مشكلة البحث بالأساس على المشكلة، ونظراً لطبيعة موضوع الدراسة تم اختيار المنهج الوصفي.

الذي يعرف بأنه "استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية، قصد تشخيصها وكشف جوانبها وتطويرها كماً عن طريق جمع معلومات مقنعة عن مشكلة البحث وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها لدراسة دقيقة". (علاوي، 2004، صفحة 122)

كما عرفه بشير صلاح الرشيد بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا دقيقاً لاستخلاص دلالاتها والوصول إلى نتائج وتعميمات على الظاهرة أو الموضوع محل البحث. (الرشيد، 2000، صفحة 59).

2- الدراسة الاستطلاعية:

يعرف "ماتيو جيدير" الدراسة الاستطلاعية على أنها عبارة عن دراسة علمية كشفية، وتهدف إلى التعرف على المشكلة، وتقوم الحاجة إلى هذا النوع من البحوث، عندما تكون المشكلة محل البحث جديدة لم يسبق التطرق إليها أو عندما تكون المعلومات أو المعارف المتحصل عليها حول المشكلة قليلة وضعيفة (إبراهيم، 2000، صفحة 38).

على هذا الأساس فإن الشروع في عمل الجانب التطبيقي يستلزم دراسة استطلاعية والتي لها أهمية كبيرة، حيث تعتبر القاعدة التي يبني عليها الباحث تصوراتهِ الأولية حول دراسته وميدان تطبيقها وبواسطتها أيضاً يقوم بتفسير النواحي الخاضعة للدراسة والممارسة الميدانية.

3- مجتمع الدراسة والعينة

1-3- مجتمع الدراسة:

لعل أهم خطوة يمر بها الباحث خلال دراسته هو اختياره للعينة المتمثلة تمثيلاً دقيقاً لمجتمع الدراسة وتعرف العينة بأنها اختيار جزء من مجموعة المادة بحيث يمثل هذا الجزء المجموعة كلها وهي تعد طريقة سليمة في منطقتها وليس في أسلوبها. (زيان محمد، 1993، صفحة 182)

وإذا ما قرر الباحث القيام ببحث ميداني فعليه تحديد المجتمع الذي سيقوم بدراسته تحديداً واضحاً ومجتمع البحث هو جميع المفردات التي تتوفر فيها الخصائص المطلوب دراستها، وقد يتكون مجتمع البحث من أفراد أو جماعات أو منظمات، وفي كل الأحوال ينبغي ألا يكون مجتمع البحث مبهماً. (عمر، 2008، صفحة 53)

الفصل الثالث: الاجراءات الميدانية للدراسة

وقد عرفه الباحث موريس على أنه مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تركز عليها الملاحظات (موريس انجرس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، 2008، صفحة 298). ويشمل مجتمع هذه الدراسة لاعبي كرة القدم صنف أكابر بولاية تبسة (الشريعة وبئر مقدم) حيث بلغ عددهم 72 لاعبا، وتم الحصول على هذه المعلومات بعد تقرب الطالبين من رؤساء النوادي، يوضح مجتمع البحث.

عدد اللاعبين	النادي
08 لاعبا	نجم النمامشة لبلدية الشريعة
08 لاعبا	مولودية بلدية الشريعة
08 لاعبا	الجيل الرياضي لبلدية بئر مقدم
24 لاعبا	المجموع -

3-2- عينة الدراسة:

هي جزء من المجتمع الذي تجرى عليه الدراسة، يختارها الباحث لإجراء دراسته عليها وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلا أصليا، ويتم هذا الاختيار بسبب صعوبة إجرائه على جميع أفراد المجتمع بسبب صعوبات عملية أو اقتصادية، إذ يتطلب كثيرا من الوقت والجهد والمال. (عبدالرحمان، 1990، صفحة 67)

والعينة هي جزء من المجتمع يتم اختيارها وفق قواعد وطرق علمية، بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا. (باهي، 2000، صفحة 129)

وهي أيضا ذلك الجزء من المجتمع، يتم اختيارها وفق قواعد وطرق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا. (المغربي، 2002، صفحة 139)

كما تعرف العينة على أنها جزء من مجتمع الدراسة التي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي تعتبر جزءا من الكل بمعنى أن تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث (زرواتي، 2007، صفحة 334).

وقد بلغ عدد عينة الدراسة (24) لاعبا من صنف أكابر .

وقد تم اختيار هذه العينة بالطريقة العشوائية متكونة من مجتمع الدراسة موزعة على الأندية السالفة الذكر.

4- مجالات البحث

4-1- المجال البشري: شملت عينة البحث لاعبي كرة القدم أكابر، وبلغ عددهم (24) لاعبا موزعين على ثلاث نوادي.

4-2- المجال المكاني: أجريت الدراسة الأساسية في ثلاث نوادي مختلفة هي نجم النمامشة لبلدية الشريعة ولاية تبسة، مولودية بلدية الشريعة ولاية تبسة، الجيل الرياضي لبلدية بئر مقدم ولاية تبسة.

