

جامعة خميس مليانة – عين الدفلى-  
معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

# مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر

اختصاص: النشاط البدني التربوي الرياضي

بعنوان:

التدريب الرياضي كمهنة و علاقته بمقياس الرضا عن العمل لدى  
مدربي كرة القدم

دراسة ميدانية لمدرّبين الرابطة الوطنية لولاية عين الدفلى

بإشراف البروفسور:

- أ. د. بوعجناق كمال

بإعداد الطلبة:

- دوبة حكيمة  
- جلال شهرزادا

لسنة الجامعة: 2013 – 2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

عبدالله

# كلمة شكر

قال تعالى: ﴿رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ  
وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأُدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴿19﴾ \*

سورة النمل الآية 19 .

وقال ﷺ: ﴿من لم يشكر الناس لم يشكر الله﴾

في البداية نشكر الله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع  
كما تتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا على إنجاز هذا البحث  
سواء من قريب أو من بعيد ، كما يسعدنا أن تتقدم بأسمى التقدير وجزيل الشكر  
إلى أ- الدكتور المشرف \* بوعجناق كمال \* و"نجايي نور الدين" الذي لم يبخل علينا  
بنصائحه القيمة

التي مهدت لنا الطريق لإتمام هذا البحث ، ولا يفوتنا أن تتقدم بجزيل الشكر والعرفان

إلى كل من قدم لنا يد العون والمساعدة

دون نسيان عمال قسم علوم وتقنيات الأنشطة الرياضية والبدنية من أساتذة وإداريين ، و

مراطة الولاية لولاية عين الدفلى .

حكمة

صبر لله



## ﴿إهداء﴾

قال عز وجل:

﴿واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقد رب ارحمهما كما ربياني﴾

صغيراً ﴿

إلى أغلى امرأة في الوجود

إلى من غمرتني بعطفها وحنانها

إلى قرة العين أمي "تصيرة"

إلى من كان سبباً في وجودي

إلى من وهبني أعز ما أملكه

إلى من علمني مبادئ الحياة وقيمتها

إلى من ضحى بأعلى ما يملك كي أصل إلى ما وصلت إليه أبي الغالي \* محفوظ\*

إلى إخواني وأخوانتي: وحيد، صباح، عبد القادر

إلى جدي وجدتي: عباسية و عبد القادر

إلى أخوالي وخالاتي وأبنائهم وكل من له صلة بعائلة جلال و كثيرة

إلى جميع الصديقات وأصدقاء والذين عشقت معهم الأيام الحلوة والمرّة داخل الجامعة

وخارجها

دون أن أنسى رقيقة الدرب: دوية حكيمة

دون أن أنسى أ-الدكتور القدير والمشرف: بوعجنان كمال وكذلك أسناد: نخب من نور

الدين الذي لم يكن مجرد مساعد بل كان قوة تقوّدي بها جيلنا

إلى كل الذين لم أذكر أسماءهم ساهموا في مذكرتي كل من أعوان الأمن الجامعي

بالخصوص و من له ذرة الاحترام و تقدير في ظني إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل

المواضع

صبرينة

## الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع الى نبع الحنان المتدفق , التي أرضعتني قوة وشجاعة, وصهرت على تربيتي وعلمتني أن الحياة كفاح الى أبعد المدى الى التي فرحت لفرحتي , وبكت لنجاحي , الى أعلى اسم نطقه لساني أمي الحنونة.

الى الغالي الذي تعب طوال هذه السنين ,من أجل أن يفتح لي درب الحيات والذي غرس فيها حب العمل الي الذي مشي حافي القدمين على نار التضحية ليجعل مني شعلة تنير الدروب أبي الحنون .

الى شموع كان نورهم بنو القمر كماله فكان بدرا اخواتي فاطمة الزهراء فكيرة أمينة الى من كانوا لي بمثابة الشمعة التي تحترق لتتير طريقي اخوتي عبد الغاني, توفيق ,ياسين ,رياض ومحمد دون أن أنسى زوج أختي محي الدين الذي لم يبخلني بيد المساعدة يوما و زوجة أخي حياة وبالأخص أطفال الصغار وبهجة قلبي تقي الدين هاجر اخر العنقود ابتهال أطال الله أعمارهم والى كل عائلة دوية دون استثناء, الى الأستاذ المشرف القدير بوعجناق كمال والأستاذ الفاضل أنجايمي نور الدين الذي لم يقصر في مساعدتنا و إرشادنا.

الى من كانت لي اليد اليمنى في انجاز مذكرتنا صبرينة ,الى من سهرن معي الليالي أعزائي شريفة سهام ابتسام .الى كل أصدقائي وصديقاتي اسماعيل الميلود محمد الهادي أسماء مريم رفيقة مفيدة شهنار فتحية حميدة غنية سعاد رزيقة أمينة الى كل قسم الأنشطة البدنية الرياضية من أساتذة وطلبة الى كل من شاركني في انجاز هذه المذكرة المتواضعة من بعيد أو من قريب

# حكيمه

## قائمة المحتويات

العنوان	الصفحة
تشكر	
إهداء	أ
إهداء	ب
قائمة المحتويات	ج
قائمة الأشكال	
<b>الجانب التمهيدي</b>	
مقدمة	2
1- الإشكالية	4
1-1- المشكلة العامة	5
1-2- التساؤلات الجزئية	5
2- الفرضيات	5
1-2- الفرضية العامة	5
2-2- الفرضيات الجزئية	6
3- أهداف الدراسة	6
4- أسباب الدراسة	6
5- تحديد المصطلحات	7
1- الرضا الوظيفي	7
2- التدريب الرياضي	7
3- المدرب	7
4- كرة القدم	7
6- الدراسات السابقة	8
1-6- الدراسة الأولى	8
2-6- الدراسة الثانية	8
3-6- الدراسة الثالثة	9
4-6- الدراسة الرابعة	10
7- صعوبات البحث	11
<b>الباب الأول الجانب النظري</b>	

الفصل الأول: الرضا الوظيفي	
15	تمهيد
16	1-1- مفهوم الرضا الوظيفي
17	1-2- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
17	1-2-1- الأجور و الرواتب
18	1-2-2- محتوى العمل و تنوع المهام
18	1-2-3- إمكانية الفرد و قدراته و معرفته بالعمل
18	1-2-4- فرص التطوير و الترقية المتاحة للفرد
19	1-2-5- نمط القيادة
19	1-2-6- الظروف المادية للعمل
19	1-2-7- العدالة العائد
20	1-3- أسباب الرضا الوظيفي
20	1-3-1- الأسباب التنظيمية للرضا
20	1-3-1-1- ظروف عمل جيدة
20	1-3-1-2- الإشراف
20	1-3-1-3- سياسات المنظمة
20	1-3-1-4- نظام العوائد
20	1-3-1-5- تصميم العمل
20	1-3-2- الأسباب الشخصية للرضا
20	1-3-2-1- المكانة الاجتماعية
20	1-3-2-2- احترام الذات
20	1-3-2-3- تحمل الضغوط
20	1-3-2-4- الرضا عن الحياة
21	1-4- نظريات الرضا الوظيفي
21	1-4-1- نظرية الحاجات
22	1-4-2- نظرية الدرفز
22	1-4-2-1- حاجة البقاء
22	1-4-2-2- حاجة الارتباط
23	1-4-3- نظرية العاملين

26	1-4-4- نظرية التوقع ليفكتور فروم 1964
26	1-4-5- نظرية المساواة والإنصاف
26	1-4-6- نظرية بورتير ولولر
27	1-5- أهمية الرضا الوظيفي
28	1-6- مظاهر عدم الرضا الوظيفي
28	1-7- قياس الرضا الوظيفي
30	1-7-1- طريقة ثورستون
31	1-7-2- طريقة ليكرت
33	1-7-3- طريقة هرزبرغ
34	1-7-4- طريقة أسكود
37	خلاصة
الفصل الثاني: المدرب و التدريب الرياضي	
39	تمهيد
40	2-1- تعريف التدريب الرياضي
40	2-1-1- مفهوم التدريب الرياضي
41	2-1-2- خصائص التدريب الرياضي
41	2-1-2-1- التدريب الرياضي عملية تعتمد على الأسس التربوية والتعليمية
42	2-2-1-2- التدريب الرياضي مبني على الأسس والمبادئ العلمية
43	2-2-1-3- التدريب الرياضي يتميز بالدور القيادي للمدرب
44	2-2-1-4- التدريب الرياضي تتميز عملياته بالاستمرارية
44	2-3-1-2- واجبات التدريب الرياضي
44	2-3-1-1- الواجبات التربوية للتدريب
45	2-3-1-2- الواجبات التعليمية للتدريب
45	2-3-1-3- الواجبات التنموية للتدريب
45	2-4-1-2- الإعداد المتكامل للتدريب الرياضي الإعداد المتكامل للتدريب الرياضي
46	2-4-1-1- الإعداد البدني
46	2-4-1-2- الإعداد المهاري

46	2-1-4-4-الإعداد التربوي والنفسي
47	2-1-5- أهداف التدريب الرياضي
48	2-1-6- قواعد التدريب الرياضي
48	2-1-6-1- العمل بوعي
48	2-2-6-1- التنظيم
49	2-3-6-1- الإيضاح
49	2-4-6-1- التدرج
50	2-5-6-1- الاستيعاب
50	2-6-6-1- الاستمرار
51	2-7-1- مراحل التدريب الرياضي
52	2-8-1- طرق التدريب الرياضي
52	2-1-8-1- التدريب الهوائي
52	2-2-8-1- التدريب اللاهوائي
53	2-1-2-8-1- طريقة التدريب المستمر
53	2-2-2-8-1- طريقة تدريب الفارتلك
54	2-3-2-8-1- طريقة التدريب الفتري
55	2-4-2-8-1- طريقة التدريب التكراري
55	2-5-2-8-1- طريقة التدريب تزايد السرعة
55	2-6-2-8-1- طريقة تدريب اللعب
56	2-7-2-8-1- طريقة التدريب الدائري
56	2-9-1- حمل التدريب
56	2-1-9-1- تعريف حمل التدريب
57	2-2-9-1- مكونات حمل التدريب
57	2-3-9-1- مستويات حمل التدريب
57	2-4-9-1- مبادئ حمل التدريب
59	2-10-1- معنى أخلاقيات التدريب
60	2-11-1- تأثير المجتمعات على أخلاقيات التدريب
60	2-2-1- المدرب الرياضي
60	2-2-1- تعريف المدرب
61	2-2-2- شخصية المدرب وتأثيرها على الفريق

62	3-2-2 - مميزات مدرب كرة القدم
63	4-2-2 - المدرب كمربي ناجح
63	5-2-2 - دور المدرب
64	6-2-2 - وظائف المدرب
64	1-6-2-2 - وظيفة التنظيم
64	2-6-2-2 - وظيفة التلقين
64	3-6-2-2 - وظيفة الاتصال
64	4-6-2-2 - وظيفة نفسية
65	5-6-2-2 - وظيفة المراقبة
65	7-2-2 - المدرب كقائد
65	8-2-2 - أساليب القيادة للمدرب الرياضي
66	1-8-2-2 - الأسلوب الأوتوقراطي
66	2-8-2-2 - الأسلوب الديمقراطي
67	3-8-2-2 - الأسلوب الفوضوي
67	9-2-2 - كفاءة المدرب المهنية
68	1-9-2-2 - ضرب المثل الأعلى لأفراد الجماعة
68	2-9-2-2 - الحسم في اتخاذ القرارات
68	3-9-2-2 - تحمل المسؤولية
69	4-9-2-2 - مراعاة إمكانيات الجماعة الحقيقية
69	5-9-2-2 - فاعلية المدرب وتفاعله مع أعضاء الجماعة
70	خلاصة
الفصل الثالث :كرة القدم	
72	تمهيد
73	1-3 - تعريف كرة القدم
73	1-1-3 - التعريف اللغوي
73	2-1-3 - التعريف الاصطلاحي
73	3-1-3 - التعريف الإجرائي
74	2-3 - نبذة تاريخية عن تطور كرة القدم في العالم
75	3-3 - التسلسل التاريخي لتطور كرة القدم
76	4-3 - كرة القدم في الجزائر

77	3-4-1- النادي الجزائري لكرة القدم
77	3-4-1-1- الإطار القانوني للنادي
78	3-4-1-2- هياكل النادي
78	3-4-1-3- مهام النادي
78	3-5- مدارس كرة القدم
79	3-6- المبادئ الأساسية لكرة القدم
80	3-7- قوانين كرة القدم
80	7-1- ميدان اللعب
80	7-3- مهمات اللاعبين
80	7-4- الحكم
81	7-5- مراقبو الخطوط
81	7-6- مدة اللعب
81	7-7- ابتداء اللعب
82	7-8- طريقة تسجيل الهدف
82	7-9- التسلل
82	7-10- الأخطاء وسوء السلوك
82	7-11- الضربة الحرة
82	7-12- ضربة الجزاء
82	7-13- رمية التماس
82	7-14- ضربة المرمى
82	7-15- الضربة الركنية
82	7-16- الكرة في اللعب أو خارج اللعب
82	3-8- طرق اللعب في كرة القدم
83	3-8-1- طريقة الظهير الثالث (WM)
83	3-8-2- طريقة 4-2-4
83	3-8-3- طريقة متوسط الهجوم المتأخر
84	3-8-4- طريقة 3-3-4
84	3-8-5- طريقة 4-3-3
84	3-8-6- الطريقة الدفاعية الإيطالية
84	3-8-7- الطريقة الشاملة

84	3-8-8- الطريقة الهرمية
84	3-9- متطلبات كرة القدم
84	3-9-1- الجانب البدني
85	3-9-1-1- لمتطلبات البدنية للاعب كرة القدم
85	3-9-1-1-1- الإعداد البدني لكرة القدم
85	3-9-1-1-2- الإعداد البدني العام
85	3-9-1-1-3- الإعداد البدني الخاص
86	3-9-2- عناصر اللياقة البدنية
88	3-9-2- الجانب النفسي
88	3-9-3- الجانب المهاري
89	3-10- بعض عناصر الناحية النفسية في كرة القدم
89	3-10-1- حب اللاعب للعبة
89	3-10-2- الثقة بالنفس
89	3-10-3- التحمل وتمالك النفس
90	3-10-4- المثابرة
90	3-10-5- الجرأة (الشجاعة وعدم الخوف)
90	3-10-6- الكفاح
90	3-10-7- التصميم
90	3-11- أهداف رياضة كرة القدم
91	3-12- خصائص كرة القدم
91	1- الضمير الجماعي
91	2- النظام
91	3- العلاقات المتبادلة
91	4- التنافس
91	5- التغيير
91	6- الاستمرار
91	7- الحرية
92	3-13- القيمة التربوية لرياضة كرة القدم
93	3-14- أهمية كرة القدم في المجتمع
95	خلاصة

<b>الباب الثاني: الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الرابع: منهجية البحث و إجراءاته الميدانية</b>	
98	<b>تمهيد</b>
99	1-4- المنهج المتبع في الدراسة
99	2-4- متغيرات البحث
99	1-2-4- متغير مستقل
99	3-4- مجتمع و عينة البحث
99	1-3-4- مجتمع البحث وكيفية إختيار العينة
100	2-3-4- عينة البحث
101	4-4- أداة البحث
101	1-4-4- الوصف
101	2-4-4- التوزيع العبارات على أبعاد المقياس
101	3-4-4- المعاملات السيكومترية للمقياس
101	1-3-4-4- الثبات
102	2-3-4-4- الصدق
102	5-4- الدراسة الإستطلاعية
102	6-4- مجالات البحث
103	1-6-4- المجال المكاني
103	2-6-4- المجال الزمني
103	3-6-4- المجال البشري
103	7-4- الأسلوب الإحصائي المستخدم
103	1-7-4- النسبة المئوية
103	2-7-4- معامل الارتباط "سبيرمان":
104	3-7-4- إختبار كا <sup>2</sup>
105	<b>خلاصة</b>
<b>الفصل الخامس: عرض و تحليل النتائج</b>	
107	1-5- عرض مناقشة نتائج الفرضية الأولى
107	1-1-5- عرض نتائج الفرضية الأولى
107	1-1-1-5- عرض النتائج

108	5-1-2- مناقشة نتائج الفرضية الأولى
109	5-2- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثانية
115	5-2-1 عرض نتائج الفرضية الثانية
122	5-3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
123	5-3-1 عرض الفرضية الثالثة
131	5-4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة
131	5-4-1 عرض نتائج الفرضية الرابعة
139	5-5- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة
140	5-5-1 عرض نتائج الفرضية الخامسة
147	الاستنتاج العام:
	المصادر
	الملاحق

## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان
102	الجدول رقم (1)
102	الجدول رقم (2)
107	الجدول (03): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الأولى.
108	الجدول (04): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة رقم ستة.
109	الجدول (05): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة حادية عشر
110	الجدول (06): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة السادسة عشرة.
112	الجدول (07): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الواحد والعشرون.
113	الجدول (08): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة السادسة والعشرون.
115	الجدول (09): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الرابعة.
116	الجدول (10): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة التاسعة.
118	الجدول (11): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الرابعة عشر.
119	الجدول (12): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة التاسعة عشرة.
120	الجدول (13): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الرابعة و عشرون.
121	الجدول (14): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة التاسعة و العشرون.
123	الجدول (15): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الخامسة.
125	الجدول (16): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة العاشرة
126	الجدول (17): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الخامسة عشر
127	الجدول (18): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة عشرون
128	الجدول (19): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الخامسة وعشرون
130	الجدول (20): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثلاثين
132	الجدول (21): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثانية
133	الجدول (22): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة السابعة
134	الجدول (23): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثانية عشر
136	الجدول (24): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة السابعة عشر
137	الجدول (25): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثانية و عشرون
138	الجدول (26): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة السابعة وعشرون

140	الجدول (27): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثالثة
142	الجدول (28): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثامنة
143	الجدول (29): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثالثة عشر
144	الجدول (30): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثامنة عشر
145	الجدول (31): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثالثة والعشرون
146	الجدول (32): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثامنة والعشرون

## قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان
31	الشكل رقم 01: مقياس ثورستون
35	الشكل رقم 02: هو مثال لإيضاح مقياس "أسكورد" عن جوانب الرضا
43	الشكل رقم 03: الأسس والمبادئ العلمية للتدريب
46	الشكل رقم 04: الإعداد المتكامل للتدريب الرياضي
63	الشكل رقم 05: مخطط يمثل مميزات مدرب كرة القدم
107	الشكل رقم 06: النسبة المئوية للعبارة الأولى
108	الشكل رقم 07: النسبة المئوية للعبارة السادسة
110	الشكل (08): يمثل النسبة المئوية للعبارة حادية عشرة
111	الشكل (09): يمثل النسبة المئوية للعبارة السادسة عشرة
113	الشكل (10): يمثل النسبة المئوية للعبارة الواحد والعشرون
114	الشكل (11): يمثل النسبة المئوية للعبارة السادسة و العشرون
116	الشكل (12): يمثل النسبة المئوية للعبارة الرابعة
117	الشكل (13): يمثل النسبة المئوية للعبارة التاسعة
118	الشكل (14): يمثل النسبة المئوية للعبارة الرابعة عشر
119	الشكل (15): يمثل النسبة المئوية للعبارة التاسعة عشرة
121	الشكل (16): يمثل النسبة المئوية للعبارة الرابعة وعشرون
122	الشكل (17): يمثل النسبة المئوية للعبارة التاسعة و عشرون
124	الشكل (18): يمثل النسبة المئوية للعبارة الخامسة
125	الشكل (19): يمثل النسبة المئوية للعبارة العاشرة
126	الشكل (20): يمثل النسبة المئوية للعبارة الخامسة عشر
128	الشكل (21): يمثل النسبة المئوية للعبارة عشرون
129	الشكل (22): يمثل النسبة المئوية للعبارة الخامسة وعشرون
130	الشكل (23): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثلاثين
132	الشكل (24): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثانية
133	الشكل (25): يمثل النسبة المئوية للعبارة السابعة
135	الشكل (26): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثانية عشر

136	الشكل (27): يمثل النسبة المئوية للعبارة السابعة عشر
137	الشكل (28): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثانية وعشرون
138	الشكل (29): يمثل النسبة المئوية للعبارة السابعة وعشرون
141	الشكل (30): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثالثة
142	الشكل (31): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثامنة
143	الشكل (32): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثالثة عشر
144	الشكل (33): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثامنة عشر
146	الشكل (34): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثالثة والعشرون
148	الشكل (35): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثامنة والعشرون

## مقدمة:

أن التطور التكنولوجي والعلمي والمعرفي المتسارع في نموه في وقتنا الحاضر، قد شمل جميع المجالات ومختلف الميادين من حيث إضافة أو تغيير بعض المفاهيم أو الطرق التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المراد الوصول إليها، ويعتبر المجال الرياضي بكل فروعها سواء الإدارية أو التدريبية احد هاته المجالات التي قد شملها هذا التطور، ويعتبر التدريب المنطلق الحقيقي للوصول إلى تحقيق نتائج سواء للفرد أو الجماعة وذلك انطلاقا مما يراه مفتي إبراهيم حماد(1998) بأنه هو مختلف العمليات التعليمية والتنموية التربوية التي تهدف إلى تنشئة و إعداد اللاعبين أو اللاعبين والفرق الرياضية من خلال التخطيط والقيادة التطبيقية الميدانية والحفاظ عليها لأطول فترة ممكنة، وهذا يعني أن ماهية التدريب تجردت من مفهومها الكلاسيكي على أنها مجمل حصص تهدف للوصول إلى نتائج للفرد أو الفريق الممارس للرياضة بأي نوع كانت.

