



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العربي التبسي - تبسة -
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم التدريب الرياضي
ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
فرع: تدريب رياضي
تخصص: تدريب رياضي نخبوي



مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر "ل.م.د" في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

العنوان:

علاقة المدرب باللاعبين وتأثيرها على مردود التدريب ونتائج المباريات

دراسة ميدانية شملت فرق الجهوي الأول لرابطة عنابة لكرة القدم

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبان:

لقوقي أحمد

-رابح فوزي

-رقية بلال

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
لقوقي أحمد	أستاذ مساعد صنف (ب)	جامعة تبسة	مشرفا ومقررا
قاسمي فيصل	أستاذ التعليم العالي	جامعة تبسة	رئيسا
حاج مختار	أستاذ محاضر صنف (ب)	جامعة تبسة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2018/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والعرفان

الشكر كلمة طيبة يلجأ إليها الإنسان حينما يثقل كاهله عظيم الإحسان ، وإذا كان الاعتراف بالحق فضيلة؛ فإن إهداء الشكر لمستحقيه فريضة، من لم يشكر الناس لم يشكر الله. ومن هنا يشرفن ا، - وقد وفقن ا الله لإنجاز هذا العمل - أن نتقدم بأعمق معاني الشكر وأصدق العرفان والامتنان للأستاذ الفاضل لقوقي أحمد ، الذي تفضل بالإشراف على هذه المذكرة على الرغم من كثرة أعبائه . والذي كان ل تشجيعه وآرائه النيرة الفضل الأكبر في خروج هذا البحث إلى النور .

كما نتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة وكل الأساتذة الفضلاء في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية خاصة الأستاذ البروفيسور فيصل قاسمي وكل أساتذة جامعة العربي التبسي - تبسة- ، ولا يسعنا في هذا المقام إلا أن نتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساعدنا من قريب او بعيد في إتمام هذا العمل.

إهداء

الحمد لله خالق الإنسان وبارئ الأكوان وجاعل الأشياء بالميزان

والصلاة والسلام على من لأجله أجريت الأنهار والوديان

و بعد . . .

نهدي هذا العمل البسيط والمتواضع :

إلى الشموع التي تذوب لتنير لنا درب الحياة

"آبائنا وأمهاتنا الأعزاء حفظهم الله ومرعاهم"

إلى كل أهالينا وأقاربنا، وإلى جميع الأصدقاء والأحبة.

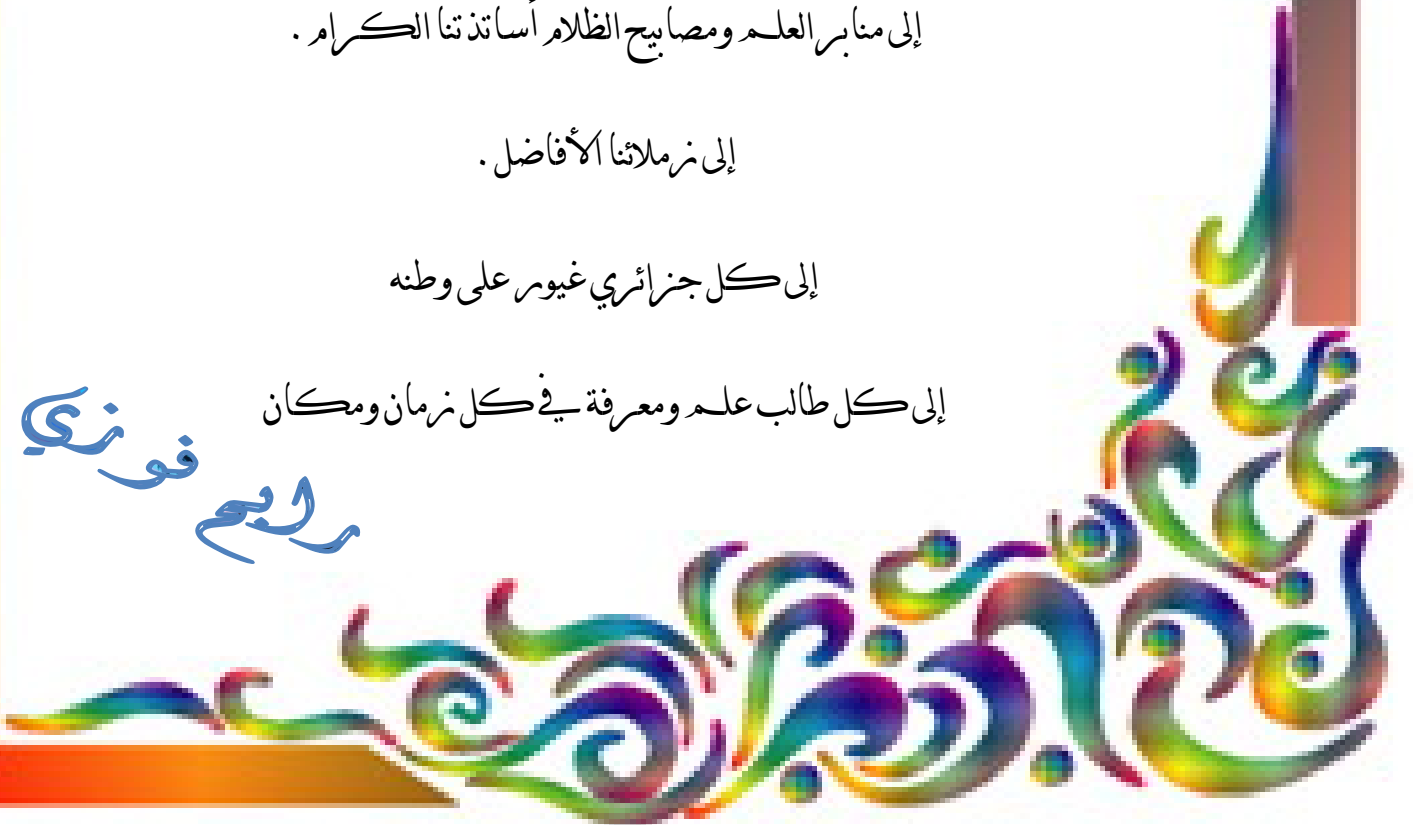
إلى منابر العلم ومصابيح الظلام أساتذتنا الكرام .

إلى زملائنا الأفاضل .

إلى كل جنائري غيور على وطنه

إلى كل طالب علم ومعرفة في كل زمان ومكان

مع فونيكس



فہر س المحتویات

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
	- الإهداء
	- شكر وعرهان
	- فهرس المحتويات
	- قائمة الجداول
أ-ب	- مقدمة
الجانأ التمهيدى	
4	1- الإشكالية
5	2- الفرضيات
5	3- أهداف البحث
6	4- أهمية البحث
6	5- أسباب اختيار الموضوع
7	6- تحديد المفاهيم والمصطلحات
7	7- الدراسات السابقة
الجانأ النظرى	
الفصل الأول: الشخصية	
9	1-1- تعريف الشخصية
9	2-1- تعريف علماء الاجتماع للشخصية
10	3-1- تعريف علماء النفس للشخصية
11	4-1- مفهوم سمات الشخصية
13	5-1- مكونات الشخصية
14	6-1- تكامل الشخصية
15	7-1- نماذج الشخصية
15	8-1- نظريات الشخصية
16	9-1- مقاييس الشخصية
18	10-1- أنواع الشخصية
21	11-1- الاختلاف فى الشخصية
22	12-1- تقييم الشخصية
الفصل الثانى: شخصية المدرب	
25	1-2- شخصية المدرب
26	2-2- مميزات مدرب كرة القدم

26	2-3- المدرب كمربي ناجح
26	2-4- المدرب وأول لقاء مع لاعبي الفريق
26	2-5- المدرب وكيف يتعامل مع الآخرين بذكاء
28	2-6- صفات المدرب الناجح
29	2-7- وظائف المدرب
32	2-8- واجبات المدرب الرياضي
33	2-9- مفهوم القيادة
34	2-10- معاني القيادة
34	2-11- طبيعة القيادة
35	2-12- خصائص القائد الناجح
35	2-13- أنواع الأساليب القيادية
37	2-14- متاعب وإحباطات القيادة
38	2-15- فاعلية القائد وتفاعله مع أعضاء الجماعة
38	2-16- المدرب الرياضي كقائد
39	2-17- أنماط القيادة
40	2-18- نظريات القيادة
44	2-19- الأنماط الشائعة للمدرب الرياضي
الفصل الثالث: الجماعة	
48	3-1- مفهوم الجماعة
49	3-2- تعريف الجماعة
50	3-3- خصائص المجموعات
52	3-4- ديناميكيات الجماعة
54	3-5- أنواع الجماعة
57	3-6- أهداف الجماعة
58	3-7- جماعة الفريق الرياضي
59	3-8- مراحل تكوين الجماعات
59	3-9- سلوك الجماعة
61	3-10- أساليب الجماعة
62	3-11- الروح المعنوية للجماعة
63	3-12- شروط تماسك الجماعة
66	3-13- تصدع الجماعة
الجانب التطبيقي (الدراسة الميدانية)	
- الفصل الأول: منهجية الدراسة	
69	1-1- المنهج المتبع

69	1-2 طرق ووسائل البحث
71	1-3 عينة البحث
72	1-4 مجالات البحث
73	1-5 متغيرات البحث
73	1-6 المعالجة الإحصائية
73	1-7 صدق وثبات المقياس
75	1-8 ثبات الإستبانة
	الفصل الثاني: تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية
77	1- تحليل نتائج الدراسة الميدانية
77	1-1 تحليل استمارة اللاعبين
93	1-2 تحليل استمارة المدربين
106	2- تفسير نتائج الدراسة الميدانية
109	- الاستنتاج العام
112	- الخاتمة
115	- قائمة المراجع
	- الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يمثل عينة البحث	71
02	كيف ترى علاقتك مع المدرب	77
03	كيف تنظر لعلاقة اللاعبين مع المدرب	78
04	هل تتقبل قرارات المدرب عند المنافسات	78
05	هل تشعر بالراحة لوجود المدرب إلى جانبك أثناء المباراة	79
06	بماذا تشعر عند وصول الحصة التدريبية	80
07	في رأيك هل عدم احترام وضعية اللعب فوق أرضية الميدان راجع الى	81
08	من ترونه أهلا لفرض الانضباط داخل الفريق	82
09	عندما يجبر المدرب اللاعبين على تنفيذ الأوامر، ماذا تعتبرونه	83
10	إلى ماذا ترجعون المردود الجيد أثناء المباراة	84
11	هل القرارات المفروضة من طرف المدرب تساهم في نجاح عملية التدريب	84
12	في حالة غيابك عن الحصة التدريبية، كيف يكون رد فعل المدرب	85
13	هل توجد صرامة داخل الفريق	86
14	حسب رأيك هل ترى أن تأكيد المدرب على ما يجب القيام به في التدريب هو	86
15	هل يظهر المدرب نشيظا أثناء الحصة التدريبية	87
16	هل يقوم المدرب بتشجيع اللاعب الذي يقدم أداء جيد أثناء المباراة	88
17	هل يشعر المدرب بالانزعاج نتيجة عدم احترام اللاعبين له	88
18	في رأيك هل شخصية المدرب لها أثر في استقراره مع اللاعبين	89
19	هل الحالة النفسية الجيدة للمدرب تلعب دورا في تحقيق النتائج الإيجابية	89
20	هل يمنحكم المدرب حرية التصرف أثناء المباريات	90
21	هل يساعدك ذلك على الأداء الجيد	90
22	هل سبق لك وأن دخلت في صراع مع المدرب	91
23	كلاعب ما الأسلوب القيادي الذي تفضله من طرف مدربك، والذي يساعدك على إبراز قدراتك	92

93	هل تستمع جيدا للاعبين وتفهم انشغالاتهم	24
94	هل تتبادل الآراء مع اللاعبين	25
95	هل هناك صراعات تحدث بينك وبين اللاعبين	26
95	كيف تقيم علاقتك مع اللاعبين	27
96	هل تقبل انتقادات بعض اللاعبين وتدخلاتهم في عملك	28
97	هل ترجعون المردود الجيد للاعبين أثناء المباراة إلى:	29
98	حسب رأيك ما هو أسلوب المعاملة الأمثل الذي ينبغي أن ينتهجه المدرب مع اللاعبين	30
98	هل المواظبة والانضباط في التدريبات شرط حتمي لتحقيق النتائج الإيجابية	31
99	هل قدرة المدرب على فرض الانضباط داخل الفريق له أثر في تحقيق النتائج	32
99	في حالة غياب اللاعب عن الحصص التدريبية ماهي الطريقة التي ترونها مثالية للتعامل مع هذه السلوكيات	33
100	هل غيابك عن الحصص التدريبية له أثر على مردود الفريق	34
101	بماذا تتميز طريقة عمل المدرب	35
102	هل ترى أن أسلوب التشجيع والتحفيز المعنوي له تأثير على مردود الفريق	36
102	هل يؤثر عليك اللاعب الذي لم يلتزم بالتعليمات أثناء المباراة	37
103	كيف تكون حالتك النفسية قبل كل مباراة	38
103	كيف تتعاملون مع النتائج السلبية للفريق بعد كل مباراة	39
104	هل تسامح المدرب مع أخطاء بعض اللاعبين يؤدي إلى	40
105	على العموم كيف تكون طبيعة العلاقة مع المدرب خلال أولى حصص التدريب بعد المباراة	40
106	في رأيك هل الأسلوب الذي يعتمد على المرونة والتشاور يؤدي إلى تحقيق نتائج جيدة خلال التدريب والمنافسة	42

مقدمتہ

تعتبر كرة القدم من الرياضات الجماعية الأكثر شعبية في العالم ، حيث إنها نالت شهرة عالمية واسعة ، وذلك لما تتميز به هذه اللعبة من خصائص ومميزات جعلتها بذلك تختلف عن باقي الرياضات الأخرى ، وبالتالي هي رياضة يغلب عليها طابع الانسجام والتنظيم بين أفراد جماعة الفريق وكذا الاحترام المتبادل والتعاون وتنسيق الجهود ، كما يغلب عليها أيضا طابع المنافسة والتشويق ، فهي تلعب دورا مهما في إقامة علاقات وطيدة وسوية قائمة على التأثير في إطار ديناميكية جماعية محدودة ، وهو ما يأمل إليه كل فرد في حياته الاجتماعية وذلك لان الجماعة هي الحل الحقيقي لقياس الأداء الجماعي من خلال الدور ، المكانة ، المسؤولية والمهام .

بما أن كرة القدم من الرياضات الجماعية التي تشكل نشاطا جماعيا ذو خصوصيات تفتقد في غيرها من الأنشطة الرياضية فإنها توجب على المدرب دور بعض الظواهر الملازمة لحياة أفراد الفريق النفسية والاجتماعية وذلك لان النشاط الاجتماعي يستوجب تكفل ذاتي لكل فرد وتحمل المسؤولية اتجاه الآخرين ، وكذلك الإحاطة بالجوانب الوجدانية والانفعالية والاجتماعية ، وبيداغوجية سوية تؤمن لكل فرد إشباع حاجاته النفسية ، الاجتماعية ، البدنية ، الحركية والذهنية.

وعلى هذا الأساس تبرز أهمية فهم ودراسة العلاقة القائمة بين مدرب كرة القدم واللاعبين وتأثيرها على مردود التدريب ونتائج المباريات ، لما لهذه العلاقة من أهمية بالغة في تحسين العلاقات بين أفراد الفريق وتحقيق الوئام والتفاهم والتخفيف من التوترات بينهم .

ثم إن عملية التدريب والمنافسة تتطلب جملة من الخصائص الواجب توفرها في المدرب منها الكفاءة في قيادة الجماعة، كما عرفها سميث الجماعة" على أنها وحدة متكونة من تجمع عدد منفصل من الأفراد

لديهم القدرة على التصرف بأسلوب موحد مع البيئة المحيطة بهم¹ وحسن التنظيم والتخطيط بالإضافة إلى النضج الانفعالي وهذا كله من أجل الارتقاء وإظهار وتوثيق الروح الجماعية للفريق الرياضي ، هذا إضافة إلى الدور الفعال الذي يقوم به اللاعبين في تحسين العلاقة القائمة بينهم وبين مدربهم خلال التدريب والمنافسة وتبرز أهمية هذه العلاقة في تنسيق جهودهم وإشباع حاجاتهم الاجتماعية في التعاون والانتماء واثبات الذات والمشاركة الوجدانية والشعور بالأمن والرضا والاعتزاز بالجماعة مما يساهم في تحسين مردود التدريب وتحقيق نتائج ايجابية خلال المنافسات والتي تعود بالفائدة على جماعة الفريق الرياضي وعلى هذا الأساس قمنا بتقسيم بحثنا إلى جانبين : جانب نظري وتناولنا فيه ثلاث فصول وهي:

-**الفصل الأول :** الشخصية، وتطرقنا فيه إلى تعريفها ، مكوناتها ، نظرياتها ومقاييسها ثم تطرقنا في الأخير إلى ذكر أنواعها .

-**الفصل الثاني :** وتناولنا فيه شخصية المدرب ثم تطرقنا إلى مدرب كرة القدم بصفة خاصة وذكرنا أدواره ووظائفه ، كما تطرقنا كذلك إلى تعريف القيادة ، نظرياتها ، أسسها ومبادئها ، وكذا أنماطها .

-**الفصل الثالث :** تناولنا فيه الجماعة ، ماهيتها ، أنواعها ، ديناميكيتها ، أهدافها وشروط تماسكها وكذلك جماعة الفريق الرياضي .

أما الجانب التطبيقي فتناولنا فيه فصلين :

- **الفصل الأول:** وتطرقنا فيه إلى بيان المنهجية المتبعة في البحث .

- **الفصل الثاني:** فتناولنا فيه تحليل وتفسير النتائج.

¹ -غريب أحمد، عبد الباسط عبد المعطي، علم الاجتماع المعاصر، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية 2002، ص212.

مدخل ئهپىدى

1- الإشكالية

لاشك أن علاقة المدرب باللاعب من أكبر أسس النجاح للطاقت بأكملة، فالمدرب الذكي بدوره يحافظ على علاقته باللاعب والعمل على إيجاد علاقة صافية خالية من الشوائب ويحاول قدر الإمكان أن يبيث في روح اللاعب ثقته بنفسه من خلال ثقته به، حيث يحتويه كصديق له بعيدا عن التفكير بأي مناصب يشغلها أي من الطرفين، فبهذا قد يضمن المدرب بأن هذا اللاعب سوف يبذل قصارى جهده لعدم فقدان ثقة مدربه وأيضا هذه الثقة تزيد طموح اللاعب، حيث يفكر في كيفية كونه قادرا على تحمل هذه المسؤولية ويسعى جاهدا لإثبات ذلك، ومن هنا يتضح أن المدرب الذكي هو من يستطيع تسيير اللاعب حسب رغباته ولكن بشيء من الذكاء واللطافة.

إن المدرب الناجح هو الذي يدفع بلاعبيه إلى البطولة بتحقيق متطلباتها ويعمل من أجلها. وهو في كرة القدم العمود الفقري للفريق¹، وهو في علاقته مع اللاعبين يشكلون وحدة متكاملة، تتبع منها فروع ومميزات الجماعة أو الوحدة، إذ أن هذه العلاقة القائمة بين المدرب واللاعب تؤثر بصفة مباشرة أو غير مباشرة على مردود التدريب ونتائج المباريات .

ويعتبر المدرب الشخصية التي يقع على عاتقها إجراء الخطوات التنفيذية للعملية التدريبية وتنظيمها وتنسيقها في برامج عملية محددة هادفة فهو القائد التنفيذي لإعداد لاعبيه بدنيا وفنيا وتربويا وفقا لقواعد وأسس علمية وتربوية سليمة لتحقيق أعلى المستويات الرياضية الممكنة.

أما اللاعب فهو محور أداء الفريق وعليه تتجمع الآمال والطموحات، وهو أيضا صاحب مهمة من أصعب ما يكون في الفريق.

وهذا ما يقودنا في بحثنا هذا إلى دراسة مختلف الجوانب التي لها علاقة أو أسهمت في التأثير على هذه العلاقة وكيف تؤثر هي بدورها على مردود التدريب ونتائج المباريات .

من خلال هذا الطرح النظري نصل إلى طرح التساؤل الرئيسي لإشكالية بحثنا و المتمثل في:

ما مدى تأثير العلاقة بين المدرب ولاعب كرة القدم خلال التدريبات على مردود اللاعب والفريق أثناء المباريات والمنافسات؟

¹ -علي فهمي البيك ، عماد الدين عباس أبو زيد، المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية، الناشر للمعارف ط 1 2004

ومنه نصل إلى تساؤلات فرعية وهي كآآتي:

- 1-هل تتعكس شخصية المدرب على اللاعب والفريق خلال التدريب والمنافسات الرسمية؟
- 2-هل ينعكس الأسلوب القيادي المتبع من طرف المدرب على مردود اللاعب والفريق أثناء التدريب والمنافسات؟
- 3-كيف يؤثر الأسلوب القيادي الديمقراطي على مردود اللاعب والفريق خلال التدريب والمباريات؟
- 4-هل فرض المدرب للأسلوب التسلطي يؤثر بالإيجاب على مردود اللاعب أثناء المباريات الرسمية؟

الفرضيات :

العامة:

- مردود اللاعب والفريق اثناء المباريات والمنافسات له علاقة طردية مع طبيعة العلاقة الموجودة بين المدرب واللاعب.

الجزئية:

- 1- شخصية المدرب تنعكس على اللاعب والفريق خلال التدريبات والمنافسات الرسمية.
- 2- الأسلوب القيادي المنتهج من طرف المدرب ينعكس على مردود اللاعب والفريق اثناء المباريات والمنافسات الرسمية.
- 3- الأسلوب القيادي الديمقراطي للمدرب له تأثير ايجابي على مردود اللاعب والفريق خلال التدريبات والمنافسات الرسمية.
- 4- فرض المدرب للأسلوب التسلطي والانضباط المفرط يؤثر بالإيجاب على مردود اللاعب من خلال تنفيذ خطط واوامر المدرب اثناء المباريات الرسمية في كرة القدم.

3- أهداف البحث :

- دراسة العلاقة القائمة بين المدرب واللاعبين وتأثيرها على مردود التدريب ونتائج المباريات .

- دراسة نوعية العلاقة الموجودة بين المدرب واللاعبين .
- معرفة مدى تأثير هذه العلاقة على نتائج المباريات ومردود التدريب .
- معرفة مختلف الجوانب المتحكمة في بناء العلاقة القائمة بين المدرب واللاعبين .
- معرفة الأسباب الفعالة لقيادة الفرق الرياضية وتحقيق نتائج حسنة خلال التدريب والمنافسة .
- معرفة مدى أهمية التنظيم والانضباط في تحقيق مردود ايجابي خلال التدريب والمنافسة .
- معرفة أهمية العلاقة القائمة بين المدرب واللاعبين .

4- أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في انه عبارة عن دراسة تحليلية للعلاقة الرابطة بين المدربين واللاعبين وتأثيرها على مردود التدريب ونتائج المباريات ، وبالاعتماد على الاستبيان نسعى إلى توضيح وبيان أهمية العلاقة الاجتماعية الرياضية في مختلف النواحي الاجتماعية والنفسية والتربوية والثقافية على الفريق إضافة إلى الكشف عن النقص الملحوظ في اهتمام المسؤولين والمكلفين بهذه العلاقة وعدم إعطائها حجمها وأهميتها إن صح التعبير ، الشيء الذي يؤثر سلبا على الدور الذي تقوم به العلاقة في جميع النواحي المتعلقة بالفريق .

5- أسباب اختيار الموضوع

إن الأندية في وقتنا الحالي هدفها الرئيسي هو تحقيق التفوق والحصول على الألقاب المختلفة ، فهي تسعى جاهدة إلى توفير كل الشروط المناسبة التي تساعد على بلوغ أهدافها المسطرة ، ومن أهم هذه الشروط تحديد مهام وواجبات كل من كل من المدرب واللاعبين وهذه المهام والواجبات هي التي تحدد نوع العلاقة القائمة بين المدرب واللاعبين.

ونظرا لأهمية هذه العلاقة وتأثيرها على الأهداف المسطرة من قبل الأندية مسبقا هو السبب الذي دفعنا إلى دراسة العلاقة القائمة بين المدرب واللاعبين وتأثيرها على مردود التدريب ونتائج المباريات مع العلم أن هناك أسباب أخرى لها تأثيرها على الأهداف المسطرة مسبقا من قبل الأندية نذكر منها على سبيل المثال الإمكانيات للأندية وعدم الأنشطة للطاقت الإداري لها .

6- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

الإنجاز: هو كل شخص له معرفة بكيفية إعداد منافس أو ممارس بدنيا و تقنيا و خطبيا وكذا معرفيا و نفسيا و ذلك عبر التمارين الرياضية.

اللاعب: وهم الأشخاص الذين يمارسون النشاط المعني ويخضعون لأوامر المدرب.

الفريق: مجموعة من الأفراد يعملون مع بعضهم لأجل تحقيق أهداف محددة ومشتركة ، والبعض

يعرف الفريق على انه " مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم ، وأفراد الفريق يجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد ، بالإضافة إلى وجود مدخل مشترك للعمل فيما بينهم."

مؤثرات للفريق: هي المحصلة النهائية المعبر عنها بالكمية أو النوعية وقد تكون خسارة أو ربح أو ضرر أو فائدة أو قيمة ما.

7- الدراسات السابقة:

- مذكرة ماستر بعنوان : تأثير شخصية المدرب على أداء لاعبي كرة القدم (جامعة المسيلة

(2017/2016)

منهج الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي .

نتائج الدراسة: هناك علاقة بين السلوك القيادي الذي يمارسه مدربي بعض الألعاب الجماعية

السعوديين والعرب لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية وبين دافعية الانجاز للاعبين أن

السلوك القيادي الذي يمارسه المدربين، هو السلوك القيادي بأبعاده المختلفة، مع تركيزهم على بعض الأبعاد التي يرون مهمة للعملية التدريبية أكثر من الأبعاد الأخرى مثل (بعد الاهتمام بالجوانب الصحية وبعد التدريب والإرشاد).

- مذكرة ماستر بعنوان: دور المدرب الرياضي في بناء تماسك داخل الفريق الرياضي (جامعة المسيلة 2016/2017)

المنهج المتبع : استخدم الباحث المنهج الوصفي

نتائج الدراسة : توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- وجود نوع من الضعف في شخصية البعض من المدربين و إثبات للفرضية الأولى لدراستهما.
- أما الفرضية الثانية فقد مت نفيها واليت كانت تنص على أن الضعف في شخصية بعض المدربين راجع إلى عدم اكتساب معارف بسلوكية دقيقة للمكونات الأساسية لشخصية المدرب الناجح.
- اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي، واستعمال نوعي من الاستبيان ، الأول وجو للمدربين و الثاني للاعبين بصفتهم أقرب الناس للمدرب.

- مذكرة ماستر بعنوان: علاقة شخصية المدرب بلداء لاعبي كرة القدم (جامعة البويرة 2015/2016)

المنهج المتبع : استخدم الباحث المنهج الوصفي

نتائج الدراسة : توصل الباحث إلى النتائج التالية:

- لشخصية المدرب علاقة بأداء اللاعبين
- لشجاعة المدرب في اتخاذ القرار أثر على وحدة وتماسك الفريق
- لقدرة المدرب على فرض الانضباط أثر على نجاح عملية التدريب

الفصل الأول

الشخصية

1-1- تعريف الشخصية:

تعتبر الشخصية من أكثر المفاهيم التي لم يتفق عليها العلماء بعد، فقد وضعت عدة تعاريف مختلفة بينها تبعا لاختلاف وجهات النظر التي يؤمن بها الذين وضعوا هاته النظريات، إن كلمة شخصية مشتقة من الفعل (شخص)، وشخص الشيء يعني أنه ظهر بعد أن كان غائبا، وعلى هذا الأساس فإن المقصود بالشخصية لغويا هو كل الصفات الظاهرة الخاصة بالفرد والتي بعضها خافيا أو داخليا ثم ظهر وكانت بمجموعها تميزه عن غيره من الناس¹.

عادة ما يقصد علماء النفس بالشخصية تلك الأنماط المستمرة النسبية من الإدراك والتفكير والإحساس والسلوك التي تبدو لتعطي ذاتيتهم المميزة².

والشخصية تكوين اختياري يتضمن الأفكار، الدوافع، الانفعالات، الميول، الاتجاهات والقدرات والظواهر المشابهة.

كما يعد مفهوم الشخصية من أكثر مفاهيم علم النفس الرياضي تعقيدا وتركيبا فهو يشمل كافة الصفات الجسدية والعقلية والوجدانية في تفاعلها مع بعضها البعض وفي تكاملها في شخص معين يتفاعل مع بيئة اجتماعية معينة³.

1-2 - تعريف علماء الاجتماع للشخصية:

يرى بيسانز "BIESANS" أن لكل شخص شخصية كما للآخرين ويعرفها بأنها تنظيم يقوم على أساس عادات شخص وسماته، وتتبع الشخصية من خلال العوامل البيولوجية والاجتماعية والثقافية.

¹د/نزار مجيد الطالب، د/ كامل طه لويس، علم النفس الرياضي، ط1 جامعة بغداد، كلية الرياضة، 1988، ص78.

²الدكتورة/ سامية حسن السعاتي: الثقافة الشخصية، ط2لبنان، دار النهضة العربية، 1993، ص119.

³لانداو وافيدوف: مدخل علم النفس، ط3، القاهرة، دار ما جمروميل، 1988، ص270

أما قرين "AGREEN" فالشخصية عنده ليست مجرد القيم والسمات بل يضيف صفة هامة وهي التنظيم الديناميكي والذي له دور في النمو والانتماء إلى جهات متعددة في المجتمع.

أما عند أوجبرن " OGBURN" ونيمكوف " NIMKOFF" فالشخصية تعني التكامل النفسي والاجتماعي عند الكائن الإنساني الذي عنده عادات الفعل والشعور والاتجاهات والآراء.

ويؤكد "سوركين" SORKIN أن الافراد هم المكونات الأساسية في كل الأنساق الاجتماعية والثقافية وشخصياتهم تؤثر بهذا الإنسان لكن دون أن ينكر أهمية الوراثة البيولوجية في الشخصية. إن اهتمام علماء الاجتماع بدراسة الشخصية كان محصوراً في العوامل الثقافية والاجتماعية التي تكون الشخصية دون الاهتمام بالعوامل البيولوجية، فالفرد في رأيهم يكتسب شخصية بانتمائه إلى جماعة أين يتعلم من خلال عملية التنشئة الاجتماعية أنساق السلوك والمهارات المختلفة والعادات ومعايير الجماعة.¹

1-3- تعريف علماء النفس للشخصية:

تتعدد تعريفاتهم للشخصية وصفاتها وذلك لكونها ميادين في مجمل ما تطرقوا إليه: فالمدرسة السلوكية ترى أن الشخصية هي مجموع العادات السلوكية للفرد وهي مجموع أوجه النشاط التي يمكن الكشف عنها بالملاحظة الفعلية. أما مدرسة التحليل النفسي ترى بأن الشخصية هي قوة مركزية داخلية توجه للفرد في حركاته وسكناته.

¹- فيصل عباس ، الشخصية في ضوء التحليل النفسي ، دار المسيرة ، بيروت ، لبنان ، بدون طبعة ، 1997 ، ص70

ويرى مورتن برنس "MORTON PRINS" أن الشخصية هي حاصل جميع الاستعدادات والميول والغرائز والدوافع والقوى البيولوجية والفطرية الموروثة، وكذلك الصفات والاستعدادات والميول المكتسبة من الخبرة، كما عرفها "ماي فلمج" و"لينك" على أنها مثير.

وهناك من أتجه إلى تعريفها على أنها استجابات الفرد للمثيرات المختلفة وهو ما ذهب إليه وود وورث "WOD WORTH" وماركيس "MARQUIS".

ومنهم من ذهب في تعريفهم على أن الشخصية عبارة عن متغير يتوسط المثيرات والاستجابات وهو أكثر التعريفات التي وضعت للشخصية كما تردد عند "كارل ميك" و"ماكل دجال" و"كانل".

لكم مما سبق كنظرة للشخصية يظهر وأنها مثير واستجابة في نفس الوقت، لأن الفرد يحدث التأثير في الآخرين وفي المحيط، وبالمقابل يستجيب لمؤثرات هذا المحيط، مهما يكن الأمر فإنه رغم الاختلاف ما بين مختلف التعريفات في تحديد معنى واضح للشخصية إلا انها تتفق في النقاط التالية:

- أن الشخصية مجموعة من الصفات والخصائص.

- من جهاز مسيطر على هذه السمات يعمل كمنظم لها.

- يساعد هذا التنظيم الكلي في التميز بين الأفراد.¹

1-4 - مفهوم سمات الشخصية:

لاحظنا أن وصف شخصية ما عن طريق إرجاعها إلى نموذج معين لا يعتبر وصفا كاملا لها وإنه من الضروري إحصاء جميع الصفات أو السمات التي تميز شخصا ما عن غيره مع مراعاة تقديم هذه الصفات تقديرا عدديا ومراعاة كذلك النواحي التالية:

¹-الدكتورة/ سامية حسن الساعاتي، المرجع السابق، ص119-120

- 1-المميزات الجسمانية: القامة، القوة، الصحة، الجمال.
- 2-المميزات الحركية: سرعتها، بطؤها، المهارة، أسلوبها، جمالها.
- 3-المميزات العملية: القدرة على حل المشاكل، القدرة على التعلم والتذكر والتخيل.
- 4-المميزات المزاجية: تواتر الحالات الانفعالية ودرجة تغيرها من الانفعال وشدته.
- 5-أساليب التعبير عن الذات: التأثير وقابليته بالعوامل الاجتماعية، قبلية الاندماج الاجتماعي كما يمكن

إرجاع جميع سمات الشخصية إلى فئتين:

- أ-فئة السمات العقلية: ينظر إلى الوظائف السيكلوجية التي تقوم بتحصيل المعرفة.
- ب-فئة السمات الخلقية: وينظر إلى الوظائف الوجدانية والحركية وخاصة انفعالية الشخصية وأساليبه الاجتماعية.

يرى علماء النفس أن هناك عدة معايير لتحديد السمة منها:

- 1 - أن السمة قد تكون عادات على أكبر مستوى من التعقيد، بما أن السمة أكثر عمومية من العدة.
- 2 - أن السمة تتميز بالديناميكية، أي أنها تقوم بدور دافعي في سلوك الفرد.
- 3 - أن السمات ليست مستقلة بعضها عن بعض ولكنها ترتبط فيما بينها.
- 4 - أن التسيير بين سمات الشخصية يتأثر إلى درجة كبيرة بوظيفة الاختيارات المستخدمة فعندما يتسم فرد بسمة الانبساطية فإن الأداة المستخدمة في الدراسة تقيس الانبساطية.

5- أن السمات تعدد ثقافي، فسمه السيطرة في الرجولة والأنوثة في السيدات تدعم المجتمع أكثر

وينتج عنها بعض الأنماط المحددة.¹

5-1- مكونات الشخصية:

مكونات الشخصية كثيرة جدا، ويمكن تلخيصها في خمسة عوامل رئيسية لها تأثير في تكوين

الشخصية وهي: الأخلاق، المزاج، الذكاء، العوامل الجسمية، العوامل البيئية والاجتماعية.

إن أخلاق الفرد إضافة إلى كونها تشكل جانبا هاما من جوانب الشخصية فهي في نفس الوقت واجهة

تعكس مكونات الشخصية، والأخلاق هي المرآة لمعتقدات وقناعات واتجاهات الشخصية، اما الأمزجة

فهي تمثل مجموع الانفعالات للفرد فهي إذا المكونات الثابتة نسبيا، إذ يصعب تغيير مزاج الفرد لكونه له

تأثير بعوامل وراثية تحدد الضبط الجسماني، كما يعتبر الذكاء من المكونات الأساسية للشخصية لأنه

يحدد الصفات الشخصية للفرد كما يحدد المظهر الخارجي للشخصية إضافة إلى كون (الذكاء من

المكونات الأساسية للشخصية لأنه محدد الصفات الشخصية للفرد كما يحدد المظهر الخارجي) الذكاء

يتأثر بالعوامل فهو يثر ويتأثر بالبيئة، أما العوامل الجسمية فإنها تلعب دورا هاما في تكوين الشخصية

كالقامة وجمال الشكل، أما العوامل البيئية والاجتماعية فإن تأثيرها كبير جدا من خلال تعاملها مع البيئة

الجغرافية والمجتمع المحيط بها، ومنها الأسرة والمدرسة وكذا الأصدقاء، النظام الاجتماعي والسياسي وكذا

الحالة الاقتصادية وعدد في العائلة.²

¹-الدكتور نزار مجيد الطالب: الدكتور كامل طه لويس، مرجع سابق، ص86.

²-عصام عبد الخالق ، علم النفس ، دار الفكر ، القاهرة ، ط7 ، 2001 ، ص 70

1-6 - تكامل الشخصية

يعتقد علماء النفس أنه ليس القصد من تكامل الشخصية هو تكامل جميع سماتها وإنما الهدف هو تنسيق هذه السمات بحيث تكمل بعضها البعض، وتحيز الشخص أن يسئل دائما سلوكا ناجحا مع الاقتصاد في الجهود، فالتكامل يفيد معنى الاتزان والتوفيق فالشخص المتكامل هو الذي يدرك تمام النواحي المختلفة للمواقف التي تواجهه ثم يربط بين هذه النواحي وما لديه من خبرة سابقة تصلح لتكييف الاستجابة تكييفاً ملائماً وينجم عدم تكامل الشخصية عن عوامل عدة باستثناء العوامل الوراثية التي تسبب الانحراف والتفكك منذ البداية، باستثناء كذلك حياة الشخص في حالة تتوفر في جميع الشروط الصحية والعقلية والتوازن النفسي.

ترجع أهم عوامل اختلاف التكامل إلى سوء رعاية الطفل من الجهة الخلفية وإلى الأثر السيئ الذي يتركه في نفس الطفل تنازع أفراد الأسرة، وعدم الوفاق والتفاهم بين الوالدين كما يمكن حصر نقص التكامل إلى أمرين أساسيين وهما:

أولاً: سوء تربية الإدارة وبالأخص عدم اكتسابه عادة تنظيم شؤون الحياة المادية والمعنوية والاجتماعية، أما أهم القرارات التي تساعد على تحقيق التكامل وتوفره في الشخصية فهي إثنان:

1- الأولى على التمييز.

2- والثانية على الحق الإداري وضبط النفس.¹

¹ -د/نزار مجيد الطالب /د/ كمال طه لويس ، المرجع السابق ، ص86

7-1- نماذج الشخصية:

إن التصنيفات الحديثة لنماذج الشخصية كثير جداً، فمنها ما تقوم على أساس فيزيولوجي بحث كاعتبار البناء والهدم أو حالة الهرموني وتسلط إفرازات بعض الغدد العدم على غيره، ومنها ما يعتبر فقط الصفات السيكلوجية بالنسبة إلى نواحي الحياة النفسية الثلاث:

1 - الوجدان.

2 - المعرفة.

3 - النشاط الحركي.

ومنها ما يقوم على اعتبار الكيفية الاستجابية كالتلاؤم مع الوسط والاهتمام بالشؤون الخارجية أو الانطواء عن النفس، وتوجيه جل الاهتمامات نحو حياة داخلية بدون مراعاة ما يدور حوله من حوادث كما يمكن اعتبار تصنيف العالم النفساني "كارل يونج" "CARL YUNG" أحدث التصنيف، إذ يرى أن هناك نموذجين أساسيين للاتجاه النفسي العام المنبسط والمنطوي.¹

8-1- نظريات الشخصية:

نظراً لكون النظريات التي تطرقت للشخصية وموضوعها، فإننا سنتطرق إلى ثلاثة نظريات تعتبر الأهم بالنسبة لموضوعنا وهي نظريات: السمات، السلوكية، الحركية.

1- نظرية السمات: نصف سمات الشخصية عن طريق سماتها الأساسية لأن السمة هي صفة أو خاصية

مميزة للفرد عن غيره وقد تكون فطرية، وراثية أو مكتتبة" كما نظرية السمات تفترض أن سمة الشخصية

هي سمة ثابتة نسبياً، لذا فالشخص الواحد يتوقع له أن يتصرف بنفس الطريقة في مواقف مختلفة، كما

¹-مصطفى غالب: سيكلوجية الطفولة والمرافقة، بيروت، دار مكتبة الخلال 1986، ص109-110.

يفترض أيضا أن الأفراد يختلفون فيما بينهم في السمة الواحدة، أي درجة السمات ذات العلاقة، فكل إنسان يتصف بدرجة معينة من القلق، لكن البشر لا يتساوى في درجة قلقه بشكل عام أو في درجة قلقه عندما يتعرض لموقف حرج يستوجب القلق.

2- **النظرية السلوكية:** تصنف هذه النظرية في اعتمادها على مواقف السلوك الظاهري أساسا للتعبير عن الشخصية "ثورانديك" و"إتسن" و"سكانر" عن هؤلاء العلماء يرون بتأثير البيئة على الفرد، ويعتبرون استجابة الفرد لهذا التأثير أساس للشخصية.

3- **النظرية الحركية:** إن علماء هذه النظرية ينظرون إلى الشخصية على أنها عبارة عن تفاعل النواحي الفيزيولوجية والمجتمع والأدوار التي يقوم بها الفرد، وأن هذا التكوين الحركي هو الذي يكون الشخصية، إن إعادة هذه النظرية تقسم مكونات الشخصية إلى مكونات جسمية، ومكونات مستمدة من الجماعة ومكونات مستمدة من الدور ومكونات مستمدة من المواقف.¹

1-9 -مقاييس الشخصية:

تفتقر المكتبة العربية إلى مقاييس من هذا النوع على الرغم من أهمية الموضوع في الكتابات النفسية والاجتماعية، إلا أن الاختيارات الأجنبية تعتبر واسعة الانتشار واستخدامها في المجال الرياضي كبير وذلك للأعراض التالية:

- أ- التعرف على المشكلات النفسية والاجتماعية للرياضيين لإتباع الطرق الملائمة في معاملاتهم.
- ب- اختيار الرياضيين الذين يتصفون بصفات شخصية تؤهلهم للنجاح في الفعاليات الرياضية المختلفة.
- ج- التعرف على الصفات التي تميز الرياضيين من غير الرياضيين.

1-د/مصطفى غالب: مرجع سابق ، ص109-110.

د- التعرف على الصفات التي تميز الرياضيين الذين يزلون فعاليات مختلفة عن بعضهم.

هـ- مقارنة صفات الشخصية ببعض المقاييس الجسمية والمقاييس المهارية، واللياقة البدنية ودراسة العلاقة بينهم.

إن مقاييس الشخصية قد تكون أحادية البعد تقيس واحدة من سمات الشخصية أو مظهرها واحدا من مظاهر السلوك يمكننا من التطرق للمقاييس¹.

فالأول أقل حالة فالأول هو مقياس أقل حالة وسمة وهما مثال للمقاييس المتعدد الأبعاد حيث أن في مقياس القلق سمة يطلب من الفحوص وصف كافة شعور في لحظة معينة من الوقت.

9-1 مقياس فرايبورغ للشخصية: ويشمل هذا المقياس على ثمانية أبعاد وهي:

9-1-1-1-العصبية: الدرجة العالية على هذا المقياس تميز الأفراد الذين يعانون من اضطرابات جسدية وحركية واضطرابات نصف جسدية كالنوم والإرهاق والتوتر وسرعة الإحساس بالتعب وفقدان الراحة.

9-1-2-العدوانية: ودرجة هذا المقياس العالية تشير على الأفراد الذين يرتكبون تلقائيا الأعمال العدوانية البدنية أو اللفظية أو التخيلية واستجاباتهم لصورة انفعالية.

9-1-3-الإكتائية: الدرجة العالية لهذا المقياس تشير إلى تمييز الأفراد الذين يتسمون بالإكتئاب والتذبذب المزاجي والتشاؤم والشعور بالتعاسة.

9-1-4-القابلية للاستشارة: ودرجة هذا المقياس العالية تميز الأفراد الذين يتسمون بالاستشارة العالية وشدة التوتر وضعف في القدرة على المواجهة والإحباطات اليومية، الانزعاج وعدم الصبر وكذا الغضب، الاستجابات العدوانية.

¹د/ نزار مجيد الطالب، د/ طه لويس، المرجع السابق، ص87-88.

9-1-5- الاجتماعية: يتميز أصحاب الدرجة العالية من هذا المقياس بالقدرة على التفاعل مع الآخرين ومحاولة التقرب للناس وسرعة عقد الصداقات كما يتميز بالمرح والحيوية.

9-1-6- الهدوء: يتصف أصحاب الدرجة العالية لهذا المقياس بالثقة بالنفس وعدم الارتباك أو تشتت الفكر واعتدال المزاج والتفؤل والابتعاد عن السلوك العدواني.

9-1-7- السيطرة: أصحاب الدرجة العالية لهذا المقياس يتميزون بالاستجابة بردود أفعال عدوانية سواء كانت لفظية أو جسمية، أو تخيلية، وعدم الثقة بالآخرين والميل للسلطة واستخدام العنف.

9-1-8- الكف: الأفراد الذين يتميزون بدرجة عالية في هذا المقياس من صفاتهم عدم القدرة على التفاعل مع الآخرين.¹

10-1- أنواع الشخصية:

الشخصية نوعان فكرية وعملية، فكثيرا ما يسأل الإنسان أيهما أفضل الأمور النظرية أو العملية، فالتفصيل او التفريق بين النظرية والعملية ليست من الأمور السهلة فنحن في حاجة إليهما معا، وكل منهما متوقف على الآخر، فالأفكار أمهات الأعمال فكما لكل الأمور ناحيتان، فكذلك للشخصية ناحيتان.

