

جامعة أجلي منذ أولها

البويرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان علوم وتقنيات
النشاطات البدنية والرياضية
التخصص: التدريب الرياضي النخبوي

الموضوع:

دور الأسلوب القيادي للمدرب في تحقيق التفاعل
الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

دراسة ميدانية أجريت على بعض فرق قسم الشرفي بولاية البويرة.

إشراف الدكتور:
علوان رفيق

إعداد الطالبان:
شرايبي عبد الرحمان
لونس عبد القادر

السنة الجامعية: 2016/2015

** شكر وتقدير **

الحمد لله حمدا كثيرا، الحمد لله شكرا جزيلا ،الحمد لك خلقتنا، و بين مخلوقاتك زرعتنا، الحمد لك بالعقل و النطق ميزتنا، الحمد لك عدد خلقك، و مداد كلماتك أعنتنا، و بالعلم زودتنا.

قال تعالى ﴿... وقل ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين﴾ سورة النمل الآية 19

وقال أيضا ﴿ وصاحبهما في الدنيا معروفا وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا﴾

الحمد لله أولا وقبل كل شيء، وآخر ما وبعد كل شيء، ودائما دوام الحي القيوم.

نتقدم بالشكر الجزيل وأسمى عبارات التقدير إلى الدكتور المؤطر والمشرف "علوان رفيق "

كما نتقدم بالشكر إلى الذين أفادونا بمعلومات قيمة أثناء إنجاز هذه المذكرة

كما لا ننسى أن نشكر أساتذتنا الكرام لمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بالبويرة .

حياتنا ألم، يغطيها أمل

فنقول:

يحققها عمل، نهايتها أجل

ولكل امرئ جزء بما عمل.

كما نشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة.

إلى كل هؤلاء نتقدم بأخلص التحيات وأطيب الأمنيات.

عبد القادر

عبد الرحمان

الهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

قال تعالى: [وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ
وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا]

(الإسراء : 24)

إلى التي أوصاني بها المولى خيرا وبراً، إلى التي حملتني وهنا على وهن،
إلى التي سهرت الليالي لأنام ملئ أجفاني إلى منبع الحب والحنان إلى رمز
الصفاء والوفاء والعطاء، إلى أمي الغالية: * ملكة * حفظها الله ورعاها في
كل وقت بعينه التي لاتنام.

إلى رمز العز والشموخ إلى من وطأ الأشواك حافياً ليوصلني إلى ما
وصلت إليه اليوم، إلى أبي العزيز * ابراهيم *.

والي كل الإخوة (محمد ، ياسين، عز الدين) والأخوات و احوالي وعماتي
وأعمامي وكل الأهل و الأقارب.

الي كل الأصدقاء: محفوظ فقيدي، سعيد أميني، عبد الحق بن سالم، خالد
الدوم، عمي أحمد، صدام فوفيتنام، حميد زاير.

عبد الرحمان

الهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قال تعالى: [وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ
وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا]

(الإسراء : 24)

إلى التي أوصاني بها المولى خيرا وبراً، إلى التي حملتني وهنا على وهن،
إلى التي سهرت الليالي لأنام ملئ أجفاني إلى منبع الحب والحنان إلى رمز
الصفاء والوفاء والعطاء، إلى أُمي الغالية حفظها الله ورعاها في كل وقت
بعينه التي لانتام.

إلى رمز العز والشموخ إلى من وطأ الأشواك حافياً ليوصلني إلى ما
وصلت إليه اليوم، إلى أبي العزيز.

والي كل الإخوة (عبد العزيز، ياسين، يعقوب) والأخوات و اخوالي و
خالاتي؛ عماتي ،وأعمامي وكل الأهل و الأقارب.

الي كل الأصدقاء: محفوظ، سعيد، خالد، صدام، عبد الحق، حميد.

عبد القادر

محتوى البحث

محتوى البحث:

أ	شكر وتقدير .
ب	إهداء .
د	محتوى البحث .
ط	قائمة الجداول .
ي	قائمة الأشكال .
ك	ملخص البحث .
م	مقدمة .
مدخل عام: التعريف بالبحث .	
02	1- الإشكالية .
04	2- الفرضيات .
04	3- أسباب اختيار الموضوع .
04	4- أهمية البحث .
05	5- أهداف البحث .
05	6- تحديد المصطلحات والمفاهيم .
الجانب النظري: الخلفية النظرية للدراسة والدراسات المرتبطة بالبحث .	
الفصل الأول: الخلفية النظرية للدراسة .	
1-1- المحور الأول: الأساليب القيادية للمدرب الرياضي	
11	-تمهيد
12	1-1-1- تعريف القيادة .
12	1-1-2- أنماط القيادة Leadership Styles .
12	1-1-2-1- القيادة الأوتوقراطية: (الديكتاتورية) Autocratic Leadership .
13	1-1-2-2- نمط القيادة الديمقراطية Democratic Leadership .
14	1-1-2-3- نمط القيادة التدريبية training Leadership .
14	1-1-3- النظريات الحديثة للقيادة الرياضية .
14	1-1-3-1- نظرية السمات .
14	1-1-3-2- نظرية الرجل العظيم (the Great men theory) .
16	1-1-6- مكونات القيادة في المجال الرياضي .
16	1-1-6-1- القائد .

16	1-1-6-2- الجماعة.
16	1-1-6-3- المواقف.
16	1-1-6-4- النظم والقواعد.
1-2- المحور الثاني: التفاعل الاجتماعي.	
17	1-2-1- تعريف التفاعل الاجتماعي.
17	1-2-2- مهارات التفاعل الاجتماعي.
17	1-2-2-1- الاتصال.
17	1-2-2-2- التوقع.
18	1-2-2-3- إدراك الدور.
18	1-2-2-4- رموز الاتصال.
18	1-2-3- عمليات التفاعل الاجتماعي.
18	1-2-4- خصائص التفاعل الاجتماعي.
19	1-2-5- نظريات التفاعل الاجتماعي .
19	1-2-5-1- النظرية السلوكية.
19	1-2-5-2- نظرية نيوكمب.
20	1-2-5-3- نظرية سابمسون.
20	1-2-5-4- نظرية بيلز.
21	1-2-5-5- نظرية فلدمان.
21	1-2-6- أنماط التفاعل الاجتماعي.
21	1-2-6-1- التفاعل الاجتماعي المحايد.
21	1-2-6-2- التفاعل الاجتماعي السلبي.
21	1-2-6-3- التفاعل الاجتماعي الايجابي .
21	1-2-7- شروط التفاعل الاجتماعي.
22	1-2-7-1- الاتصال الاجتماعي.
22	1-2-7-2- التواصل.
1-3- المحور الثالث: الفريق الرياضي.	
23	1-3-1- مفهوم السيكولوجي للفريق الرياضي.
25	1-3-2- مظاهر التنظيم الداخلي للفريق.
25	1-3-2-1- الامتثال في الفريق.

محتوى البحث

25	1-3-2-2-التألف في الفريق.
25	1-3-2-3-التجانس وعدم التجانس في الفريق.
25	1-3-2-4-التحالفات و التكتلات في الفريق.
26	1-3-2-5-التعاون و التجانس في الفريق.
26	1-3-3-أنواع الفرق الرياضية.
26	1-3-3-1-من حيث الجنس.
26	1-3-3-2-من حيث العمر الزمني.
26	1-3-3-3-من حيث الحجم.
26	1-3-3-4-من حيث الدوام.
26	1-3-3-5-من حيث الأداء.
27	1-3-3-6-من حيث نمط التفاعل.
1-4-المحور الرابع: المدرب الرياضي	
28	1-4-1-تعريف المدرب الرياضي.
28	1-4-2-وظائف المدرب الرياضي.
28	1-4-3-السمات المميزة للمدرب الرياضي
32	خلاصة.
الفصل الثاني: الدراسات المرتبطة بالبحث	
34	-تمهيد
35	الدراسات المحلية.
35	الدراسات العربية.
38	الدراسات الأجنبية.
39	التعليق على الدراسات
40	-خلاصة
الجانب التطبيقي: الدراسة الميدانية للبحث.	
الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية.	
43	تمهيد
44	1-3-الدراسة الاستطلاعية.
44	2-3-الدراسة الأساسية.

محتوى البحث

44	3-2-1- منهج البحث.
45	3-2-2- متغيرات البحث.
45	3-2-3- مجتمع البحث.
45	3-2-4- عينة البحث.
47	3-2-4-1- خصائص ومواصفات عينة الدراسة.
50	3-3- مجالات البحث.
50	3-3-1- المحال البشري.
50	3-3-2- المجال المكاني.
50	3-3-3- المجال الزمني.
50	3-4- أدوات البحث.
50	3-4-1- مقياس قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي (من جهة نظر اللاعب)
51	3-4-2- مقياس استقرار بنیان تفاعل الفريق الرياضي.
52	3-5- الخصائص السيكمترية للمقاييس.
52	3-5-1- ثبات المقاييس.
53	3-5-2- صدق المقاييس.
53	3-5-2-1- الصدق الظاهري (صدق المحكمين).
53	3-5-2-2- الصدق الذاتي.
54	3-6- الوسائل الإحصائية.
54	3-6-1- معادلة بيرسون لحساب ثبات الإختبار.
54	3-6-2- النسبة المئوية (الطريقة الثلاثية).
56	3-7- كيفية تفریغ المعلومات.
57	3-7-1- إجراءات التطبيق.
58	خلاصة.
الفصل الرابع: عرض نتائج البحث	
59	تمهید
60	4-1- عرض وتحليل النتائج.
63	4-2- مناقشة ومقابلة النتائج بالفرضيات.
63	4-2-1- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى.

محتوى البحث

64	4-2-2- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية.
66	4-2-3- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة.
68	4-2-4- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة.
70	4-2-5- مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية العامة.
72	خلاصة.
74	الاستنتاج العام.
76	خاتمة.
78	اقتراحات وفروض مستقبلية.
80	البيبلوغرافيا.
	الملاحق.
	الملحق رقم (01)
	الملحق رقم (02)
	الملحق رقم (03)
	الملحق رقم (04)

قائمة الجداول

قائمة الجداول :

الصفحة	العنوان	الرقم
46	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن.	01
47	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي.	02
48	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلي.	03
51	يبين صدق وثبات المقاييس.	04
52	يبين صدق وثبات المقاييس الحالية الخاص بمقياس التفاعل الاجتماعي ومقياس الأساليب القيادية للمدرب الرياضي.	05
55	يوضح كيفية تفرغ المعلومات المتحصل عليها من خلال إجابات المدربين.	06
60	يبين نتائج معامل الارتباط بيرسون بين السلوك التدريبي واستقرار بنيان وتفاعل الفريق الرياضي لدى أفراد العينة.	07
61	: يبين نتائج معامل الارتباط بيرسون بين الأسلوب الديمقراطي واستقرار بنيان وتفاعل الفريق الرياضي لدى أفراد عينة الدراسة.	08
62	يبين نتائج معامل الارتباط بيرسون بين السلوك الأوتوقراطي واستقرار بنيان وتفاعل الفريق الرياضي لدى أفراد عينة الدراسة.	09

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	مكونات القيادة الرياضية الفاعلة.	15
02	نموذج متعدد الأبعاد للقيادة الرياضية الفاعلة.	16
06	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن.	46
07	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.	47
09	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية.	48

عنوان البحث: دور الأسلوب القيادي للمدرب في تحقيق التفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

تحت إشراف:

إعداد:

الدكتور علوان رفيق

-شرايبي عبد الرحمان

-لوناس عبد القادر

ملخص البحث :

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة الموجودة بين أساليب قيادة المدرب في تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى اللاعبين، حيث أجريت الدراسة الميدانية ببعض الفرق الشرفية لكرة القدم للموسم (2015-2016) ، إذ قام الباحث باختيار ستة (06) فرق من أصل (16) فريق وهذا من أجل الكشف عن الأساليب القيادية التي تتبعها المدرب الرياضي في قيادته للفريق الرياضي، والكشف عن مستوى التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى اللاعبين وقد استخدم الباحث لأجل ذلك المنهج الوصفي التحليلي وهذا لملائمته لموضوع الدراسة كما اعتمد على طريقة العينة القصدية بالأسلوب المسحي في اختيار عينة الدراسة، وفي سبيل الحصول على البيانات استخدم الباحث مقياسين (02) مقياس نفسية رياضية كأداة جمع البيانات، مقياس استقرار بنيان وتفاعل الفريق ومقياس الأساليب القيادية للمدرب الرياضي (من وجهة نظر اللاعب)، وبعد الحصول على البيانات الكمية تم تحليلها إحصائياً، وذلك من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة حيث استخدم الباحث معامل الارتباط "بيرسون" لدراسة العلاقات بين المتغيرين، وتهدف هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين الأساليب القيادية والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم، ومعرفة الأسلوب الأنجع والفعال والأكثر اعتماداً من قبل المدربين أثناء الحصص التدريبية، ومن أجل ذلك قمنا بإجراء دراسة على مستوى ولاية البويرة عند انتهاء مرحلة الذهاب لهذه الفرق الجهوية لكرة القدم بالبويرة، وكان ذلك في يوم 12 مارس 2016 وبعد معالجة البيانات إحصائياً توصلنا إلى النتائج التالية :

* توجد علاقة إرتباطية إيجابية بين الأساليب القيادية للمدرب والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى اللاعبين وهذا بالنسبة للأسلوب الديمقراطي والأسلوب التدريبي، وعلاقة إرتباطية عكسية بالنسبة للأسلوب الأوتوقراطي.

* توجد علاقة إرتباطية بين الأسلوب التدريبي و التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

* توجد علاقة إرتباطية بين الأسلوب الديمقراطي و التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

* توجد علاقة إرتباطية عكسية بين الأسلوب الأوتوقراطي و التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

* لأسلوب قيادة المدرب الرياضي دور في تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم

وفي ضوء النتائج أوصى الباحث بما يلي:

- تسليط الضوء على الأسلوب القيادي الديمقراطي وذلك بتوضيح أهم مرتكزاته وأساسه، وتبين مزاياه على الفريق الرياضي بصفة عامة وعلى اللاعبين بصفة خاصة.
 - تسليط الضوء على الأسلوب القيادي الأوتوقراطي، وذلك بتوضيح أسسه وتبين مساوئه، وذلك لتوجيه المدربين على تجنب هذه الأسلوب نظرا لآثاره السلبية على التفاعل الاجتماعي لدى اللاعبين ويرجع بالسلب على النتائج الرياضية.
 - يجب على المدرب أن يكون العنصر البشري المكون للفريق جوهر العملية التدريبية وذلك من خلال الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية للاعبين.
 - إجراء المزيد من الدراسات العلمية حول الأساليب القيادية والتفاعل الاجتماعي، وهذا لما لهذه المتغيرات من آثار على العملية الرياضية بصفة عامة والنتائج الرياضية بصفة خاصة.
- الكلمات الدالة:** الأساليب القيادية، التفاعل الاجتماعي، المدرب الرياضي.

مقدمة

من بين أهم الظواهر النفسية الاجتماعية التي استحوذت على اهتمام وفكر الباحثين في المجال الرياضي ظاهرة التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي حيث تعتبر تلك الظاهرة انعكاسا حقيقيا لطبيعة السلوك الرياضي خلال مواقف التدريب والمنافسة الرياضية، وقد حاول الباحثون الاستفادة من مفهوم التفاعل الاجتماعي وتكييفه للدراسة في مجال الفرق الرياضية وذلك من منطلق أن الفريق الرياضي هو بمثابة جماعة تتميز بجميع الخواص البنائية للجماعات الصغيرة وأن الفريق الرياضي لا تقتصر علاقاته داخل الملعب، ولكن استمرارية اللاعبين في الفريق والإحداث التي يمرون بها خلال التدريبات والمباريات تؤدي إلى تكوين علاقات اجتماعية بينهم خارج حدود الملعب، وهذه العلاقات الاجتماعية تؤثر بدورها في أدائهم ونتائجهم، وعلى ضوء ذلك أجريت مجموعة من الدراسات الهادفة إلى التعرف على التفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي عن طريق دراسة حجم وقوة العلاقات الاجتماعية بين أعضائه وتفاعلهم الاجتماعي خارج نطاق الملعب.

ومن مقومات دراسة التفاعل الاجتماعي في الفريق الرياضي التعرض للآثار الايجابية لهذه الظاهرة ومدى الحاجة إليها في بقاء الفريق وقوته وإنجازاته، وكما أن من ضمن متطلبات دراسة التفاعل الاجتماعي التعرض للعوامل المؤثرة في زيادة أو نقص تفاعل أعضاء الفريق، وذلك من أجل إتاحة الفرص أثناء التدريب والمنافسات وخارج نطاق اللعب لتوفير السبل التي تؤدي إلى تعزيز التفاعل، وإلغاء العوامل التي تؤدي إلى ضعفه، وذلك من خلال الإجراءات التي تستعين بها قيادة الفريق مع لاعبيه، حيث تشير نتائج الدراسات التي أجريت في هذا المجال إلى إسهام درجة التفاعل الاجتماعي للفريق في نتائجه الرياضية المحققة وإدراك مدربي الفرق الرياضية لمظاهر تنظيم فرقهم.

و تعتبر القيادة إحدى الظواهر الاجتماعية، التي لاقت اهتماما متزايد من الباحثين في مجال الدراسات النفسية والاجتماعية و الإدارية منذ وقت طويل، ولقد أشارت تلك الدراسات إلى أن القيادة تعتبر إحدى العوامل المؤثرة في تحديد طبيعة التفاعلات داخل الجماعة، فهي تؤثر بشكل جوهري في سلوك الأتباع و اتجاهاتهم و توحدهم معها، وينعكس ذلك ايجابيا أو سلبيا على مدى تحقيقها لأهدافها المنشودة، فالقيادة تفاعل نشط مؤثر وموجب، لا مجرد مركز و قوة و مكانة، فالقائد الناجح يستطيع أن يؤثر في نشاطات الأفراد و سلوكهم لتحقيق الأهداف المشتركة من خلال التفاعل الإيجابي بينهم.

وترتبط القيادة بالجماعة أكثر منه ارتباطها بالأفراد فالقيادة شكل من أشكال التفاعل الاجتماعي يحدث بين القائد والأتباع كما أنها سلوك يقوم به القائد لمساعدة الجماعة على تحقيق أهدافها و تحسين التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والمحافظة على تماسك الجماعة، والقيادة تتبع منه داخل الجماعة و لكي تظهر القيادة لا بد أن يكون هناك تفاعل ديناميكي بين الأعضاء .

ولأجل هذا قمنا بإنجاز هذه الدراسة قصد الوقوف على دور الأسلوب القيادي للمدرب في تحقيق التفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم .

وعلى ضوء ما سبق قسمنا الدراسة الحالية إلى مجموعات متكاملة من الفصول حيث استهلكت الدراسة بمدخل عام حيث يتضمن إشكالية البحث من خلال طرح تساؤل حول دور أسلوب قيادة المدرب في تحقيق التفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم، والتي تمت الإجابة عليها مؤقتا من خلال تحديد فرضيات البحث حسب نوع العلاقة بين الأساليب القيادية و التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي وتكلمنا عن أسباب اختيار الموضوع وأهمية الدراسة والهدف منها وكذا تحديد المفاهيم المستخدمة في البحث .

أما الجانب النظري للدراسة فيضم فصلين، الفصل الأول ويضم أربع محاور و تناول المحور الأول من الدراسة الأساليب القيادية، شمل مفاهيم و الأنماط القيادية بالإضافة إلى النظريات الحديثة للقيادة الرياضية و كذا تحديد مكوناتها في المجال الرياضي، أما المحور الثاني فتم التطرق فيه إلى تعريف التفاعل الاجتماعي بالإضافة إلى المهارات و العمليات و أهم خصائصه إضافة إلى أهم النظريات التي قامت بتفسير التفاعل الاجتماعي، أما بالنسبة للمحور الثالث فقد احتوى على المفهوم السيكولوجي للفريق الرياضي، وأهم مظاهر تنظيمه كالتألف والتعاون والتجانس بين اللاعبين، و تضمن المحور الرابع مفهوم المدرب الرياضي و السمات المميزة له، أما الفصل الثاني وتطرقنا فيه إلى الدراسات المرتبطة بالبحث سواء كانت مشابهة أم سابقة وعرضنا فيه مختلف الدراسات التي تطرقت إلى موضوع بحثنا وبعدها تم التعليق عليها.

أما الجانب التطبيقي للبحث فقد قسم إلى فصلين و يشمل الفصل الأول المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية تضمن الدراسة الاستطلاعية و المنهج المتبع و الذي يتلاءم وطبيعة البحث المتمثل في المنهج الوصفي التحليلي بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في البحث ومجالات البحث ومجتمع وعينة البحث و الطرق الإحصائية الخاصة بمعالجة البيانات، ويشمل الفصل الثاني عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها من مقياس قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي و مقياس استقرار بنیان و تفاعل الفريق الرياضي أين تم عرض الجداول و مقابلة النتائج بالفرضيات وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، أي الإحالة إلى الجانب النظري والخروج بالاستنتاجات، إضافة إلى خاتمة تحتوي أهم ما توصلنا إليه في هذا البحث واقتراح الباحث توصيات وفروض مستقبلية.

ملخص علم التوراة بالبحث

الإشكالية:

مما لا شك فيه أن المشاكل التي تتخبط فيها كرة القدم الجزائرية، والانتكاسات التي تعرفها لا تخفى على احد وأصبحت الشغل الشاغل لكل الفاعلين في المجال الرياضي الجزائري في مقدمتهم الاتحادية الجزائرية لكرة القدم بصفتها المسئول الأول عن كرة القدم وتطويرها والرقى بها إلى مصف الكبار وتحقيق النتائج والوصول إلى البطولات والفوز بها، وهذا من خلال البرامج والسياسات التي تنتهجها الدولة في سبيل تحقيق الأهداف وذلك بتوفير الموارد المادية الضخمة والطاقات البشرية المتخصصة وإنشاء المنشآت الرياضية والتأطير المستمر لكل الفاعلين في ميدان كرة القدم من إداريين وحكام ومدربين وحتى اللاعبين بإقامة الدورات التكوينية وإنشاء المراكز المتخصصة للتكوين وذلك لرفع من كفاءة كل الفاعلين في هذا الميدان. ومن بين هذه البرامج التي وضعت لهذا الغرض برنامج الاحتراف الذي شرع في تطبيقه هذه السنة الرياضية والمتمثل في إقامة أول بطولة احترافية جزائرية لكرة القدم بدرجتين البطولة المحترفة درجة أولى والبطولة المحترفة درجة ثانية وما صاحب هذا البرنامج من قوانين ولوائح لم تعرفها الجزائر من قبل بالإضافة إلى الزيادة في الدعم المادي والمعنوي للفرق الكروية وإعطائها الاستقلالية في التسيير حيث تحولت إلى شركات ذات أسهم وفق دفتر الشروط الذي أقرته الوزارة الوصية بالإضافة إلى زيادة الدعم المالي المخصص للاستثمار في الطاقة البشرية من خلال التأطير والتكوين للفاعلين في المجال الكروي من حكام ومدربين وإداريين ولاعبين وهي سياسة جديدة انتهجتها الدولة الجزائرية في المجال الرياضي. (شراطي رشيد، 2011).

ويعتبر الموسم الرياضي 2011/2010 الموسم الأول لتطبيق هذه السياسة حيث أن نتائجه مجهولة بالنسبة لنا ولكن بالعودة إلى السياسات السابقة ورغم الجهود المبذولة في سبيل الرقي بالأداء وتحقيق النتائج الرياضية سواء بالنسبة للمنتخبات الوطنية في مختلف الأصناف أو بالنسبة للفرق الجزائرية وخاصة المشاركة في الاستحقاقات الدولية أو الإفريقية أو العربية، إلا انه في الواقع لم يواكبه تطور لا من حيث الأداء و لا من حيث النتائج المحققة وخير دليل على ذلك خروج المنتخب الجزائري لكرة القدم من كأس العالم بجنوب إفريقيا 2010 من الدور الأول بدون تسجيل أي فوز بالرغم من أن المنتخب الجزائري كان له الدعم المعنوي الخارجي بصفته الممثل الوحيد للعرب وحامل رايتها وحظي بدعم مادي وبشري كبير إلا أنه خرج من الباب الضيق و أصبحنا نتكلم عن المشاركة و كأننا حققنا انجاز كبير كما لو أننا حققنا البطولة، وليس حال الفرق الجزائري أحسن من حال منتخبها الوطني من حيث النتائج المحققة حيث نجد الخروج الجماعي لتلك الفرق من الاستحقاقات الإفريقية و العربية في الأدوار الأولى وحتى في الأدوار التمهيدية إلا في الحالات الاستثنائية و التي تقتصر على فرق لها الخبرة في هذا الميدان ومثال على ذلك فريق شبيبة القبائل الجزائري ووافق سطيف مؤخرا إلا أنه لا توجد استمرارية في تحقيق تلك النتائج الرياضية وخاصة في السنوات الأخيرة التي عرفت فيها الكرة الإفريقية و العربية تطورا كبيرا يظهر من خلال النتائج التي أصبحت تحققها تلك الفرق والتي من بينها الفرق المصرية و الفرق التونسية والفرق النيجرية التي أصبحت فرقها تسيطر على تلك البطولات، ومن خلال كل هذا أردنا أن نتطرق بدراستنا هذه بالبحث في جزء من هذه المشاكل و الأسباب التي أدت بالكرة الجزائرية إلى هذه النتائج الكارثية وسوف نركز في دراستنا على موضوع

القيادة والتي هي مسألة اجتماعية تظهر في أي موقف تتواجد فيه الجماعة وتعد من أهم ظواهر التفاعل الاجتماعي وتتأثر القيادة بالحياة الاجتماعية ودرجة تنظيمها وفلسفة الجماعة وأهدافها، إذ تعتبر القيادة الرياضية حسب ما ذهب إليه "ستوجديل" النشاط الخاص باستمالة وإقناع الأفراد وحثهم على التعاون من أجل تحقيق هدف مشترك. (محمد محمود، 2007، ص221) وللقيادة دور اجتماعي في تحديد أهداف الجماعة و العمل على تحقيقها ووضع قيمها ومعاييرها وأنشطتها، والسمة المشتركة بين القادة المؤثرين هي قدرتهم على الإيحاء واستثارة الآخرين لتحقيق أهداف جديرة بالاهتمام فنجد أن من أهم مظاهر هذا الدور القيادي توفير المناخ النفسي و الاجتماعي للاعبين وهذا لتحقيق الأهداف الموضوعية. (كامل راتب، 2007، ص106)

ولا يعيش الأفراد في المجتمع منفصلين الواحد عن الآخر، ولكنهم يرتبطون بعلاقات و روابط، ويقبل الواحد منها الآخر، مما ينتج عنه ما نسميه بالتفاعل الاجتماعي. ونقصد بالتفاعل التأثيرات المتبادلة التي تحدث بين الأفراد و الجماعات بحيث يؤثر كل فرد ويتأثر بالآخر، إذ يبدأ كل شخص بفعل اجتماعي يعقبه رد فعل يصدر عن شخص آخر، ويحدث ذلك في محاولة من كل الأفراد لحل مشاكلهم، وفي كفاحهم لحل مشاكلهم، وفي كفاحهم من أجل الوصول إلى الأهداف، وينشأ عن التفاعل الاجتماعي ما نطلق عليه "العمليات الاجتماعية" وهي أنماط التفاعل المتكرر للسلوك، وأساليب مميزة للتفاعل الاجتماعي توجد في الحياة الاجتماعية أنها سلسلة من الحوادث المترابطة التي تؤدي إلى نتائج محددة يمكن التنبؤ بها.