وبالنظر إلى أهمية التدريب الرياضي يتضح انه وسيلة هامة في تطوير وتحسين مختلف الصفات النفسية، البدنية وغيرها للفرد وكذلك يعتبر وسيلة هامة في إنشاء علاقات إنسانية واجتماعية تهدف إلى إيجاد اندماج وتفاعل بين أفراد المجموعة الواحدة سواء كانت الممارسة لرياضة فردية أو جماعية وذلك انطلاقا من اصغر وحدة في العملية التدريبية إلى الحصة التدريبية.

وفي المجال الرياضي يمكن اعتبار مهنة التدريب الرياضي من المهن التي ترتبط بصورة واضحة بالعديد من الضغوط على مختلف أنواعها، وبصفة خاصة في بعض الأنشطة الرياضية الأكثر شعبية ككرة القدم بحيث تستقطب العديد من الشعوب حيث أخذت الحياة خاصة المهنية منها في التعتد لما تفرضه من ظروف جديدة ومتغيرات باستمرار قد تجعل الفرد غير قادر على التكيف معها، فبدانا نسمع بالأمراض المدنية التي ما فتأت تهدد وتفتك بصحة العامل النفسية والجسمية وأصبحت الضغوط النفسية سمة من سمات العصر الذي نعيشه، ما جعل =bmlkjoiuhgytfcvgkb بعض الباحثين يعتبرها مرض القرن واعتبرها البعض الآخر القاتل الصامت فأصبحنا كلنا نتكلم عنها، والكثير يعاني منها، وقليلنا فقط من يعرفها.

وقد أولى الباحثون للرضا الوظيفي أهمية كبيرة في مختلف دول العالم، ومن هذه الأهمية تستمد دراستنا أهميتها باعتبار موضوعنا من المواضيع التي ما زالت تثير جدل الكثير من الباحثين حيث يعتبر موضوع الرضا المهني لدى مدربي كرة القدم موضوعا حديثا نوعا ما، لم ينل نصيبا كافيا من البحوث والدراسات بشأنه وللقيام بهذا البحث اقتضى الأمر تقسيمه إلى جانبين هامين مدعمن لبعضهم البعض، جانب نظري وآخر تطبيقي، مع العلم أننا تعرضنا قبل الغوص في هاذين الجانبين إلى فصل تمهيدي يعرفنا

بالبحث حيث تضمن إشكالية البحث وتساؤلاته، وأسباب اختيار الموضوع، و الهدف البحث، إضافة إلى تحديد مصطلحات البحث وصياغة فروضه أما الجانب النظري فقد شمل ثلاثة فصول أملتھا ضرورة الدراسة حيث جاء في الفصل الأول ليعرفنا بماهية الرضا عن العمل، والثاني ليدلنا على التدريب الرياضي و المدرب، والثالث نلقي فيه الضوء كرة القدم.

في حين تضمن الجانب التطبيقي فصلين اثنين تعرضنا في الرابع إلى منهجية البحث والإجراءات الميدانية محاولين من خلال ذلك ذكر أهم الخطوات التي يحتاجها بحثنا للوصول إلى الإجابة على إشكالية البحث وفروضه، أما الفصل الخامس فقمنا بعرض وتحليل النتائج المتوصل إليها من خلال تطبيقنا للمقياس الذي أعد لقياس موضوع البحث، بعد ذلك تأتي مناقشة هذه النتائج على فرضيات البحث لنخرج في الأخير بأهم الصعوبات التي واجهتنا والتوصيات التي رأينا أنها مفيدة، إضافة إلى اقتراح بعض المواضيع للدراسة التي قد تفتح أفاقا جديدة في المستقبل لمن يريدون إعداد بحوث مشابهة لبحثنا لنختم بحثنا بعد ذلك بخلاصة عامة تشمل أهم ما جاء به.

# الجانب التمهيدي

## 1- الإشكالية:

تعتبر مهنة التدريب الرياضي من أصعب المهن لما تتطلبه من تركيز و خبرة عالية و إمكانيات كبيرة بالضافة إلى الكفاءة المهنية الفردية التي يجب أن تتوفر فيمن اختار هذه المهنة. فالتدريب الرياضي هو أحد صور التدريب العام و أحد مجالات النشاط الرياضي الذي يعمل على رفع مستوى الإنجاز عند الرياضي للوصول للمستويات العالمية في النشاط الرياضي الممارس، لذلك تختلف النظرة لعملية التدريب الرياضي باختلاف الأنظمة و الفلسفة التي ينتمي إليها المجتمع و التي تحدد اتجاهات عملية التدريب، و لكن هناك إطارا عاما يحدد مسار عملية التدريب الرياضي بتحقيق كفاءة اللاعب و استعداده للوصول إلى أعلى المستويات في النشاط الرياضي الممارس فقد عرفها "هارا" عن "رودر" بأن التدريب الرياضي صورة لإعداد اللاعب للوصول إلى المستويات الرياضية العالية<sup>(1)</sup>. ففي المجال الرياضي يمكن اعتبار مهنة المدرب الرياضي من المهن التي تعتبر بصورة واضحة عن العديد من الضغوط بمختلف أنواعها إذ يرتبط عمل المدرب الرياضي بعوامل متعددة تتميز بالانفعالات الحادة و كذا آثار جانبية<sup>(2)</sup>.

فالمدرّب الرياضي هو العامل الأساسي و الهام في عملية التدريب و يمثل أيضا أحد أهم المشاكل التي تقابل الرياضي و المسؤولين عنها سواء في الأندية أو على مستوى المنتخبات الوطنية، فتلك هي المشكلة فالمدرّب المتميز لا يصنع بالصدفة بل يجب أن يكون لديه رغبة في العمل كمدرّب إذ يفهم واجباته و يكون ملم بأحدث و أفضل طرق التدريب بمعنى يكون راضي عن عمله<sup>(3)</sup>.

إذ تناولت دراسات كثيرة لظواهر السلوكية في النوادي و منها الرضا الوظيفي بإعتباره أحد ظواهر السلوك التنظيم الذي يتناول مشاعر الفرد إزاء مؤثرات العمل الذي يقوم به و كذلك البيئة المحيطة بالعمل إذ أن في إشباع حاجات الأفراد بالنوادي تحقيق المستوى عالي من الرضا الوظيفي لديهم و هذا بدوره يؤثر على إنتاجاته و معدل غيابهات و سلوك الفكر بشكل عام اتجاه عمله<sup>(4)</sup>.

و عندما يكون الحديث عن رضا المدرب فلا بد من الحديث عن دور المظلة التي يحتمي تحتها هذا المدرب و هي النادي و يعد الرضا الوظيفي من أكثر الموضوعات التي حظيت باهتمام العديد من

<sup>1</sup>-المسلم، بسام خالد : الرضا الوظيفي لدى القوة الوطنية العاملة في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، كلية التربية، 1993، ص:09.

<sup>2</sup> - علي الزهد البيك، عماد الدين عباس أبو زيدة المدرب الرياضي في الألعاب الرياضية: الناشر للمعارف، طم الإسطنديرة، 2003، ص: 05

<sup>3</sup> - طحم عبد الله: قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية و الديمغرافية في تنبأ في مستوى الإنترام: المجلة العربية للعلوم الإدارية، مج3، ع1، 1996: ص:

<sup>4</sup>-المسلم، بسام خالد : الرضا الوظيفي لدى القوة الوطنية العاملة في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، كلية التربية، 1993، ص:09.

الباحثين، و يتجلى ذلك في العديد من المجالات التي ينظر من خلالها الرضا الوظيفي، الأمر الذي أبرز العديد من المبررات و المشكلات الداعية لتناول هذا الموضوع و إحدى أهم المشكلات الداعية لدراسة الرضا الوظيفي لدى مدربين و بالأخص مدربي كرة القدم، لأن غالبية المدربين يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل الميداني، لذا فإن فهم جوانب حياتهم الوظيفية ستساعد في توفير بيانات عمل جيدة و تسهم في تعزيز المشاعر الإيجابية لديهم تجاه عملهم<sup>(1)</sup>.

و قد خصصنا دراستنا لمدربين كرة القدم لما تحمله هذه الرياضة من شعبية و مكان في جزائر و في العالم بأسره فهي من الألعاب القديمة التي حافظت على مكانتها فكرة القدم هي كلمة تعني ركل كرة القدم و هي رياضة جماعية تمارس من طرف جميع الناس كما أشار إليها "رومي جميل" "كرة القدم قبل كل شيء رياضة جماعية يتكيف معها كل أفراد المجتمع"<sup>(2)</sup>.

و انطلاقا من مجموعة نقاط، أهمها التدريب و المدرب و الرضا الوظيفي و كرة القدم طرحنا:

### 1-1- المشكلة العامة:

هل التدريب الرياضي ينعكس على الرضا الوظيفي لدى المدرب كرة القدم؟

### 1-2- التساؤلات الجزئية:

1- هل التدريب الرياضي ينعكس على الإنهاك العقلي لدى المدرب؟

2- هل التدريب الرياضي ينعكس على الإنهاك البدني؟

3- هل التدريب الرياضي ينعكس على الإنهاك الانفعالي؟

4- هل التدريب الرياضي ينعكس على التغيير الشخصي نحو الأسوأ؟

5- هل التدريب الرياضي ينعكس على نقص الإنجاز الرياضي؟

### 2- الفرضيات:

### 1-2 الفرضية العامة:

التدريب الرياضي ينعكس على الرضا الوظيفي من خلال الأبعاد الخمسة (الإنهاك العقلي، الإنهاك البدني، الإنهاك الانفعالي، التغيير الشخصي نحو الأسوأ، نقص الإنجاز الرياضي) لدى مربي كرة القدم.

<sup>1</sup>-المسلم، بسام خالد : الرضا الوظيفي لدى القوة الوطنية العاملة في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، كلية التربية، 1993، ص:09.

<sup>2</sup>-المسلم، بسام خالد : الرضا الوظيفي لدى القوة الوطنية العاملة في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، كلية التربية، 1993، ص:09.

## 2-2 الفرضيات الجزئية:

- 1- التدريب الرياضي ينعكس على الإنهاك العقلي لدى المدرب.
- 2- التدريب الرياضي ينعكس على الإنهاك البدني لدى مدربي كرة القدم.
- 3- التدريب الرياضي ينعكس على الإنهاك الانفعالي.
- 4- التدريب الرياضي ينعكس على التغير الشخصي نحو الأسوأ.
- 5- التدريب الرياضي ينعكس على نقص الإنجاز الرياضي.

## 3- أهداف الدراسة:

و تكمن أهداف الدراسة فيما يلي:

- 1- معرفة مدى إنعكاس الرضا الوظيفي في التدريب الرياضي من حيث الإنهاك العقلي لدى المدرب.
- 2- معرفة مدى إنعكاس الرضا الوظيفي في التدريب الرياضي من حيث الإنهاك النفسي لدى المدرب.
- 3- معرفة مدى إنعكاس الرضا الوظيفي في التدريب الرياضي من حيث الإنهاك الانفعالي لدى المدرب.
- 4- معرفة مدى إنعكاس الرضا الوظيفي في التدريب الرياضي من حيث التغير الشخصي نحو الأسوأ لدى المدرب
- 5- معرفة مدى إنعكاس الرضا الوظيفي في التدريب الرياضي من حيث معرفة مدى إنعكاس الرضا الوظيفي في التدريب الرياضي من حيث الإنهاك العقلي لدى المدرب لدى المدرب.

## 4- أسباب الدراسة:

- التعرف على مقياس الرضا عن العمل لدى مدربي كرة القدم.
- التعرف على مهنة التدريب الرياضي.
- تعرف على مدى تأثير رضا الوظيفي على مهنة التدريب الرياضي لدى مدربي كرة القدم.

## 5- تحديد المصطلحات:

### 1-الرضا الوظيفي:

الرضا في مصطلح علم النفس فهو ما يتضح من بعض المتغيرات المتعددة التي لها علاقة بالرضا و مفهومه و هي متغيرات متنوعة، كما أن الرضا الوظيفي لا يدل عليه تعريف بذاته فهو متعدد المعاني و من المعاني ما يشير إلى مفهوم الرضا في الحياة بصيغ متعددة و متنوعة و هي تدعونا إلى التفكير المتأنى حول موضوع الرضا حيث أن الإيحاءات المتعددة التي ترتبط بالكلمة تفرض علينا التحفظ في شرح الفكرة المراد التعبير عنها بهذه الطريقة فإن عمومية الفكرة تزيد من الوضوح في الفكر و التعبير.

### 2-التدريب الرياضي:

يمكننا أن نعتبر التدريب الرياضي بأنه جميع الأحمال البدنية أو بمعنى آخر كل ما يبذله الجسم من جهد ينتج عنه تكيف سواء من الناحية الوظيفية أو التكوينية يؤثر بالإيجاب على الأعضاء الداخلية للفرد فيرتفع مستواه.

### 3-المدرب:

المدرب هو الشخصية التربوية الذي يتولى عملية تربية و تدريب اللاعبين و تؤثر في مستواهم الرياضي تأثيرا مباشرا، وله دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطورا شاملا متزنا لذلك و يجب أن يكون المدرب مثلا أعلى يحتذي به في جميع تصرفاته و معلوماته، ويمثل المدرب العامل الأساسي و الهام في عملية التدريب، فتزويد الفرق الرياضية بالمدرّب المناسب يمثل احد المشاكل الرئيسية التي تقابل اللاعبين و المسؤولين و مديري الأندية المختلفة ، فالمدرّبين كثر ولكن من يصلح..هذه المشكلة.

### 4-كرة القدم:

كرة القدم هي رياضة جماعية تمارس من طرف جميع الناس كما أشار إليها رومي جميل : " كرة القدم قبل كل شيء رياضة جماعية يتكيف معها كل أفراد المجتمع " .

6- الدراسات السابقة:

6-1- الدراسة الأولى:

قام الباحث "كمال بوعجناق" في سنة 2006 بأطروحة دكتوراه حول دراسة دوافع اختيار واقع مهنة التربية البدنية و الرياضية و علاقتها بدرجة الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر وفق المتغيرات الديموغرافية، المؤهل العلمي، الحالة العائلية، علاقة العمل، العمر، الخبرة الوظيفية، و أسفرت النتائج على أنه:

- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية و الرياضية على مستويات الرضا الوظيفي وفق متغيرات الجنس في جميع أبعاد الدافعية و جميع عناصر الرضا الوظيفي.
  - لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية و الرياضية وفقا لمتغير الحالة العائلية.
  - لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية و الرياضية وفقا لمتغير علاقة العمل.
- أما فيما يخص البعد النفسي فقد أظهر التحليل أنه يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية التي كانت وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر لمهنة التربية البدنية و الرياضية (1).

6-2- الدراسة الثانية:

دراسة فتيحة مزياني: عنوان هذه الدراسة: "أثر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة والرضا المهني عند المديرين"، وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة والمتمثلة في هل هناك علاقة بين الضغط المهني والصحة النفسية والجسمية والرضا عن العمل، وقد اقترحت هذه فروض من بينها يدرك المديرين ضغطا مهنيا مرتفعا فيما يخص مصادره المختلفة كالعمل في حد ذاته والدور الإداري والعلاقات الشخصية والسير المهنية والإنجاز والجو التنظيمي وهذا نظرا لخصوصية مهام مهنية المديرين بتميز المديرين بقوة عالية في مقاومة الضغط حيث يستعملون بصورة عالية الاستراتيجيات التالية: السند الاجتماعي، استراتيجية المهمة، المنطق والعلاقة بين البيت والعمل والاندماج والوقت، وقد استخدمت للتأكد من فرضيتها استبيان مؤشر الضغط المهني (Occupational stress indicator)

<sup>1</sup> - سعيد العكروت: الحوافز و علاقتها بالرضا الوظيفي لموظفي المنشآت الرياضية، مذكرة ماستر، 2012، ص 9.

"(الكوجر وسلون رويلياس) الذي تم نشره سنة 1988، حيث أعد هذا الاستبيان بغرض تحديد وقياس مصادر وآثار الضغط المهني، بالإضافة إلى استبيان عوامل الشخصية.

وقد تكونت عينة البحث من 100 مدير موزعين على العديد من المؤسسات.

وقد كشفت نتائج الدراسة بأن المديرين الجزائريين يدركون ضغطا مهنيا مرتفعا فيما يخص العمل في حد ذاته والجو والبنية التنظيمية والدور الإداري والعلاقات الشخصية، وضغطا متوسطا فيما يخص السيرة المهنية والإنجاز.<sup>(1)</sup>

وتوصلت الدراسة أيضا إلى أن المديرين يلجؤون في مقاومتهم للضغط إلى استعمال استراتيجيات عديدة تتمثل في استراتيجية السند الاجتماعي واستراتيجية المهمة واستراتيجية الوقت واستراتيجية الاندماج.

### - تعليق عام على الدراسة:

تناولت هذه الدراسة علاقة الضغط المهني بالصحة النفسية والجسمية والرضا عن العمل، متطرفة أثناء ذلك إلى بعض مصادر وآثار الضغط المهني التي يعاني منها المديرون ومحاولة إيجاد حلول لها.