10-1 الشخصية العملية:

لاشك في أن الشخصية العملية تظهر في العمل والتنفيذ وهي أشد تأثيرا وظهورا في الحياة العملية منها الفلسفة البعيدة عن هذه الحياة مثل الممثل الذي يقف على خشبة المسرح وما يقوم به الناس على أرض الواقع.

¹-سامية حسن الساعاتي ، مرجع سابق ، ص 203

تتمثل الشخصية العملية في المصلحين والقيادة والمربين الذين نرى آثارهم في عملهم الذي قاموا به خدمة للإنسانية فالشخصية العملية أكثر تأثيراً من رجال الفكر لأننا نتأثر بالأعمال النبيلة أكثر من الأفكار، ومن الضروريات الأساسية للشخصية العملية: العلم بالشيء الذي يريد القيام به والرغبة في النجاح فيه، ولا فائدة في العمل إذا لم يحميها بقوة التنفيذ معنوية كانت أو مادية داخلية أو خارجية.

فكما ان السيارة لا تستطيع السير إلا إذا كانت معدة تماماً للسير، فكذلك الإنسان لا يمكنه أن يقوم بعمل عظيم إلا إذا كانت بداخله إرادة ورغبة قوية وعمل وعلم بما يعمل، وقوة خارجية تدفعه للقيام به وهو العزيمة، وطالما صادف الإنسان أشخاصاً تتوفر فيهم كل الوسائل الضرورية للنجاح في العمل من علم وخبرة وذكاء وحسن تقدير، لكنهم يفتقدون أهم ركيزة وأقوى دعامة ألا وهي قوة العزيمة والتنفيذ، فلا يحققون نجاحات في أعمالهم لأنهم يميلون إلى الريب في قدراتهم وعدم الثقة في أنفسهم فتجدهم يميلون إلى التحليل والنقد أكثر ويضيعوا الفرص التي تتاح لهم والتي قد لا تعود أبداً، وعليه فالمربي المزود بالعزيمة يكون أكثر خطأً وأقرب إلى النجاح في مهمته النبيلة كما سواه، فالشخصية العملية في حد ذاتها سر من أسرار النجاح في العمل وقد قال: "إديسون" شاعر الطبيعة:

"إن اجتهادهم ناشئ عن نازع نفسي ينيّر الطريق أمامهم فيقدرون جمال الطبيعة و يعملون بما يعملون ويتأبرون على التعلم" و من بين أهم وسائل تقوية الشخصية نذكر ما يلي:

1 - تحديد الغرض والسبيل الموصل إليه.

2 - الرغبة في العمل.

3 - الشعور بالواجب

ويقول في ذلك "إميرسون" "عن الإنسان إذا أحس بأن الواجب يدعوه للقيام بعمل ما فليقم به"¹

10-2- الشخصية الفكرية:

وهي التي تصرف قوتها في أن يكون الإنسان قوي في روحه عظيما في خلقه وأن العالم الذي نراه اليوم بما فيه من تقدم وحضارة ليس إلا عصارة أذهان تملك الشخصية القوية التي فكرت وتخيلت وجربت وفقدت.

والحق أن للشخصية الفكرية أثر كبير يظهر في أثر الشعر والفلسفة والفنون الجميلة والأعمال في الحياة وتبث في العامل المثل العليا وتزيده القوة والنشاط الضروريتان لتنفيذ المهمة والوصول إلى الهدف، ومن الصفات المميزة لهذه الشخصية الهدوء العقلي، والمراد بذلك عدم الاضطراب النفسي الذي يكتسب بالتربية و التعليم والعواطف والوجدان .

إنما الرضى في الحياة بالفكر ومعنى ذلك أن يرضى بما يجب أن يرضى به ويحتج على ما يجب الاحتجاج عليه وهذا معنى الحياة.

وفي اللحظة التي ينقطع فيها الرضى أو الاحتجاج تنقطع الحياة ،وقد يستعين بهم الأخصائي الإكلينيكي في إصدار الأحكام والتقديرات وفي وصف شخصية الفرد ووضع الخطط العلاجية وتقويمها وهذا بالإضافة إلى العديد من البيانات والطرق المتعددة التي يستمدّها من تاريخ الحالة المقابلة، والملاحظة للسلوك الفردي والمواقف وظروف مختلفة، والاختبارات لا تكون الحكم الشامل على الشخصية بشكل له دلالة واضحة.²

¹-محمد شفيق ، الانسان والمجتمع ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 1997 ، ص275

²-محمد شفيق ، مرجع سابق ، ص107

11-1 - الاختلاف في الشخصية:

بما إن الناس يختلفون في الذكاء والميول الفطرية، كذلك يختلفون في الشخصية فبينما نجد هذا قوي الشخصية، قد نجد حاملا ضعيفا في الشخصية.

وبما أن الشخصية تختلف باختلاف الأفراد والمهن، كذلك تختلف داخل المهنة الواحدة، ففي شخصية المعلمين نجد لكل معلم ما يميزه عن الآخر، فهذا كريم الخلق، حسن السلوك، ظاهر السريرة، بينما الآخر يبدو عليه الثقة بالنفس واحترام الذات وتقدير حرية الشخصية.

وفي شخصية أخرى روح أداء الواجب واحترام العمل وعدم الاكتراث بالتقاليد، في معلم آخر نجد العاطفة على التفكير والنظريات على الأعمال والميل إلى الخيال، لذلك فالشخصية صفة نسبية قوية سرية توجد في كل شخص إلى حد ما وتختلف في نوعها وقوتها باختلاف الأشخاص الذين يمثلونها وقد تكون بارزة واضحة في بعض الأفراد يشعر بها الناس وقد تكون كاملة خفية في البعض الآخر.

ولكل فرد صفة وشيء يعرف به، فعلى سبيل المثال "عمر بن الخطاب" رضي الله عنه - كان معروفا بالعدل و" معاوية" بالسياسة والحكم، "وحاتم الطائي" بالجود والكرم و"مسيلمة" بالكذب و"الجاحظ" بالبخل.¹

12-1 - تقييم الشخصية:

بعد تعرضنا لدراسة الشخصية نعود الآن لنلقي الضوء على عملية تقييم الشخصية ويمكن أن ننظر إليها من زاويتين:

- الأولى تعتمد على قياس خصائص الشخصية أو سماتها.

¹-سامي محمود جمعة ، ديناميكية العمل مع الجماعات ، المكتب العلمي الحديث الاسكندرية ، 1998، ص 138

- الثانية تعتمد على تقييم الشخصية ككل متكامل.

ويرى علماء النفس أن الشخصية هي مجموعة سمات، وأنه يمكن قياس كل سمة على حدى، وأن تحليل الشخصية إلى سمات لا يمس بوحدة الشخصية، وهذا الاتجاه قريب من النظرة السيكلوجية في علم النفس.

بينما يرى البعض من مدرسة التحليل النفسي أنها تنظم ديناميكي متفاعل لا يقبل التجزئة فتقييم الشخصية هو دراسة الإنسان كوحدة متكاملة وليس تجزئته على سمات ووحدات مجردة ومنعزلة، وهذا يدعونا للقول بأن النظرة الكلية للإنسان إنما هي رد فعل لمحاولة المدرسة السيكلوجية، وهي محاولة تحمل في طبيعتها معنى استجابة الفرد في مواقف مختلفة.

وبناء على ذلك فإنه لا يمكن الوصول إلى رسم صورة سيكلوجية مناسبة للفرد بدراسة سمة واحدة أو أكثر فقط، وإنما برسم صورة تغطي بصفة شاملة مجالاً واسعاً من وظائف الفرد وقدراتهم وإمكانياته والواقع أن هذان الاتجاهان متكاملان وليس متعارضين.

فالشخصية لا يمكن أن توصف إلى عن طريق سماتها البارزة وهذه السمات يجب أن تحدد قبل أن نرسم صورة كلية للشخص، فالإتجاه الذي يقيس سمات الفرد عن طريق الاستبيانات والاتجاه الكمي الذي يستخدم الأساليب الإسقاطية في دراسة الشخصية كلها من الأدوات المساهمة¹.

¹ - سامي محمود جمعة ، مرجع سابق ، ص 229

الفصل الثاني

شخصية المدرب

2-1- شخصية المدرب:

المدرّب هو الشخصية التي يقع على عاتقها إجراء الخطوات التنفيذية للعملية التدريبية وتنظيمها وتنسيقها في برامج عملية محددة هادفة فهو القائد التنفيذي لإعداد لاعبيه بدنيا وفنيا وتربويا وفقا لقواعد وأسس علمية وتربوية سليمة لتحقيق أعلى المستويات الرياضية الممكنة، والمدرّب الناجح هو الذي يدفع بلاعبيه إلى البطولة بتحقيق متطلباتها ويعمل من أجلها.¹

تلعب شخصية المدرّب الجيد دورا هاما في نجاح عملية التدريب، ولا بد لكل من يريد أن يعمل في مجال التدريب كمهنة أو وظيفة أن يتصف بخصائص و مميزات تتضمن مايلي:

- لديه القدرة على التعبير وتوصيل المعلومات بسهولة إلى اللاعبين.
- أن يكون مقتنعا بعمله كمدرّب محب له وكل من يعمل معه مقدرا لدوره ولديه الاهتمام الصادق بأهمية التدريب.
- له فلسفة متميزة في الحياة بصورة عامة، وفي عملية التدريب بصورة خاصة.
- لديه القدرة على بث روح الحماس وخلق الدافعية لدى لاعبيه.
- الحكم الصائب على الأمور والعدالة في تصرفاته وحكمه على المشاكل والأفراد.
- أن يتميز بالضبط و الاتزان الانفعالي، قادرا على ضبط النفس أمام لاعبيه.²

¹ - علي فهمي البنيك ، عماد الدين عباس أبو زيد، المدرّب الرياضي في الألعاب الجماعية، الناشر للمعارف ط 1 2004

ص52

² - عصام عبد الخالق، التدريب الرياضي، دار الفكر، القاهرة، ط 11 2004 ،ص16

2-2- مميزات مدرب كرة القدم:

- أن يكون ملماً بمعرفة واسعة ودقيقة بما يسمح له بفرض طريقة عمله وطرح أفكاره.
- له القدرة الفائقة على الملاحظة.
- أن تكون له القدرة على معرفة وفهم أفراد فريقه.
- أن يكون صبوراً في عمله ومتحكماً في نفسه في العوامل الصعبة.
- أن تكون له قدرة نسج العلاقات مع أفراد فريقه.

2-3- المدرب كمربي ناجح:

إن نجاعة وفعالية المدرب تمر حتماً عبر تطابق أهدافه ومنهجية الوصول إليها إجرائياً، فالنجاعة يمكن اعتبارها القدرة على تحقيق المهمة، أي بلوغ الأهداف المحددة سابقاً.

إن المدرب الناجح هو الذي يستطيع أن يصل إلى الأغراض والأهداف المسطرة، الذي ينجح في مشاريعه المهنية، فالمدرب الناجح هو الذي يستطيع أن يصل بأفراد فريقه إلى مستوى معين من النمو في اكتساب المهارات الحركية.

وفي تعلم تقنيات الاختصاص فالنجاعة مرتبطة بتحقيق النتائج لا المناهج المتبعة ، فهنا النتيجة هي الشرط الأساسي فلو فرضنا فريقان حققا نفس النتائج نعتبر المدربان في نفس الخانة من النجاعة ولو

كان احدهما سيء العلاقة مع أفراد فريقه.¹

2-4- المدرب وأول لقاء مع لاعبي الفريق:

يتوقف على هذا اللقاء مدى نجاح المدرب في مهمته مع الفريق , ومقدار سيطرة المدرب مستقبلا على اللاعبين فيما بعد سواء خلال التدريب أو المنافسات ففي هذا اللقاء يحاول كل من المدرب ولاعبي الفريق التعرف على شخصية بعضهم البعض ونوعها , كما يوضح المدرب طريقته وأسلوبه في التعامل و القيادة, كما يقوم المدرب بشرح مهام كل فرد من أفراد الأجهزة المعاونة ويحدد واجبات اللاعبين وأسلوب تعاملهم معه أو مع الجهاز المعاون , كما يقوم بتوضيح أسلوب تقويم أداء اللاعبين وشرح لائحة المكفآت و العقاب, كما يؤكد على حدود اللاعب داخل الملعب أو خارجه من حيث الواجبات ووضع اللوائح التنظيمية للعمل مع الفريق وفي هذا اللقاء يقوم باختيار رئيس الفريق ' الكابتن' مع عرض مهامه وواجباته وفي النهاية يقوم بشرح الأهداف التي يسعى لتحقيقها مع الفريق هذا الموسم , وكيفية أو عوامل نجاحها².

2-5- المدرب وكيف يتعامل مع الآخرين بذكاء:

قد يصادف المدرب العديد من المشاكل في كثير من المواقف ,فقد تكون هناك مشكلة مع المدرب أو احد مساعديه أو تكون هناك أخرى مع كابتن الفريق والمشكلة الأخيرة قد تربط بأحد اللاعبين , فالعديد من هذه المشاكل قد ينعكس وتأثر تأثيرا واضحا ,فالمشكلة التي ممكن أن تحدث في موقف المباراة من المؤكد سوف يكون لها تأثير واضح في واجبات هذا المدرب أثناء المباراة وإذا كان هذا الموقف في الوحدة التدريبية قد يكون له الأثر البالغ في نفسية وطريقة أدائه لمجموعات التدريبات أو الواجبات

¹ -Jaque crevoiser, foot ball et psychologie "la dynamiqque de l'équipe" page198

² -علي فهمي البيك ، مرجع سابق ، ص52

الخطية خاصة إذا ما كان الهدف من هذه الوحدة هو التدريب الخطي، فإك أن تتخيل كيف يتصرف هذا المدرب فيما بعد في المباراة.

ولا يقتصر الأمر عند هذا الحد فهناك أيضا رئيس الفريق فقد تكون طريقته أثناء التدريب أو المباراة طريقة لا يقبلها أي منا في حياته العادية¹.

2-6- صفات المدرب الناجح:

- التعاطف
- الاحترام
- الثقة بالنفس
- المعرفة الرياضية
- ضبط النفس
- اكتشاف المشكلات
- حل المشكلات
- الحماس
- تقييم الآخرين
- تنظيم الوقت

¹ - زكريا محمد حسن ، أسس العمل في مهنة التدريب ، الناشر للمعارف ، الإسكندرية ، 1997 ، ص55

- الواقعية

- اتخاذ القرار

- الإقناع والتأثير

- الطموح

- التفاؤل

- المرونة

- الإبداع

- تحمل المسؤولية

- التعاون

- التسامح¹

2-7- وظائف المدرب:

إن مهمة المدرب تتمثل في الارتقاء بالمستوى الحركي والنفسي للفريق عن طريق تربية إيديولوجية دقيقة وتقوية الفريق بتقنيات جيدة , وإظهار وتوثيق الروح الجماعية للفريق والوصول إلى نتائج جيدة.

فوظائف المدرب متعددة نلخصها فيما يلي:

¹-اسامة كامل راتب ، تدريب المهارات النفسية ، دار الفكر العربي ، ط1 ، 2000، ص42

2-7-1 وظيفة التلقين:

والمتمثلة في توصيل المعارف والاتصال وكذلك تعلم الجوانب التقنية والتكتيكية

2-7-2 - وظيفة التنظيم:

تتطلب الاحتكاك المباشر حيث أن المدرب يقوم بعملية:

- التقويم

- التخطيط والتوجيه

مما يحمله مسؤولية مباشرة وشاملة

2-7-3 -وظيفة الاتصال:

تتمثل في نسخ روابط العلاقة بين المدرب والمتدرب

2-7-4-وظيفة نفسية:

وهي التأثير الممارس من طرف المدرب على نشاط وسلوك الرياضي في المواقف التدريبية والمنافسة

بهدف ضبط الحالات النفسية والتوترات

2-7-5-وظيفة المراقبة:

وتتمثل في إبراز ايجابيات المتدربين أثناء الاتصال والثناء على كل الأفعال التي تؤثر ايجابيا في

الرياضي.

2-7-6-وظيفة تدريبية:

إن التدريب هو أكثر الوظائف أهمية بالنسبة لعمل المدرب حيث يتضح مستواه في مهنة التدريب من خلال صفة فريقه في اللعب وجودته , بمعنى آخر فإن نتيجة الفريق هي القياس الحقيقي لنجاح المدرب, إن المسائل الرئيسية عن وظيفة التدريب يشملها -التخطيط الفني والتكتيكي- مهارة التدريب وغيرها, وهناك جملة من الملاحظات على المدرب أن يراعيها في التدريب ومنها:

- تحديد الهدف الرئيسي من التدريب.
- تحليل موقف الفريق بشكل موضعي.
- دراسة مجمل اتجاهات اللاعبين.
- تحديد بعض الأهداف المرحلية.
- اختيار المساعدين ذوو الكفاءة العالية.
- التخطيط المبرمج للتدريب والمباريات التدريبية.

2-7-7-وظيفة تطوير الشخصية:

هذه المهمة هامة جدا بالنسبة لعمل المدرب, إن مشاكل التطوير لا يمكن وصفها ضمن إطار عمل فريق واحد حيث أن المدرب يؤثر في تنمية صفات الشخصية أكثر من العائلة أو المدرسة, وعليه فإن المدرب تقرر عليه تطبيق وتطوير أو تنمية جيل بأكمله في المستقبل لذلك فإنها مهمة توجيه.

إن مهام المدرب ليست فقط تعليم المتعلم كيفية اللعب ولكن الواجب عليه أن ينمي رجلا مستقيما ومن هنا تبرز الأوجه الرئيسية لعمل المدرب في التطوير:

- تشكيل الشخصية.

- تصميم القوى -الإصرار-.

- الصفات الأخلاقية للشخصية والأمانة.

- أن يصبح مخلصا ومسؤولا.

- الصفات الأساسية لمبادئ الشخصية والروح الجماعية.¹

8-2 - واجبات المدرب الرياضي:

يقع على عاتق مسؤولية تخطيط وتنفيذ وتقييم عملية التدريب إلى جانب تربية ورعاية وتوجيه وإرشاد اللاعب ولذا ينبغي عليه تحقيق تنظيم عملية التدريب والمنافسة وهي واجب رئيسي لنجاح المدرب لتحقيق أهدافه وان أهم متطلبات تنظيم التدريب هي:

1-8-2 - بالنسبة لإعداد لاعبيه:

1-1-8 - النواحي التعليمية:

إعداد الرياضيين وتوجيههم تبعا لخصائصهم الفنية برفع مستواهم وإكسابهم:

-الصفات والقدرات البدنية العامة والخاصة بالنشاط الرياضي الممارس.

-المهارات الحركية العامة والخاصة للنشاط الرياضي الممارس.

-القدرات الخطئية من خطط وفنون العب الضرورية للمنافسات.

-المعلومات والمعارف لنواحي الأداء.

¹ -ناهد رسن سكر، المدرب الرياضي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط2، 2001، ص72

8-1-2 -النواحي التربوية:

- أن يكون قدوة ومثالا يهتدي به كل من حوله.
- تربية لاعبيه على الولاء والانتماء للمجتمع الذي يعيش فيه.
- ملتزما سلوكيا مثالا في احترام وضبط النفس عند المباريات.
- تشكيل دوافع الفرد وميوله للاستمرار في التدريب لتحقيق الهدف.

2-8-2 لنجاح العملية التدريبية

- التقويم المستمر للعملية التدريبية لضمان نجاح سير العملية التدريبية.
- تحديد وسائل قياس ومراجعة خطة التدريب في التدريب والمنافسة.
- تحديد جدول المنافسات المختلفة من حيث الموعد والمكان.
- تنظيم السجلات الخاصة بالتدريب واللاعبين واستكمالها¹.

2-9- مفهوم القيادة:

- أشار " اندرو دوبرين ANDREW Dubrin" إلى أن القيادة تتضمن:
- القدرة التي توحى بالثقة والمساندة بين الأفراد من اجل تحقيق أهداف منظمة.
 - القدرة على بث الثقة والتأييد في نفوس الأفراد المطلوب منهم انجاز أهداف منظمة.
 - التأثير الشخصي المنظم والموجه من خلال عملية الاتصال من اجل تحقيق هدف معين.
 - هي القوة الفعالة وتنظيم الجماعة أثناء عملية تحقيق الهدف.

¹ -عصام عبد الخالق ، مرجع سابق ، ص19-20

وقد أشار ' محمد حسن علاوي ' 1998 إلى القيادة بأنها العملية التي يقوم فيها الفرد من أفراد جماعة منظمة بتوجيه سلوك أفراد لدفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم.

ويرى أحمد سيد مصطفى " 2000 " أن القيادة الناجحة هي القدرة على التأثير في الآخرين من خلال الاتصال ليسعوا بحماس والتزام إلى أداء مثمر يحقق أهدافا مخططة.¹

2-10- معنى القيادة:

القيادة مسألة اجتماعية تظهر في أي موقف تتواجد فيه الجماعة وتعد من أهم ظواهر التفاعل الاجتماعي وتتاثر القيادة بالحياة الاجتماعية ودرجة تنظيمها وفلسفة الجماعة وأهدافها وللقيادة دور اجتماعي في تحديد أهداف الجماعة والعمل على تحقيقها ووضع قيمها ومعاييرها وأنشطتها، والسمة المشتركة بين القيادة والمؤثرين هي قدرتهم على الإيحاء واستثارة الآخرين لتحقيق أهداف جديرة بالاهتمام، مثال الأفراد الذين في استطاعتهم أن ينجزوا هذه الأعمال في انسجام تام بينهم.²

2-11- طبيعة القيادة:

القيادة هي عملية تتميز بفاعلية مستمرة "DYNAMIC" وتعتبر عن علاقة شخص بآخر وهي علاقة بين الرئيس والمرؤوس، وبهذه العملية يمكن للرئيس تقديم المعلومات "FEEDBACK" الضرورية لقرارات المدير

وتعود ديناميكية القيادة بشكل عام إلى الاستمرارية في تغير الظروف في المشروع التي تدعو إلى تغيير متواصل في خطته وسياساته من ناحية، وإلى طبيعة العنصر الإنساني المتغير باستمرار من حيث سلوك

¹ - مصطفى حسن باهي، احمد كمال نصاري، مهارات القيادة في المجال الرياضي، مكتبة الانجلومصرية ، القاهرة ، ط2، 2000، ص03

² - كمال محمد المغربي ، السلوك التنظيمي ، دار الفكر ، عمان ، ط3، 2004، ص73.

الفرد ومقدرته ومشاعره وأحاسيسه الأمر الذي يجعل التبديل المستمر في علاقاته مع رؤسائه ومرؤوسيه وزملائه أمراً حتمياً.

ويمكن تعريف القيادة بأنها " قدرة الفرد في التأثير على شخص أو مجموعة وتوجيههم وإرشادهم من أجل كسب تعاونهم وتحفيزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاية في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية " ولذلك نرى بان القيادة تعمل في مجال تنمية القدرة على تفهم مشاكل المرؤوسين وحفزهم على التعاون في القيام بالأعمال الموكلة إليهم وتوجيه طاقاتهم واستخدامها في أقصى درجة ممكنة من الكفاية الإنتاجية، وتعود أهمية القيادة إلى العنصر البشري الذي اخذ يحتل المكانة الأولى بين مختلف العناصر الإنتاجية الأخرى التي تساهم في تحقيق أهداف المشروع المنشود¹.