ومن خلال الدور الكبير الذي تلعبه القيادة أو بصفة أدق الدور الذي يلعبه القائد في تحقيق النتائج من خلال توجيهه للجماعة نحو الهدف والسعي لبلوغ هذا الهدف وفي دراستنا هذه نقصد بالقائد المدرب الرياضي لكرة القدم للفريق الشرفية، حيث أن المدرب الرياضي هو الذي يتولى عملية التربية والتعليم للاعبين الرياضيين ويؤثر تأثيراً مباشراً في تطوير شخصياتهم بصورة شاملة ومرتنة، لا يمكن التكلم عنها إلا في وجود المدرب وهو اللاعب فشخصية هذا الأخير لها الدور الفعال في تحقيق مختلف النتائج الرياضية، وهذا على غرار الأندية الشرفية الناشطة في ولاية البويرة التي غاب عنها الحضور في مختلف التظاهرات وان كان فيها الجانب المادي فان الجانب المعرفي والعلاقة المكونة بين مختلف الفعاليات من إدارة ولاعبين ومدربين هذه العلاقة الأخيرة (لاعبين ومدربين) اتخذت أبعاداً عديدة أفضلها تحديد نوع هذه العلاقة ومنها ظهرت الأساليب القيادية للمدرب في تعامله مع لاعبيه من أجل تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق من أجل تحقيق النتائج، لذلك جاءت الدراسة الحالية لزيادة البحث في هذين المتغيرين (أساليب القيادة الرياضية، التفاعل الاجتماعي) الموضوع الذي نحن بصددده، وعلى ضمن ما سبق ومن هذا المنطلق ارتأينا إلى طرح التساؤل العام التالي:

- هل للأسلوب القيادي للمدرب الرياضي دور في تحقيق التفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.
ومن هنا نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الأسلوب التدريبي والتفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم؟

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الأسلوب الديمقراطي والتفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم؟

-هل توجد علاقة ارتباطيه بين الأسلوب الأوتوقراطي و التفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم؟

-هل توجد علاقة ارتباطيه بين أسلوب قيادة المدرب الرياضي والتفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم؟

2-فرضيات الدراسة:

2-1الفرضية العامة:

-للأسلوب القيادي للمدرب دور في تحقيق التفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

2-2- الفرضيات الجزئية :

-توجد علاقة ارتباطية بين الأسلوب التدريبي والتفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

-توجد علاقة ارتباطية بين الأسلوب الديمقراطي والتفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

-توجد علاقة ارتباطية بين الأسلوب الأوتوقراطي والتفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

-توجد علاقة ارتباطيه بين أسلوب قيادة المدرب الرياضي والتفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

3-أسباب اختيار الموضوع:

هناك عدة أسباب جعلتنا نختار موضوع البحث تحت هذا العنوان، فبعد ملاحظات ميدانية استكشافية وقراءات لكتب و مجلات و جرائد متخصصة وغير متخصصة، ودراسات أكاديمية (ماجستير و دكتوراه) ضف إلى ذلك التساؤل الذي راودنا عن سبب تخلف و تقهقر الرياضة الجزائرية وغيابها عن المحافل الدولية وتحقيق النتائج الرياضية الجيدة ، وذلك بالرغم الجهد المبذول و الأموال الطائلة التي تصرف و المنشآت التي توضع تحت تصرف الفرق الجزائرية التي تعتبر الأحسن بكثير إذا ما قورنت بدول أخرى ، ولكن عندما نأتي إلى النتائج الرياضية المحققة مقارنة بتلك الدول الفرق واضح، حيث تحقق نتائج جيدة رغم ذلك النقص المادي و البشري، لذلك حاولنا في بحثنا المتواضع هذا أن نبرز دور أساليب القيادة الرياضية ودورها في تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق لدى اللاعبين و بالتالي دورهما في تحسين النتائج الرياضية، وهذا من خلال تقديم بعض الحلول أو البدائل التي نسعى من خلالها إلى تغيير ما هو حاصل إلى ما هو أحسن وبتالي الرقي بكرة القدم الجزائرية إلى مصف كبار الكرة.

4-أهمية البحث : تنقسم هذه الأهمية إلى أهمية نظرية وأهمية علمية .

4-1-الأهمية النظرية:

إن الغرض من أي دراسة علمية هو الوصول إلى نتائج تفيد المعرفة الإنسانية بشكل عام من خلال المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية بالإضافة إلى الحرص على تطبيق الخطوات المنهجية المتسلسلة في إعداد البحوث العلمية.

4-2- الأهمية العلمية:

حيث نرجو من هذه الدراسة كسائر الدراسات و البحوث العلمية الوصول إلى الاقتراحات وتوصيات علمية يستفاد منها في تحسين النتائج الرياضية التي هي الشغل الشاغل لكل الفاعلين في الرياضة الجزائرية وعلى رأسهم الرابطة الولائية لكرة القدم، بصفة البحث يخص رياضة كرة القدم، للفرق الشرفية.

5- أهداف البحث:

لكل بحث علمي مهما كان نوعه وتخصصه فله هدف معين، وحدد يسعى الباحث للوصول إليه وكشف بعض الحقائق ، وتقديم بعض البدائل، وعليه تتجلى أهداف البحث فيما يلي:

- معرفة العلاقة بين الأسلوب التدريبي والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق لدى لاعبي كرة القدم.
- معرفة العلاقة بين الأسلوب الديمقراطي والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق لدى لاعبي كرة القدم.
- معرفة العلاقة بين الأسلوب الأوتوقراطي والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق لدى لاعبي كرة القدم.
- معرفة العلاقة الارتباطية بين أسلوب قيادة المدرب الرياضي والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق لدى لاعبي كرة القدم.

6- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

كل دراسة علمية لابد أن تتركز على مفاهيم أساسية لابد من تحديدها وفي دراستنا هذا وبعد إعداد إشكالية البحث والفرضيات، تظهر لنا مفاهيم أساسية يجب تحديدها بدقة وتتمثل فيما يلي:

-القيادة الرياضية :

اصطلاحا:

-هي القدرة على التأثير في الناس وجعلهم يتعاونون معا للعمل على تحقيق هدف يجدونه كلهم مصلحة لهم .إردواي تيد،1995،ص16).

كما تعرف على إنها: العملية التي يقوم بها الفرد من أفراد جماعة رياضية منظمة بتوجيه سلوك الأفراد الرياضيين أو الأعضاء المنضمين للجماعة الرياضية من أجل دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم.(علاوي محمد حسن،2005،ص15-16).

التعريف الإجرائي للقيادة الرياضية:

تعتبر القيادة أساس عملية التوجيه والتأثير في المرؤوسين، التي تخلق جو من التفاعل يسوده التعاون والثقة والتأثير في المرؤوسين، وهذا من أجل تنمية الروح المعنوية، وخلق الدافعية لدى الأفراد للعمل وتحقيق الأهداف المخططة بكل حماس وإلا من خلال قوة التأثير التي تتميز بها شخصية القائد وخبرته وقدرته على التعامل مع التابعين، بطريقة تزيد من الدفع الداخلي من أجل تحقيق الأهداف المشتركة.

الأساليب القيادية:**1-الاسلوب التدريبي :**

وهو السلوك الذي يهدف إلى تحسين مستوى أداء اللاعبين، من خلال زيادة التوجيه، وزيادة تكرار التدريب وشدته وإيجاد التنسيق بين أداء الفريق في الألعاب الجماعية.

2-الأسلوب الديمقراطي:

وهو ميل المدرب الرياضي الذي يسمح بدرجة كبيرة في اشتراك اللاعبين في تحديد أهداف الفريق وطرق التدريب وغيرها من الأمور.

الأسلوب الأوتوقراطي:

وهو ميل المدرب الرياضي إلى أن يضع نفسه في مكانة بعيدة عن اللاعبين، ويصدر القرارات بمفرده.

التعريف الإجرائي للأساليب القيادية :

ونقصد بها في بحثنا هذا مجموع الدرجات التي يتحصل عليها اللاعب الرياضي على مقياس قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي (من وجهة نظر اللاعب) من إعداد "صالح وشيلا دوراي" وهذا وفقا للأبعاد الخمسة للمقياس، ويمثل كل بعد أسلوب قيادي وهي:

(الأسلوب التدريبي، الأسلوب الديمقراطي، الأسلوب الأوتوقراطي، الأسلوب الاجتماعي المساعد، أسلوب الإثابة، حيث تعتبر درجات المسجلة في كل بعد من طرف اللاعبين التعريف الإجرائي للأسلوب القيادي المعني بذلك البعد.

-التفاعل الاجتماعي:**اصطلاحا:**

ويتمثل في التأثيرات المتبادلة التي تحدث بين الأفراد و الجماعات بحيث يؤثر كل فرد ويتأثر بالآخر، إذ يبدأ كل شخص بفعل اجتماعي action يعقبه رد فعل reaction يصدر عن شخص آخر، ويحدث ذلك في محاولة من كل الأفراد لحل مشاكلهم، وفي كفاهم لحل مشاكلهم.(حسين عبد المجيد رشوان، 2011،ص139).

التعريف الاجرائي:

هوالتأثير المتبادل بين فرد واخر أو جماعة في ما بينهم،وذلك من أجل حل المشاكل التي تعترضهم ،كما يعتبر العملية التي يرتبط بها أعضاء الجماعة ببعضهم البعض.

القائد الرياضي**اصطلاحا:**

يمكن تعريف القائد بأنه " الفرد في الجماعة الذي يوجه و ينسق الأنشطة المرتبطة بالجماعة لتحقيق أهدافها، و أنه الفرد في الجماعة الذي يمتلك أكبر قدر من النفوذ و التأثير على أفراد الجماعة بالمقارنة بغيره من الأفراد". (علاوي، 2005 ، ص17).

التعريف الإجرائي:

هو الذي يتضمن التأثير والتفاعل، و يقود نحو إنجاز الهدف، و ينتج عنه التغيير البنائي خلال المجموعات و يقوم بعملية الإدارة الفنية للاعبين أو الفريق ككل في رياضته التخصصية، كما يقوم بإدارة عملية التوجيه والإرشاد و الرعاية للاعبين و الفريق.

المدرب الرياضي:**اصطلاحا:**

هو الشخصية التربوية التي تتولى عملية تربية و تدريب اللاعبين و تؤثر في مستواهم الرياضي تأثيرا مباشرا، وله دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطويرا شاملا متزنا، لذلك و جب أن يكون المدرب مثلا أعلى يقتاد به في جميع تصرفاته و معلوماته، ويمثل المدرب الرياضي العامل الأساسي و الهام في عملية التدريب .

(مصطفى فاتح و لطفى السيد، 2002، ص25).

التعريف الإجرائي:

هو الذي يقرر كيفية اختيار اللاعبين للاشتراك في المنافسات و مراكزهم و واجباتهم، و يقرر خطط اللعب و تغييرها إذا استدعى الأمر، و غير ذلك من الجوانب التي تحتاج من المدرب اتخاذ القرارات.

الجانب النظري الخلفية النظرية للدراسة
و الدراسات المرتبطة بالبحث

الفصل الأول :

الخلفية النظرية للدراسة

تمهيد:

يكاد يتفق العديد من الباحثين على أن الفرق بين النجاح والفشل في العديد من الأنشطة الاقتصادية أو الاجتماعية السياسية والرياضية وغيرها... يرجع في جانب كبير منه إلى مدى قدرة وفاعلية وتوفيق القيادة، إلا أن الباحثين اختلفوا فيما بينهم حول العديد من التساؤلات التي ترتبط بالقيادة مثل:

ما الذي يميز القائد من غيره من أفراد الجماعة؟ وما الذي يميز القائد الناجح عن القائد الغير الناجح؟ وهل القائد مطبوع أم مصنوع؟ وهل السمات والقدرات والمهارات القيادية موروثة أو مكتسبة؟ وماهي أنواع السلوك التي يمكن أن تفرق بين أنواع القيادة؟ وماهي المواقف التي يمكن للفرد أن ينجح فيها كقائد؟.

ولا يقتصر دور القيادة في أي فريق على مجرد التأكد من قيام أعضاء الفريق بواجباته وفق الأهداف المرسومة، بل أنه يتعدى ذلك إلى إمداد القائمين عليها بالدوافع والحوافز التي تبعث النشاط في نفوسهم وتغرس فيهم روح التعاون والعمل المشترك، ومن ثم فإن القيادة الناجحة لا يمكن أن تقتصر على مجرد إعطاء الأوامر، بل أن خير فضائلها أن تتجح في غرس الحماس في نفوس اللاعبين.

كما يعتبر التفاعل الاجتماعي من بين الجوانب الأكثر أهمية في نظام التفاعل الاجتماعي للاعب الرياضي، ولقد أشار العديد من الباحثين في علم النفس الرياضي إلى أن وصول اللاعب الرياضي إلى أعلى المستويات الرياضية، يتأسس على ما يطلق عليه التفاعل الاجتماعي، ويعد موضوع التفاعل من أهم موضوعات علم النفس، وأكثرها دلالة سواء على المستوى النظري أو التطبيقي فلا يمكن حل المشكلات السلوكية دون الاهتمام بالتفاعل الاجتماعي للكائن الحي الذي يقوم بالدور الأساسي في تحديد سلوكه كما وكيفا، حيث اهتم الباحثون في علم النفس اهتماما كبيرا بموجهات السلوك والقوى التي تحرك نشاطه، وقد كان نصيب الاهتمام بموضوع التفاعل الاجتماعي في مجال علم نفس الرياضة لا يقل أهمية من أهميتها في المجالات الأخرى سواء التربوية أو الصناعية وغيرها من المجالات.

1-1-1- المحور الأول: الأساليب القيادية للمدرب الرياضي.

1-1-1- تعريف القيادة:

كما عرفها (ليكرت Lkert) "بأنها المحافظة على روح المسؤولية بين أفراد الجماعة و قيادتها لتحقيق أهدافها المشتركة" (العجمي 2008، ص18)، كما يعرف «محمدحسين علاوي» القيادة الرياضية بأنها "العملية التي يقوم بها الفرد من أفراد جماعة رياضية منظمة، بتوجيه سلوك الأفراد الرياضيين، أو الأعضاء المنظمين للجماعة الرياضية، من أصل دفعهم برغبة صادقة، نحو تحقيق هدف مشترك بينهم. (علاوي، 2005، ص 16).

ويرى (أحمد سيد مصطفى 2000): أن القيادة الناجحة هي القدرة على التأثير في الآخرين من خلال الاتصال ليسعوا بحماس و التزام إلى أداء مثمر يحقق أهداف مخططة ". (حسين باهي و كمال نصاري، 2002، ص03).

1-1-2- أنماط القيادة Leadership Styles

1-1-2-1- القيادة الأوتوقراطية: (الديكتاتورية) AUTOCRATIC LEADERSHIP:

إن أهم السمات المميزة لسلوك القائد ذي الميول الأوتوقراطية، يتمثل في اتخاذه من سلطته الرسمية أداة تحكم و ضغط على مرؤوسيه لإجبارهم على انجاز العمل. (عياصرة 2006، ص 38)، و يعتبر هذا الأسلوب هو أسلوب متمركز حول القائد، فيقوم القائد باتخاذ كل القرارات الهامة، و التابعون يقبلون بها دون سؤاله أي سؤال، فيقبل الموظفون أفكاره و آراءه و أهدافه، و يتبعون إجراءاته بصراحة. (جبيرميدين و بيتر شافير ، 2005، ص 32)، و يصر على إطاعتها دون مراعاة للجو الانفعالي المحيط بها، سواء كان الأمر الصادر صحيحا أو خطأ. (هاني الكايد، 2009، ص 371).

و ينفرد القائد بوظيفة اتخاذ القرارات ووضع السياسات و الخطط دون مشاركة من مرؤوسيه أو حتى استشارتهم في ذلك. (عامر عوض، 2008، ص 206)، و تبلغ أساليب العمل وخطواته للجماعة خطوة بخطوة، حيث يبقى أفراد الجماعة دائما في جهل تام عن أهداف المستقبل، إلا إذا اضطرته الظروف لشرح موضوع معين

و بذلك فهو القائد الذي يقود الآخرين أو المؤسسة بمفهوم الرئاسة، حيث يصد التعليمات للتابعين له، كما انه لا يهتم بالتعرف على اتجاهاتهم (عبد الجواد شيحة، 2006، ص62)، وهذه القيادة تشكل ما يسمى بموقف (عق الزجاجة ، Bottle neck) في أي تنظيم لان الأفراد يجب أن يمروا من خلال القائد لاتخاذ القرار (أبو حليمة، 2004، ص117). إلا أن استخدام القائد الأوتوقراطي لسلطته كأداة للضغط على مرؤوسيه لانجاز العمل، لا يكون بدرجة واحدة لدى جميع القادة من هذا النمط، بل يكون على درجات متفاوتة، مما يترتب عليه وجود أنماط متعددة لسلوك القائد الأوتوقراطي، حيث نجد :

* السلوك الأوتوقراطي المتطرف في استبداديته و أطلق عليه اسم القيادة المتسلطة أو المتحكمة.

* السلوك الأوتوقراطي غير المتطرف و أطلق عليه اسم القيادة الأوتوقراطية اللبقة.

* يوجد نمط ثالث يكاد يكون وسطا في شدته بين النمطين السابقين أطلق عليه اسم القيادة الأوتوقراطية الصالحة و الخيرة.

وهذا التصنيف لأنماط السلوك الأوتوقراطي لا يعني أن كل نمط منها منفصل عن الآخر تماما، إنما تتداخل بشكل يصعب معها أن نضع حدودا فاصلة بين كل نمط وآخر، ولذلك فإن هذه الأشكال للقيادة الأوتوقراطية تمثل درجات مختلفة للسلوك الأوتوقراطي. (نواف كنعان، 2007، ص154).

وهي النمط الذي تتركز فيه السلطة بيد القائد حيث يتخذ كافة القرارات بنفسه ويتحكم بشكل كامل بالجماعة التي يديرها. (محمد عبد المقصود محمد، 2006، ص79).

1-1-2-2- نمط القيادة الديمقراطية Democratic Leadership:

يتمثل أسلوب القيادة الديمقراطية، بالقيادة التي تعتمد على العلاقات الإنسانية، والمشاركة وتفويض السلطة فالقيادة الديمقراطية تعتمد أساسا على العلاقات الإنسانية السليمة بين القائد و مرؤوسيه، التي تقوم على إشباعه لحاجاتهم، و بث التعاون بينهم وحل مشكلاتهم (نواف كنعان، 2007، ص182)، فالقائد الديمقراطي يتفاعل مع أفراد الجماعة و يشركهم في عملية اتخاذ القرارات، و يتوسع في تفويض السلطات والصلاحيات لمرؤوسيه

(هاني الكايد، 2009، ص 370)، وتقوم القيادة الديمقراطية على أساس احترام شخصية الفرد و انه غاية في حد ذاته يعتمد على لامركزية السلطة و اتخاذ القرارات و على التشاور المستمر بين القائد و الجماعة حول الأهداف و المشكلات المختلفة التي تواجههم (العجمي، 2008، ص 49) ، حيث ينبع هذا الأسلوب القيادي من احتياجات الجماعة، فهؤلاء القادة يشجعون أعضاء المجموعة على أداء وظائف ومسؤوليات القيادة، وهم يقترحون لا يأمرهم و يعتمدون على إرضاء الأتباع (جبيرميدين و بيتر شافير، ترجمة سلامة عبد العظيم حسين 2005، ص 33). فالجماعة هي التي تقوم باختيار القائد أو انتخابه، و يشارك الأفراد في وضع الأهداف و التخطيط والتنفيذ أو انتخابه، وتسود العلاقات الطيبة و تكون قنوات الاتصال مفتوحة بينهم (عباصرة، 2006، ص 43-44). فيلتفون حوله و يدعمونه، و يحبونه و يتقبلون أوامره بروح راضية و يسعون لتنفيذها. (محمد شفيق، 1997 ص 273)، و في هذا الأسلوب يشعر أفراد التنظيم بان القرار قرارهم فيتمسكون به و يعملون على تنفيذه بطريقة سليمة لارتباطهم العضوي به. (عامر عوض، 2008، ص 206).

فالقائد الديمقراطي يعطي اهتماما متوازنا بين العمل و العلاقات الإنسانية، و لكن هذا الاهتمام لا يصل إلى حده الأعلى، حيث تعمل القيادة سياسة منتصف الطريق، فهي تضغط في سبيل العمل إلا أنها لا تذهب في ذلك إلى حد بعيد، كما أنها تعطى بقدر للعاملين لكنها لا تعطيهم كل شيء و يسود هنا شعار « كن عادلا حازما » (جمال محمد علي، 2007، ص 134)، كما أن القيادة الديمقراطية تتميز بالاستماع الجيد لآراء التابعين و تحترم وجهات النظر الآخر حتى و لو كان هذا الرأي يحمل في طياته النقد اللاذع، كما أنها تعتبر غير مهددة للتابعين (علاوي، 2005، ص 35)، ويعتمد القائد على التحفيز الايجابي، عن طريق وسائل الترغيب، و التأثير و الاستمالة والإقناع، و كل الأساليب التحفيز الايجابية الأخرى، و يسعى القائد إلى الحفاظ على وحدة الجماعة و تماسكها والقضاء على كل مظاهر الصراع بين المرؤوسين . (أبو حليمة، 2004، ص 118). هو النمط الذي يعطي فيه القائد مساحة واسعة للمرؤوسين لكي يشاركوا في اتخاذ القرارات وحل المشكلات وكذلك التفاعل فيما بينهم جميعاً. (عبد السلام ابو قحف 2001، ص 422).

1-1-2-3- نمط القيادة التدريبية training Leadership:

يعد هذا النمط معاكسا تماما للنمط الأوتوقراطي، فهناك غياب لأي قيادة حقيقية و كل فرد حر في أداء العمل كما يرضيه، و يغلب على هذه القيادة الطابع الفوضوي و سلبية القائد حيث إن هذا النوع من القيادة لا تحكمه القوانين أو سياسات محددة ويتميز هذا النمط بعدم تدخل القائد في مجريات الأمور (عياصرة، 2006، ص 49)، و في هذا النوع من القيادة يترك حرية كاملة للمرؤوسين في تحديد أهدافهم ووضعها، و اتخاذ القرارات المتعلقة بذلك، و يتسم القائد في هذا النمط بالتوسع المفرط في تخويل السلطة (أبو حليمة، 2004، ص 118)، حيث يشجع ذلك الأسلوب الموظفين على تنفيذ العديد من وظائف القائد، و يتطلب هذا الأسلوب مهارات تنظيمية قوية، حيث يبقى القادة خلف الكواليس و يسمحون للموظفين بالقيام بالعمل و لكن تحت إشراف بسيط (جيري ميدن و بيتر شافير، 2005، ص 34)، فهي القيادة التي تترك الأمور تجري على هواها و تضع المسؤولية على أتباعها و لا تشترك معهم أو توجههم، و تتميز بإطلاق الحبل على الغالب و ترك الأمور دون ضوابط (هاني الكايد 2009، ص 371)، و هي تعتمد على مبدأ دعمهم يقودون أنفسهم بأنفسهم، و فيها يقوم المرؤوسين باتخاذ القرارات لحل مشاكلهم وفقا لظروفهم لان القائد يتخلى عن مسؤوليته وبالتالي تفقد سلطته (حسين باهي و د متولي عفيفي، 2005، ص 75)، و يتبع القائد في ظل هذا الأسلوب سياسة الباب المفتوح في الاتصالات، و ذلك بجعل الباب مفتوحا أمام مرؤوسيه، و يسهل لهم سبل الاتصال به، لتوضيح الأفكار التي يتلبس عليهم أمرها. (نواف كنعان، 2007، ص 255)، وفي هذا النمط تخول سلطة صنع القرار للمجموعة و يكتفي القائد بإعطاء إرشادات وتوجيهات و بعد ذلك يتدخل عندما يطلب منه فقط. (زيد منير عيوي، 2008، ص 41).

1-1-3- النظريات الحديثة للقيادة الرياضية:

1-1-3-1- نظرية السمات :

إن أبرز ما يميز مدخل السمات في تفسيرها لنشأة القيادة أنه يرجع نشأتها وظهورها إلى شخصية القائد وخصائصه وسماته الجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعية. أما فيما عدى فهم يختلفون أيضا حوا ما إذا كانت تلك السمات أو الخصائص القيادية مكتسبة أم وراثية (عياصرة، 2006، ص 62). وأساسها الفرض القائل بان هناك بعض الأفراد يولدون قادة أي أنهم بطبيعتهم قادة أو قادة طبيعيين (naturel leaders) (أبو حليمة، 2004، ص 111)، ويعتمد منطق هذه النظرية على أن أهم السمات اللازمة في بناء شخصية الأفراد ليصبحوا قادة تتمثل في بعض الخصائص الذاتية مثل الصحة الجسمية و النفسية والذكاء و القدرة على التصرف و المبادرة وحسن تقدير الأمور. (جمال علي، 2007، ص 196)، و من أقدم النظريات التي ظهرت في إطار هذا المدخل:

1-1-3-2- نظرية الرجل العظيم (The great men theory):

ويرى أصحاب هذه النظرية أن القيادة سمك مميزة للفرد وان عدد قليل من الأفراد لديهم من السمات الشخصية والقدرات ما يمكنهم من أن يكونوا قادة و أكدوا على أن هؤلاء القادة هم محصورون في عدد محدود من العائلات وذهبوا إلى الاعتقاد بان "القادة يولدون ولا يصنعون وان السمات القيادية مورثة وليست مكتسبة (نواف كنعان، 2007، ص 309).

وحسب هذه النظرية يوجد خمسة أنواع للسّمات القيادية وهي

-السّمات الجسمية= كالصحة والطول و العرض

-السّمات المعرفية= الذكاء الثقافة، واستشراف المستقبل

-السّمات الاجتماعية = فن التعامل ، كسب الآخرين، حسن الاتصال

-السّمات الانفعالية = كالنضج الاجتماعي ، ضبط النفس

-السّمات الشكلية = جمال المظهر، الدوق العام (هاني الكايد، 2009، ص371).

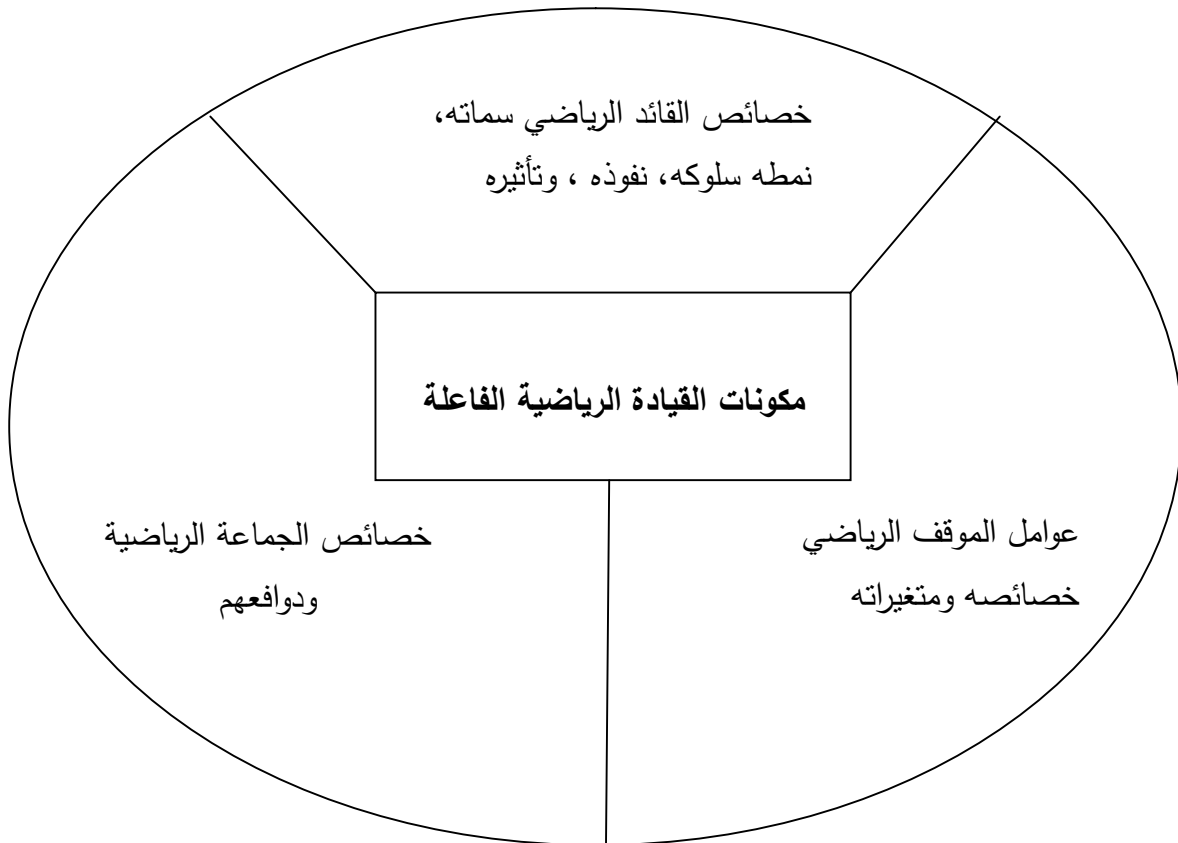
وقد اهتم العديد من الباحثين في مجال علم النفس الرياضي منذ الستينات من هذا القرن بنظرية سمات القائد، وقاموا

بتطبيق بعض الاختبارات وقوائم الشخصية على بعض القادة في المجال الرياضي، و خاصة المدربين الرياضيين

في مختلف الأنشطة الرياضية لمحاولة التعرف على السمات المميزة للمدربين، أو التمييز بين المدرب الناجح

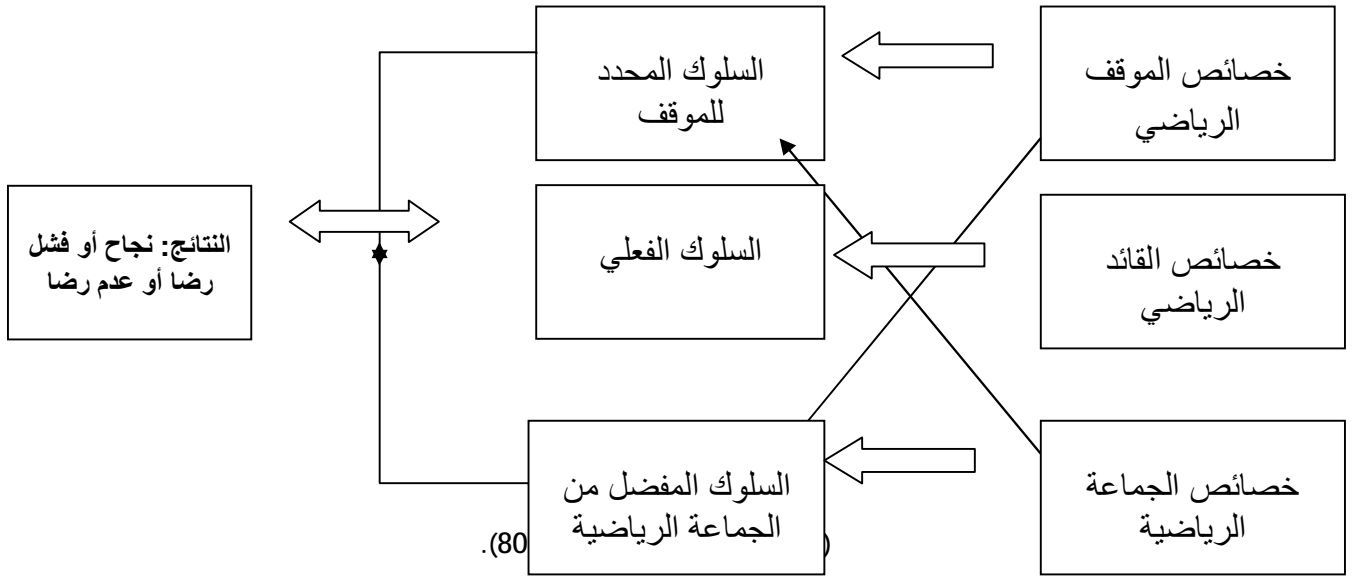
والمدرب غير الناجح، حيث سبق و تطرقنا إليهم سمات المدرب الناجح في عنصر سمات القائد الرياضي .