4-3- المجال الزمني: تم إجراء هذا البحث ابتداء من جانفي 2021 إلى غاية ماي 2021

5- ضبط متغيرات الدراسة:

تعتبر هذه الخطوة هامة جدا لأي دراسة، وهذا من أجل التحكم الجيد في عناصر البحث، وكذلك من أجل الدقة في النتائج المتوصل إليها دون التعرض للمتغيرات المشوشة وعزلها قدر ما استطاع الباحث، وقد كانت متغيرات هذه الدراسة على الشكل التالي:

5-1- المتغير المستقل:

ويسمى أيضا "المتغير التجريبي"، وهو عبارة عن تلك العوامل التي تؤثر على متغير تابع أو بمعنى أن المتغير المستقل هو الذي سيغير المتغير التابع. (موريس انجرس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، 2008، صفحة 268)

وهو أيضا المتغير الذي يتحكم فيه الباحث عن طريق تثبيت جميع المتغيرات، ماعدا متغير واحد (احمد، 2009، صفحة 139)، وفي هذا البحث يتمثل المتغير المستقل التحفيز

5-2- المتغير التابع:

هو تلك العوامل أو الظواهر التي يسعى الباحث إلى قياسها وهي تتغير تبعا للمتغير المستقل. (رشيد، 2007، صفحة 334)

وهو أيضا تلك العوامل أو الظواهر التي يسعى الباحث إلى قياسها وهي تتأثر تبعا لمتغير مستقل أو بمعنى آخر يمثل المتغير التابع رد فعل الجسم أو سلوك العناصر تبعا لعملية استعمال أو تحريك المتغير المستقل (موريس انجرس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، 2008، صفحة 269)، وفي هذا البحث يتمثل المتغير التابع مردود فريق كرة القدم

6- أدوات البحث

*الإستبيان:

هو مجموعة من الأنشطة المرتبطة بطريقة منهجية حول موضوع معين يتم وضعها في إستمارة تقدم لأشخاص معينين من أجل الحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها، وتعد الإستمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جميع البيانات الخاصة في العلوم. ويعرفها بلقاسم سلاطنية وحسان جيلاني: الإستمارة بأنها مجموعة مؤشرات يمكن عن طريقها إكتشاف أبعاد موضوع الدراسة عن طريق الإستقصاء التجريبي أي إجراء بحث ميداني على مجموعة محددة من الناس وهي وسيلة الإتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث وتحتوي على مجموعة من الأسئلة تخص القضايا التي يريد الباحث معلومات عنها من المبحوث. (سلاطنية و جيلاني، 2004)

9- الأسس العلمية لأدوات البحث:

7-1- صدق الأداة :

صدق الأداة يعد أحد أهم الشروط الواجب توفرها في أدوات الاستبيان، وهو من أهم معايير جودة الإختبار، إن صدق الاختبار يعني ما الذي يقيسه الإختبار، وكيفية صحة هذا الاستبيان، ويقبل الصدق على أساس معاملات الارتباط التي تشير إليه . ومن أجل التأكد من صدق الأداة إتبعنا الطرق التالية لتقنين معامل صدق الاستبيان وهي كالاتي (رضوان، 2006، صفحة 177)

• الصدق الذاتي :

ويقصد به الصدق الداخلي للإختبار، وهو عبارة عن الدرجات التجريبية للإختبار منسوبة للدرجات الحقيقية الخالية من أخطاء القياس، ويقاس عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الأداة، وبما أن معامل ثبات الاستبيان يساوي: 0.622 فإن معامل الصدق الذاتي يكون كالاتي :

معامل الصدق الذاتي = الجذر التربيعي لمعامل الثبات

الصدق الذاتي = 0.788

7-2- ثبات الأداة :

تم التحقق من ثبات الإستبيان من خلال معاملات ثبات أداة جمع البيانات باستخدام "معادلة كرونباخ المعروفة بمعامل ألفا (α) لتقدير الإتساق الداخلي للإختبارات والمقاييس متعددة الإختبار، أي عندما تكون إحتتمالات الإجابة ليست صفرا . (رضوان، 2006، صفحة 216). بلغ ثبات الاستبيان ألفا كرونباخ =0.622.

10- الوسائل الإحصائية المستعملة

- بعد تفريغ بيانات الإستمارات الصالحة للدراسة والمستوفية الإجابة في الحاسب الآلي واستعمالنا لبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v25) لتحليلها ومعالجتها من أجل مناقشة الفرضيات على ضوء أهداف البحث، وقد إستخدمنا الأساليب الإحصائية التالية:
- حساب معادلة ألفا كرونباخ لتحديد الخصائص السيكمترية لأداة البحث (الصدق والثبات).
 - حساب كا2 للاستقلالية .

الفصل الرابع:

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

1- عرض وتحليل نتائج الدراسة

الجدول رقم 01: يبين تقاضي أجر شهري

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا2	sig	درجة الحرية	الدالة
دائما	8	33.3%	8.917	4	0.63	غير دالة
غالبا	8	33.3%				
أحيانا	5	20.8%				
قليلا	1	4.2%				
لا تستخدم إطلاقا	2	8.3%				
المجموع	24	100%				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 33.3%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 33.3%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 20.8%، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ 4.2%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ 8.3%، وأن كا2 بلغت 8.917 وقيمة الاحتمالية $sig=0.063$ ، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 4، وهي غير دالة إحصائياً.