2-12- خصائص القائد الناجح:

- 1 - أنه يتمتع بمستوى من الذكاء أعلى من مستوى ذكاء أتباعه.
- 2 - أنه يتمتع بسعة الأفق وامتداد التفكير وسداد الرأي أكثر من أتباعه.
- 3 - أنه يتمتع بطلاقة اللسان وحسن التعبير.
- 4 - أنه يتمتع بالاتزان العاطفي والنضج العقلي والتحليل المنطقي.
- 5 - أنه يتمتع بقوة الشخصية والطموح ليتسلم زمام قيادة الآخرين.²

¹ -كمال محمد المغربي ، مرجع سابق ، ص199

² -صالح محمد علي ابو جادي ، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الاردن ، ط 2،2000،

2-13- أنواع الأساليب القيادية:

13-1- الأسلوب القيادي الأوتوقراطي:

ويتميز هذا النمط في محور السلسلة بين القائد وحده فهو الذي يتخذ القرار بنفسه، ويحدد سياسة الجماعة وادوار الأفراد، يرسم الخطط ويملي على الجماعة أنشطتهم، ونوع العلاقة بينهم، وهو وحده الحكم ومصدرا لثواب والعقاب، ويهتم بضمان طاعة الأفراد الذين لا يملكون حق اختيار العمل أو المشاركة في اتخاذ القرار أو حتى المناقشة وهو يتدخل في معظم الأمور وبطبيعة الحال فانه في ظل هذا المناخ الاستبدادي تؤدي الطاعة العمياء دون مناقشة وعدم إبداء الرأي إلى تعطيل القدرة على خلق الإبداع والابتكار حيث يعتمدون كلياً على القائد.¹

13-2- الأسلوب القيادي الديمقراطي:

وفي هذا النمط يعمل القائد على توزيع المسؤولية وإشراك أفراد الجماعة في اتخاذ القرارات ويشجعهم على تكوين علاقات شخصية وتحقيق التفاهم المتبادل بينهم، كما تحاول كسب ودهم وتعاونهم وحبهم فيلتفوا حوله ويدعمونه، ويتقبلون أوامره بروح راضية ويسعون لتنفيذها وهو ما يؤدي لانتشار مشاعر الرضا والارتياح والإخلاص والإقبال على العمل والتعاون والاستقرار ورفع الروح المعنوية وكفاءة الأداء.²

رغم ما تحققة القيادة الديمقراطية من ايجابيات ينعكس أثرها على أفراد الجماعة إلا أن التماذي اللامركزية، قد يؤدي إلى نوع من اللامبالاة بين أفراد الجماعة حينها يفقد القائد القدرة على الاحتفاظ بالمناخ القيادي والسيطرة على زمام الأمور والقدرة على اتخاذ القرارات وذلك في حالات اللغو والمبالغة

¹ -محمود فتحي عكاشة ، علم النفس الاجتماعي، مطبعة الجمهور ، القاهرة ، 1997 ، ص326

² -محمود شفيق ، الانسان والمجتمع ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية، 1997 ، ص201

فيه، بالإضافة إلى أن هذا النمط القيادي لا يصلح في مجالات معينة خاصة في الأوقات العصيبة وعند الشدائد وفي ظل الحالات الطارئة.¹

13-3- أسلوب القيادة الفوضوي:

وتتميز القيادة الفوضوية أو الديمقراطية بالحريّة الكاملة للجماعة أو للفرد في اتخاذ القرارات، مع أدنى حد من مشاركة القائد الذي يزود الأفراد بكل ما يحتاجونه ويعرفهم بأنه مستعد لإعطاء المعلومات إذا ما طلب منه ذلك، وهو لا يقوم بأي عمل في المناقشة، ولا يحاول تنظيم مجرى العمل، بل يترك الحبل على الغارب ويطلق على هذا النمط من القيادة أيضاً: قيادة عدم التدخل " مرعي وبلقيس 1984 "

وقد أشارت الدراسات التي قام بها العالمان ليبب ووايت Lippitt et White في التعرف على أنواع القيادة بين مجموعات من الشباب إلى أن قيادة عدم التدخل تشارك القيادة الأوتوقراطية أحيانا والقيادة الديمقراطية أحيانا أخرى، فقد كان أعضاؤها يتصفون بالود والثقة تجاه قائدهم إلا أنهم كانوا أكثر استياء من الجماعات الديمقراطية، وكان إنتاجهم أقل بكثير من إنتاج الجماعات الأخرى، وقد لوحظ ارتفاع في إنتاجية هذه الجماعات عند تغيب القائد عن مكان العمل. Lippitt et White 1985²

2-14- متاعب واحباطات القيادة :

هناك العديد من الأفراد الذين يرفضون القيام بدور القائد وذلك بسبب ما يتعرض له القائد من متاعب واحباطات في واقع القيادة ومن أهم هذه المتاعب والاحباطات ما يلي:

- عدم توفر السلطة الكافية لانجاز المسؤوليات الملقاة على عاتقه.

¹ -محمود فتحي عكاشة ، مرجع سابق ، ص327

² -صالح محمد علي أبو جادي ، مرجع سابق ، ص177

- الصراع الزائد والدائم من قبل بعض الأفراد الذين يرغبون في تولي منصب السلطة والقيادة مما يولد لدى القادة الضغط والاحترق.

- الأعمال الإضافية التي يقوم بها دون الحصول على مقابل أو تعويض.

- الشعور بالوحدة النفسية كلما ارتفعت المكانة لدى واحد من الأفراد الذين يمكن الثقة بهم.

- القيود السياسية والتنظيمية التي يفرضها واقع العمل.¹

2-15-فاعلية القائد وتفاعله مع أعضاء الجماعة:

تتجلى فاعلية القائد في مدى تأثيره في سلوكهم وارتفاع قيمته ومكانته بينهم ويتم ذلك كما يلي:

- الاستغلال الأمثل لوقت الأعضاء وتوجيهه لصالح العمل وأهداف الجماعة وعدم إضاعة الوقت.

- وضع الفرد المناسب في المكان المناسب وتحديد معدلات ومعايير موضوعية عادلة لأداء العمل وفقا للتخصصات المختلفة.

- الاهتمام بالتخطيط الجيد والمتابعة الجيدة لكل مراحل التنفيذ.

- يعمل على أن يكون على وعي بأسس القيادة السليمة وبمبادئ السلوك الإنساني وان يتفهم المشكلات الاجتماعية والنفسية للأعضاء.

- يهتم بالجانب الروحي ويدعم ثقافته الدينية.

- يدعم وعيه السياسي ويلم بلامح السياسة العامة للمجتمع.

- يوازن بين اهتمامه بمصلحة جماعته وتحقيق أهدافها وشؤون الأفراد وحل مشكلاتهم دون أن يضيف

أحدهما على الآخر فيحقق الربط بين تحقيق الهدف العام والأهداف الشخصية.

- أن يعمل القائد على استمالة أو تحفيز أفراد جماعته ورفع روحهم المعنوية وبث روح الفريق والتعاون

بينهم مع الاحتفاظ بعلاقات طيبة معهم بعيدا عن أساليب التسلط واللاتسانية.¹

¹ -مصطفى حسين باهي ، مرجع سابق ، ص 12-13

2-16- المدرب الرياضي كقائد

يعتمد وصول اللاعب/الفريق الرياضي إلى أعلى المستويات الرياضية بعدة عوامل، ومن بين أهم هذه العوامل المدرب، إذ يرتبط الوصول إلى المستويات الرياضية العالية ارتباطاً وثيقاً بمدى قدرات المدرب على إدارة عملية التدريب الرياضي -من تخطيط وتنظيم وتقييم - وعلى قدراته في إعداد اللاعب للمنافسة الرياضية وإدارته لهذه المنافسة، وكذلك قدرته على رعاية وتوجيه وإرشاد اللاعبين / الفريق قبل وأثناء وبعد المنافسة.

وفي ضوء ذلك يمكن النظر إلى المدرب الرياضي من حيث أنه قائد يقوم بعملية الإدارة الفنية للاعبين أو الفريق لكل في رياضته التخصصية، كما يقوم بإدارة عملية التوجيه والإرشاد والرعاية للاعبين والفريق، فالقيادة عبارة عن علاقة متبادلة بين فرد " قائد " ومجموعة من الأفراد ويقوم فيها القائد بالتوجيه والتأثير على سلوك هذه المجموعة من الأفراد بمختلف الطرق والوسائل بغية تحقيق هدف أو أهداف محددة، أو هي الدور الذي يتضمن التأثير والتفاعل ويقود نحو انجاز الهدف وينتج عنه التغيير البنائي خلال المجموعات.²

2-17 أنماط القيادة:

يعني النمط القيادي ماهية الأسلوب أو السلوك الذي يتبناه القائد لمساندة جماعته على انجاز الواجبات وإشباع الحاجات وقد اختلف الباحثون في تصنيف أنماط القيادة بالقدر الذي اختلفوا فيه في تعريفها ولكن هناك أسلوبان شائعان هما:

- الأسلوب الديمقراطي

¹ -محمد فتحي عكاشة ، مرجع سابق ، ص302

² -علي فهمي البيك ، مرجع سابق ، ص32

- الأسلوب الأوتوقراطي

بالإضافة إلى أساليب أخرى وهي:

- الأسلوب الإرشادي.

- الأسلوب التشجيعي.

- أسلوب المشاركة.

- أسلوب التوجيه للإنجاز.

- الأسلوب الفوضوي.¹

2-18- نظريات القيادة

ينظر علم النفس الاجتماعي لظاهرة القيادة على أنها سمة من سمات الشخصية التي تتوفر في

بعض الناس دون غيرهم ، ولكن يجب أن نلاحظ أن القيادة تعتمد على مجموعة كبيرة من سمات

الشخصية وليس على سمة واحدة حيث تتعدد المواقف في جماعة وخاصة الجماعة الرياضية وذلك توجب

على القائد أن يتأقلم مع جملة من الحالات التي تصادفه أثناء تفاعله مع بقية عناصر الجماعة و ثم فان

نوع القيادة التي تتلاءم مع بعض الظروف والمواقف نجدها لا تصلح لغيره.

وانطلاقا مما سبق وضعت نظريات كثيرة لوصف القيادة وتفسيرها وسنتطرق إلى أهمها فيما يلي:

1-18- نظرية السمات:

تتمحور هذه النظرية حول فكرة أساسية تجعل من القادة أشخاص لديهم خصائص وسمات

شخصية تجعلهم مختلفين عن غيرهم من الأفراد من حيث الخصائص الجسدية، والقدرات العقلية والسمات

الاجتماعية والقوة السلوكية والخلق الرفيع والتمسك بالقيم الروحية والإنسانية مع التميز بالثبات والنضج

¹ -اسامة كامل راتب ، مرجع سابق ، ص310

الانفعالي والثقة في النفس والقدرة على ضبطها فنظرية السمات تفسر القيادة على أساس توفر بعض السمات الشخصية في القائد لكن لا يمكن أن يصبح كل من يملك صفات القائد، بل أن القادة يولدون من ظروف اجتماعية وموقفية فالقائد في موقف معين ليس من الضروري أن يكون قائدا في موقف آخر مهما امتلك من الصفات.

لذلك حصر جميع السمات اللازمة للقائد في جميع المواقف كما انه لا يمكن الاتفاق على عدد هذه السمات وأنواعها.¹

18-2 - نظرية الرجل العظيم:

ملخص هذه النظرية يمثل في إثبات تفرد القائد كشخص بمؤهلات وقدرات ومواهب وعبقرية غير عادية تجعل منه فرد مؤهل للقيادة أيا كانت المواقف الاجتماعية والتي يوجهها ويعاب على هذه النظرية أنها تعتمد على شخص القائد دون الاهتمام بالجماعة ومدى تقبلها للقائد حيث انه لا يستطيع التغيير أو التأثير في الجماعة مالم تكن مستعدة لقبول هذا التغيير نفسيا واجتماعيا.

18-3 النظرية الموقفية:

تهتم هذه النظرية بالمواقف والظروف المعينة التي تكون العامل الأساسي لنقلد بعض أفراد القيادة لذلك يرى أصحاب هذه النظرية أن الفرد قد يكون قائدا في موقف معين دون أن يكون في مواقف أخرى فمثلا قد يصلح الفرد لقيادة فريق رياضي يلعب على منافسة للحصول على البطولة ولا يكون صالحا لقيادة فريق رياضي من أجل ضمان بقائه في القسم الأول ونفس الشيء بالنسبة للحرب والسلام.

18-4 النظرية التفاعلية:

¹ - محمود السيد ابو النيل ، علم النفس الاجتماعي ، دراسات عربية وعالمية ، مطبعة الشعب، القاهرة ، ط 3 ، 1997 ،

ترتكز هذه النظرية على أساس التكامل والتفاعل بين عدد من المتغيرات، القائد وشخصيته، أفراد الجماعة وحاجاتهم واتجاهاتهم ومشاكلهم، الجماعة نفسها من حيث بنائها وعلاقاتها، والظروف البيئية والمواقف المحيطة والقيادة في هذه النظرية هي عملية تفاعل اجتماعي، فالقائد يجب أن يكون عضو في الجماعة يشاركها مشكلاتهم، يوطد الصلة بأفرادها، يحصل على تعاونهم، ويتعرف على مشاكلهم وهو يتفاعل معهم من أجل تحقيق أهداف الجماعة وبذلك يكون ملماً بحاجات الأفراد وإمكانات المجموعة والظروف المحيطة مما يجعل أفراد الجماعة يتجمعون حوله ويتفهمون توجيهاته ويمنحونه دعمهم لتحقيق الهدف المطلوب.¹

18-5 النظرية الوظيفية:

تنظر هذه النظرية إلى القيادة باعتبارها وظائف تنظيمية يجب القيام بها من خلال توزيعها على الجماعة وتعتبر أن للقائد وظائف أهمها:

- تحديد أهداف الجماعة والتخطيط لتحقيقها.
- رسم سياسة الجماعة وتوزيع الأدوار.
- الحفاظ على القيم السائدة، الاتجاهات، المعايير والمعتقدات.
- توجيه أفكار الجماعة، إثراء ثقافتها، نقل الخبرة إليها وزيادة معارفها.
- الحفاظ على النظام من خلال الثواب والعقاب.
- تحديد المثل الأعلى لنماذج السلوك الواجب إتباعه.
- حل الصراعات داخل الجماعة بعدل وموضوعية.
- الحفاظ على بناء واستمرار الجماعة.

¹ - محمد شفيق زكي ، السلوك الإنساني ، مدخل الى علم النفس الاجتماعي ، الشركة المتحدة للطباعة ، القاهرة ،

- التأكيد على التفاعل الاجتماعي.

- الحفاظ على روح الجماعة ومعنوياتها واعتبار القائد رمزا للجماعة.

وبعرضنا لأهم نظريات القيادة نرى بأننا لم نستوف هذا الجانب حقه الكامل حيث أن هناك العديد

من الدراسات والآراء المختلفة التي تناولها موضوع القيادة ومنها على سبيل المثال دراسة كريتش

وكرشفيلد، مورينو وريدل.....الخ

حيث أشار كريتش وكرشفيلد إلى أن للقائد خصائص أهمها: التخطيط، وضع السياسة، الخبرة،

تمثيل الجماعة، ضبط العلاقات الداخلية وان يكون رمز الجماعة. بينما يرى مورينو أن القائد هو من

يكون له اكبر السلطات وأعظم التأثير في نفوس أفراد الجماعة كما أشار ريدل أن القائد هو الذي

يتمتع بالهبة بين الجماعة والسيطرة عليهم، المقترنة بالحنان مما يجعل أفراد الجماعة يتجهون

بأنظارهم نحوه ويحيطونه بحبهم في حين أشار كاتل أن القائد هو الشخص الذي يكون له تأثير

واضح على أداء الجماعة، وان جوهر الدور القيادي يتركز فيما يمنحه الأتباع من تأييد للسلطان

القائد عن طواعية منهم إذا تبين لهم أن هذا الفرد يساهم في تقدم الجماعة ويزيد في تطورها.

مما سبق يمكن أن نستخلص أن للقادة دورا هاما في تحديد أهداف الجماعة ووضع قيمها وثقافتها

ومن الخطأ أن نحصر القيادة في بعض السمات أو الوظائف المحددة، او مواقف معينة بل أن القيادة

اشمل من أن تنحصر في عنصر من العناصر السابقة الذكر فالقيادة الناجحة بمفهومها الشامل

تتطلب الذكاء والذي يسمح بالتأقلم مع جميع المواقف العملية وما أكثرها في الميدان التربوي الرياضي

وبذكر الذكاء نجد أنفسنا أن نشعر بغوص في احد العناصر الشخصية للقائد والتي نعتبرها سمة من

سمات الشخصية التي تطرقت لها نظرية السمات إلى جانب جملة أخرى من السمات الواجب توفرها

في القائد ولا يكتمل العقد إلا بإضافة عنصر تراه هامه جدا لتحقيق القيادة الناجحة نقصد به الفاعل

بين القائد وباقي أعضاء الجماعة بحيث يعايشهم، يفهمهم، يدرك مشاكلهم وبالمقابل يلتف حوله أفراد الجماعة يتفهمون توجيهاته ويمنحونه تأييدهم ويقودهم لتحقيق الأهداف المنشودة.¹

2-19- الأنماط الشائعة للمدرب الرياضي:

في مجال العلاقة مع اللاعبين:

يمكن التمييز بين الأنماط الثلاثة التالية من المدربين الرياضيين أو المدربين الفنيين في مجال العلاقة مع اللاعبين:

1-19- المدرب المسيطر: ومن أهم ملامحه ما يلي:

- يستخدم سلطته لأبعد مدى
- يتميز سلوكه بالعنف والصلابة ويكثر من الوعيد والتهديد للاعبين
- يقوم بتوزيع اللوم على اللاعبين في حالات عدم التوفيق أو عدم إحراز الفوز أو سوء الأداء
- لا يسمح للاعبين بالمشاركة في اتخاذ القرارات

2-19- المدرب الديمقراطي: ومن أهم ملامحه ما يلي:

- يقوم بإشراك اللاعبين في اتخاذ العديد من القرارات
- يقوم بالاستماع الجيد لآراء اللاعبين ويحترم وجهات نظرهم
- يمنح المزيد من الحرية للاعبين
- يقوم بالتمهيد لاتخاذ بعض القرارات من خلال المناقشات التفصيلية مع اللاعبين ولا يتم اتخاذ القرار ضد غالبية الآراء

¹ -محمد شفيق زكي ، مرجع سابق ، ص 186

3-19 المدرب الموجه: ومن أهم ملامحه ما يلي:

- يتسم سلوكه نحو اللاعبين بالتناغم الوجداني والمشاركة الوجدانية الايجابية
- يسعى لمساعدة اللاعبين على إثبات ذاتهم ومحاولتهم لتحقيق المزيد من النجاحات
- ينظر لنفسه على انه الأخ الأكبر أو الأب للاعبين
- الميل إلى تقديم النصح والإرشاد والتوجيه للاعبين بدرجة كبيرة.¹

4-19 المدربون المثاليون:

وهم المدربون الذين يعيشون مهنة التدريب ولديهم اقتناع تام وعميق بأهمية الدور الذي تلعبه الرياضة والرياضيين وكذا المنافسة العادلة واهم ما يميز هؤلاء الأشخاص أن لديهم ميل طبيعي لتدريب اللاعبين المبتدئين كذا الناشئين في سن المراهقة كما يهتم هؤلاء بتعليمهم ايجابيات أكثر نحو رياضتهم التخصصية.

5-19 المدربون الطموحون:

وهؤلاء المدربون يتميزون بأنهم يعرفون ما هو هدفهم وكل شيء يفعلونه هو مجند لتحقيق هذا الهدف أيضا يميز هؤلاء المدربين الطموحين بأنهم للفرص، جاهزون للتحرك عندما يحين الوقت

6-19 المدربون الطفيليون:

وهم المدربون الذين يستمرون في مهنة التدريب رغم كثير من الظروف التي ترغمهم على ذلك ، فإنهم خائفين أن يفقدوا أداء الدور القيادي الذي يلعبه المدرب حيث ينتابهم شعور داخلي عميق أنهم لن يتمتعوا

¹ -محمد حسن علاوي ، سيكولوجية المدرب الرياضي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط1، 2002 ، ص83-84

بمهام الوظيفة لمدة أطول ، ولكنهم يستمروا في الوظيفة لأنهم على أي حال مدربين لفترة طويلة وهذا ينفع لهم بعدم ترك المكان.¹

¹ -زكي محمد حسن ، المدرب الرياضي ، الناشر للمعارف ، الاسكندرية ، بدون طبعة ، 1997، ص43-44

الفصل الثالث

الجماعة

3-1- مفهوم الجماعة:

الإنسان مخلوق اجتماعي والكثير مما يقوم به من أعمال وأنشطة تتم من خلال الجماعة، وهي ضرورية حتمية في حياتنا المعاصرة، حيث أن معظم الأعمال والإنجازات التي يقوم بها الأفراد تتم ضمن إطار الجماعات في مختلف الميادين و المجالات. والمنظمات تعتمد على جماعات العمل المختلفة في تحقيق أهدافه وإنجاز أعمالها إذ أن الأفراد يعملون ضمن وحدات تنظيمية (دوائر وأقسام وشعب) مختلفة.

وهذا ما زاد من أهمية جماعات العمل في المنظمات وجعلها من المواضيع المركزية.

فالتعرف عليها وعلى حركتها يساعد على زيادة كفاءة وفاعلية المنظمات⁽¹⁾.

وقد ظهرت عدة تعاريف لهذا المصطلح، وسنسلط الضوء على بعض منها.

فيعرفها أولمستد OLMSTED بأنها: " مجموعة من الأفراد تتصل ببعضها وتهتم ببعضها وتترك الأهمية الجماعية". ويرى ستوغدل STOGDILL: " أن الجماعة عبارة عن نظام تفاعل مفتوح تحدد الأعمال فيه تركيب النظام والتفاعلات المتتالية التي لها تأثير متساو على شخصية النظام"، ويمكن أن تتكون الجماعات الفرعية في الجماعة، فلا يزيد عدد أفرادها على عضوين، فالجماعة الفرعية تمثل نظام تفاعل ضمن نظام أوسع.

ففي كل المجموعات نجد الناس على علم بالآخرين ويتفاعلون معهم، وجماعات التنظيمات الرسمية يتعامل أعضاؤه مع بعض من أجل توضيح الأهداف المشتركة وتحقيقها بتنظيم المواجهة بعضهم مع بعض. وقد تكون بعض الأهداف في الجماعة مختلفة إلا أن هناك أهدافا مشتركة يتمسك بها الجميع⁽²⁾.

¹-خير الدين عويس وعصام الهلالي، علم الإجماع الرياضي، الشركة المتحدة للطباعة والنشر القاهرة 1997، ص237.

²-صالح محمد علي أبو جادي، مرجع سابق، ص15.