1-1-4- الشكل 01: مكونات القيادة الرياضية الفاعلة.



(محمد حسن علاوي، 1998، ص198).

1-1-5- الشكل 02: نموذج متعدد الأبعاد للقيادة الرياضية الفاعلة



1-1-6- مكونات القيادة في المجال الرياضي:

1-1-6-1- القائد:

يعتبر من أهم عناصر ومكونات عمليات القيادة فهو صورة الجماعة ورمزها والمتحدث بلسانها، والمسئول عن إيجابياتها وسلبياتها، وواضع فلسفتها ويستطيع تحقيق أهدافها من خلال خبراتها السابقة وطموحاته ومؤهلاته العلمية وتكوينه الشخصي، واتجاهاته وقدرته على التأثير في الآخرين، من خلال الوسائل التي يستخدمها لتحقيق أهداف الجماعة، ويعرف **على السلمي**: القائد بأنه الشخص القادر على التأثير في التابعين من أجل بلوغ هدف معين في ضوء التغيرات العصرية، كما أشار **محمد حسن علاوي** إلى أن القائد: بأنه الفرد في الجماعة الذي يمتلك أكبر قدر من النفوذ والتأثير على أفراد الجماعة بالمقارنة بغيرهم من الأفراد. (علاوي، 2005، ص77).

1-1-6-2- الجماعة:

وهي عنصر من عناصر القيادة ومكوناتها وهي تشير إلى وجود اثنين أو أكثر من الأفراد توجد بينهم أهداف مشتركة تتفاعل شخصياتهم وخبراتهم ودوافعهم مع بعضهم البعض لتحقيق أهداف محددة. (نواف كنعان، 2007، ص90-91).

1-1-6-3- المواقف:

وهي تشير إلى المواقف الاجتماعية التي يوجد فيها الفرد أو الجماعة وتثير لهم دوافع معينة، وتتسم تلك المواقف بوجود معوقات تستلزم وجود من يقود تلك الجماعة كما تتوافر فيها فرص تقرض نفسها على طبيعة العلاقات بين القائد والمرؤوسين. (حسين باهي - وكمال نصري، 2006، ص6).

1-1-6-4- النظم والقواعد:

وهي تشير إلى تلك النظم والقواعد التي تتفق عليها الجماعة وتعمل على تنظيم العلاقات بين الأفراد، وتراعي القيم واتجاهات الأفراد. (حسين باهي - وكمال نصري، 2006، ص6).

1-2-2-1- المحور الثاني: التفاعل الاجتماعي:

1-2-2-1-1- تعريف التفاعل الاجتماعي:

يعرف التفاعل الاجتماعي بأنه علاقة متبادلة بين شخصين أو أكثر، يتوقف سلوك أحدهما على سلوك الآخر إذا كان فردين أو سلوك الآخرين إذا كانوا أكثر من فردين. (خير الدين علي عويسي، 1997، ص 119)

- وهو سلوك ظاهر لأنه يحتوي التعبير اللفظي والحركات والإيماءات، وهو سلوك باطن لأنه يتنفس العمليات العقلية الأساسية كالإدراك والتذكر والتفكير والتخيل وجميع العمليات النفسية الأخرى. (غنيم سيد أحمد 1993، ص 26)

ويقصد به التأثير المتبادل لسلوك الأفراد والجماعات الذي يتم عادة عن طريق الاتصال ببعض، وبمعنى آخر هو العملية التي يرتبط بها أعضاء الجماعة ببعضهم البعض عقليا ودافعيًا، وفي الحاجات والرغبات والوسائل والغايات والمعارف، ويعتبر التأثير المتبادل جوهر عملية التفاعل، فحينما يتقابل عدد من الأفراد وجها لوجه في جماعة يبدأ الاتصال والتفاعل بين هؤلاء الأفراد من خلال اللغة و الإشارات والرموز. (مصطفى حسين باهي، 2004، ص 19)

ويعرفه الدكتور سعد جلال: " بأنه علاقة متبادلة بين فردين أو أكثر، يتوقف سلوك أحدهما على سلوك الآخر كالفردين، أو يتوقف سلوك كل منهم على الآخرين إذا كانوا أكثر من اثنين، والتفاعل الاجتماعي عملية اتصال تؤدي إلى التأثير في أفعال الغير ووجهة نظرهم".

1-2-2-1-2- مهارات التفاعل الاجتماعي:

يحدث التفاعل بين أعضاء الفريق الرياضي من خلال خمسة مهارات أساسية تتم حسب الترتيب التالي:

1-2-2-2-1- الاتصال: إن الاتصال المباشر والمكثف بين أعضاء الفريق الرياضي هو المحك الأول لعملية التفاعل بينهم، ومن ثم فإن عدد مرات التدريب وكثافة كل وحدة تدريبية للفريق من أجل تدعيم الاتصال بينهم هي المعول الأول لتكوين بينهم، كما وان زيادة فرص اللقاء بين أعضاء الفريق خارج حدود الملعب هي أيضا من المحددات الأولى في تحقيق التفاعل الاجتماعي، ويساعد الاتصال الاجتماعي خارج حدود الملعب، وكذا الاتصال الحركي في الملعب على وحدة الفكر بين أعضاء الفريق، والتوصل إلى السلوك التعاوني خلال التدريب والمباريات، وإلى التماسك في حالات الأزمات التي قد يتعرض لها الفريق.

1-2-2-2-2- التوقع: يعرف التوقع بأنه الاستعداد العقلي للاستجابة لمثير، فسلوكنا دائما نحو الآخرين يكون تبعا لما نتوقعه منهم وتبعا لما يتوقعونه منا، فلاعب كرة القدم يمرر الكرة في الاتجاه والتوقيت الذي يعتقد أن زميله سيستفيد من الكرة في هذا الموقع من الملعب وفي هذا التوقيت، وإذا كان هو المحدد لسلوك، فهو أيضا عامل هام في تقييمه، ذلك أن تقييم السلوك يتم على أساس التوقع، فسلوك اللاعب في الفريق يقيمه ذاتيا من خلال ما يتوقعه من طريقة استقبال زملاء له، سواء كان هذا السلوك حركيا أو اجتماعيا.

وتؤدي معرفة أعضاء الفريق لبعضهم البعض إلى التحكم في سلوكهم تجاه بعضهم البعض طبقا إلى ما يتوقعه كل منهم من الآخر.

1-2-2-3- إدراك الدور: تتعدد الأدوار التي يؤديها اللاعب داخل الملعب وخارجه تبعاً لتعدد المواقف التي يتعرض لها، وتزداد إجابة اللاعب للأدوار التي يقوم بها كلما تكررت المواقف التي تستدعي هذه الأدوار، وكلما أدرك اللاعب لدوره الاجتماعي في الفريق وأدرك دور زملائه ومدربه كلما كان التفاعل الاجتماعي معهم أفضل وأعمق.

1-2-2-4- رموز الاتصال: يتم الاتصال والتوقع ولعب الدور بفاعلية عن طريق الرموز ذات دلالة المشتركة لأعضاء الفريق.

ففي التفاعل الحركي تكون المهارات للعب والتوقع ولعب الدور هي محك الاتصال، أما في التفاعل الاجتماعي فتكون اللغة وتعبيرات الوجه وإشارات اليدين وغيرها هي المحك.

ومن هنا تكمن أهمية تدريب الفريق على أكبر قدر من المهارات الخاصة باللاعبين في موضوع نشاط الفريق، وتكمن أيضاً أهمية المعايير المحددة أسلوب التخابر بين المدرب واللاعبين من جهة، وبين اللاعبين بعضهم البعض من جهة أخرى، وذلك من أجل كل من التفاعل الحركي والتفاعل الاجتماعي بين أعضاء الفريق الرياضي. (صالح محمد أبو جادو، 2013، ص 63)

1-2-3- عمليات التفاعل الاجتماعي:

وتظهر أربع عمليات للتفاعل الاجتماعي داخل الفريق هي: الصراع، التعاون، التنافس، والموائمة.

فالأفراد في حالة الصراع يوجهون طاقاتهم نحو هدم الآخرين وإيذائهم، بينما في المنافسة فهو يوجهون تلك الطاقة نحو العمل لتحقيق الهدف، أو للحصول على أكبر قدر من الكسب المشروع.

وتعتبر المنافسة في جماعة الفريق شكلاً من أشكال الكفاح الاجتماعي من أجل الفوز، إما إذا تحول الاهتمام إلى أشخاص الفريق الآخر بواسطة حرمانهم أو إيذائهم حتى يتحقق الفوز ظهرت الخصومة وانقلب التنافس الشريف إلى تنافس غير شريف أو تنافس عدواني أو الصراع.

لهذا فإن احترام اللعب وقواعده وتطبيق القوانين بدقة دون تهاون يعمل على أن تستمر حالة التنافس بين الجماعات، فالصراع يظهر عندما تسود الفوضى العلاقة بين الجماعات أو عند حدوث اختلاف على تفسير الأنظمة والقواعد المختلفة.

وتظهر الموائمة كضرورة لحل موقف الصراع بواسطة إخضاع جماعة لأخرى وتظهر علاقة السيد بالعبد، ونادراً ما تكون عن طريق الحل الوسط. وتعتبر الموائمة قليلة الحدوث إن لم تكن منعدمة الحدوث بين الجماعات الرياضية. (فوزي أحمد أمين، 2001، ص 37)

ويعني التعاون: ذلك السلوك المنسق بين أعضاء الجماعة لتحقيق الهدف المشترك، فالتعاون سلوك هادف قائم على الوعي بالهدف والتخطيط والتنسيق لتحقيقه، فهو يقوم على الغيرة لا على الأنانية، فالفرد يتنازل عن بعض متطلباته في سبيل تحقيق الهدف الجماعي، فالتعاون يطلب منه التضحية بغيره الفردية وتعلم التعاون من أجل الجماع.

1-2-4- خصائص التفاعل الاجتماعي:

يعد التفاعل الاجتماعي وسيلة اتصال و تفاهم بين الأفراد المجموعة فمن غير المعقول أن يتبادل أفراد المجموعة الأفكار من غير ما يحدث تفاعل اجتماعي.

- إن كل فعل رد فعل مما يؤدي إلى حدوث التفاعل الاجتماعي بين الأفراد
- عندما يقوم الفرد داخل المجموعة سلوكيات وأداء معين فإنه يتوقع حدوث استجابة معينة من أفراد الجماعة أما
إيجابية أو سلبية.

- التفاعل بين أفراد المجموعة يؤدي إلى ظهور القيادات و بروز القدرات و المهارات الفردية .
- إن تفاعل الجماعة مع بعضها البعض حجما أكبر من تفاعل الأعضاء وحدهم دون الجماعة.
- إلى جانب ما تقدم فإن من خصائص التفاعل الاجتماعي توتر العلاقات الاجتماعية بين الأفراد المتفاعلين مما
يؤدي إلى تقارب القوى بين أفراد الجماعة. (حسن المنسي، 1998، ص15)

1-2-5- نظريات التفاعل الاجتماعي :

يختلف تفسير التفاعل الاجتماعي بوصفه محورا ومركزا لكافة الظواهر التي يدرسها علم النفس الاجتماعي لاختلاف
أوجهها و بناء على ذلك سنقوم باستعراض خمس نظريات:

1-2-5-1- النظرية السلوكية:

رد السلوكيون عملية التفاعل الاجتماعي بين الأفراد و الجماعات إلى نظرية المؤثر و الاستجابة و التعزيز التي
يترجمها العالم الأمريكي (سكينر)، ويرى السلوكيون أن المخلوقات الاجتماعية ليست سلبية في تفاعلها بل أن لديهم
المقدرة على الاستجابة للمؤثرات أو المنبهات التي يتلقونها خلال عملية التنشئة الاجتماعية القائمة على التفاعل و
الشخصية التي تتكون وتكامل الفرد أو الجماعة وهي نتيجة مباشرة لهذا التفاعل.

فالتفاعل يتمثل في الاستجابات المتبادلة بين الأفراد في وسط وموقف اجتماعي بحيث يشكل سلوك واحد مؤشرا
أو منبها لسلوك آخر وهكذا فكل فعل يؤدي استجابة أو استجابات في إطار تبادل المنبهات و الاستجابات .
وهم يؤكدون أن التفاعل الاجتماعي لا يبدأ ولا يستمر إلا إذا كان المشتركون فيه يتلقون من التدعيم أو الإثابة
التي تقوم على مبدأ إشباع الحاجة المتبادل .

-فالتفاعل الاجتماعي هنا إشباع لحاجات الطرفين اللذين يقوم بينهم التفاعل، فالطفل يحصل على ما يريد من
والديه، والوالدين يحصلان على ما يريدان من تعلم الطفل للكلام و التواصل اللغوي. (الشناوي أحمد وآخرون، 2001، ص72)

1-2-5-2- نظرية نيوكمب:

ينظر نيوكمب إلى التفاعل الاجتماعي و كأنه نوع من الجهاز أو النظام الذي ترتبط أجزائه ببعضها ويتوقف
عمل جزء منه على أداء بقية الأجزاء لوظائفها، وعلى هذا الأساس يقوم الناس الذين يحدث بينهم تفاعل بتغيير
سلوكهم نتيجة لهذا التفاعل حيث يعتدل سلوك أحد الطرفين إذا حدث تغيير في سلوك الطرف الآخر.

ويرى نيوكمب أن نمط من العلاقة المتوازنة يسود بين شخصين متفاعلين عند تشابه اتجاههما وأرائهما بالنسبة
لشيء أو شخص أو موقف و أن نمط من العلاقة المتوترة غير المتوازنة ينشأ بين الطرفين المتألفين إذا كان كل
منهما يحمل أفكارا أو اتجاهات متباينة نحو طرف ثالث مشترك.

كما ينشأ نمط من العلاقة غير المتوازنة بين طرفين غير متآلفين حتى لو كانا متشابهان في مواقفهما و اتجاهاتهما بالنسبة للطرف الثالث. فخلاصة لذلك يمكن القول أن نمط بين العلاقة المتوازنة تسود بين شخصين متفاعلين عندما تتشابه أرائهما بالنسبة لشيء أو شخص أو موقف معين. وهكذا يستنتج نيوكمب أن مدى الصداقة و الود والتجاذب تقوي بين الطرفين الذين يربطهما موقف واتجاهات وأفكار وآراء متشابهة نحو الأشخاص أو الأشياء أو الموقف و الآراء ذاتا لاهتمام المشترك. (أبو جادو صالح محمد علي، 1998، ص212)

1-2-5-3- نظرية سابمسون:

يميل أو يتجه الفرد إلى تغيير أحكامه في المواقف غير المتوازنة التي يسودها التوتر أكثر منه في المواقف المتوازنة، ويميل الأشخاص بصورة عامة إلى إصدار الأحكام المشابهة لأحكام من يحبون أو يألفون و المخالفة لأحكام من لا يحبون ولقد أثبتت التجارب التي أجراها (سابمسون) أن العلاقات المتوازنة في نطاق التفاعل الاجتماعي تكون ناتجة عن:

- اعتقاد أحد الطرفين أن الطرف الآخر الذي نحب و يحمل نفس القيم و المعتقدات التي يحمل أو ما شابه لها.
- اعتقاد بأن الطرف الآخر الذي لا يحمل آراء ومعتقدات أو قيما شبيهة بآرائه وأحكامه.

أما العلاقات غير المتوازنة (التوتر) فتكون حسب نتائج التجارب التي أجراها أيضا وهذه النتائج مايلي:

- الاعتقاد بان الطرف الآخر الذي لا نحب يصدر أحكاما تشبه أحكامنا.

وفي كلتا الحالتين فان الأهمية الحكم أوالرأيأو القيمة أثرا كبيرا في وحدة أو قوة العلاقة الناشئة عن الموقف لأي يؤدي اهتماما اكبر للأمر الهامة والخطيرة التي تؤثر في حياته وتكيفه مع مجتمع أكثر ممن تلك التي تكون ذات اثر محدود في ذلك كالأحكام المتعلقة بفلسفة الحياة أو القيم الاجتماعية والأخلاقية أو الدينية والسياسية. (الكندري محمد، 1990، ص87)

1-2-5-4- نظرية بيلز:

حاول بيلز دراسة مراحل وأنماط التفاعل الاجتماعي، وحدد مراحل وأنماط عامة في مواقف اجتماعية تجريبية وحدد بيلز عملية التفاعل الاجتماعي في عدة مراحل وأنماط، ويحدث عن التفاعل الاجتماعي على أساس من النتائج دراسته وملاحظاته.

ويعرف بيلز التعارف الاجتماعي بأنه السلوك الظاهر للأفراد في موقف معين وفي إطار الجماعات الصغيرة، لذلك اقتصر في بحثه على ملاحظة السلوك الخارجي للمتفاعلين ونظرا إلى عملية التفاعل كما لو كانت مجرد اتصال من الأفعال و الكلمات و الرموز والإشارات... الخ، بين الأشخاص عبر الزمان .

وقدم بيلز نموذجا لعملية التفاعل الاجتماعي احتل مركزا هاما في أساليب البحث في ديناميت الجماعة ويقسم بيلز مراحل التفاعل الاجتماعي التي في الترتيب كما يلي:

- 1- التعرف 2- التقسيم 3- الضبط 4- اتخاذ القرار 5- ضبط التوتر 6- التكامل.

كما قسم بيلز أنماط التفاعل الاجتماعي كما يلي :

- 1- التفاعل الاجتماعي المحايد (الأسئلة)

2- التفاعل الاجتماعي المحايد (الإجابات)

3- التفاعل الاجتماعي الانفعالي (السلي)

4- التفاعل الاجتماعي الانفعالي (الإيجابي) (ميلكو ويس كامل، 1997، ص89)

1-2-5-5- نظرية فلدمان:

تستمد نظرية التفاعل الاجتماعي عند فلدمان على خاصيتين رئيسيتين هما:

الاسمرار أو التآزر السلوكي بين أعضاء الجماعة والجماعات الأخرى، ومن خلال دراسة قام بها فلدمان على

(6) جماعات من الأطفال وما توصل إليه هو أن التفاعل الاجتماعي مفهوم متعدد يتضمن ثلاثة أبعاد:

أ- **التكامل الوظيفي**: ويقصد به النشاط المتخصص والمنظم الذي يحقق متطلبات الجماعة من حيث تحقيق أهدافها وتنظيم العلاقات الداخلية فيها والعلاقات الخارجية بينها وبين الجماعات الأخرى.

ب- **التكامل التفاعلي**: ونعني به التكامل بين الأشخاص من حيث التأثير والتأثر وعلاقة الحب المتبادلة وكل ما يدل على تماسكهم.

ج- **التكامل المعياري**: ويقصد به التكامل من حيث الاجتماعية أو القواعد المتعارف عليها التي تضبط سلوك الأفراد الجماعة. (الشناوي وآخرون، 2001، ص80)

1-2-6- أنماط التفاعل الاجتماعي:

قسم بيلز التفاعل الاجتماعي كما يلي:

1-2-6-1- التفاعل الاجتماعي المحايد:

ويضم المراحل المتعلقة بالأسئلة وطلب المعلومات والآراء، وكذلك الأجوبة وإعطاء الرأي والإيضاحات والتفسيرات.

1-2-6-2- التفاعل الاجتماعي السلبي:

ويضم المراحل التي تتميز بالاستجابة السلبية والتعبيرات الدالة على عدم الموافقة والتوتر والتفكك والانسحاب.

1-2-6-3- التفاعل الاجتماعي الإيجابي :

ويضم المراحل التي تتميز بالاستجابة الإيجابية وتقديم المساعدة وتشجيع الأفراد الآخرين وتوطيد التماسك، والاتصالات الاجتماعية قد تكون أولية أو ثانوية، والاتصالات الأولية هي التي تتضمن مواجهة وجه لوجه وفي هذه الحالة يكون التأثير من فرد لآخر أو من جماعة لأخرى أو من فرد على جماعته واقعا على الحواس. فالفرد يرى ويسمع ويحس ويشعر ويلمس، والاتصالات الاجتماعية الثانوية تتضمن وجود عامل وسيط لإتمام الاتصال كما في الخطابات و المكاتبات لذا كانت الاتصالات الثانوية أقل أثرا واتساعا وعمقا من الاتصالات الأولية. (عبد الله

الرشدان'173، 1999)

-1-2-7- شروط التفاعل الاجتماعي:

التفاعل الاجتماعي هو تفاعل أفراد وأفراد لا بين أفراد وأشياء، لأن الأشياء لا تستطيع أن ترد أو تتجاوب ولا يمكن حدوث التفاعل الاجتماعي ما لم يوجد شرطان أساسيان:

-1-2-7-1- الاتصال الاجتماعي: ويعني أن يقترب فرد أو جماعة من فرد أو جماعة عبر المسافات الطبيعية عن طريق الوسائل التي تحمل الانطباعات المختلفة وكذلك عن طريق الاختراعات الحديثة كالتلفزيون -الراديو ووسائل المواصلات والاتصال المختلفة.

-1-2-7-2- التواصل: ويعني استمرار الاتصال لفترة طويلة من الزمن. (عبد الله الرشدان'183،1999)

1-3- المحور الثالث: الفريق الرياضي.

1-3-1- المفهوم السيكلوجي للفريق الرياضي:

يمكن تعريف الفريق الرياضي على أنه "مجموعة من الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض تفاعلا حركيا في إطار معايير محددة من أجل تحقيق هدف رياضي مشترك.

ويشير هذا التعريف إلى صفة الجمع بين عدد من الأفراد، كما يشير أيضا إلى صفة التفاعل بينهم ونوعية هذا التفاعل ووظيفته، وإلى وجود معايير تحكم هذا التفاعل، وأخيرا يشير إلى هدف هذا الجمع من الأفراد أو بطريقة أخرى الدافع من ورائه. (أحمد أمين فوزي، 2001، ص15)

وهذا التصنيف يقودنا إلى مناقشة المفهوم السيكلوجي للفريق الرياضي من خلال المجموعة التالية من المصطلحات، وفي ضوء أن الفريق الرياضي هو جماعة تتميز بجميع الخواص البنائية للجماعات الصغيرة:

أ- حجم الفريق:

يرى البعض من علماء النفس الاجتماعي أن "أي اثنين من الأفراد يتفاعلان معا من أجل تحقيق هدف مشترك يمكن أن يشكلوا جماعة، في حين يرى آخرون أن الظواهر الهامة للجماعة لا تحدث إلا من خلال تفاعل ثلاثة أو أكثر من الأفراد، وأن الحجم الأولي للجماعة يمكن دراستها في ثلاثة أفراد، وهذه هي الجماعة الصغيرة، أما الجماعة الكبيرة فقد يصل عددها إلى ثلاثين عضوا أو أكثر. (أحمد أمين فوزي، 2001، ص16)

ب- بناء الفريق:

عرف ماك دافيد و هاراري (David mc & Harari) الجماعة بأنها "نسق منظم من فردين أو أكثر يرتبط كل منهما بالآخر من أجل هدف معين، وهذا النسق يوفر لأعضائه مجموعة من علاقات الأدوار و مجموعة من المعايير التي تنظم وظيفة الجماعة، ووظيفة كل عضو من أعضائها. (عبد الحميد محمود الهاشمي، 2007، ص38)

ويتفق هذا التعريف مع مجموعة من التعريفات التي يتضمن محتواها أن الجماعة وحدة من مجموعة من الأفراد الذين يخضعون لمجموعة من المعايير، و هذه المعايير هي التي تنظم سلوكهم فرادى في الأمور ذات التأثير على الجماعة. (عبد المجيد طاش نيازي، 2006، ص17)

ج- تفاعل الفريق:

تتفرد الجماعة بخاصية التفاعل التي تميزها عن التجمع، ففريق كرة السلة باعتباره جماعة يتفاعل أعضاؤه فيما بينهم خلال التدريب و المباريات من أجل تحقيق النتائج المرجوة، وذلك بخلاف جمهور المشاهدين الذين يتجمعون لمشاهدة المباراة و ينصرف كل منهم إلى حال سبيله فور انتهائها، ولقد استعانت الدراسة السيكلوجية للجماعات بمصطلح التفاعل لدرجة أنه تأسس عليه مجموعة من التعريفات عن مفهوم الجماعة، و نظرا لأن التفاعل لا يتم إلا عن طريق الاتصال المباشر بين أعضاء الجماعة، فقد ظهر من مفهوم التفاعل مجموعة من التعريفات التي تضمنت الاتصال، حيث ورد عن الجماعة "أنه عدد من الأفراد يتصل كل منهم بالآخرين اتصالا مباشرا أي عن

طريق مواجهة، كما ورد أيضا أن الجماعة مجموعة من الأفراد كل واحد منهم في التفاعل مستمر مع الآخرين خلال الاتصال وجها لوجه. (عبد الرزاق أبو داود، 2005، ص28)

كما ورد أيضا عن الجماعة أنها "نسق مفتوح من التفاعل يحدد فيه الاتصال بناء النسق الاجتماعي لها، وهذه التفاعلات المتباينة تمارس تأثيرها على هوية النسق، وهكذا اعتبر أن الاتصال بين الأفراد بدون تفاعل بينهم و العكس صحيح. (G,Alain،،p121،2007) ويأخذ التفاعل الذي يحدث بين أعضاء أي فريق رياضي صورا عديدة، مثل التفاعل الحركي و التفاعل الفكري و التفاعل الوجداني، وكل هذه الأنماط من التفاعل لا بد وأن تميز أي فريق رياضي يسعى إلى تحقيق نتائج.