مما سبق نستنتج أغلبية اللاعبين يتقاضون أجراً شهرياً ولو كان زهيداً، في حين نجد بعض الأندية لا تمنح لاجبيها راتب شهرياً بل يمنحونهم فقط منحة المقابلة في حالة الربح، او مبلغ رمزي خاصة أثناء التنقل خارج الديار.

الجدول رقم 02: يبين تقاضي علاوة الفوز داخل الديار

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا2	sig	درجة الحرية	الدالة
دائماً	5	20.8%	3.667	0.300	3	غير دالة
غالبا	10	41.7%				
أحيانا	4	16.7%				
قليلا	5	20.8%				

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

				00%	00	لا تستخدم إطلاقاً
				100%	24	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائماً قدرت بـ 20.8%، أما نسبة من أجابوا بغالباً قدرت بـ 41.7%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 16.7%، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ 20.8%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ 00%، وأن كا بلغت 3.667 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.300$ ، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 3، وهي غير دالة إحصائياً.

الجدول رقم 03: يبين تقاضي علاوة الفوز خارج الديار

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا	sig	درجة الحرية	الدالة
دائماً	8	33.3%	9.000	0.029	3	دالة
غالباً	11	45.8%				
أحيانا	03	12.5%				
قليلاً	02	8.3%				
لا تستخدم إطلاقاً	00	00%				
المجموع	24	100%				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائماً قدرت بـ 33.3%، أما نسبة من أجابوا بغالباً قدرت بـ 45.8%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 12.5%، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ 8.3%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ 00%، وأن كا بلغت 9.000 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.029$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 3، وهي دالة إحصائياً.

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم 04: يبين تقاضي علاوة التعادل خارج الديار

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا	sig	درجة الحرية	الدالة
دائما	1	%4.2	8.917	0.063	4	غير دالة
غالبا	2	%8.3				
أحيانا	5	%20.8				
قليلا	8	%33.3				
لا تستخدم إطلاقا	8	%33.3				
المجموع	24	%100				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 4.2%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 8.3%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 20.8%، أما من أجاب بقليل فقدرت نسبتهم بـ 33.3%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقا مقدرة بـ 33.3%، وأن كا بلغت 8.917 وقيمة الاحتمالية sig=0.063، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 4، وهي غير دالة إحصائيا.

الجدول رقم 05: يبين تقاضي علاوة الفوز في الكأس

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا	sig	درجة الحرية	الدالة
دائما	14	%58.3	17.667	0.001	3	دالة
غالبا	2	%8.3				
أحيانا	7	%29.2				
قليلا	00	%00				
لا تستخدم إطلاقا	01	%4.2				
المجموع	24	%100				

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 58.3%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 8.3%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 29.2%، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ 00%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ 4.2%، وأن كا2 بلغت 17.667 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.001$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 3، وهي دالة إحصائياً.

الجدول رقم 06: يبين تقاضي علاوات استثنائية من طرف النادي

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا2	sig	درجة الحرية	الدالة
دائماً	00	00%	2.667	0.446	4	غير دالة
غالبا	04	16.7%				
أحيانا	08	33.3%				
قليلاً	08	33.3%				
لا تستخدم إطلاقاً	04	16.7%				
المجموع	24	100%				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 00%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 16.7%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 33.3%، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ 33.3%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ 16.7%، وأن كا2 بلغت 2.667 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.446$ ، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 4، وهي غير دالة إحصائياً.

الجدول رقم 07: يبين توفير النادي وسائل النقل للتدريب والمباريات

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا2	sig	درجة الحرية	الدالة
دائماً	12	50%	18.500	0.001	4	دالة
غالبا	07	29.2%				
أحيانا	01	4.2%				

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

				4.2%	01	قليلا
				12.5%	03	لا تستخدم إطلاقا
				100%	24	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 50%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 29.2%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 4.2%، أما من أجاب بقليل فقدرت نسبتهم بـ 4.2%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقا مقدرة بـ 12.5%، وأن كا بلغت 18.500 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.001$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 4، وهي دالة إحصائيا.

الجدول رقم 08: يبين تلقي مكافآت للعمل الإضافي

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا	sig	درجة الحرية	الدالة
دائما	4	16.7%	4.750	0.314	4	غير دالة
غالبا	6	25%				
أحيانا	7	29.2%				
قليلا	1	4.2%				
لا تستخدم إطلاقا	6	25%				
المجموع	24	100%				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 16.7%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 25%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 29.2%، أما من أجاب بقليل فقدرت نسبتهم بـ 4.2%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقا مقدرة بـ 25%، وأن كا بلغت 4.750 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.314$ ، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 4، وهي غير دالة إحصائيا.

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم 09: يبين توفير سكن وظيفي

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا2	sig	درجة الحرية	الدالة
دائما	1	4.2%	6.417	0.170	4	غير دالة
غالبا	4	16.7%				
أحيانا	4	16.7%				
قليلا	7	29.2%				
لا تستخدم إطلاقا	8	33.3%				
المجموع	24	100%				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 4.2%، أما نسبة من اجابوا بغالبا قدرت بـ 16.7%، في حين جاءت نسبة من اجابوا بأحيانا مقدرة بـ 16.7%، أما من اجاب بقليل فقدرت نسبتهم بـ 29.2%، في حين جاءت نسبة من اجابوا بلا تستخدم إطلاقا مقدرة بـ 33.3%، وأن كا2 بلغت 6.417 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.170$ ، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 4، وهي غير دالة إحصائيا.