- توظيف الدراسة:

لقد أفادتنا هذه الدراسة أولا من الجانب النظري حيث تعرفنا على ظاهرة الضغط المهني، كما أنها أفادتنا من الجانب المنهجي في صياغة فرضيات بحثنا وتحديدنا تحديدا قابلا للدراسة.

### 6-3- الدراسة الثالثة:

وهي دراسة قدمها الباحثان نبيل مازري وآخرون لنيل شهادة الليسانس في التربية البدنية و الرياضية 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 المديرين.

. حصر العلاقة بين المديرين و اللاعبين في إطار العمل فقط يؤكد على تسلط بعض المديرين في تسييرهم وبالتالي تدهور شبكة الاتصال القائمة بينهما.

<sup>(1)</sup> مزباني فتيحة: أثر الضغط المهني المميزات النفسية على صحة والرضا الوظيفي عند المديرين، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، ص 66-80

. 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 بسلوكية 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 وتتقص من إراداته بصفة عامة.  
. إثبات أن الجانب البسلوكي والحالة 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 الفريق<sup>(1)</sup> .

### 6-4- الدراسة الرابعة:

وكان عنوانها "العلاقة بين مدرب كرة القدم واللاعبين وتأثيرها على النتائج " .

وهي دراسة قدمها الباحثان عمر سعدي وآخرون، لنيل شهادة الليسانس في التربية البدنية والرياضية معهد التربية البدنية والرياضية دالي إبراهيم جامعة الجزائر .

والجانب الذي له علاقة بموضوع البحث هو أثر علاقة المدرب باللاعبين على النتائج , وكانت فرضياتها محققة بالنتائج التالية :

❖ 1. نبيل 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 .

. وجود علاقة بين المدرب واللاعبين وتأثيرها على النتائج الرياضية بالإيجاب وكما أن مردود الفريق الرياضي يتأثر إيجابا بانتهاج أسلوب قيادي .

وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يهدف من وراءه إلى مسح شامل للحالة المدروسة وتم استخدام هذا المنهج لأنه يعتمد على تحليل العلاقات بين المتغيرات ومحاولة قياسها واعتمدت أيضا على الاستبيان لكونه مناسب لموضوع البحث وهو عبارة عن استمارة أو مجموعة من الأسئلة ذات ثلاث أنواع مفتوحة , مغلقة , متعددة الإجابات (اختيارية) ولقد تمت هذه الدراسة على 80 لاعب لكرة القدم ينشطون في القسم الوطني الثالث موزعين على ما يلي :

. نجم بن عكنون .

. أمل حيدرة .

. شبيبة الأبيار .

. وفاق عين البنيان .

ومن أهداف هذا البحث ما يلي :

. تشخيص حالة الفرق الجزائرية من الجوانب النفسية الاجتماعية والكشف عن المناخ الوجداني والانفعالي من خلال تحديد نوعية العلاقات السائدة في الفرق بين المدربين ومدريهم .

. محاولة دراسة وتحليل نوعية العلاقة بين المدرب و اللاعبين .

. محاولة تحليل عام لمختلف الجوانب المتحكمة في بناء العلاقات داخل الجماعات الرياضية .

. محاولة معرفة تأثير العلاقات النفسية الاجتماعية في تحسين المردود الرياضي<sup>(1)</sup>.

### 7- صعوبات البحث :

من البديهي أن لا تخلو أي دراسة من صعوبات وعوائق كما هو الحال بالنسبة لدراستنا هذه التي اعترضتنا من خلالها عدة صعوبات وعوائق ولهذا سنكتفي بذكر الصعوبات الأساسية التي واجهتنا في مختلف مراحل إنجاز هذا البحث سواء كانت في الجانب النظري أو التطبيقي والمتمثلة في :

(1) عمر سعدي . عيد القادر بوكشاوي : "العلاقة بين مدرب كرة القدم واللاعبين وتأثيرها على النتائج"؛ (مذكرة ليسانس غير منشورة) ، دالي إبراهيم ، جامعة الجزائر ، 2001. 2002.

- نقص المراجع التي تخدم موضوعنا في معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية وخاصة الرضا عن العمل في التدريب الرياضي مما اضطرنا إلى مختلف المكتبات الأخرى بحثاً عن المراجع التي تخدم هذا البحث .

- صعوبات في توزيع الاستمارات في بعض الفرق والأندية من بعض مسئولياتها بحثاً عن المدربين .

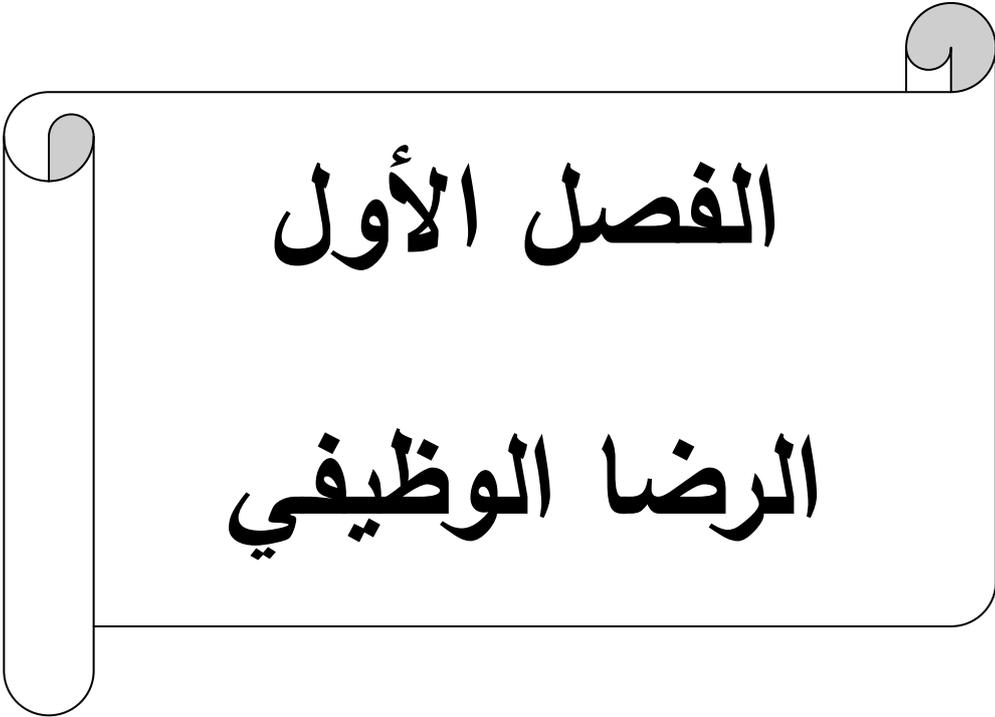
- صعوبات في جمع الاستمارات وهذا خلق بعض التأخر في إجراء البحث .

- بالإضافة لضيق الوقت الذي حاولنا الموازنة في كتابة المذكرة والبحث عن مراجعها ودراستنا

اليومية في المعهد والتدريبات الرياضية .

الباب الأول

الجانب النظري



**الفصل الأول**  
**الرضا الوظيفي**

**تمهيد:**

قد أنجز العديد من الأبحاث و الدراسات حول موضوع الرضا عن العمل أو ما يسمى أحيانا بالرضا الوظيفي أو الرضا المهني حيث كانت بداية موضوع الرضا الوظيفي و ظهوره لأول مرة في مجال الصناعة و لقد أحدثت التجربة التي عرفت باسم تجربة "هاو ثرن" عام 1927 ضجة كبيرة في علم الاجتماع الصناعي و بينت هذه الأخيرة أن المادية غير كافية لفهم حقيقة الرضا الوظيفي، الذي يؤدي إلى الخروج به لمفهوم محدد واتفق حول الاتجاهات النفسية للأفراد في محيط العمل.

و لاشك في اختلاف الآراء و الاتجاهات حول تحديد رؤية موحدة لمفهوم الرضا الوظيفي أدت إلى تنوع في محاولات تفسيره من خلال مختلف النظريات التي صاغها مجموعة من الباحثين، و لهذا الغرض و بعد محاولات المدرسة الكلاسيكية في ربط الحوافز المادية و التي تعد دافعا كافيا لتحقيق نوع من أنواع السعادة و الرخاء، و كذا أظهرت مدرسة العلاقة الإنسانية، أن الرضا عن العمل أو الرضا الوظيفي يتجسد من خلال العلاقات الإنسانية، أن الرضا عن العمل أو الرضا الوظيفي يتجسد من خلال العلاقات الإنسانية بين جماعة في محيط في العمل في حين نجد أن المدرسة السلوكية ذهبت في تحليل مستوى الرضا لدى العاملين إلى مجموعة من العوامل المرتبطة بالعمل كالعائد المادي و نمط الإشراف، الترقية، التقدير... إلخ.

حيث في هذا الفصل نحاول الإحاطة بمختلف الرؤى و المفاهيم و التعاريف التي تعرضت لموضوع الرضا الوظيفي و التطرق لمختلف النظريات التي حاولت تفسيره و كذا محددات مستواه و مؤشرات.

## 1-1- مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا في مصطلح علم النفس فهو ما يتضح من بعض المتغيرات المتعددة التي لها علاقة بالرضا و مفهومه و هي متغيرات متنوعة، كما أن الرضا الوظيفي لا يدل عليه تعريف بذاته فهو متعدد المعاني و من المعاني ما يشير إلى مفهوم الرضا في الحياة بصيغ متعددة و متنوعة وهي تدعونا إلى التفكير المتأني حول موضوع الرضا حيث أن الإيحاءات المتعددة التي ترتبط بالكلمة تفرض علينا التحفظ في شرح الفكرة المراد التعبير عنها بهذه الطريقة فإن عمومية الفكرة تزيد من الوضوح في الفكر و التعبير<sup>(1)</sup>. و الرضا كما تشير بعض المعاجم اللغوية هو: ضد السخط، و ارتضاه، رآه له أهلاً، ورضي عنه: أحبه و أقبل عليه<sup>(2)</sup>.

أما مفهوم الرضا عن العمل (الرضا الوظيفي) فلم يلقى الاهتمام الكافي إلا منذ القرن العشرين، و لقد ظهر مفهوم الرضا الوظيفي كمصطلح محدد على يد هوبوك منذ عام 1935 إذ بحث في الرضا الوظيفي للعاملين و عرفه بأنه مجموعة من العوامل النفسية و الوظيفية و الأوضاع النسبية التي تجعل الموظف راضياً عن عمله<sup>(3)</sup>.

أما عبد الخالق ناصر 1993، الذي يرى أن الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد، و يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمدده الموظف من وظيفته و جماعة العمل معها و رؤسائه الذين يخضع لإشرافهم، و كذلك من المنشأة و البيئة اللتين يعمل فيهما، و بالنمط التكويني لشخصيته<sup>(4)</sup>.

و قد أثبتت الدراسات أن وضع الفرد في العمل الذي يناسبه عقلياً و جسمانياً و نفسياً و توفير الجو المناسب له في محيط العمل يعتبر من العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي، فترتفع قدرته على الإنتاج و يزيد ولاؤه للمنظمة التي يعمل بها. فإن الاهتمام بالرضا الوظيفي ليس هدفاً في حد ذاته، إنما وسيلة تساعد في حل مشكلات كثيرة تعترض الأفراد في وظائفهم، و كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي غالباً ما يزيد الإنتاجية و يقلل من معدل دوران العمل، و يخفض نسبة الغياب و الحوادث و يرفع المعنويات، و يجعل الحياة ذات

<sup>1</sup>-المسلم، بسام خالد : الرضا الوظيفي لدى القوة الوطنية العاملة في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، كلية التربية، 1993، ص:09.  
<sup>2</sup>-العتيبي، سميرة محارب: الدافعية في الحياة و علاقتها بالرضا الوظيفي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة مكة، ام القرى، 2009، ص:24.

<sup>3</sup>-عبد الرحمان صالح الأزرق: علم النفس التربوي للمعلمين دار الفكر العربي، لبنان، 2000، ص:123.

<sup>4</sup>-عبد الخالق ناصف: الرضا الوظيفي لدى القوى الوافدة و أثرها على إنتاجية العمل، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد: 3، جامعة الكويت، 1993، ص:34.

معنى أفضل عندهم، كما أن اشتراك العاملين في الإدارة و في الأرباح من شأنه أن يزيد الإنتاج كما و نوعا و أن يهيئ مزيدا من الفرض للخلق و الابتكار و المبادرة الفردية، و من ثم تحسين الجو النفسي و الاجتماعي في بيئة العمل<sup>(1)</sup>.

حيث لها ثلاثة أبعاد:

• جانب شعور عاطفي الرضا عن العمل هو استجابة شعوريا تجاه جانب في العمل لهذا يمكن رؤيته.

• الرضا الوظيفي يتقرر غالبا بمدى تجاوز النتائج للتوقعات.

• الرضا الوظيفي يمثل اتجاهات عديدة مترابطة.

و الخصائص التي تولد لدى الأفراد استجابة شعورية نحو العمل نفسه الراتب، الإشراف الزملاء في العمل<sup>(2)</sup>.

## 1-2-1 - العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

هناك عدد العوامل المؤثرة على درجة الرضا الوظيفي، و التي لا بد للإدارة من أن تركز عليها لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، وأهم هذه العوامل مايلي<sup>(3)</sup>:

### 1-2-1-1 - الأجور و الرواتب:

يعد الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية و الاجتماعية للأفراد و قد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل و الرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل و العكس صحيح.

فالأجر يعتبر من الحوافز التي تعتبر من "الإمكانات المتاحة في البيئة المحيطة بالفرد، ويمكن الحصول عليها و استخدامها لتحريك دوافع نحو سلوك معين، و أدائه لنشاط محددة بالشكل و الأسلوب الذي يشبع رغباته أو حاجاته أو توقعاته<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup>-المشعان عويد سلطان، مقارنة في الرضا الوظيفي بين العاملين في القطاع الحكومي و القطاع الخاص، دراسات نفسية، م 3، ع4، أكتوبر 1993، ص:13.

<sup>2</sup>-حسين حريم، السلوك التنظيمي، الأفراد و الجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد، عمان، الأردن، 2004، ص: 98.

<sup>3</sup>-سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي، دار وائل، عمان، 2006، ص: 167.

و أكد "ريس و الآخرون" على أنه وسيلة تحقيق العدالة بين العمال و تتمين الجهود المبذولة<sup>(2)</sup> .

### 1-2-2- محتوى العمل و تنوع المهام:

تلعب المهام التي يؤديها الفرد في عمله، دورا مهما في التأثير على الرضا عن عمله، إلا أن الاهتمام بمحتوى العمل لم يكن من اهتمامات الباحثين و يعتبر الاهتمام به حديثا نسبيا، ويذهب البعض إلى اعتباره العنصر الوحيد المؤدي إلى الرضا. و منهم "هرزبرغ" الذي يعتبره المحدد الوحيد للسعادة في العمل، و ذلك كالمسؤولية، طبيعة أنشطة العمل، فرص الإنجاز، تقدير الآخرين لأداء الفرد، النمو و الترقية<sup>(3)</sup>.  
يمثل محتوى العمل و ما يضمنه من مسؤولية و صلاحية و درجة التنوع في المهام أهمية الفرد، حيث يشعر الفرد بأهميته عندما يمنح صلاحيات لإنجاز عمله، و لذلك يرتفع مستوى رضاه العمل<sup>(4)</sup>.

### 1-2-3- إمكانية الفرد و قدراته و معرفته بالعمل:

يتوقف الأداء على متغيري الرغبة في العمل و القدرة و المعرفة، إن إناطة أعمال أو مهام تتناسب مع القدرة و معرفة العاملين يؤدي إلى تدعيم أدائهم و هذا ينعكس على الرضا الذي يتحقق لهم جراء ذلك. و لذلك فإن تهيئة البرامج التدريبية و التطويرية لدف قدرات و إمكانيات و معرفة العاملين يساهم في شعورهم بأهميتهم في المنظمة و يترتب على ذلك ارتفاع في رضاهم.

### 1-2-4- فرص التطوير و الترقية المتاحة للفرد:

تعني الترقية "جعل الوضع المهني للعمال في تدرج المهني و اجتماعي و هي أيضا معين لوضع العامل<sup>(1)</sup>".

<sup>1</sup>-ناصر محمد العديلي، الدوافع و الحوافز و الرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة السعودية، مجلة الإدارة العامة، العدد 369، فبراير 1983، ص: 190.

<sup>2</sup>- Rice et al , multiple discrepancies and pay satisfactin, jurnal of applied psychology, p 393.

<sup>3</sup>-عباس مكي أحمد فاضل، التطور التنظيمي، برامج القادة الإداريين، الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة، القاهرة، مصر، 1978، ص: 506، 507 .

<sup>4</sup>-سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، المرجع السابق، ص: 177.

إن المنظمة التي تتيح للأفراد فرصة الترقية وفقا للكفاءة، تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي، إذ أن إشباع الحاجات العليا (التطوير و النمو) ذو أهمية لدى الأفراد ذوي الحاجات العليا.

### 1-2-5- نمط القيادة:

توجد علاقة بين نمط القيادة رضا العاملين، فالنمط القيادي الديمقراطي يؤدي إلى تنمية المشاعر الإيجابية نحو العمل و المنظمة لدى الأفراد العاملين حيث يشعرون بأنهم مركز اهتمام القائد، والعكس يكون في ظل القيادة الأنقراطية إذ أن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى تبلور مشاعر الاستياء و عدم الرضا.

### 1-2-6- الظروف المادية للعمل:

تؤثر ظروف العمل المادية من تهوية و إضاءة و رطوبة و حرارة و ضوضاء على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، و لذلك فإن الظروف البيئية الجيدة تؤدي إلى رضا بالأفراد عن بيئة العمل.

### 1-2-7- العدالة العائد:

أوضح "آدمز" بأن الفرد يقارن معدل عوائده المستلمة قياسا بمدخلاته "مهاراته، قنلياته، خبراته، مستوى تعليمه... الخ" مع معدل عوائد الأفراد العاملين معه قياسا بمدخلاتهم، و إن نقص معدل ما يستلمه الفرد عن معدل غيره يشعر بعدم العدالة و تكون النتيجة الاستياء و عدم الرضا<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> -جورج فريدمان و بيار نافيل، رسالة في سوسولوجية العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ج 1، 1985، ص: 207.

<sup>2</sup> -سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق الذكر، ص: 177.

**1-3-1 - أسباب الرضا الوظيفي:****1-3-1-1 - الأسباب التنظيمية للرضا:**

و تتمثل في<sup>(1)</sup>:

**1-3-1-1-1 - ظروف عمل جيدة:** كلما كانت ظروف العمل المادية منها مناسبة كلما ساعد ذلك.

**1-3-1-1-2 - الإشراف:** إن إدراك الفرد بمدى وجودة الإشراف الواقع عليه، تؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة، و الأثر هنا يعتمد على إدراك الفرد و وجهة نظره حول عدالة المشرف و اهتمامه بشؤون المرؤوسين و حمايته لهم.

**1-3-1-1-3 - سياسات المنظمة:** تشير إلى وجود أنظمة عمل و لوائح و قواعد تنظيم العمل، و توضيح التصرفات و تسلسلها بشكل ييسر العمل و لا يعيقه.

