

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم: النشاط البدني الرياضي التربوي



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

ميدان: علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

التخصص: التربية الحركية لدى الطفل المراهق

الشعبة التربية الحركية

من إعداد الطالبين: - هارون حاقة

- منصور مقداد

بغنوان:

أنماط القيادة لدى المدرب وأهميتها في تفاعل الفريق الرياضي من وجهة نظر اللاعبين

دراسة ميدانية على بعض أندية ولاية ورقلة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد(أ)

الأستاذ: عبد القادر برقوق

مشرفا

الدرجة العلمية: أستاذ محاضر (أ)

الأستاذ: (د) عبد الله بوجراة

مناقشا

الدرجة العلمية: أستاذ مساعد(ب)

الأستاذ: صالح عبدي

السنة الجامعية 2014/2013

إهداء:

إلى من حملتني في بطنها.

وإلى من كانت خير معين في التغلب على هموم ومصاعب الحياة.

وضحت بالكثير لأتمكن من الوصول إلى هذه الدرجة بعون الله وبعونها.

إلى العزيزة الغالية أمي.. أمي... أمي

وإلى من رباني وأنار درب حياتي وعلمني سنة الحياة إلى أبي الغالي

إلى الدكتور الفاضل: عبد الله بوجردة

إلى كل إخواني (قيس، زهير، علي).

وأخواتي (إيمان، زاوية، عائشة).

إلى كل الأصدقاء من كل مكان ومن الإقامة الجامعية وخاصة بن علي حذيفة، وقادي ياسر،

ومن منطقتي: غزال بكار، حمزة مسعي، سليم لعجال، سعيد عيادي.

إلى كل الأحباب الذين يعرفونني.

وإلى كل الذين مد يد العون ولو بكلمة شكر وتشجيع.

وإلى كل الذين يعرفونني من قريب أو من بعيد.

وإلى هؤلاء أهدي هذا العمل وأسأل الله * سبحانه وتعالى * أن يجعله ذا فائدة على الذين من بعدي إنشاء الله.

إهداء:

إلى روح أبي رحمة الله عليه

إلى من حملتني في بطنها.

وإلى من كانت خير معين في التغلب على هموم ومصاعب الحياة.

وضحت بالكثير لأتمكن من الوصول إلى هذه الدرجة بعون الله وبعونها.

إلى العزيزة الغالية أمي.. أمي... أمي

إلى الدكتور الفاضل: عبد الله بوجردة

إلى كل إخوتي وأخواتي وخاصة أختي نجاح و إلى الكتاكيت علي، غسان، جيهان.

إلى كل الأصدقاء من كل مكان ومن الإقامة الجامعية وخاصة بن علي حذيفة، وقادي ياسر.

والى :مسعي أمنة.

إلى كل الأحباب الذين يعرفوني.

ومن منطقتي: الضب مبروك، بن عبد الصادق رضا، العربي هيثم، حميدي نصر الدين

وإلى كل الذين من مد يد العون ولو بكلمة شكر وتشجيع.

وإلى كل الذين يعرفوني من قريب أو من بعيد.

وإلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل وأسأل الله * سبحانه وتعالى * أن يجعله ذا فائدة على الذين من بعدي إنشاء الله.

شكر و تقدير

الحمد لله حق حمده الذي وهبني هذه الفرصة الثمينة وأعانني في طريقي هذا ، والصلاة والسلام على سيدنا محمد (ص) مناري الأول الذي أقتدي بنوره ونور القرآن الكريم .

علمنا ديننا الحنيف الكثير من القيم العالية والمبادئ الأساسية ومن أهمها الشكر والعرفان بالجميل لمن يقدم لنا العون والمساعدة ولو بنصيحة تقتصر على كلمة واحدة والعرفان للذين ساعدوني وساندوني بصدق أيام البحث ... وولهم أستاذي الفاضل (د. عبد الله بوجراة) الذي كان لي سنداً ومرشداً صادقاً في كافة مراحل البحث وساعدني في إخراج هذا العمل .. كما يطيب لي أن أشكر الأستاذ الفاضل (د. دودو بلقاسم) لكل ما أبدوه من مساعدة وتسهيل من الناحية العلمية والعملية . وفقهم الله وحماهم وأحاطهم بالخير والصحة . ويلزمي الواجب ، أقدم شكري وتقديري لعمادة كلية التربية الرياضية وجميع كادرها من أساتذة وموظفون لما قدموه من مساعدة في تسهيل أمور البحث .

وأنتقدم بالشكر العظيم مع دعائي بدوام الصحة والعافية لأبي الكريم وأمي الحنونة وأخواتي وجميع أفراد عائلتي ومن وقف معي لإنجاز هذا البحث .

ولا يفوتني أن أقدم الشكر والتقدير إلى بن خيرة سارة طالبة في صف سنة أولى دكتورا وفائق شكري وتقديري لزملائي وزميلاتي في الدراسة الذين رافقوني طوال فترة البحث .

وكما أتقدم بالشكر والتقدير إلى مكتبة كلية التربية الرياضية لما قدموه لي من مساعدة في توفير المصادر اللازمة.

والله ولي التوفيق

هارون منصور

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الى دراسة وتحليل سلوك المدرب الرياضي ؛ ودراسة وتحليل نوعية العلاقة بين المدرب واللاعب ؛ و محاولة تحليل عام لمختلف العلاقات الجوانب المتحكمة في بناء العلاقات داخل الفريق وإستخدامنا المنهج الوصفي لدراسة تفاعل الفريق ضمن السلوك القيادي للمدرب الرياضي ،ووجدنا ان لنمط القيادة الديمقراطي دورا إيجابيا في إحداث التفاعل في الفريق الرياضي من وجهة نظر اللاعبين بنسبة مئوية مرتفعة و وجود فروق دالة إحصائيا في وجهات النظر . ليس لنمط القيادة التسلطي دورا إيجابيا في إحداث التفاعل في الفريق الرياضي من وجهة نظر اللاعبين و ذلك لعدم وجود فروق دالة إحصائيا في وجهات نظر اللاعبين، وتمثلت العينة البحث الأصلي في إثنين من النوادي نادي بمدينة ورقلة ونادي بمدينة تمرت. قدرت ب: 50 لاعب، واعتمدنا على مقياس، من إعداد محمد حسن علاوي، وذلك تماشيا مع السلوك القيادي للمدرب وأهميته في تفاعل الفريق الرياضي ،و تكون هذا الإستبيان من(55) بند توجد بنود في إجه سمة الديمقراطية وتوجد بنود في إجه سمة التسلطية و يقابل كل بند مقياس خماسي، واستنتجنا أن من الضرورة إتباع أسلوب قيادي محدد تقوم عليه قيادة كل فريق رياضي وبالتحديد الأسلوب القيادي الديمقراطي باعتباره أقرب الأساليب إلى تحقيق الأهداف المطلوبة وأيضا وضع هياكل تهتم بتكوين الإطارات في مجال القيادة الرياضية، و ضرورة وجود تدريبات قيادية يقوم عليها العمل القيادي في الفرق وذلك لضمان قيادة ناجحة وفعالة ، وأن تقدم القيادات الحالية القدوة والمثل الأعلى من خلال الاستقامة في التعامل مع الآخرين، ويجب أن يكون القائد الرياضي إستراتيجيا يمتلك رؤية واضحة عن المستقبل.

- الكلمات المفتاحية: أنماط القيادة، النمط الديمقراطي، النمط التسلطي، تفاعل الفريق الرياضي.

Summary :

This study aims to analyze and study the behavior of the sporting trainer and his relationship with the player, trying to make a global analysis in different sides that leads to build a good relationships into the team, through the descriptive approach to study the interaction depending on the behavior of the sporting trainer. we carried out of the study, that the democratic leadership pattern has a positive role in causing the interaction in the sporting team according to players opinion with high percentage and the differences of points of view that statistically exist .in other hand, the authoritative leadership cannot make an interaction in the team according to the opinions of most of the players . Our study sample based on two teams ,one is from Ouargla center , and the other one is from Touggourt (about 50 players) through a questionnaire had be done by Med Hocine Alaoui , the questionnaire includes (55) items concern both of the democratic character and the authoritative character .the study carried out that it is necessary to follow a determinant style of leadership applied in the team , and we conclude that the suitable style is the democratic leadership since it the nearest to the need of players in their training , and must be there a training courses lead the good manner in the leadership that assure a successful leadership , besides of that must be there good leaders who will be the example in the leadership behavior and should have a clear vision for the future .

key Word: Leadership Styles:Democratic style: authoritarianism style:The interaction of team sports

فهرس

العنوان:

الصفحة

- إهداء.....أ
- إهداء.....ب
- شكر وتقدير.....ج
- ملخص الدراسة باللغة العربية.....د
- ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.....هـ
- فهرس المحتويات.....و
- فهرس الجداول.....ح

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: مدخل العام للدراسة

- مقدمة.....
- الإشكالية.....5
- تساؤلات الدراسة.....6
- فرضيات الدراسة.....6
- أهداف الدراسة.....6
- أهمية الدراسة.....6
- تحديد المفاهيم الدراسة.....7

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- تمهيد.....14
- الدراسات العربية.....14
- الدراسات الأجنبية.....17
- مناقشة الدراسات السابقة.....17

الباب الثاني: الجانب التطبيقي

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

- فرضيات البحث 21
- المنهج المتبع..... 21
- الإجراءات العملية للدراسة الميدانية..... 22
- عينة الدراسة..... 22
- التقنيات المستخدمة لجمع البيانات..... 23
- التقنيات الإحصائية المستخدمة في الدراسة..... 24

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

- تمهيد.....
- عرض نتائج الفرضية الأولى و مناقشتها..... 28
- عرض نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها..... 30
- خلاصة 34
- المراجع..... 35
- الملاحق..... 37

فهرس الجداول:

الصفحة	الجدول
23.....	_الجدول رقم 0: يوضح توزيع البنود في الإستبيان.....
27.....	-الجدول رقم 01: يوصف عينة الدراسة و تصنيفها في شكل فئات و تكرارات.....
28.....	_الجدول رقم 02: يوضح نتائج الفروق في وجهة نظر اللاعبين لنمط القيادة الديمقراطي.....
29.....	_الجدول رقم 03: يوضح نتائج وجهة نظر اللاعبين لنمط القيادة الديمقراطي.....
31.....	-الجدول رقم 04: يوضح نتائج الفروق في وجهة نظر اللاعبين لنمط القيادة التسلطي.....
32.....	-الجدول رقم 05: يوضح نتائج وجهة نظر اللاعبين لنمط القيادة التسلطي.....

-مقدمة:

تلعب الرياضة دورا هاما في حياة الشعوب بأكملها، باعتبارها تربية وأخلاق قبل أن تكون ممارسة؛ حيث يقاس في الوقت الراهن تقدم الشعوب وتطورها بمدى تقدم وتطور الرياضة فيها، ولكن هذه الأخيرة لا يمكن أن تؤدي دورها بشكل فعال وعلى أكمل وجه دون إدارة تسييرها وتنظيمها حيث أصبح من البديهي أن نجاح أي عمل أو أي مشروع يهدف إلى الربح أو يهدف إلى أبعاد أخرى، رياضية مثلا أو ثقافية أو دينية أو غيرها، يتطلب إدارة سليمة والإدارة علم وليست اجتهادا فقط أو فطرة أو إدعاء أو مكابرة.

كما أنها بالقطع استعداد وقدرة من الموهبة، ثم سلوك، ثم خبرة وممارسة وتطبيق وبذلك تصبح إدارة فعالة تؤدي إلى تلافي أو معالجة المشكلات وحسن استخدام موارد المشروع ومن ثمة تعظيم القائد و الأهداف الاقتصادية من ناحية، والأهداف الإنسانية من ناحية أخرى. أي أنه إذا أردنا للرياضة أن تزدهر أو تتقدم فلا لابد من أن نتخذ العلم طريق والإدارة هي احد الأعمدة العلمية الأساسية التي تعتمد عليها كافة الدول المتقدمة ومؤسساتها في النهوض بالرياضة.