الجدول رقم 10: يبين تقديم النادي جوائز مالية عينية

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا2	sig	درجة الحرية	الدالة
دائما	1	4.2%	6.833	0.145	4	غير دالة
غالبا	5	20.8%				
أحيانا	7	29.2%				
قليلا	8	33.3%				
لا تستخدم إطلاقا	3	12.5%				
المجموع	24	100%				

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 4.2%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 20.8%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 29.2%، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ 33.3%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ 12.5%، وأن كا بلغت 6.833 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.145$ ، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 4، وهي غير دالة إحصائياً.

الجدول رقم 11: يبين قيام النادي بالتكفل التام أثناء الإصابة

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا	sig	درجة الحرية	الدالة
دائماً	11	45.8%	16.417	0.003	4	دالة
غالبا	8	33.3%				
أحيانا	2	8.3%				
قليلاً	1	4.2%				
لا تستخدم إطلاقاً	2	8.3%				
المجموع	24	100%				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 45.8%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 33.3%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 8.3%، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ 4.2%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ 8.3%، وأن كا بلغت 16.417 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.003$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 4، وهي دالة إحصائياً.

الجدول رقم 12: يبين توفير وجبات أثناء المنافسة

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا	sig	درجة الحرية	الدالة
دائماً	13	54.2%	19.333	0.001	4	دالة
غالبا	05	20.8%				
أحيانا	03	12.5%				

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

				4.2%	1	قليلا
				8.3%	2	لا تستخدم إطلاقا
				100%	24	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 4.2%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 20.8%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 12.5%، أما من أجاب بقليل فقدرت نسبتهم بـ 4.2%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقا مقدرة بـ 8.3%، وأن كا بلغت 19.333 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.001$ ، وهي اقل من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 4، وهي دالة إحصائيا.

الجدول رقم 13: يبين التحصل على أوسمة

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا	sig	درجة الحرية	الدالة
دائما	1	4.2%	6.417	0.170	4	غير دالة
غالبا	8	33.3%				
أحيانا	6	25%				
قليلا	6	25%				
لا تستخدم إطلاقا	3	12.5%				
المجموع	24	100%				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 4.2%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 33.3%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 25%، أما من أجاب بقليل فقدرت نسبتهم بـ 25%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقا مقدرة بـ 12.5%، وأن كا بلغت 6.417 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.170$ ، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 4، وهي غير دالة إحصائيا.

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم 14: يبين منح اللاعبين شهادات تقدير من إدارة الفريق

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا2	sig	درجة الحرية	الدالة
دائما	00	%00	11.833	0.019	1	دالة
غالبا	000	%00				
أحيانا	00	%00				
قليلا	01	%4.2				
لا تستخدم إطلاقا	24	%95.8				
المجموع	24	%100				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ %00، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ %00، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ %00، أما من أجاب بقليل فقدرت نسبتهم بـ %4.2، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقا مقدرة بـ %59.8، وأن كا2 بلغت 11.833 وقيمة الاحتمالية sig=0.019، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 1، وهي دالة إحصائيا.

الجدول رقم 15: يبين تلقي اللاعبين التشجيع والثناء الشفوي

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا2	sig	درجة الحرية	الدالة
دائما	16	%66.7	23.000	0.000	3	دالة
غالبا	03	%12.5				
أحيانا	04	%16.7				
قليلا	01	%4.2				
لا تستخدم إطلاقا	00	%00				
المجموع	24	%100				

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 66.7%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 12.5%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 16.7%، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ 4.2%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ 00%، وأن كا2 بلغت 23.000 وقيمة الاحتمالية sig=0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 3، وهي دالة إحصائياً.

الجدول رقم 16: يبين تلقي خطابات شكر من الإدارة

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا2	sig	درجة الحرية	الدالة
دائماً	6	25%	3.000	0.392	3	غير دالة
غالبا	9	37.5%				
أحيانا	3	12.5%				
قليلاً	6	25%				
لا تستخدم إطلاقاً	00	00%				
المجموع	24	100%				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 25%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 37.5%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 12.5%، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ 25%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ 00%، وأن كا2 بلغت 3.000 وقيمة الاحتمالية sig=0.932، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 3، وهي غير دالة إحصائياً.

الجدول رقم 17: يبين كتابة أسمائكم في لوحات شرفية

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا2	sig	درجة الحرية	الدالة
دائماً	2	8.3%	3.083	0.544	4	غير دالة
غالبا	6	25%				
أحيانا	7	29.2%				

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

				16.7%	4	قليلا
				20.8%	5	لا تستخدم إطلاقا
				100%	24	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 8.3%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 25%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 29.2%، أما من أجاب بقليل فقدرت نسبتهم بـ 16.7%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقا مقدرة بـ 20.8%، وأن كا بلغت 3.083 وقيمة الاحتمالية sig=0.544، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 4، وهي غير دالة إحصائيا.