**1-3-1-1-4 - نظام العوائد:** يشعر الفرد بالرضا داخل المنظمة إن كان التوزيع للعوائد و فوائدها بالشكل المناسب وفقا لنظام محدد، و تتمثل في الترقيات، المكافآت، الحوافز... .

**1-3-1-1-5 - تصميم العمل:** وجود ضمان نسبي بالرضا عن العمل نتيجة لوجود تصميم سليم للعمل يتميز بالتنوع و التكامل و الاستقلالية... و توافر معلومات كاملة.

**1-3-2-2 - الأسباب الشخصية للرضا:**

أظهرت الدراسات أن الرضا عن العمل يتأثر بشخصية الفرد، فهناك أناس بطبيعتهم وشخصيتهم أقرب إلى الاستياء نذكر منها مايلي:

**1-3-2-1-1 - المكانة الاجتماعية:** كلما ارتفعت و ازدادت المكانة الاجتماعية أو الوظيفة والأقدمية للفرد زاد استياء الفرد.

**1-3-2-1-2 - احترام الذات:** إذا كان لدى الفرد للاعتداد برأيه و العلو بقدره كان أقرب أكثر إلى الرضا عن العمل، عكس الفرد الذي يشعر بالبخس في قدره عادة ما يكون غير راض عن عمله.

**1-3-2-1-3 - تحمل الضغوط:** قدرة تحمل الضغوط داخل المنظمة و كيفية التعامل معها لدى الفرد تجعله أكثر رضا، في حين وجود عقبات أو صعوبات فيكون الاستياء حليفه.

<sup>1</sup> -محمد سعيد سلطان، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات، دار الزهران للنشر، عمان 1997، ص: 202.

1-3-2-4-الرضا عن الحياة: يميل الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في عملهم، أما التعساء في حياتهم و الغير راضيين عن نمط حياتهم العائلية و الزوجية و الاجتماعية فإنهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة إلى عملهم<sup>(1)</sup>.

#### 1-4- نظريات الرضا الوظيفي:

نال موضوع الرضا الوظيفي اهتماما كبيرا من الباحثين واعتمدت دراستهم في بدايتها بشكل كبير على نظريات التي فسرت الدوافع الإنسانية التي من خلالها حاولوا تفسير المتغيرات المتصلة بالرضا الوظيفي، وقد توصلوا من خلال استخدامهم للطرق الحديثة في أبحاثهم إلى عدد من النظريات التي ساعدت في تفسير حالة الرضا الوظيفي لدى العاملين وانعكاسها على الفرد والجماعة والمنظمة ومازالت الأبحاث تقدم مبادئ وقواعد وأفكار جديدة ، وقد ساعد على الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في الفكر الإداري الحديث على ظهور عدد من النماذج والنظريات التي تستخدم في تفسير الرضا الوظيفي لدى العاملين وذلك حسب تسلسلها وهي على النحو التالي.

#### 1-4-1- نظرية الحاجات:

تعتبر هذه النظرية من أشهر النظريات التي أسهمت في مجال العلوم السلوكية، بل أنها تعتبر من أشهر النظريات التي ناقشت موضوع الدوافع" بل تمثل نقطة البداية في دراسة موضوع الدافعية والحوافز " وفي الواقع توجد عدة نظريات مختلفة تتناول الحاجات ولكن التصنيفات الشائعة المقبولة هي تلك التي قدمها إبراهيم ماسلو والذي قام بتدعيمها عام 1943 وترتكز على أن الإنسان اجتماعي ويعتمد على ما يوجد لديه من حاجات أنية لم يتم إشباعها ، وهي بالتالي تؤثر على سلوكه حتى يتم إشباعها" تمثل دوافع الفرد " وفي حالة إشباع مستوى معين فإنه يتقدم للمستوى الثاني، وأشارت الدراسات التي حاولت تطبيق هذه النظرية إلى أنها تعرضت لبعض النقد في المجال التطبيقي حيث أن الأفراد يختلفون في درجة تفضيلهم للحاجات فيمكن أن يذهبوا إلى العليا حتى وإن كانت الحاجات الدنيا غير مشبعة.

<sup>1</sup>-أحمد ماهر، السلوكيات التنظيمية مدخل بناء المهارات، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، الدار الجامعية للطباعة و النشر، 2000، ص: 321.

لا أننا وبشكل عام نستطيع القول بأن ماسلو قد أعطى مفهوما عاما عن الدوافع الخاصة بالنفس البشرية ساعد في لفت الانتباه إلى تفسير سلوك الباحثين استخدام نظريته في دراسة الرضا الوظيفي من هذا المنطلق<sup>(1)</sup>.

### 1-4-2- نظرية الدفرز:

نتيجة للانتقادات التي وجهت إلى نظرية" ماسلو "فقد بذل العديد من العلماء جهود للحد من عيوب نظرية ماسلو وكان من أوائل هؤلاء العلماء الرفير) الذي اقترح استبدال مستوى الحاجات لدى ماسلو من خمسة مستويات إلى ثلاثة وهي على النحو التالي : G .R.E). (وعرفت نظريته بالرموز.

### 1-4-2-1- حاجة البقاء:

وهي من الحاجات الضرورية التي يعمل الإنسان على تحقيقها لضمان بقاء حياته ويتم إشباعها من خلال عوامل البيئة، مثل الحاجة الفسيولوجية وحاجات الأمن كالحاجة إلى الطعام والمأوى.

### 1-4-2-2- حاجة الإرتباط:

وهي عبارة عن درجة ارتباط الفرد مع البيئة المحيطة والعلاقة القائمة ما بين الفرد وأفراد المجتمع الذي يعيش فيه" العلاقات الشخصية".

### 1-4-2-3- حاجة النمو:

وهي جميع ما يتصل بتطورات قدرات الإنسان واستعداداته بما في ذلك الحاجة إلى التقدير وتحقيق الذات أي المستوى الأعلى عند ماسلو، بالرغم من اتفاقه مع ماسلو في تدرج الحاجات إلى أنه يختلف عنه في أمرين أساسيين هما:

<sup>1</sup> - علي بن يحيى الشهري ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية ، اكااديمية نايف ، مخطوط ، الرياض ، 2002 ، ص 37، ص 40 .

- أن الإنسان عندما يفشل في الوصول إلى الحاجة العليا فإن ذلك يدفعه للوصول إلى الحاجة الدنيا.  
 - بينما تقتصر نظرية ماسلو على الفرد يسعى لتحقيق حاجة واحدة في وقت واحد فإن الدرفير يرى أن الفرد يمكنه تحقيق حاجتين في وقت واحد، وقد تميزت هذه النظرية بسهولة وبساطة افتراضاتها.  
 وتعتبر هذه النظرية رد فعل لما قدمه ماسلو من حيث محاولة تحسينها وتطويرها بشكل أفضل وأن كانت في مجملها تعبر عن فكرة واحدة في أن محرك العمل والإنتاج و ارض لدى العاملين هو مدى إشباع الحاجات لديهم.

### 1-4-3- نظرية العاملين<sup>(1)</sup>:

كانت هذه النظرية نتيجة للدراسة التي قام بها هيرزبرج و نشرها عام 1959 في كتابه الشهير (الدافعية نحو العمل)، حيث تم طرح سؤالين على مائتي مهندس و محاسب يعملون في إحدى عشرة شركة أمريكية، وكان السؤال الأول: تذكر موقفا شعرت فيه بالرضا في عملك، و الواقعة المسببة لهذا الشعور؟، السؤال الثاني: تذكر موقفا شعرت فيه بعدم الرضا في عملك و الواقعة المسببة لهذا الشعور؟ قام عالم الأمريكي فردريك هيرزبرج وزميله سيندرمان بالتفريق بين مجموعتين من العوامل وهي:

#### أ-العوامل الدفعية:

وهي تلك العوامل التي تؤدي إلى خلق قوة دفع للسلوك وتسبب الرضا الوظيفي وتدفع العاملين إلى بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المطلوبة والتي توجد في محتوى العمل وكيانه وتصميم الوظيفة في:

- الإنجاز وأداء العمل.
- مسؤوليات الفرد عن عمله وعمل الآخرين.
- الحصول على تقدير الآخرين واحترامهم.
- فرص التقدم والنمو في العمل.
- أداء عمل ذي أهمية وقيمة للمنظمة.

<sup>1</sup> - أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي مدخل لبناء المهارات ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، الطبعة ، الأسكندرية، 2002 ، ص: 239.

## ب-العوامل الوقائية:

وهي العوامل التي يعتبر توافرها بشكل جيد ضروري لتحديد مشاعر الاستياء ويتجنب مشاعر عدم الرضا، ولكنها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعة وحماس لدى الأداء وتتمثل في بيئة العمل وهي على النحو التالي:

- ظروف العمل المادية.
- العلاقة مع الرؤساء.
- العلاقة مع المرؤوسين.
- الإشراف.

-قيمة أداء العمل وأهميته في المنظمة.

"لقد بين هرزيج أن العوامل الدافعة هي التي إن وجدت تؤدي إلى تحسين الإنتاج لأنها دوافع ذاتية و توفر شعور إيجابيا لدى الأفراد و تنظم فرصا لتطور الشخصي مما يدفعهم لمزيد من العمل و تحسين الإنتاجية<sup>(1)</sup>

و يرى ديفيز أنه عندما نقارن نموذج ماسلو مع هرزيج نجد أنها تؤكد نفس مجموعة العلاقات حيث يركز ماسلو على الحاجات الإنسانية السيكولوجية للشخص في العمل أو الحياة على درجة العموم فيما يركز هرزيج على الشخص من حيث تأثير ظروف العمل على حاجاته و لقد ساهم هيرزيج في نظرية الرضا الوظيفي عن العمل حيث أكد على إن النموذج الذاتي يساهم في تحقيق الرضا عن العمل و أن فرص هذا النمو تتحقق من خلال العمل الذي يؤديه الفرد و من هنا فقد شاع استخدامها في كثير من أبحاث الرضا. و لقد نتج عن هذه النظرية ظهور فكرة الإثراء الوظيفي التي تفترض أنه سيتحقق الرضا الوظيفي للعاملين إذا أخذ في الاعتبار المسائل الهامة و منها:

- التخلص من وسائل الرقابة الدقيقة المفروضة على العاملين و استبدالها بوسائل تعطيهم مزيدا من الحرية و الاستقلال في أداء العمل مع بقاء مسؤولياتهم عن نتائج أعمالهم.
- إطلاع المرؤوسين بصفة دائمة على نتائج أعمالهم و ما حققوه من إنجازات.
- تقدير جهود الموظف و إسهاماته في أداء العمل و الاعتراف بها مهما كان نوع العمل الذي يؤديه.
- إتاحة الفرصة أمام الموظفين للابتكار و تطوير طرق و أساليب أداء العمل.
- لتحقيق نوع من الحرية والاستقلال في أداء العمل والاعتماد علي النفس<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> - أحمد ماهر ، المرجع السابق ، ص:240.

ولكن نجاح تطبيق الإثراء الوظيفي يعتمد بدرجة كبيرة على مدى طموح الأفراد ومقدار ما يتمتعون به من قدرة على الابتكار والخلق والعطاء والرغبة في النجاح والتفوق في مجال العمل، ذلك أن بعض الأفراد يميلون إلى الجهود ويفضلون الرقابة والروتين بحيث يفقدون روح الابتكار والإبداع والتطوير والمشاركة في العمل مما يقوض تطبيق الإثراء الوظيفي.

إن تعرفنا على نظرية هيرزبرج يجعلنا نتساءل عن مدى صحة الافتراضات وهل الرضا وعدم الرضا يمثل لنا متغيران مستقلان تؤثر فيهما عوامل مختلفة أم هما طرفين لمتغير واحد حيث يرى بعض الكتاب عدم صحة افتراضات هيرزبرج للأسباب التالية:

- أن الدراسات التي قامت باختيار هذه الفرضيات تبينت بين مؤيد و معارض حيث اتضح أن الدراسات التي أيدت نتائجها افتراضات هيرزبرج هي التي سارت على منهجيته في البحث واستخدمت طرق جمع وتحليل البيانات نفسها وهذا يدل على أن نتائج هي نتيجة للطريقة وليست للظاهرة محل البحث فالنظرية الجيدة يجب أن تؤيدها البحوث مهما اختلفت طرق وأساليب جمع البيانات.

- أن طريقة جمع البيانات تفتقد لأحكام الضبط المنهجي تلك الطريقة التي تعتمد على سؤال عينة البحث عن المواقف التي شعروا فيها بالرضا والمواقف التي شعروا فيها بالاستياء والعوامل المسببة لهذه المشاعر وهذه تترك للفرد حرية الاختيار المشاعر و تعليلها مما يفتح الباب واسعا للتحيز والنازعات الفردية، فالإنسان بطبيعته يسقط بسبب استيائه على الآخرين بينما ينسب بسبب الشعور بالسعادة لأعمال قام بها.

- لم تعمل الدراسة على قياس درجات الرضا وعدم الرضا وإنما قاست كيفية حالة الرضا وعدم الرضا. - أثبتت الدراسات التي أجريت بعد هيرزبرج أن هناك بعض العوامل الوقائية التي تسبب الرضا مثل الأجر، وإن بعض العوامل الدافعة تسبب الاستياء أو عدم الرضا مثل أنشطة العمل.

ويرى أحمد صقر عاشور أن الرضا عن العمل عامل يمثله محصلة العديد من المشاعر المتعلقة بالعمل مثل الرضا عن الأجر، ومحتوي العمل والإشراف وجماعة العمل والرضا عن فرص التقدم الوظيفي و هذه المشاعر تدرج من الاستياء الشديد إلى السعادة الكبيرة و الرضا<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup> - أحمد ماهر ، المرجع السابق ، ص:241.

<sup>2</sup> - عاشور أحمد صقر، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، بيروت، 1983 ، ص:

**1-4-4- نظرية التوقع ليفيكتور فروم 1964 :**

رغبة الفرد في العمل يعتمد على درجة التوقع بأن ذلك العمل سيؤدي إلى نتائج معينة .وعلى رغبته في الحصول على تلك النتائج وأن سلوك الفرد مدفوع وموجه لتحقيق هدف أو أكثر، وهذه الأهداف تلعب دورا في تحديد سلوك الفرد الذي يعتمد على إدراكه الحسي، وتقديره للنتيجة المتوقعة من هذا السلوك، وهي تحقيق الأهداف<sup>(1)</sup>.

الدافعية هي تفاعل محصلة قوة الجذب الكامنة في العوائد التي يحصل عليها الفرد ودرجة توقعه لتحقيق هذه العوائد نتيجة للأداء<sup>(2)</sup>.

**1-4-5- نظرية المساواة والإنصاف:**

تشير هذه النظرية إلى الرضا من جانب مهم أيضا وهو التنظيم في المؤسسة التي تناولت في الرضا عن الإشراف وزملاء العمل. وكذلك عن الترقية فهي تبين إن الرضا عن العمل متوقف عن مدى الجهد المبذول من طرف العمل ومعاملة المؤسسة له ضمن الإطار الإداري (زملاء العمل) حيث إن العامل يقارن بين المعاملة التي يتلقاها هو والمعاملة التي يتلقاها زملاءه في العمل الذين لهم نفس المؤهلات والكفاءات الوظيفية وعلى أساسها حددت درجة العامل عن عمله.

وترتكز هذه النظرية على تأثير الجماعة على الفرد وتتصح المشرفين بالاهتمام بالعمليات الاجتماعية في المؤسسة و أتباع أساليب حسنة في التعامل مع العمال والتي تتميز بالإنصاف والعدالة خاصة الإنصاف المادي مقارنة بالإنصاف في واجبات العمل وفرص الترفيه والتقدير المعنوي<sup>(3)</sup>.

**1-4-6- نظرية بورتير ولولر<sup>(4)</sup>:**

قام بورتير ولولر بتطوير نظرية فروم، حيث ربطا الرضا بكل من الإنجاز والعائد، فوضعا العائد كحلقة وسيطة بين الرضا والإنجاز، فرضا الفرد يتحدد بمدى تقارب العوائد الفعلية مع العوائد التي يعتمد الفرد بأنها عادلة ومتناسبة مع الإنجاز والجهد المبذول.

<sup>1</sup> - عياصرة علي أحمد عبدالرحمن، القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار الحامد، عمان، ط: 1، ، 2006ص: 109 .

<sup>2</sup> - أحمد صقر عاشور ،المرجع السابق ، ص:99.

<sup>3</sup> - عبد الرحمان عيسوي : الكفاءة الإدارية دار الفكر العربي، لبنان، ، 1996ص: 148 .

<sup>4</sup> - علي أحمد عبد الرحمان عياصرة ،المرجع السابق ، ص: 110.

فإذا زادت عوائد الأداء الفعلية أو عادت العوائد التي يعتمد الفرد أنها عادلة، تحقق له الرضا الذي سيدفعه إلى تكرار الجهد، أما إذا كانت عوائد والإنجاز الأداء الفعلية أقل مما يعتمد الفرد أنه يستحقه، حدث له حالة عدم الرضا ومن ثم نقصان الدافعية للاستمرار في الجهد.

وحسب بورتير ولولر هناك نوعان من العوائد وهي:

-العوائد الداخلية: وهي التي يشعر بها الفرد عندما يحقق مستوى أداء مرتفع، وهذه تشبع الحاجات العليا عند الفرد.

-العوائد الخارجية: وهي العوائد التي تشبع الحاجات الدنيا للفرد، كالأجر، والترقية والأمن الوظيفي.

### 1-5- أهمية الرضا الوظيفي<sup>(1)</sup>:

وتظهر أهمية الرضا الوظيفي أولاً لكونه يرتبط بالعنصر البشري في المنظمة وبدونه لا وجود للمنظمة، وثانياً لا يمكن لأي منظمة خدمات أن تنفذ أي إستراتيجية تسويقية تسعى إلى إرضاء الزبائن بدون إرضاء العاملين أولاً، لأن في قطاع الخدمات رضا العاملين يلعب دوراً كبيراً في تحسين الجودة وإرضاء الزبائن، فالعامل أو المدرب الذي لديه رضا كبير سيقوم ببناء علاقات جيدة ومميزة مع الزبائن و اللاعبين من خلال طريقة التعامل وأسلوب أداء الخدمات وهذا ما يؤكد (Heskitt) ، الذي يشير إلى أن رضا العاملين يؤدي أولاً ربح ينظر إلى إرضاء الزبائن والاحتفاظ بهم وبالتالي زيادة الربحية و المداخيل، وثانياً رضا العاملين يساعد على بقائهم في الخدمة والانتماء للمنظمة لمدة أطول وهذا ما يقلل من معدل حوادث العمل ويقلل من تكلفة جلب عاملين جدد . هذا وتوجد العديد من الدراسات التي تبرز أهمية الرضا الوظيفي في المنظمة من خلال ارتباطه بالكثير من المتغيرات والمفاهيم الإدارية مثل التغيير التنظيمي، الأداء في هذا الصدد بوجود حوالي (Lock) 33000 التمكين، القيادة والإشراف،... إلخ . حيث يقول لوك دراسة تحاول معالجة جانب من جوانب الرضا الوظيفي الشيء الذي يعكس أهمية الرضا الوظيفي في المنظمة.

<sup>1</sup> - فرج طريف شوقي: السلوك القيادي والفعالية الإدارية، وائل للنشر، عمان، 2000 ، ص:220 .