ويعرف كرتش وكرتشفيلد الجماعة على أنها "شخصان أو أكثر، توجد بينهما علاقة سيكولوجية صريحة، أي إنها بالنسبة لكل عضو في الجماعة، ويجب أن (1).

يكون هناك علاقة سيكولوجية بينهم وبين الأعضاء الآخرين بحيث يتأثر بسلوكهم و خصائصهم" ويعرف كاتل الجماعة: "بأنها مجموعة من الكائنات يستخدم تواجد الكل فيها في إشباع حاجات كل منهم (2).

وعرف سميث الجماعة" على أنها وحدة متكونة من تجمع عدد منفصل من الأفراد لديهم القدرة على التصرف بأسلوب موحد مع البيئة المحيطة بهم" (3).

3-2- تعريف الجماعة:

يرى خير الدين عريس "أن التطور السيكولوجي للجماعة يكون عبارة عن تجمع من الناس يشملهم نمط من التفاعل الاجتماعي ويشعرون بالمشاركة في عضوية عامة ومقومات متعارف عليها فجعل الأعضاء يستجيبون للتوقعات التي تحكم الفعل في الجماعة التي يحث من التفاعلات بينهم.

ويرى علاوي وسعد جلال أن الجماعة فردان أو أكثر يسلكون سلوكا تبعا لمعايير مشتركة ولكل منهم دور في الجماعة يؤدبه.

ويتفق كل من رالف وتيرنر ولويس كيليان في أن الجماعة" تحتوي في الغالب على عدد من الذنب يدخلون في تفاعل معين ويكون بفاعلهم هنا متوترا ببعض الاتجاهات أو الإحساسان.

¹-غريب أحمد، عبد الباسط عبد المعطي، علم الاجتماع المعاصر، مرجع سابق، ص50.

²-حامد زهران، علم النفس الاجتماعي، عالم الكتاب العربي 1997، ص23.

³-غريب سيد أحمد، عبد الباسط عبد المعطي، علي عبد الرزاق جلي، مرجع سابق، ص212.

والجماعة الاجتماعية ظاهرة عامة ضرورية تلقائية تتألف عدد كثير أو قليل من الأعضاء الذين تتصل كل منهم بالآخر، مكونين علاقات اجتماعية عن طريق التفاعل بينهم وتلك الجماعة أسلوب حياة خاص بأعضائها توضح الهدف والمصلحة التي تشتركون بغية تحقيقها.

3-3 خصائص المجموعات:

تتأثر سلوكيات الأعضاء وأدوارهم التي يمارسونها في نطاق الجماعة التي ينتمون إليها بخصائصها التي تتميز بها كوحدة مستقلة، فمنذ تكون الجماعة تحدد خصائصها وبناء على لوائحها وإجراءاتها وقواعدها وسياساتها يلتزم أعضاؤها بسلوكيات وأدوار معينة تكون مقبولة ومتفق عليها وتتمتع الجماعة الأولية وهي جماعات العمل بعدة خصائص وهي:

3-3-1 التفاعل أو الاتصال المتبادل:

من أهم خصائص الاتصال بين أعضائها، وبينها وبين الجماعات الأخرى. وقد بينت الدراسات التجريبية أن الأشخاص الذين يحتلون مراكز حساسة في شبكة الاتصال يكونون أكثر سعادة بانتمائهم للجماعة ومركزية الفرد ترتبط بمدى قربه من مصادر المعلومات.

3-3-2 أهداف مشتركة:

أي مجموعة لا بد أن يكون لها هدف مشترك لجميع أفرادها، والجماعة التي لا يوجد لها هدف مشترك فان درجة جاذبية لإفراد لها تكون ضعيفة و بها قد تنحل.

فلا بد أن تتفق الجماعة على الأقل حول بعض الأهداف لتحديد اتجاهها، و تمنية الشعور بالانتماء و الثقة بين أعضائها .

3-3-3 وجود معايير للمجموعة

كل جماعة تحدد معاييرها الخاصة، أي مقاييس السلوك المشترك بين الأعضاء، وتحدد المعايير السلوك المقبول و غير المقبول. وعندما يتم الاتفاق على المعايير، وتقبل بها الجماعة تصبح مؤثرة على سلوك الأعضاء مما يؤدي للحاجة لأدنى حد من الرقابة، وهي تختلف باختلاف الجماعات، والمجتمعات، وطبيعة العمل.

3-3-4 المعرفة بالعضوية:

في المجموعات الأولية الصغيرة يعرف كل عضو في المجموعة الأعضاء الآخرين بعكس المجموعة الكبيرة الثانوية حيث يصعب على الفرد معرفة جميع أفراد المجموعة وهذه المعرفة القوية تترجم على شكل لغة خاصة بهم لا يفهمها إلا أعضاء المجموعة ووجود أدوار معينة يقوم بها كل عضو لا يعرفها إلا أعضاء المجموعة أنفسهم.

3-3-5 الحجم:

إن تحديد الحجم المناسب للمجموعة مسألة أخذت كثير من البحث، وفي الغالب إن حجم الجماعة التي تتراوح بين 4 و9 حجم مناسب وخاصة إذا كانت مجموعة سوف تتخذ قرارات بالمنظمة، حيث إذا زاد العدد فوق 10 عادة ما يتجه أفرادها إلى تكوين مجموعة فرعية أثناء النقاش، وقد أبدت الأبحاث العلمية الرغبة في تقليل عدد أفراد الجماعة حتى تكون فعالة.

3-6-3- التماسك: يقصد بلفظ التماسك مقدار المشاعر الإيجابية التي يمكنها أعضاء الجماعة

لبعضهم البعض، ومدى حرصهم ورغبتهم في البقاء والاستمرار كأعضاء في هذه الجماعة، وتتوقف درجة

تماسك الجماعة على قوة الجذب التي تتمتع بها الجماعة لإبقاء أعضائها داخلها وعدم انسحابهم منها.¹

3-4 ديناميات الجماعة:

تتميز الجماعة بأنها كل دينامي وهذا يعني أن التفاعل الذي يؤدي إلى تغير جزء من أجزاء

الجماعة يؤدي إلى تغير جزء آخر، فدينامية الجماعة هي التفاعل مضافا إليه عنصر التغير، ومن

مظاهر هذه الدينامية: التفاعل الاجتماعي والعلاقات الإنسانية، والتكامل الاجتماعي.

ويمكن القول أن مفهوم دينامية الجماعة فرع من فروع العلوم الإنسانية الذي يهتم بالدراسة العلمية

المنظمة للجماعة، وتكوينها ونموها ونشاطها وإنتاجها وما يرتبط من جوانب أخرى بغية الوصول إلى

القوانين العلمية التي تنظم هذه الجوانب.²

3-4-1 طبيعة دينامية الجماعة:

من القواعد التي تكتنف هذا الموضوع (ديناميات الجماعة) وطبيعة أثاره المختلفة ما يلي:

1 -تحقق الجماعة لأفرادها العديد من الأهداف والمصالح.

2 -تكتسب الجماعة أفرادها المنتسبين إليها العديد من المهارات والخبرات.

3 - يميل الأفراد لمحاكمة معدل الإنتاج في الجماعة والوصول إلى مستواها، فالمسرعون في إنتاجهم

عن معدل الجماعة يبطئوا، والذين يغلب عليهم البطء يزداد معدل إنتاجهم ومحاكاتهم لأفراد

الجماعة.

¹- حامد زهران ، مرجع سابق ص47

²-حمادي محمود جمعة ، مرجع سابق ص177

- 4 - يؤدي الانضمام إلى الجماعة إلى زيادة إنتاج الفرد، وذلك بسبب التنافس والتشجيع المتبادل، بينما تقل درجة النشاط والتركيز إذ كان هذا النشاط من النوع العقلي.
- 5 - يميل الأفراد لتعديل آرائهم ومعتقداتهم تبعاً للآراء والمعتقدات السائدة في الجماعة.
- 6 - تساهم القرارات الجماعة في تغيير سلوك الأفراد بشكل أكثر وضوحاً من القرارات الفردية.
- 7 - يكتشف الشخص أخطاء غيره وأوضح مما يكتشف أخطاء نفسه.
- 8 - ينتج عن تماسك الجماعة عدد من النتائج منها (زيادة الإنتاج، شيوع الشعور بالأمن والاطمئنان وارتفاع الروح المعنوية بين الأفراد.....)
- 9 - يعوق التوتر الإبداع، كما يقلل التشنت من قدرة التركيز.
- 10 - مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات الخاصة بالجماعة يزيد من درجة التزام الأعضاء بمعايير هذه الجماعة. كما يزيد من تماسكها.
- 11 - إذا تحققت اللامركزية في قيادة الجماعة أزداد النشاط مؤقتاً وارتفعت درجة رضاء الأعضاء وفي نفس الوقت يزيد معدل الأخطاء وتقل الكفاءة في الأداء ويختل التنظيم. غالباً ما تكون الجماعات الكبيرة أصعب في القيادة وتحتاج لمجهودات أكبر كما أنها أقل جذباً للأعضاء، وأصعب في تحقيق الاتصال بين أفرادها.
- 12 - كلما تماسك الجماعة زادت سيطرتها على الأعضاء وفرضت عليهم الانصياع لمعاييرها.
- 13 - الشخص السوي هو الذي تتشابه اتجاهاته بصفة عامة مع اتجاهات الجماعة التي ينتمي إليها.
- 14 - للجماعة المرجعية دور هام في تحديد معايير الجماعة، كما أن الاتصال المناسب بين الأعضاء لا غنى لقيام هذه المعايير
- 15 - تماسك الجماعة هو محصلة القوى التي تذب الأفراد نحو الجماعة، وهو يعكس شعورهم بانتمائهم إلى الجماعة وولائهم له.

- 16 - هناك مؤشرات لتماسك الجماعة منها (حب الأفراد لأعضاء الجماعة- رغبة البقاء في الجماعة- رغبة المشاركة في نشاطها- الحديث عن الجماعة بعبارات الرضا ومصطلح نحن....)
- 17 - يزداد جذب الجماعة لأعضائها عندما تكون الجماعة موضعاً أو وسيلة لإشباع حاجات أفرادها.
- 18 - كلما أزداد التعاون بين أعضاء الجماعة وقل التنافس بينهم واد حب الأعضاء ببعضهم البعض.
- 19 - يزداد جذب لجماعة بزيارة التعامل بين أعضائها بالإضافة إلى الجو الديمقراطي وذلك بعكس الجماعات التي يسودها الجو الاستبدادي.¹

3-5- أنواع الجماعات:

تختلف الجماعات في خصائصها وتصنف على أسس متعددة، فمن حيث الحجم نجد بعض الجماعات تكون صغيرة الحجم وبعضها متوسط وأخرى كبيرة ومن حيث الاستمرار نجد هناك جماعات طارئة كتجمع أفراد حول حادث، وجماعات مؤقتة كجماعة يلتقون أثناء سفرهم وجماعة تدوم لفترة كجماعة مجندين بالقوات المسلحة وهناك المستديمة كأفراد الأسرة، ومن حيث التكرار هناك جماعات تتفاعل باستمرار

كجماعة طلاب في قسم، وهناك جماعات يكون انضمام الفرد إليها بغير إرادته مثلا الأسرة في حين هناك جماعات ينضم إليها الفرد برغبته كجماعة رياضية، ومن حيث التجانس هناك جماعات متجانسة كجماعة طلاب يدرسون مادة متخصصة. وهناك جماعات غير متجانسة كجماعة من الأفراد متنوعي الخصائص يلتقون في ندوة دينية و من حيث الطبيعة هناك جماعات تنشأ بشكل طبيعي مثل الأمة، وهناك جماعات تنشأ بشكل مصطنع مثل جماعة يتم تكوينها في معسكر للرحلات، ومن حيث التقارب المكاني هناك جماعات يكون مكان عملها محدودا في نطاق مثل جماعة الجيرة، وهناك جماعات يكون نطاقها المكاني بعيدا مثل بعض الجماعات العلمية، ومن حيث طبيعة العلاقات السائدة هناك جماعات قد لا تكون بين

¹-محمد فتحي عكاشة ، مرجع سابق ، ص 32 .

أفرادها علاقات شخصية متعمقة كافرين يتباريان في لعبة الشطرنج عن طريق المراسلة، كما أن هناك جماعات قد تسود بينها العلاقات الحميمة كجماعة زملاء الدراسة أو الأسرة ومن حيث الهدف هناك جماعات ذات أهداف اجتماعية مقبولة كجماعة الهلال الأحمر، وهناك جماعات مرجعية يرجع إليها الفرد في تقويم سلوكه الاجتماعي، كما أن هناك جماعات ثانوية كجماعة في حزب سياسي، ومن حيث النظام هناك جماعة رسمية كرؤساء العمل وجماعة غير رسمية كأصدقاء الجيرة.

ولما كانت النزعة الغلبة قد اتجهت إلى التصنيف الثنائي للجماعات من حيث التفاعل والنظام

فإننا نشير لأهم تلك الجماعات فيما يلي:

أولاً: الجماعة المرجعية:

هي جماعة يرجع إليها الفرد في تقويم سلوكه الاجتماعي، ويسعى لأن يربط نفسه بها. فهي موضع احترام وجاذبية لديه، فهو يستطيع من خلالها لعب أحب الأدوار الاجتماعية إليه. ويتأثر سلوكه بسلوكها تأثر واضحاً، كما أنه يخضع لضبطها الاجتماعي ومعاييرها ومنها الجماعات العضوية مثل تنظيم سياسي وجماعات آلية ينتمي إليها الفرد دون إرادته كجماعة الجنس والسن وجماعات متوقعة والتي ينتظر أن ينتمي إليها الفرد مثل نقابة المحامين وذلك بعد تخرجه من الكلية.

ثانياً: الجماعات الأولوية:

هي نوع من الجماعات الصغيرة التي تجمع أوامر الحب والصدقة بين أعضائها، وتربطهم علاقات مباشرة أو وجها لوجه، ويسود الولاء، والانتماء، والصدقة والقيم الواحدة بين أفراد الجماعة.

ثالثاً: الجماعة الثانوية:

هي جماعات كبيرة نوعاً ما، ولا يتوفر بين أعضائها الاتصال الشخصي، ويقبل فيها الشعور بالتعلق بين الأفراد ويغلب على علاقات أعضائها الطابع غير الشخص (علاقات أفرادها عمومية ودون تعمق أو انتظام في اللقاء ومثلها أبناء الحي الواحد والمدينة الصغيرة).¹

رابعاً: الجماعة الرسمية:

وهي جماعة تتكون في المنظمات الرسمية لتحقيق أهداف معينة مرتبطة بمصلحة تلك المنظمة، ويتم إنشاؤها بمقتضى قرار من سلطة رسمية أو قانون، وفيها يحدد دور كل فرد وفقاً لطبيعة وظيفته وهناك نوعين شائعين:

- أ - **الجماعات الرسمية التي تنشأ بين الرئيس والمرؤوسين:** ويكون أساسها علاقة السلطة التي تربط الرئيس بالمرؤوسين مثال، العلاقة التي تنشأ بين رئيس العمال وبين العمال.
- ب - **الجماعة الرسمية التي تنشأ بين عدد من الأفراد:** وذلك لأداء التزام أو واجب معين مثال: جماعة المرؤوسين الذين يعملون معاً في قسم معين لإنجاز واجبات معينة.

خامساً: الجماعات غير الرسمية:

هي جماعة تتكون داخل المنظمة الاجتماعية بشكل تلقائي نتيجة لتواجد الأفراد في مكان واحد لمدة طويلة، وهي تجمع أفراداً معينين في ترابط اجتماعي وعلاقات إنسانية من أجل إشباع حاجاتهم المختلفة، وقد تتعدد داخل المنظمة الواحدة، كما أنها قد تكون مؤقتة أو عابرة لمدة طويلة. وهذه الجماعات يكون لها نفوذ كبير في داخل المؤسسة الاجتماعية وتأثير كبير على أفرادها وعلى مجتمع العاملين بتلك المؤسسة.

¹- لاندال وفيدوف، مرجع سابق، ص 198

وقد تلتقي أهدافها الخاصة مع المنظمة أو قد يتعارض تحقيقها مع تحقيق أهداف المنظمة.

3-6- أهداف الجماعة:

إن أهداف الجماعة تعين أو تحدد غاياتها وتحدد المرمى، الذي توجه إليه المناشط الجماعية وهي توفر أيضا الإطار الذي يمكن في ظلّه اتخاذ القرارات المنطقية فيما يتعلق بعدد ونوع المناشط التي يجب أن تقوم بها الجماعة ولا بد لأهداف الجماعة أن تكون متوافقة غير متعارضة ولا بد أن يحدد أفراد الجماعة وقائدها أهداف الجماعة وقد يتشابه أفراد الجماعة في أهدافهم وقد تكون أهدافهم واحدة. وكذلك قد يكون للجماعة هدف دون أن يكون هناك تشابه ظاهرين بين الأهداف الفردية للأعضاء أي أن هدف الجماعة يجب أن يكون مرتبطا بدوافع الأفراد وحاجاتهم وتشير الدراسات إلى أنه إذا كان هدف الجماعة غير مقبول من نسبة كبيرة من الأعضاء، فإن سلوكهم يغلب عليه التمرکز حول الذات، كما أنه يصعب التنسيق بين جهودهم، وقد لا يكون وعي الأعضاء أو اهتمامهم بالهدف الجماعي كاملا ويزداد هذا الاحتمال خاصة في الجماعات الكبيرة التي تكون العضوية فيها غير اختيارية، أو تكون مجرد وسيلة لكسب العيش، والجماعة مهمة بالنسبة للفرد فهي التي تقوم بتنشئته وتوجيهه والإشراف على سلوكه وتلقينه ما وصلت إليه من ثقافة وتحضر، فدور الجماعة لا يقتصر على توفير احتياجات الفرد بل إنها تؤدي وظيفة أهم وأخطر وهي نقل التراث الثقافي والاجتماعي ويتمثل ذلك واضحا في طور الطفولة حيث يولد الطفل وهو عبارة عن كتلة من الغرائز والاستعدادات وتقم الجماعة على تعليم الطفل لغتها وعاداتها وأعرافها وتقاليدها ومعاييرها في الأخلاق والآداب العامة ومظاهر السلوك وغيرها وتتبلور أهمية الجماعة بالنسبة للفرد فيما يلي:

1 - يتعلم الفرد السلوك الاجتماعي المناسب عن طريق الجماعة.

2 - تتكون الصداقات بين الأفراد عن طريق التفاعل الاجتماعي.

- 3 -يشعر الفرد بالاطمئنان نتيجة انضمامه في جماعة.
- 4 -يتعلم الفرد الكثير عن نفسه وعن زملائه خلال وجوده في الجماعة.
- 5 -تتمو المهارات لدى الفرد نتيجة الاتصال الإنساني مما يجعله يجد المتعة والرضا عن عمله وحياته.
- 6 -تكتسب الاتجاهات والقيم والميول وتتغير نتيجة اشتراك الفرد في الجماعة (1)

3-7-جماعة الفريق الرياضي:

وهي الجماعة الصغيرة التربوية التي تتكون اختياريًا في النادي أو المدرسة أو المؤسسة، وتسمى فريقًا، بهدف ممارسة ألوان من الأنشطة الرياضية المرغوبة والتي تخضع في ممارستها إلى لوائح وقوانين عامة .

وجماعة الفريق بهذا التصور هي الجماعة الاجتماعية التي تتكون من أكثر من فردين وتعمل على إشباع الحاجات السيكولوجية لأعضائها مثل الشعور بالانتماء والتمايز، كما أنها تشبع حاجاتهم البدنية وهي بطبيعتها وجودها تحقق هدفًا مشتركًا للأعضاء تحدد تبعًا له الأدوار وتتشابك في تفاعل ديناميكي يؤدي إلى ظهور ثقافة ومعايير الجماعة حيث تمارس ضغوطها لإخضاع الأعضاء لتبني هذه القيم والمعايير .

وتتميز جماعة الفريق بدوام العلاقات الصريحة وجها لوجه بين أعضائها والإحساس بقيمة العمل من أجل الجماعة. والفريق الصغير العدد مثل كرة السلة تتميز بزيادة التماسك والتفاعل داخلها عكس الفرق الكبيرة العدد وهذا راجع إلى العلاقة العكسية بين الحجم والتماسك.

¹-جودت بني جابر، مرجع سابق، ص.13

وبالإضافة إلى ذلك فإن جماعة الفريق بإشباعها الحاجات النفسية والبدنية للأفراد تزيد من ولائهم وتصبح جماعتهم المرجعية يعدلون من سلوكهم ومعتقداتهم للتوافق ومعايير الجماعة ويحاولون دائما التوحد معها. وهي في نفس الوقت جماعتهم التربوية التي يستمدون منها معاييرهم وسلوكهم عن .

3-8-8- مراحل تكوين الجماعات:

من الخطأ الاعتقاد أن الجماعة هي بالضرورة فريق، ذلك ان للفريق خصائص واجب توفرها لكي ترتقي الجماعة من مصف التجمهر إلى درجة الفريق المهيكل صوريا وضمنيا حيث يقول TUCKMAN: "إن الجماعة تمر عبر منحنى تطوري من أربعة مراحل لتأخذ الشكل النهائي، أي شكل الفريق". ويمكن تحديد هذه المراحل فيما يلي:

Formation.....	- التكوين
Rébellion....	- التمرد
Normalisation....	- تسوية العلاقات
Performance...	- التجلية

3-8-1- التكوين:

في المرحلة الأولى أي التكوين يتعود الأفراد ويتعرف على بعضهم البعض وتعتبر هذا المرحلة مرحلة جس النبض بالنسبة لأفراد الجماعة.

حيث يسعى كل واحد أن يتأكد من درجة قبوله في الجماعة والتعرف على الأدوار التي يمكن أن تسند له. وبعد الانتهاء من عملية التموقع داخل الجماعة تبدأ عملية ربط العلاقات مع أفراد الجماعة من جهة ومع القائد-المدرّب- من جهة أخرى.

3-8-2 التمرد:

تتميز هذه المرحلة من تطور الجماعة بخاصية التمرد على المدرب، ومقاومة الضغوط الممارسة من طرف الجماعة وصراعات الأفراد. فالصعوبات والمشاكل الناجمة عن عملية التموقع داخل الجماعة التي هي في طور النمو لم تتضح لرؤية بالنسبة للمراكز والأدوار داخل الجماعة، وبالتالي تعد هذه المرحلة من أخطر مراحل نمو الجماعة والتي قد تحدد بشكل كبير مصيرها، ومنه كان لزاما على المدرب أن ينتهج أسلوب الحوار المباشر والموضوعي.

3-8-3 تسوية العلاقات:

وهي مرحلة العودة إلى الأوضاع الطبيعية للجماعة بحيث يحل التعاون محل الصراع، فنجد أن الأعضاء يعملون معا من أجل تحقيق الأهداف المشتركة، ففي هذه المرحلة يبرز تماسك الجماعة من خلال توحيد الجهود في إطار وضوح المهام الأدوار والأهداف مما ولد الاحترام لكل ما من شأنه أن يحقق تضافر الجهود.