الجدول رقم 18: يبين مشاركة اللاعبين في إتخاذ القرار

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا	sig	درجة الحرية	الدالة
دائما	4	16.7%	1.667	0.644	3	غير دالة
غالبا	5	20.8%				
أحيانا	7	29.2%				
قليلا	8	33.3%				
لا تستخدم إطلاقا	00	00%				
المجموع	24	100%				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 16.7%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 20.8%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 29.2%، أما من أجاب بقليل فقدرت نسبتهم بـ 33.3%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقا مقدرة بـ 00%، وأن كا بلغت 1.667 وقيمة الاحتمالية sig=0.644، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 3، وهي غير دالة إحصائيا.

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم 19: يبين الشعور الرضى الذاتي عن أدائكم

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا2	sig	درجة الحرية	الدالة
دائما	10	%41.7	16.000	0.003	4	دالة
غالبا	9	%37.5				
أحيانا	3	%12.5				
قليلا	1	%4.2				
لا تستخدم إطلاقا	1	%4.2				
المجموع	24	%100				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ %41.7، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ %37.5، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ %12.5، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ %4.2، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ %4.2، وأن كا2 بلغت 16.000 وقيمة الاحتمالية sig=0.003، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 4، وهي دالة إحصائياً.

الجدول رقم 20: يبين الشعور بالرضا من قبل المدرب

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا2	sig	درجة الحرية	الدالة
دائما	6	%25	21.000	0.000	4	دالة
غالبا	13	%54.2				
أحيانا	3	%12.5				
قليلا	1	%4.2				
لا تستخدم إطلاقا	1	%4.2				
المجموع	24	%100				

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 25%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 54.2%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 12.5%، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ 4.2%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ 4.2%، وأن كا بلغت 21.000 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.000$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 4، وهي دالة إحصائياً.

الجدول رقم 21: يبين الشعور بالرضا من قبل الرئيس

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا	sig	درجة الحرية	الدالة
دائماً	8	33.3%	12.000	0.007	3	دالة
غالبا	12	50%				
أحيانا	2	8.3%				
قليلاً	2	8.3%				
لا تستخدم إطلاقاً	0	0%				
المجموع	24	100%				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 33.3%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 50%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 8.3%، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ 8.3%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ 0%، وأن كا بلغت 12.000 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.007$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 3، وهي دالة إحصائياً.

الجدول رقم 22: يبين التعاون بين الزملاء

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا	sig	درجة الحرية	الدالة
دائما	18	75%	32.333	0.000	3	دالة
غالبا	2	8.3%				
أحيانا	3	12.5%				
قليلا	1	4.2%				
لا تستخدم إطلاقا	0	0%				
المجموع	24	100%				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 75%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 8.3%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 12.5%، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ 4.2%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ 0%، وأن كا بلغت 32.333 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.000$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 3، وهي دالة إحصائياً.

الجدول رقم 23: يبين العلاقة حسنة بين الطواقم

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا	sig	درجة الحرية	الدالة
دائما	9	37.5%	14.333	0.002	3	دالة
غالبا	12	50%				
أحيانا	2	8.3%				
قليلا	00	0%				
لا تستخدم إطلاقا	1	4.2%				
المجموع	24	100%				

الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 37.5%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 50%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 8.3%، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ 00%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ 4.2%، وأن كا2 بلغت 14.333 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.002$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 3، وهي دالة إحصائياً.

الجدول رقم 24: يبين تتبع حالة اللاعب المصاب من طرف الإدارة

التعيين	التكرار	النسبة المئوية	كا2	sig	درجة الحرية	الدلالة
دائماً	10	41.7%	13.917	0.008	4	دالة
غالبا	8	33.3%				
أحيانا	1	4.2%				
قليلاً	4	16.7%				
لا تستخدم إطلاقاً	1	4.2%				
المجموع	24	100%				

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان نسبة من اجابوا بدائما قدرت بـ 41.7%، أما نسبة من أجابوا بغالبا قدرت بـ 33.3%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بأحيانا مقدرة بـ 4.2%، أما من أجاب بقليلاً فقدرت نسبتهم بـ 16.7%، في حين جاءت نسبة من أجابوا بلا تستخدم إطلاقاً مقدرة بـ 4.2%، وأن كا2 بلغت 13.917 وقيمة الاحتمالية $\text{sig}=0.008$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبدرجة حرية 4، وهي دالة إحصائياً.

2- مناقشة نتائج الفرضيات

2-1- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

للتحفيز المادي علاقة بمرودود فريق كرة القدم

من خلال عرض ومناقشة نتائج الاستبيان الموجه للاعبين ومقابلتها بالفرضية الأولى التي تنص على أنه للحوافز المادية دور في الرفع من مستوى الأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم وبناءا على النتائج المحصل عليها من الجداول (1 إلى 12) يتضح لنا أن معظم إجابات اللاعبين تدعم الفرضية الأولى واغلبهم اقررو بأنه للحوافز المادية دور كبير وفعال في الرفع من مستوى الأداء لتقديم مرودود جيد خلال المباريات، أي أنه كلما كان التحفيز المادي مرتفعا كلما كان مستوى الأداء مرتفعا، وبالتالي يكون مستوى الأداء كبير ما ينعكس على مرودود الفريق ومن خلال نتائج ك محسوبة وقيمة الاحتمالية أقل من 0.05 توجد دلالة إحصائية وهذا ما يدل على تحقق الفرضية الأولى.