كما أن الفرق الرياضية وخاصة فرق الألعاب الجماعية تتميز بالعمل التكتيكي الجماعي الذي يعتبر نمطا من الاعتماد المباشر المتبادل بين اللاعبين من خلال أداة اللعب والتحركات التعاونية فاللاعبون خلال العمل التكتيكي لا يتبادلون الكرة في ما بينهم كرمز فقط بل يتعدى ذلك إلى محاولة الوصول إلى هدف تكتيكي مباشر ومحدد، وهذه الأعمال التكتيكية التي تتم من خلال إجراءات تعاونية وتبادلية تحدد شدة وحجم الاتصال بين اللاعبين وعلى ضوءها يمكن التعرف على التفاعل بينهم. (فوزي أحمد أمين، 2001، ص37)

د- تعاون الأفراد:

لقد كان التعاون و الاعتماد المتبادل و الاتفاق على وحدة الهدف وهي العناصر الأساسية التي تؤهل أي عدد من الأفراد لكي يكونوا جماعة، فقد عرف فيدلر (Fiedler) الجماعة على ضوء التعاون و الاعتماد المتبادل بين أعضائها "بأنها مجموعة متعاونة من الأفراد يواجهون مصيرا مشتركا ويعتمدون اعتمادا متبادلا على بعضهم البعض بحيث تأثرت حادثة على واحد منهم فإن تأثيرها ينعكس على باقي أعضائها

وفي تعريف آخر ذكره كاريت وزاندر (Cartwright & Zander) أن "الجماعة عبارة عن جمع من الأفراد ترتبط بينهم علاقات معتمدين على بعضهم بدرجة كبيرة ومن ثم يشتركون في خاصية التعاون ووحدة الهدف وكل من التعريفين ينطبق تماما على الفريق الرياضي الذي لا بد وأن يتصف بصفة التعاون والاعتماد المتبادل بين أعضائه وكذلك وحدة الهدف. (أحمد أمين فوزي، 2001، ص24)

هـ- دافعية الفريق:

من المعروف أن أي فرد يسعى للانضمام إلى فريق رياضي أو يستمر في عضويته يكون لاعتقاده أن هذا الفريق سوف يشبع حاجة ما لديه، فقد يتقدم الصبي للانضمام إلى فريق كرة القدم بناد معين لاعتقاده أنها اللعبة التي سوف تضعه في مركز مرموق بالمجتمع، نظرا لما يتمتع به لاعبو كرة القدم في مجتمعنا من مكانة، أو لإشباعه الحاجة إلى الانتماء إلى هذا النادي ذي الكيان و المركز، وقد يتقدم الشخص الذي اعتزل اللعب للانضمام إلى سلك الإدارة أو التدريب أو التحكيم، من أجل المزيد من الإشباع إذا كان لاعبا متفوقا، أو إلى إشباع الحاجة إلى التفوق فيها، و التي لم تؤهله قدراته المهارية إلى إحراز المكانة التي كان ينشدها أثناء ممارستها.

فالفريق الرياضي هو مجال خصب من مجالات الإشباع النفسي، وأي فريق يفشل في إشباع حاجات أعضائه غالبا ما يعتريه التفكك و الفشل. (وفاء درويش، 2007، ص42).

1-3-2-مظاهر التنظيم الداخلي للفريق:

1-2-3-1-الامتثال في الفريق:

إن سلوك الامتثال هو نتيجة لعمليات ارتقائية وتفاعلات اجتماعية، فالفرد يزداد تعلمه للمعايير أو الضوابط السلوكية الاجتماعية التي هو عضو فيها نتيجة لمعايشة وتفاعله مع أعضائها، ويفترض أيضا أن تعلم الامتثال لمعايير الجماعة يحدث من خلال التنشئة الاجتماعية ويزداد تعلمه بزيادة النضج، بمعنى أنه مع تقدم الفرد في العمر، فإنها تعلم أكثر وأكثر عن معايير الجماعة. (سماح خالد زهران، 2006، ص62).

1-2-3-2-التآلف في الفريق:

بالرغم من ارتباط ظاهرة التآلف في الفريق بظاهرة التماسك بين أعضائه، إلا أن التآلف يجب دراسته منفصلا، نظرا لأن التآلف يبحث في خصائص أعضاء الفريق التي تجعلهم متآلفين أو غير متآلفين، بينما التماسك يبحث في الاتفاق الذي قد يكون بين سلوك أعضاء الفريق.

"ويقصد بالتآلف في الفريق، ذلك الانسجام أو التوافق بين خصائص أعضائه الذي يجعلهم يتعاملون بطريقة سلسة وانسيابية، ودون أي صراعات أو مشاكل الأمر الذي يساعد الفرق على إمكانية تحقيق التماسك بين أعضائه.

1-3-2-3-التجانس وعدم التجانس في الفريق:

لقد أسفرت الدراسات التي أجريت عن أثر التجانس وعدم التجانس في القدرات بين أعضاء الجماعات عن إمكانية تعميم هذه المسلمة، غير أن بحوث التجانس أجريت في كثير من الصفات و الخصائص و الحاجات النفسية لأعضاء الجماعات المتجانسة متآلفة وأن البعض الآخر من الجماعات غير متجانسة يمكن أن تكون متآلفة، "وأن المحك الذي يحكم التآلف أو عدم التآلف بين أعضاء أية جماعة هو تلك المتغيرات التي يتم الاعتماد عليها في تحديد التجانس أو عدم التجانس بين أعضاء الجماعة. (محمد فايز، 2006، ص18).

1-4-2-3-1-التحالفات و التكتلات في الفريق:

ولقد قدم ثيبوت وكيلى (Thibaut & Kelly) تعريفا يقولان فيه "نعني بالتحالف شخصية أو أكثر يتفقان بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على العمل سريريا بشكل يؤثر على ناتج واحد أو أكثر من الأشخاص الآخرين في الجماعة (محمد شفيق، 2004، ص24).

ولقد أشار فؤاد البهي السيد أن "الجماعة غالبا ما تنقسم إلى جماعات صغيرة ثنائية أو ثلاثية، وذلك عندما لا يجد الفرد مجالا كافيا في الجماعة ليحقق لنفسه التفاعل المناسب و الكافي له، ولأنه يحس كثيرا أنه لم يقم بالدور الذي يتناسب مع فكرته عن ذاته مكانته حتى عندما تتكون الجماعة من ثلاثة فإنها كثيرا ما تتحول إلى جماعة ثنائية. (محمد محمود عبد العليم، 2001، ص22).

1-3-2-5- التعاون و التجانس في الفريق:

من الطبيعي أن يكون إنجاز الفريق الرياضي هو ثمرة التعاون بين أعضائه، وهو أيضا ثمرة التنافس بينهم، فإذا كان التعاون و التآزر الحركي بين أعضاء الفريق هو الذي يجعلهم بمثابة وحدة حركية واحدة يصعب تشتيت أدائهم الجماعي أثناء الهجوم كما يصعب اختراق صفوفهم أثناء الدفاع، فإذا كان التنافس بينهم هو الذي يدفع كلا منهم إلى تقديم أفضل أداء تعاوني ممكن ليكون هو النجم الإنجاز في الفريق، فلولا التعاون و التنافس ما يستطيع أي فريق رياضي أن يحقق النتائج التي يسعى إليها. (وفاء درويش، 2007، ص69).

1-3-3-1- أنواع الفرق الرياضية:

تختلف الفرق الرياضية فيما بينها من حيث:

1-3-3-1-1- من حيث الجنس:

حيث تختلف فرق الذكور عن فرق الإناث، ويعزى الاختلاف فيما بينها إلى اثر المتغيرات البدنية والفسيولوجية، وكذلك التغيرات النفسية والاجتماعية، كما تعزى أيضا إلى اثر ثقافة المجتمع من حيث العادات والتقاليد التي تفرضها على الذكور والإناث.

1-3-3-1-2- من حيث العمر الزمني:

تختلف الفرق من حيث العمر الزمني لأفرادها، حيث تختلف فرق الأطفال عن فرق المراهقين و فرق الشباب، فكل نوع من هذه الفرق طبيعة خاصة تفرضها طبيعة النضج البدني والعقلي والانفعالي والاجتماعي وغيرها التي يكون عليها كل نوع من هذه الفرق.

1-3-3-1-3- من حيث الحجم:

حيث تتنوع ما بين صغيرة جدا مثل فرق زوجي تنس وتنس الطاولة التي تتكون من اثنين فقط من اللاعبين، و فرق صغيرة مثل فرق الجمباز والدراجات ومثيالاتها التي تتكون من ثلاثة إلى خمسة لاعبين، و فرق متوسطة مثل فرق الجيدو والكاراتي والمصارعة والملاكمة التي يشترك أعضائها في جميع الأحزمة أو الأوزان المقررة، وبتراوح عدد الفريق ما بين خمسة إلى عشرة لاعبين وهناك فرق كبيرة الحجم مثل فرق كرة القدم و اليد والسلة وغيرها والتي تتكون غالبا من أكثر من عشرة لاعبين وقد يصل عدد بعضها إلى العشرين لاعبا.

1-3-3-1-4- من حيث الدوام:

حيث هناك فرق تتميز باستمرارية مثل فرق الأندية، و فرق موسمية الدوام مثل فرق المدارس و الجامعات التي يرتبط تكوينها غالبا بالموسم الدراسي، و فرق يكون دوامها على فترات مثل فرق المنتخبات التي يرتبط تكوينها و نشاطها للدورات و البطولات سواء كانت محلية أو دولية .

1-3-3-1-5- من حيث الأداء:

تختلف الفرق من حيث طبيعة أدائها إن كان فرديا يقوم به كل عضو بمفرده، أو جماعيا يشترك فيه جميع أعضاء الفريق، ففريق الدراجات مثلا يكون أداء كل عضو من أعضاء الفريق منفردا، وكذلك فرق الملاكمة و

الجيدو وغيره، أما فرق كرة القدم و اليد و السلة و غيرها فيكون الأداء جماعيا حيث يشترك فيه جميع أعضاء الفريق المتواجدين في الملعب.

1-3-3-6- من حيث نمط التفاعل:

تصنف الفرق الرياضية تبعا لنمط التفاعل الذي يتم بين أعضائها إلى فرق يتم فيها التفاعل المباشر مثل فرق كرة القدم و السلة و اليد وهي أيضا الفرق يكون فيها الاتصال مباشر بين أعضائها، وهناك فرق أخرى يكون فيها التفاعل غير مباشر بين أعضائها، وهي تلك الفرق التي لا يتصل أعضائها ببعضهم البعض اتصالا حركيا مباشرا بالرغم من اتصالهم الفكري و الانفعالي مثل فرق الألعاب الفردية وهناك نمط ثالث من التفاعل تصنف تبعا له بعض الفرق الرياضية مثل فرق الزوجي في التنس و تنس الطاولة و فرق التتابع في العدو و السباحة مثلا، و بالرغم من أن الأداء في هذه الفرق فردي إلا أنه يعتمد على التعاون و الاتصال و التفاعل بين اللاعبين. (أحمد أمين فوزي، 2001، ص24)

المحور الرابع: المدرب الرياضي.

1-4-1- تعريف المدرب الرياضي: هو الشخصية الذي يتولى عملية تدريب اللاعبين وتؤثر في مستواهم الرياضي تأثيراً مباشراً، وله دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطويراً شاملاً متزنًا لذلك يجب أن يكون المدرب مثلاً أعلى يحتذى به في جميع تصرفاته ومعلوماته، ويمثل المدرب العامل الأساسي والهام في عملية التدريب.

1-4-2- وظائف المدرب الرياضي: يمكن تحديد مهام المدرب الرياضي كالاتي:

1- تخطيط وإعداد برامج التدريب والتكوين، والقيام بدور المرشد أو الموجه الفني والمتمثل أساساً في انتقاء اللاعبين، وتحضير الفريق في الجانب البدني والتقني. (محمد حسن علاوي، 1998، ص31)

2- العمل على تحقيق التقارب بين اللاعبين والطاقم الإداري بما يضمن الاستقرار والتعاون الإيجابي وتحمل المسؤوليات حسب طبيعة ودور كل عضو في الفريق.

3- تحديد الأهداف التربوية والرياضية للفريق الرياضي وإعلانها على أعضائه بمثابة المثبرات الدافعة والموجهة لأعضاء الفريق وتعتبر المعايير التي يتم في ضوءها تقييم سلوكه.

4- تقديم الاستشارة والخبرة الرياضية في مجال تخصص نشاط الفريق مما يفيد في رفع مستوى الأداء الرياضي لكل لاعب في الفريق، وفي العمل الجماعي ككل.

5- استثارة السلوك التفاعلي الحركي والانفعالي للاعبين بما يؤدي إلى قوة تضامنهم وتعزيز الحاجة لديهم إلى الانجاز الجماعي لغرض التفوق والنجاح.

6- تقديم المثل العليا والقوة الحسنة في سلوك القيادة، مما يؤدي إلى التطابق بين الفكر والعمل، وذلك يساعد على التزام لاعبي الفريق الرياضي بالقيم والمبادئ في سلوكهم داخل وخارج الملعب. (أحمد بسطيوسي، 2001، ص78)

7- منح أعضاء الفريق الرياضي الفرض المناسبة لإبداء الرأي وفتح قنوات الحوار في إطار المبادئ التربوية الرياضية قصد المشاركة في تقويم العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات والتعود على تحمل المسؤولية.

1-4-3- السمات المميزة للمدرب الرياضي:

من خلال دراسات وبحوث علماء النفس في المجال الرياضي التي أكدت على الدور الكبير للسمات الشخصية للقائد الرياضي في نجاح عملية قيادة الفرق الرياضية، ولما كان تركيز اهتمامنا على المدرب الرياضي كقائد فقد تم تحديد مجموعة من السمات المميزة والأكثر تأثيراً للمدرب الرياضي. (محمد حسن علاوي، 1998، ص42)

أ- الثبات الانفعالي:

يعتبر التحكم في الانفعالات من الأهمية بمكان المدرب الرياضي حتى يستطيع إشباع الهدوء والاستقرار في نفوس اللاعبين، وحتى يستطيع أن يعطي تعليماته ونصائحه وقراراته لهم بصورة واضحة ونبرات هادئة وخاصة في المواقف ذات الطابع الانفعالي العنيف وضغوط النفسية العالية.

وكثيرا ما يصادف المدرب الرياضي العديد من المواقف العصبية والتي تتطلب منه ضبط النفس وكبح جماحها والسيطرة على انفعالاته إذ أن بسرعة الانفعال والنرفزة والعصبية من العوامل التي تسهم في الإضرار البالغ بالعمل التربوي للقائد وتساعد على التأثير السلبي لنفوذ وتأثيره.

ب- التناغم الوجداني:

يقصد بالتناغم الوجداني إحساس وإدراك المدرب الرياضي لما يحس به اللاعبين وتفهم انفعالاتهم، ويجب التفريق بين التناغم الوجداني وبين التعاطف أو المشاركة الوجدانية، لأن التعاطف يقصد به مشاركة المدرب الرياضي اللاعبين في انفعالاتهم، أي المشاركة وجدانية وقد أشارت العديد من الدراسات إلى التناغم الوجداني من أبرز السمات الفاعلة للمدرب الرياضي كمعين ومساعد للاعبين إذ أن هذه السمة تساعد المدرب الرياضي على تفهم حاجات وميول ودوافع اللاعبين ليس بهدف التأثير عليهم ولكن بهدف القدرة على تحفيزهم لإخراج أحسن ما عندهم (محمد حسن علاوي، 1998، ص43)

د- القدرة على اتخاذ القرار:

من بين أهم السمات التي تميز المدرب الرياضي قدرته على اتخاذ القرار، وخاصة في المواقف المتغيرة التي تتطلب سرعة الاختيار بين بعض البدائل واختيار بديل محدد بصورة رشيدة وعقلانية وليس عاطفية أو انفعالية، وقدرة المدرب الرياضي على سرعة ملاحظة مختلف المواقف الرياضية والحكم عليها بطريقة موضوعية وكذلك اتخاذ القرار بتنوع أو تغيير التصورات الموضوعية أو سرعة التعرف على مكنم الخطأ في الأداء والسلوك كلها عوامل هامة مرتبطة بالقدرة على اتخاذ القرار وليس المهم هو السرعة القصوى في اتخاذ القرار بل لا بد أن يرتبط ذلك باتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب (إبراهيم محمد، 2003، ص95).

د- الثقة بالنفس:

إن المدرب الرياضي الذي يتميز بثقته بنفسه وفي قدراته ومعارفه وخبراته يكتسب مركزا قويا بين اللاعبين ويساعد على احترامهم له وتقبلهم لتوجيهاته والثقة بالنفس تساعد المدرب على سهولة اتخاذ القرار وتقبل آراء اللاعبين دون حساسية مفرطة كما أن المدرب الرياضي الواثق من نفسه لا يظهر عليه التردد أو القلق أو التوتر في المواقف غير المتوقعة ويستطيع بسهولة إبراز وجهة نظره للاعبين وإقناعهم بها، والمغالاة في الثقة بالنفس أو الغرور من جانب القائد الرياضي من العوامل ذات الأثر العكسي على اللاعبين ولا تساعد على توطيد العلاقات الإيجابية معهم (محمد حسن علاوي، 1998، ص44).

هـ- تحمل المسؤولية:

يرجع أحيانا بعض المدربين الرياضيين أسباب فشلهم في تحقيق بعض الأهداف إلى بعض الأسباب أو العوامل الخارجية فيما قد ينسبون الفوز والنجاح إليهم، و بغض النظر عن الأسباب التي تؤدي إلى النجاح أو الفشل فإن هناك جزءا من المسؤولية يقع على عاتق المدرب الرياضي ولا بد أن يتحمل هذه المسؤولية بقدر كبير من الشجاعة "القائد الرياضي الفاعل يكون مستعدا لتحمل المسؤولية في جميع الأوقات وخاصة في حالات الفشل و

يسعى إلى ممارسة النقد الذاتي قبل انتقاد الآخرين و محاولة مواجهة الأسباب التي أدت إلى مثل هذه الحالات (إبراهيم محمد عبد المقصود، 2003، ص44).

وتحمل المسؤولية تتطلب قوة الإرادة من المدرب الرياضي و شجاعة المواجهة للأخطاء الناجمة و محاولة بذل الجهد لتصحيح هذه الأخطاء.

ز - المرونة:

يقصد بالمرونة القدرة على التكيف و المواءمة للمواقف المتغيرة وخاصة في نطاق الظروف ذاتالاستثارة و الضغوط النفسية العالية (Blanchart k.Miller m.2006.p111)، و لا يقصد بالمرونة أن يتغاضى المدرب الرياضي عن الخطأ أو أن يتقبل الأمر الواقع لعدم حدوث المزيد من المشاكل، ولكن يقصد بسمة المرونة التي تميز المدرب الرياضي القدرة على تحقيق الأهداف المرجوة في ضوء متطلبات الموقف، وإمكانية استخدام أكثر من وسيلة لتحقيق الهدف و عدم الجمود أو النمطية أو الإضرار على طريقة واحدة و عدم تغييرها بالرغم من فشلها في تحقيق الأهداف. "إن المدرب الرياضي الذي يتسم بالمرونة قائد واقعي يتعامل مع الأحداث بطريقة واقعية و ليس بطريقة مثالية أو رومانسية أو خيالية.

ي - الطموح:

المدرب الرياضي الفاعل طموح يتميز بالدافعية نحو التفوق و المزيد التفوق في ضوء الأسس الموضوعية وبالتالي يسعى إلى دفع وحفز اللاعبين بشتى الوسائل الإيجابية لتحقيق أعلى ما يمكن من مستوى. و المدرب الرياضي الطموح يتميز بالمتابعة و الإصرار و عدم فقد الأمل في تحقيق الهدف النهائي و لا يستسلم بسهولة و يسعى نحو تطوير نفسه و تطوير قدراته و معلوماته و يتمسك بأهدافه بغض النظر عن قيمة الوقت و الجهد، ولا يقتنع بمكاسبه الحالية و لكن يسعى إلى المزيد من المكاسب في إطار الإمكانيات المتاحة و استثمارها لأبعد مدى.

ن - الإبداع:

إن القدرة على الإبداع و الابتكار واستخدام العديد من الطرق و الوسائل الحديثة في عملية القيادة الرياضية و التدريب و الإعداد و كذلك القدرة على إبراز أنواع متجددة و مبتكرة في المجالات المختلفة تعتبر من أهم العوامل التي تظهر قدرة المدرب الرياضي على الإبداع، إن الروتين في عمليات التدريب و التكوين، أو في تشكيل أنواع الأداء أو السلوك اللاعبين وكذا توجيههم وإصدار التوجيهات لهم لا تساعد على تنمية و تطوير قدراتهم و مهاراتهم، فالمدرب الرياضي القائد مبدع و مبتكر وليس روتيني و تقليدي. (محمد حسن علاوي، 1998، ص44)

م - القيادة:

المدرب الرياضي الناجح يتسم بصفة القيادة و يقصد بذلك قدرته على التوجيه و التأثير في سلوك التابعين و قدرته على التنسيق و الترتيب النظم للمجهودات الجماعية من أجل التوصل إلى تطوير مستوى قدرات و مهارات اللاعبين إلى أقصى درجة. و كذلك قدرته على حفزهم وإثابتهم و كذلك قدرته على تقديمهم أو أحيانا توقيع بعض العقوبات عليهم في التوقيت المناسب و بصورة تتناسب مع حجم الخطأ. (محمد حسن علاوي، 1998، ص46)

س-الاجتماعية:

وهي من أهم السمات النفسية الواجب توافرها في المدرب الرياضي، حيث تؤثر بدرجة كبيرة على سير عمل المدرب مع لاعبيه كما تحدد طبيعة التفاعلات اليومية معهم و التي تعد في حالة اتصافها بالكفاءة من ركائز التوافق النفسي على المستوى الشخصي و المجتمعي و تتمثل هذه السمة في قدرة المدرب على إقامة علاقات ودية مع لاعبيه، و القدرة على فهم مغزى رسائلهم اللفظية و غيرها، و الاستجابة لها، والإفصاح عن الذات ، و التي تعني الانفتاح على اللاعبين، و فتح خطوط اتصالية معهم مما يعمل على تقليل المسافات النفسية بين المدرب و اللاعبين . فيجب على المدرب أن يتوفر على قدر محترم من الذكاء الاجتماعي من خلال قدرته على توظيف المهارات الاجتماعية التي تتطلبها طبيعة الموقف و هذا لتحقيق مناخ اجتماعي رياضي يساعد على تحقيق الأهداف. (أحمد أمين فوزي، 2001، ص164)

خلاصة

من خلال ما سبق يتضح أن عملية القيادة الرياضية هي عملية جوهرية، ووظيفية هامة لها دور فعال في حياة الجماعة الرياضية، من خلال عملية التوجيه و التأثير في التابعين، بغية تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي و ذلك باستعمال أساليب قيادية فعالة، تكون ملائمة لمختلف المواقف الرياضية، وكل أنواع الجماعات الرياضية، وهذا بغية تحقيق الأهداف المنشودة، وبالتالي تحقيق النتائج الرياضية و مهارات بدنية وعقلية، ونفسية واجتماعية عالية وبعد الأسلوب القيادي للمدرب الرياضي العامل الرئيسي في نجاح قيادة المدرب لفريقه الرياضي أو فشلها وهذا لما لها من فعل حاسم في التأثير في سلوك اللاعبين ، وفي إيجاد الجو المناسب سواء في التدريبات أو المنافسات الذي يسمح بتحقيق الأهداف المخططة وذلك بالعمل على تحفيز اللاعبين على المثابرة والإصرار وبذل الجهد لتحقيق التفوق والامتياز في مختلف مواقف الإنجاز ، والتي تعتبر المنافسات الرياضية من أهم هذه المواقف التي يسعى اللاعب أن يكون فيها متفوقا ومتميزا ، وهذا من أجل تحقيق النجاح أي النتائج الرياضية الإيجابية .

كما يعتبر التفاعل الاجتماعي داخل الفريق أو الترابط بين أعضائه حركيا واجتماعيا من الموضوعات الهامة في سيكولوجية الجماعات الرياضية، ذلك أن موضوع التفاعل له تأثير كبير في ديناميكيات أية جماعة وبالتالي للفريق الرياضي، فالتفاعل يمثل الظاهرة الأساسية في استمرارية الأعضاء في الفريق وقوة بنيانها وهذا ما يسهل تحقيق أهداف الفريق .

الفصل الثاني

الدراسات المرتبطة بالبحث

تمهيد:

تعتبر الدراسات السابقة والمشابهة المرتبطة بالبحث ميدانا يجب التطرق إليه قبل إجراء أي دراسة لما لها من أهمية بالغة في تحضير الباحث وإطلاعه على المعارف المرتبطة بميدان ومجال بحثه، وكذا لإطلاع الباحث على آخر المستجدات والتطورات في ميدان الدراسة ولتجنب وقوع الباحث في الإعادة والتكرار وكذا تحديث النظريات والمعارف المرتبطة بمجال الدراسة.

ولذلك فقد تناولنا في هذا الفصل مجموعة من الدراسات والتي كانت في مجملها دراسات سابقة غير مشابهة للدراسة الحالية، وهي عبارة عن أطروحات دكتوراه وبحوث محكمة ومنشورة في المجالات الخاصة بالمجال الرياضي ولقد قمنا بتقسيمها إلى أطروحات جزائرية، أطروحات عربية، وبحوث عربية حيث سنتناولها بالعرض من حيث أهم المحاور المتناولة في هذه الدراسات مثل الفرضيات والأهداف والمنهج والأدوات، ثم التعليق عليها ومقارنتها مع الدراسة الحالية من حيث أوجه التشابه والاختلاف وبالتالي توضيح ما جاءت به هذه الدراسة من جديد وهنا نركز على الجانب العلمي الأكاديمي.

إن الدراسات السابقة تفيدنا في التحصل والإطلاع على مختلف المعارف النظرية المرتبطة بالدراسة وكذا الإطلاع على المنهجية المستخدمة ومقارنتها مع الدراسة الحالية، وأهم المراحل والتقنيات المستخدمة في الدراسات التطبيقية للبحث. ومن كل هذا فإن الدراسات التي سنتطرق إليها بالعرض والتعليق روعي فيها ارتباطها بالدراسة الحالية من حيث المتغيرات المدروسة والمنهج المستخدم.

الدراسات السابقة:

الدراسات المحلية:

الدراسة الأولى:

دراسة مداني محمد بعنوان تأثير درجة التماسك الاجتماعي على تحسين المردود الرياضي لدى لاعبي كرة القدم صنف أكابر، شهادة ماجستير للسنة الدراسية 2008-2009، والتي كانت مشكلتها "ما مدى تأثير درجة التماسك على تحسين المردود الرياضي لدى لاعبي كرة القدم"، وكانت أهداف الدراسة تتمثل في:

- كشف مدى التماسك بين اللاعبين.

- تحديد مدى تأثير التماسك على مردودية الفريق الرياضي.

وجاءت الفرضيات هذه الدراسة على الشكل التالي :

1- درجة التماسك تتناسب طرديا مع مستوى المردود.

2- يزداد التماسك بمستوى تقبل الأفراد لبعضهم البعض

وهذا و استعمل الطالب المنهج الوصفي وعينة "البحث المنتظمة" ومن أهم النتائج التي توصل إليها الطالب

نجد:

- إن مراعاة المدرب للعلاقات الإنسانية و الاجتماعية الرابطة بين أعضاء الفريق يؤدي إلى تحقق درجات عالية من النجاح.

- العمل على تنمية و تدعيم العمل الجماعي و روح الفريق بين اللاعبين للوصول إلى إشباع حاجياتهم ومشاعرهم وأحاسيسهم.

- التماسك بين أعضاء الفريق يؤدي إلى تنمية الجانب التنافسي للاعبين .

وأهم توصية توصل إليها الطالب هي: أن الرياضة ظاهرة اجتماعية كما أنها تمارس في جماعات حتى بالنسبة للرياضات الفردية فان اللاعب الرياضي لا يمارس الرياضة بمعزل عن الآخرين ،بل بصفته عضو في جماعة أو فريق رياضي أو نادي رياضي يحمل اسمه وينتمي إليه.

2/ دراسة شراطي رشيد: 2011: الموسومة بعنوان:

أساليب القيادة للمدرب الرياضي و دورها في استثارة دافعية الإنجاز لدى اللاعبين وتحسين النتائج الرياضية. ويتكون مجتمع الدراسة من جميع اللاعبين، صنف أكابرا الذين ينشطون ضمن أندية الدرجة الأولى المحترفة لكرة القدم خلال الموسم الرياضي 2010/2011 والبالغ عددهم 400 لاعبا يتوزعون على 16 فريق.

- إندتكون عينة الدراسة من (144) لاعبا ينتمون إلى ستة (6) أندية من الدرجة الأولى المحترفة لكرة القدم، وهي ما يمثل حوالي 40% من مجموع مجتمع الدراسة، وهي عينة ممثلة بشكل كافي للمجتمع الأصلي. وقد استعمل المنهج الوصفي التحليلي توصل الباحث من خلال نتائج البحث إلى مايلي:

- القيام بدورات تدريبية لفائدة المدربين لتكوينهم على الأسلوب القيادي الديمقراطي للاستفادة من نتائجه لإيجابية العديدة.
- استعمال المدرب الرياضي التعزيز الذي يزيد من دافعية اللاعبين نحو مواقف الإنجاز الرياضي.
- ضرورة تدعيم الفرق الرياضية باختصاصي في الإرشاد النفسي الرياضي.
- منح اللاعبين الفرصة للمشاركة وإبداء الرأي في مختلف الأمور التي تتعلق بالفريق الرياضي، والاستماع إلى مقترحاتهم وأخذها بعين الاعتبار.
- العمل على توفير المناخ النفسي والاجتماعي المساعد على تحقيق التماسك في الفريق الرياضي. وفي ضوء هذه النتائج فقد أكد الباحث من خلال توصياته على ضرورة مراعاة المدرب:
- تسليط الضوء على الأسلوب القيادي الديمقراطي وذلك بتوضيح أهم مرتكزاته وأساسه، وتبين مزاياه على الفريق الرياضي بصفة عامة وعلى اللاعبين بصفة خاصة.
- تسليط الضوء على الأسلوب القيادي الأوتوقراطي، وذلك بتوضيح أساسه وتبين مساوئه، وذلك لتوجيه المدربين على تجنب هذه الأسلوب نظرا لآثاره السلبية على دافعية اللاعبين وتماسك الفريق الرياضي.