3-8-4 التجلية:

في المرحلة الأخيرة من تطور الجماعة المرتبطة ببنية الجماعة التي لا يمكن لها أن تكون إلا بتفاعل أفرادها. ولكي نعتبر جماعة ما فريقا ناجحا يجب توفر بعض الخصائص البنوية أهمها دور الجماعة ومعايير الجماعة.¹

¹ -مصطفى حسين باهي ، مرجع سابق ، ص37

3-9- سلوك الجماعة:

لعلنا نتمكن من فهم سلوك الجماعة إذا اتخذنا سلوك الإفراط كنمط نقيس عليه مع مراعاة أن القياس يعتمد على الفارق.

يقول علماء النفس أن سلوك الأفراد هادف وينطبق نفس التحليل على سلوك الجماعات إذ أن للجماعات دوافعها التي تهدف إلى إشباعها ولها أهدافها وللوصول إلى الأهداف فإنها تستخدم أساليب معينة بعضها ينجح وبعضها يفشل والأساليب الناجحة التي توصل إلى الهدف هي الأساليب التي تدفع الجماعة إلى تكرارها.

إن اختيار الجماعة لأهدافها وللطرق الموصلة إليها هو نتاج لتفاعل عدة قوى تعمل في داخل العضو أو الفرد في الجماعة وبين الأفراد بعضهم البعض ويتأثر الضغوط الخارجية التي تقع على الجماعة ولنستعرض الآن بعض هذه القوى¹.

3-9-1 الفرد في الجماعة:

يأتي الفرد إلى الجماعة وله اهتماماته ودوافعه الخاصة والعامة كما أن توقعاته وطموحاته التي قد تترجم إلى أهداف وهو يأتي على الجماعة وله قيمة واتجاهاته ومعتقداته وقد يحاول أن يطبق على الجماعة ما هو معتاد على تطبيقه على نفسه، فقد تكون هذه السمات إيجابية أو سلبية، وتنشأ نتيجة لعملية التفاعل في الجماعة قوى جديدة في الفرد نفسه ما كانت لتنشأ فيه لولا تفاعله مع الجماعة كما

¹ -محمود السيد أبو النيل، مصدر سبق ذكره، ص345.

يمكن أن تتعرض الجماعة لضغوط خارجية تسمى بالديناميكية الخارجية للجماعة بينما تسمى القوى التي تتولد نتيجة تفاعل الأفراد مع بعضهم ككل بالديناميكيات الداخلية لسلوك الجماعة¹.

3-9-2- بنیان الجماعة:

إذا ما اجتمع عدد من الأفراد لحل مشكلة من لمشاكل التي تسهم سواء برغبتهم التلقائية أو بالأمر يصبح للجماعة بنیان يتوقف على مدى ما للأفراد من حرية في التفاعل مع بعضهم البعض ومدى التوجيه الذي يقوم به قائد الجماعة ويتميز بنیان الجماعة بالاستمرارية على مدى استقرار الجماعة².

3-10- أساليب الجماعة:

ويقصد بها التكتيكات التي تستخدمها الجماعة لتوصلها إلى هدفها، وهي نمط من أنماط التفاعل وتتعدد فمنها ما هو مدروس (مخطط له) ومنها ما هو تلقائي. والتكتيك المناسب هو ذلك الذي ذا قوة تستشير دوافع الأفراد وكذلك جميع الديناميكيات الداخلية والخارجية حتى تتكامل جميع هذه القوى للوصول على تحقيق أهداف الجماعة، ومن التكتيكات الناجعة عدم التقيد بالرسميات فكثير من المشاكل يمكن أن تحلها جلسة تقسم بالتلقائية والتسامح والتفاعل ومن الأساليب الضبط وتوزيع المسؤولية، وكثيرا ما تفشل الاجتماعات لعدم اختيار الأسلوب المناسب أو لاستخدام أساليب ذات خصائص سلبية كالانفعالات الزائدة وعدم الضبط أو عدم وجود الأشخاص المناسبين أو عدم التمهيد كالاجتماع بوضع خطة تتمثل في جدول الأعمال³.

¹ -قاسم حسن حسين: علم النفس الرياضي، مبادئه وتطبيقه في مجال التدريب، مطابع التعليم العالي بجامعة بغداد، 1990، ص62.

² -محمود السيد أبو النيل: مصدر سبق ذكره، ص352.

³ -عقيل عبد الله الكاتب: كرة الطائرة، مطبعة جامعة بغداد، الجزء الأول، ص149.

3-11- الروح المعنوية للجماعة:

الجماعة المتماسكة هي الجماعة التي ترتفع فيها الروح المعنوية وهي الجماعة التي تكون جاذبيتها إيجابية للأعضاء وتكون لها فاعلية، الواقع أن الفاعلية والجاذبية والتماسك كلها عناصر متداخلة تتخللها الروح المعنوية

3-12- شروط تماسك الجماعة:

تماسك الجماعة يمثل الظواهر الأساسية لاستقرار الأفراد في عضوية الجماعة، إذا أن التماسك هو الخيط الذي يربط أفراد الجماعة والذي يبقي على العلاقات بين مختلف أفرادها ويمكن تلخيص أهم الشروط والعوامل التي يجب توافرها لتماسك الجماعة في:

3-12-1 الشعور بالانتمائية للجماعة:

فكل فرد في الجماعة يجب أن يهيمه الانتماء إليها مما يؤدي به إلى أن يسلك تبعاً لمعاييرها مما يدل على اهتمامه بها، وإشباع الحاجة إلى الانتماء، يجب أن ينقل الفرد الجماعة التي ينتمي إليها كما تتقبله بدورها والحاجة إلى الانتماء من الحاجات النفسية الهامة.¹

3-12-2 إشباع الحاجات الفردية:

من العوامل التي تساعد على قوة الجماعة وتماسكها أن تساعد الجماعة الأفراد على إشباع حاجاتهم الفردية، وفي الحالة يزداد تماسك الفرد بالجماعة لأنها تساعده على تحقيق حاجاته وأهدافه²

¹- قاسم حسين حسن مرجع سابق ص 67.

²- قاسم حسن حسين: مصدر سبق ذكره، ص 69.

3-12-3 إشباع العلاقات الشخصية:

تعمل الجماعة على زيادة الرابطة بين أفرادها لإتاحة الفرص ليختلط فيها الأفراد ببعضهم مع البعض، ليتعارفوا ويتقاربوا وتؤدي الفرص التي تخلفها الجماعات التي تجمع الأفراد ذوي الميول المشتركة¹.

3-12-4 الشعور بالقيام بعمل ناجح:

لقد قيل: " ما من شيء ينجح قدر النجاح"، والمقصود أن الخبرة الناجحة تؤدي إلى خبرة ناجحة أخرى وإلى مزيد من ثقة الأعضاء بأنفسهم وارتفاع مستوى طموحهم وحبهم وولائهم للجماعة ولذا ننصح المربي الرياضي بأن يزج بأفراد فريقه في تنافس غير متكافئ بصفة مستمرة ضنا منه أن ذلك يدفع الأعضاء للتقدم إذا أن نتيجة ذلك هو الفشل وشعور الأفراد بالنقص والقلق مما يؤدي إلى عدم تماسك الجماعة وفقدانها بجاذبيتها بالنسبة للعضو².

3-12-5 وجود أعمال جماعية يشترك فيها الأفراد:

والأعمال الجماعية التي تعهد بها إلى الأفراد تؤدي إلى الخبرات المشتركة بينهم ويترتب على هذا الاشتراك الجماعي تجانس نفسي يساعد الأعضاء على سرعة التقاهم وظهور المزيد من الاهتمامات الكبيرة.

¹-محمود السيد أبو النيل: مصدر سبق ذكره، ص354.

²-المرجع نفسه، ص354.

3-12-6- قوانين معايير وتقاليده الجماعة:

الجهات تضع اللوائح والقوانين لضمان استمرارها كما أن ذلك يمدد العلاقات القائمة بين أفرادها والغرض الذي ترمي إليه، وتعتبر معايير الجماعة، إطارات جماعية تثبت في نفوس الأفراد وتكتسب الصفة الانفعالية.

تعتبر المعايير والقوانين قوة حيوية في تحديد السلوك المقبول في الجماعة، وتعتبر التقاليد أنماط سلوكية تتمتع بقبول علم وتنتقل من جيل لآخر، والجماعة التي لها تقاليد ثابتة نسبياً تكون أكثر تماسكاً¹

3-12-7- وجود القيادة الصالحة:

لن تتجح الجماعة في تحقيق أهدافها ولكن تكون ذات أثر في توجيه الأفراد إلا إذا توفرت لها القيادة الصالحة والقيادة الديمقراطية، وهي أحسن القيادات التي يمكن أن تحقق هاته الأهداف.

3-12-8- توافر العلاقات التعاونية:

يزداد تماسك الجماعة في حالة قيام العلاقات بين أفرادها على أساساً تعاوني بدرجة تزيد على

حالة العلاقات التنافسية التي تقوم على أفراد الجماعة²

3-13- تصدع الجماعة:

يرى علماء النفس أن الجماعة لا بد أن تتعرض لعوامل تؤثر على تماسكها مثل المنافسة والعداء والصراع... الخ. وإن كانوا يرون أن المنافسة والصراع ليس من الضروري أن يكونا دائماً من العوامل

¹-أمي الصغار، مؤيد البديري، ماهر البياتي، تامر محسن: كرة القدم كتاب منهجي لطلاب الصف الثالث، في الكليات، التربية البدنية والرياضية، مطابع مؤسسة دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة، جامعة الوصل، سنة 1981، ص 127.

²-عقيل عبد الله الكاتب: مصدر سبق ذكره، ص 153.

السلبية. فقد تكون من العوامل البناءة لذلك يرون أن عملية أساسية في سلوك الجماعة، ولا بد أن تتضمن المنافسة والصراع والإحباط بين أعضاء الجماعة وكل عملية من العمليات تحمل متناقضات في طبيعتها. فعملية تماسك تحمل في طبيعتها إمكانية حدوث التصدع ما دام الأفراد يعتمد بعضها على البعض كأفراد الجماعة، وكلما زاد اهتمام الفرد بالجماعة وبنشاطها كلما زادت احتمالات التماسك واحتمالات التصدع، وتنشأ عوامل لتصدع في الجماعة لوجود الفروق الفردية بين الأفراد وتعارض الأهداف الفردية مع أهداف الجماعة مما يولد صراعا حتميا. و الواقع أنه ليس من الضروري أن يتفق جميع الأفراد في الجماعة في القضايا التي تهمها أو الأهداف التي تسعا إليها، لهذا يرون أن تصدع الجماعة أمر توجد بذوره في تكوين الجماعة نفسها.

وغياب الروح الجماعية قد تؤدي إلى انقسام الأفراد وانعزالهم لعدم شعورهم بالانتماء ولكن ليس من الضروري أن يصل التصدع إلى هذا الحد، إذ قد تحدث خلطة مؤقتة في تنظيم الجماعة، ويرى العلماء أن هذه الخلطات لا بد منها، ويجب أن تتخذ كدلالة على صحة الجماعة، فالجماعة التي يجد أفرادها الحرية في التعبير عن غضبهم وآرائهم هي جماعة يشعر أعضاؤها فعلا بأن الجماعة جماعتهم ويهمه أمرها ويغرون عليها وهذه التصدعات البسيطة تنقسم إلى:

- **الموجات الإعتدائية بين الأفراد:** محاولة السيطرة على الآخرين واللوم والسخرية ومن أهم

مظاهرها العدوان بين الأفراد من هذا النوع أن الأفراد يكونون على وعي بسلوكهم الشخصي وهذا الوعي يمكنهم من إدراك فشلهم و إلقاء اللوم على أنفسهم. ومحاولة ترميم العلاقات.

- **الهرب المؤقت من الموقف:** وهولا يعني أن الجماعة تصدعت وإلى الأبد، وتتضمن أساليب

الهروب من الموقف وتمييع المشكلة والغش والكذب... الخ .

وقد تتركز العداوة ضد فرد فيضطر إلى الانسحاب من الموقف احتجاجا على ذلك غير أنه يعود في العادة لرد اعتباره.

- **اختلاف التنظيم العام:** ويظهر هذا في عدم التعاون وعدم التنسيق بين جهود الأفراد وإلقاء شيعه التمثل على بعضهم.

يمكننا أن نفضل أسباب التصدع فيما يلي:

- 1 - عدم الشعور بالانتمائية للجماعة
- 2 - عجز الجماعة عن تحقيق أهدافها.
- 3 - تعارض أهداف الأفراد مع أهداف الجماعة
- 4 - انهيار سبيل الاتصال أو رداؤها
- 5 - عدم وجود المعايير التي تحكم سلوك الجماعة عدم تقنين الضوابط والثوابت والعقاب العداوة بين الأفراد أو بين الجماعات الأخرى التي تتعامل معها الجماعة.

الجانب النظري

تمهيد :

بعد دراستنا للجانب النظري ، سنحاول في هذا الجزء الإمام بموضع بحثنا ودراسته دراسة ميدانية حتى نعطيه منهجية علمية وذلك بعد زيارتنا لبعض فرق الأندية الرياضية التي تنشط في قسم الجهوي الأول والتي تنتمي إلى رابطة عناية وباتنة ، حيث قمنا بتوزيع استبيان موجه إلى اللاعبين ومدريهم.

1-1- المنهج المتبع :

بناء على طبيعة ونوعية الموضوع الذي اخترناه للدراسة قمنا باستعمال المنهج الوصفي الذي يعرف على انه " عبارة عن مسح شامل للظواهر الموجودة في جماعة معينة وفي مكان معين ووقت محدد بحيث يحاول الباحث كشف ووصف الأوضاع القائمة والاستعانة بما يصل إليه في التخطيط للمستقبل"¹، كما يهدف الى حصر عناصر الظاهرة بصورة دقيقة ومتصلة وتفيد في تحقيق فهم أحسن ، كما أن هذا المنهج مناسب لمواجهة المشاكل الإنسانية والاجتماعية ومعالجة قضايا حقيقية معيشية ، لفهم المشاكل والحصول على الحقائق الخاصة بالوضع الموجود .

1-2- طرق ووسائل البحث :

لجمع المعطيات حول موضوع بحثنا اعتمدنا على استمارة تتضمن مجموعة من الأسئلة وهي تعتبر كبديل للمقابلة الشخصية وكان العمل بذلك كالآتي :

¹ -د/محمد زيان عمر : البحث العلمي ،مناهجه وتقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1993ص113

1-2-1- الدراسة الاستطلاعية:

قبل توزيع الاستبيان على اللاعبين قمنا بتجربة على عينة صغيرة مكونة من عشرة لاعبين ومدرربين من فريق فرفوس بئر العاتر ونجم العقلة ، والغرض من هذا هو معرفة مدى فهم اللاعبين والمدرربين لأسئلة الاستبيان وبعدها حاولنا توضيح الأسئلة الغامضة منها.

1-2-2- الاستبيان :

يعتبر الاستبيان وسيلة لجمع المعلومات في ميدان العلاقات الإنسانية ، خاصة كشف الرأي القيم ، السلوك والاستفسارات ويعرف GRAVITY.M الاستبيان هو وسيلة اتصال أساسية بين الباحث والمبحوث ، ويتضمن سلسلة متعلقة بالمشاكل التي حولها نرجو من الباحث معلومات¹.

ولقد استخدمنا في بحثنا : استبيان مكون من 41 سؤال منها ما هو موجه للاعبين وما هو موجه للمدربين والفرق الرياضية التي قمنا بتوزيع الاستبيان عليها هي:

- وفاق تبسة.
- الجمعية الرياضية لبئر العاتر.
- نجم العقلة.
- نجم الشريعة .
- فرفوس بئر العاتر.
- اتحاد تبسة.

ويحتوي الاستبيان على أسئلة معظمها اختيارية وهي أسئلة مضبوطة بأجوبة متعددة بحيث يختار

المجيب إحداها .

¹-graarity.M. «méthode des sciences sociales eme édition dolloz .paris 1984.p.149

1-3- عينه البحث:

تعتبر العينة في البحوث الوصفية المسحية أساس عمل البحث ويعرفها "محمد مكي علي" أنها مجموعة من الانفراد يبين الباحث عمله عليها ، وهي مأخوذة من مجتمع أصلي وتكون ممثلة تمثيلا صادقا¹

وتشمل العينة لاعبي ومدربي أندية رياضية تنشط في الجهوي الأول لكرة القدم لرابطة عنابة صنف الأكاير وتضم 108 لاعبا و 12 مدرب موزعين كما يلي:

جدول (1): جدول يمثل عينة البحث

اسم الفريق	عدد اللاعبين	عدد المدربين
وفاق تبسة	18	02
الجمعية الرياضية لبئر العاتر	18	02
نجم العقلة	18	02
نجم الشريعة	18	02
فرفوس بئر العاتر	18	02
اتحاد تبسة	18	02
المجموع	108	12

¹ -محمد مكي : محاضرات في علم النفس التربوي ، المدرسة العليا لأساتذة التربية البدنية والرياضية 1994

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معلومات النوادي الرياضية

1-4-مجالات البحث :

1-4-1- المجال الزمني : كان تقديم موضوع البحث 12-01-2018 وشرعنا في البحث مباشرة بعد

ذلك تم التجريب الأولي للاستبيان على بعض اللاعبين وقد تم توزيع الاستبيان 01 افريل 2018 وامتدت

فترة توزيع الاستبيان الموجه للاعبين والمدربين من 02 افريل 2018 الى 16 أفريل 2018 .

1-4-2- المجال المكاني : وزع الاستبيان على لاعبي ومدربي الندية الرياضية التي تنشط في الجهوي

الأول والثاني من البطولة الوطنية لكرة القدم لرابطة عنابة والتي تسبق ذكرها وهي :

- وفاق تبسة.

- الجمعية الرياضية لبئر العاتر.

- نجم العقلة.

- نجم الشريعة .

- فرفوس بئر العاتر.

- اتحاد تبسة.

1-5- متغيرات البحث :

كما يمكن للفرضية أن تضم متغيراً أو أكثر من ذلك ، بما أنها حل مؤقت لإشكالية البحث ، وفرضياته التي فرضناها متغيرين هما : متغير تابع والآخر مستقل

1-5-1- المتغير المستقل: وهو المتغير الذي يفترض الباحث انه السبب أو احد الأسباب الذي يؤدي إلى نتيجة معينة .

1-5-2- المتغير التابع: وهو المتغير الذي تتوقف قيمته على مفعول تأثيرها قيم متغيرات أخرى .

1-6- المعالجة الإحصائية : تستعمل الطريقة الإحصائية في دراسة عينة من العينات وعليه يمكن التعرف على المجموع الكلي للموضوع ، فالدراسة الإحصائية تعطينا أكثر دقة في النتائج الميدانية وترجمة هذه النتائج غالى أرقام وقد استعملنا الطريقة الإحصائية أو القاعدة الثلاثية التالية :

$$\text{عدد التكرارات } 100 \times \frac{\text{النسبة المئوية}}{\text{عدد أفراد العينة}}$$

1-7- صدق وثبات المقياس:

قبل الشروع في عملية التحليل واستخلاص النتائج، يجب التأكد من مدى صدق وثبات العبارات التي تضمنتها الاستبانة، حتى تكون النتائج ذات مصداقية وأكثر واقعية. وصدق أداة الدراسة يعني أن تكون الاستبانة شاملة لكل البيانات التي تدخل في عملية التحليل، وأن تقيس ما صممت لقياسه، وتكون كل مفرداتها واضحة وسلسة يمكن للمبحوث أن يجيب عليها بكل يسر.

1-7-1- صدق المحكمين:

ويتضمن نشاطين أساسيين، يكمل أحدهما الآخر، بمعنى إن تحقق أحدهما فلا بد من تحقق الآخر، وهما: الصدق الظاهري، وصدق المحتوى.

أ. الصدق الظاهري:

يقصد به مدى انتماء العبارة إلى المجال الذي تنتسب إليه، من حيث الشكل والمضمون والصيغة اللغوية، وهو أبسط أنواع الصدق، ويمكن إجراءه من طرف الباحث نفسه. وفي غالب الأحيان تتم معالجة العبارات غير الصادقة ظاهرياً من خلال إعادة صياغتها. ويمكن اعتماد صدق المحكمين كنوع من الصدق الظاهري، a لذلك عُرض مقياس البحث بصورته الأولية على مجموعة من الأساتذة ذوي الخبرة في دراسة السلوك التنظيمي، وذلك للتأكد من الصدق الظاهري له، وفي ضوء ملاحظاتهم جرى إعادة صياغة بعض فقراته لتصبح أكثر دقة ووضوحاً للمستجيبين.

ب. صدق المحتوى:

وهو صدق مهم مقارنة بالصدق الظاهري، فهو يعكس قدرة العبارات على تغطية المجال الذي تنتمي إليه. وبغرض الوقوف على صدق محتوى المقياس تم عرضه على ثلاث محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة ممثلين في الجدول التالي:

ملاحظات	الجامعة	الرتبة	اللقب والاسم
توجيهات منهجية	جامعة الجزائر	أستاذ محاضر -أ-	د/بن شتيوي عبد الرزاق
توجيهات إحصائية	جامعة الوادي	أستاذ محاضر -أ-	د/ على خالد
متابعة وتقييم	جامعة تبسة	أستاذ مساعد -ب-	أ/ لقوقي أحمد

حيث وطلب إليهم تحديد مدى ملائمة الفقرات لموضوع الدراسة، ثم استخدمت معادلة لاوشي

(Lawshe) لحساب معامل الاتفاق بين المحكمين، كما يلي:

$$CVR = \frac{n - N/2}{N/2}$$

CVR : يمثل نسبة صدق المحتوى. N : يمثل العدد الكلي للمحكمين، وهو ستة. n : يمثل عدد المحكمين

الذين اتفقوا على أن الفقرة تقيس ما أعدت لقياسه. وقد وُجد أنّ معامل الاتفاق هو 100% لكامل الاستبانة.

الصدق الإحصائي:

يقصد بالصدق الإحصائي ناتج الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاستبانة، وقد كان معامل الصدق

الإحصائي يساوي 0.82، (ناتج من الجذر التربيعي لمعامل الثبات لكامل الاستبانة، الجدول رقم)، وهي

قيمة عالية جدا، مما يدل على الصدق الإحصائي لمقاييس الدراسة.

1-8- ثبات الإستبانة:

يمكن تأكيد ثبات الإستبانة بالإعتماد على الجدولين التاليين:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	22

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.540	19

المُلاحظ من الجدولين السابقين أن نسب ثبات الإستبانة لكل من الاستبيان الموجه للاعبين والاستبيان

الموجه للمدربين هما على التوالي (0,681 و 0,540)، وهي نسب مقبولة وتدل على ثبات الاستبيان.

الفصل الثاني: تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية

1- تحليل نتائج الدراسة الميدانية

1-1- تحليل استمارة اللاعبين.