كما وتسود العالم تحولات سياسية واقتصادية واجتماعية نجدها تفرض تحولا ماثلا في المؤسسات الرياضية و الأنماط التي تقوم على قيادة حركة هذه المؤسسات وإدارة توجهاتها. هذا ورغم خطورة التحولات التي فرضتها ثورة المعلومات وتكنولوجية الاتصالات والعولمة في شتى مناحيها، إلا أننا مازلنا ننظر إلى مؤسساتنا الرياضية وبالخصوص الإدارات الرياضية على أنها مجموعة من الأجزاء ذات التركيب الهرمي الذي يضمن تأدية الوظائف بأعلى دقة وأقصى كفاءة. وبالطبع فهذه نظرة من عمق الماضي ترى الإدارة على أنها مجرد تحكم تساندها القوة والسلطة، كما أن الرغبة في مركزية الحكم هي التي جعلت القائمين على الإدارة العليا لا يفرطون في سلطاتهم، بل قد يسرقون سلطة العاملين معهم في المستويات الدنيا للهيكل المؤسسي، وذلك عكس التفويض والتمكين وهما من أهم مفردات الإدارة العصرية.

والإدارة الرياضية عموما والفرق الرياضية خصوصا لا تتطلب إداريا تقليديا، ولكن تستوجب قائدا رياضيا، وعليه ظهر مصطلح القائد ليحل محل المدير التقليدي وبذلك يجب أن تعامل الفرق على أنها مجتمع صغير، والإيمان بأن الفرق الرياضية مجتمعات صغيرة لها ثقافتها وظروفها البيئية يحنرنا إلى تحويل الإدارة النمطية إلى قيادة تفاعلية تتعامل مع هذه الفرق على أنها أنظمة حيوية تتفاعل فيما بينها على مستويات أكثر تعقيدا من مجرد بعض العلاقات الوظيفية بين العاملين، كما يعتبر إعداد القادة من الموضوعات التي تشغل بال المهتمين بالإدارة

الرياضية، ليس فقط للحاجة الماسة إلى قيادات جديدة ، ولكن لأهمية ومركزية دور القائد في فعاليتها وكفاءتها في تقديم الخدمات.

وواضح من هذا أن محور القيادة العملية هو العنصر البشري وكيف يمكن أن يتحقق التعاون بين الأفراد وتنسيق جهودهم المختلفة وهذه الحقيقة هي التي تضفي على القيادة طابعا خاصا باعتبارها عملية اجتماعية وإنسانية ، كما تتوقف على نمط تسيير القائد للأفراد العاملين معه في الفرق والهيئات الرياضية وتنمية العلاقات الإنسانية وإشباع حاجاتهم والعمل على رضاهم بقدر الإمكان .

وفي الوقت نفسه يجب أن يكون للقائد الحساسية الكافية لكل من العوامل التي تؤثر عليه وتؤثر في الموقف ومن ثمة يستطيع أن يحدد أي نوع من أنواع القيادة المختلفة التي تواجهه بطريقة أفضل وأكثر ملائمة و إذا كانت القيادة تقوم في جوهرها على التفاعل الذي يتم بين القائد وأفراد الجماعة فإن الاختلاف بين القائد ومرؤوسيه بغرض إرشادهم وتوجيههم تعكس تباينا في أساليب القيادة وأنماطها وفي هذا الصدد نحاول من خلال دراستنا هذه التطرق إلى القيادة في المجال الرياضي من خلال التعرف على الأنماط القيادية الممارسة من طرف رؤساء فرق كرة القدم بالجزائر وانعكاسها على الأداء .

وقد اشتملت هذه الدراسة على جانبين :

الجانب النظري : ويحتوي على فصلين.

الفصل الأول :مدخل عام للدراسة.

الفصل الثاني :الدراسات السابقة.

الجانب التطبيقي : ويحتوي على فصلين .

الفصل الأول :الاجراءات المنهجية لدراسة.

الفصل الثاني : وتم فيه عرض وتحليل النتائج نتائج الدراسة.

الجانبة النظرية

الفصل الأول: مدخل عام للدراسة

- 1 - المقدمة
- 2 - الإشكالية
- 3 - تساؤلات الدراسة
- 4 - فرضيات الدراسة
- 5 - أهداف البحث
- 6 - أهمية البحث
- 7 - تحديد المفاهيم وشرح المصطلحات
- 8 - أهم النظريات المفسرة للدراسة

2- الإشكالية:

لقد أصبحت الرياضة بنظمها وأساليبها وقواعدها السليمة وبأنواع المتعددة، ميدانا علميا من ميادين العلوم، وعنصرا قويا في إعداد الفرد الرياضي من جميع النواحي النفسية الاجتماعية، التكتيكية، النفسية، البدنية المهارية... الخ، لذا لم تكن الرياضة مجرد حركات أو نشاط ترويحي تؤدي دون هدف محدد بل خصصت لها أهداف إجتماعية، نفسية، وجدانية في سبيل تحقيقها، ولكن هذا لا يتحقق إلا تحت قيادة صالحة مؤهلة تربويا وفنيا وقادرة على إحداث التغيير الموجب في سلوك المتدرب لذلك يجب علي المدرب يجب أن يملك التكوين الأكاديمي والمعلومات الضرورية لإتقان عمله، فهو من أهم العوامل التي تساعد علي نجاح عملية التدريب والارتقاء بمستوي الرياضيين نحو الأفضل .

حيث أن المدرب الرياضي من الشخصيات التي يجب أن تملك فلسفة خاصة ، تملي عليه بعض الواجبات و الصفات و الخصائص المعينة التي ينبغي على هذا الأخير أن يتحلى بها و يزاؤها فالمدرب اليوم يمكن أن يوصف على أنه " الأب الحامي للاعبين¹ حيث صورته سفوبودا " svoboda " 1973 في جملة المدربين قائلا: " هم أشخاص مسيطرون و عازمون ، أحياء الضمير، و شعوريا ثابتون، و ناضجون²، و المدرب في علاقته مع اللاعبين يشكلون وحدة متكاملة تنبع أو تنفرع منها فروع و مميزات تخص أفراد الفريق الرياضي في مشاورها التنافسي وذلك لتحقيق الأهداف المسطرة ، ويوصف المدربون في كثير من الأحيان بالحزم و العناد و الصرامة، وغالبا ما يحتل المدرب مكانة عالية في نفوس أفراد الفريق الرياضي الذي يدرسه ، وتظهر أهمية الدور الذي يلعبه المدرب في مدى تحقيق الأداء الجيد للاعب³ وتعتبر القيادة عنصرا فعالا في نجاح الفريق الرياضي وتبرز أهميتها في تحريك وتنشيط الكفاءات البشرية لتحقيق الأهداف الرياضية.

إلا أن عملية القيادة لا تقتصر علي المدرب وحده فقط مهما كانت صفاته، ووظائفه، بل تعداه إلي نوع النمط القيادي الذي يميزه، لأن نوع العلاقة السائدة داخل الفرق بين المدرب واللاعبين تتوقف علي طبيعة النمط القيادي المتبع من طرف المدرب داخل الفريق، سواء كان هذا النمط القيادي تسلطيا و ديمقراطيا، أو فوضويا، فمن المؤكد أن

¹ زكي محمد حسن: المدرب الرياضي أسس العمل في مهنة التدريب، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط1، 1998، ص95.

² Crevoisier J: foot ball et psychologie,,dynamique de l'equipe, edirion, paris,1985, p203

³ قاسم حسن حسين: الموسوعة الرياضية و البدنية الشاملة في الألعاب و الفعاليات و العلوم الرياضية، دار الفكر للنشر، عمان، ط1، 1998، ص79.

نجاح أو فشل أي فريق إنما يرجع إلى العديد من العوامل من بينها طبيعة القيادة السائدة فيها¹، ومما سبق ذكره طرحنا الإشكال التالي:

هل لأنماط القيادة لدى المدرب دورا بارزا في تفاعل الفريق الرياضي؟

3. التساؤلات الفرعية:

3.1. هل لنمط القيادة الديمقراطية دور إيجابي علي تفاعل الفريق الرياضي؟

3.2. هل لنمط القيادة التسلطية دور إيجابي علي تفاعل الفريق الرياضي؟

4. الفرضيات:

من خلال الإشكال الذي طرحناه قمنا بوضع الفرضيات التي من الممكن أن تكون تمهيدا لمعالجة بحثنا والتي ارتأينا أن تكون على النحو التالي:

4.1 الفرضية العامة:

لأنماط القيادة لدى المدرب دورا بارزا في إحداث التفاعل لدي الفريق الرياضي .

4.2 الفرضيات الجزئية :

. يمكن أن يكون لنمط القيادة الديمقراطية دورا إيجابي في تفاعل الفريق الرياضي .

. يمكن أن يكون لنمط القيادة التسلطية دورا إيجابيا في تفاعل الفريق الرياضي .

5. أهداف البحث :

. دراسة وتحليل سلوك المدرب الرياضي .

. دراسة وتحليل نوعية العلاقة بين المدرب واللاعب .

. محاولة تحليل عام لمختلف العلاقات الجوانب المتحركة في بناء العلاقات داخل الفريق .

6- أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في أنه عبارة عن دراسة تحليلية لشخصية المدرب و أثرها على اللاعبين

و العلاقة القائمة بين المدربين الرياضيين في الفريق ، و بالاعتماد على المقياس نسعى إلى إيضاح و بيان أهمية ودور

شخصية المدرب على اللاعبين و ما تحققه من فوائد و نتائج إيجابية للفريق.

¹ سعيد لوصيف، رسالة ماجستير في علم النفس التنظيمي، أنماط القيادة في إطار التغير التنظيمي في مؤسسة جزائرية ، معهد علم النفس وعلوم التربية ، جامعة الجزائر: 1991، ص 122.

7 - تحديد المفاهيم و شرح المصطلحات:

7-1- الشخصية:

- لغة: أشتقت كلمة الشخصية من اللغة اليونانية "Perssona"، و هو عبارة عن القناع الذي يضعه الممثلون على وجوههم أثناء القيام بدور مسرحي.

-إصطلاحا: تعني الشخصية التكامل النفسي و الاجتماعي للسلوك عند الإنسان و تغيير عادات الفعل و الشعور و الاتجاهات و الآراء عن هذا التكامل.¹

7-2- المدرب:

لغة: يقال درب فلانا بالشيء و عليه و فيه: عوده و مرنه، و يقال درب البعيد: هذبه و علمه السير في الدروب. اصطلاحا: ف المدرب هو من يقوم بالتحضير المنهجي للخيل أو الأشخاص لمنافسة ما ، الذي يمد الرياضيين بالنصائح، الذي يملك القدرة على اتخاذ القرار ، فالمدرب يقصد به ذلك القائد القوي الشخصية الكفاء في عمله القادر على ربط علاقات متزنة بينه وبين أفراد فريقه.²

7-3- الفريق الرياضي:

هناك العديد من التعاريف التي قدمها بعض الباحثين لتحديد معنا ومفهوم الجماعة والتي يمكن تطبيقها في مجال تعريف الفريق الرياضي من حيث جماعة منظمة ودائمة.

ومن بين هذه التعاريف التعريف الذي قدمه محمد حسن علاوي 1992 حيث يعرف الفريق الرياضي بأنه: "فردين (لاعبين) أو أكثر يسلكون طبقا لمعايير مشتركة، ولكل فرد (لاعب) في الفريق دور يؤديه مع تفاعل هذه الأدوار بعضها مع بعض للسعي لتحقيق هدف مشترك".³

7-4 - تفاعل الفريق الرياضي:

هو تفاعل الأفراد داخل الفريق الرياضي الواحد وطبيعة الإتصال بينهم وكيفية شعورهم بالإنتماء في الفريق ونوعية علاقاتهم بالقيادة الرياضية للفريق من خلال المدرب الرياضي.