الدراسات العربية:

- 1/ دراسة "محمد فوزي" سنة (2004): تحت عنوان "السلوك القيادي للمدربين وعلاقته بتماسك الفريق ودافعية الإنجاز لدى لاعبي الفرق الرياضية للجامعات المصرية". وقد اشتمل مجتمع البحث على لاعبي الفرق الرياضية بالجامعات المصرية في رياضات: كرة السلة، كرة اليد، كرة الطائرة، التتابع في السباحة، التتابع في ألعاب القوى، وكان عدد اللاعبين من مجتمع الدراسة (1620) رياضي، وكان عدد العينة (424) لاعب والتي تمثل 26,17 من مجتمع البحث، واستعمل الباحث المنهج الوصفي وقد توصل الباحث من خلال نتائج البحث إلى مايلي:
- توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين السلوك القيادي للمدربين وتماسك الفريق.
- توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين السلوك القيادي للمدربين ودافعية الإنجاز لدى لاعبي الفرق الرياضية. وفي ضوء هذه النتائج فقد أكد الباحث من خلال توصياته على ضرورة مراعاة المدرب للعلاقات الإنسانية والعمل على تنمية وتدعيم العمل الجماعي والوصول إلى إشباع حاجات ومشاعر وأحاسيس اللاعبين (ملي فايزة، 2008، ص 17-18).

2-دراسة نصر الدين شريف(2001):

حول أثر العلاقات الاجتماعية داخل جماعة الفريق الرياضي في التحسين من نتائج الرياضية من خلال طرح الإشكالية التالية:

هل تدهور النتائج الرياضية راجع إلى نوع العلاقات الاجتماعية داخل الفريق الرياضي؟
ولاختبار فرضية بحثه الرئيسية التي مفادها أن "النتائج الجيدة تكمن في الفرق التي تنتمي فيها مكونات العلاقات الاجتماعية" قام الباحث بتطبيق مقياس الأسلوب القيادي للمدربين ومقياس سلم القيادة في الرياضة بالإضافة إلى

مقياس درجة الصراع داخل الجماعات الرياضية وهذا على 80 لاعبا ينتمون إلى 4 فرق لكرة القدم بالقسم الوطني الأول بالجزائر، وتوصل الباحث إلى نتائج تؤكد على أن مردود الفريق الرياضي يتأثر إيجابا بانتهاج أسلوب قيادي مبني على مبدأ العلاقات الإنسانية والتشاور والمشاركة في بناء الأهداف الجماعية وعلى أنه كلما أغلقت الجوانب العلاقاتية في الحياة اليومية للفريق كلما قلت درجة تماسكه.

3-دراسة محمد حسن علاوي:

حول "سيكولوجية القيادة الرياضية" تناول فيها مفاهيم القيادة الرياضية والقائد الرياضي بما في ذلك المدرب الرياضي حيث يشير إلى الفرد في جماعة الفريق الرياضي والذي يقوم بعملية التوجيه والتأثير على سلوك بقية الأفراد بهدف دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق أهدافهم المشتركة، وتطرق إلى نظريات القيادة والأساليب القيادية الأكثر انتهاجا من طرف القائد الرياضي وهما الأسلوب الديمقراطي والأسلوب الأوتوقراطي، وركز في دراسته هذه على أهم السمات الشخصية المميزة للقائد الرياضي والتي تؤثر بشكل كبير على نجاحه في مهامه ومن أهمها: ضبط النفس، الاتزان الانفعالي، تحمل المسؤولية، الإبداع والتناغم الوجداني مع اللاعبين.

4-دراسة إخلاص محمد عبد الحفيظ: 2003

كان هدف دراسة الباحث هو إبراز دور المدرب في تماسك الفريق انطلاقا من طرح فرضية أن للمدرب الرياضي دورا كبيرا في بناء تماسك الفريق، حيث و بعد تحديده لمفهوم تماسك الفريق ومظاهره كالاعتزاز بالنفس بالانتماء للفريق و العمل على تحقيق أعلى درجات الإنجاز الرياضي من خلال تحمل أعضاء الفريق للمسؤوليات الموكلة إليهم وتقديم مصلحة الفريق على مصالحهم الشخصية، تطرق بعدها إلى توضيح دور المدرب في تماسك أعضاء فريقه من خلال تحقيق وتوفير مجموعة عوامل نفسية اجتماعية بالدرجة الأولى منها: الاستمرار في مناخ الفريق، تفسير الأدوار الفردية، وضع أهداف تثير تحدي الفريق، تشجيع هوية الفريق، تنمية الاعتزاز بالنفس لدى الفريق مع تجنب التحولات الكبيرة للفريق .

- 5/ دراسة "ميلي فايضة" بعنوان: دور السلوك القيادي في تنمية التماسك الاجتماعي داخل الفريق الرياضي " دراسة ميدانية بفرق كرة السلة في الجزائر العاصمة، ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة مايلي:
- أن السلوك القيادي المبني على أسلوب العمل والتنظيم يحظى بأكثر اهتمام من طرف المدربين.
- أن مدربي الفرق الرياضية الذين يركزون اهتمامهم على الأداء والإنجاز الرياضي ويراعون في نفس الوقت الجانب الإنساني يحضون بأعلى درجات التماسك بين الأفراد.
- أن هناك ارتباط دال إحصائيا بين السلوك القيادي للمدرب و تماسك الفريق الرياضي أي وجود علاقة ارتباطية إيجابية، أي كلما كانت السلوكات القيادية فعالة كلما زادت درجة التماسك، وكلما كان السلوك القيادي أقل فعالية كلما انخفض مستوى التماسك الاجتماعي داخل الفريق الرياضي. (ميلي فايضة، 2008، ص 21).

"

الدراسات الأجنبية:

1.1 - دراسة " لوين وليبيت ووايت":

تفترض دراسات أنماط القيادة أن فعالية القائد في تحقيق أهداف الأداء ورضا أفراد الجماعة يتوقف على نمط القيادة الذي يتبعه القائد أو نمط السلوك الذي يمارسه في علاقته بالجماعة، وأجريت هذه الدراسة على عدد من التلاميذ في شكل مجموعات طبقت عليهم ثلاث أنماط، وهذا من أجل معرفة سلوكهم، ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة مايلي:

- النمط الاستبدادي حقق إنتاجية أعلى، لكنها كانت رهينة بممارسة القائد الاستبدادي من خلال ضغطه على الجماعة وتواجده في مكان العمل.

- أما المؤشرات الأخرى مثل: الابتكار، الدافعية، الرضي، التماسك، والتفاعلات الاجتماعية، فكان تفوق النمط الديمقراطي واضح على النمط الاستبدادي، (صقر عاشور، 1963، ص 161-163).

2. دراسة جامعة ميتشيغان:

أجراها مجموعة من الباحثين حول أنماط القيادة في المنظمات الرسمية، لذا كان هدف الدراسة محاولة التعرف على نمط السلوك الذي يقوم به المشرف في مجموعة العمل ذات الإنتاجية المرتفعة والمتغيرات المرتبطة به، ومقارنته بنمط سلوك المشرف والمتغيرات المرتبطة به في مجموعات العمل ذات الإنتاجية المنخفضة، ومن نتائج هذه الدراسة نجد:

- نمط القيادة الذي يركز على المرؤوسين حقق إنتاجية أعلى ومستوى رضا أفضل عن نمط القيادة الذي يركز اهتمامه حول العمل، وهذا من خلال علاقات المشرفين بالمرؤوسين الجيدة والتي تظهر في إثارة دوافعهم، وإعطائهم مسؤوليات في العمل. بينما نمط القيادة الذي ركز اهتمامه حول العمل والاهتمام المفرط به أدى إلى فقدان حماس المرؤوسين وبالتالي تدهور الانتاجية. (صقر عاشور، 1963، ص 163-165).

3. دراسة جامعية ولاية أوهايو:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة السلوك العام للقادة في منظمات مختلفة، وتحديد النمط القيادي الفعال القادر على التأثير في المرؤوسين والإنتاجية في أن واحد، ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

- وجود نوعين من القادة، النوع الأول يهتم بالعمال في المنظمة، وقائد هذا النوع يتميز بالخصائص التالية:

* الثقة المتبادلة بينه وبين المرؤوسين المبنية على العلاقات الإنسانية.

* تفويض قدر مناسب من السلطات للمرؤوسين، هذا ما يدعم من مراكزهم الوظيفية ويحقق لهم الرضا الوظيفي.

* انتشار روح الود والصدقة والاحترام المتبادل وتشجيع القيم الإيجابية في العمل.

* التطبيق العادل لسياسة الثواب والعقاب بين العمال.

- أما النوع الثاني يوجه اهتمام أكبر إلى الهيكل التنظيمي في المنظمة ومن مميزاته:

* الاعتماد على السلطة الوظيفية في إصدار الأوامر والتعليمات .

* يهتم بتفاصيل العمل وبهمل النواحي الإنسانية للعمال.
(جازية زعتر، 1997، ص، 201-202).

4-دراسة سيريا (serpa.s2006):

حول القيادة وتماسك الجماعة حيث استهل بحثه بتحديد مفهوم القيادة والقائد كما سلط الضوء على أهم نظريات القيادة ومنها نظرية السمات ونظرية السلوك ونظرية الموقف، كما تطرق إلى أساليب القيادة ومنها الأسلوب الأوتوقراطي والأسلوب الديمقراطي حيث أكد على أن نجاح عمل القائد مرهون بالأسلوب القيادي الذي يفرضه الموقف، ثم حدد العلاقة بين تماسك الفريق والقائد بعد أن تطرق إلى ظاهرة تماسك الجماعة حيث أكد على أن للقائد دور كبير وفعال في بناء تماسك الجماعة.

تعليق عن الدراسات السابقة:

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة يتضح لنا أهمية القيادة وأثرها الواضح في تحقيق الأهداف ، فقد أظهرت نتائج الدراسة السابقة العلاقات الهامة بين الأسلوب القيادي المتبع من طرف القائد والدافعية للإنجاز الرياضي لدى اللاعبين وكذا التماسك الاجتماعي داخل الفريق الرياضي، وكانت هذه النتائج تتكامل مع دراستنا من حيث تركيزنا على العلاقة بين الأساليب القيادية والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى اللاعبين ، إلا أن دراستنا تميزت باستخدام مقياس القيادة الرياضية الذي يقيس ثلاث أساليب قيادية ومحاولة معرفة ما هي الأساليب الفعالة في تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى اللاعبين، كما تميزت بدراسة العلاقة بين كل من هذه الأساليب القيادية والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى اللاعبين وفي ضوء ذلك تم استنتاج ما يلي:

- معظم الدراسات تناولت احد متغيرات بحثنا سواء الأساليب القيادية أوالتفاعل الاجتماعي.
- الدراسات تنوعت في المجال الرياضي وبالتحديد في المجال المعرفي النفسي الرياضي
- تنوعت الأساليب المنهجية في الدراسة بين المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الوصفي الارتباطي
- تنوعت الأدوات المنهجية بين المقاييس النفسية والاستبيان كأداة وكذا الملاحظة والمقابلة
- الدراسات السابقة تناولت كل الأساليب القيادية مجتمعة في حين الدراسة الحالية ركزت على أهم الأساليب الأكثر استعمالا من طرف المدربين.
- تعتبر الدراسة الحالية تكملة للدراسات السابقة التي عالجت الموضوع من زاوية أخرى .

خلاصة:

ترتبط جل الدراسات والبحوث العلمية و الأكاديمية بعدد من الدراسات السابقة و المشابهة ذات الصلة المباشرة بالمواضيع المراد دراستها، و لأهمية هذه الدراسات، فإن صاحب البحث قد حاول استعراض جملة من الدراسات في ميدان التدريب الرياضي و علم النفس الرياضي، بغرض تحديد و ضبط بعض المتغيرات الرئيسية في ميدان بحثه.

والتي اتفقت بالإجماع على أهم النقاط المشتركة، حاولنا من خلالها تسليط الضوء على النقاط التي تخدم دراسة بحثنا وتدعمها للوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية و عملية مبرزين في ذلك بعض نقاط التشابه والاختلاف بين الدراسات، كما حرصنا على أن تكون عملية من زاوية أخرى محاولين في ذلك إعطاء صبغة جديدة لهذه العملية الحساسة.

الجانب التطبيقي

الدراسة الميدانية للبحث

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

الميدانية

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية وسيلة هامة للوصول إلى الحقائق الموجودة في مجتمع الدراسة عن طريق الميدان يصبح بالإمكان جمع البيانات وتحليلها لتدعيم الجانب النظري وتأكيداتها، وفي هذا الفصل نستعرض الإجراءات المنهجية التي اتبعناها وذلك بإعطاء فكرة حول مجال الدراسة الجغرافي والبشري والزمني، وبالإضافة إلى ذكر الأدوات المستعملة في جميع البيانات والتي تتمثل في المقاييس، حيث أن الهدف من الدراسة الميدانية هو البرهنة على صحة الفرضيات أو خطئها لذلك سنحاول أن نلم بجميع الإجراءات الميدانية قصد الوصول إلى الغاية التي تسعى إليها البحوث عموماً، وهي الوصول إلى الأهداف المسطرة، وتحديد الأسلوب الأنجع والفعال في تحقيق التفاعل الاجتماعي من أجل العمل على إيجاد الحلول المناسبة قصد وصول أفراد المجتمع إلى أعلى المستويات.

3- منهجية البحث والإجراءات الميدانية:

ويحمل هذا الفصل النقاط التالية:

3-1- الدراسة الاستطلاعية:

لعل من الخطوات الأساسية والمهمة في البحث العلمي، الدراسة الاستطلاعية التي تعد أولى خطواته، وهذا من أجل التعرف أكثر على الظاهرة المدروسة، وبغية التموّج بشكل أفضل للإحاطة بتلك الظاهرة وخاصة من ناحية أدوات جمع البيانات، وكذلك الوقوف على أهم الصعوبات التي قد تعترضنا قبل التطرق إلى الدراسة الأساسية، وإلى جانب كل هذا كنا نهدف من وراء إجراء الدراسة الاستطلاعية إلى ما يلي:

- معرفة خصائص مجتمع البحث.

- التأكد من صلاحية أدوات البحث المستخدمة، وذلك من خلال التعرض للجوانب التالية:

- التأكد من صلاحية التعليمات المرفقة للمقييس، وسلامة لغتها، وسهولة فهم أفراد العينة لها (وضوح التعليمات).

- التأكد من وضوح البنود، ومدى ملائمتها لمستوى أفراد العينة وخصائصها.

- التأكد من الخصائص السيكومترية للاختبارات المستخدمة (الصدق والثبات) وهذه الاختبارات هي على التوالي:

- مقياس السلوك المفضل للمدرب الرياضي (من وجهة نظر اللاعب).

- مقياس استقرار بنيان وتفاعل الفريق الرياضي.

3-2- الدراسة الأساسية: والمتكونة من ما يلي:

3-2-1- منهج البحث:

إن المنهج الذي يختاره الباحث هو الطريقة التي يتبعها في الإجابة عن الأسئلة المنبثقة عن مشكلة بحثه كما إن اختيار المنهج المناسب يعتبر من العناصر الهامة، بحيث يترتب عليه نجاح أو فشل البحث في تحقيق أهدافه، وبما أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد منهج الدراسة، فإن موضوع بحثنا يتلاءم واستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يساهم في الوصول إلى المعرفة الدقيقة لعناصر مشكلة البحث، وذلك من خلال توفير البيانات عنه. حيث يعرف المنهج بصفة عامة بأنه "عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه (Madeleine grawitz, 1994,p 265)، كما يعرف المنهج الوصفي بأنه " تلك الطريقة العملية المنظمة التي يعتمدها الباحث في دراسته لظاهرة معينة، وفق خطوات بحث معينة يتم بواسطتها تجميع البيانات والمعلومات الضرورية بشأن الظاهرة، من أجل الوصول إلى أسبابها ومسبباتها والعوامل التي تتحكم فيها ، وبالتالي استخلاص نتائج يمكن تعميمها مستقبلاً" . (عبد الناصر جندلي ، 2007، ص 201، 200) .

وعلى هذا يمكن تعريف المنهج الوصفي التحليلي بأنه "المنهج الذي لا يتوقف عند جمع المعلومات الخاصة بالظاهرة للاستقصاء مظاهرها وعلاقاتها المختلفة، بل يمتد ليشمل التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المقترح" (العساف، 1995، ص 186).

3-2-2-2- متغيرات البحث: ويحمل المتغيرات المرتبطة بالدراسة وهي:

1- المتغير المستقل: ويتمثل في الأسلوب القيادي للمدرب .

2- المتغير التابع: ويتمثل في التفاعل الاجتماعي لفريق كرة القدم.

3-2-3- مجتمع البحث:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع اللاعبين، صنف أكابرا الذين ينشطون ضمن أندية الشرفية لكرة القدم بولاية البويرة خلال الموسم الرياضي 2015/2016 والبالغ عددهم (384) لاعبا يتوزعون على (16) فريق.

3-2-4- عينة البحث:

إن أي دراسة نفسية تربوية ميدانية، إما تعتمد على طريقة المسح عندما يكون عدد أفراد المجتمع الكلي قليل حيث يمكن الوصول إلى كل الأفراد، أو تعتمد على أسلوب المعاينة أو العينة والتي تعرف بأنها "مجموعة من العناصر المختارة على أساس أنها تملك نفس الطبيعة، ويمكن أن يتعلق الأمر بمجموعة من الأشخاص مرتبة حسب خاصية معروفة ومحددة، وكل مكون من هذه المجموعة يسمى فرد، والمجموع الكلي للأفراد هو المجتمع الحقيقي، وجزء من هذه المجموعة يسمى العينة، وعموما هذا الجزء هو الذي يخضع للملاحظة والقياس". (Madeleine grawitz, 1993, p 778)

ولقد تم اختيار عينة الدراسة عن طريق العينة العشوائية البسيطة.

إذ تتكون عينة الدراسة من (144) لاعبا ينتمون إلى ستة (6) أندية شرفية لكرة القدم بولاية البويرة، وهي ما يمثل حوالي 45% من مجموع مجتمع الدراسة وهي عينة ممثلة بشكل كافي للمجتمع الأصلي.

عينة الدراسة والتي اشتملت على (06) فرق قسم الشرفي لكرة القدم الذي تتكون من (16) فريق وهذه الفرق هي:

المستوى الأول : المستوى الجيد

1. النادي الرياضي لشبيبة حيزر لجرجرة (JSD).

2. النادي الرياضي للقادرية (DRBK).

المستوى الثاني: المستوى المتوسط

3. الإتحاد الرياضي للبويرة (USMB).

4. الإتحاد الرياضي الخبوزية (USCK).

المستوى الثالث: المستوى الضعيف

5. النادي الرياضي للمسدور (UBM).

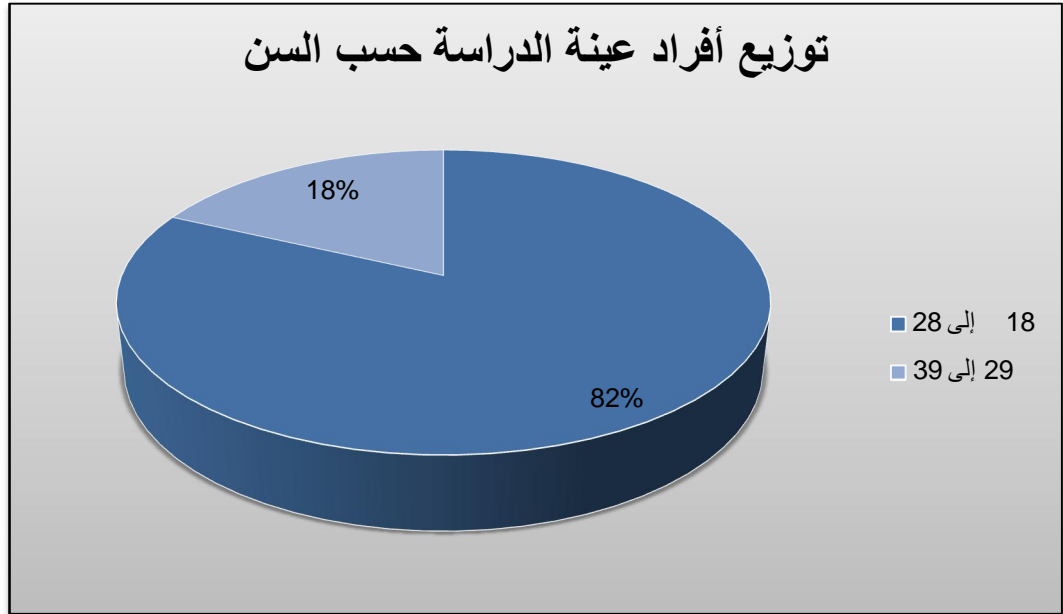
6- النادي الرياضي الجباحية (ABRD).

3-2-4-1 - خصائص ومواصفات عينة الدراسة:

الجدول رقم (01): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن.

السن	التكرار	النسبة
18 إلى 28	118	82
29 إلى 39	26	18
المجموع	144	%100

الشكل رقم(07): دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن.

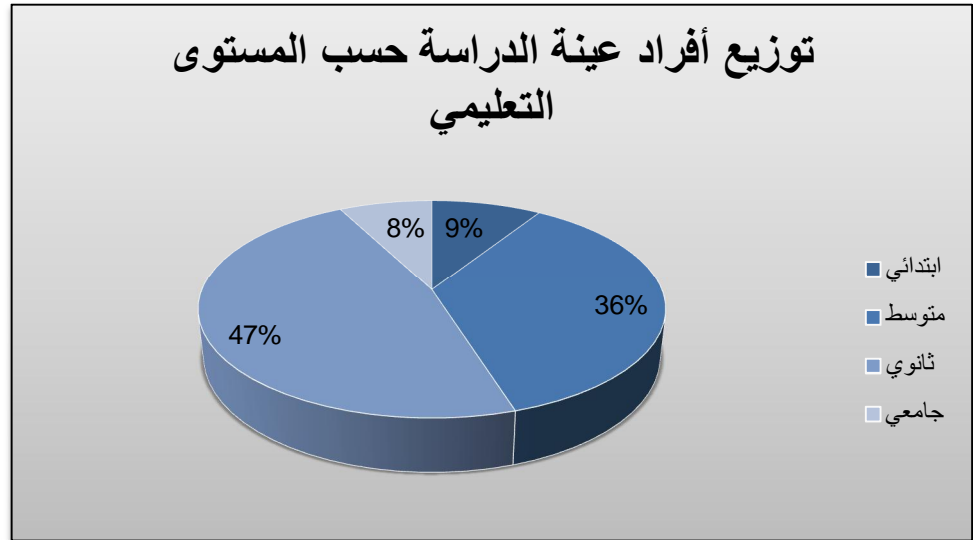


وما يمكن أن نلاحظه من خلال الشكل رقم (07) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب السن هو أن النسبة الكبيرة من اللاعبين يقل سنهم عن (29) سنة، أي يدخلون ضمن الفئة العمرية التي تتراوح من (18 إلى 28 سنة)، والتي تمثل نسبة (82%) من أفراد عينة الدراسة أي تساوي بتحديد (118 لاعب)، بينما ما تبقى من أفراد عينة الدراسة والتي تبلغ نسبتهم (18%) ويبلغ عددهم (26 لاعب) يدخلون ضمن الفئة العمرية التي تتراوح ما بين (29 إلى 39 سنة).

الجدول رقم (02): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي.

المستوى الدراسي	التكرار	النسبة
ابتدائي	13	09
متوسط	52	36
ثانوي	68	47
جامعي	11	08
المجموع	114	100%

الشكل رقم(08): دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي.

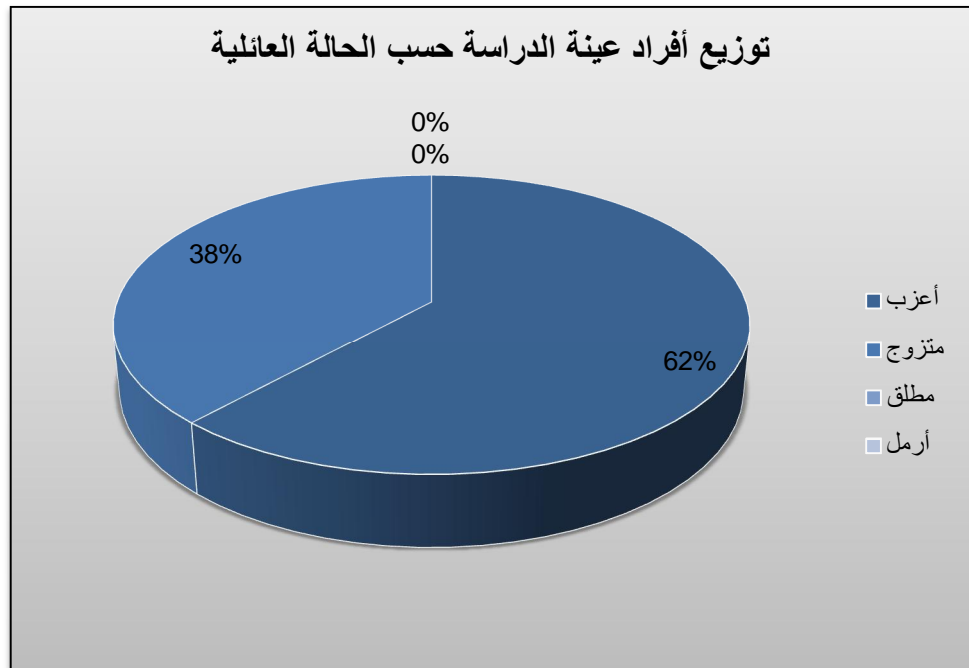


وما يتضح لنا من الشكل رقم (08) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب المستوى الدراسي هو تركيز معظم اللاعبين في المستوى الثانوي والمستوى المتوسط، أي بنسبة (47%) والتي تساوي بتحديد (68 لاعب) في المستوى الثانوي، وبنسبة (36%) والتي تساوي بتحديد (52) لاعب في المستوى المتوسط، كما نلاحظ أن نسبة اللاعبين في المستوى الابتدائي والمستوى الجامعي هي أقل بكثير من نسبة اللاعبين في المستويين الثانوي والمتوسط، إذ تبلغ نسبة اللاعبين في المستوى الابتدائي (9%) والتي تساوي بتحديد (13) لاعب، وتبلغ نسبة اللاعبين في المستوى الجامعي (7%) والتي تساوي بتحديد (11) لاعب، وتأتي نسبة اللاعبين الذين يحملون المستوى الدراسي الجامعي في المرتبة الأخيرة والتي تبلغ (7%) من أفراد عينة الدراسة.

الجدول رقم (03): يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية.

الحالة العائلية	التكرار	النسبة
أعزب	89	61
متزوج	55	39
مطلق	0	0
أرمل	0	0
المجموع	144	100%

الشكل رقم (09): دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحالة العائلية.



وما يمكن أن نلاحظه من خلال الشكل رقم (09) الخاص بتوزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية وهو أن نسبة (61%) من مجموع اللاعبين والتي تساوي بتحديد (89 لاعب) هم غير متزوجون، بينما كانت نسبة المتزوجون (38%) والتي تساوي بتحديد (55 لاعب)، وللاشارة أنه لم تسجل أية حالة عائلية بالنسبة لحالة المطلق أو الأرمل وهذا حسب أفراد عينة الدراسة.

3-3-3 - مجالات الدراسة:

إن لكل بحث علمي مجالات على الباحث أن يأخذها بعين الاعتبار لتوضيحه أكثر، ومن بين هذه المجالات نجد:

3-3-3-1 - المجال البشري: إذ تتكون عينة الدراسة من (144) لاعبا ينتمون إلى ستة (6) أندية الشرفية لكرة القدم بولاية البويرة.

3-3-3-2 - المجال المكاني:

قمنا بإجراء هذه الدراسة على مستوى فرق قسم الشرفي لكرة القدم بولاية البويرة .

3-3-3-3 - المجال الزمني:

قمنا بإجراء هذه الدراسة تزامنا مع الموسم الرياضي 2016/2015 للبطولة الشرفية لكرة القدم بولاية البويرة لمرحلة الذهاب.