2-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

للتحفيز المعنوي علاقة بمرودود فريق كرة القدم

من خلال عرض ومناقشة نتائج الاستبيان الموجه للاعبين ومقابلتها بالفرضية الثانية التي تنص على أن للتحفيز المعنوي دور في الرفع من مستوى الأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم وبناءا على النتائج المحصل عليها من الجداول (13 إلى 24) يتضح لنا أن: معظم اللاعبين يرون أن التحفيز المعنوي سواء كان من طرف رئيس النادي أو المدرب أو أي شخص آخر له تأثير كبير في دفع اللاعبين لتقديم مرودود جيد ومنه نستنتج أن التحفيز المعنوي له دور كبير وإيجابي في الرفع من مستوى الأداء الرياضي لدى لاعبي كرة القدم، أي أنه كلما كان التحفيز المعنوي مرتفعا كلما كان مستوى الأداء مرتفعا، وبالتالي يكون مستوى الأداء كبير ما ينعكس على مرودود الفريق ومن خلال نتائج ك محسوبة وقيمة الاحتمالية أقل من 0.05 توجد دلالة إحصائية وهذا ما يدل على تحقق الفرضية الثانية.

3- نتائج الدراسة

- معظم اللاعبين يرى كثرة الحوافز و خاصة المادية قد أصبح غاية وليست وسيلة. (الأغلبية الكبرى من اللاعبين تقدم لهم الحوافز عن طريق الأموال.
- كلما كانت المباراة مهمة أو كان هدف الفريق كبيرا هي التي تحدد طريقة منح المكافآت وزاد اهتمام المسؤولين باللاعبين.
- الأجور الشهرية التي تقدم غالبا في وقتها تعتبر حافز مادي يساعد اللاعبين على العمل لتحقيق النتائج الجيدة.
- تقديم الحوافز للاعب على حساب الآخر يخفض من مستوى اللاعبين كما أنه يؤثر في تصرفاتهم.
- الإهتمام باللاعبين وزيارتهم عند الإصابات بقدر ما هو حافز مادي يمكن اعتباره حافز معنوي يساعد اللاعبين على الشفاء من الإصابات بسرعة
- معظم اللاعبين يرون أن للتحفيز المادي و المعنوي دور في تجنب الفشل.
- أغلبية اللاعبين يرون إن لم نقل كل يرون أن نقص التحفيز له دور في الإحباط.
- للحوافز المادية أفضلية على الحوافز المعنوية في الدفع باللاعبين لتقديم مستوى جيد مع أن كلا الحافزين يلعبان دورا مهما في زيادة مستوى الأداء اللاعبين.

الخاتمة

الخاتمة:

إن لنظام الحوافز اثر ايجابي وفعال على أداء الرياضي ورفع روحه المعنوية، كما أن له اثر ملحوظ على تحسين الأداء الرياضي، وأن موضوع التحفيز موضوع طويل ومتشعب وان لكل فريق ظروفه الخاصة لذا يجب على كل فريق أن يدرس بيئته الداخلية والخارجية لكي يستطيع وضع نظام للحوافز خاص يفي متطلباته ويودي الغرض الذي وضع لأجله.

إن عملية تحفيز اللاعبين غير سهلة وإنما تتطوي على كثير من العوامل التي مر ذكرها ومن الضروري أن تعطي إدارة أي فريق هذا الموضوع أهمية كبرا حتى يستمر الفريق ويواكب متطلبات العصر فالتحفيز جزء أساسي في عملي التطور والنجاح كونها لم تحضي بالعناية الكافية من قبل معظم الباحثين في مختلف المجالات خاصة إذا علمنا الدور الذي تلعبه الحوافز بجميع أنواعها في الرفع من مستوى الأداء الرياضي لكرة القدم، و هذا يتطلب وجود مؤسسات رياضية مهيكلة تعنتي باللاعب ماديا ومعنويا باعتباره عنصر من عناصر النجاح داخل الفريق.

ومن هذا الصدد كان اختيارنا لهذا الموضوع والذي ركزنا فيه على جانب التحفيز للاعبين كرة القدم وتأثيراته على مردود فريق كرة القدم ولتأكيد علاقة التحفيز بمردود فريق كرة القدم تناولنا الدراسة في جانبين نظري وتطبيقي بحيث حاولنا في الجانب التطبيقي والذي يعتبر الأساس في البحث، والذي يعزى إليه تأكيد أو نفي فرضيات البحث من خلال النتائج التي يفرزها الميدان، فقد اعتمدنا على استمارة استبيان لمعرفة مدى التحفيز في الفرق عينة البحث، حيث توصلنا في الأخير إلى نتيجة مفادها أنه كلما ازداد تطبيق التحفيز المادي والمعنوي كان مردود الفريق جيد،