7-5- كرة القدم:

¹ محمد السيد و محمد الزعيلوي، تربية المراهق بين الإسلام و علم النفس، رسالة دكتوراه ، مؤسسة الكتب الثقافية: 1994، ص65.

² قاسم حسن حسين، الموسوعة الرياضية و البدنية الشاملة في الألعاب و الفعاليات و العلوم الرياضية، دار الفكر للنشر، عمان: ط1، 1998، ص79.

³ محمد حسن علاوي، "سيكولوجيا الجماعات الرياضية"، مركز الكتاب، ط1، القاهرة: مصر، 1998، ص37.

"كرة القدم " Football " هي كلمة لاتينية وتعني ركل الكرة بالقدم، ومن الناحية الاصطلاحية، كرة القدم هي رياضة جماعية تمارس من طرف جميع الناس كما أشار إليها، رومي جميل " كرة القدم قبل كل شيء هي رياضة جماعية يتكيف معها كل أصناف المجتمع".¹

7-6- صنف أكابر:

"هي مرحلة من مراحل عمر الإنسان وهي مرحلة النضج واكتمال الشخصية وهي كذلك تطور الفرد من رعاية الأسرة إلى الاستقلال الذاتي وكسب الرزق إلى المسؤولية لتكوين أسرة جديدة ورعايتها والإشراف عليها، وحددت مرحلة ما بين 18 سنة و40 سنة بمرحلة فئة الأكابر بالنسبة للاتحادية الدولية لكرة القدم"²

8-أهم النظريات المفسرة:

ساهمت العديد من النظريات والأبحاث في القيادة في توضيح مصادر القيادة وفاعلية القائد ، سنوجز أهمها حسب التسلسل الفكري .³

8-1- نظرية السمات الشخصية:

تفترض هذه النظرية بأن هناك مجموعة من السمات أو الخصائص التي تفسر القدرات القيادية عند الأفراد من هذه السمات ما يكون مظهرها ومنها ما يكون نفسيا كالثقة بالنفس والقدرة على المبادرة والنضج الاجتماعي والذكاء والقدرة على التفكير والتحليل والشجاعة ..إلخ .

وفق هذه النظرية فإن القادة يولدون ، فالقدرة القيادية هي صفة مرونة غير مكتسبة ، وما قاله نابليون قد يشير إلى ذلك ، إذ قال " الأم تَهز السرير بيمينها و الأرض بيسارها " رغم ذلك فإن هذه النظرية فشلت في التفسير الواقعي للقيادة الإدارية ، إذا أن تطبيقات هذه النظرية محدودة فليس عمليا أو منطقيا أن تركز الإدارة بصورة عامة وإدارة الموارد البشرية خاصة على أولئك الأفراد العاملين المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة ممن يمتلكوا الخصائص والسمات المناسبة ولا تؤدي دورها في خلق وتطوير الأفراد عن طريق التدريب والتطوير .⁴

ووفقا لنظرية السمات أيضا فإن تدريب القادة أو إكسابهم المهارات القيادية لا يضيف كثيرا لأن خصائص القيادة الفعالة تنشأ من الميلاد ولا شيء يضاف بعد ذلك ، ومن أمثلة هؤلاء القادة نابليون والإسكندر وكيندي.....إلخ

¹ رومي جميل، "كرة القدم"، دار النقا، ط1، بيروت: لبنان، 1986، ص50.

² www.fifa.com يوم 2009/02/02 على الساعة 13:44.

³ سهيلة عباس، القيادة الابتكارية و الأداء المتميز حقيبة تدريبية لتنمية الإبداع الإداري ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط1، الأردن : 2004، ص15.

⁴ سهيلة عباس ، القيادة الابتكارية و الأداء المتميز حقيبة تدريبية لتنمية الإبداع الإداري ، مرجع سابق ص16 .

وقد ركزت هذه النظرية على السمات الجسمية والفعلية والانفعالية والاجتماعية التي تميز القادة عن غير القادة ، فالقائد إنسان موهوب موهبة تجعله قائدا أيا كانت المواقف الاجتماعية التي يواجهها . وقد كان "لرافل ستوجل" الفضل في إعداد وحصر الدراسات التي اهتمت بسمات شخصية القائد وأشار ستوجل أنه لا يوجد عدد ثابت من السمات التي تميز القادة عن غير القادة ، والفرق بين القادة وغير القادة في هذه السمات هو فرق في الدرجة وليس في النوع .¹

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

وقد حصر محمد فتحي السمات الشخصية والجسمية والعقلية التي تضمنتها هذه النظرية كمايلي:²

- سمات جسمية مثل السن والطول والعرض والوزن وشكل الجسم والحيوية والقوة الجسدية .
- سمات خلقية اجتماعية مثل التعليم والطبقة الاجتماعية والحركة الوظيفية والخبرة .
- الذكاء .

- سمات شخصية مثل الحماس والثقة بالنفس والطموح والتحدي وحب الانجاز وحب السيطرة والتأثير والإشادة ..إلخ...

- خصائص مرتبطة بالأداء مثل الدافعية للإنجاز والمسؤولية والمبادأة والمثابرة .
 - خصائص اجتماعية مثل القدرة الإشرافية ، والتعاون والشعبية واللياقة والكياسة .
 - إن أهم الانتقادات التي يمكن توجيهها إلى هذه النظرية هي:³
- ✓ عدم التحديد الدقيق للسمات القيادية الموروثة .
 - ✓ عدم الأخذ بتأثير الجماعة على المواقف والسياسات الإدارية .
 - ✓ عدم خوضها في تحليل السلوك الإنساني وتفاعلاته واكتفت بالتركيز على السمات .

¹ شعبان حسن علي السبسي ، علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق ، الإسكندرية : ص 316-317 .

² محمد فتحي ، 766 مصطلح إداري ، دار التوزيع والنشر الإسلامية ، القاهرة: 2003 ، ص 186 .

³ سهيلة عباس ، القيادة الابتكارية والأداء المتميز حقيبة تدريبية لتنمية الإبداع الإداري ، مرجع سابق : ص 16 .

وجمل القول أن هذه النظرية لم تنظر إلى التفاعلات بين القائد ومرؤوسيه وبينه وبين البيئة الخارجية وكيفية بناء العلاقات التي تخلق التفكير والسلوك القيادي لدى المرؤوسين .

8-2- النظريات السلوكية:

- تركز هذه النظريات على تفاعل القائد مع الجماعة وممارسة قيادتهم ولذلك فإن هذا التفاعل يؤدي إلى إكتساب الخبرات القيادية ، إن شخصية القائد الناجح تتحدد وفق بعدين رئيسيين في علاقته بتابعيه .

- **البعد الأول** : تحديد أدوار العاملين لتحقيق الأهداف : إذ يقوم القائد المبادر بتحديد المهام

الرئيسية لأفراد الجماعة ومعايير الأداء المطلوب منهم .

- **البعد الثاني** : المناخ التنظيمي ونوعية العلاقات السائدة حيث يركز القائد على خلق الثقة المتبادلة

بينه وبين العاملين وتقدير أدائهم وإحترام مشاعرهم وتحقيق حاجاتهم ومساعدتهم في حل المشاكل .

إن هذا التفاعل بين القائد ومرؤوسيه يتضمن جانبين الأول الاهتمام بالعمل أو الإنتاج production

Oriented والثاني بالعلاقات الإنسانية أو العاملين Human Oriented وهذا النموذج في القيادة

الإدارية عرف بالشبكة الإدارية لبليك وموتون Blake & Mouton.¹

8-3- النظرية X والنظرية Y:

تحتوي نظرية (X) على عدد من الافتراضات السلبية (عضوية الفريق العمل التي ينتج عنها أسلوب القيادة

الموجهة Directive leadership style) ونظرية (Y) التي تحتوي على مجموعة من الافتراضات الإيجابية)

عضوية الفريق الذي ينتج عنه أسلوب القيادة المشاركة (Participative leadership style).²

- يشير دوكلاس مكريكور في كتاب الجانب الإنساني المؤسسة (1960) إلى طريقة جديدة في تعامل المدراء مع

العاملين وفقا لمفهوم الطبيعة الإنسانية ، إذ يوضح مفهومين متضادين نظرية X ونظرية Y، يقول مكر يكور أن

أنصار نظرية X يقدمون الإفتراضات التالية :

- العمل غير مستساغ بالوراثة .

- الإنسان العادي أو المتوسط كسول وغير طموح .

¹ سهيلة عباس، القيادة الابتكارية والأداء المتميز حقبة تدريبية لتنمية الإبداع الإداري، مرجع سابق : ص 17.

² محمد فتحي، 766 مصطلح إداري، مرجع سابق: ص 174-175.

- يفضل العاملون إشرافا مباشرا .
- الأفراد عادة يتجنبون تحمل المسؤولية.
- الحافز الأساسي للعمل هو الأجر .
- لتحقيق الأهداف المنظمة لابد أن تغدق على وتحفز الأفراد العاملين .
- أما أنصار نظرية (Y) فيقدمون الإفتراضات الآتية:

* الناس عادة يستمعون بالعمل

* العمل طبيعي كاللعب .

* تحقيق إنجاز يفتخر به العامل لا يقل شأنًا عن الأجر

* العمال ملتزمون بعملهم .

* يميل العاملون إلى الشعور بالمسؤولية

* العاملون على كافة المستويات يميلون على إلى الإبداع الاصاله في العمل إذا أعطوا الفرصة لإظهار ذلك .¹

هذه النظريات جاءت لتساعد المديرين على الفهم الأفضل لسلوكيات الأفراد ، كل هذا من أجل فهم الأسلوب الإداري والفلسفة الإدارية المناطة به وهو يعكس كيفية التعامل مع العاملين.

8-4- نظرية القيادة الجماعية :

ونادى بها أنصار المذهب الإشتراكي حيث يرى أصحاب هذه النظرية بأنهم لا يفضلون فردية القيادة أو تركها في شخص معين بل أن الجماعة كلها تشرك في تحقيق الهدف عن الطريق توزيع المسؤوليات بين أفراد الجماعة ، أي أن غالبية أفراد الجماعة في يمارسون بعض صور القيادة حيث أن كل عضو من أعضاء الجماعة لديه قدرات قيادية معينة ، ويجب أن يتحمل بعض مسؤوليات القيادة التي تتناسب وقدراته .

ولا يعني ذلك ألا يكون للجماعة روادها الذين يمثلون إرادتها ويوجهون سلوكها نحو تحقيق الأهداف ، ويباشرون توزيع المسؤوليات كل حسب قدراته وإمكانياته ويعملون على التقريب بين وجهات النظر والتنسيق بين الجهود ، ومتابعة حسن تسيير العمل والإنجاز النهائي والكللي للأهداف .²

8-5- النظرية التفاعلية:

ويرى أصحاب هذه النظرية ، أن القيادة ظاهرة اجتماعية تنشأ من تفاعل عوامل متعددة ومن أهم هذه العوامل

¹ سهيلة عباس ، القيادة الابتكارية والأداء المتميز حقيبة تدريبية لتنمية الإبداع الإداري، مرجع سابق ،ص 98 .

² شريفي مقدودة وآخرون.،أساليب القيادة في الوسط الجامعي ،مذكرة لنيل شهادة ليسانس في علوم التربية ،كلية الآداب والعلوم الإجتماعية ،جامعة المسيلة ،2004- 2005 ،ص 53 .

- شخصية القائد : بما يتميز به من سمات وراثية ومكتسبة .