جدول (2): كيف ترى علاقتك مع المدرب

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
سيئة	8	7.4	7.4
متوسطة	12	11.1	18.5
جيدة	19	17.6	36.1
ممتازة	69	63.9	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 63,9 % من اللاعبين يرون أن علاقتهم مع المدرب ممتازة، بينما يرى 17,6 % منهم أن علاقتهم جيدة مع مدربهم، فيما يرى 11,1 % من اللاعبين أن علاقتهم متوسطة، أما بخصوص باقي اللاعبين والمقدر نسبتهم بـ 7,4 % فإنهم يرون أن علاقتهم مع مدربيهم سيئة.

جدول (3): كيف تنظر لعلاقة اللاعبين مع المدرب

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
سلبية	9	8.3	8.3
متوسطة	20	18.5	26.9
ايجابية	79	73.1	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال نتائج الجدول يُجمع أغلبية اللاعبين بنسبة 73,1 % أن علاقة باقي اللاعبين مع المدرب ايجابية، بينما يرى 18,5 % منهم أن العلاقة متوسطة، فيما يرى بقية أفراد العينة والمقدر نسبتهم بـ 8,3 % أن العلاقة سلبية.

جدول (4): هل تتقبل قرارات المدرب عند المنافسات

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	12	11.1	11.1
نعم	96	88.9	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

ما يوضحه الجدول أن أغلبية اللاعبين يتقبلون قرارات المدرب عند المنافسات بنسبة 88,9%، فيما نلاحظ أن باقي اللاعبين والمقدرة نسبتهم بـ 11,1% لا يتقبلون قرارات مدربيهم عند المنافسات.

جدول (5): هل تشعر بالراحة لوجود المدرب إلى جانبك أثناء المباراة

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	11	10.2	10.2
نعم	97	89.8	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

ما يوضحه الجدول أن أغلبية اللاعبين يشعرون بالراحة لوجود المدرب إلى جانبهم أثناء المباراة بنسبة 89,8%، فيما نلاحظ أن باقي اللاعبين والمقدرة نسبتهم بـ 10,2% لا يشعرون بالراحة لوجود المدرب إلى جانبهم أثناء المباراة.

جدول (6): بماذا تشعر عند وصول الحصاة التدريبية

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
القلق	8	7.4	7.4
الملل	10	9.3	16.7
الراحة	20	18.5	35.2
الفرح	70	64.8	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 64,8 % من اللاعبين يشعرون بالفرح عند وصول الحصاة التدريبية، بينما يشعر 18,5 % منهم بالراحة، فيما يشعر 9,3 % من اللاعبين بالملل، أما بخصوص باقي اللاعبين والمقدر نسبتهم بـ 7,4 % فإنهم يشعرون بالقلق.

جدول (7): في رأيك هل عدم احترام وضعية اللعب فوق ارضية الميدان راجع الى

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
طريقة المدرب في المعاملة	26	24.1	24.1
نقص خبرة المدرب	34	31.5	55.6
عدم فهم الدور المفروض عليه	48	44.4	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال نتائج الجدول ترى نسبة 44,4 % من اللاعبين أن عدم احترام وضعية اللعب فوق أرضية الميدان راجع إلى طريقة المدرب في المعاملة، بينما يرى 31,5 % منهم أنه راجع إلى نقص خبرة المدرب، فيما يرى بقية أفراد العينة والمقدر نسبتهم بـ 24,1 % أنه راجع إلى طريقة المدرب في المعاملة.

جدول (8): من ترونه أهلا لفرض الانضباط داخل الفريق

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
مسؤول الفريق	9	8.3	8.3
المدرّب	21	19.4	27.8
الاثنين معا	78	72.2	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

ما نستدله من الجدول أن نسبة 72,2 % من اللاعبين يرون أن كل من المدرّب ومسؤول الفريق معا هما المسؤولان عن فرض الانضباط داخل الفريق ، بينما يرى 19,4 % منهم أن وحده هو المسؤول عن فرض الانضباط داخل الفريق، فيما يرى بقية أفراد العينة والمقدر نسبتهم بـ 8,3 % أن مسؤول الفريق وحده هو المسؤول عن فرض الانضباط.

جدول (9): عندما يجبر المدرب اللاعبين على تنفيذ الأوامر، ماذا تعتبرونه

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
قتل روح المبادرة	11	10.2	10.2
تقييد اللاعب	21	19.4	29.6
مساعدة اللاعب في تحقيق نتائج ايجابية	76	70.4	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 70,4 % من اللاعبين يعتبرون أن إجبار المدرب للاعبين على تنفيذ الأوامر يساعد على تحقيق نتائج إيجابية، بينما يعتبر 19,4 % منهم أنه تقييد للاعب، وفيما يخص باقي اللاعبين والمقدر نسبتهم بـ 10,2 % فإنهم يعتبرونه قتل لروح المبادرة.

جدول (10): إلى ماذا ترجعون المردود الجيد أثناء المباراة

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
ثقة المدربين باللاعب	19	17.6	17.6
الصرامة المفروضة من طرف المدرب	89	82.4	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

مانستدله من الجدول أعلاه أن أغلبية اللاعبين بنسبة 82,4 % يُرجعون المردود الجيد أثناء المباراة إلى الصرامة المفروضة من طرف المدرب، بينما باقي اللاعبين والمقدر نسبتهم بـ 17,6 % يُرجعونه إلى ثقة المدربين باللاعب.

جدول (11): هل القرارات المفروضة من طرف المدرب تساهم في نجاح عملية التدريب

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	6	5.6	5.6
نعم	102	94.4	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية اللاعبين بنسبة 94,4 % يرون أن القرارات المفروضة من طرف المدرب تساهم في نجاح عملية التدريب، بينما باقي اللاعبين والمقدر نسبتهم بـ 17,6 % لا يؤيدون هذا الرأي.

جدول (12): في حالة غيابك عن الحصص التدريبية، كيف يكون رد فعل المدرب

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
اللامبالاة	2	1.9	1.9
التساهل أحيانا	14	13.0	14.8
ابعدكم عن الفريق	24	22.2	37.0
فرض عقوبات تأديبية	68	63.0	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 63 % من اللاعبين يقرون أن رد فعل مدريهم في حالة الغياب عن الحصص التدريبية يكون بفرض عقوبات تأديبية، بينما يرى 22,2 % منهم أن رد فعله يكون بإبعاده عن الفريق، وبينما يرى 13 % منهم أنه يتساهل أحيانا، فيما يرى باقي أفراد العينة والمقدر نسبتهم بـ 1,9 % أن رد فعله هو اللامبالاة .

جدول (13): هل توجد صرامة داخل الفريق

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	9	8.3	8.3
نعم	99	91.7	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

ما نستدله من نتائج الجدول أن أغلبية اللاعبين بنسبة 91.7 % يقرون بوجود صرامة داخل الفريق، بينما يرى باقي اللاعبين بنسبة 8,3 % أنه لا توجد صرامة داخل الفريق.

جدول (14): حسب رأيك هل ترى أن تأكيد المدرب على ما يجب القيام به في التدريب هو:

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
الحد من حريتك	10	9.3	9.3
فرض رأيه	34	31.5	40.7
شخصية المدرب	64	59.3	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة 59.3% من اللاعبين يرون أن تأكيد المدرب على ما يجب القيام به في التدريب يعود إلى شخصيته، بينما يرى 31,5% منهم أنه فرض لرأيه، أما بخصوص باقي اللاعبين والمقدرة نسبتهم بـ 9,3% يعتبرونه حدا من حريتهم.

جدول (15): هل يظهر المدرب نشيطا أثناء الحصة التدريبية

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
ابدا	3	2.8	2.8
نادرا	6	5.6	8.3
احيانا	19	17.6	25.9
دائما	80	74.1	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من نتائج الجدول نلاحظ أن أغلبية اللاعبين بنسبة 74.1% يُقررون بأن المدرب يظهر نشيطا أثناء الحصة التدريبية بصفة دائمة، بينما يرى 17,6% منهم أنه أحيانا ما يكون نشيطا، فيما يرى 5,6% منهم أن المدرب نادرا ما يكون نشيطا، أما باقي اللاعبين وبنسبة 2,8% فيعتبرون أن المدرب لا يظهر نشيطا أبدا أثناء الحصة التدريبية.

جدول (16): هل يقوم المدرب بتشجيع اللاعب الذي يقدم أداء جيد أثناء المباراة

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	5	4.6	4.6
نعم	103	95.4	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية اللاعبين بنسبة 95.4 % يوافقون على أن المدرب يشجع اللاعب الذي يقدم أداء جيداً أثناء المباراة، بينما باقي اللاعبين بنسبة 4,6 % لا يؤيدون هذا الرأي.

جدول (17): هل يشعر المدرب بالانزعاج نتيجة عدم احترام اللاعبين له

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	4	3.7	3.7
نعم	104	96.3	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

ما نستدل من الجدول أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 96,3% يفرون بانزعاج المدرب نتيجة عدم احترام اللاعبين له، بينما لا يؤيد باقي اللاعبين هذا الرأي بنسبة 3,7 %.

جدول (18): في رأيك هل شخصية المدرب لها أثر في استقراره مع اللاعبين

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	2	1.9	1.9
نعم	106	98.1	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن أغلبية اللاعبين بنسبة 98,1 % يعتبرون أن شخصية المدرب لها أثر في استقراره مع اللاعبين، بينما لا يؤيد البقية هذا الرأي بنسبة 1,9 %.

جدول (19): هل الحالة النفسية الجيدة للمدرب تلعب دورا في تحقيق النتائج الإيجابية

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	10	9.3	9.3
نعم	98	90.7	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

ما نستدله من الجدول أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 90,7 % يقرّون بأن الحالة النفسية الجيدة للمدرب تلعب دورا في تحقيق النتائج الإيجابية، بينما لا يؤيد باقي اللاعبين هذا الرأي بنسبة 9,3 %.

جدول (20): هل يمنحك المدرب حرية التصرف أثناء المباريات

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	95	88.0	88.0
نعم	13	12.0	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 88% يقرون بعدم منح المدرب لحرية التصرف أثناء المباريات للاعبين، بينما لا يؤيد باقي اللاعبين هذا الرأي بنسبة 12%.

جدول (21): هل يساعدك ذلك على الأداء الجيد

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	18	16.7	16.7
نعم	90	83.3	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

ما نستدله من الجدول أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 83,3% يقرّون بأن عدم منح المدرب لحرية التصرف للاعبين أثناء المباراة يساعدهم على الأداء الجيد ، بينما لا يؤيد باقي اللاعبين هذا الرأي بنسبة 16,7%.

جدول (22): هل سبق لك وأن دخلت في صراع مع المدرب

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	91	84.3	84.3
نعم	17	15.7	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال نتائج الجدول يتضح أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 84,3% يقرّون بعدم دخولهم في صراع مع المدرب، بينما يقر باقي اللاعبين بدخولهم في صراع مع المدرب بنسبة 15,7%.

جدول (23): كلاعب ما الأسلوب القيادي الذي تفضله من طرف مدريك، والذي يساعدك على إبراز قدراتك

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
اسلوب الانضباط	80	1.74	74.1
اسلوب الحوار	20	18.5	92.6
الاسلوب المرن	8	4.7	100.0
المجموع	108	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

ما نستدله من الجدول أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 74,1% يرون أن الأسلوب الانضباط هو

الأسلوب القيادي الأمثل الذي يساعدهم على إبراز قدراتهم، بينما يفضل ما نسبته

18,5% من اللاعبين أسلوب الحوار، فيما يفضل باقي اللاعبين بنسبة 7,4% أسلوب الانضباط.

جدول (24): هل تستمع جيدا للاعبين وتتفهم انشغالاتهم

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	1	8.3	8.3
نعم	11	91.7	100.0
المجموع	12	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن أغلبية المدربين بنسبة 91,7% يستمعون جيدا للاعبين ويتفهمون انشغالاتهم، بينما باقي المدربين ونسبتهم 8,3 % فهم لا يستمعون للاعبينهم ولا يتفهمون انشغالاتهم.

جدول (25): هل تتبادل الآراء مع اللاعبين

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
نادرا	1	8.3	8.3
أحيانا	1	8.3	16.7
دائما	10	83.3	100.0
مطلقا	0	0	
المجموع	12	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من نتائج الجدول نلاحظ أن أغلبية المدربين بنسبة 83.3 % دائما ما يتبادلون الآراء مع اللاعبين، بينما يرى 8,3 % منهم أنهم أحيانا ، فيما يرى 8,3 % منهم أنهم نادرا ، فيما لم يصرح أي مدرب من عينة البحث أنه مطلقا ما يتبادل الآراء مع اللاعبين.

جدول (26): هل هناك صراعات تحدث بينك وبين اللاعبين

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	9	5.07	.075
نعم	3	5.02	100.0
المجموع	12	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

ما نستدل من الجدول أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 75% يفرون بعدم حدوث صراعات بينهم وبين اللاعبين ، بينما لا يؤيد باقي المدرسين هذا الرأي بنسبة 25% .

جدول (27): كيف تقيم علاقتك مع اللاعبين

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
متوسطة	2	16.7	16.7
جيدة	3	25.0	41.7
ممتازة	7	58.3	100.0
سيئة	0	0	
المجموع	12	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من نتائج الجدول نلاحظ أن أغلبية المدربين بنسبة 58.3 % يصفون علاقتهم مع اللاعبين بالمتمازة، فيما يرى 25 % منهم أنها جيدة، بينما يرى مانسبته 58.3 % من المدربين بأنها متوسطة، فيما لم يصرح أي مدرب من عينة البحث أن علاقتهم مع اللاعبين سيئة.

جدول (28): هل تقبل انتقادات بعض اللاعبين وتدخلاتهم في عملك

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	9	5.07	5.07
نعم	3	5.02	100.0
المجموع	12	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

ما نستدله من الجدول أن أغلبية المدربين بنسبة 75% لا يقبلون انتقادات بعض اللاعبين وتدخلاتهم في عملهم ، بينما لا يؤيد باقي المدربين هذا الرأي بنسبة 25 %.

جدول (29): هل ترجعون المردود الجيد للاعبين أثناء المباراة إلى:

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
التحفيز المادي	1	8.3	8.3
التحفيز المعنوي	3	25.0	33.3
العلاقة الجيدة	8	66.7	100.0
المجموع	12	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من نتائج الجدول نلاحظ أن أغلبية المدربين بنسبة 66.7 % يرجعون المردود الجيد للاعبين أثناء المباراة إلى العلاقة الجيدة، فيما يرى 25 % منهم أنه راجع إلى التحفيز المعنوي، بينما يرى باقي المدربين بنسبته 8.3 % أن المردود الجيد راجع إلى التحفيز المادي.

جدول (30): حسب رأيك ما هو أسلوب المعاملة الأمثل الذي ينبغي أن ينتهجه المدرب مع اللاعبين

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
التساهل	1	8.3	8.3
الصرامة	9	75	83.3
المرونة	2	16.6	100.0
المجموع	12	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن أغلبية المدربين بنسبة 75 % يرون أن أسلوب المعاملة الأمثل الذي ينبغي أن ينتهجه المدرب مع اللاعبين هو الصرامة، فيما يرى 16,6 % منهم أن الأسلوب الأمثل هو المرونة، بينما يفضل باقي المدربين بنسبة 8.3 % أسلوب التساهل.

جدول (31): هل المواظبة والانضباط في التدريبات شرط حتمي لتحقيق النتائج الإيجابية

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
نعم	12	100.0	100.0
لا	0	0	0
المجموع	12	100	

المصدر: من إعداد الطالبين

ما نستدله من الجدول أن كافة المدربين بنسبة 100% يتفقون على أن المواظبة والإنضباط في التدريبات شرط حتمي لتحقيق نتائج إيجابية.

جدول (32): هل قدرة المدرب على فرض الانضباط داخل الفريق له أثر في تحقيق النتائج

التكرار المتجمع الصاعد	النسبة	التكرار	الخيارات
100.0	100.0	12	نعم
0	0	0	لا
	100	12	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

ما نستدله من الجدول أن كافة المدربين بنسبة 100% يتفقون على أن قدرة المدرب على فرض الانضباط داخل الفريق له أثر في تحقيق النتائج.

جدول (33): في حالة غياب اللاعب عن الحصص التدريبية ماهي الطريقة التي ترونها مثالية

للتعامل مع هذه السلوكيات

التكرار المتجمع الصاعد	النسبة	التكرار	الخيارات
8.3	8.3	1	عدم الإهتمام
100.0	91.7	11	فرض عقوبات تأديبية
	100.0	12	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

من الجدول نلاحظ أن أغلبية المدربين بنسبة 91,7% يرون أن الطريقة المثالية للتعامل غياب اللاعب عن الحصص التدريبية هي من خلال فرض عقوبات تأديبية، بينما باقي المدربين بنسبة 91,7% يرون أن الطريقة المثلى تكون بعدم الاهتمام.

جدول (34): هل غيابك عن الحصص التدريبية له أثر على مردود الفريق

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
نعم	12	100.0	100.0
لا	0	0	
المجموع	12	100	

المصدر: من إعداد الطالبين

ما نستدله من الجدول أن كافة المدربين بنسبة 100% يتفقون على أن غيابهم عن الحصص التدريبية له أثر على مردود الفريق.

جدول (35): بماذا تتميز طريقة عمل المدرب

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
الغياب في بعض الأحيان	2	16.7	16.7
الانضباط التام	3	25.0	41.7
التحضير البدني والنفسي الجيد	7	58.3	100.0
اللامبالاة	0	0	
المجموع	12	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 58,3% يرون أن طريقة عمل المدرب

تتميز بالتحضير البدني والنفسي الجيد، بينما يفضل ما نسبته 18,5 %

الانضباط التام، فيما يرى باقي المدربين وبنسبة 7,4 % أنها تتميز بالغياب في بعض الأحيان.

جدول (36): هل ترى أن أسلوب التشجيع والتحفيز المعنوي له تأثير على مردود الفريق

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	1	8.3	8.3
نعم	11	91.7	100.0
المجموع	12	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من الجدول نلاحظ أن أغلبية المدربين بنسبة 91,7% يرون أن أسلوب التحفيز والتشجيع المعنوي له تأثير على مردود الفريق، بينما باقي المدربين بنسبة 91,7% لا يوافقون هذا الرأي.

جدول (37): هل يؤثر عليك اللاعب الذي لم يلتزم بالتعليمات أثناء المباراة

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	2	16.7	16.7
نعم	10	83.3	100.0
المجموع	12	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

يوضح الجدول أن أغلبية المدربين بنسبة 83,3% يرون أن اللاعب الذي لم يلتزم بالتعليمات أثناء المباريات يؤثر عليهم، بينما باقي المدربين بنسبة 16,7% لا يوافقون هذا الرأي.

جدول (38): كيف تكون حالتك النفسية قبل كل مباراة

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
متخوف	2	16.7	16.7
قلق	4	33.3	50.0
هادئ	6	50.0	100.0
المجموع	12	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن أغلبية المدربين بنسبة 50% يكونون في حالة نفسية هادئة قبل كل مباراة، فيما يكون 33,3% منهم قلقين، بينما يكون باقي المدربين متخوفين بنسبة 16.7%.

جدول (39): كيف تتعاملون مع النتائج السلبية للفريق بعد كل مباراة

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
الانسحاب	1	8.3	8.3
التحضير للمباراة القادمة	5	41.7	50.0
الاجتماع مع اللاعبين	6	50.0	100.0
المجموع	12	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

مانستدله من نتائج الجدول أن أغلبية المدربين بنسبة 50 % يتعاملون مع النتائج السلبية بعد كل مباراة بالاجتماع مع اللاعبين، فيما يفضل 41,7 % التحضير للمباراة القادمة، بينما يختار باقي المدربين بنسبة 8.3 % الانسحاب.

جدول (40): هل تسامح المدرب مع أخطاء بعض اللاعبين يؤدي إلى:

التكرار المتجمع الصاعد	النسبة	التكرار	الخيارات
16.7	16.7	2	تقلل من هوية المدرب داخل الفريق
41.7	25.0	3	تكرار الأخطاء
100.0	58.3	7	تحسين العلاقة بينهم
	100.0	12	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن أغلبية المدربين بنسبة 58.3 % يرون أن تسامح المدرب مع أخطاء بعض اللاعبين يؤدي إلى تحسين العلاقة بينهم ، فيما يرى 25% منهم أنه يؤدي إلى تكرار الأخطاء، بينما يرى باقي المدربين بنسبة 16.7 % أنه يؤدي إلى التقليل من هوية المدرب داخل الفريق.

جدول (41): على العموم كيف تكون طبيعة العلاقة مع المدرب خلال أولى حصص التدريب بعد

المباراة

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
علاقة	1	8.3	8.3
متوترة وحسنة			
علاقة جيدة وحسنة	2	16.7	25.0
علاقة عادية	9	75.0	100.0
المجموع	12	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

توضح نتائج الجدول أن أغلبية المدربين بنسبة 75 % يرون أن طبيعة العلاقة مع المدرب خلال

أولى حصص التدريب بعد المباراة تكون عادية ، فيما يرى 16,7 % منهم أنها تكون جيدة وحسنة، بينما

يرى باقي المدربين بنسبة 8.3 % أنها تكون علاقة متوترة وحسنة.

جدول (42): في رأيك هل الأسلوب الذي يعتمد على المرونة والتشاور يؤدي إلى تحقيق نتائج

جيدة خلال التدريب والمنافسة

الخيارات	التكرار	النسبة	التكرار المتجمع الصاعد
لا	11	.791	91.7
نعم	1	3.8	100.0
المجموع	12	100.0	

المصدر: من إعداد الطالبين

يوضح الجدول أن أغلبية المدربين بنسبة 91,7% يرون أن الأسلوب الذي يعتمد على المرونة

والتشاور يؤدي إلى تحقيق نتائج جيدة خلال التدريب والمنافسة، بينما باقي المدربين بنسبة 8,3% لا

يوافقون هذا الرأي.

2- تفسير نتائج الدراسة الميدانية

- ما مدى تأثير العلاقة بين المدرب ولاعب كرة القدم خلال التدريبات على مردود اللاعب والفريق

اثناء المباريات والمنافسات؟

1 3 الفرضيات :

العامة:

- مردود اللاعب والفريق اثناء المباريات والمنافسات له علاقة طردية مع طبيعة العلاقة الموجودة

بين المدرب واللاعب.

الجزئية:

- شخصية المدرب تنعكس على اللاعب والفريق خلال التدريبات والمنافسات الرسمية.

- الاسلوب القيادي المنتهج من طرف المدرب ينعكس على مردود اللاعب والفريق اثناء المباريات

والمنافسات الرسمية.

- الاسلوب القيادي الديموقراطي للمدرب له تأثير ايجابي على مردود اللاعب والفريق خلال

التدريبات والمنافسات الرسمية.

- فرض المدرب للأسلوب التسلطي والانضباط المفرط يؤثر بالإيجاب على مردود اللاعب من

خلال تنفيذ خطط واوامر المدرب اثناء المباريات الرسمية في كرة القدم.