من خلال المعطيات النظرية والتطبيقية توصلنا في هذا البحث إلى إيجاد العلاقة بين التحفيز بأنواعه المادي والمعنوي وعلاقته بمستوى الأداء الرياضي ومردود فريق كرة القدم، حيث تبين لنا من خلال نتائج الدراسة أنه كلما كان التحفيز قوي كلما زاد مستوى الأداء الرياضي للاعبين كرة القدم الجزائرية. يمكن تعميم هذه النتيجة إلى باقي الاختصاصات الرياضية الأخرى على غرار كرة القدم، مع إمكانية إيجاد طرق أخرى كفيلة برفع ورقى مستوى الأداء الرياضي أكثر اللاعبين حتى نساير النوادي والفرق الرياضية الكبرى في العالم.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1. ابراهيم محمود عبد المقصود، و حسن أحمد الشافعي. (2003). الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية ج 4 التوجيه. الاسكندرية: دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر.
2. أبو الكشك محمد نايف. (2005). الإدارة المدرسية المعاصرة 123. القاهرة: دار الكتاب للنشر والتوزيع.
3. أحمد أمين فوزي. (2003). مبادئ علم النفس الرياضي، المفاهيم، التطبيقات. القاهرة: دار الفكر العربي.
4. اخلاص محمد عبد الحفيظ ومصطفى حسين باهي. (2000). طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي. مصر: مركز الكتاب للنشر.
5. أسامة كامل راتب. (2004). التدريب المعارات النفسية في المجال الرياضي. مدينة نصر: دار الفكر العربي.
6. الحاوي يحي السيد اسماعيل. (2002). المدرب الرياضي بين الأسلوب التقليدي والتقنية الحديثة في مجال التدريب. القاهرة: المركز العربي للنشر.
7. بشير صلاح الرشيد. (2000). مناهج البحث التربوي (المجلد 1). الكويت: دار الكتاب الحديث.
8. بوداود عبد اليمين وعطا الله احمد. (2009). المرشد في البحث العلمي لطلبة التربية البدنية والرياضية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
9. جميل رومي. (1986). فن كرة القدم. بيروت: دار النفائس.
10. ح س عبدة. (2002). الاعداد المهاري للاعبين. مصر: كرة القدم دار الإشعاع الفني.
11. حسين حسن قاسم. (2009). الموسوعة الرياضية و البدنية الشاملة. مصر: دار الفكر للنشر والتوزيع.
12. راوية محمد حسن. (2001). السلوك في المنظمات. بيروت: الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
13. رشيد زرواتي. (2007). مناهج أدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع.
14. زرواتي، رشيد. (2007). مناهج وادوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر.

15. سليمان الدروبي. (2006). *التحفيز عن طريق إدراك الذات*. عمان، الأردن: دار علم الثقافة للنشر والتوزيع.
16. عبد الجواد حسن. (1997). *كرة القدم المبادئ الأساسية للألعاب الإعدادية لكرة القدم*. بيروت: دار العلم للملايين.
17. عبد الخالق عصام. (2004). *التدريب الرياضي*. القاهرة: دار الفكر.
18. عبد الرحيم الهيتي. (2003). *إدارة الموارد البشرية*. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
19. عبد الغني عثمان محمد. (1998). *التعلم الحركي والتدريب الرياضي*. الكويت: دار القلم للنشر.
20. عبد الفتاح رأفت السيد. (2001). *سيكولوجيا التدريب و تنمية المواد البشرية*. مدينة نصر: دار الفكر العربي.
21. عساف عبد المعطي محمد. (1999). *السلوك الإداري (التنظيمي) في المنظمات المعاصرة*. عمان: دار زهران.
22. عقيلي عمرو صفي. (1996). *إدارة القوى العاملة*. عمان الأردن: دار زهران.
23. علي جواد، و جواد خالد. (2019). *التحفيز وعلاقته بأداء لاعبي نوادي كرة اليد أثناء المنافسة الرياضية*. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، الصفحات 293-294.
24. علي فهمي البيك، و عماد الدين أبو زيد. (2004). *المدرّب الرياضي في الألعاب الجماعية*. بيروت: الناشر للمعارف.
25. عمر زيان محمد. (1993). *البحث العلمي مناهجه وتقنياته*. الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية.
26. فيصل الديلهي، رشيد عياش، و عبد الحق لحر. (1997). *كرة القدم*. مستغانم: المدرسة العليا لأساتذة التربية والرياضة.
27. كامل بربر. (2008). *الاتجاهات الحديثة في الإدارة وتحديات المديرين*. لبنان: دار المنهل اللبناني.
28. كامل محمد المغربي. (2002). *أساليب البحث العلمي في العلوم الانسانية والاجتماعية* (المجلد 1). دار الثقافة للنشر والتوزيع.
29. محمد حسن علاوي. (1962). *علم التدريب الرياضي*. مصر: دار المعارف للطبع والنشر.
30. محمد حسن علاوي. (1994). *علم التدريب الرياضي*. مصر: دار المعارف.
31. محمد حسن علاوي. (2002). *سيكولوجية المدرب الرياضي*. القاهرة: دار الفكر العربي.