- الأتباع: من حيث اتجاهاتهم ، قيمهم ، معتقداتهم ، إحتياجاتهم ...إلخ.

- الجماعة: من حيث خصائصها ، وتجانسها ، وثقافتها ، وبناء العلاقات بين أفرادها.

- الموقف : من حيث عوامله الفيزيائية ، والزمنية ، وطبيعة الإشكالية التي تحتاج إلى منيتصدي لها

وطبيعة العمل الذي ينجز من خلاله الأهداف .

وعلى ذلك فمن الممكن القول أن القيادة نتاج لتفاعل كل من شخصية القائد وشخصية التابعين وخصائص الجماعة ككل ، والموقف الاجتماعي الذي يتم فيه هذا التفاعل ولذلك سماها أصحابها بالنظرية التفاعلية ، أما تسميتها بالنظرية التكاملية ، لأنها تعتمد في تفسيرها لظاهرة القيادة على مجموعة من العوامل ولم تغال أو تتجاوز أو تقتصر ظاهرة القيادة على عامل واحد فقط مثلما فعل رواد النظريات السابقة.¹

"وهكذا تقوم النظرية في أساسها على أن القيادة عملية تفاعل اجتماعي".²

كما أن القائد يجب أن يكون عضوا في الجماعة ، يشاركها معاييرها وقيمتها واتجاهاتها وأهدافها ، آمالها ومشكلاتها وسلوكها الاجتماعي ، ومن خلال هذه النظرية يمكن التعرف على شخصية القائد التي تنشأ عندما تكون الجماعة خلال عمليات التفاعل وظهور أدوار أعضاء الجماعة ، وتكوين المعايير ، ومكانة الأعضاء.³ وتتميز هذه النظرية بأنها أكثر واقعية وعلمية عما سبقتها من نظريات ، حيث أنها أكثر قدرة على تفسير ظاهرة القيادة .

¹ إبراهيم عبد الحميد المليجي : تنظيم المجتمع المعاصر، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2003، ص 262-268.

² شريفى مقدودة وآخرون، أساليب القيادة في الوسط الجامعي، مرجع سابق، 2004- 2005، ص 53 .

³ أحمد عزت راجع: علم النفس الصناعي، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1985، ص28.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1- تمهيد

2- الدراسات السابقة باللغة العربية

3- الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

4- مناقشة الدراسات السابقة

1- تمهيد:

من البديهي والمعروف أن الدراسة العلمية، والبحث على وجه الخصوص يتسم بطابعه التراكمي، فما من دراسة أو بحث إلا وجاءت بعده دراسات وبحوث عديدة قد تناوله هو بالشرح والتحليل، أو تشارك معا في الموضوع أو بعض جوانبه وبذلك تتشكل هذه الدراسات.

"كلما أقيمت دراسة علمية لحقتها دراسات أخرى تكملها وتعتمد عليها وتعتبر بمثابة ركيزة أو قاعدة للبحوث المستقبلية، إذ أنه من الضروري ربط المصادر الأساسية من الدراسات السابقة بعضها ببعض، حتى يتسنى لنا تصنيف وتحليل معطيات البحث والربط بينهما وبين الموضوع الوارد والبحث فيه"¹.

2_ الدراسات السابقة :

1-2- الدراسات العربية:

1. دراسة نبيل مازري وآخرون بعنوان "شخصية مدرب كرة القدم وأثرها في تماسك الفريق". ومن خلال النتائج التي توصل إليها الباحثان نجد : إثبات الفرضية الجزئية الأولى والتي تنص على وجود نوع من الضعف في شخصية البعض من المدربين. حصر العلاقة بين المدربين و اللاعبين في إطار العمل فقط يؤكد على تسلط بعض المدربين في تسييرهم وبالتالي تدهور شبكة الاتصال القائمة بينهما. قلة التفاهم بين المدربين و المسؤولين. أما الفرضية الجزئية الثانية فقد تم نفيها و التي كانت تنص على أن ضعف في شخصية بعض المدربين راجع إلى عدم اكتسابهم لمعارف ببيكولوجية دقيقة كالمكونات الأساسية لشخصية المدرب الناجح. وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعتمد على تحليل العلاقات بين المتغيرات ومحاولة قياسها , وتم استعمال نوعين من الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات بوفرة وأكثر دقة , فالاستبيان الأول وجه للمدربين والثاني فقد وجه للاعبين بصفتهم أقرب الناس إلى المدرب، ولكون الاستبيان مناسب لموضوع البحث وهو عبارة عن استمارة أو مجموعة من الأسئلة ذات ثلاث أنواع مفتوحة , مغلقة , متعددة الإجابات (اختيارية) ، والغرض من استعمال الاستمارة هو إعطاء البحث أكثر مصداقية(موضوعية). وذلك بعينة بحث على 25 مدربا ينشطون في مختلف فرق القسم الوطني الأول و الثاني وعلى 60 لاعبا يتدربون في الفرق التي ينشط فيها نفس المدربون. أما المجال المكاني للبحث فلقد تم توزيع الاستبيانات في مختلف ملاعب العاصمة وضواحيها. ومن أهدافها مايلي: . معرفة بعض الأسباب والعراقيل التي تؤثر في شخصية المدرب وتنقص من إرادته بصفة عامة. . إثبات أن الجانب البيكولوجي والحالة

¹ أسامة كامل راتب، "علم النفس الرياضي ، المفاهيم والتطبيقات"؛ ط3، دار الفكر العربي، جامعة حلوان، القاهرة : 2000: ص(43).

النفسية للمدرب تؤثر مباشرة في اللاعبين و الفريق ككل .. تحديد الضعف والنقص الموجود عند بعض المدربين و الذي تمثل في ضعف الشخصية الذي يؤثر بالسلب في تماسك الفريق¹

2. دراسة عمر سعدي و السعيد بوكشاوي 2002: تحت عنوان " العلاقة بين مدرب كرة القدم و اللاعبين و تأثيرها على النتائج "، بحيث توصل الباحثان إلى النتائج التالية: وجود علاقة بين المدرب و اللاعبين و أثرها على النتائج الرياضية إيجابي، كما أن انتهاج المدرب للأسلوب القيادي يؤثر إيجابيا على مردود الفريق الرياضي، و اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي، مستعملين فيها استمارة الاستبيان التي وجهت للاعبين².

3. دراسة زياني إسماعيل، وآخرون 1993: تحت عنوان "الدور النفسي لأستاذ التربية البدنية والرياضة نحو تلاميذ المرحلة الثانوية". ومن خلال النتائج التي توصل إليها: إثبات الفرضية الأولى والتي تنص على كفاءة ودور أستاذ التربية البدنية والرياضية في رفع الحالة النفسية للتلميذ. - توضيح أساليب معاملة الأستاذ لتلاميذه والتي توصل على ان الطريقة الديمقراطية أنجع الطرق. - تبيان العلاقة المتبادلة بين الأستاذ وتلاميذه. والتي توصل على أنها علاقة أخوة. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي يعتمد على تحليل العلاقات بين المتغيرات ومحاولة قياسها، وقد تم استخدام الإستبيان كوسيلة لجمع المعلومات، وذلك بعينة بحث على (200) تلميذ و(20) استاذ، في مختلف ثانويات العاصمة وتيبازة (ثانويتين من كل ولاية) أما المجال المكاني فلقد تم توزيع الإستبيان على الثانويات: ثانوية -بوعتورة توفيق الأبيار- ثانوية محمد ركايزي، عبد القادر بل كبير -حجوط، تيبازة. من أهدافها: 1. أن علاقة التلميذ بالأستاذ لم ترقى إلى ما تهدف إليه التربية بصفة عامة، حيث وجدنا أن العلاقة عادية، لا نجد فيها شعور بالأخوة أو حتى الصداقة، وهذا ما يبقى عائقا أمام النظام التربوي، ومما تتوجه إليه المدرسة الحديثة. 2. ما لوحظ هو أن الجانب النفسي لا يولي له الأستاذ أي اهتمام فهو ينسى هذا الجانب أثناء الحصة، وخير دليل على ذلك

¹ بيل مازري ، اوبرقوق كريم عبد الرزاق : "شخصية مدرب كرة القدم و أثرها في تماسك الفريق "؛ (مذكرة ليسانس غير منشورة)، معهد التربية البدنية و الرياضية ، دالي إبراهيم ، جامعة الجزائر ، 1994 .

² دراسة عمر سعدي و السعيد بوكشاوي تحت عنوان " العلاقة بين مدرب كرة القدم و اللاعبين، سنة: 2002.

³ زياني إسماعيل، مجاوري محمد، وأبلعيد العربي: الدور النفسي لأستاذ التربية البدنية والرياضية نحو تلاميذ المرحلة الثانوية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، معهد التربية البدنية والرياضية، دالي إبراهيم، جامعة الجزائر، 1993.

تقلص نسبة التلاميذ الممارسين للرياضة.3. تبقى أساليب المعاملة خالية من روح التشجيع والتوجيه إلى ما ينفع وما يؤهله للأحسن¹.

4.دراسة نصر الدين شريف : 2001 حول " أثر العلاقات الإجتماعية داخل جماعة الفريق الرياضي في التحسين من النتائج الرياضية " و كانت النتائج 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 أغفلت الجوانب العلاقية في الحياة اليومية للفريق كلما قلت درجة تماسكه².

5.دراسة محمد فايز أبو محمد : 1999 أراد الباحث من خلال هذه الدراسة تقديم وجهة نظر اللاعبين فيما يخص دور المدرب في تماسك الفريق، حيث شملت دراسته لاعبي فرق كرة اليد بمصر، حيث استهل دراسته بتقديم مفهوم تماسك الجماعة وتماسك الفريق، اذ يحمل هذا الأخير جميع الخواص البنائية للجماعة الصغيرة، وتطرق بعدها إلى محددات التماسك ومنها: توزيع الأدوار والمسؤوليات، مكانة الفرد في الفريق، حوافز الفريق، أهداف الفريق ومستوى التفاعل والاتصال بين أعضاء الفريق إضافة إلى القيادة الفاعلة للفريق ثم تناول بعد ذلك دور المدرب في تماسك الفريق، حيث يكمن -حسب الباحث -في: التناغم الوجداني، العدالة في توزيع الأدوار، استشارة دافعية اللاعبين، تنمية صفة الثقة بالنفس لدى اللاعب بالإضافة إلى الاحترام والثقة المتبادلين بين المدرب واللاعبين³.

6. دراسة محمد حسن علاوي : 1998 حول " سيكولوجية القيادة الرياضي " تناول فيها مفاهيم القيادة والقيادة 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 تحديد أهم السمات الشخصية المميزة للقائد الرياضي والتي تؤثر بشكل كبير على نجاحه في مهامه ومن أهمها: القيادة، ضبط النفس، الإلتزان الانفعالي، تحمل المسؤولية، الإبداع والتناغم الوجداني مع اللاعبين⁴.

1 دراسة نصر الدين شريف ، حول " أثر العلاقات الإجتماعية داخل جماعة الفريق الرياضي في التحسين من النتائج الرياضية، سنة:2001
³دراسة محمد فايز أبو محمد وجهة نظر اللاعبين فيما يخص دور المدرب في تماسك الفريق سنة:1999
⁴دراسة محمد حسن علاوي ، حول " سيكولوجية القيادة الرياضي ، " سنة:1998

7.دراسة محمد حسن علاوي : 1998 تمحورت حول دراسة الجماعات الرياضية من المنظور النفسي حيث انصبت دراسة تماسك الفريق الرياضي في هذا البحث من منظورين:الأول يركز على اللاعب من حيث أنه الوحدة المرجعية بدرجة أكبر من الجماعة) الفريق(، حيث أن التماسك في هذه الحالة هو محصلة القوى التي تجلب اللاعبين على الإستمرار في عضوية الفريق¹.