- **الفرضية الأولى:** افترضنا أن شخصية المدرب تنعكس على اللاعب والفريق خلال التدريب والمنافسة

وقد أثبتت نتائج الاستبيان صحة هذه الفرضية حيث وجدنا انه كلما زاد التعاون والتنظيم والاحترام المتبادل

بين المدرب وأعضاء الفريق زاد ذلك من تماسكه والعمل بأكثر جدية، وهذا ما تؤكدته الجداول رقم (2-

3-4-5-6-7-11-12-13-16-17-19 بالنسبة لاستبيان اللاعبين)، وكذلك النتائج التحصل عليها

من استبيان المدربين والموضحة في الجداول رقم (24-26-27-29-34-35-36-37-38-39-

40-41)، حيث أن أغلبية اللاعبين يشعرون بالراحة لوجود المدرب إلى جانبهم أثناء المباراة بنسبة 89,8% (الجدول 5)، وأن أغلبية اللاعبين بنسبة 95,4% يوافقون على أن المدرب يشجع اللاعب الذي يقدم أداء جيداً أثناء المباراة (الجدول 16)، وأن أغلبية المدربين بنسبة 91,7% يستمعون جيداً للاعبين ويتفهمون انشغالاتهم (الجدول 24)، وأن كافة المدربين بنسبة 100% يتفقون على أن غيابهم عن الحصص التدريبية له أثر على مردود الفريق (الجدول 34).

- **الفرضية الثانية:** افترضنا أن الأسلوب القيادي المنتهج من طرف المدرب ينعكس على مردود اللاعب والفريق أثناء المباريات والمنافسات الرسمية، وقد أثبتت نتائج الاستبيان صحة هذه الفرضية، وهذا ما تؤكدته الجداول رقم (9-11)، حيث أن نسبة 70,4% من اللاعبين يعتبرون أن إجبار المدرب للاعبين على تنفيذ الأوامر يساعد على تحقيق نتائج إيجابية، وأن أغلبية اللاعبين بنسبة 94,4% يرون أن القرارات المفروضة من طرف المدرب تساهم في نجاح عملية التدريب.

- **الفرضية الثالثة:** افترضنا أن الأسلوب القيادي الديمقراطي للمدرب له تأثير إيجابي على مردود اللاعب والفريق خلال التدريبات والمنافسات الرسمية، وقد أثبتت نتائج الاستبيان خطأ هذه الفرضية، وهذا ما تؤكدته الجداول رقم (9-11-20-28-33)، حيث أن نسبة 70,4% من اللاعبين يعتبرون أن إجبار المدرب للاعبين على تنفيذ الأوامر يساعد على تحقيق نتائج إيجابية (الجدول 9)، وأن أغلبية اللاعبين بنسبة 94,4% يرون أن القرارات المفروضة من طرف المدرب تساهم في نجاح عملية التدريب (الجدول 11)، وأن أغلبية المدربين بنسبة 75% لا يقبلون انتقادات بعض اللاعبين وتدخلاتهم في عملهم (الجدول 28)، وأن أغلبية المدربين بنسبة 91,7% يرون أن الطريقة المثالية للتعامل غياب اللاعب عن الحصص التدريبية هي من خلال فرض عقوبات تأديبية (الجدول 33).

- **الفرضية الرابعة:** افترضنا أن فرض المدرب للأسلوب التسلطي والانضباط المفرط يؤثر بالإيجاب على مردود اللاعب من خلال تنفيذ خطط واوامر المدرب اثناء المباريات الرسمية في كرة القدم، وقد أثبتت نتائج الاستبيان صحة هذه الفرضية، وهذا ما تؤكدته الجداول رقم (4 - 7 - 13 - 20 - 23 - 30 - 31 - 32)، حيث أن أغلبية اللاعبين بنسبة 91.7 % يقرون بوجود صرامة داخل الفريق (الجدول 13)، وأن أغلبية أفراد العينة بنسبة 74,1% يرون أن الأسلوب الانضباط هو الأسلوب القيادي الأمثل الذي يساعدهم على إبراز قدراتهم (الجدول 23)، وأن أغلبية المدربين بنسبة 75 % يرون أن أسلوب المعاملة الأمثل الذي ينبغي أن ينتهجه المدرب مع اللاعبين هو الصرامة (الجدول 30)، وأن كافة المدربين بنسبة 100% يتفقون على أن قدرة المدرب على فرض الانضباط داخل الفريق له أثر في تحقيق النتائج (الجدول 30).

- الاستنتاج العام:

بعد تحليل نتائج الاستبيان الذي ضم مجموعة من الأسئلة تنقسم إلى محورين، وصلنا إلى إثبات فرضياتنا الجزئية، و التي دار موضوعها حول طبيعة العلاقة القائمة بين المدرب و اللاعبين و تأثيرها على مردود التدريب و نتائج المباريات، و هذا ما يقودنا طبعاً إلى صحة فرضيتنا الرئيسية التي تمحورت هي أيضاً حول طبيعة العلاقة القائمة بين المدرب و اللاعبين و تأثيرها على مردود التدريب و على نتائج المباريات، أي أنه كلما زاد التعاون و التنظيم و الاحترام المتبادل بين المدرب و أعضاء الفريق الواحد زاد من تماسكه و العمل بأكثر جدية هذا دون الإغفال و غض النظر عن الجوانب الإنسانية و العلائقية، كما أن فرضياتنا أشارت أيضاً إلى أن سوء العلاقة تؤثر تأثيراً سلبياً على مردود التدريب و نتائج المباريات و هذا ما أثبتته نتائج الاستبيان و هذا راجع أساساً إلى نوع الأسلوب الذي ينتهجه المدرب خلال التدريب و المباريات، فالأسلوب الذي يعتمد على الصرامة و الانضباط يؤدي إلى تحقيق نتائج جيدة و مرضية عكس الأسلوب الذي يعتمد على المرونة و التشاور، فالأسلوب القيادي أو الأمري على حد تصريح

المدرّبين و اللاعبين هو الأسلوب الأنجع و الأمتل لقيادة الجماعة الرياضية، ففي هذا الأسلوب يكون المدرّب هو الأمر النهائي و ما على اللاعبين إلا تنفيذ و تطبيق قرارات المدرّب، ومن هنا فإن تظافر مجهودات المدرّبين و اللاعبين و توافقت أفكارهم فإن ذلك سيؤدي بهم حتما إلى بلوغ أهدافهم.

كما يجب الإشارة إلى أنه إذا لم تتضح المهام و الأدوار داخل جماعة الفريق الرياضي كان هذا السبب الأساسي لظهور نزاعات بين أفراد الفريق، حينما لا تتوافق طموحات و توقعات اللاعب مع أهداف و توقعات القائد "المدرّب" ينعكس ذلك سلبا على المردود الفردي و الجماعي للفريق.

الخاتمة

الخاتمة

وصلنا و الحمد لله إلى نهاية بحثنا هذا بعد بذل جهد في العمل و البحث و التحليل و النقاش، وتوصلنا من خلال ذلك إلى إثبات الفرضيات المقترحة و التي يتمحور محتواها حول العلاقة القائمة بين مدرب كرة القدم و اللاعبين و تأثيرها على مردود التدريب و نتائج المباريات، و لقد حاولنا في بحثنا هذا إعطاء فكرة حسنة و توضيح جيد في ما يخص تأثير هذه العلاقة على مردود التدريب و نتائج الرياضية، حيث اتضح لنا جليا ذلك في الجانبين النظري و التطبيقي، ففي الجانب النظري لاحظنا دور المدرب من خلال وظائفه المتعددة التي يقوم بها و التي يسعى من خلالها جاهدا في تحقيق أهدافه المنشودة، حيث يعتمد من خلال وظائفه على قدراته الفكرية في انتهاج الطرق و التقنيات الأنجع في التدريب و المنافسات، و كذلك العامل النفسي ذو الأهمية البالغة الذي يكتسبه في بعث جو اجتماعي يسهل العمل و محاولة الربط بين أعضاء الفريق و يزيد من تماسكهم و تضافر جهودهم لبلوغ الأهداف المرجوة و ذلك أيضا بفرض شخصيته و انتهاج السياسة التي تتماشى و طبيعة أعضاء الفريق الرياضي، و أيضا إتباع الأساليب القيادية الأكثر انتشارا و فعالية.

أما في الجانب التطبيقي فقد لاحظنا أن شخصية المدرب و الأسلوب الذي ينتهجه يؤثر على مردود التدريب و نتائج المباريات، على المدرب أن يحرص كل الحرص على إحداث القدر الممكن من التنظيم و الانضباط داخل الفريق الرياضي و أن لا يترك الفرص المتكررة للاعبين في العمل حسب هواهم، و إنما يسعى دائما للعمل لتوحيد آراء اللاعبين و إرشادهم و توجيههم و الوقوف إلى جانبهم في كل زمان و مكان حين التدريب أو المنافسة من أجل تحقيق نتائج إيجابية.

و ختاماً نأمل و نرجو أن نكون قد وفقنا في عملنا هذا، و نتمنى أن يكون هذا العمل المتواضع كحجر أساس لبحوث أخرى في هذا المجال حتى يتم إبراز نقاط القوة و الضعف للوصول إلى الحلول الممكنة و ذلك محاولة منا لرفع مستوى فرقنا إلى المكانة المأمولة منهم.

- الاقتراحات و التوصيات:

بعد تناولنا لدراسة موضوع بحثنا "دراسة العلاقة القائمة بين اللاعبين و مدرب كرة القدم و تأثيرها على مردود التدريب و نتائج المباريات" و استخلصنا ما يمكن استخلاصه من خلال الأسئلة المطروحة حول هذا الموضوع و يجب علينا إثراء بمجموعة من الاقتراحات و التوصيات و التي نأمل أن تساهم في إعطاء دفعة قوية للرقى بمستوى هذه الرياضة في وطننا.

- يجب على المدرب أن يوضح دور كل عضو في الفريق.
- ضرورة انتهاج الأساليب القيادية المناسبة في قيادة الجماعات الرياضية.
- وذلك حسب السمات الشخصية لأعضاء الفريق و مؤهلاتهم و تجاربهم.
- عدم استخدام الأسلوب القيادي الأمري مع الفئات الصغرى.
- ضرورة الاهتمام بجانب العلاقات الإنسانية في العملية التدريبية.
- محاولة معرفة و دراسة العلاقة القائمة بين اللاعبين و الإطلاع على نقاط قوة و ضعف هذه العلاقة، مما لها من تأثير على مردود التدريب و نتائج المباريات.
- لا يجب أن تكون النتائج الرياضية غاية في كل المنافسات، فالنتائج في حد ذاتها مرهونة بطبيعة العلاقة القائمة بين أفراد الفريق.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المراجع باللغة العربية

- 1 -د/نزار مجيد الطالب ، د/ كامل طه لويس ، علم النفس الرياضي ،ط1، جامعة بغداد ، كلية الرياضة 1988،ص78.
- 2 -د/سامية حسن السعاتي ، الثقافة الشخصية ، دار النهضة العربية ،ط1 لبنان ،1993،ص119.
- 3 -لانداو وفيدوف ، مدخل علم النفس ، دار ماجمر وميل ، القاهرة ، ط3 ، 1988.ص270.
- 4 -فيصل عباس، الشخصية في ضوء التحليل النفسي ، دار المسيرة ن بيروت لبنان ، بدون طبعة 1997،ص70.
- 5 -مصطفى غالب ، سيكولوجية الطفولة والمراهقة ، دlr مكتبة الخلال ، بيروت لبنان ، 1986 ، ص109-110.
- 6 -محمد شفيق ، الإنسان والمجتمع ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1997 ص275.
- 7 -الاختلاف في الشخصية ن سامي محمود جمعة ، ديناميكية العمل ، مع الجماعات ، المكتب العلمي الحديث ، الإسكندرية 1998 ص138.
- 8 -علي فهمي البيك ، عماد الدين عباس ابوزيد ، المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية ، الناشر المعارف ، ط1 ، 2004 ص52.
- 9 -عماد الخالق ، التدريب الرياضي ، دار الفكر ، القاهرة ، ط11 ، 2004.ص16.
- 10 -زكرياء محمد حسن ، أسس العمل في مهنة التدريب ، الناشر للمعارف ، الإسكندرية ، 1997.ص55.
- 11 -أسامة كامل راتب ، تدريب المهارات النفسية ، دار الفكر العربي ، ط1 ، 2000.ص42.
- 12 -تاهد رسن سكر ، المدرب الرياضي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط2 ، 2001.ص72.
- 13 -مصطفى حسين باهي ، احمد كمال نصاري مهارات القيادة في المجال الرياضي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ط2.ص3.
- 14 -كمال محمد المغربي ، السلوك التنظيمي ، دار الفكر عمان ، ط3 ، 2004.ص73.
- 15 -صالح محمد علي أبو جادي ، سيكولوجية السنة الاجتماعية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط2. 2000 ص177.
- 16 -محمد فتحي عكاشة ، علم النفس الاجتماعي ، مطبعة الجمهور ، القاهرة ، 1997.ص326

- 17 -محمد شفيق ، السلوك الإنساني ، مدخل إلى علم النفس الاجتماعي ، الشركة المتحدث للطباعة
القاهرة 1979.ص302
- 18 -جلال عبادلي ، علم الاجتماع الرياضي ، دار بغداد 1997 ، ص117.
- 19 -محمود السيد أبو النبيل ، علم النفس الاجتماعي ، دراسات عربية وعالمية ط3، مطبعة دار الشعب
القاهرة 1997 ، ص192.
- 20 -محمد علاوي ، سيكولوجية المدرب الرياضي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ط1 ، 2002
ص83-84.
- 21 -زكي محمد وحسن ، المدرب الرياضي ، الناشر للمعارف ، الإسكندرية بدون
طبعة، 1997.ص43-44.
- 22 -سامي محمود جمعة ، ديناميكية العمل مع الجماعات ، المكتب العلمي الحديث الإسكندرية ،
1998 .ص138.
- 23 -خير الدين عويس وعصام الهلالي ، علم الاجتماع الرياضي ، الشركة المتحدة للطباعة والنشر ،
القاهرة ، 1997.ص137.
- 24 -صلاح محمد علي أبو جادي ،
- 25 -غريباس احمد ، عبد الباسط عبد المعطي ، علم الاجتماع المعاصر ، دار المعرفة الجامعية ،
الإسكندرية 2002.ص50.
- 26 -حامد زهران ، علم النفس الاجتماع ، عالم الكتاب العربي 1997.ص23.
- 27 -قاسم حسن حسين ، علم النفس الرياضي ، مبادئه وتطبيقه في مجال التدريب ، مطابع التعليم
العالي جامعة بغداد ، 1990.ص62.
- 28 -عقيل عبد الله الكاتب ، كرة الطائرة ، مطبعة جامعة بغداد ، الجزء الأول .149.
- 29 -أمي الصغار ، مؤيد البدري ، ماهر البياني ، تامر محسن ، كرة القدم كتاب منهجي لطلاب
الصف الثالث في الكليات ، التربية البدنية والرياضية ، مطابع مؤسسة دار الكتاب والطباعة ، جامعة
الوصل سنة 1981.ص127.
- 30 -جميل صليبيا ، المعجم الفلسفي ، دار الكتاب اللبناني ، بيروت ، 1979.ص115.
- 31 -محمد زيان عمر ، البحث العلمي ، منهجه وتقنياته ، ديوان المطبوعات الجامعية 1993.ص113.
- 32 -موريس دانجرس ، منهجية البحث العلمي .

المراجع باللغة الفرنسية

1-Jaque crevoiser ,foot ball et psychologie - la dynamique de l'équipe -
ed :Chiron sport 1985 page 33.

2- j. crevoiser page 198.

3-qrauty ;Méthode de sciences sociale 6^{ème} édition . Edition dallez , paris 1984
page 149

الملاحق

الاستبيان الخاص باللاعبين

1- كيف ترى علاقتك مع المدرب؟

ممتازة جيدة متوسطة سيئة

2- كيف تنظر لعلاقة اللاعبين مع المدرب؟

إيجابية سلبية متوسطة

3- هل تتقبل قرارات المدرب عند المنافسات؟

نعم لا

4- هل تشعر بالراحة لوجود المدرب إلى جانبك أثناء المباراة؟

نعم لا

5- بماذا تشعر عند وصول الحصص التدريبية؟

الفرح الملل القلق الراحة

6- في رأيك هل عدم احترام وضعية اللّعب فوق أرضية الميدان راجع إلى:

- طريقة المدرب في المعاملة

- نقص خبرة المدرب

- عدم فهم الدور المفروض عليه

7- من ترونه أهلاً لفرض الانضباط داخل الفريق؟

المدرب مسؤول الفريق الاثنان معا

8- عندما يجبر المدرب اللاعبين على تنفيذ الأوامر ماذا تعتبرونه؟

- تقييم اللاعب

- قتل روح المبادرة

- مساعدة اللاعب في تحقيق النتائج الإيجابية

9- إلى ماذا ترجعون المردود الجيد أثناء المباراة؟

ثقة المدرب باللاعبين الصرامة المفروضة من طرف المدرب

10- هل القرارات المفروضة من طرف المدرب تساهم في نجاح عملية التدريب؟

نعم لا

11- في حالة غيابك عن الحصص التدريبية كيف يكون رد فعل المدرب؟

إبعادكم عن الفريق فرض عقوبات تأديبية التساهل أحيانا اللامبالاة

12- هل توجد صرامة داخل الفريق؟

نعم لا

13- حسب رأيك هل ترى أن تأكيد المدرب على ما يجب القيام به في التدريب هو؟

فرض رأيه الحد من حريتك شخصية المدرب

14- هل يظهر المدرب نشيطا أثناء الحصص التدريبية؟

دائما أحيانا نادرا أبدا

15- هل يقوم المدرب بتشجيع للاعب الذي يقدم أداء جيد أثناء المباراة؟

نعم لا

16- هل يشعر المدرب بالانزعاج نتيجة عدم احترام اللاعبين له؟

نعم لا

17- في رأيك هل شخصية المدرب لها أثر في استقراره مع اللاعبين؟

نعم لا

18- هل الحالة النفسية الجيدة للمدرب تلعب دورا في تحقيق النتائج الإيجابية؟

نعم لا

19- هل يمنحك المدرب حرية التصرف اثناء المباريات؟

نعم لا

20- هل يساعدك ذلك على الاداء الجيد؟

نعم لا

21- هل سبق لك وان دخلت في صراع مع المدرب؟

نعم لا

22- كيف كان مردودك بعد ذلك؟

جيد متوسط ضعيف

الاستبيان الخاص بالمدرسين:

1- هل تستمع جيدا للاعبين وتفهم انشغالاتهم؟

نعم لا

2- هل تتبادل الآراء مع اللاعبين؟

دائما أحيانا نادرا مطلقا

3- هل هناك صراعات تحدث بينك وبين اللاعبين؟

نعم لا

4- كيف تقيم علاقتك مع اللاعبين؟

ممتازة جيدة متوسطة سيئة

5- هل تقبل انتقادات بعض اللاعبين و تدخلاتهم في عملك؟

نعم لا

6- هل ترجعون المردود الجيد للاعبين أثناء المباراة إلى؟

العلاقة الجيدة التحفيز المعنوي التحفيز المادي

7- حسب رأيك ما هو أسلوب المعاملة الأمثل الذي ينبغي أن ينتهجه المدرب مع اللاعبين؟

الصرامة المرونة التساهل

8- هل المواظبة و الانضباط في التدريبات شرط حتمي لتحقيق النتائج الإيجابية؟

نعم لا

9- هل قدرة المدرب على فرض الانضباط داخل الفريق له أثر في تحقيق النتائج؟

نعم لا

10- في حالة غياب اللاعب عن الحصة التدريبية ما هي الطريقة التي ترونها مثالية للتعامل مع

هذه السلوكات؟

عدم الاهتمام فرض عقوبات تأديبية

11- هل غيابك عن الحصة التدريبية له أثر على مردود الفريق؟

نعم لا

12- بماذا تتميز طريقة عمل المدرب؟

- التحضير البدني و النفسي الجيد

- الغياب في بعض الأحيان

- اللامبالاة

- الانضباط التام

13- هل ترى أن أسلوب التشجيع و التحفيز المعنوي له تأثير على مردود الفريق؟

نعم لا

14- هل يؤثر عليك اللاعب الذي لم يلتزم بالتعليمات أثناء المباراة

نعم لا

15- كيف تكون حالتك النفسية قبل كل مباراة؟

قلق متخوف هادئ

16- كيف تتعاملون مع النتائج السلبية للفريق بعد كل مباراة؟:

- الانسحاب

- التحضير للمباراة القادمة

- الاجتماع مع اللاعبين

17- هل تسامح المدرب مع أخطاء بعض اللاعبين يؤدي إلى:

تحسين العلاقة بينهم

تكرار الأخطاء

تقلل من هوية المدرب داخل الفريق

18- على العموم كيف تكون طبيعة العلاقة مع المدرب خلال أولى حصص التدريب

بعد المباراة؟

علاقة جيدة وحسنة

علاقة متوترة وحسنة

علاقة عادية

19- في رأيك هل الأسلوب الذي يعتمد على المرونة والتشاور يؤدي إلى تحقيق نتائج

جيدة خلال التدريب والمنافسة؟

نعم

لا

ملخص

استهدفت الدراسة تحديد ما إذا كان ل مردود اللاعب والفريق اثناء المباريات والمنافسات يؤثر في طبيعة العلاقة الموجودة بين المدرب واللاعب ، كما حاولنا من خلالها إبراز أن شخصية المدرب تنعكس على اللاعب والفريق خلال التدريبات والمنافسات الرسمية وهذا من خلال ما ينتهجه المدرب من اسلوب قيادي الذي بدوره ينعكس على مردود اللاعب والفريق اثناء المباريات والمنافسات الرسمية. في المقابل فإن فرض المدرب للأسلوب التسلطي والانضباط المفرط يؤثر بالإيجاب على مردود اللاعب من خلال تنفيذ خطط واوامر المدرب اثناء المباريات الرسمية في كرة القدم.

وبالاعتماد على الاستبيان سعت الدراسة إلى توضيح وبيان أهمية العلاقة الاجتماعية الرياضية في مختلف النواحي الاجتماعية والنفسية والتربوية والثقافية على الفريق إضافة إلى الكشف عن النقص الملحوظ في اهتمام المسؤولين والمكلفين بهذه العلاقة وعدم إعطائها حجمها وأهميتها إن صح التعبير ، الشيء الذي يؤثر سلبا على الدور الذي تقوم به العلاقة في جميع النواحي المتعلقة بالفريق .

كلمات مفتاحية: مردود اللاعب - المدرب - أسلوب قيادي - الفريق.

Abstract

The study aimed at determining whether the player's and the team's returns during the matches and competitions affect the nature of the relationship between the coach and the player, as we tried to show that the personality of the coach reflected on the player and the team during the exercises and official competitions and this through the approach of the leadership of the leading style, The return of the player and the team during matches and official competitions. On the other hand, the imposition of the coach to the method of authoritarian and excessive discipline affects positively on the return of the player through the implementation of the plans and orders of the coach during official football matches.

Based on the questionnaire, the study sought to clarify and explain the importance of the social and sports relationship in the various social, psychological, educational and cultural aspects of the team, in addition to revealing the noticeable lack of attention and responsibility of the officials responsible for this relationship and not giving it its size and importance, so to speak, Relationship in all aspects related to the team.

Keywords: player feedback - coach - leadership style - team