32. محمد حسن علاوي. (2002). *علم النفس الرياضي في التدريب*. القاهرة مصر: دار الفكر العربي.
33. محمد حسن علاوي. (2004). *مدخل في علم النفس الرياضي (المجلد 4)*. القاهرة مصر: دار الكتاب للنشر.
34. محمد حسن علاوي، و رضوان نصر الدين. (1987). *الاختبارات المهارية و النفسية في المجال الرياضي*. القاهرة: دار الفكر العربي.
35. محمد صالح الحناوي. (1997). *السلوك التنظيمي*. بيروت: الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع.
36. محمد مرعي. (2009). *التحفيز المعنوي و كيفية تفعيله في القطاع العام الحكومي العربي*. مصر: المنظمة العربية للتنمية، جامعة الدول العربية .
37. محمد نصر الدين رضوان. (1992). *مقدمة في التقويم و التربية الرياضية*. القاهرة: دار الفكر العربي.
38. محيريق، مبروكة عمر. (2008). *الدليل الشامل في البحث العلمي*. مصر: مجموعة النيل العربية.
39. مروان عبد المجيد إبراهيم. (2000). *أسس البحث العلمي (المجلد 1)*. عمان الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
40. موريس انجرس، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون. (2008). *منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية (المجلد 2)*. الجزائر: دار القصبه للنشر.
41. *مناهج التربية الوطنية*. الجزائر: منشورات لوزارة التربية الوطنية. (1984).
42. نوري منير. (2010). *تسيير الموارد البشرية*. بن عكنون الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية .
43. ودود عبدالرحمان. (1990). *مناهج البحث وطرق التدريس*. بيروت لبنان : كلية التربية النوعية.
44. metoumelen Barthélemy. (1985). *mauel des écoles de foot ball et de jeunes foot balleurs*. paris: edition paris.

الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة -



معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم التدريب الرياضي

استبيان

في إطار إعداد مذكرة تخرج موسومة بـ"التحفيز وعلاقته بمردود فريق كرة القدم" وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر في تخصص: التدريب الرياضي النخبوي، عزيزي اللاعب يشرفني أن أضع بين يديك هذا الاستبيان راجياً منك الإجابة بكل صدق وموضوعية عن هذه الأسئلة وبذلك تكون قد ساهمت بقسط كبير في إنجاز هذا البحث.

تعليمات:

- 1- اقرأ كل عبارة جيداً وحاول أن تحدد عما إذا كانت العبارة تنطبق عليك وضع علامة (X) أمام كل عبارة بما يتناسب مع حالتك.
- 2- هذا ليس اختباراً لقدراتك أو مستواك الرياضي. كما أنه لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة. والمهم هو صدق إجابتك مع حالتك.
- 3- لا تترك عبارة بدون إجابة.

شاكرين حسن تعاونك معنا

الملاحق

التحفيز

لا تستخدم اطلاقا	قليلا	أحيانا	غالبا	دائما	
					هل تتقاضون أجرا شهريا
					هل هناك علاوة الفوز داخل الديار
					هل هناك علاوة الفوز خارج الديار
					هل هناك علاوة التعادل خارج الديار
					هل هناك علاوة الفوز في الكأس
					هل تتقاضون علاوات استثنائية من طرف النادي
					هل يوفر لكم النقل للتدريب والمباريات
					هل لديكم مكافآت للعمل الإضافي
					هل يوفر لكم سكن وظيفي
					هل تقدم لكم جوائز مادية عينية
					هل يقوم النادي بالتكفل التام أثناء الإصابة
					هل توفر لكم وجبات أثناء المنافسات
					يعمل قيادي في الفريق
					هل تتحصلون على أوسمة
					هل تمنحون شهادات تقدير من إدارة الفريق
					هل تشجعون بثناء شفوي من المدرب أو الرئيس
					هل تتلقون خطاب شكر من الإدارة
					هل تكتب أسماؤكم في لوحة شرف النادي
					هل تشاركون في اتخاذ القرار
					هل تشعرون بالرضى الذاتي عن عملكم
					هل تشعرون بالرضى من قبل المدرب

الملاحق

					هل تشعرون بالرضى من قبل الرئيس
					هل تتعاونون مع الزملاء
					هل العلاقة حسنة مع كل الطواقم
					في حالة الإصابة هل تتابع حالتكم وتزارون باستمرار من طرف الإدارة

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تبيان العلاقة بين التحفيز ومردود فريق كرة القدم، استعان الباحث بالمنهج الوصفي، مستعملاً أداة جمع البيانات الاستبيان، على عينة قدرها 24 لاعب كرة قدم، أسفرت الدراسة على وجود علاقة تأثير بين التحفيز المادي والتحفيز المعنوي ومردود وأداء فريق كرة القدم

الكلمات المفتاحية:

التحفيز المادي، التحفيز المعنوي، أداء الفريق، مردود الفريق، كرة القدم

Abstract

The study aimed to show the relationship between motivation and the payoff of the football team. The researcher used the descriptive method, using the questionnaire data collection tool, on a sample of 24 footballers. The study resulted in an impact relationship between physical stimulation and moral stimulation and the return and performance of the football team.

Keywords: Physical stimulation, moral stimulation, team performance, team yield, football