2.2:الدراسات الأجنبية:

1.دراسة بولونجي (Bellanger.l) : 2004 حول " دور المدرب في تماسك الفريق "تناول بداية مفهوم تماسك الفريق الرياضي، حيث يمثل مجموع القوى المؤدية إلى انجذاب اللاعب نحو الفريق كما يعبر عن درجة التقارب بين أعضاء الفريق وحجم الإتصال والتفاعل الايجابي بينهم، وتطرق بعدها إلى دور المدرب الرياضي في تماسك الفريق من خلال تنظيمه لعمل الفريق وإقامة علاقات اجتماعية مميزة بين اللاعبين وحسن توزيع الأدوار والمسؤوليات والإلمام بأحوال لاعبيه الشخصية والإجتماعية وانتهاج الأسلوب القيادي المناسب والعمل على تفادي الصراعات من خلال تقوية العلاقات الإجتماعية فيما بين اللاعبين².

2. دراسة كوبر1969, حيث راجع نتائج البحوث التي تناولت العلاقة بين السمات الشخصية والأداء الرياضي خلال الفترة من 1967.1937 وتوصل إلى أن هناك ست سمات نفسية ترتبط بالأداء الرياضي: - الانبساطية - السيطرة .- الثقة بالنفس .- المنافسة .- انخفاض القلق .- تحمل الألم³.

3.2: مناقشة الدراسات السابقة:

بعد إجراءنا لعملية التفحص الدقيق للأبحاث والدراسات التي تناولت مواضيع حول شخصية المدرب وأهميتها في تفاعل الفريق الرياضي نجد معظم الدراسات اتفقت في نواحي كثيرة واختلفت في غيرها ,وكان من ابرز نواحي الاتفاق مايلي:

- هناك علاقة قوية قائمة بين المدربين واللاعبين .
- استخدام المنهج الوصفي للوصول إلى أهداف الدراسات .
- نوعية العلاقة المبنية بين المدرب واللاعب.
- استخدام عينات قليلة لان مجتمع البحث متجانس.

¹دراسة محمد حسن علاوي ،حول دراسة الجماعات الرياضية من المنظور النفسي،سنة:1998.

²دراسة بولونجي (Bellanger.l) ،حول " دور المدرب في تماسك الفريق،سنة: 2004.

³دراسة كوبر، العلاقة بين السمات الشخصية والأداء الرياضي،سنة:1996.

- استخدام نفس الأدوات البحثية .
- وَأما من نواحي الاختلاف فهي :
- اختلاف نوعية العينات المستخدمة .
- اختلاف البيئات التي أجريت فيها الدراسات .
- وعلى هذا الأساس يمكننا القول أن هذه الدراسات تلعب دورا هاما وبارزا في بحثنا هذا لما استقيناه من خلال تطرقنا الى اهم النتائج والتي حملت الكثير من الموضوعية في معالجة موضوع بحثنا , بحيث استفدنا منها في ضبط إشكالية بحثنا بشكل دقيق وكذلك التعرف على المنهج المناسب وكذا الاداة التي تناسب موضوعنا بطريقة علمية .

الجانحة التطبيقية

الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

1- تمهيد

2- المنهج المستخدم في الدراسة

3- حدود الدراسة

4- عينة الدراسة الأساسية

5- الأداة المستخدمة في الدراسة

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

تمهيد:

بعد التطرق في الفصول السابقة إلى التراث النظري و الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، خصص الطالبان هذا الفصل لعرض الإجراءات المنهجية للدراسة، و التي تشمل المنهج المتبع و كيفية إختيار العينة و أدوات الدراسة و نتائج الدراسة الاستطلاعية، ثم في الأخير أساليب التحليل الإحصائي للنتائج التي أسفرت عنها الدراسة.

1-فرضيات البحث:**الفرضية العامة:**

- لأنماط القيادة لدي المدرب دورا بارزا في إحداث التفاعل لدي الفريق الرياضي .

الفرضيات الجزئية:**الفرضية الجزئية الاولى:**

. يمكن أن يكون لنمط القيادة الديمقراطي دورا إيجابي في تفاعل الفريق الرياضي .

الفرضية الجزئية الثانية:

. يمكن أن يكون لنمط القيادة التسلطي دورا إيجابيا في تفاعل الفريق الرياضي .

2-المنهج المتبع:

إن كلمة منهج مشتقة من نَحَج اي سلك طريقا معيناً وهي مرادفة في اللغة الاجنبية method التي ترجع الاصل اليوناني، اي البحث او النظر أو المعرفة التي تؤدي الى الغرض المطلوب¹.
والمنهج هو الطريقة العلمية التي يسلكها الباحث في دراسة ما، كي يصل الى نتائج علمية في كشف عن طبيعة الظاهرة المدروسة².
وإستخدم الطالبان المنهج الوصفي، لأن طبيعة الدراسة تحتم استخدام هذا المنهج، لانه يتناسب مع طبيعة الموضوع.

¹ محمد زيان عمر: البحث العلمي مناهجه وتقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص48.

² علي عبد الواحد وافي: مناهج البحث، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1975، ص598.

3_ الإجراءات العملية للدراسة الميدانية:

1- **الحدود الموضوعية:** حيث تقتصر الدراسة على معرفة أنماط القيادة البارزة لدى المدرب و أهميتها في تفاعل الفريق الرياضي.

2- **الحدود البشرية:** شملت الدراسة على عينة مجموعها {50} لاعب في كرة القدم، صنف اكابر .

3- **المجال الزمني:** إن المدة المستغرقة لإنجاز هذا البحث دامت شهرين من بداية مارس 2014 إلى غاية نهاية افريل 2014 واستغرق الجانب التطبيقي قرابة شهرين.

4- **المجال المكاني:** إنحصر البحث في اندية قسم مابين الرابطات لولاية ورقلة، حيث تم توزيع المقياس على العينة المحدده، ومن خلال اتصالنا مع عينة البحث قمنا بشرح جماعي لكيفية الاجابة عن الاسئلة بعد ذلك قمنا بتوزيع المقياس مع الاشارة ان الاجابة على الاسئلة كانت بعين المكان .

4_ عينة الدراسة:

1.4: عينة الدراسة الإستطلاعية:

قام الطالبان بإختيار عينة عشوائية إستطلاعية قوامها (30) لاعبا من مجتمع الدراسة حيث تتمثل هذه العينة في ستة نوادي إثنان ينشطون في القسم الوطني الثاني هواة؛ و أربعة نوادي في قسم مابين الرابطات في ولاية ورقلة وهم كالتالي: نادي بلدية تقرت، مولودية شباب المخادمة ، نادي شباب بني ثور ، مشعل حاسي مسعود ، نادي الرويسات ونادي شباب تبسبست و بالتالي يكون عدد المجتمع الأصلي (150) لاعب، وتم تطبيق الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة على هذه العينة ، بهدف التحقق من صلاحية الأدوات للتطبيق على أفراد العينة الكلية وذلك من خلال حساب صدقها و ثباتها بالطرق الإحصائية الملائمة.

2.4:مجتمع البحث:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في إختيار عينة تمثل أهداف وموضوع فروض الدراسة الحالية، حدد مجتمعها الأصلي في إثنين من النوادي نادي بمدينة ورقلة و نادي بمدينة تقرت، وسبب إختيار الباحثان لعينة الدراسة هذه كون أغلب الدراسات تناولت مفهوم السلوك القيادي من خلال شخصية المدرب ومن خلال الدافعية للإنجاز ومن خلال تماسك الفريق الرياضي وغيرها من الدراسات، ولم تولي اهتماما كبيرا لأهمية تفاعل الفريق الرياضي ضمن النمط القيادي للمدرب.

وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من اللاعبين بنادي مولودية شباب المخادمة و النادي الرياضي لبلدية تفرت قوامها (50) لاعب تم إختيارهم كلهم.

5_التقنيات المستخدمة في جمع البيانات:

في أي دراسة علمية يلجأ باحثها إلى إستعمال عدد من الأدوات و الوسائل التي تساعده في الحصول على البيانات التي تخص موضوعه، وتم الإعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الخطوات تمثلت في:

1.5 وصف المقياس: تمثلت أداة الدراسة في مقياس من إعداد محمد حسن علاوي مقياس

السلوك القيادي للمدرب الرياضي حيث كانت الدراسة الاستطلاعية لمحمد حسن علاوي وتم فيها عرض عبارات المقياس باستخدام مقياس خماسي تدرج على 79 لاعب من الالعب الجماعية، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس، والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي اليه، وبذلك تم استبعاد 15 عبارة لم تحصل على معاملات ارتباط دالة احصائيا مع البعد الذي تنتمي اليه وتم حساب(معامل الفا) لابعاد المقياس وتتراوح ما بين 0.6 الى 0.9 . ، و تكون هذا الإستبيان من(55) بند توجد بنود في إتجاه سمة الديمقراطية وتوجد بنود في إتجاه سمة التسلطية و يقابل كل بند مقياس خماسي يمتد من (1) بحيث لا يعبر البند عن ما يشعر به اللاعب على الإطلاق إلى الدرجة (5) حيث يعبر مضمون البند عن ما يشعر به اللاعب تماما وهذا حسب البند.

_ الجدول رقم (0) يوضح توزيع البنود حسب البعدين:

العبارات	أنماط السلوك القيادي للمدرب
20/19/17/16/15/14/13/12/11/10/9/8/7/6/4/3/2/1 /35/34/33/32/31/30/29/28/27/25/24/23/22/21/ 53/52/50/49/48/47/46/45/44/43/41/40/39/38/37 55/54/	النمط الديمقراطي
51/42/36/26/18//9/5	النمط التسلطي

وهاته الفقرات موزعة على التوالي في الإستبيان

2.5: الخصائص السيكومترية للأداة:

تم الاعتماد في تحديد الصدق والثبات على:

1.2.5- الصدق:**1.1.2.5: صدق المقارنة الطرفية:**

للتأكد أكثر من ملائمة مقياس السلوك القيادي تم الاعتماد على طريقة صدق المقارنة الطرفية، والتي تمثل

إحدى الطرق الإحصائية لقياس الصدق و ذلك بإتباع الخطوات التالية:

1_ توزيع الإستبيان على أفراد العينة الإستطلاعية (30 لاعب رياضي).

2_ تصحيح الإستبيان وترتيب الدرجات تنازليا.

3_ أخذ 27% من الدرجات العليا و 27% من الدرجات الدنيا على المقياس (14 لاعب في كل مجموعة).

4_ تطبيق إختبار " ت " لمجموعتين مستقلتين فتظهر النتائج التالية:

قيمة "ت" المحسوبة (5,92) أكبر من قيمة "ت" الجدولة التي قدرت ب: (2,98) عند مستوى الدلالة

(0,01) ودرجة الحرية (14)، وإنطلاقا من هذا يمكن القول: أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق يجعله

صالح للتطبيق في الدراسة الأساسية.

2.2.4:الثبات:

تم حساب الثبات الكلي للمقياس بطريقتين الأولى:

1.2.2.4: طريقة معامل ألفا كرونباخ : حيث بلغ المعامل ب: (0,85).

2.2.2.4: بطريقة التجزئة النصفية: حيث يتكون النصف الأول من البنود التي تحمل الأرقام الفردية،

بينما النصف الثاني يتكون من البنود الزوجية، وتم حساب معامل الارتباط بين جزئي الإستبيان و تحصل على

ثبات قدره (0,70) ، وبعد إجراء عملية التعديل بإستعمال معادلة "سبيرمان براون" تحصل على ثبات قدره

(0.82) بمستوى دلالة (0,01) في الحالتين.