3-4-3 - أدوات البحث:

3-4-3-1 - مقياس قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي (من جهة نظر اللاعب):

قام كل من "صالح" و "شيلادوراى" (1980) (saleh and chelladurai) بتصميم مقياس بعنوان القيادة في الرياضة، لمحاولة قياس سلوك المدرب الرياضي، في ضوء نموذج متعدد الأبعاد لفاعلية المدرب الرياضي ، ويشمل المقياس على خمسة أبعاد رئيسية تمثل أساليب سلوك المدرب الرياضي، وقد قام "محمد حسن علاوى" باقتباس المقياس وقدمه باللغة العربية تحت عنوان: قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي (من وجهة نظر اللاعب) بعد حذف عبارتين من بعد السلوك التدريبي لتصبح عبارات هذا البعد (11) عبارة، والمجموع الكلي لعبارات المقياس (38) عبارة، تتوزع على خمسة أبعاد أساسية وهي:

- السلوك التدريبي: وهو السلوك الذي يهدف إلى تحسين مستوى أداء اللاعبين، من خلال زيادة التوجيه وزيادة تكرار التدريب وشدته، وإيجاد التنسيق بين أداء أفراد الفريق في الألعاب الجماعية ويتضمن البعد العبارات التالية: (1,5,8,11,14,17,20,26,29,35,38) .

- السلوك الديمقراطي: وهو سلوك المدرب الرياضي الذي يسمح بدرجة كبيرة في اشتراك اللاعبين في تحديد أهداف الفريق، وطرق التدريب وغيرها من الأمور، ويتضمن هذا البعد العبارات التالية: (2,9,15,18,21,23,24,30,33,37) .

- السلوك الأوتوقراطي: وهو ميل المدرب الرياضي إلى أن يضع نفسه في مكانة بعيدة عن اللاعبين، ويصدر القرارات بمفرده، ويتضمن هذا البعد العبارات التالية: (6,12,27,34) . السلوك الإجتماعي المساعد: وهو السلوك الذي يهتم بأفراد الفريق ورعايتهم ويسعى لإضفاء شعور جمعي إيجابي بالنسبة للفريق الرياضي، ويتضمن هذا البعد العبارات التالية (13,7,3,36,32,31,25,19).

- سلوك الإثابة: وهو سلوك المدرب الرياضي الذي يمنح المزيد من التذعيم والإثابة والتعزيز للاعبين، عن طريق الاعتراف الدائم بأدائهم وإثابته عند الأداء الجيد، ويتضمن هذا العبارات التالية (28،22،16،10،4).

- تصحيح المقياس: يتكون المقياس من (38) عبارة، تقيس خمسة أبعاد رئيسية، وقد تم تصحيح الإجابات في هذه الأداة استنادا إلى سلم إجابة مكون من خمس فئات وهي على الشكل التالي:
دائما (5) درجات، غالبا (4) درجات، أحيانا (3) درجات، نادرا (2) درجات، أبدا (1) درجة.
ويتم جمع درجات كل بعد على حدة، مع مراعاة عدم جمع درجات الأبعاد الخمسة معا لأن المقياس ليست له درجة كلية.

3-4-2 مقياس استقرار بنيان وتفاعل الفريق الرياضي:

الوصف:

صمم كل من كارون وجراندي 1992 مقياسا للتعرف على درجة استقرار بنيان و تفاعل الفريق الرياضي في ضوء ثلاثة عوامل هامة من عوامل أدوار الفريق الرياضي وهي:

-وضوح الدور

-قبول الدور

-أداء الدور و المدرك

ويتكون المقياس من 30 عبارة (10 عبارات لكل بعد) ويقوم اللاعب الرياضي بالاستجابة على عبارات مقياس في ضوء مقياس سباعي التدرج (موافق بدرجة كبيرة جدا، حتى غير موافق بدرجة كبيرة جدا).

التصحيح :

أرقام عبارات كل بعد من الأبعاد الثلاثة كما يلي:

-عبارات وضوح الدور :

28/25/22/19/13/10/7/1 وهي كلها عبارات ايجابية في اتجاه البعد (أما العبارتان رقمي 16/4 فهما عبارتان سلبيتان في عكس اتجاه البعد.

-عبارات قبول الدور:

30/24/18/15/12/9/6/3 وهي عبارات ايجابية في اتجاه بعد و العبارتان 27/ 21 في عكس اتجاه البعد.

-عبارات أداء الدور المدرك:

29/26/23/17/14/11/5/2 وهي عبارات إيجابية و العبارتان 20/8 في عكس اتجاه البعد .

ويراعي عند تصحيح المقياس بالنسبة للعبارات الإيجابية منح الدرجة التي حددها اللاعب ، أما بالنسبة للعبارات السلبية فيتم عكس الدرجات على النحو التالي:

7 تصبح 1، 6 تصبح 2، 5 تصبح 3، 4 تصبح 4 كما هي، 3 تصبح 5، 2 تصبح 6، 1 تصبح 7.

ويتم الحصول على درجات كل لاعب في الفريق بجمع درجاته على كل بعد على حدة ، وبالنسبة لدرجات الفريق كلها يتم عن طريق جمع درجات كل أفراد الفريق على البعد الواحد وقسمتها على عدد اللاعبين.

3-5- الخصاص السيكومترية للمقاييس:

إن نوعية الأداة التي يستخدمها الباحث هي الأساس التي يقيم بها البحث العلمي، إذا لا تكون نتائجه مقبولة أو صحيحة إلا إذا كانت الأداة المهيأة ملائمة. (موريس أنجس، 2006، ص286).

ويستخدم من أجل هذا الصدد ما يعرف بمحاكاة الجودة لهذه الاختبارات والمقاييس.

(علاوي- رضوان، 2008، ص253) ، وهذه المحكات هي الصدق والثبات.

3-5-1- ثبات المقاييس: والذي يعني اتساق النتائج، بمعنى أن الفرد يحصل على نفس الدرجة مهما اختلف

الباحث الذي يطبق الاختبار أو الذي يصححه، وفي هذه الحالة يكون الاختبار الثابت اختبار يقدر الفرد تقديرا لا يختلف في حسابه اثنان، (عبد الحفيظ وحسين باهي، 2000، ص178) ، وهذا يعني أن يعطي الاختبار نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقه على نفس أفراد العينة، أي أن النتائج المتحصل عليها تكون واحدة في التطبيق وإعادة التطبيق للمقاييس.

ويتمتع المقياس المطبق بدرجة عالية من الثبات حيث قام شرطي رشيد في دراسته بعنوان الأساليب القيادية للمدرب ودورها في استثارة دافعية الانجاز وتحسين النتائج الرياضية بحساب المقياس على البيئة الجزائرية على عينة من عينة تتكون من (30) لاعبا كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يبين صدق وثبات المقاييس.

المقاييس	حجم العينة	معامل المقاييس	ثبات	معامل التقييم	الصدق المقاييس
مقياس قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي (من وجهة نظر اللاعب)	30	0,65	متوسط	0,80	عالي
مقياس تماسك الفريق الرياضي	30	0,79	متوسط	0,88	عالي

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المقياس الذي صممه محمد حسن علاوي وقام به شرطي رشيد يتميز بمعاملات الصدق والثبات عالية ، أما نفس المقياس الذي طبقه الباحث على الأندية الشرفية لولاية البويرة فقد تمتع أيضا بمعاملات الصدق والثبات عالية موضحة في الجدول رقم (05).

الجدول رقم(05): يمثل معاملات الصدق والثبات الحالية الخاص بمقياس استقرار وتفاعل بنیان الفريق الرياضي ومقياس الأساليب القيادية للمدرب الرياضي (من وجهة نظر اللاعب) .

المقاييس	حجم العينة	معامل ثبات المقاييس	التقييم	معامل المقاييس	صدق التقييم
مقياس قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي (من وجهة نظر اللاعب)	03	0.96	عالي	0,97	اعالي
مقياس استقرار وتفاعل بنیان الفريق الرياضي	04	0,76	متوسط	0,87	عالي

وبالرجوع إلى الجدول رقم (05) يتبين لنا أن المقاييس الخاصة بالتفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي والأساليب القيادية (من وجهة نظر اللاعب) تتمتع بثبات مرتفع، إذ يبلغ في مقياس استقرار بنیان وتفاعل الفريق الرياضي (0.76)، أما في مقياس قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي (من وجهة نظر اللاعب) فقد بلغ (0.96)، وكانت كلها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، وهو ما يؤكد ثبات المقاييس.

3-5-2- صدق المقاييس:

ويعني أن المقاييس تقيس فعلا السلوك الذي صمم من أجل قياسه أي أنه لا تقيس شيء آخر بدلا منه، وقد تتوقف درجة الصدق على مدى ثبات الاختبار (محمد عبد الفتاح الصرفي، 2002، ص151)، وهذا يعني أن المقياس الصادق هو الذي يقيس فعلا ما أعد لقياسه. ومن أجل التأكد من صدق المقاييس اتبع الباحث الطرق التالية:

3-5-2-1- الصدق الظاهري: (صدق المحكمين):

تم عرض المقاييس على مجموعة من المحكمين وهذا من أجل الحكم ما إذا كان كل بند يمثل بصدق ما أعد لقياسه، حيث تم عرض المقاييس على (03) أساتذة مختصين في التربية البدنية والرياضية وعلم النفس والذين أكدوا على تماشى الأبعاد الأساسية لتلك المقاييس مع ما أعد لقياسه لكل مقياس، أي توافق أبعاد المقياس مع الغرض الذي يقيسه.

3-5-2-2- الصدق الذاتي:

ويقصد به الصدق الداخلي للاختبار، وهو عبارة عن الدرجات التجريبية للاختبار منسوبة للدرجات الحقيقية الحالية من أخطاء القياس، ويقاس عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الأداة، (نصر الدين رضوان، 2006، ص216).

وبالرجوع إلى الجدول رقم (05) الذي يبين صدق وثبات المقاييس يتضح لنا معامل الصدق الذاتي للاختبارات وهي كالتالي: معامل صدق مقياس قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي (من وجهة نظر اللاعب) الذي بلغ (0,97) بينما معامل صدق مقياس استقرار وتفاعل بنیان الفريق الرياضي وكانت قيمته (0,87)، وهذا يعني أن درجة صدق المقاييس عالية وبتالي فإن المقاييس صادقة، ويمكن الوثوق بنتائجها.

3-6- الواسائل الإحصائية:

تمت عملية المعالجة الإحصائية بالحاسب الآلي عن طريق برنامج (SPSS)، بالإضافة إلى النسبة المئوية.

3-6-1- معادلة بيرسون لحساب ثبات الاختبار: (محمد نصر الدين رضوان، مدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضية، ص47،

(2006

$$r = \frac{ن * مج س ص - مج س * مج ص}{\sqrt{[ن * مج س^2 - (مج س)^2] [ن * مج ص^2 - (مج ص)^2]}}$$

- ن: عدد العينة.

- مج س ص: يمثل حاصل ضرب درجات التطبيق الأول في درجات التطبيق الثاني.

- مج س * مج ص: يمثل حاصل ضرب مجموع درجات التطبيق الأول في مجموع درجات التطبيق الثاني.

- مج س²: مربعات درجات التطبيق الأول.

- مج ص²: مربعات درجات التطبيق الثاني.

- معامل صدق الاختبار: ويحسب كالاتي:

$$\text{معامل صدق الاختبار} = \sqrt{\text{ثبات الاختبار}}$$

3-6-2- النسبة المئوية (الطريقة الثلاثية): بعد عملية جمع كل الاستبيانات الخاصة بالأساتذة، قمنا بعملية

تفريغها وفرزها، حيث يتم في هذه العملية حساب عدد تكرارات الأجوبة الخاصة بكل سؤال في الاستبيان، وبعدها

يتم حساب النسب المئوية بالطريقة الإحصائية التالية:

$$\frac{ت \times 100\%}{ع} = س \begin{cases} 100\% \leftarrow ع \\ س \leftarrow ت \end{cases}$$

$$\frac{\text{التكرارات} \times 100}{\text{عدد الأفراد}} = \text{النسبة المئوية} \%$$

حيث أن:

- ع: تمثل عدد أفراد العينة.
- ت: يمثل عدد التكرارات.
- س: يمثل النسبة المئوية.

3-7 - كيفية تفرغ المعلومات:

جدول رقم (06) يوضح كيفية تفرغ المعلومات المتحصل عليها من خلال إجابات المدربين:

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	
			×		يقوم بتخطيط التدريب دون إشراك اللاعبين
1	2	3	4	5	
			×		لا يحاول أن يشرح أسباب سلوكه أو قراراته للاعبين.
		×			يعبر عن استحسانه عندما يؤدي اللاعب جيدا .
		×			يشرح كيفية إسهام اللاعب في الأداء الجماعي للفريق .
0	0	6	8	0	المجموع
14					المجموع الكلي

3-7-1- إجراءات التطبيق:

بعد انتهاء مرحلة الذهاب لهذه الفرق الجهوية لكرة القدم بالبويرة، وكان ذلك في يوم 09 مارس 2016، وعلى أساس هذا الجدول الترتيبي للفرق تم تقسيم الفرق إلى ثلاثة مستويات وهي:

- المستوى الجيد الذي يحتوي على الفرق التي ترتيبها من 1 إلى 5، وقع الاختيار في هذا على النادي الرياضي لشبيبة حيزر لجرجرة (JSD) بإضافة النادي الرياضي للقادرية (DRBK).

- المستوى المتوسط الذي يحتوي على الفرق التي ترتيبها من 6 إلى 10 ووقع الاختيار في هذا على الاتحاد الرياضي للخبوزية (USCK) بالإضافة إلى الإتحاد الرياضي للبويرة (USMB).

- المستوى الضعيف الذي يحتوي على الفرق التي ترتيبها من 11 إلى 16 ووقع الاختيار في هذا المستوى على النادي الرياضي للجباحية (ABRD) ، بالإضافة إلى النادي الرياضي المسدور (UBM) ، وبعد اختيارنا لهذه الفرق

الممثلة لتلك المستويات، تم الاتصال المباشر بها وأخذ موافقتها على إجراء البحث الميداني بها، وبعدها كان الاتصال المباشر باللاعبين على مستوى مراكز التدريب وذلك من أجل توزيع المقاييس النفسية الرياضية وهي

مقياس السلوك المفضل للمدرب الرياضي (من وجهة نظر اللاعب) ، ومقياس استقرار بنيان وتفاعل الفريق الرياضي، وكان ذلك بعد إعطاء اللاعبين لمحة عن موضوع الدراسة وأهم أهدافها، وتبين أهميتها وكذلك شرح

طريقة الإجابة عن عبارات المقاييس، وكان هناك تجاوب من طرف اللاعبين، وتم الاتفاق على فترة تمتد إلى أسبوعين حتى يتم رد تلك المقاييس، حتى لا تشكل مصدرا للضغط على اللاعبين نظرا للارتباطات العديدة

وتركيزهم على المنافسة، وحتى تكون الإجابات تعبر فعلا عن آرائهم، وتم الاتفاق كذلك على تعيين إداري من كل فريق يتم إيداع لديه المقاييس عند الانتهاء من الإجابة عليها، وبعدها تم الاتصال بهذا الإداري والحصول على تلك

المقاييس والذي كان عددها (24) نسخة كل نسخة تحتوي على مقياسين وقد حرصنا على استرجاعها كلها، وكانت قابلة للتحليل، وبعدها تم تحويل استجابات اللاعبين إلى معطيات وبيانات كمية، وتم إدخالها ومعالجتها إحصائيا

بالحاسب الآلي عن طريق برنامج (SPSS) .

حيث تم أخذ كل اللاعبين الذين ينشطون في هذه الفرق - صنف أكابر - أي بمعدل (24) لاعب في كل

فريق، وكان المجموع يساوي (144) لاعب وهي عينة الدراسة

خلاصة :

من خلال هذا الفصل الذي تناولنا فيه جانب الإجراءات الميدانية للدراسة التطبيقية حيث قمنا بتحديد الخطوات والمناهج التي سنتبعها ونسير وفقها لتحقيق الأهداف المرجو الوصول إليها حيث حددنا المنهج الذي سنتبعه وخصائص المجتمع الذي سنقوم بدراسته وكذا العينة التي نعتبر أنها تمثل المجتمع المدروس أحسن تمثيل بالإضافة إلى عرض الأدوات المستخدمة و المتمثلة في المقاييس والأدوات الإحصائية المستخدمة من أجل أحسن تحليل للنتائج التي سنحصل عليها، إذ أن هذا الفصل يعتبر كتمهيد وأساس صحيح يبني عليه تحليل النتائج.

الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد:

يتناول هذا الفصل النتائج التي توصلت إليها الدراسة وتحليلها من خلال التعرف على آراء واستجابات عينة الدراسة (اللاعبين) نحو الأساليب القيادية المتبعة من طرف المدربين، وكانت تلك الاستجابات على مقياس السلوك المفضل للمدرب الرياضي (من وجهة نظر اللاعب)، ومعرفة مستوى التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى اللاعبين من خلال مقياس استقرار بنیان وتفاعل الفريق الرياضي، وقد قام الباحث في سبيل ذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون لمعرفة العلاقات الموجودة بين المتغيرين، وفيما يلي عرض لتلك النتائج وتحليلها. ومن ثم مناقشة وتفسير النتائج التي توصل إليها الباحث من خلال المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها من استجابات اللاعبين على تلك المقاييس النفسية الرياضية المطبقة في هذه الدراسة، وذلك ضمن تساؤلاتها الأربعة وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، وذلك من خلال النتائج التي توصل إليها في هذه الدراسة، وفيما يلي مناقشة وتفسير نتائج التساؤلات المتعلقة بفرضيات الدراسة.

4-1- تحليل النتائج:

الجدول رقم 07: يبين نتائج معامل الارتباط بيرسون بين السلوك التدريبي واستقرار بنیان وتفاعل الفريق الرياضي لدى أفراد العينة.

العلاقة	قيمة معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
السلوك التدريبي واستقرار بنیان وتفاعل الفريق الرياضي	0.117	0.05

نلاحظ من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (09) أنه توجد علاقة إرتباطية طردية بين السلوك التدريبي واستقرار بنیان وتفاعل الفريق الرياضي ، إذ بلغ معامل الارتباط ($r=0.117$) وهو دال إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، ويمكن تفسير هذه النتائج انطلاقا من أن المدرب الذي يعطي أولوية وأهمية كبيرة لتحسين مستوى أداء اللاعبين، وذلك باستخدام التدريب الشاق والتكرار فيه، ويعمل على أن تكون مهامه اتجاه الفريق مفهومة لدى جميع اللاعبين، ويتأكد من أن كل لاعب يؤدي مهامه في الفريق طبقا لقدراته واستعداداته، وهذا ما سمح بزيادة إقبال اللاعبين على التدريبات والاستمرار فيها بكل رضا وسعادة من أجل تحقيق النجاح والتميز في الأداء، وهذا ما يعبر عنه اللاعب بالاستعداد للتدريب طوال العام بدون انقطاع لكي يحقق النجاح والفوز في المنافسات وهو ما يمنح له درجة كبيرة من الرضا الوظيفي، والذي يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للاعبين.

الاستنتاج:

ومنه نستنتج أنه كلما أنتهج المدرب السلوك التدريبي الذي يهتم بتحسين الأداء كلما زاد استقرار بنیان وتفاعل الفريق الرياضي عند اللاعبين.

الجدول رقم 08: يبين نتائج معامل الارتباط بيرسون بين الأسلوب الديمقراطي واستقرار بنیان وتفاعل الفريق الرياضي لدى أفراد عينة الدراسة:

العلاقة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
السلوك الديمقراطي واستقرار بنیان وتفاعل الفريق الرياضي	0.316	0.05

نلاحظ من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (10) أنه توجد علاقة إرتباطية طردية بين السلوك الديمقراطي واستقرار بنیان وتفاعل الفريق الرياضي إذ بلغ معامل الارتباط ($r = 0.316$) وكانت هذه النتيجة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) ويمكن تفسير هذه النتائج انطلاقاً من أن المدرب الذي يسمح بدرجة كبيرة باشتراك اللاعبين في اتخاذ القرارات التي تهم الفريق، سواء تعلق الأمر بطرق التدريب أو وقت التدريب أو الخطة التكتيكية التي سوف يلعب بها المنافسات، أو في تحديد الأهداف التي يعمل الفريق على تحقيقها خلال الموسم الرياضي، والذي يسمح ويشجع كذلك إقامة العلاقات الودية أو غير الرسمية بينه وبين اللاعبين، وهذا كله ما يدفع اللاعب إلى الاستمتاع بتحمل أية مهمة مهما كانت درجة صعوبتها وبرغبة قوية في النجاح فيها، وهذا من أجل التفوق والتميز في الأداء، ويؤدي بالتالي إلى رفع الروح المعنوية للفريق، وهذا ما يؤدي إلى تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق .

الاستنتاج:

ومنه نستنتج أنه كلما أنتهج المدرب السلوك الديمقراطي في طريقة تعامله مع اللاعبين أدى ذلك إلى زيادة استقرار بنیان وتفاعل الفريق الرياضي لديهم.

الجدول رقم 09: يبين نتائج معامل الارتباط بيرسون بين السلوك الأوتوقراطي واستقرار بنیان وتفاعل الفريق الرياضي لدى أفراد عينة الدراسة:

العلاقة	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
السلوك الأوتوقراطي واستقرار بنیان وتفاعل الفريق الرياضي	- 0.103	0.05

نلاحظ من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (11) أنه توجد علاقة إرتباطية **عكسية** بين السلوك الأوتوقراطي واستقرار بنیان وتفاعل الفريق الرياضي ، إذ بلغ معامل الارتباط ($r=-0.103$) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha =0,05$) ويمكن تفسير هذه النتائج انطلاقاً من أنه كلما كان المدرب الرياضي (القائد) يتخذ القرارات بمفرده ودون إشراك اللاعبين في ذلك، وهذا دون أن يضع اعتباراً لأداء الفريق أو اللاعبين، إذ نجده يقوم بتخطيط التدريب ووضع خطة اللعب دون إشراك اللاعبين في ذلك العمل، كما أنه لا يحاول أن يشرح أسباب سلوكه، أو قراراته للاعبين حيث يضع المدرب نفسه في مكانة بعيدة عن اللاعبين، وهذا ما يدفع اللاعبين إلى تنفيذ وتطبيق تلك القرارات بدون رضا واستمتاع، مما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لديهم، والتي تظهر من خلال انعدام الحماس وتعاون في إنجاز الأعمال المطلوبة منهم سواء في التدريبات أو في المنافسات.

الاستنتاج:

ومن هنا نستنتج أنه كلما أنتهج المدرب (القائد) السلوك الأوتوقراطي في قيادته للفريق كلما قل التفاعل الاجتماعي لدى اللاعبين داخل الفريق الرياضي.

4-2-2 - مناقشة ومقابلة النتائج بالفرضيات.

4-2-1- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها: هناك علاقة إرتباطية بين الأسلوب التدريبي و التفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي .

حيث نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (09) أنه توجد علاقة إرتباطية إيجابية بين الأسلوب التدريبي والتفاعل الاجتماعي.

إذ بلغ معامل الارتباط ($r=0.117$) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$)، ويمكن تفسير ومناقشة هذه النتائج على أساس أن المدرب الرياضي الذي ينتهج في تعامله مع اللاعبين الأسلوب التدريبي الذي يركز فيه على تحسين والارتقاء بمستوى أداء اللاعب، وهو بذلك يجعل من العملية التدريبية تدور حول تحسين مستوى الأداء والارتقاء به نحو الأفضل، وذلك من خلال إعداد اللاعبين بدنياً وفنياً وخطياً، إذ تكون العملية التدريبية في تطور مستمر ومنظم، بالشكل الذي يساعد على تحقيق الهدف الأساسي وهو الارتقاء بمستوى اللاعب أو الفريق إلى درجة عالية من الأداء.

ولتحقيق ذلك الهدف يقوم المدرب الرياضي بمجموعة من الأعمال اتجاه اللاعبين كأن يشرح لكل لاعب أداء المهارات وخطط اللعب، ويعطي كذلك أهمية خاصة لإصلاح أخطاء كل لاعب، كما يتأكد أن مهامه التدريبية تجاه الفريق مفهومة لدى جميع اللاعبين بالإضافة إلى أنه يتأكد من أن كل لاعب يؤدي طبقاً لقدراته، حيث يريد المدرب من وراء كل هذه الأعمال أن يكسب اللاعب قدرات ومؤهلات بدنية وفنية وخطية، والتي بدورها ترفع من مستوى أدائه وإدراكه للدور الذي يقوم به وكذا ادوار زملائه في الفريق وخاصة في المنافسات الرياضية، التي تعتبر من أهم مواقف التفاعل الاجتماعي وذلك بغية تحقيق النجاح، وبالتالي فإن امتلاك اللاعب لتلك القدرات البدنية والفنية، يعطيه اعتقاد بأنه يستطيع أن يحقق الأعمال المطلوبة منه بنجاح بحيث يقبل على تلك الأعمال بكل حماس وثقة بالنفس سواء في التدريبات أو في المنافسات، وهذا ما يساعد على العمل التكتيكي الجماعي الذي يوصل إلى هدف تكتيكي مباشر ومحدد وهذه الأعمال التكتيكية لا تتم إلا من خلال إجراءات تعاونية وتبادلية تحدد شدة وحجم التفاعل بين اللاعبين، وهذا ما أشار إليه أحمد أمين فوزي إلى إن الفرق الرياضية وخاصة فرق الألعاب الجماعية تتميز بالعمل التكتيكي الجماعي الذي يعتبر نمطاً من الاعتماد المباشر المتبادل بين اللاعبين من خلال أداة اللعب والتحركات التعاونية فاللاعبون خلال العمل التكتيكي لا يتبادلون الكرة في ما بينهم كرمز فقط بل يتعدى ذلك إلى محاولة الوصول إلى هدف تكتيكي مباشر ومحدد، وهذه الأعمال التكتيكية التي تتم من خلال إجراءات تعاونية وتبادلية تحدد شدة وحجم الاتصال بين اللاعبين وعلى ضوءها يمكن التعرف على التفاعل بينهم (فوزي أحمد أمين 2001ص37).

وعلى هذا يمكن القول أن العمل على تحسين مستوى الأداء، يتطلب الإعداد الجيد الذي يؤدي إلى الثقة بالنفس والتي بدورها تؤدي إلى رفع الروح المعنوية للاعبين والتي تظهر من خلال الدافعية والحماس والتعاون لتحقيق الأهداف (النجاح) وبالتالي فإن المدرب الذي ينتهج الأسلوب التدريبي في تعامله مع اللاعبين الذي يركز على إكساب اللاعب قدرات ومؤهلات بدنية وفنية وهذا بهدف الارتقاء بمستوى الأداء لديه، وهذا بدوره يعطي اللاعب

الثقة بالنفس وإدراك دوره وأدوار زملائه في الفريق وتقبل أية مهمة من أجل مساعدة الفريق، حيث تجعله يقبل عليه بكل حماس وثقة بالنفس وروح معنوية عالية وهذا ما يزيد من التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي. ومنه يمكن القول أن الفرضية الأولى قد تحققت.

4-2-2- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية التي مفادها: توجد علاقة ارتباطية بين الأسلوب الديمقراطي و التفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

كما يتبين لنا من خلال الجدول رقم (10) أنه توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين الأسلوب الديمقراطي التفاعل الاجتماعي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون ($r=0.316$) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

ويرى الباحث أن تفسير هذه النتائج يكون على أساس أن المدرب الرياضي الذي ينتهج الأسلوب الديمقراطي في قيادته للفريق الرياضي، والذي من أهم مرتكزاته إقامة العلاقات الإنسانية بين المدرب واللاعبين، وبين اللاعبين بعضهم البعض حيث تسهم هذه العلاقات الإنسانية في توفير جو نفسي و اجتماعي ملائم يشعر فيه اللاعب من أنه جزء من الكل أي يشعر بالانتماء إلى هذا الفريق، كما تسهم تلك العلاقات في إشباع الحاجات والرغبات الملحة التي يبديها اللاعبون من خلال العمل معا على إشباعها وتحقيقها في ظل تواجد جو اجتماعي مساعد مبني على الثقة والاحترام المتبادلين بين جميع أفراد الفريق الرياضي، وبالتالي يعمل المدرب في ظل هذا الأسلوب الديمقراطي وفي إطار ذلك الجو النفسي و الاجتماعي المساعد على بذل الجهد من أجل إشباع تلك الحاجة من خلال توفير مناخ عمل مساعد مبني على الألفة والمحبة بين اللاعبين، وهذا يعني أن المدرب الديمقراطي من خلال إقامة العلاقات الإنسانية يكتشف حاجيات ورغبات اللاعبين، وبالتالي توفير المناخ الاجتماعي المساعد الذي يعمل فيه مع اللاعبين على إشباع وتلبية تلك الحاجات الملحة، وإن إشباع تلك الحاجات يؤدي إلى رفع الروح المعنوية لدى اللاعبين، وبالتالي توجه اللاعب نحو مواقف التفاعل الاجتماعي بكل حماس ودافعية، وهذا ما أكدته (نواف كنعان، 2007) على أن القيادة الديمقراطية تعتمد أساساً على العلاقات الإنسانية... التي يقوم فيها إشباع لحاجيات المرؤوسين (نواف كنعان، 2007، ص182).