## 1-6- مظاهر عدم الرضا الوظيفي:

- إن عدم الرضا الوظيفي يمثل عجز الفرد عن التكيف السليم مع ظروف عمله المادية أو الاجتماعية معا، و هناك مظاهر متعددة لعدم الرضا نذكر منها:
- قلة الإنتاج من حيث الكم و الكيف.
  - الإكثار من الحوادث و من الأخطاء الفنية.
  - إساءة استخدام الآلات و الأدوات و المواد الخام.
  - كثرة التغيب و التمارض بعذر أو بدون عذر و الانتقال من عمل لآخر.
  - اللامبالاة و التكاثر و الشعور بالاكنتاب.
  - الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.
- و يجب ملاحظة أنه قد لا يترك الأفراد العمل بالرغم من عدم رضاهم عنه وخصوصا أولئك الذين لديهم فرص بسيطة للالتحاق بعمل جديد، و الذين لديهم مطالب اقتصادية كثيرة<sup>(1)</sup>.

## 1-7- قياس الرضا الوظيفي:

إذا كان الرضا الوظيفي من الأهداف الهامة للمؤسسة فإن قياسه لا يمكن أن يكون إلا ضرورة لتحديد مدى تحقيقه و بالتالي تقويم فعالية برنامجها و نجاحته.

و باعتبار الرضا اتجاها يعبر عن موقف الفرد من ظاهرة أو موضوع ما فإن مقاييسه لا تختلف عن مقاييس الاتجاهات التي تقيس موقف الفرد من موضوع ما، و الرضا في مجال العمل هو حالة الفرد أو موقفه تجاه عمله. إذا عندما نقيس الرضا فإننا في الحقيقة نقيس أحد الاتجاهات. و لذا نجد الكثير من القياسات الموضوعية أساسا لقياس الاتجاهات تستعمل أيضا لقياس الرضا. فالأول عبارة عن "استعداد للاستجابة للمواقف أو الأفراد أو الأشياء أو الأفكار بطريقة معينة"<sup>(2)</sup>.

<sup>1</sup>- عبد الهادي، جودت عزت و العزه، سعيد حسني: التوجيه المهني و نظرياته، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 1999، ص:234.

<sup>2</sup>- سعد جلال: المرجع في علم النفس، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985، ص 770.

بينما الثاني هو الموقف ذاته من الأفراد و الأشياء. الأول تتحكم فيه أسباب ذاتية متصلة بالفرد أكثر منها موضوعية. بينما الرضا عن العمل يتحدد بجملة من العوامل المنبثقة عن العمل ذاته و إن كان للصفات الشخصية دورا كالميول و القيم... أما الاتجاه فيتحدد أكثر بخصائص الشخصية و إن كان أيضا للحقائق الموضوعية دخلا و تأثيرا.

و لا يجب أن يفهم بأن قياس الرضا عملية سهلة لوجود المقاييس أو أنها عملية رياضية، ما على الباحث إلا تقديم المقياس ثم جميع الإجابات. و لاعتبار الرضا و الاتجاهات ظواهر ضمنية في السلوك العام غير محسومة فإن كل الأساليب رسمية كانت أو غير رسمية تقريبية فقط. لكن لا يعني ذلك بأن قياس الرضا قياسا دقيقا من المستحيلات كما كان معتقدا عند بداية الإهتمام بالاتجاهات.

و أول دحض لذلك كان في 1929 عندما نبه ثورستون إلى عدم استحالة قياس أي ظاهرة. و تشير إلى أن المهتمين يقسمون المقاييس إلى مجموعتين، تحتوي كل واحدة عددا منها. أولهما ما يعرف بالمقاييس الموضوعية للرضا، وهي تعتمد على وحدات قياس موضوعية.

تقيس الرضا أيضا بالآثار السلوكية له، أي بدراسة السلوكات الناجمة عن عدم الرضا كالتغيب، التمارض، تحديد مستوى الإنتاج، التسرب... و قد أثبتت الدراسات وجود علاقة عكسية بين الرضا و هذه المتغيرات<sup>(1)</sup>.

فالغياب قلته أو كثرته عن درجة انتظام الفرد في عمله أو عدمه، و بالتالي نسبته يمكن أن تستعمل لمعرفة درجة عدم رضاه العام، إذ الراضي عن عمله يكون منتظما في عمله. و مرتبطا به و بالتالي أكثر حرصا على تواجده الدائم في مؤسسته.

كما يمكن استعمال حالات الاستقالة كمؤشر لدرجة الرضا العام. و من المؤكد أن بقاء الفرد في مؤسسته دليل قوي على ارتباطه بوظيفته و إرتياحه بها، أي رضاه عنها.

لكن في المجتمعات الفقيرة يبقى الكثير في أعمالهم رغم انخفاض مستوى رضاهم و لا يرتفع معدل غيابهم ما يبين عدم جدوى هذه الطريقة كمقياس للرضا مع كل الحالات. إن معدلات التغيب و ترك العمل تقتصر على التنبيه بوجود مشكلات دون تحليل أسبابها و تقديم وسائل علاجها. ليس سهلا معرفة أسباب التغيب و الاستقالة، لعدم حدوثها لسبب واحد بل بعد تراكم أسباب كثيرة تجعل بقاء العامل غير ممكن. فمن الصعب الربط بينها و الرضا، لكن يكفي أنهما ينبهان لوجود خلل أو مشكل يستوجب الإهتمام بالدراسة أما المجموعة الثانية فهي المقاييس الذاتية أو ما يعرف بالطريقة المباشرة، تتخذ الاستمارة و المقابلة وسيلة

<sup>1</sup> - أحمد صقر عاشور، مرجع سبق ذكره، ص 404.

لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي. من الاستمارات الأكثر شيوعاً دليل وصف العمل، وضعه "هولين"، "كاندل" و"سميث". وإستبيان مستوى الرضا "لوايس"، "ديفيز"، "إنجلند" و"لوفكويست". وإستبيان الرضا الوظيفي "لفياتور لاووش"<sup>(1)</sup>. تهدف المقاييس الذاتية إلى الحصول على تقرير من طرف الموظفين حول مستوى رضاهم. و قد ميز المهتمون بين طريقتين هما: تقسيم الحاجات، تحتوي الأسئلة مجموع الحاجات التي من المفروض أن تشبعها الوظيفة، و يسأل الموظف عن مدى ما ينتجه العمل من إشباع لها. ثم تقييم الحوافز، تحتوي الأسئلة كل الحوافز التي تتيحها الوظيفة أو التي تعد من العوامل المؤثرة على الرضا.

و إن كل المقاييس الذاتية جيدة لكونها تعكس مشاعر الغرد ذاته فإنها قاصرة لكونها توحى بالتأكيد دوماً على عدم الرضا. و نشير إلى أن أغلبية الباحثين تبنا نموذج "هوبك" 1953 كما فعمل "ليكرت" و "ثورستون". و هو مبني على الاحتيار بين "نعم" و "لا" أة بين "الإجابات". و البعض يقيس أسبابه بدل قياسه (الرضا) مثلما فعل "بورتر" في 1962 حينما استعمل الفرق بين ما يتحصل عليه الفرد في عمله و ما يريد أو يتمنى<sup>(2)</sup>.

سنعرض فيما يلي لبعض الطرائق التي تستعمل لقياس الرضا. و نشير كمدخل أنه لصعوبة الحصول على إجابة صريحة، موضوعية عند السؤال طريقة مباشرة و وضعت تقنيات خاصة. و لكون هدف بحثنا ليس معرفة مستوى الرضا إنما سنصمم استبياناً يشمل محدداته لمعرفة مدى تدخلها في تحديده و من ترتيبها حسب تدخلها.

### 1-7-1 - طريقة ثورستون:

تستعمل لبناء مقياس الرضا عن العمل. و يمكن استخدامها أيضاً لبناء مقياس لأي اتجاه. ففي حالة الرضا تحدد متغيراته ثم يبنى المقياس بوضع عبارات تصف مختلف العناصر التي تمسه. و عادة ما تفوق المائة عبارة<sup>(3)</sup> ثم تقدم لمجموعة من المختصين يسمون الحكام أو القضاة للحكم على دلالتها عن الرضا. توضع في مجموعات تشمل كل واحدة عبارات متشابهة، و ترتب هذه المجموعات حسب ارتباطها بالرضا. المجموعة الأولى تمثل ذات الاتجاه الايجابي القوي، تليها المجموعة الأقل منها فالأقل حتى آخر مجموعة و هي تحتوي جملاً ذات أقوى اتجاه سلبي. و بعد ذلك يتم استبعاد الجمل ذات التباين العالي، أي التي

<sup>1</sup> - J.L Borgerou : **Le climat organizationnel et la satisfaction au travail, In les aspects humains de l'organisation**, Montreal, édition Geoten morni, 1982, p 229.

<sup>2</sup> - locke, F.A., Op. cit, p 13334, 1335.

<sup>3</sup> - سعد جلال، مرجع سبق ذكره، ص 771.

اختلف في توزيعها الحكام اختلافاً بينا. و بذلك يتم وضع المقياس النهائي على شكل هرم "في قمته جملاً تمثل أقوى الاتجاهات الإيجابية و في نخائته جملاً تمثل أقوى الاتجاهات السلبية" (1). ثم يقدم على شكل استبيان للموظفين. على أن لا ترتب المل تبعاً لدرجاتها في المقياس لكي لا يكتشف الموظف التسلسل بين الأسئلة و بالتالي الإجابة بنوع من الإيحاء. و توضع النقط مدرجة من قوه الإيجاب إلى ضعفه، و يتم التصحيح بالرجوع إلى العلامات المرجعية المقابلة لكل عبارة، و هي "تمثل متوسط التقييم الذي أعطاه الحكام للعبارة" (2) و يطون مجموع العلامات الدرجة المماثلة للرضا العام.

و تسمى بطريقة الفواصل المتساوية ظاهرياً أو الفئات المتساوية لكونها في ترتيب الجمل تراعي التساوي في الفرق بين الجمل و الذي يقدر بدرجة واحدة. تفترض بأن المسافات بين القضايا متساوية. لكن في الحقيقة لم تقدم أي دليل على صحة افتراضها.

طبق "ثورستون" طريقته هذه أول مرة لقياس الاتجاه نحو الكنيسة بمعينة "تشايب" (3)، و كان المقياس حسب الشكل رقم (01) الموضح على النحو التالي:

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Favorable				Neutral			UnFavorable			
مؤيد				محايد			معارض			

كل مجموعة تحمل حرفاً، ثم تحول الحروف إلى درجات: A= 1....., K= 11

### 1-7-2- طريقة ليكرت:

بدأ "ليكرت" في شرح مقياسه سنة 1932 عند نشره لمقال في مجلة "أرشيف علم النفس" تحت عنوان "تقنية لقياس الاتجاهات" (4). و هو أسهل من مقياس "ثورستون"، لا يتطلب جهداً كبيراً في حساب قيم أو درجات العبارات.

يتمثل في وضع عبارات تصف الاتجاه نحو الموضوع المراد دراسته، و تلي كل عبارة خمسة آراء أو استجابات و هي:

1- أوافق بشدة (جدا).

2- أوافق.

1 - نفس المرجع، ص 772.

2 - أحمد صقر عاشور، مرجع سبق ذكره، ص 408.

3 - محمد عبد الرحمن عيسوي: دراسات في علم النفس الاجتماعي، ص 236.

4 - R. Likert, Atechnique for The Measurement of attitudes In Arcives of Psychology, N°140, 1932, P19.

3- غير متأكد (بدون رأي).

4- مغارض.

5- أعارض بشدة.

يختار الموظف من بين تلك الإجابات التي تتماشى و استجابته. يجب أن يحتوي المقياس عبارات بصيغة الإيجاب و آخر بصيغة السلب. و يحسب الاتجاه بجمع كل النقط المتحصل عليها. و تقدم لكل استجابة درجة من 1 إلى 5، و ترتب تنازليا إذا كانت الجملة مؤيدة ك: تعامل المؤسسة الموظفين بطريقة أفضل من أي مؤسسة. و العكس، أي تصاعديا إذا كانت الجملة معارضة ك: إن الأجر سيء للغاية<sup>(1)</sup>. بتجميع الدرجات نحصل على اتجاه الفرد أو حساب القيمة الكلية لرضاه. أما عن اختيار العبارات التي سيحتويها المقياس النهائي فيتم بقوة الارتباط بين الدرجة التي يتحصل عليها الفرد بعد اختياره لإحدى الاستجابات و الدرجة الكلية لمجموع العبارات. فكلما زاد الارتباط بينهما كلما دل ذلك على أن العبارة تقيس ما تقيسه مجموع العبارات، بمعنى كلما كان المعنى الذي تدل عليه العبارة مرتبطا بالرضا الكلي، و العكس إذا كتن معامل الارتباط ضعيفا فإن ذلك يدل على أن العبارة لا تقيس ما تقيسه باقي العبارات، مما يستوجب استبعادها من المقياس<sup>(2)</sup>.

يلاحظ أن طريقة "ليكرت" حاولت الابتعاد عن الإجراءات المطولة التي لا بد منها في طريقة ثورستون. فقد استغنت كلية عن مرحلة تقديم العبارات لما أسمتهم الحكام. كما أنها لا "تتطلب من الموظف وضع علامة أمام الجملة التي توافق رأيه، بل يستجيب لكل جملة بتبيان درجة موافقة"<sup>(3)</sup>. كما وسعت الاستجابات إلى خمس. لكن رغم ذلك لم تفلح في توضيح الحدود بين كل استجابة و أخرى فكيف للموظف أن يفرق بين أوافق جدا و أوافق أو أعارض و أعارض جدا. و إذا كانت طريقة "ثورسون" تعطي درجة لا دلالة في حد ذاتها أي توضيح موقع الفرد على المقياس فطريقة "ليكرت" لا تفسر درجة الفرد إلا ضمن الدرجات التي يحصل عليها الأفراد الآخرون لأي بالرجوع إلى توزيع درجات المجموعة كلها. و نشير إلى أن طريقة "ليكرت" تسمى طريقة التدرج التجميعي.

1 - محمد عبد الرحمن عيسوي، مرجع سبق ذكره، ص 392.

2 - ابراهيم الغمري: السلوك الإنساني و الإدارة الحديثة، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، بدون تاريخ، ص 139.

3 - سعد جلال، مرجع سبق ذكره، ص 773.

## 1-7-3- طريقة هرزبرغ:

تعرف بطريقة الوقائع الحرجة و تقوم على طرح سؤالين هما:

- 1- تذكر الأوقات التي كنت فيها جد سعيد في عملك و حدد الأسباب التي أدت إلى تلك المشاعر .
- 2- تذكر الأوقات التي شعرت خلالها باستياء شديد من عملك و حدد الأسباب التي أدت إلى تلك المشاعر .

تهدف إلى معرفة هل العامل راض عن عمله أم لا مع اكتشاف الأسباب. و هي بذلك قاصرة عن معرفة مستويات الرضا، بمعنى لا تمكن من معرفة درجات الرضا بالتفصيل، فبين راض و غير راض توجد حالة الرضا و اللارضا النسبي. كما أنها عند السؤال عن الوقائع تكون قد أعطت فرصة ثانية للذاتية (الاستجابات المفتوحة).

و نقاديا لهذه النقائص اقترح "صقر عاشور" أسلوبا آخرًا يقوم على تجميع عدد كبير من الوقائع الحرجة عن الرضا و عدمه بنفس طريقة "هرزبرغ" ثم تحلل و تستخرج الوقائع المعبرة عن الرضا و المعبرة عن عدم الرضا. ثم توضع على شكل قوائم تتعلق كل قائمة بجانب من جوانب العمل ذات الصلة بالرضا فتقدم للموظف ليحدد مدى انطباق كل واقعة على عمله. يصف ظروف عمله ثم بالمقارنة بينهما و ما يجب أن يكون نتمكن من معرفة هل هي مناسبة لتحقيق الرضا أم تؤدي إلى استياء و عدم رضا.

و ليس كأسلوب "هرزبرغ" تم تحلل و تستخرج الوقائع المعبرة عن الرضا و المعبرة عن عدم الرضا. ثم توضع على شكل قوائم تتعلق كل قائمة بجانب من جوانب العمل ذات الصلة بالرضا فتقدم للموظف ليحدد مدى انطباق كل واقعة على عمله. يصف ظروف عمله ثم بالمقارنة بينهما و ما يجب أن يكون نتمكن من معرفة هل هي مناسبة لتحقيق الرضا أم تؤدي إلى استياء و عدم رضا.

و ليس كأسلوب "هرزبرغ" الذي يصف فيه العامل اتجاهه نحو عمله و ما يشوبه من ذاتية. كما أن اقتراح "عاشور" يعطي درجات كثيرة ما على الموظف إلا الاختيار، صف لذلك أن عملية تكوين المقياس النهائي تخضع لضوابط أكثر دقة. و مهما يكن فإن "هرزبرغ" و زملاؤه أشاروا إلى عدة جوانب أهملت في دراسات الرضا الوظيفي و هي قياس جوانبه النوعية، فأغلبية الدراسات السابقة أكدت على جوانب الكمية فحسب، مع إشارته إلى جانب الوقت و المدة<sup>(1)</sup>. نعرف من الإجابة نوع الشعور و الوقت مع المدة التي يستغرقها. فطريقة "هرزبرغ" إذن لا تركز على درجات الرضا إنما على مصادر هذه المشاعر و أسبابها.

<sup>1</sup> - أحمد صقر عاشور، مرجع سبق ذكره، ص 416.

## 1-7-4- طريقة أسكود:

تعرف بطريقة تعيين الوضع الذاتي، قدمها بمعينة ("تانبوم" و "سوسي" في 1957). و تعرف أيضا بطريقة الفروق ذات الدلالة، و تعتمد على الدلالة اللغوية.

إهتم "أسكود" منذ دراسته الجامعية بالآداب إلى جانب علم النفس، و بفضل رصيده اللغوي و معلوماته النفسية وضع نظرية سلوكية لمعنى الكلمات. صاغ مقياسا لقياس المسافات الموجودة بين معاني الكلمات و التمايز بينها. لقد ربط بين الاتجاه و اللغة و رأى بأن الاتجاه عبارة عن أهم الأبعاد التي تكون معنى الكلمات أو نزعة لميل نحو شيء أو موضوع ما، أو للنفور منه<sup>(1)</sup>. يقوم افتراضه على تخيل المسافة أو البعد بين معاني الكلمات الموجودة في حيز فضائي ذي مركز يمثل الامعنى (انعدام المعنى). كلما قربت الكلمة أو اللفظ من المركز كلما كانت ذات معنى أضعف إلى أن تصبح بدون معنى عند التصاقها به " و يسمى الخط الفاصل بين المركز و موضع الكلمة قطر التمايز اللغوي. و يمثل اتجاهه (القطر) بالنسبة للمركز نوعية الدلالة اللغوية (المعنى)<sup>(2)</sup>. و على ذلك فإن المركز بمثابة النقطة المرجعية لمعنى الكلمات. أما عن ما تشابه أو اختلاف الكلمات فيتحدد بمدى التقارب و التباعد بين الكلمتين. فالاتجاه إذن ذو قطبين موجب و سالب، بينهما درجات متفاوتة في القوة. "فيكون مقياس الرضا إذن من مجموعة من مقاييس جزئية لكل جانب من جوانب العمل"<sup>(3)</sup>.