6-التقنيات الإحصائية المستخدمة في المعالجة الإحصائية

إعتمد الطالبان في هذه الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تمكنهما من وصف المتغير و دراسة النسب حسب ما تشير إليه الفرضيات البحث، وقاما بمعالجتها بواسطة برنامج **spss** تحت نظام **Windows** ، و الوسائل التي استخدمت هي:

-النسب المئوية لحساب التفاعل ضمن النمط القيادي للمدرب.

-جدول دلالة "ت" للطرفين لمعرفة مستوى الدلالة الإحصائية لقيم "ت" عند نسب الإحتمالات المختلفة.

-جدول حدود الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط: وقد إستعمله الطالبان لمعرفة مستوى الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط عند درجات الحرية المختلفة.

الفصل الرابع : عرض وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها

- 1- تمهيد
- 2- عرض و تفسير نتائج الفرضية العامة ومناقشتها
- 3- عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى و مناقشتها
- 4- عرض وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية و مناقشتها

تمهيد:

نعرض في هذا الفصل تحليل البيانات المتحصل عليها من خلال تطبيق الاستمارة، حيث قمنا في هذا الفصل بتحليل نتائج الاستبيان لإعطاء توضيحات لكل نتيجة توصلنا إليها، ثم نعرض هذه النتائج في جداول خاصة ثم تمثيلها بيانيا لكل استبيان.

وفي الأخير نعرض ونختتم الفصل بالنتائج العامة المتوصل إليها مع بعض الاقتراحات والتوصيات.

***يعرض الجدول رقم (01) وصف عينة الدراسة بتكرارات اللاعبين حسب الإجابة في البدائل و النسب المئوية لأنماط القيادة لدى المدرب و أهميتها في إحداث التفاعل في الفريق الرياضي من وجهة نظر اللاعبين".**

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
109-55	01	2%
164-110	04	8%
219-165	38	76%
275-220	07	14%
المجموع	50	100%

– يتضح من خلال هذا الجدول أن اللاعبين الذين لديهم مستوى مرتفع في النسبة و التي قدرت بـ: (76%) بتكرار (38) لاعب ؛ ثم تليه اللاعبين في الفئة (275-220) اللذين لديهم تكرار (07) بنسبة مئوية(14%)، ثم تأتي نسبة اللاعبين في الفئة (164-110) اللذين لديهم تكرار (04) بنسبة مئوية(8%)، ثم في الأخير الفئة (109-55) التي تحتوي على تكرار (01) بنسبة مئوية قدرت بـ (2%).

*** عرض وتحليل النتائج حسب الفرضيات:**

1 . نتائج الفرضية الجزئية الأولى: التي تنص على ان لنمط القيادة الديمقراطية دور ايجابي في تفاعل الفريق الرياضي.

1-2- عرض نتائج الجدول رقم(02): يوضح نتائج الفرق وجهة نظر اللاعبين لنمط القيادة الديمقراطية لدى المدرب ودورها في إحداث التفاعل داخل الفريق الرياضي.

اللاعبين	النمط القيادي		التقنية الإحصائية		
	ديمقراطي جدا		ديمقراطي		م
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	
مستوى تفاعل	7	14%	38	76%	0,01
			كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	الدلالة
			25,32	6.64	

1-3 - تحليل نتائج الجدول رقم02: نلاحظ من خلال نتائج الجدول اعلاه ان مستوى التفاعل عند اللاعبين في النمط القيادي للمدرب الديمقراطي جدا بلغ عدد تكراراتها 7 وتقبله بذلك نسبة 14%، في حين بلغ عدد تكرارات النمط القيادي للمدرب الديمقراطي 38 بنسبة قدرت بـ: 76%؛ و بلغت قيمة كا² المحسوبة 25.32 وهي بذلك اكبر من قيمة كا² الجدولية والتي قدرت بـ 6.64 في مستوى دلالة 0.01 وهذه النتيجة دالة احصائيا على ان تفاعل الفريق يكون بشكل فعال في النمط الديمقراطي.

1-4- الجدول رقم(03): يوضح نتائج وجهة نظر اللاعبين لنمط القيادة الديمقراطية لدى المدرب و دورها الايجابي في إحداث التفاعل في الفريق الرياضي.

أنماط القيادة لدى المدرب	مستوى التفاعل الفريق الرياضي								
	دائما		غالبا		احيانا		نادرا		أبدا
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
البند رقم1	36	72%	08	16%	03	6%	02	4%	01
البند رقم2	19	38%	18	32%	12	24%	01	2%	00
البند رقم3	30	60%	14	28%	06	12%	00	0%	00
البند رقم4	05	10%	16	32%	19	38%	10	20%	00

%04	02	%10	05	%16	08	%22	11	%48	24	البند رقم 6
%02	01	%08	04	%06	03	%26	13	%58	29	البند رقم 7
%00	00	%16	08	%18	09	%40	20	%26	13	البند رقم 8
%04	02	%18	09	%22	11	%20	10	%36	18	البند رقم 10
%12	06	%16	08	%38	19	%28	14	%06	03	البند رقم 11
%04	02	%06	03	%28	14	%30	15	%32	16	البند رقم 12
%10	05	%30	15	%32	16	%16	08	%12	06	البند رقم 13
%06	03	%08	04	%24	12	%36	18	%26	13	البند رقم 14
%00	00	%08	04	%30	15	%30	15	%32	16	البند رقم 15
%00	00	%00	00	%08	04	%30	15	%62	31	البند رقم 16
%00	00	%12	06	%24	12	%24	12	%40	20	البند رقم 17
%02	01	%14	07	%12	06	%36	18	%36	18	البند رقم 19
%06	03	%14	07	%42	21	%20	10	%18	09	البند رقم 20
%02	01	%08	04	%28	14	%42	21	%20	10	البند رقم 21
%14	07	%26	13	%24	12	%12	06	%24	12	البند رقم 22
%16	08	%16	08	%54	27	%06	03	%08	04	البند رقم 23
%00	00	%16	08	%18	09	%28	14	%38	19	البند رقم 24
%10	05	%22	11	%24	12	%22	11	%22	11	البند رقم 25
%12	06	%18	09	%12	06	%32	16	%26	13	البند رقم 27
%04	02	%08	04	%22	11	%28	14	%38	19	البند رقم 28
%22	11	%18	09	%30	15	%20	10	%10	05	البند رقم 29
%04	02	%06	03	%16	08	%32	16	%42	21	البند رقم 30
%02	01	%04	02	%22	11	%26	13	%46	23	البند رقم 31
%04	02	%00	00	%04	02	%30	15	%62	31	البند رقم 32
%14	07	%20	10	%28	14	%26	13	%12	06	البند رقم 33
%38	19	%24	12	%18	09	%12	06	%08	04	البند رقم 34
%02	01	%06	03	%08	04	%30	15	%54	27	البند رقم 35
%04	02	%14	07	%44	22	%22	11	%16	08	البند رقم 37
%04	02	%08	04	%20	10	%24	12	%44	22	البند رقم 38
%00	00	%08	04	%20	10	%28	14	%44	22	البند رقم 39
%18	09	%24	12	%24	12	%32	16	%02	01	البند رقم 40
%18	09	%22	11	%42	21	%06	03	%12	06	البند رقم 41
%02	01	%00	00	%12	06	%40	20	%46	23	البند رقم 43
%02	01	%08	04	%28	14	%40	20	%22	11	البند رقم 44
%00	00	%10	05	%16	08	%28	14	%46	23	البند رقم 45
%08	04	%44	22	%26	13	%10	05	%12	06	البند رقم 46
%10	05	%16	08	%38	19	%30	15	%06	03	البند رقم 47
%08	04	%04	02	%24	12	%16	08	%48	24	البند رقم 48
%00	00	%06	03	%12	06	%28	14	%54	27	البند رقم 49
%00	00	%04	02	%16	08	%32	16	%48	24	البند رقم 50

البند رقم 52	18	%36	15	%30	14	%28	03	%06	00	%00
البند رقم 53	01	%02	07	%14	13	%26	17	%34	12	%24
البند رقم 54	26	%52	09	%18	09	%18	05	%10	01	%02
البند رقم 55	06	%12	20	%40	19	%38	04	%08	01	%02
مجموع النسب		%31.75		%26.04		%23.33		%12.58		%6.20

1-5- عرض وتحليل نتائج الجدول رقم (03):

من خلال عرضنا لنتائج هذا الجدول تبين لنا أن نسبة 31.75 % أجابوا أن النمط القيادي الديمقراطي جدا هو النمط له دور إيجابي في إحداث التفاعل في الفريق الرياضي ، في حين أجابت نسبة 26.04% على النمط الديمقراطي؛ كما أجابت نسبة 23.33 % بأن ما بين النمطين التسلسلي و الديمقراطي كانت أيضا هاته النسبة تعكس أن الفريق الرياضي ليس لديه قرار واضح يبين ما هو النمط الأكثر أهمية في إحداث التفاعل. و في حين أجابت نسبة 12.58% على النمط التسلسلي، ثم نسبة الذين أجابت بأن النمط تسلسلي جدا هي: 6.20%.

وننتج هذه النسب تتفق مع ما إفترضناه في الفرضية التي تنص على أن لنمط القيادة الديمقراطية دور إيجابيا في إحداث التفاعل في الفريق الرياضي، وهذا يعني أن غالبية اللاعبين أجابوا على البنود التي تقيس النمط الديمقراطي بأنه هناك تفاعل إيجابي و هذا ما تعكسه النتائج؛ بحيث يعتبر المدرب الرياضي في النادي العنصر المحوري في عملية التفاعل الفريق وهو بذلك المسؤول الأول عن النتائج الفنية لفريقه حيث يقع على عاتقه مهام الإرشاد والتوجيه الفني وضبط برامج التدريب والتخطيط والتقييم وتحقيق التقارب بين أعضاء الفريق والقيادة الإدارية، وكذا توفير مناخ اجتماعي ورياضي بما يضمن تحقيق الأهداف.

1-6- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى: بعد عرض وتحليل نتائج المقياس في الفرضية الجزئية

الأولى تم الوصول إلى أغلبية الحقائق التي كنا قد طرحناها من خلال فرضيات بحثنا وانطلاقا من خلال الفرضية الجزئية الأولى التي تقول بان النمط القيادي الأكثر أهمية هو النمط الديمقراطي، و ذلك من خلال النتائج التي تحصلنا عليها حيث بلغت قيمة χ^2 المحسوبة 25.32 وهي اكبر من قيمة χ^2 الجدولية والتي قدرت ب 6.64 في مستوى دلالة 0.01 وهذه النتيجة دالة احصائيا على ان تفاعل الفريق يكون بشكل فعال في النمط الديمقراطي، مما يزيد من تدعيم لفرضيتنا الموضوعية ما توصلت إليه دراسة زياني إسماعيل، وآخرون، 1993 تحت

عنوان "الدور النفسي لأستاذ التربية البدنية والرياضة نحو تلاميذ المرحلة الثانوية" و التي نصت نتائجها على أن أجمع الطرق في أساليب معاملة أستاذ الرياضة لتلاميذه هي الطريقة الديمقراطية. ومن خلال الجدول (02)، يتبين لنا فعلا أن النمط الديمقراطي يعد النمط الشائع والأكثر إستعمالا لدى المدرب لأنه عند حسابنا للنسب المئوية للإجابات وجدنا أن نسبة 31.75% تؤيد النمط الديمقراطي باعتباره أكثر إجابا لقيادة الفرق الرياضية. و اللاعبين أكدوا على أن النمط الديمقراطي هو السائد في فرقهم ولهذا نقول بأن الفرضية الأولى قد تحققت.

2- نتائج الفرضية الجزئية الثانية: التي تنص على ان لنمط القيادة التسلطية دور ايجابي في تفاعل الفريق الرياضي.

2-1- عرض نتائج الجدول رقم(04): يوضح نتائج الفرق في وجهة نظر اللاعبين لنمط القيادة التسلطية لدى المدرب ودورها في إحداث التفاعل داخل الفريق الرياضي.