كما نجد من مرتكزات الأسلوب الديمقراطي أيضاً إشراك اللاعبين في اتخاذ القرارات وتحديد الأهداف التي سوف يقوم اللاعب بإنجازها، مع التأكيد على ضرورة أن تكون تلك الأهداف تمثل فعلاً اهتمامات اللاعبين الشخصية والاجتماعية ومحاولة مساعدتهم على حلها، كما يقوم المدرب الرياضي في هذا الأسلوب بتفويض بعض من سلطاته، ويظهر هذا التفويض في هذه الاختصاصات جلياً في قائد الفريق الرياضي (اللاعب القائد) الذي يختاره المدرب الرياضي لأن يقوم ببعض اختصاصه كقيامه بإدارة العملية التدريبية في حالة غيابه، القيام بعملية توجيه زملائه داخل الميدان، قيادة بعملية الإحماء التي تسبق المباراة، وهذا ما يؤدي باللاعبين إلى تقبل تلك التوجيهات والإرشادات التي يطلقها زميلهم القريب منهم ومن احتياجاتهم ومشاكلهم و التي يطلعها للمدرب الرياضي وهذا ما يزيد من اقتناع اللاعبين بأنهم يشتركون فعلاً في قيادة الفريق الرياضي من خلال القائد اللاعب وهو ما يؤدي إلى تقوية الشعور بالانتماء والالتزام بتلك الأهداف المخططة، مما يرفع من الروح المعنوية للاعبين، التي

تزيد من التفاعل الاجتماعي لديهم داخل الفريق، حيث ترتبط الروح المعنوية التي يخلقها الأسلوب الديمقراطي بزيادة التفاعل والتعاون.

وهذا ما أشار إليه نواف كنعان على أن القيادة الديمقراطية تتمثل في القيادة التي تعتمد على العلاقات الإنسانية والمشاركة وتفويض السلطة فالقيادة الديمقراطية تعتمد أساساً على العلاقات الإنسانية السليمة بين القائد و مرؤوسيه التي تقوم على إشباعه لحاجاتهم، و بث التعاون بينهم وحل مشكلاتهم (نواف كنعان، 2007، ص 182)، فالقائد الديمقراطي يتفاعل مع أفراد الجماعة و يشركهم في عملية اتخاذ القرارات، و يتوسع في تفويض السلطات والصلاحيات لمرؤوسيه.

وعلى هذا يمكن القول أن المدرب الرياضي الذي ينتهج الأسلوب القيادي الديمقراطي في تعامله مع اللاعبين يزيد من التفاعل الاجتماعي لديهم.

ومنه يمكن القول أن الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت.

4-2-3- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة التي مفادها: توجد علاقة ارتباطية بين الأسلوب الأوتوقراطي و التفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

يتبين لنا من خلال نتائج الجدول رقم (11) أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية بين الأسلوب الأوتوقراطي والتفاعل الاجتماعي لدى اللاعبين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون ($r=-0.103$) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$).

ويمكن تفسير ومناقشة هذه النتائج على أساس أنه كلما اعتمد المدرب الرياضي على الأسلوب الأوتوقراطي والذي من أهم مظاهره هو عدم إشراك اللاعبين في اتخاذ القرارات وتحديد الأهداف المخططة لكي ينجزوها، كما يستعمل المدرب الرياضي في هذا الأسلوب التحكم والضغط على اللاعبين لإجبارهم على إنجاز تلك الأهداف المخططة وهذا ما يؤدي باللاعبين إلى عدم تقبل تلك الأهداف، التي لا تعبر عن احتياجاتهم ورغباتهم الملحة، وبالتالي مقاومة تنفيذها، وحيث تظهر هذه المقاومة في شكل عدم بذل الجهد الكافي لتنفيذها وعدم الحماس أثناء القيام بتنفيذ تلك الأهداف المخططة، وهذا ما يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، أي يقوم اللاعب بأعمال ليس راضي عنها، أو يقوم بها ليتفادى العقاب، والذي يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لدى اللاعبين، والتي تؤدي إلى انخفاض التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي، لأن التفاعل الاجتماعي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالروح المعنوية والروح المعنوية بدورها ترتبط بالرضا الوظيفي، والرضا الوظيفي بدوره كذلك يرتبط بإشباع الحاجات الملحة، والتي ترتبط بالأهداف الموضوعية، كما أن القائد الأوتوقراطي قليل الثقة في اللاعبين، ولا يهتم بالعلاقات الإنسانية، ونحن نعلم أن كرة القدم هي رياضة جماعية أي تعتمد اعتماداً أساسياً على الأداء الجماعي وبالتالي فإنه في ظل هذا الأسلوب الأوتوقراطي الذي تكاد تختفي فيه العلاقات الإنسانية وبالتالي الأداء الجماعي وهذا ما يؤثر على تماسك الفريق الرياضي حيث تكثر فيه الصراعات والنزاعات وبالتالي يصبح الجو غير ملائم للاستمرار في عضويته، وهذا ما يؤدي إلى انخفاض روح التعاون والتي تظهر من خلال ارتفاع معدل الغيابات سواء عن التدريبات أو في المنافسات، أو تعمد أخذ البطاقات الحمراء أو اختلاق الإصابات حتى لا يشاركوا في إنجاز تلك الأعمال المطلوبة منهم، بالإضافة إلى كثرة الاحتجاجات والمشاكل من طرف اللاعبين وهذا راجع أساساً إلى انخفاض التفاعل الاجتماعي.

وهذا يعني أنه كلما انتهج المدرب الرياضي لأسلوب الأوتوقراطي في قيادته للفريق الرياضي يركز اهتمامه على الإنجاز الرياضي أكثر من تركيزه على اللاعبين، وبالتالي فإن ما يهمله في الفريق الرياضي هو تحقيق الفوز وهذا دون مراعاة للاحتياجات النفسية والاجتماعية للاعبين، إذ يعتبرهم كأداة للإنجاز بغض النظر عن كونهم مخلوقاً اجتماعياً يخضع لمتغيرات نفسية واجتماعية، ونجد المدرب في هذا الأسلوب الأوتوقراطي ينسب الفوز والنجاح إلى نفسه فقط دون اللاعبين وكأنه حقق ذلك الإنجاز بمجهوده الفردي، ولكن في حالة الخسارة نجده يحاول أن يتصل من مسؤولياته، ويلقى بلاتمة على اللاعبين ويتهممهم بالتقصير ببذل الجهد وغير ذلك من الحجج التي يقدمها.

كما يقوم المدرب في ظل هذا الأسلوب الأوتوقراطي بتخطيط الأهداف والسياسات العامة للفريق دون إشراك اللاعبين، حيث يستعمل المدرب سلطته كأداة ضغط على اللاعبين لإنجاز تلك الأهداف المخططة التي لا تعبر

عن انشغالات واهتمامات اللاعبين، وهذا ما يجعلهم غير مرتبطين بها عضويًا، أي يشعر اللاعب أن تلك الأهداف لا تعنيه وبالتالي يقبل على تنفيذها بنوع من اللامبالاة وعدم الحماس، وهذا ما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لدى اللاعبين، مما يعرضهم إلى الفشل المتكرر، وهذا من جراء انخفاض التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي، وهذا راجع إلى انعدام الرضا الوظيفي عند اللاعبين.

كما أن استعمال المدرب في ظل هذا الأسلوب الأوتوقراطي التعزيز والتدعيم السلبي وذلك بالعقاب والتهديد والتخويف بإنقاص الإشباعات المادية أو المعنوية، أي يضغط المدرب على اللاعبين ويهددهم في حالة الخسارة بالخصم من الرواتب أو الحرمان من المكافآت وهذا ما يؤدي إلى إثارة القلق والتوتر بحيث تتحول تلك الإشباعات المادية والمعنوية من مصدر دعم وتعزيز التفاعل إلى مصدر للضغط الذي يحول دون تحقيق التفاعل، وبالتالي يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لدى اللاعبين، التي تؤدي بدورها إلى انخفاض التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي.

وعلى هذا يمكن القول أنه كلما اعتمد المدرب الرياضي في قيادته للفريق على الأسلوب الأوتوقراطي يقل التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي.

ومن الدراسات التي أكدت النتائج التي توصلنا إليها وهي كلما اعتمد المدرب الرياضي في قيادته للفريق الرياضي على الأسلوب الأوتوقراطي يقل التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى اللاعبين، نجد دراسة (جامعة ولاية أوهايو) والتي اتفقت مع نتائجنا حيث توصلت 'إلى أنه يوجد نوع من القادة يوجه اهتمام أكبر إلى الهيكل التنظيمي في المنظمة ومن مميزاتة:

- الاعتماد على السلطة الوظيفية في إصدار الأوامر والتعليمات
 - انتشار حالات التوتر والقلق وانخفاض الروح المعنوية لدى العاملين مما يؤثر سلبًا على الأداء. (جازية زعتر، 1997، ص 201)
- ومنه يمكن القول أن الفرضية الثالثة قد تحققت.

4-2-4- مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة التي مفادها: توجد علاقة ارتباطية بين أسلوب قيادة المدرب الرياضي والتفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي .

ولأجل اختبار صحة الفرضية قمنا بتطبيق معامل الارتباط "بيرسون" لقياس علاقة الأسلوب القيادي للمدرب الفريق الرياضي والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي، حيث يظهر لنا من خلال نتائج الجدول رقم (10) أنه توجد علاقة إرتباطية إيجابية بين الأسلوب الديمقراطي لقيادة المدرب للفريق الرياضي والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي، حيث بلغ معامل الارتباط ($r=0.316$) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$)، ويمكن تفسير هذه النتائج من خلال أن الأسلوب الديمقراطي للمدرب الرياضي والذي يتجسد من خلال مجموعة من السلوكيات التي يقوم بها المدرب أثناء عملية تأثيره وإشرافه على اللاعبين، سواء كان هذا التأثير خلال العملية التدريبية، أو في المنافسات (المباريات) أو حتى في الحياة الاجتماعية للاعب، والتي لها الدور الكبير في زيادة التماسك في الفريق الرياضي ومن بين أهم هذه السلوكيات العمل على إقامة العلاقات الإنسانية والتشجيع على إقامتها بين المدرب واللاعبين وبين اللاعبين بعضهم البعض، وتكون هذه العلاقات الإنسانية مبنية على التقدير والاحترام المتبادل، وتقبل الآخر بكل إيجابياته وسلبياته والتي تظهر هذه العلاقات الإنسانية في صورة اللقاءات والاجتماعات والتجمعات الدورية التي يعقدها المدرب مع اللاعبين، والتي يتم التطرق فيها إلى اهتمامات وانشغالات اللاعبين سواء الشخصية أو الجماعية، وهذا من أجل معرفة أهم الحاجيات والرغبات الملحة لديهم والعمل معاً على إشباعها وتلبيتها ، ويمكن تدعيم هذا الرأي بما ذهب إليه نواف كنعان بأن القيادة الديمقراطية تعتمد أساساً على العلاقات الإنسانية السليمة بين القائد و مرؤوسيه، التي تقوم على إشباعه لحاجاتهم، و بث التعاون بينهم وحل مشكلاتهم (نواف كنعان، 2007، ص 182)، فالقائد الديمقراطي يتفاعل مع أفراد الجماعة و يشركهم في عملية اتخاذ القرارات، و يتوسع في تفويض السلطات والصلاحيات لمرؤوسيه، وهذا ما يؤدي إلى جو من التفاعل بين القائد واللاعبين وبين اللاعبين بعضهم البعض والذي يؤدي بدوره إلى بث روح التعاون بين اللاعبين من أجل تحقيق تلك الاحتياجات والرغبات المشتركة بينهم وما يدعم هذا الرأي ما ذهب إليه (نواف كنعان، 2007)، الذي أكد على أن العلاقات الإنسانية السليمة تقوم على أساس إشباع حاجات المرؤوسين، وبث التعاون بينهم وحل مشاكلهم (نواف كنعان، 2007، ص 182)، وعلى هذا فإن تشجيع المدرب إقامة العلاقات الإنسانية تدفع اللاعبين إلى الاندماج سواء مع القائد أو مع بعضهم البعض، والذي يظهر من خلال طريقة التفكير الموحدة (الاندماج الفكري)، بالإضافة إلى الاندماج العاطفي الذي يعتبر من أهم أنواع الاندماج بحيث يصبح اللاعب يتأثر بالمواقف السارة والمحفزة التي تحصل لزملائه في الفريق، حتى وإن لم يكن معنى بذلك الموقف، وهذا الاندماج بصفة عامة ينعكس على مختلف الاستجابات والسلوكيات التي يقوم بها اللاعبين سواء داخل الميدان كالأداء الجماعي أو خارج الميدان كاللباس الرياضي الموحد، وهذا يعني العمل على تحقيق أهداف الجماعة ولو على حساب أهدافهم الشخصية حيث تصبح تلك الأهداف المشتركة لها أولوية التحقيق، وهذا ما يزيد من شعور اللاعبين بالانتماء والولاء لهذا الفريق الرياضي، وكما تؤدي إقامة العلاقات الإنسانية إلى التقليل من الصراعات وإقامة التكتلات غير الرسمية داخل الفريق التي تشكل خطر على الوحدة الاجتماعية للفريق، وبالتالي فإن المدرب الذي يسلك سلوك إقامة العلاقات الإنسانية يزيد من درجة

التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي، وإلى جانب هذا السلوك المهم نجد سلوك ثاني لا يقل أهمية عن السلوك الأول ألا وهو سلوك إشراك اللاعبين في اتخاذ القرارات، حيث يعمل المدرب الرياضي على إشراك اللاعبين في تحديد أهداف الفريق والعمل أن تكون الأهداف المخططة مشتركة فيما بينهم، مما يجعل تلك الأهداف متقبلة عند اللاعبين ويعملون متعاونين لتحقيقها، كما يعمل المدرب في إطار هذا السلوك أن تكون قنوات الاتصال مفتوحة دائماً بينه وبين اللاعبين وهذا ما يخلق جو ديمقراطي يتسم بالثقة المتبادلة وتقاسم المسؤوليات، الذي ينتج عنه لاعبين أكثر تعاوناً وانسجاماً وتماسكاً وهذا ما أكده عبد السلام أبو قحف على أن النمط الديمقراطي هو النمط الذي يعطي فيه القائد مساحة واسعة للمرؤوسين لكي يشاركوا في اتخاذ القرارات وحل المشكلات وكذلك التفاعل فيما بينهم جميعاً. (عبد السلام أبو قحف 2001، ص 422).

ومن خلال ما سبق يمكننا أن نثبت بأن الفرضية الجزئية الرابعة التي مفادها توجد علاقة ارتباطية بين أسلوب قيادة المدرب والتفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي قد تحققت.

4-2-5- مناقشة الفرضية العامة التي تنص على: لأسلوب قيادة المدرب دور في تحقيق التفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

للإجابة على التساؤل المتعلق بالفرضية العامة التي مفادها "لأسلوب قيادة المدرب دور في تحقيق التفاعل الاجتماعي للفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم .

من خلال ما تم طرحه في الفرضيات الجزئية وتحليل نتائج العينة تبين لنا أن للأساليب القيادية دور في تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم وهذا ما أكدته مختلف الأسئلة الجزئية التي نبلورها فيما يلي:

* توجد علاقة إرتباطية بين الأسلوب التدريبي والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم. نلاحظ من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (09) أنه توجد علاقة إرتباطية موجبة بين السلوك التدريبي وتفاعل الاجتماعي ، إذ بلغ معامل الارتباط ($r=0,117$) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، ويمكن تفسير ومناقشة هذه النتائج على أساس أن المدرب الرياضي الذي ينتهج في تعامله مع اللاعبين الأسلوب التدريبي الذي يركز فيه على تحسين والارتقاء بمستوى أداء اللاعب، وهو بذلك يجعل من العملية التدريبية تدور حول تحسين مستوى الأداء والارتقاء به نحو الأفضل، وذلك من خلال إعداد اللاعبين بدنياً وفنياً وخطياً، ولتحقيق ذلك يقوم المدرب الرياضي بمجموعة من الأعمال اتجاه اللاعبين كأن يشرح لكل لاعب أداء الفريق مفهومة لدى جميع اللاعبين بالإضافة إلى أنه يتأكد من أن كل لاعب يؤدي طبقاً لقدراته، حيث يريد المدرب من وراء كل هذه الأعمال أن يكسب اللاعب قدرات ومؤهلات بدنية وفنية وخطية، والتي بدورها ترفع من مستوى أدائه وإدراكه للدور الذي يقوم به وكذا ادوار زملائه في الفريق وخاصة في المنافسات الرياضية وبالتالي فإن المدرب الذي ينتهج الأسلوب التدريبي في تعامله مع اللاعبين الذي يركز على إكساب اللاعب قدرات ومؤهلات بدنية وفنية وهذا بهدف الارتقاء بمستوى الأداء لديه، وهذا بدوره يعطي اللاعب الثقة بالنفس وتقبل أية مهمة من أجل مساعدة الفريق، حيث تجعله يقبل عليه بكل حماس وثقة بالنفس وروح معنوية عالية وهذا ما يزيد من التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي.

* توجد علاقة بين الأسلوب الديمقراطي والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم. حيث نلاحظ من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (10) أنه توجد علاقة إرتباطية موجبة بين السلوك الديمقراطي التفاعل الاجتماعي إذ بلغ معامل الارتباط ($r = 0.316$) وكانت هذه النتيجة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$) ويمكن تفسير هذه النتائج انطلاقاً من أن المدرب الذي يسمح بدرجة كبيرة باشتراك اللاعبين في اتخاذ القرارات التي تهم الفريق، سواء تعلق الأمر بطرق التدريب أو وقت التدريب أو الخطة التكتيكية التي سوف يلعب بها المنافسات، أو في تحديد الأهداف التي يعمل الفريق على تحقيقها خلال الموسم الرياضي والذي يسمح ويشجع كذلك إقامة العلاقات الودية أو غير الرسمية بينه وبين اللاعبين، وهذا كله ما يدفع اللاعب

إلى الاستمتاع بتحمل أية مهمة مهما كانت درجة صعوبتها وبرغبة قوية في النجاح فيها، وهذا من أجل التفوق والتميز في الأداء، ويؤدي بالتالي إلى رفع الروح المعنوية للفريق، وهذا ما يؤدي إلى رفع التفاعل الاجتماعي. وهذا يعني أنه كلما أنتهج المدرب السلوك الديمقراطي في طريقة تعامله مع اللاعبين أدى ذلك إلى زيادة التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي.

أما فيما يخص علاقة الأسلوب الأوتوقراطي والتفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم يتبين لنا من خلال نتائج الجدول رقم (11) أنه توجد علاقة إرتباطية عكسية بين الأسلوب الأوتوقراطي والتفاعل الاجتماعي لدى اللاعبين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون ($r = -0.103$) وهو دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$).

ويمكن تفسير ومناقشة هذه النتائج على أساس أنه كلما اعتمد المدرب الرياضي على الأسلوب الأوتوقراطي والذي من أهم مظاهره هو عدم إشراك اللاعبين في اتخاذ القرارات وتحديد الأهداف المخططة لكي ينجزوها، كما يستعمل المدرب الرياضي في هذا الأسلوب التحكم والضغط على اللاعبين لإجبارهم على إنجاز تلك الأهداف المخططة وهذا ما يؤدي باللاعبين إلى عدم تقبل تلك الأهداف التي لا تعبر عن احتياجاتهم ورغباتهم الملحة، وبالتالي مقاومة تنفيذها، وحيث تظهر هذه المقاومة في شكل عدم بذل الجهد الكافي لتنفيذها وعدم الحماس والدافعية أثناء القيام بتنفيذ تلك الأهداف المخططة، وهذا ما يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، أي يقوم اللاعب بأعمال ليس راضي عنها، أو يقوم بها ليتفادى العقاب، والذي يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية لدى اللاعبين، والتي تؤدي إلى انخفاض التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى اللاعبين.

تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة "ميلي فايضة"، ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي:

- أن السلوك القيادي المبنى على أسلوب العمل والتنظيم يحظى بأكبر اهتمام من طرف المدربين.
- أن مدربي الفرق الرياضية الذين يركزون اهتمامهم على الأداء والإنجاز الرياضي ويراعون في نفس الوقت الجانب الإنساني يحضون بأعلى درجات التماسك بين الأفراد.
- أن هناك ارتباط دال إحصائياً بين السلوك القيادي للمدرب وتماسك الفريق الرياضي أي وجود علاقة إرتباطية إيجابية، أي كلما كانت السلوكات القيادية فعالة كلما زادت درجة التماسك، وكلما كان السلوك القيادي أقل فعالية كلما انخفض مستوى التماسك الاجتماعي داخل الفريق الرياضي. (ميلي فايضة، 2008، ص 21).

وفي الأخير يمكن القول أن الفرضية العامة التي مفادها لأسلوب قيادة المدرب الرياضي دور في تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم قد تحققت وهذا يعني أن هناك أساليب قيادية كانت لها علاقة إرتباطية إيجابية أو عكسية مع التفاعل الاجتماعي، حيث نجد أن الأسلوب التدريبي والأسلوب الديمقراطي كانت لهما علاقة إيجابية مع تفاعل الاجتماعي في حين نجد أن الأسلوب الأوتوقراطي كانت له علاقة إرتباطية عكسية مع التفاعل الاجتماعي.

خلاصة:

لقد قمنا في هذا الفصل بتحليل النتائج الخاصة بالدراسة الميدانية و حتى تكون للنتائج المحصل عليها ذات منهجية علمية قمنا بتحليل نتائج المتحصل عليها و تحليل نتائج الإستمارة الخاصة بخصائص العينة، و كان الغرض من ذلك وضع تمهيد لما سوف يتم التطرق إليه لاحقا حيث يمدنا تحليل بعض خصائص العينة بمعطيات تساعدنا على فهم أعمق لتلك النتائج المحصل عليها بعد تصحيح مقياس الدراسة و تفرغ نتائجه، وذلك بمساعدة الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

الإستنتاج العام

الاستنتاج العام:

نستنتج من الدراسة الميدانية ما يلي:

* تعتبر القيادة الرياضية عملية التأثير المتبادل بين القائد (المدرّب الرياضي) واللاعبين، ولا يتحقق هذا إلا في ظل الأسلوب القيادي الديمقراطي القائم على أساس العلاقات الإنسانية والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتفويض للسلطة والذي يساهم في تحسين مستوى أداء اللاعبين.

* كلما أنتهج المدرّب الرياضي الأسلوب التدريبي في قيادته للفريق كلما زاد التفاعل الاجتماعي لدى اللاعبين

أثناء تطبيقهم لبرنامجهم التدريبي، وذلك لما له من أهمية في جعل مهام ووظيفة المدرّب مفهومة وواضحة.

* لأسلوب القيادي الذي ينتهجه المدرّب دور في تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الذي يشرف عليه، حيث دلت النتائج على وجود علاقات ارتباطية ايجابية وأخرى ارتباطية عكسية بين مقياس القيادة الرياضية ومقياس استقرار بنیان وتفاعل الفريق الرياضي.

* كلما اعتمد المدرّب الرياضي في قيادته للفريق على الأسلوب الديمقراطي كان هناك إقبال من طرف اللاعبين على تلك الأنشطة، وكلما كان التفاعل الاجتماعي لدى اللاعبين عالي كلما كان هناك إقبال من طرف اللاعبين على التمرينات، فيزداد رضا واقتناع اللاعبين على من يقودهم كلما كان أكثر اهتماماً بالعلاقات الإنسانية والمشاركة في اتخاذ القرارات.

* كلما اعتمد المدرّب الرياضي في قيادته للفريق على الأسلوب الديمقراطي زاد التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي.

* كلما أنتهج المدرّب الرياضي في قيادته للفريق الرياضي على الأسلوب الأوتوقراطي يقل التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى اللاعبين.

خانمہ

تعد القيادة من الوسائل الهامة في مختلف المجالات بصفة عامة ، وفي المجال الرياضي بصفة خاصة، حيث توجد القيادة حيثما وجدت الجماعة أو ظهرت الحاجة إلى العمل الجماعي، وتعد القيادة من أكثر العمليات تأثيراً ، فهي تؤثر في تفاعل وانسجام الأفراد ، وهي المحور الرئيسي للعلاقات بين الفرد والجماعة ، فالقائد عادة يمد الجماعة بالوسائل التي تساعد على إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم ، وفي المقابل يقوم الأفراد بتقبل آرائه وتقديرها ، و تعد القيادة الرياضية بذلك هي الأداة الرئيسية التي تستطيع الفرق الرياضية من خلالها تحقيق أهدافها، وهي القادرة على التنسيق بين اللاعبين ، بهدف الوصول بالفريق إلى مرحلة التماسك والتفاعل وذلك من خلال عملية الاتصال والتفاعل التي يقوم بها القائد الرياضي (المدرّب) مع لاعبيه، وتشجيع إقامة العلاقات الإنسانية والاجتماعية بينه وبين اللاعبين.

كما أن الفريق الرياضي لا تقتصر علاقاته داخل الملعب ،ولكن استمرارية اللاعبين في الفريق والأحداث التي يمرون بها خلال التدريب والمنافسة تؤدي إلى تكوين علاقات اجتماعية بينهم خارج حدود الملعب،وهذه العلاقات الاجتماعية تؤثر بدورها في أدائهم ونتائجهم، وعلى ضوء ذلك أجريت مجموعة من الدراسات الهادفة إلى التعرف على التماسك الاجتماعي للفريق الرياضي عن طريق دراسة قوة وحجم العلاقات الاجتماعية بين أعضائه وتفاعلهم الاجتماعي خارج نطاق الملعب.

ولأجل هذا قام الباحث بإنجاز هذه الدراسة التي ركزت على دور أسلوب قيادة المدرب في تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم، وذلك بالاعتماد على كل ما له علاقة بموضوع الدراسة، من بحوث و مجالات و منشورات و مراجع، حيث قام بطرح الإشكالية ووضع الفرضيات، وأهمية وأسباب اختيار البحث و أهدافه ثم تحديد المفاهيم، ثم تطرقنا إلى الجانب النظري للدراسة و الذي اشتمل على فصلين تمثلا في الخلية النظرية للدراسة و الدراسات المرتبطة بها، ومن هذا الجانب تحصلنا على معلومات و معطيات ساعدتنا في تحديد مجريات الدراسة الميدانية في جانبها التطبيقي و الذي قسمناه إلى فصلين الأول تكلمنا فيه عن البحث و إجراءاته و الثاني قمنا فيه بعرض و تحليل النتائج و مناقشتها للخروج باستنتاجات و توصيات.

و أهم ما توصلنا إليه في هذه الدراسة أن القيادة الرياضية هي عملية التأثير المتبادل بين القائد (المدرّب الرياضي) واللاعبين، ولا يتحقق هذا إلا في ظل الأسلوب القيادي الديمقراطي القائم على أساس العلاقات الإنسانية والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتفويض للسلطة والذي يساهم في تحسين مستوى أداء اللاعبين وأنه كلما انتهج المدرب الرياضي الأسلوب التدريبي في قيادته للفريق كلما زاد التفاعل الاجتماعي لدى اللاعبين أثناء تطبيقهم لبرنامجهم التدريبي، وذلك لما له من أهمية في جعل مهام ووظيفة المدرب مفهومة وواضحة،و كلما اعتمد المدرب الرياضي في قيادته للفريق على الأسلوب الديمقراطي زاد التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي للأسلوب القيادي الذي ينتهجه المدرب دور في تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الذي يشرف عليه،حيث

دلت النتائج على وجود علاقات ارتباطية ايجابية وأخرى ارتباطية عكسية بين مقياس القيادة الرياضية ومقياس استقرار بنيان وتفاعل الفريق الرياضي.

ومن خلال هذا يتبين أن دراستنا هذه سلطت الضوء على المفاهيم الخاصة بالموضوع المعالج وذلك من خلال ما جاء في الجانب النظري، أما الجانب التطبيقي كان أساس الدراسة حيث من خلاله استطعنا إبراز دور أسلوب قيادة المدرب في تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم.