يكون كل مقياس على شكل حط مستقيم، توجد كل نهاية من نهاياته صفة مناقضة للصفة المقابلة و بينهما سبع درجات (1 ← 7) تدل للنقط من 5 إلى 7 على الاتجاه الايجابي و النقط من 1 إلى 3 على الاتجاه السلبي. بينما تدل النقطة الوسطى (4) على الحياد.

<sup>1</sup> - مصطفى عشوي: تناول جديد لمقاييس الاتجاهات، في المجلة الجزائرية لعلم النفس و علوم التربية، العدد 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 45.

<sup>2</sup> - Severin, J. W. and Tankard, W. J., **communication Theories**, NEW YORK: Hasting house publishers, 1979, P30.

<sup>3</sup> - أحمد صقر عاشور، مرجع سبق ذكره، ص 414.

و الشكل رقم (02) هو مثال لإيضاح مقياس "أسكورد" عن جوانب الرضا:

الأجر								
غير مناسب	1	2	3	4	5	6	7	

فرص								
الترقية	1	2	3	4	5	6	7	
عادلة								

ساعات								
العمل	1	2	3	4	5	6	7	
مناسبة								

الظروف								
الفيزيائية	1	2	3	4	5	6	7	
جيدة								

يختار الفرد الدرجة التي تمثل اتجاهه أو مشاعره نحو كل مقياس جزئي، ثم يتم جمع كل الدرجات في جميع المقاييس الجزئية الممثلة لجوانب العمل ليكون ممثلاً لرضاه.

"و لاستخراج المتوسط الحسابي نعد إلى مجموع النقط على عدد الصفات أو المقاييس"<sup>(1)</sup>.

أما عن تكوين مقياس الرضا وفق هذه الطريقة فيتم بالطلب من عينة ذكر الصفة أو الصفات التي ترد إلى أذهانهم إثر سماع المفهوم المراد كالأجزاء أو فرص الترقية... تجمع كل الصفات لتختار منها الأكثر تكرارا ثم ترتب لتقابل كل صفة لصفات التي يقدمها أفراد العينة لعملية التحليل العاملي، ثم نختار فقط الصفات ذات الارتباط القوي بالمفهوم. و حسب دراسات أسكود في قياس المفاهيم فإن هناك ثلاثة أبعاد للتمايز اللغوي و هي البعد التقويمي، يتمثل في الصفات التي نعطيها لظاهرة أو موضوع ما كجميل- قبيح، جيد - سيء... البعد الحركي أو ما يتعلق بالنشاط أو الحركة مثل سريع - بطيء، نشيط - كسول... و بعد القوة و يشمل صفات القوة كقوي - ضعيف، صلب - لين... و يرى أنها ثابتة في كل اللغات و الثقافات. لكن هناك من الباحثين من لا يشاطرونه الرأي مؤكدين نسبية دلالة اللغة إرتباطا بالثقافة المحلية بمعنى إمكانية وجود أو بروز أبعاد أخرى خاصة بمجتمع أو ثقافة معينة. و إن كان هذا نظريا يتسم بالمنطقية فيبقى أن لا هؤلاء الباحثين و لا غيرهم قدم بعدا آخر غير التي وضعها "أسكود".

و نحن نرى ثبات هذه الأبعاد في جميع اللغات و الثقافات مع الإختلافات فقط في ترتيبها من حيث الأهمية من ثقافة لأخرى. هذا إلى جانب إمكانية إختلاف دلالة كل لفظ يحتويه البعد من مجتمع لآخر أو حتى من جهة لأخرى.

إن أهمية هذه التقنية هي في إشتراطها بدراسات حول معاني الكلمات و دلالاتها، للتمايز الموجود بين الكلمات بتمايز الأطر الثقافية و الإجتماعية فيبيئات مختلفة و في مراحل تاريخية متباينة. كما تؤكد على ضرورة تبيان هذا الفرق حتى بين الفرد و العينة. فالجدير بنا إذن و نحن نرغب في إجراء بحوث ميدانية جيدة أن تجري دراسات لغوية على مختلف الكلمات و الألفاظ التي نستعملها في إطار إتصالاتنا بالموظفين خاصة و أن اللغة العامية الجزائرية كثيرا ما تكون عبارة عن مزج لكلمات مأخوذة من لغات و لهجات مختلفة.

<sup>1</sup> - مصطفى عشوي: مقياس أسكود أو مقياس التمايز اللغوي، ديوان مطبوعات الجامعية، معهد علم النفس و علوم التربية، جامعة الجزائر، 1990، بدون صفحة.

## خاتمة

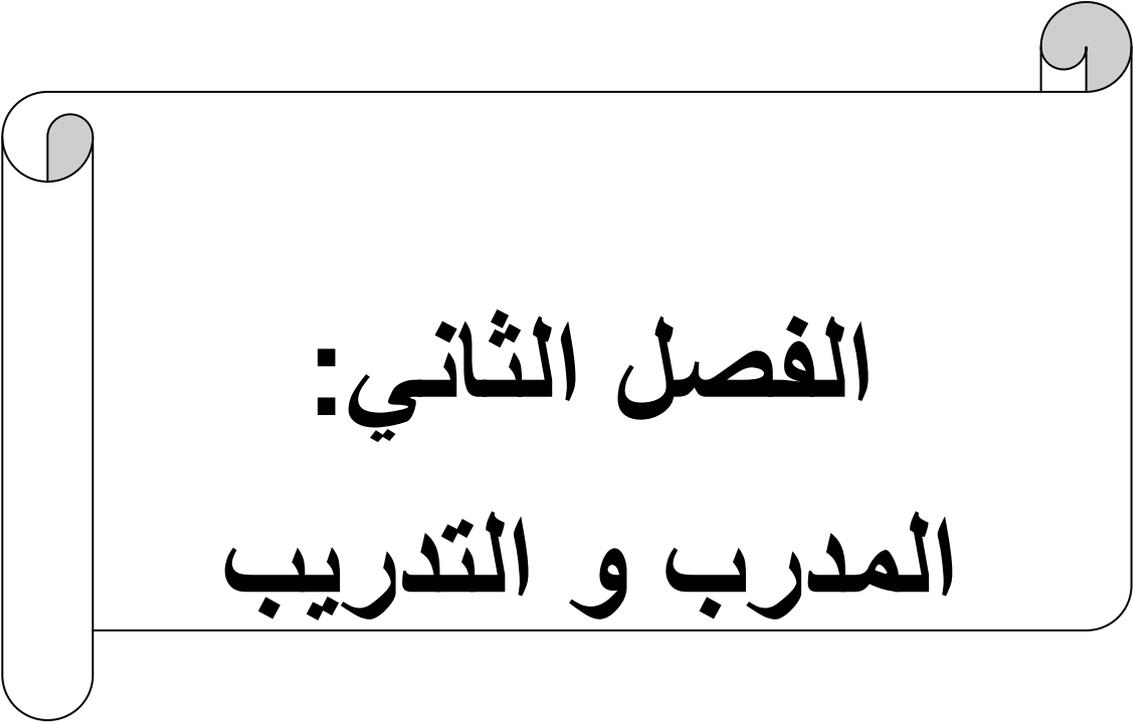
إتضح من خلال هذا الفصل أنه قد تم الإجابة على الأسئلة التي طرحت في التمهيد والمتمثلة في:  
 - ماذا يقصد بمفهوم الرضا الوظيفي؟ وما هي أبعاده و عوامله؟ ما هي أهميته و آثاره؟ وما هي النظريات  
 المفسرة له؟ و كيف يتم قياسه؟

و بعد إعتماد الباحث على أخذ متغير الرضا الوظيفي اتضح أنه حالة الفرد النفسية الناتجة عن  
 حصوله عن إشباعات من مصادر مختلفة ترتبط في تصوره بوظيفته. وبالتالي فيقدر ما تزيد هذه الوظيفة من  
 إشباعات بقدر ما يزداد رضاه عن الوظيفة. أو هو أحد المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو عمله،  
 ويعبر عن الربط الذي يضعه الفرد بين عمله و إشتاع حاجاته. بمعنى إدراكه بأن عمله يحقق له إشباعا  
 كبيرا لحاجاته، والعكس حينما يتصور بأن عمله لا يشبع حاجاته بالشكل المناسب، إذ تكون مشاعره سلبية،  
 أي يكون غير راض.

و في ضوء ما تقدم في هذا الفصل، يرى الباحث أن الرضا الوظيفي هو: تلك الإستثارات الداخلية  
 و الخارجية المؤثرة على الحالة النفسية والشعورية التي يحملها أستاذ التربية البدنية والرياضية نحو وظيفته  
 و يتكون من ستة رئيسية للرضا عن المهنة وهي: طبيعة الوظيفة، المستقبل المهني للوظيفة، الأجر،  
 الإشراف ومحيط العمل بالإضافة إلى نوع الإشراف والتوجيه، حيث تعتبر من أهم الخصائص التي يستجيب  
 فيها الأفراد نحو أعمالهم.

يظهر من هذا الفصل أيضا أن الرضا شرط أساسي ليس فقط لضمان الصحة النفسية للموظفين أو  
 لضمان بقائهم في المؤسسة بل حتى لبقاء الحالة العضوية في أحسن صورها. ف ضمان الرضا الوظيفي لدى  
 العامل يعني تحقيق أحد شروط الصحة العضوية، و هذه الأخيرة تقلص معاناة الموظف و تزيد من رضاه.  
 و ذهب البعض إلى أبعد من ذلك، بحيث جعلوا من الرضا شرطا من شروط طول العمر، إذ لوحظ تكرار  
 طول العمر عند الموظفين الراضين، نذكر منهم "بالمر" 1969 Palmore.

و في الأخير تجلت وجهة نظر الباحث في هذه الدراسة أن موضوع الرضا الوظيفي يعتبر من أحد  
 العوامل الخامة لتعزيز مشاعر السعادة لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في العالم. و أنه بالنسبة  
 للجزائر بالذات، يعتبر من العوامل الهامة لتنمية الموارد البشرية في هذه البلاد. و يعتقد الباحث أن دراسة  
 موضوع الرضا الوظيفي هو بمثابة طريقة فعالة لتكريس فهما لعناصر السلوك الإنساني.



# الفصل الثاني: المدرّب و التدرّيب

**تمهيد:**

تعتبر مهنة التدرّب الرّياضي من أصعب المهن لما تتطلبه من تركيز وخبرة عالية وإمكانيات كبيرة، وعلى كفاءة المهنية الفردية التي يجب أن تتوفر فيمن اختار هذه المهنة. فعلى كل مدرّب أن يكون ذو مستوى علمي ومقدرة عالية في فهم عالم التدرّب الحديث، والذي بدوره يتطلب إمكانيات كبيرة وذكاء في تحليل المواقف الصعبة خاصة مع فئة الناشئين. لوصول المدرّب إلى هدفه السامي يجب أن يلتزم بأخلاقيات التدرّب، وأن يكون قدوة يقتدي بها كل اللاعبين وذلك من خلال شخصيته التي يجب أن تكون قوية ومتصفة بالالتزان. وسنتطرق في هذا الفصل إلى خصائص التدرّب الرّياضي من مختلف الجوانب وهذا لأهمية معرفة كل ما يؤثر على التدرّب الرّياضي من مختلف الجوانب وهذا لأهمية معرفة كل ما يؤثر على التدرّب الرّياضي، ثم نبين الأهداف المرجوة من التدرّب الرّياضي، لتنتقل إلى معرفة المدرّب الرّياضي في كرة القدم، وما يميز به من خصائص، وصفات وما عليه من واجبات اتجاه التدرّب بصفة عامة.

**2-1- تعريف التدرّب الرياضي:**

العالم (مات فيف MATVIEW)الروسي عرفه بأنه " عبارة عن إعداد الفرد الرياضي من الناحية الوظيفية والفنية والخطية والعقلية والنفسية والخلقية عن طريق ممارسة التمرينات البدنية ".<sup>(1)</sup>

**2-1-1 مفهوم التدرّب الرياضي:**

التدرّب الرياضي هو: "العمليات المختلفة التعليمية والتربوية والتنشئة، وإعداد اللاعبين والفرق الرياضية من خلال التخطيط والقيادة التطبيقية بهدف تحقيق أعلى المستويات الرياضية والحفاظ عليها لأطول فترة ممكنة".<sup>(2)</sup>

وهو أيضا "العمليات التي تعتمد على الأسس التربوية والعلمية، التي تهدف إلى قيادة وإعداد وتطوير القدرات والمستويات الرياضية في كافة جوانبها لتحقيق أفضل النتائج في الرياضة الممارسة".<sup>(3)</sup> كما يعرف التدرّب: "على انه جميع العمليات التي تشمل بناء وتطوير عناصر اللياقة البدنية، وتعلم التكنيك، وتطوير القابليات العقلية ضمن منهج علمي مبرمج وهاذف خاضع لأسس تربوية قصد الوصول بالرياضي إلى أعلى مستويات الرياضة الممكنة".<sup>(4)</sup>

ويعرف محمد علاوي: "التدرّب الرياضي عملية تربوية وتعليمية منظمة تخضع للأسس والمبادئ العلمية، وتهدف أساسا إلى إعداد الفرد لتحقيق أعلى مستوى رياضي ممكن في المنافسات الرياضية أو في نوع معين من أنواع الرياضة".<sup>(5)</sup>

ويفهم مصطلح التدرّب الرياضي: "انه عبارة عن القوانين والأنظمة الهادفة إلى إعداد الفرد للوصول إلى مستوى الانجاز عن طريق الإعداد الكامل لعموم الأجهزة الوظيفية التي تحقق الوصول إلى مستوى

1 - [www.phy.edu.net](http://www.phy.edu.net) يوم 2009/03/03 على الساعة 15:15.

2 - مفتي إبراهيم حماد: "التدرّب الرياضي الحديث، تخطيط-تطبيق - قيادة، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 1998، ص19.

3 - ناهد رسن سكر: "علم النفس الرياضي في التدرّب والمنافسات الرياضية"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص9.

4 - محمد حسن علاوي: "علم النفس الرياضي في التدرّب والمنافسات الرياضية"، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2002، ص17.

5 - قاسم حسن حسين: "علم التدرّب الرياضي في الأعمار المختلفة" دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 1997، ص78.

لائق، من حيث مراعاة حياة الرياضي وصحته الجسمية العامة، كما يتحسن التوافق العصبي والعضلي ويسهل تعليم المسار الحركي فضلا عن زيادة قابلية الإنتاج لدى الفرد".<sup>(1)</sup>

## 2-1-2- خصائص التدرّب الرياضي:

لقد أصبح التدرّب الرياضي في عصرنا هذا يتطلب الكثير من المعرفة والكفاءة والإلمام بجميع العلوم المرتبطة بالرياضة نظرا لكون هذه العملية معقدة تهدف إلى الوصول باللاعب إلى الأداء الرياضي الجيد من خلال إعدادة إعدادا متكاملًا. لذلك يجب على كل مدرّب أن يكون ملما تماما كاملا بخصائص التدرّب الرياضي والتي يعتبر من أهمها مايلي:

### 2-1-2-1- التدرّب الرياضي عملية تعتمد على الأسس التربوية والتعليمية:

"العملية التدرّب الرياضي وجهان يرتبطان معا برباط وثيق، ويكونان وحدة واحدة لا ينفصم عراها، احدهما تعليمي والآخر، تربوي نفسي.

فالجانب التعليمي من عملية التدرّب الرياضي يهدف أساسا إلى اكتساب، وتنمية الصفات البدنية العامة والخاصة، وتعليم وإتقان المهارات الحركية، والرياضية والقدرات الخطية لنوع النشاط الرياضي التخصصي، بالإضافة إلى اكتساب المعارف، والمعلومات النظرية المرتبطة بالرياضة بصفة عامة، ورياضة التخصص بصفة خاصة.

أما الجانب التربوي النفسي من عملية التدرّب الرياضي فإنه يهدف أساسا إلى تربية النشا على حب الرياضة، والعمل على أن يكون النشاط الرياضي ذو المستوى العالي من الحاجات الضرورية والأساسية للفرد، ومحاولة تشكيل دوافع وحاجات وميول الفرد، والارتقاء بها بصورة تستهدف أساسا خدمة الجماعة، بالإضافة إلى تربية، وتطوير السمات الخلقية الحميدة، كحب الوطن والخلق الرياضي والروح الرياضية، وكذلك تربية وتطوير السمات الإرادية كسمة المثابرة وضبط النفس والشجاعة، والتصميم".<sup>(2)</sup>

1 - محمد حسن علاوي: "علم النفس الرياضي في التدرّب والمنافسات الرياضية" مرجع سابق، ص19

2 - مهدي حسين الشتاوي، احمد إبراهيم الخواجا: "مبادئ التدرّب الرياضي"، دار وائل للنشر، ط1، عمان، الأردن، 2005، ص26

كما يمثّل التدرّب الرياضي في شكله النموذجي وشكل فاعليته تنظيم القواعد التربوية التي تميز جميع الظواهر الأساسية مفاصل قواعد التعليم والتربية الشخصية ودور توجيه التربيين والمدرّبين التي تظهر بصورة غير مباشرة من جراء قيادته خلال التدرّب وأثناء القيادة العامة والخاصة وغيرها".<sup>(1)</sup>

## 2-2-1-2- التدرّب الرياضي مبني على الأسس والمبادئ العلمية:

كانت الموهبة الفردية قديما في الثلاثينيات والأربعينيات، تلعب دورا أساسيا في وصول الفرد إلى أعلى المستويات الرياضية دون ارتباطها بالتدرّب الرياضي العلمي الحديث والذي كان أمرا مستبعدا. "فالتدرّب الرياضي الحديث يقوم على المعارف والمعلومات والمبادئ العلمية المستمدة من العديد من العلوم الطبيعية والعلوم الإنسانية، الطب الرياضي، والميكانيكا الحيوية وعلم الحركة، علم النفس الرياضي، والتربية، وعلم الاجتماع الرياضي".<sup>(2)</sup>

يرى مفتي حماد: أن الأسس والمبادئ العلمية التي تسهم في عمليات التدرّب الرياضي الحديث تتمثل

في:

- علم التشريح.
- وظائف أعضاء الجهد البدني.
- بيولوجيا الرياضة.
- علوم الحركة الرياضية.
- علم النفس الرياضي.
- علوم التربية.
- علم الاجتماع الرياضي.
- الإدارة الرياضية.

<sup>1</sup> - محمد حسن علاوي: "علم النفس الرياضي في التدرّب والمنافسات الرياضية"، مرجع سابق، ص 19

<sup>2</sup> - مفتي إبراهيم حماد: "التدرّب الرياضي الحديث، تخطيط-تطبيق- قيادة"، مرجع سابق، ص 22، 21.



شكل رقم 03: الأسس والمبادئ العلمية للتدريب.