التقنية الإحصائية			النمط القيادي				اللاعبين
م. الدلالة	كا ² المجدولة	كا ² المحسوبة	تسلطي		تسلطي جدا		
			النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
غيردالة عند 0,01	6.64	1,80	8%	4	2%	1	مستوى تفاعل الفريق الرياضي

2-2- تحليل نتائج الجدول رقم 04: نلاحظ من خلال نتائج الجدول اعلاه ان مستوى التفاعل عند اللاعبين في النمط القيادي للمدرب التسلطي جدا بلغ عدد تكراراتها 1 و يقابلها بذلك نسبة 2%؛ في حين بلغ عدد تكرارات اللاعبين في النمط القيادي للمدرب التسلطي 4 بنسبة قدرت ب 8%؛ بحيث بلغت قيمة كا² المحسوبة 1.80 وهي بذلك اقل من قيمة كا² الجدولية والتي قدرت ب 6.64 في مستوى دلالة 0.01 وهذه النتيجة غير دالة احصائيا على ان تفاعل الفريق يكون بشكل فعال في النمط التسلطي جدا.

2-3- الجدول رقم(05) : يوضح نتائج وجهة نظر اللاعبين لنمط القيادة التسلطي لدى المدرب

ودورها الإيجابي في إحداث التفاعل داخل الفريق الرياضي

مستوى التفاعل الفريق الرياضي										أنماط القيادة لدى المدرب
أبدا		نادرا		أحيانا		غالبا		دائما		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
18%	09	16%	08	28%	14	28%	14	10%	05	البند رقم 5
14%	07	08%	04	42%	21	22%	11	14%	07	البند رقم 9
10%	05	28%	14	20%	10	18%	09	24%	12	البند رقم 18
22%	11	28%	14	26%	13	12%	06	12%	06	البند رقم 26
30%	15	20%	10	16%	08	10%	05	24%	12	البند رقم 36
12%	06	22%	11	30%	15	30%	15	06%	03	البند رقم 42
30%	15	22%	11	22%	11	22%	11	04%	02	البند رقم 51
19.42%		20.57%		26.28%		20.28%		13.42%		مجموع النسب

2-4- عرض و تحليل نتائج الجدول رقم(05):

من خلال عرضنا لنتائج هذا الجدول تبين لنا أن نسبة 19.42 % أجابوا أن النمط القيادي التسلطي جدا هو النمط له دور إيجابي في إحداث التفاعل في الفريق الرياضي ، في حين أجابت نسبة 20.57% على النمط التسلطي؛ كما أجابت نسبة 26.28 % بأن ما بين النمطين التسلطي و الديمقراطي كانت هاته اكبر نسبة تعكس أن وجهة نظر اللاعبين ، و في حين أجابت نسبة 20.28 % على النمط الديمقراطي، ثم نسبة الذين أجابت بأن النمط الديمقراطي جدا هي: 13.42%.

وننتائج هذه النسب لا تتفق مع ما إفترضناه في الفرضية التي تنص على أن لنمط القيادة التسلطية دورا إيجابيا في إحداث التفاعل في الفريق الرياضي، وهذا يعني أن غالبية اللاعبين أجابوا على البنود التي تقيس النمط التسلطي بأنه ليس هناك تفاعل إيجابي و هذا ما تعكسه النتائج.

وهذه النتائج جاءت متوافقة تماما مع دراسة بورايو وسيم وآخرون. 2006 تحت عنوان : الأنماط القيادية الأكثر شيوعا وممارسة لدى مديري المؤسسات الرياضية؛ و التي توصلت إلى أن الأنماط الاكثر شيوعا وممارسة لدى مديري المؤسسات الرياضية تبين بكل وضوح أن النمط القيادي الشائع في المؤسسات الرياضية هو النمط الديمقراطي.

2-5- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

بعد عرض وتحليل نتائج الفرضية التي قمنا بها ، تم الوصول إلى أغلبية اللاعبين أجابوا بان النمط القيادي الأكثر تأثيرا هو ما بين النمطين الديمقراطي و التسلطي، بحيث بلغت قيمة χ^2 المحسوبة 1.80 وهي بذلك اقل من قيمة χ^2 الجدولية والتي قدرت ب 6.64 في مستوى دلالة 0.01 وهذه النتيجة غير دالة احصائيا على انتفاعل الفريق يكون بشكل فعال في النمط التسلطي جدا؛ مما يزيد من تدعيم لفرضيتنا الموضوع ما توصلت إليه دراسة سيربا2002(Serpa.s) حول القيادة وتماسك الجماعة حيث استهل بحثه بتحديد مفهوم القيادة والقائد كما سلط الضوء على أهم نظريات 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.

ومن خلال الجدول (03)، يتبين لنا فعلا أن النمط التسلطي ليس له تأثير في تفاعل الفريق و لكن قد يكون هذا النمط يؤثر حسب الموقف الذي يتخذه المدرب في الفريق الرياضي، لأنه عند حسابنا للنسب المئوية للإجابات وجدنا أن نسبة 26.28% تؤيد ما بين النمطين. و اللاعبين أكدوا على أن النمط التسلطي هو غير سائد في فرقهم ولهذا نقول بأن الفرضية الجزئية الثانية لم تتحقق.

خلاصة:

* توصل الطالبان في هذه الدراسة إلى أغلبية الحقائق التي طرحوها من خلال فرضيات البحث وانطلاقاً من خلال الفرضية العامة التي تقول بان لأنماط القيادة لدى المدرب دورا بارزا في إحداث التفاعل الفريق الرياضي يتبين بالفعل أن لأنماط القيادة دورا بارزا والأكثر إستعمالا لدى المدرب وتنص على وجود تفاعل ضمن الأنماط القيادية لدى المدرب.

* و توصل الطالبان أيضا لوجود فروق في وجهات نظر اللاعبين في النمط القيادي الديمقراطي لدى المدرب و أهميته في إحداث تفاعل الفريق الرياضي دال إحصائيا، و كانت النسبة المئوية تعكس و تؤيد النمط الديمقراطي باعتباره أكثر إيجابا لقيادة الفرق الرياضية. و اللاعبين أكدوا على أن النمط الديمقراطي هو السائد في فرقهم ولهذا نقول بأن الفرضية الأولى قد تحققت.

* و توصل الطالبان أيضا لعدم وجود فروق في وجهات نظر اللاعبين في النمط التسلسلي لدى المدرب و أهميته في إحداث تفاعل الفريق الرياضي غير دال إحصائيا و اللاعبين أكدوا على أن النمط التسلسلي هو غير سائد في فرقهم و قد يكون هذا النمط يؤثر حسب الموقف الذي يتخذه المدرب في الفريق الرياضي، ولهذا نقول بأن الفرضية الجزئية الثانية لم تتحقق.

المراجع

قائمة المراجع:

- قائمة المراجع باللغة العربية:

1. زكي محمد حسن: المدرب الرياضي أسس العمل في مهنة التدريب، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط1، 1998.
2. قاسم حسن حسين: الموسوعة الرياضية و البدنية الشاملة في الألعاب و الفعاليات و العلوم الرياضية، دار الفكر للنشر، عمان، ط1، 1998.
3. سعيد لوصيف: رسالة ماجستير في علم النفس التنظيمي، أنماط القيادة في إطار التغير التنظيمي في مؤسسة الجزائرية، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، 1991.
4. محمد السيد و محمد الزعيلوي -تربية المراهق بين الإسلام و علم النفس، رسالة دكتوراه، مؤسسة الكتب الثقافية، 1994.
5. محمد حسن علاوي: "سيكولوجيا الجماعات الرياضية، مركز الكتاب، ط1، القاهرة، مصر ، 1998.
6. رومي جميل: "كرة القدم"، دار النقائض، ط1، بيروت، لبنان، 1986.
7. سهيلة عباس: القيادة الإبتكارية و الأداء المتميز حقيبة تدريبية لتنمية الإبداع الإداري ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط1 ، الأردن، 2004 .
8. شعبان حسن علي السيستي: علم النفس أسس السلوك الإنساني بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية.
9. محمد فتحي: 766 مصطلح إداري ، دار التوزيع والنشر الإسلامية ، القاهرة، 2003 .
10. إبراهيم عبد الحميد المليجي : تنظيم المجتمع المعاصر ، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية، 2003 .
11. أحمد عزت راجع : علم النفس الصناعي، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1985.
12. أسامة كامل راتب: "علم النفس الرياضي ، المفاهيم والتطبيقات "؛ ط3، دار الفكر العربي، جامعة حلوان ، القاهرة ، 2000.
13. محمد زيان عمر: البحث العلمي مناهجه وتقنياته ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1996.
14. علي عبد الواحد وافي: مناهج البحث، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1975.

- قائمة المراجع باللغة الأجنبية :

15. Crevoisier J: foot ball et psychologie,,dynamique de l'equipe edirion paris,1985.

16. www.fifa.com . يوم 2009/02/02 على الساعة 13:44.

- المذكرات:

17. بيل مازري، اوبرقوق كريم عبد الرزاق : "شخصية مدرب كرة القدم و أثرها في تماسك الفريق "؛ (مذكرة ليسانس غير منشورة)، معهد التربية البدنية والرياضية، دالي إبراهيم، جامعة الجزائر، 1994 .
- 18 - دراسة عمر سعدي و السعيد بوكشاوي تحت عنوان "العلاقة بين مدرب كرة القدم واللاعبين، سنة: 2002.
- 19 - زياني إسماعيل، مجاوري محمد، أوبلعيد العربي: الدور النفسي لأستاذ التربية البدنية والرياضية نحو تلاميذ المرحلة الثانوية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، معهد التربية البدنية والرياضية، دالي براهيم، جامعة الجزائر، 1993.
- 20 - دراسة نصر الدين شريف، حول " أثر العلاقات الإجتماعية داخل جماعة الفريق الرياضي في التحسين من النتائج الرياضية، سنة: 2001 .
- 21 - دراسة محمد فايز أبو محمد وجهة نظر اللاعبين فيما يخص دور المدرب في تماسك الفريق سنة: 1999.
- 22 - دراسة محمد حسن علاوي، حول " سيكولوجية القيادة الرياضي، " سنة: 1998.
- 23 - دراسة محمد حسن علاوي، حول دراسة الجماعات الرياضية من المنظور النفسي، سنة: 1998.
- 24 - دراسة بولونجي (Bellanger.l)، حول " دور المدرب في تماسك الفريق، سنة: 2004.
- 25 - دراسة كوبر، العلاقة بين السمات الشخصية والأداء الرياضي، سنة: 1996.
- 26- شريفي مقدودة وآخرون: أساليب القيادة في الوسط الجامعي، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في علوم التربية، كلية الآداب والعلوم الإجتماعية، جامعة المسيلة، 2004 - 2005.

الملائق

ملحق رقم 01 :الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم:النشاط البدني الرياضي التربوي

استمارة مقياس موجه للاعبين

الموضوع:

انماط القيادة لدى المدرب وأهميتها في إحداث تفاعل الفريق الرياضي من وجهة نظر اللاعبين - دراسة ميدانية بولاية ورقلة-

المشكلة: لأنماط القيادة لدي المدرب دورا بارزا في إحداث التفاعل لدى الفريق الرياضي؟

في إطار إنجاز بحثنا العلمي نرجو منكم ملئ هذه الاستمارة بكل صدق و شفافية و نتعهد بعدم تسرب إجاباتكم إلى طرف آخر ما عدا استخدامها في خدمة بحثنا العلمي.