إقتراحات وفروض

مستقبلية

اقتراحات وفروض مستقبلية:

يوصي الباحث في حدوث البحث ونتائجه ما يلي:

- تسليط الضوء على الأسلوب القيادي الديمقراطي وذلك بتوضيح أهم مرتكزاته وأساسه، وتبيين مزاياه على الفريق الرياضي بصفة عامة وعلى اللاعبين بصفة خاصة.
- تسليط الضوء على الأسلوب القيادي الأوتوقراطي، وذلك بتوضيح أساسه وتبيين مساوئه، وذلك لتوجيه المدربين على تجنب هذه الأسلوب نظرا لآثاره السلبية على التفاعل الاجتماعي لدى اللاعبين ويرجع بالسلب على النتائج الرياضية.
- القيام بدورات تدريبية لفائدة المدربين لتكوينهم على الأسلوب القيادي الديمقراطي للاستفادة من نتائجه الإيجابية العديدة والمتعددة.
- استعمال المدرب الرياضي التعزيز والتدعيم الإيجابي الذي يزيد من التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي.
- ضرورة اهتمام المدربين بمظاهر تنظيم الفرق الرياضية كالمثال لقيم ومعايير الفريق، التآلف والتعاون بين اللاعبين، أي الاهتمام بالجانب العلاقتي والاجتماعي داخل الفريق.
- العمل على توفير المناخ النفسي والاجتماعي الذي يساعد على تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي مما يؤدي باللاعبين للوصول إلى الأهداف المسطرة.
- يجب على المدرب أن يكون العنصر البشري المكون للفريق جوهر العملية التدريبية وذلك من خلال الاهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية للاعبين.
- إجراء المزيد من الدراسات العلمية حول الأساليب القيادية والتفاعل الاجتماعي، وهذا لما لهذه المتغيرات من آثار على العملية الرياضية بصفة عامة والنتائج الرياضية بصفة خاصة.
- يجب توضيح دور كل لاعب في الفريق بدوره وأدوار زملائه حتى لا تتداخل أدوارهم فيما بينهم وذلك من أجل زيادة التفاعل بينهم.

السلامة غرافنا

المصادر:

1- القرآن الكريم، سورة النمل.

2- القرآن الكريم، سورة الإسراء، الآية، 23.

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

- 1- إبراهيم محمود عبد المقصود وحسن أحمد الشافعي (2003): الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية التوجيه، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية.
- 2- إبراهيم محمد عبد المقصود، (2003): القيادة الإدارية في التربية البدنية والرياضة، دار الوفاء لدنيا الطباعة، ط1، الإسكندرية.
- 3- أبو جادو صالح محمد علي (1998): سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة، عمان.
- 4- أحمد أمين فوزي، (2001): سيكولوجية الفريق الرياضي، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر.
- 5- إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باعي (2000): طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- 6- أسامة كامل راتب (1997): علم النفس الرياضية المفاهيم - التطبيقات دار الفكر العربي، ط2، القاهرة.
- 7- الشناوي ولآخرون، (2001): التنشئة الاجتماعية للطفل، دار الصفاء للنشر وتوزيع، عمان.
- 8- العساف صالح بن حمد (1995): المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط2، شركة العبيكان للطباعة والنشر، الرياض.
- 9- الكندري محمد (1990): الأسس النفسية للسلوك الاجتماعي، مطابع مجد، الكويت.
- 10- تيسفا جبير ميدين وبيتر تشافيز (2005): تحديات القيادة للإدارة الفعالة، ترجمة سلامة عبد العظيم حسين، دار الفكر، ط1، الأردن.
- 11- حسن المنسي (1998): ديناميت الجماعة والتفاعل الصفي، دار الكندري عمان.
- 12- سماح خالد زهران (2006): دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 13- عامر عوض (2008): السلوك التنظيم الإداري، دار أسامة للنشر وتوزيع، ط1، الأردن.
- 14- عبد الحميد محمود الهاشمي (2007): المرشد في علم النفس الاجتماعي، درا الشروق للنشر والتوزيع، مصر.
- 15- عبد الله الرشدان (2000): علم اجتماع التربية، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط1، عمان.
- 16- عبد الناصر جندلي (2007): تقنيات ومنهاج البحث في العلوم السياسية والاجتماعية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

- 17- علي أحمد عبد الرحمان عياصرة(2006):القيادة والدافعية في الإدارة التربوية،دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1،الأردن.
- 18- فائق حسني أبو حليلة(2004):الحديث في الإدارة الرياضية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط1،الأردن.
- 19- معتز مصطفى عبد الجواد شيحة (2006): شبكة التطوير التنظيمي في المؤسسات الرياضية، دار الوفاء لنديا، الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية.
- 20- محمد حسن علاوي (1998)، موسوعة الإختبارات النفسية للرياضيين، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة.
- 21- محمد حسن علاوي (2005): سيكولوجية القيادة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، ط2، القاهرة.
- 22- مصطفى حسين باهي ومحمد متولي عيفي (2005): سيكولوجية الإدارة الرياضية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- 23- محمد شفيق (1997): الإنسان والمجتمع مقدمة في السلوك الإنساني ومهارات القيادة والتعامل، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 24- محمد حسن العجمي (2008): القيادة التربوية الإشراف التربوي الفعال والإدارة الحافزية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- 25- محمد حسن علاوي (1998):سيكولوجية الجماعات الرياضية،مركز الكتاب للنشر،ط1،القاهرة.
- 26- محمد محمود بني يونس (2007)، سيكولوجيا الدافعية والإنفعالات، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط 1، عمان، الأردن.
- 27- مصطفى حسين باهي وأحمد كمال نصاري (2006): مهارات القيادة في المجال الرياضي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- 28- محمد نصر الدين رضوان (2006): المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- 29- موريس أنجرس (2006): منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، ط2، القصة للنشر، الجزائر.
- 30- محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين رضوان (2008): القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 31- محمد عبد الفتاح الصرفي (2002): البحث العلمي الدليل التطبيقي للباحثين، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 32- محمد محمود عبد العليم(2001):الإدارة والقيادة، مركز الخبرات المهنية للإدارة ومبيك، مصر.
- 33- ميكلو ويس كامل (1997):سيكولوجية الجماعات والقيادة،مكتبة النهضة المصرية،القاهرة.
- 34- نواف كنعان (2007): القيادة الإدارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.

- 35- وفاء درويش (2007): دراسات وتطبيقات في مجال علم النفس الرياضي، دار الوفاء للطباعة الإسكندرية.
الرسائل و الأطروحات:
- 36- مداني محمد (2009): تأثير درجة تماسك الاجتماعي على تحسين المردود الرياضي لدى لاعبي كرة القدم، مذكرة ماجستير، غير منشورة، معهد التربية البدنية و الرياضية، جامعة الجزائر.
- 37- شرايطي رشيد (2011): دور أساليب القيادة لدى المدرب الرياضي و دورها في استثارة دافعية الانجاز الرياضي لدى اللاعبين و تحسين النتائج الرياضية.
- 38- نصر الدين شريف (2001): أثر العلاقات داخل جماعة الفريق الرياضي في تحسين من النتائج الرياضية، مذكرة ماجستير، غير منشورة، معهد التربية البدنية و الرياضية، جامعة الجزائر.
- 39- ميلي فايزة (2008): دور السلوك القيادي في تنمية التماسك الاجتماعي داخل الفريق الرياضي، فرق كرة السلة، مذكرة ماجستير، غير منشورة، معهد التربية البدنية و الرياضية، جامعة الجزائر.
- المراجع باللغة الأجنبية :

Madeleine grawtz (1994): lexique des science sociales. =èd dalloz èdition ,paris .

Serpa. . s. (2003). étude longitudinale de la cohésion et du leadership d'un groupe sporti. paris: édition ESF, paris.

الملاحق

الملحق رقم 1

الملحق رقم 2

الملحق رقم 03

الملحق رقم 04

جامعة البويرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

تخصص: تدريب رياضي.

مقياس موجه للاعبين

في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر في ميدان علوم وتقنيات النشاطات التريبة البدنية والرياضية تخصص تدريب رياضي، تحت عنوان: دور أسلوب قيادة المدرب في تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي .

يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا المقياس، الذي نلتمس منكم أيها اللاعبين الأعزاء الإجابة على أسئلته بكل صدق وموضوعية من اجل التوصل الى نتائج تفيد دراستنا، وتأكدو أن إجابتكم وكل ما تدلون به يحظى بأهمية وسرية تامة، ولا يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين مسبقا تعاونكم معنا

ملاحظة: ضع علامة (x) أمام العبارة وأسفل الرقم الذي تعتقد أنه يمثل موافقتك على العبارة مع ملاحظة أن الرقم (7) يشير إلى الموافقة بدرجة كبيرة جدا ثم تتدرج الأرقام حتى رقم (1) الذي يشير إلى عدم موافقتك بدرجة كبيرة.

تحت إشراف الدكتور:

علوان رفيق.

إعداد الطالبين :

لوناس عبد القادر

شرابي عبد الرحمان

جامعة البويرة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
تخصص: تدريب رياضي

وصف المقاييس

وصف المقياس الخاص بالقيادة في الرياضة:

قام كل من "صالح" و "شيلادوراى" (1980) (saleh and chelladurai) بتصميم مقياس بعنوان القيادة في الرياضة، لمحاولة قياس سلوك المدرب الرياضي، في ضوء نموذج متعدد الأبعاد لفاعلية المدرب الرياضي ، ويشمل المقياس على خمسة أبعاد رئيسية تمثل أساليب سلوك المدرب الرياضي، وقد قام "محمد حسن علاوى" باقتباس المقياس وقدمه باللغة العربية تحت عنوان: قائمة السلوك المفضل للمدرب الرياضي (من وجهة نظر اللاعب) بعد حذف عبارتين من بعد السلوك التدريبي لتصبح عبارات هذا البعد (11) عبارة، والمجموع الكلي لعبارات المقياس (38) عبارة، تتوزع على خمسة أبعاد أساسية:

السلوك التدريبي: وهو السلوك الذي يهدف إلى تحسين مستوى أداء اللاعبين، من خلال زيادة التوجيه وزيادة تكرار التدريب وشدته، وإيجاد التنسيق بين أداء أفراد الفريق في الألعاب الجماعية ويتضمن البعد العبارات التالية: (1،5،8،11،14،17،20،26،29،35،38)

- **السلوك الديمقراطي:** وهو سلوك المدرب الرياضي الذي يسمح بدرجة كبيرة في اشتراك اللاعبين في تحديد أهداف الفريق، وطرق التدريب وغيرها من الأمور، ويتضمن هذا البعد العبارات التالية: (2،9،15،18،21،23،24،30،33،37).

- **السلوك الأوتوقراطي:** وهو ميل المدرب الرياضي إلى أن يضع نفسه في مكانة بعيدة عن اللاعبين، ويصدر القرارات بمفرده، ويتضمن هذا البعد العبارات التالية: (6،12،27،34).

- **السلوك الإجتماعي المساعد:** وهو السلوك الذي يهتم بأفراد الفريق ورعايتهم ويسعى لإضفاء شعور جمعي إيجابي بالنسبة للفريق الرياضي، ويتضمن هذا البعد العبارات التالية: (3،7،13،19،25،31،32،36).

- **سلوك الإثابة:** وهو سلوك المدرب الرياضي الذي يمنح المزيد من التدعيم والإثابة والتعزيز للاعبين، عن طريق الاعتراف الدائم بأدائهم وإثابته عند الأداء الجيد، ويتضمن هذا العبارات التالية (4،10،16،22،28) (علاوى، 1998، ص360،359).

- **تصحيح المقياس:** يتكون المقياس من (38) عبارة، تقيس خمسة أبعاد رئيسية، وقد تم تصحيح الإجابات في هذه الأداء إستنادا إلى سلم إجابة مكون من خمس فئات وهي

على الشكل التالي:

دائما (5) درجات، غالبا (4) درجات، أحيانا (3) درجات، نادرا (2) درجات، أبدا (1) درجة. ويتم جمع درجات كل بعد على حدة، مع مراعاة عدم جمع درجات الأبعاد الخمسة معا لأن المقياس ليست له درجة كلية.

مقياس استقرار بنيان وتفاعل الفريق الرياضي:

الوصف:

صمم كل من كارون وجراند 1992 مقياسا للتعرف على درجة استقرار بنيان و تفاعل الفريق الرياضي في ضوء ثلاثة عوامل هامة من عوامل أذوار الفريق الرياضي وهي:

-وضوح الدور

-قبول الدور

-أداء الدور و المدرك

ويتكون المقياس من 30 عبارة (10 عبارات لكل بعد) ويقوم اللاعب الرياضي بالاستجابة على عبارات مقياس في ضوء مقياس سباعي التدرج (موافق بدرجة كبيرة جدا، حتى غير موافق بدرجة كبيرة جدا).

التصحيح :

أرقام عبارات كل بعد من الأبعاد الثلاثة كما يلي:

-عبارات وضوح الدور :

28/25/22/19/13/10/7/1 وهي كلها عبارات ايجابية في اتجاه البعد (أما العبارتان رقمي 16/4 فهما عبارتان سلبيتان في عكس اتجاه البعد.

-عبارات قبول الدور:

30/24/18/15/12/9/6/3 وهي عبارات ايجابية في اتجاه بعد و العبارتان 27/ 21 في عكس اتجاه البعد.

-عبارات أداء الدور المدرك:

29/26/23/17/14/11/5/2 وهي عبارات إيجابية و العبارتان 20/8 في عكس اتجاه البعد .

ويراعي عند تصحيح المقياس بالنسبة للعبارات الإيجابية منح الدرجة التي حددها اللاعب ، أما بالنسبة للعبارات السلبية فيتم عكس الدرجات على النحو التالي:

7 تصبح 1، 6 تصبح 2، 5 تصبح 3، 4 تصبح 4 كما هي، 3 تصبح 5، 2 تصبح 6، 1 تصبح 7.

ويتم الحصول على درجات كل لاعب في الفريق بجمع درجاته على كل بعد على حدة ، وبالنسبة لدرجات الفريق كلها يتم عن طريق جمع درجات كل أفراد الفريق على البعد الواحد وقسمتها على عدد اللاعبين.

تحكيم المقاييس

بيانات المحكم:

* الاسم:.....

* اللقب:.....

* الدرجة العلمية:.....

* التخصص:.....

اخي الرياضي تحية طيبة وبعد.....

نتقدم إلى سيادتكم المحترمة، أنتم أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية، واساتذة معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة البويرة، بهذا المقياس الذي يتدرج في إطار البحث العلمي لنيل شهادة الماستير في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، تخصص تدريب رياضي.

نرجوا منكم المشاركة في انجاز هذا البحث بالتفضل بإعطاء وجهات نظركم بكل دقة وموضوعية على كل ما يحويه هذا القياس والذي يخص موضوع " دور أسلوب قيادة المدرب في تحقيق التفاعل الاجتماعي داخل الفريق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم "

نتمنى إبداء ملاحظاتكم حول صحة الفقرات (الأسئلة) و مدى انسجامها مع المجال المحدد لها وكتابة أي اقتراحات لتعديلها.

يهمنا رأيكم الشخصي كثيرا، و يرجى منكم الموافقة على تحكيم هذه المقاييس.

شاكرين مسبقا تعاونكم معنا

ملاحظة:

توضع علامة (X) أمام العبارة التي توافق رأيكم.

السنة الجامعية: 2016/2015

أنا كلاعب رياضي أفضل بالنسبة لمدربيّان:

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	
()	()	()	()	()	1- يتأكد من أن كل لاعب يؤدي طبقا لقدراته
()	()	()	()	()	2- يستمع لرأي اللاعبين حول خطط اللعب في بعض المنافسات المعينة
()	()	()	()	()	3- يساعد اللاعبين في حل مشاكلهم الشخصية .
()	()	()	()	()	4- يمدح اللاعب أمام اللاعبين الآخرين عندما يقوم بأداء جيد.
()	()	()	()	()	5- يشرح لكل لاعب أداء المهارات وخطط اللعب.
()	()	()	()	()	6- يقوم بتخطيط التدريب دون إشراك اللاعبين
()	()	()	()	()	7- يساعد أعضاء الفريق في تسوية أو إنهاء الصراعات أو المنازعات بينهم .
()	()	()	()	()	8- يعطي أهمية خاصة لإصلاح أخطاء كل لاعب .
()	()	()	()	()	9- يحاول الحصول على موافقة الفريق بالنسبة لموضوعات هامة قبل اتخاذ قرار بشأنه .
()	()	()	()	()	10- يشجع اللاعب الذي يؤدي أداء جيد
()	()	()	()	()	11- يتأكد من أن وظيفة ومهام المدرب تجاه الفريق مفهومة لدى جميع اللاعبين .
()	()	()	()	()	12- لا يحاول أن يشرح أسباب سلوكه أو قراراته للاعبين.
()	()	()	()	()	13- يهتم بالرعاية الشخصية للاعبين
()	()	()	()	()	14- يقوم بتعليم المهارات الأساسية لكل لاعب بصورة فردية
()	()	()	()	()	15- يسمح للاعبين بالمشاركة في اتخاذ القرارات
()	()	()	()	()	16- يتأكد من مكافأة اللاعب كنتيجة للأداء الجيد
()	()	()	()	()	17- يقوم بأداء نموذج للحركة قبل تكرار اللاعبين للأداء .
()	()	()	()	()	18- يشجع اللاعبين على تقديم اقتراحات حول طرق تنظيم وإدارة عملية التدريب .
()	()	()	()	()	19- يقدم تسهيلات أو خدمات شخصية للاعبين .
()	()	()	()	()	20- يفسر لكل لاعب ما يجب عمله وما لا يجب عمله
()	()	()	()	()	21- يترك للاعبين حرية تحديد أهدافهم بأنفسهم .
()	()	()	()	()	22- يعبر عن مشاعره الطيبة نحو اللاعبين .
()	()	()	()	()	23- يسمح للاعبين بالأداء بطريقتهم الخاصة حتى ولو ارتكبوا بعض الأخطاء .

()	()	()	()	()	24- يشجع اللاعبين على أن يتقوا به .
()	()	()	()	()	25- يوضح لكل لاعب نقاط قوته ونقاط ضعفه .
()	()	()	()	()	26- يرفض الحل الوسط في أي أمر من الأمور المرتبطة بالفريق.
()	()	()	()	()	27- يعبر عن استحسانه عندما يؤدي اللاعب جيدا .
()	()	()	()	()	28- يعطي إرشادات خاصة لكل لاعب حول ما ينبغي عمله في كل موقف .
()	()	()	()	()	29- يستفسر عن رأي اللاعبين في بعض الأمور الهامة في التدريب .
()	()	()	()	()	30- يشجع العلاقات الودية أو غير الرسمية بينه وبين اللاعبين .
()	()	()	()	()	31- يهتم بترباط الفريق كله كوحدة واحدة.
()	()	()	()	()	32- يترك الحرية للاعبين للأداء طبقا لسرعتهم الخاصة
()	()	()	()	()	33- يمارس عمله بصورة مستقلة عن اللاعبين
()	()	()	()	()	34- يشرح كيفية إسهام اللاعب في الأداء الجماعي للفريق .
()	()	()	()	()	35- يدعوا اللاعبين لزيارته في منزله .
()	()	()	()	()	36- يوضح ما هو متوقع من كل لاعب بطريقة محددة
()	()	()	()	()	37- يسمح للاعبين بتحديد خطط اللعب التي يمكن تطبيقها في المباراة
()	()	()	()	()	38- يحاول إعطاء تعليماته وإرشاداته بطريقة لا تعطي للاعبين فرصة المناقشة أو الاستفسار.

1	2	3	4	5	6	7	نحن كفريق رياضي
							1/نفهم واجباتنا الدفاعية
							2/نحاول أن نغير منطريقة لعبنا لإرضاء المدرب
							3/يتم توزيع القدرات المميزة للاعبين لصالح الفريق
							4/غير متأكد من المطلوب منا أثناء المباراة
							5/نفذ كل ما هو مطلوب أثناء المباراة
							6/نشعر بالرضا لتوقعات المدرب لمستوياتنا
							7/نفهم واجباتنا الهجومية
							8/لا نغير طريقة لعبنا لإرضاء المدرب
							9/نشعر بالإرتياح لإشراكنا في القرارات المرتبطة بالفريق
							10/نستطيع الحصول على إجابات من المدرب في حالة عدم تأكدنا من دور كل منا في الفريق
							11/نحاول أن نطيع القواعد المرتبطة بسلوكنا خارج الملعب
							12/نشعر بالرضا عن دور كل من في الفريق
							13/نفهم كيفية انسجام دور كل منا مع خطة الفريق ككل
							14/نحاول أن ننفذ الخطة الموضوعية للفريق
							15/نشعر بالإرتياح للفرصاتي نتاح لنا لأداء مهام قيادية في الفريق
							16/نتلقى في بعض الأحيان تعليمات متعارضة من المدرب
							17/نفذ كل ما هو مطلوب منا في المباراة
							18/نشعر بالإرتياح تجاه مسؤولياتنا الهجومية
							19/نعرف ما هو نتوقع من كل فرد خارج مواقف التدريب و المنافسات
							20/نؤدي في المباراة ما نريد وليس كما يتوقع المدرب
							21/لا نرتاح بالنسبة لتوزيع بعض المسؤوليات في الفريق
							22/نتلقى بانتظام كيفية قيامنا بأداء واجب كل منا في الفريق
							23/بحلول كل منا أداء دوره الذي تم تكليفه به أثناء المباراة
							24/نشعر بالرضا تجاه مسؤولياتنا الدفاعية
							25/نفهم مسؤولياتنا أثناء المباراة

							26/نحاول أن نتعاون مع قرارات الفريق
							27/لا نرتاح إلى الواجبات المحددة ككل منا
							28/نعرف إذا كان الأداء الذي قمنا به مقبول م المدرب
							29/نلتزم بالخطة المحددة أثناء المباراة
							30/نشعر بالإرتياح تجاه الخطط التي يستخدمها الفريق

جدول رقم (07): يوضح درجات سلوك كل المدربين:

أنماط السلوك			
قائمة المدربين	الأسلوب التدريبي	الأسلوب الديمقراطي	الأسلوب الأوتوقراطي
المدرّب 01	30	45	09
المدرّب 02	35	44	11
المدرّب 03	25	42	13
المدرّب 04	19	46	07
المدرّب 05	32	48	06
المدرّب 06	34	44	08
المدرّب 07	18	39	11
المدرّب 08	17	38	06
المدرّب 09	30	47	07
المدرّب 10	32	39	09
المدرّب 11	31	45	11
المدرّب 12	29	38	12
المدرّب 13	33	36	14
المدرّب 14	35	45	15
المدرّب 15	32	45	08

الجدول رقم 8: يمثل درجات التفاعل الاجتماعي لدى اللاعبين:

اللاعب	وضوح الدور	قبول الدور	أداء الدور	المجموع
1	65	67	68	200
2	66	65	67	198
3	58	50	51	159
4	55	54	53	162
5	48	59	51	158
6	57	55	59	171
7	57	58	60	175
8	60	61	59	180
9	58	59	63	180
10	53	56	61	170
11	59	51	58	168
12	57	54	55	166
13	42	51	50	143
14	62	64	62	188
15	61	57	59	177
16	60	56	62	178
17	53	54	49	156
18	64	62	62	188
19	64	66	68	198
20	67	65	68	200
21	65	68	67	200
22	68	67	66	201
23	60	55	52	167
24	54	51	48	153
25	58	57	61	176
26	55	62	62	179
27	59	55	58	172
28	57	58	60	175
29	55	61	59	175
30	53	55	56	164
31	54	57	50	161

164	56	58	50	32
167	55	57	55	33
170	59	59	52	34
158	51	53	54	35
170	57	53	60	36
170	59	57	54	37
168	63	50	55	38
164	59	52	53	39
173	58	59	56	40
180	56	62	62	41
166	60	55	51	42
176	57	58	61	43
192	62	63	67	44
173	58	56	59	45
159	54	56	49	46
156	51	53	52	47
168	54	59	55	48
193	66	62	65	49
164	55	57	52	50
174	61	53	60	51
173	59	55	59	52
176	60	58	58	53
191	63	63	65	54
171	56	57	58	55
174	59	60	55	56
184	61	63	60	57
170	57	54	57	58
160	52	53	55	59
173	60	56	57	60
166	58	53	55	61
170	56	55	59	62
176	60	59	57	63
180	59	60	61	64

168	62	54	52	65
184	63	58	63	66
180	60	61	59	67
174	63	55	56	68
163	55	49	59	69
168	58	59	51	70
180	55	64	61	71
176	58	60	58	72
166	50	57	59	73
153	49	53	51	74
200	68	67	65	75
164	54	56	54	76
157	53	51	53	77
183	60	61	62	78
171	59	56	56	79
168	61	55	52	80
148	49	50	49	81
178	58	63	57	82
161	54	55	52	83
172	55	57	60	84
162	51	55	56	85
173	61	59	53	86
171	58	55	58	87
154	53	51	50	88
167	52	57	58	89
188	65	61	62	90
172	58	54	60	92
168	52	59	57	93
190	61	65	64	94
159	51	53	55	95
167	57	52	58	96
164	50	59	55	97
159	55	53	51	98

160	54	52	54	99
174	59	56	59	100
159	51	53	55	101
160	56	54	50	102
174	60	58	56	103
159	56	53	50	104
160	55	51	54	105
158	59	49	50	106
159	57	50	52	107
188	64	65	59	108
162	53	55	54	109
164	54	52	58	110
162	52	56	54	111
161	54	54	53	112
158	50	53	55	113
160	57	51	52	114
190	68	62	60	115
184	62	63	59	116
170	57	55	58	118
177	59	61	57	119
175	62	55	58	120
166	54	58	54	121
160	54	55	51	122
175	57	59	59	123
184	59	63	62	124
164	55	56	53	125
178	59	61	58	126
174	60	58	56	127
180	60	61	59	128
159	54	50	55	129
175	60	56	59	130
187	63	64	60	131
156	51	52	53	132

180	59	62	59	133
162	52	56	54	134
158	53	51	54	135
149	48	51	50	136
160	58	50	52	137
172	57	57	58	138
197	66	65	66	139
180	57	62	61	140
182	63	60	59	141
179	62	59	58	142
174	56	60	58	143
186	61	63	62	144

Résumé de la recherche

Résumé de la recherche :

La présente étude visait à identifier la relation entre le leadership de l'entraîneur dans la réalisation de l'interaction sociale au sein de l'équipe sportive avec les joueurs, l'étude était faite sur le terrain avec des équipes de football d'honneur pour la saison menée en (2015-2016) . Le chercheur a choisi six (06) équipes sur (16) équipes et ceci dans le but de détecter les méthodes principales suivies par l'entraîneur dans sa direction de l'équipe sportive, le niveau d'interaction sociale au sein de l'équipe sportive avec les joueurs. Le chercheur a utilisé l'approche analytique descriptive pour sa compatibilité avec l'objet de l'étude. Il a également adopté une méthode d'enquête basée sur l'échantillon téléologique dans la sélection de l'échantillon, et afin d'obtenir les données, le chercheur a utilisé deux mesures (02): les mesures psychologiques du sport comme outil de collecte de données, la stabilité de la structure de l'interaction de l'équipe et la mesure des styles de leadership de l'entraîneur (du point de vue du joueur). Après l'obtention de données quantitatives, celles-ci ont été analysées statistiquement, afin de répondre aux questions de l'étude où le chercheur a utilisé le coefficient de corrélation "Pearson" pour étudier la relation entre deux variables, cette étude vise à clarifier la relation entre les styles de leadership et l'interaction sociale au sein de l'équipe sportive avec les joueurs de football, sachant que c'est la méthode la plus efficace et la plus fiable par les instructeurs au cours des séances d'entraînement , et pour cela nous avons mené une étude au niveau de la wilaya de Bouira à la fin de la phase de l'allé pour ces équipes régionale de Football à Bouira, cela était le 12 Mars 2016. Donc, après le traitement des données statistiquement nous sommes arrivés aux conclusions suivantes:

- * Il existe une corrélation positive entre les styles de leadership de l'entraîneur et l'interaction sociale avec les joueurs au sein de l'équipe sportive, cela pour le style démocratique et le style d'entraînement, et une corrélation négative pour le style autocratique.
- * Une corrélation entre le style d'entraînement et d'interaction sociale au sein de l'équipe sportive avec les joueurs de football.
- * Une corrélation entre la méthode démocratique et l'interaction sociale au sein de l'équipe sportive avec les joueurs de football.
- * Il existe une corrélation négative entre le style autocratique et l'interaction sociale au sein de l'équipe sportive avec les joueurs de football.
- * Le style de leadership de l'entraîneur sportif a un rôle dans la réalisation de l'interaction sociale au sein de l'équipe sportive avec les joueurs de football

À la lumière des conclusions du chercheur, il en est recommandé ce qui suit:

- L'insistance sur le style démocratique de leadership en clarifiant ces fondements et en montrant ses avantages pour l'équipe sportive en général et pour les joueurs en particulier.
- L'insistance sur le style autocratique de leadership en montrant ses inconvénients et ses fondements et qu'il est déconseillé pour les entraîneurs qui doivent éviter cette méthode en raison de ses effets négatifs sur l'interaction sociale entre les joueurs et les résultats sportifs.
- L'entraîneur doit être le composant humain de l'équipe, le noyau du processus d'entraînement et cela à travers ses attentions qu'il doit porter sur les aspects humanitaires et sociaux des joueurs.
- D'autres études scientifiques sur les styles de leadership et l'interaction sociale devraient être menées en raison des effets qu'a ces variables sur le fonctionnement du sport en général et sur ses résultats en particulier.

Mots clés: méthodes de leadership, l'interaction sociale, entraîneur sportif.