## 2-1-2-3- التدرّب الرياضي يتميز بالدور القيادي للمدرّب:

"يتميز التدرّب الرياضي بالدور القيادي للمدرّب بارتباطه بدرجة كبيرة من الفعالية من ناحية اللاعب الرياضي، بالرغم من أن هناك العديد من الواجبات التعليمية، والتربوية، والنفسية التي تقع على كاهل المدرّب الرياضي لإمكان التأثير في شخصية اللاعب وتربية شاملة متزنة تتيح له فرصة تحقيق أعلى المستويات الرياضية التي تتناسب مع قدراته وإمكانياته، إلا أن هذا الدور القيادي للمدرّب لن يكتب له النجاح إلا إذا ارتبط بدرجة كبيرة من الفعالية والاستقلال وتحمل المسؤولية والمشاركة الفعلية من جانب اللاعب الرياضي، إذ أن عملية التدرّب الرياضي تعاونية لدرجة كبيرة تحت قيادة المدرّب الرياضي".<sup>(1)</sup>

"كما تتسم عملية التدرّب الرياضي في كرة القدم بالدور القيادي للمدرّب للعملية التدريبية والتي يقودها من خلال تنفيذ واجبات وجوانب وأشكال التدرّب، والعمل على تربية اللاعب بالاعتماد على علم النفس والاستقلال في التفكير والابتكار المستمر والتدرّب القوي من خلال إرشادات وتوجيهات وتخطيط التدرّب".<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> - محمد حسن علاوي: "علم النفس الرياضي في التدرّب والمنافسات الرياضية"، مرجع سابق، ص22، 23.

<sup>2</sup> - حسن السيد أبو عبده: "الاتجاهات الحديثة في التخطيط وتدرّب كرة القدم"، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، الإسكندرية، مصر، 2001، ص27، 28.

## 2-1-2-4- التدرّب الرّياضي تتميّز عملياته بالاستمرارية:

"التدرّب الرّياضي عملية تتميّز بالاستمرارية ليست عملية (موسمية) أي أنها لا تشغل فترة معينة أو موسماً معيناً ثم تتقضي وتزول، وهذا يعني أن الوصول لأعلى المستويات الرّياضية العليا يتطلب الاستمرار في عملية الانتظام فالتدرّب الرّياضي طوال أشهر السنة كلها، فمن الخطأ أن يترك اللاعب التدرّب الرّياضي عقب انتهاء موسم المنافسات الرّياضية، ويركز للراحة التامة إذ أن ذلك يسهم بدرجة كبيرة في هبوط مستوى اللاعب ويتطلب الأمر البدء من جديد محاولة التنمية، وتطوير مستوى اللاعب عقب فترة الهدوء والراحة السلبية".<sup>(1)</sup>

" استمرار عملية التدرّب الرّياضي منذ بدء التخطيط لها مروراً بالانتقاء وحتى الوصول لأعلى المستويات الرّياضية دون توقف حتى اعتزال اللاعب للتدرّب".

## 2-1-3- واجبات التدرّب الرّياضي:

هناك واجبات للتدرّب الرّياضي لا بد للمدرّب واللاعب من تنفيذها لتحقيق الهدف من التدرّب. وعملية التدرّب تنقسم واجباتها إلى ثلاثة أقسام تربوية، وتعليمية، وتنموية وهي:

## 2-1-3-1- الواجبات التربوية للتدرّب:

يقع الكثير من المدرّبين في خطأ جسيم إذ يعتقدون بأن العناية بالتوجيه لتنمية السمات الخلقية، تطوير الصفات الإرادية للاعب لا قيمة لها ولا يدرك المدرّب مقدار خطئه إلا متأخراً بعد أن تتوالى هزائم فريقه. فكثيراً ما يكون الفريق مستعداً من الناحية الفنية تمام الاستعداد، إلا أنه من الناحية التربوية، تنقص لاعبيه العزيمة، المثابرة والكفاح، والعمل على النصر، مما يؤثر بالطبع على إنتاجهم البدني والفني وبالتالي يؤثر على نتيجة المباراة لذلك فإن أهم واجبات الشق التربوي التي يسعى المدرّب إلى تحقيقها هي:<sup>(2)</sup>

- العمل على أن يحب اللاعب لعبته أولاً، وليكون مثله الأعلى وهدفه الذي يعمل على أن يحققه برغبة أكيدة وشغف، هو الوصول إلى أعلى مستوى من الأداء الرّياضي وما يقتضيه ذلك من بذل جهد وعرق في التدرّب، مبتعداً عن أية مبررات للتهرب من التدرّب أو الأداء الأقل مما هو مطلوب منه.

<sup>1</sup> - مفتي إبراهيم حماد: "التدرّب الرّياضي الحديث، تخطيط - تطبيق - قيادة، مرجع سابق، ص 22.

<sup>2</sup> - حنفي محمود مختار: "الأسس العلمية في تدرّب كرة القدم"، دار الفكر العربي، مدينة نصر، القاهرة، مصر، ص 14، 15.

- زيادة الوعي القومي للاعب و يبدأ هذا بالعمل على تربية الولاء الخالص للاعبين نحو نادبهم ووطنهم .ويكون هذا الولاء هو القاعدة التي يبني عليها تنمية باقي الصفات الإرادية والخلقية.
- أن ينمي المدرّب في اللاعب الروح الرياضية الحقّة من تسامح، وتواضع، وضبط النفس، وعدالة رياضية.
- تطوير الخصائص والسمات الإرادية التي تؤثر في سير المباريات، ونتائجها، كالمثابرة، والتصميم، والطموح، والجرأة، والإقدام والاعتماد على النفس، والرغبة في النصر، والكفاح، والعزيمة... الخ.

### 2-1-3-2- الواجبات التعليمية للتدريب:

- التنمية الشاملة المتزنة للصفات البدنية الأساسية والارتقاء بالحالة الصحية للاعب .
- التنمية الخاصة للصفات البدنية الضرورية للرياضة التخصصية.
- تعلم وإتقان المهارات الحركية في الرياضة التخصصية واللازمة للوصول لأعلى مستوى رياضي ممكن.
- تعلم وإتقان القدرات الخطية الضرورية للمنافسة الرياضية التخصصية. (1)

### 2-1-3-3- الواجبات التنموية للتدريب:

- التخطيط والتنفيذ لعمليات تطوير مستوى اللاعب والفريق إلى أقصى درجة ممكنة تسمح به القدرات المختلفة بهدف تحقيق الوصول لأعلى المستويات في الرياضة التخصصية باستخدام أحدث الأساليب العلمية المتاحة. (2)

### 2-1-4- الإعداد المتكامل للتدريب الرياضي:

- لكي يمكن إعداد اللاعب الرياضي إعداداً شاملاً في عملية التدريب الرياضي لكي يحقق أعلى المستويات الرياضية التي تسمح بها قدراته واستعداداته فمن الضروري أن يراعي في إعداده أربع جوانب ضرورية وهي:

1 - مفتي إبراهيم حماد: "التدريب الرياضي الحديث، تخطيط-تطبيق-قيادة، دار الفكر العربي، ط2، نصر، القاهرة، مصر، 2001، ص30.

2 - محمد حسن علاوي: "علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسات الرياضية"، مرجع سابق، ص24، 25.

### 2-1-4-1- الإعداد البدني:

يهدف إلى إكساب اللاعب مختلف الصفات أو القدرات البدنية العامة، والخاصة بنوع النشاط الرياضي التخصصي.

### 2-1-4-2- الإعداد المهاري:

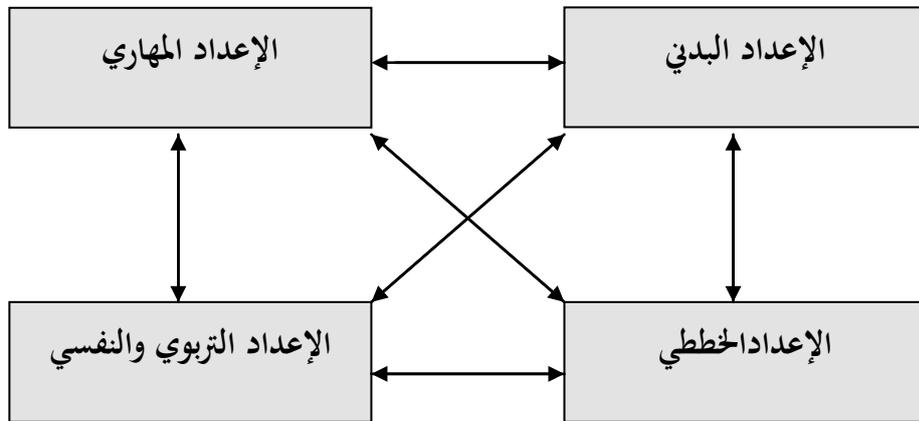
يهدف إلى تعليم وإكساب اللاعب الرياضي المهارات الحركية المرتبطة بالنشاط الرياضي التخصصي الذي يمارسه، ومحاولة إتقانها، وتثبيتها، واستخدامها بفعالية.

### 2-1-4-3- الإعداد الخططي:

يهدف إلى تعليم وإكساب اللاعب الرياضي القدرات الخططية الفردية، والجماعية الضرورية للمنافسات الرياضية، ومحاولة إتقانها، واستخدامها بفعالية تحت نطاق مختلف الظروف، والعوامل في المنافسات الرياضية.

### 2-1-4-4- الإعداد التربوي والنفسي:

يهدف إلى تعليم وإكساب اللاعب الرياضي مختلف القدرات، والسمات، والخصائص، والمهارات النفسية وتمييزها، وكذلك توجيهه، وإرشاده، ورعايتها بصورة تسهم في إظهار كل طاقاته، وقدراته، واستعداداته، في المنافسات الرياضية، بالإضافة إلى مساعدة اللاعب الرياضي في تشكيل وتنمية شخصية متزنة وشاملة لكي يكتسب الصحة النفسية والبدنية الجيدة.



شكل رقم 04: الإعداد المتكامل للتدريب الرياضي.

## 2-1-5- أهداف التدرّب الرياضي:

من بين الأهداف العامة للتدرّب الرياضي مايلي:

- الارتقاء بمستوى عمل الأجهزة الوظيفية لجسم الإنسان من خلال المتغيرات الايجابية للمتغيرات الفيزيولوجية،والنفسية والاجتماعية.
- محاولة الاحتفاظ بمستوى الحالة التدريبية بتحقيق أعلى فترة ثبات لمستويات الانجاز في المجالات الثلاثة:الوظيفية،النفسية،والاجتماعية.

ويمكن تحقيق أهداف عملية التدرّب الرياضي بصفة عامة خلال جانبين أساسيين على مستوى واحد من الأهمية هما الجانب التعليمي(التدريبي والتدريسي) والجانب التربوي ويطلق عليها واجبات التدرّب الرياضي،فالأول يهدف إلى اكتساب وتطوير القدرات البدنية (السرعة،القوة،التحمل)،و المهارة الخطئية والمعرفية أو الخبرات الضرورية للاعب في النشاط الرياضي الممارس.والثاني يتعلق في المقام الأول بإيديولوجية المجتمع،ويهتم بتكميل الصفات الضرورية للأفعال الرياضية معنويا وإداريا،ويهتم بتحسين التدوق،التقدير وتطوير الدوافع،وحاجات وميول الممارس،وإكسابه السمات الخلقية والإدارية الحميدة،الروح الرياضية،المثابرة،ضبط النفس والشجاعة،...الخ.(1)

كما يهدف التدرّب الرياضي إلى وصول اللاعب للفورمة الرياضية من خلال المنافسات والعمل على استمرارها لأطول فترة ممكنة والفورمة الرياضية تعني تكامل كل من الحالات البدنية،والوظيفية،والمهارة،والخطئية، والنفسية والذهنية، والخلقية والمعرفية، والتي تمكن اللاعب من الأداء المثالي خلال المنافسات الرياضية.(2)

بالإضافة إلى ذلك فان التدرّب الرياضي يساهم في تحقيق الذات الإنسانية للبطل وذلك بإعطائه الفرصة لإثبات صفاته الطبيعية وتحقيق ذاته عن طريق التنافس الشريف العادل وبذل الجهد، فهو يعد دائما عاملا من عوامل تحقيق تقدمه الاجتماعي.(3)

1 - أمر الله البساطي: "أسس وقواعد التدرّب الرياضي وتطبيقاته، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1998، ص12.

2 - ناهد رهن سكر: "علم النفس الرياضي في التدرّب والمنافسات الرياضية"، مرجع سابق، ص20.

3 - حنفي محمود مختار: "الأسس العلمية في تدرّب كرة القدم"، مرجع سابق، ص45-48.

**2-1-6- قواعد التدرّب الرّياضي:**

لما كانت عملية التدرّب عملية تربوية علمية مستمرة تستغرق سنين عديدة حتى يصل اللاعب إلى الأداء الرّياضي المثالي المطلوب، لذلك تنطبق عليها القواعد التي تنطبق على العمليات التربوية الأخرى وهي:

**2-1-6-1- العمل بوعي :**

ويعني هذا انه على المدرّب أن يدرك أولاً أن عملية التدرّب عملية تربوية أصلاً، أي أنها تهدف - بجانب تعلم المهارات الحركية، وتنمية الصفات البدنية واكتساب المقدرة الخطئية- إلى تنمية الناحية الخلقية والصفات.

الإرادية للاعب أيضاً. كذلك يجب أن يعلم جيداً أنه كقائد في عملية تربوية له خصائص معينة، وله دور هام في تخطيط التدرّب بحيث يكون مبنياً على أساس علمي سليم.

ويأتي العمل بوعي أيضاً من جانب اللاعبين، وذلك بمشاركتهم مشاركة إيجابية في العمل. ويعني هذا أن لا يكون أسلوب التدرّب اللاعبين على المهارات أو الخطط هو إعطاء تمارين بدون أن يدرك اللاعب دقائق فن الأداء، بل يجب على المدرّب أن يشرح للاعبين أهداف كل تدريب والنقاط الفنية في فن أداء المهارة، حتى يدرك اللاعب الطريقة السليمة في الأداء المهاري، ويقوم هم بإصلاح أخطائهم ذاتياً وخصوصاً أثناء المباريات. هذا الأسلوب من التدرّب يجعل اللاعبين يتحملون المسؤولية مع المدرّب كما يؤدون التدرّب بروح عالية ابتكارية.

**2-1-6-2- التنظيم:**

يجب على المدرّب أن يعتني بالتنظيم في طرق ووسائل التدرّب. أن تنمية مهارة أساسية أو التدرّب على خطة معينة، أو تنمية صفة بدنية لا يأتي دفعة واحدة ولكن يستغرق ذلك من المدرّب فترة طويلة من الزمن قد تصل إلى أسابيع أو شهور حتى يصل اللاعب إلى المستوى المحدد الذي يهدف إليه المدرّب. وفي خلال ذلك يقوم المدرّب بتكرار التدرّب على هذه المهارة خلال وحدة التدرّب اليومية، لذلك فإنه يتحتم على المدرّب أن ينظم عملية التدرّب على النحو التالي:

- تخطيط وتنظيم عملية التدرّب من يوم إلى يوم، ومن أسبوع إلى أسبوع، ومن شهر إلى شهر وأخيراً من سنة إلى أخرى.
- تنظيم كل وحدة تدريبية، وذلك بوضع واجبات مناسبة مبنية على ما سبق أن تدرّب عليه اللاعبون.

- أن يرتبط الهدف من التدرّب في كل وحدة تدرّب بهدف وحدة التدرّب السابقة، وهدف وحدة التدرّب اللاحقة.<sup>(1)</sup>

## 2-1-6-3-الإيضاح:

لكي يستطيع اللاعب أن يتعلم مهارة معينة، يجب أن يكون هذا التعلم عن طريق حواسه، لهذا فإن الخطوة الأولى التي يقوم بها المدرّب عند البدء في تعليم مهارة هي أن يقوم بتقديمها بطريقة تجعلها واضحة أمام اللاعبين ، ولا يتأتى ذلك إلا بإحدى الطرق الآتية:

- الطريقة الأولى وفيها يقوم المدرّب بأداء المهارة أمام اللاعبين حتى يتعرفوا عليها عن طريق المشاهدة. وقد يقوم لاعب آخر بأداء المهارة أمام اللاعبين، أو يحضر المدرّب صوراً أو يعرض فيلماً سينمائياً لشرح المهارة، وتسمى هذه الطريقة بالتقديم البصري، وبعدها يقوم اللاعبون بأداء المهارة.
- أما الطريقة الثانية فتسمى بالتقديم السمعي، وفيها يقوم المدرّب بشرح حركة معينة للاعبين عن طريق اللفظ، وبعدها يقوم اللاعبون بمحاولة أداء المهارة.
- أما الطريقة الثالثة فتسمى بالتقديم السمعي البصري وهي المفضلة عند معظم المدرّبين وفيها يقوم المدرّب بشرح المهارة تفصيلاً أثناء مشاهدة اللاعبين للنموذج الذي يقوم به المدرّب أو اللاعب الزميل.

والتقديم السمعي أو البصري يجعل لدى اللاعب تصوراً سليماً للحركة، هذا التصور الحركي يجعل الحركة تمرّ خلال الجهاز العصبي للاعب مما يجعله يؤدي الحركة بطريقة اسلم.<sup>(1)</sup>

## 2-1-6-4-التدرج:

يضع المدرّب في خطة التدرّب الرياضي الحديث متطلبات عالية يجب أن يعمل دائماً على الارتقاء بها، ولقد أصبح التدرّب مرتفع الشدة طابعاً عاماً في تدرّب كرة القدم، مثله في ذلك مثل التدرّب في جميع أوجه الأنشطة الرياضية المختلفة على مستوى البطولة، فأصبحنا نرى الآن فرقاً يتدرّب لاعتبوا ثلاث مرات يومياً ولمدة ستة أيام في الأسبوع الواحد وهو ما لم يكن موجوداً في السنوات العشر الماضية.

<sup>1</sup> - حنفي محمود مختار: "الأسس العلمية في تدرّب كرة القدم"، مرجع سابق، ص46.

<sup>1</sup> - حنفي محمود مختار: "الأسس العلمية في تدرّب كرة القدم"، مرجع سابق، ص46/47.

لقد أصبح التدرج للوصول إلى أحسن مستوى من الأداء قاعدة هامة في التدرّب ومبدأ هاماً في الحمل، والتدرج في التدرّب يكون أثناء دورة الحمل الصغيرة، أو دورة الحمل الكبيرة، والتدرج يعني سير خطة التدرّب وفقاً لما يأتي:

- من السهل إلى الصعب.
- من البسيط إلى المركب.
- من القريب إلى البعيد.
- من المعلوم إلى المجهول.

### 2-1-6-5- الاستيعاب:

إن قاعدة الاستيعاب لها قيمتها الهامة في عملية التدرّب، فاللاعب الذي يتمرن دون أن يستوعب أهداف التدرّب العامة، ودون أن يستوعب فن الحركة في أداء المهارات الأساسية أو قواعد الخطط، لا يستطيع أن يؤدي أداء رياضياً بنجاح خلال المباريات، ويختلف مقدار استيعاب اللاعبين بعضهم عن بعض وفقاً لجملة عوامل منها: خبراتهم الرياضية السابقة، وذكاؤهم، وسلامة حواسهم. يقاس مستوى استيعاب اللاعب لما هو مطلوب منه بنتائج نجاحه أو فشله في تحقيق هذه المتطلبات أثناء التدرّب أو خلال المباريات، وخبرات النجاح عند اللاعب تعتبر دائماً حافزاً لتقدمه لذلك فمن المهم أن يلاحظ المدرّب عند وضع خطة تدرّب، أن تكون المتطلبات تتماشى مع المستوى الذي عليه اللاعب حتى يمكنه تحقيق أهداف التدرّب وإن يستوعب تلك المتطلبات.<sup>(1)</sup>

### 2-1-6-6- الاستمرار:

يلعب الاستمرار دوراً هاماً في وصول اللاعب إلى المستوى العالي من الأداء الفني للمهارة من حيث: الدقة، والتكامل، وتثبيت وآلية هذا الأداء الفني العالي. ولقد ثبت أنه لا يكفي أن يعرف اللاعب مهارة معينة أو خطة معينة ويستوعبها حتى يستطيع أن يؤديها بما هو مطلوب منه إتقان ومقدرة عالية تحت أي ظرف من ظروف المباراة. ولكن يجب أن يستر في التمرين على هذه المهارة لمدة زمنية طويلة، وسنين مستمرة، بل في الحقيقة طوال عمره الرياضي. فلاعب الكرة

<sup>1</sup> - حنفي محمود مختار: "الأسس العلمية في تدريب كرة القدم"، مرجع سابق، ص48.