مقياس السلوك القيادي للمدرب الرياضي

إعداد: محمد حسن علاوي

مصطفى كامل أبو زيد

ارسم دائرة حول الإجابة التي تراها					العبـارات	
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يهتم بالنواحي الصحية للاعبين	1
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يحرص على أن تكون العلاقة بينه وبين اللاعبين خارج الملعب جيدة	2
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يشرح للاعبين بصورة تفصيلية كيفية تنفيذ خطة اللعب المقترحة للمباراة	3
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يعمل على حصول اللاعبين على بدل الانتقال المناسب	4
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يتغاض عن التصرفات الخاطئة من اللاعبين الذين يعتمد عليهم في المباريات	5
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يتعاون مع إداري الفريق في توفير الأدوات والأجهزة الرياضية المعاونة للتدريب	6
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يهتم بتدريب اللاعبين عمليا على خطة اللعب المقترحة للمباراة	7
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يتعامل مع اللاعبين كأخ أكبر لهم	8
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يعتمد على مجموعة معينة من اللاعبين لا تتغير يمثلون الفريق في كل مباراة	9
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يحرص علي توفير الزي الرياضي المناسب للاعبين	10
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يستجيب للمطالب المالية المعقولة للاعبين في ضوء إمكانيات النادي	11
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	لديه القدرة على اكتشاف نقاط الضعف في الفريق المنافس	12
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	عصبي جدا مع اللاعبين أثناء التدريب	13
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يحرص على استمرار علاقته مع اللاعبين بعد انتهاء الموسم الرياضي	14

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يحرص على توفير وسائل الراحة للاعبين أثناء السفر للمباريات	15
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يهتم في التدريب بتصحيح أخطاء الأداء التي ظهرت من اللاعبين في المباراة	16
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	لديه القدرة على تعديل خطة اللعب الموضوعية في ضوء ما تسير عليه المباراة	17
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يصر على اشتراك بعض لاعبي الفريق الأساسيين في المباريات برعم من عدم إلتزامهم في التدريب	18
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يحرص على أن يتبع لاعبه العادات الصحية الصحيحة في جميع تصرفاتهم	19
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يتقبل آراء اللاعبين المخالفة لرأيه بصدر رحب	20
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يجيد التدريب العملي للاعبيه على خطط اللعب المختلفة	21
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يهتم بحصول اللاعبين على جميع استحقاقاتهم المالية من إدارة النادي	22
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يلقى المسؤولية علي اللاعبين عند كل هزيمة للفريق	23
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يميل إلى الصراحة في تعاملاته مع اللاعبين	24
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	لديه خطة لتدريب الفريق على مدار الموسم الماضي	25
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يعمل على إرضاء اللاعبين الأساسيين بالفريق على حساب زملائهم اللاعبين الآخرين	26
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يهتم بعلاج من يصاب من اللاعبين أثناء الممارسة الرياضية على نفقة النادي	27
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	لديه القدرة على اتخاذ القرار المناسب في المباريات	28
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يسمح للاعبين بمناقشته في خطة اللعب المقترحة للمباراة	29
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يعرف الجوانب الفنية في عمله كمدرّب معرفة تامة	30
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يحرص على أن يلتزم لاعبه بالسلوك الأخلاقي الحميد في حياتهم الشخصية	31
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يحدد لكل لاعب قبل المباراة ماينبغي عليه القيام بهي من واجبات ومهام في المباراة	32

أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يهتم بسرعة حصول اللاعبين على مكافآت الفوز دون تأجيل	33
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يستخدم أفاض غير مهذبة في تعامله مع اللاعبين أثناء التدريب	34
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يجيد توجيه لاعبيه وإرشادهم شفويا قبل نزولهم للمباراة	35
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يوجه اهتمامه في التدريب إلى اللاعبين الذين تربطهم علاقات شخصية	36
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يأخذ بآراء اللاعبين إذا أقتنع بها	37
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يجيد إعداد الفريق وتجهيزه استعداد للموسم الرياضي	38
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يحظى باحترام وتقدير المسؤولين عن إدارة النادي	39
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يعمل على رفع قيمة المكافآت المالية للاعبين كلما تحسنت نتائج الفريق	40
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يوجه السباب من خارج الملعب إلى كل من يقصر في الأداء من لاعبيه أثناء المباريات	41
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يتمسك باشتراك بعض لاعبي الفريق الأساسيين في المباريات برغم من انخفاض مستواهم	42
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يضع خطط اللعب في المباريات بحيث تتناسب مع قدرات وإمكانات لاعبيه	43
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يحرص علي استمرار علاقته باللاعبين خارج النادي	44
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يشرح للاعبيه قبل المباراة كيفية استغلال نقاط ضعف الفريق المنافس	45
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يتملكه الغرور عند فوز الفريق	46
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يسعى إلى زيادة قيمة المكافآت المالية التي يحصل عليها اللاعبون كلما كان ذلك متاحا	47
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يتدخل في الوقت المناسب في حل المشاكل التي قد تحدث بين اللاعبين	48
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يهتم بتصحيح أخطاء الأداء للاعبيه في فترات الراحة أثناء المباراة	49
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	يضع خطة اللعب التي تتناسب مع طبيعة كل مباراة على حدي	50

أبدا	نادرًا	أحيانًا	غالبًا	دائمًا	يوجه اهتمامه في التدريب على مجموعة معينة من اللاعبين دون بقية أفراد الفريق	51
أبدا	نادرًا	أحيانًا	غالبًا	دائمًا	يوضح للاعبيه قدرات وإمكانات الفريق المنافس قبل لعبهم مع هذا الفريق	52
أبدا	نادرًا	أحيانًا	غالبًا	دائمًا	يحرص على صرف مكافآت إضافية لمن يجيد من اللاعبين في المباريات	53
أبدا	نادرًا	أحيانًا	غالبًا	دائمًا	يعمل على تقوية علاقات الأخوة والزمالة بين لاعبي الفريق	54
أبدا	نادرًا	أحيانًا	غالبًا	دائمًا	دقيق في توقعاته لخطط لعب الفريق المنافس	55

الملحق رقم 02 صدق المقارنة الطرفية:
T-Test

Group Statistics

	VAR00002	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00001	1.00	8	173.1250	14.82698	5.24213
	2.00	8	215.7500	13.58308	4.80234

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
VAR00001	Equal variances assumed	.009	.926	-5.996	14	.000	42.62500	7.10932	57.87297	27.37703
	Equal variances not assumed			-5.996	13.89	.000	42.62500	7.10932	57.88391	27.36609

ملحق رقم 03 الثبات:
1- الفا كرونباخ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	55

2-التجزئة النصفية:

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.826
		N of Items	28 ^a
	Part 2	Value	.622
		N of Items	27 ^b
	Total N of Items		55
	Correlation Between Forms		.702
Spearman-Brown Coefficient		Equal Length	.825
		Unequal Length	.825
	Guttman Split-Half Coefficient		.786

a. The items are: VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020, VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028.

b. The items are: VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00034, VAR00035, VAR00036, VAR00037, VAR00038, VAR00039, VAR00040, VAR00041, VAR00042, VAR00043, VAR00044, VAR00045, VAR00046, VAR00047, VAR00048, VAR00049, VAR00050, VAR00051, VAR00052, VAR00053, VAR00054, VAR00055.

**- الملحق رقم 04-المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري
للفرضية العامة:**

Ecart-type: [Ensemble_de_données0] Moyennes

Observation Calculer Récapituler

	Observations					
	Inclus		Exclu(s)		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
VAR00001	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

Tableau de bord

VAR00001

Moyenne	N	Ecart-type
197,7000	50	18,79780

- الملحق رقم 05 الفرضية الأولى:

VAR00001

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
1,00	38	21,5	16,5
2,00	5	21,5	-16,5
Total	43		

Test

	VAR00001
Khi-deux	25,326 ^a
Ddl	1
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 21,5.

-الملحق رقم 06 الفرضية الثانية:

VAR00001

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
1,00	4	2,5	1,5
2,00	1	2,5	-1,5
Total	5		

Test

	VAR00001
Khi-deux	1,800 ^a
Ddl	1
Signification asymptotique	,180

a. 2 cellules (100,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 2,5.

-الملحق رقم 07 الفرق بين الفرضيتين:

VAR00001

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
1,00	45	25,0	20,0
2,00	5	25,0	-20,0
Total	50		

Test

	VAR00001
Khi-deux	32,000 ^a
Ddl	1
Signification asymptotique	,000

a. 0 cellules (0,0%) ont des fréquences théoriques inférieures à 5. La fréquence théorique minimum d'une cellule est 25,0.

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الى دراسة وتحليل سلوك المدرب الرياضي ؛ ودراسة وتحليل نوعية العلاقة بين المدرب واللاعب ؛ و محاولة تحليل عام لمختلف العلاقات الجوانب المتحركة في بناء العلاقات داخل الفريق وإستخدامنا المنهج الوصفي لدراسة تفاعل الفريق ضمن السلوك القيادي للمدرب الرياضي ،ووجدنا ان لنمط القيادة الديمقراطي دورا إيجابيا في إحداث التفاعل في الفريق الرياضي من وجهة نظر اللاعبين بنسبة مئوية مرتفعة و وجود فروق دالة إحصائيا في وجهات النظر . ليس لنمط القيادة التسلطي دورا إيجابيا في إحداث التفاعل في الفريق الرياضي من وجهة نظر اللاعبين و ذلك لعدم وجود فروق دالة إحصائيا في وجهات نظر اللاعبين، وتمثلت العينة البحث الأصلي في إثنين من النوادي نادي بمدينة ورقلة ونادي بمدينة تقرت قدرت بـ: 50 لاعبا، واعتمدنا على مقياس، من إعداد محمد حسن علاوي، وذلك تماشيا مع السلوك القيادي للمدرب وأهميته في تفاعل الفريق الرياضي ،و تكون هذا الإستبيان من(55) بند توجد بنود في إتجاه سمة الديمقراطية وتوجد بنود في إتجاه سمة التسلطية و يقابل كل بند مقياس خماسي، واستنتجنا أن من الضرورة إتباع أسلوب قيادي محدد تقوم عليه قيادة كل فريق رياضي وبالتحديد الأسلوب القيادي الديمقراطي باعتباره أقرب الأساليب إلى تحقيق الأهداف المطلوبة وأيضا وضع هياكل تهتم بتكوين الإطارات في مجال القيادة الرياضية، و ضرورة وجود تدريبات قيادية يقوم عليها العمل القيادي في الفرق وذلك لضمان قيادة ناجحة وفعالة ، وأن تقدم القيادات الحالية القدوة والمثل الأعلى من خلال الاستقامة في التعامل مع الآخرين ،ويجب أن يكون القائد الرياضي إستراتيجيا يمتلك رؤية واضحة عن المستقبل.

● **الكلمات المفتاحية:** أنماط القيادة، النمط الديمقراطي، النمط التسلطي، تفاعل الفريق الرياضي.

● Summary :

This study aims to analyze and study the behavior of the sporting trainer and his relationship with the player, trying to make a global analysis in different sides that leads to build a good relationships into the team, through the descriptive approach to study the interaction depending on the behavior of the sporting trainer. we carried out of the study, that the democratic leadership pattern has a positive role in causing the interaction in the sporting team according to players opinion with high percentage and the differences of points of view that statistically exist .in other hand, the authoritative leadership cannot make an interaction in the team according to the opinions of most of the players . Our study sample based on two teams ,one is from Ouargla center , and the other one is from Touggourt (about 50 players) through a questionnaire had be done by Med Hocine Alaoui , the questionnaire includes (55) items concern both of the democratic character and the authoritative character .the study carried out that it is necessary to follow a determinant style of leadership applied in the team , and we conclude that the suitable style is the democratic leadership since it the nearest to the need of players in their training , and must be there a training courses lead the good manner in the leadership that assure a successful leadership , besides of that must be there good leaders who will be the example in the leadership behavior and should have a clear vision for the future .

key Word: Leadership Styles، Democratic style، authoritarianism style، The interaction of team sports