يستمر في التدرّب على المهارات مادام في الملاعب، ولا يمكنه الكف عن التدرّب عن أية مهارة، وان كان نوع التمرين على هذه المهارة يختلف مع اختلاف خبراته السابقة.

كذلك فان تطوير الصفات البدنية للاعب لا يرتقي ولا يتقدم إلا مع الاستمرار في العمل على تطوير هذه الصفات، ويعتبر التكرار المستمر لأي تمرين، عاملاً هاماً في اكتساب اللاعب معرفة وخبرة جديدتين، فمن تكرار التمرين تستجد دائماً جوانب جديدة في الأداء المهاري أو الخططي تضاف إلى المعرفة السابقة للاعب، ومن تطبيق مبدأ الاستمرار في التدرّب يراعي المدرّب ما يأتي:

- تبنى وحدة التدرّب بحيث تسير عملية تعليم مهارة أساسية، أو خطة جديدة، في نفس الوقت الذي يعاد فيه أداء مهارة أساسية قديمة بغرض تثبيتها.
- لا يقوم المدرّب بإعطاء مهارات جديدة أو تطوير صفة بدنية، إلا بعد أن يقتنع بان المهارات القديمة أو الصفات البدنية قد وصلت إلى مرحلة التثبيت.

## 2-1-7- مراحل التدرّب الرّياضي:

تعد مراحل التدرّب الطويلة المدى اكبر وحدة في جهاز تخطيط التدرّب الرّياضي، حيث يتكون هذا النوع من التخطيط على فترة تتراوح بين 8 و15 سنة وتبدأ من مزاوله التدرّب الأول للفعالية حتى الوصول إلى أعلى مستوى رياضي ممكن.

إن تقويم البطولات المحلية والقارية والاولمبية تؤكد أن النجاح كان للرياضيين الذين تم اختيارهم طبقاً لنوع الفعالية أو اللعبة الرياضية وأصبح واضحاً أن المستوى العالي لا يمكن الوصول إليه إلا بواسطة تنمية الشروط الأساسية من المرحلة الأولى والاستمرار في مرحلة التدرّب.<sup>(1)</sup>

كما أن شعور الناشئين بتحقيقهم للنجاح في الرياضة أمر يؤدي إلى تمسكهم بها وتعتبر دافعاً لبذل المزيد من الجهد في سبيل الرقي بمستوياتهم فيها وبالتالي تحقيق المزيد من النجاح خلالها وكشفت احد الأبحاث التي أجريت للتعرف على المواقف التي يشعر فيها الناشئون بالنجاح وكانت في المرحلة السنية من 8 إلى 15 سنة.<sup>(2)</sup>

فالوصول إلى المستويات العالية في جميع الفعاليات والألعاب الرياضية لا ينتج وليد الصدفة لكنه ينمو ويتطور تدريجياً من خلال التخطيط الصحيح لعمليات التدرّب الرّياضي الذي يمتد لسنوات عديدة تنقسم فيما

<sup>1</sup> - قاسم حسنين: "علم التدرّب الرّياضي في الأعمار المختلفة"، مرجع سابق، ص 27-29.

<sup>2</sup> - مغي إبراهيم حماد: "التدرّب الرّياضي للجنسين من الطفولة إلى المراهقة"، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1996، ص 39.

بينها إلى مراحل متعددة ترتكز كل منها على المرحلة السابقة لها، يمكن تقسيم التدرّب الرّياضي وفقا للقوانين السابقة بالاعتماد على عاملين هما:

- 1- القابلية الجسميّة لدى المبتدئين والذي عل أساسه يتم بناء المستويات الرّياضية العليا أي بناء القواعد الأساسيّة واحتمالات الوصول إلى المستوى الرّياضي العالي.
- 2- التركيز الكامل على الفاعليّة أو اللعبة الرّياضية الخاصّة وفيها يتم تحسين المستوى ويحافظ عليها أطول فترة ممكنة.

- وهنا تمكّن الإشارة إلى بعض مراحل الأداء التي تعين مراحل التدرّب الرّياضي وهي:

- مرحلة التدرّب الأساسي الأول وتشمل عمر 5-9 سنوات.
- مرحلة تدرّب البناء والتخصّص وتشمل عمر 10-18 سنة.
- مرحلة تدرّب المستويات العليا وتشمل عمر 19 سنة فما فوق.

بينما هناك تقسيم آخر يضيف مرحلة جديدة بين المرحلتين الثانية والثالثة وهي مرحلة تدرّب المتقدّمين (بعد مرحلة البناء وقبل تدرّب المستويات العليا).<sup>(1)</sup>

## 2-1-8- طرق التدرّب الرّياضي:

لقد تنوعت طرق وأساليب التدرّب الرّياضي لرفع مستوى الانجاز الرّياضي وعلى المدرّب معرفة هذه الطرق التي تعتمد عليها كل طريقة تدرّب ومهما تنوعت هذه الطرق أو الأساليب فهي تعتمد حتما على إحدى نوعي التدرّب هوائي أو لاهوائي.

### 2-1-8-1- التدرّب الهوائي:

يمثّل هذا النوع من التمرينات التي يكون فيها معدل إخراج القوة مرتفعة جدا (الزمن قليل) وتكون هذه الفترة المنتجة بدون مساهمة ذات معنى للنظام الهوائي.

### 2-1-8-2- التدرّب اللاهوائي:

يمثّل هذا النوع في التمرينات التي تستمر لفترات طويلة ويكون معدل إخراج القوة المنتجة اقل ولزمن أطول وبدون مساهمة ذات قيمة للنظام اللاهوائي.

<sup>1</sup> - قاسم حسن حسين: "علم التدرّب الرّياضي في الأعمار المختلفة"، مرجع سابق، ص29.

**2-1-8-2-1- طريقة التدرّب المستمر:**

تتميز هذه الظاهرة باستمرار الحمل البدني لفترة طويلة من الوقت دون أن يتخللها فترات راحة بينية ويهدف هذا النوع من التدرّب إلى الارتقاء بمستوى القدرة الهوائية بصفة أساسية والحد الأقصى كاستهلاك الأوكسجين من خلال ترقية عمل أجهزة وأعضاء الجسم الوظيفية أي تطوير الحمل التنفسي والحمل الخاص وينقسم بدوره إلى أساليب متنوعة وهي:

**أ- التدرّب المستمر منخفض الشدة:**

ويستخدم هذا الأسلوب منذ العام 1960 وترتبط تدريباته بمستوى منخفض من الحمل ويتميز بالاستمرار لفترات طويلة جدا ويعد هذا الأسلوب مناسب لتحقيق قواعد التكيف وخاصة في بداية الإعداد العام أو لحالات صحية خاصة.

**ب- التدرّب المستمر العالي الشدة:**

يتميز هذا الأسلوب بالاستمرار في أداء الحمل البدني بمعدل سريع تتراوح شدته ما بين 80 و90% من الحد الأقصى لمعدل ضربات القلب وتكون تدريباته اقرب ما يكون للمنافسات والجري لمسافات طويلة.<sup>(1)</sup>

**ج- تدرّب تناوب الخطوة:**

ويعتمد هذا الأسلوب التدريبي على تناوب الخطوة بتغير سرعة الجري (سريعة بطيئة) أثناء الأداء المستمر لفترة طويلة ويعد مناسباً لرياضة المسافات الطويلة والمتوسطة وتدرّبات فترات الإعداد في الألعاب الجماعية.<sup>(2)</sup>

**2-1-8-2-2- طريقة تدرّب الفارتك:**

تعد السويد أول من استخدم هذه الطريقة واعتبروها احد طرق ووسائل التدرّب وقد نشأت الفكرة من الجري لمسافات أو فترات طويلة في الأماكن الوعرة وغير المحددة بين التلال وعلى الرمال أو الشواطئ ولذلك أطلق عليها مصطلح الفارتك وهي تعني اللعب بسرعة ويتعدد الشكل التدريبي لهذه الطريقة في الجري

<sup>1</sup> - أمر الله البساطي: "أسس وقواعد التدرّب الرياضي وتطبيقاته"، مرجع سابق، ص81، 82.

<sup>2</sup> - محمد عوض البسيوني، ياسين الشاطي: "نظريات وطرق التدرّب في التربية البدنية"، ديوان المطبوعات الجامعية، القاهرة، مصر، 1991، ص24، 25.

الخفيف في البداية ثمّ تغيير شدة الحمل من وقت لآخر، لمسافات قصيرة ومن السريع إلى الأسرع بما يتناسب وقدرات اللاعب خلال زمن أو مسافة الترتيب الكلية.(3)

### 2-1-8-2-3- طريقة التدرّب الفتري:

تتمثّل طريقة التدرّب الفتري في سلسلة من تكرارات فترات التمرين بين كل تكرار والآخر فواصل زمنية للراحة وتحدد الفواصل الزمنية (فترات الراحة) طبقاً لاتجاه التنمية ولكن أهمية زمن فترة الراحة وطبيعتها في إمكانية اللاعب على تكرار المشي، الجري الخفيف، أرجحة الذراعين والرجلين،... الخ. المجموعات التدريبية قبل حلول التعب.

#### • تشكيل الحمل الفتري:

يتطلب التشكيل الجيد للحمل الفتري تحديد مسبق للمتغيرات الآتية:

- معدل أو مسافة التدرّب.
- شدة التمرين.
- عدد تكرار التمرين.
- عدد المجموعات.
- طول فترة الراحة(العلاقة بين الشدة وطبيعة الراحة).
- نوعية النشاط خلال فترة الراحة.
- عدد مرات التدرّب الأسبوعية.(1)

### 2-1-8-2-4- طريقة التدرّب التكراري:

تتميز هذه الطريقة بالمقاومة أو السرعة العالية للتمرين وهي تتشابه مع التدرّب الفتري في تبادل الأداء والراحة ولكن تختلف عنه في:

- طول فترة أداء التمرين وشدته وكذا عدد مرات التكرار.
- فترة استعادة الشفاء بين التكرارات.

حيث يّتميز هذا النوع من التدرّب بالشدة القصوى أثناء الأداء الذي ينفذ بشكل قريب جدا من المنافسة، من حيث الشدة والمسافة مع إعطاء فترات راحة طويلة نسبيا بين التكرارات القليلة لتحقيق الأداء بدرجة شدة عالية ، تهدف هذه الطريقة من التدرّب إلى تطوير السرعة الانتقالية والقوة العظمى والقوة المميزة بالسرعة وتحمل السرعة لمسافات متوسطة وقصيرة.

#### • تشكيل حمل التدرّب التكراري:

يحدد مستوى حمل التدرّب التكراري من خلال النقاط التالية:

- دوام الجري والأداء لمسافة أو زمان معين ويقسم ذلك طبقا لدوام التمرين.
- شدة الأداء أو الجري (دقيقة أو ثانية أو نسبة سرعة الأداء).
- عدد تكرارات التمرين في المجموعة وعدد المجموعات.
- دوام فترة الراحة-استعادة الشفاء) وتتخذ من خلال المسلفة أو الزمن.
- مكان الجري أو التمرين (بين الموانع، الرمل، مضمار، ملعب...الخ).

#### 2-1-8-2-5- طريقة التدرّب تزايد السرعة:

تتمثل هذه الطريقة في الزيادة المتدرجة لسرعة الجري من الهرولة إلى الجري إلى العدو بأقصى سرعة ثم راحة المشي ويحسن هذا النوع بالتدرّب كل من السرعة والقوة ويستخدم في الجو البارد بصفة خاصة، حيث التدرج في سرعة الجري مما يقلل من حدوث الإصابات للعضلات العامة.

#### 2-1-8-2-6- طريقة تدرّب اللعب:

وتتميز هذه الطريقة بتطوير العناصر البدنية أو المهارية أو الخطئية خلال سير الألعاب المتنوعة أو بصفة أساسية للعناصر الخاصة في الأنشطة الرياضية المختلفة كما في التحمل والسرعة ويتضح ذلك جليا في الألعاب الجماعية أو المنازلات من خلال إعطاء الواجبات (شروط) في الاتجاه المراد تحقيقه أثناء سير اللعب بأشكاله المختلفة وهي طريقة جيد ومؤثرة وغير روتينية لكثرة المواقف المتغيرة أو المتباينة وتستخدم في الغالب في الإعداد الخاص والمدرّب الجيد هو الذي يستطيع تنظيم مواقف اللعب بشروط خاصة التي تحقق

الأهداف والتي يريد تحقيقها سواء كانت بدنية أو مهارية أو خطية ومن مميزات هذه الطريقة أنها تعطي المدرّب حرية الاختيار النشاط وزمنه والواجبات بما يتناسب وقدرات اللاعبين.<sup>(1)</sup>

## 2-1-8-7- طريقة التدرّب الدائري:

يعتبر التدرّب الدائري احد الأساليب التنظيمية للتدرّب باستخدام التشكيل المستمر للحمل أو لفترتي أو التكراري.

ويرجع الفضل لاستخدام هذا الأسلوب لأول مرة للأستاذ مورغان ادانسون MORGAN Adanson، بجامعة ليدز بانجلترا في أوائل الخمسينيات ومنذ ذلك الحين يستخدمه كثير من المدرّبين. وقد أدخلت عليه تعديلات وتغييرات بلغت الكثير حتى أصبح يعتمد على مبادئ وأسس تدريبية وتنظيمية للاماكن المستخدمة والاعتماد عليها عند تشكيل ووضع البرامج في جميع الأنشطة الرياضية لتحقيق الأهداف العملية التدريبية، ويعد التدرّب الدائري من أفضل أساليب التدرّب لتحقيق التكيف الوظيفي ورفع مستوى اللياقة البدنية وخاصة التنمية الشاملة لتحمل القوة والمرونة وكذا التحمل الدوري والتنفسي والسرعة والقدرة وتحمل السرعة.

ويعتمد التدرّب الدائري في جوهره رغم تعدد النماذج التدريبية له، على تحديد كمية الحركة (حجم الحركة) في أزمّة محددة أو إطلاق الوقت (مدة التمرين) وأداء أكبر كمية من العمل.<sup>(1)</sup>

## 2-1-9- حمل التدرّب :

### 2-1-9-1- تعريف حمل التدرّب:

يعرف "Harrar" حمل التدرّب على انه: "الثقل أو العبء البدني والعصبي الواقع على كاهل اللاعب الذي ينجم بسبب المثيرات الحركية المقصودة".<sup>(2)</sup>

في حين يفرق "مات فيف" بين نوعين من حمل التدرّب هما الحمل الخارجي واعتبره قوة المثير وفترة دوام المثير وعدد مرات تكرار المثير الواحد أو الحمل الداخلي واعتبره درجة الاستجابات العضوية التي تنشأ

<sup>1</sup> - REMOTO Manno: "Les bases de l'entraînement sportif, traduit de l'italien par pierre carrer, vigot, paris, 1998,p 45,46,47.

<sup>1</sup> - أمر الله البساطي: "أسس وقواعد التدرّب الرياضي وتطبيقاته"، مرجع سابق، ص103.

<sup>2</sup> - عادل عبد البصير علي: "التدرّب الرياضي والتكامل بين النظرية والتطبيق"، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة، مصر، 1999، ص59-61.

نتيجة للحمل الخارجي وبناء على ما ذكره العالم "اوختوميكي" إن حمل التدرّب هو العبء الواقع على الجسم والذي يتطلب استهلاك طاقة الجسم ويؤدي إلى التعب الذي بدوره يؤدي إلى استثارة عمليات الاستشفاء.<sup>(3)</sup>

### 2-1-9-2- مكونات حمل التدرّب:

يمكن تقسيم حمل التدرّب التي يمكن عن طريقها التحكم في تحديد جرعات حمل التدرّب حسب متطلبات حالة التدرّب كما يلي:

- شدة المثير الحركي: وهو مقدار فترة تأثير التمرين الواحد على أعضاء وأجهزة جسم اللاعب.
- عدد مرات تكرار المثير الحركي: وتحدد بعدد مرات تكرار المثير.
- كثافة المثير الحركي: ويقصد بها العلاقة بين فترتي العمل والراحة خلال الوحدة التدريبية الواحدة والساعة التدريبية، ينصح علماء التدرّب الرّياضي أن تكون فترة الراحة البيئية مناسبة عندما تصل نبضات القلب في نهايتها إلى 120 نبضة في الدقيقة.

### 2-1-9-3- مستويات حمل التدرّب:

نتيجة لأبحاث متخصصين في الطب الرّياضي والكيمياء الحيوية والتدرّب الرّياضي وغيرهم أمكن الوصول إلى تقسيم حمل التدرّب كما يلي:

- الحمل الأقصى.
- الحمل اقل من الأقصى.
- حمل متوسط.
- حمل بسيط.
- حمل متواضع.

### 2-1-9-4- مبادئ حمل التدرّب:

من اكبر المشاكل التي تواجه المدربين في التدرّب هي معرفة كيفية تحديد جرعات حمل التدرّب في التدرّب من جهة ومن جهة أخرى كيفية الارتفاع بمتطلبات التدرّب حتى يتسنى له النجاح وللتغلب على هذه المشكلات يجب على كل مدرّب أن يدرس بعناية تامة المبتدئ الأساسية لحمل التدرّب والمتمثلة في:

<sup>3</sup> - أبو العلاء احمد عبد الفتاح: "التدرّب الرّياضي والأسس الفيزيولوجية"، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 1998، ص.52

**أ- مبدأ التّمية البدنية المتعددة الجوانب للأجهزة الحيوية:**

له أهمية عظيمة في تقدير حمل التدرّب ويساعد في التّمية البدنية المتناسقة وزيادة الإمكانيات الوظيفية لنظام عمل الأجهزة الحيوية ويلزم للتّمية الشاملة رفع قدرة كل من العمل والراحة على الأجهزة الحيوية أولاً إلى مستوى مرتفع وتصعيد قدرة تحمل حمل التدرّب.

**ب- مبدأ زيادة حمل التدرّب بالتدرّج:**

أثبتت البحوث العلمية والخبرات الميدانية أفضلية تصعيد حمل التدرّب بالتدرّج بعد تنميته مدة تتراوح ما بين 14-21 يوم، حتى يحدث التكيف ويثبت التقدم في مستوى الانجاز الوظيفي للاعب وبذلك تكون زيادة حمل التدرّب على شكل خطوات وتبعاً لذلك تحدث عمليتين منفصلتين عن بعضهما، اكتساب تكيف جديد وتثبيت التكيف الحديث التعلّم.

**ج- مبدأ حمل التدرّب الفردي:**

عند تحديد جرعات حمل التدرّب الفردية للاعبين يجب معرفة الفروق الفردية وتحديد الإمكانيات الشخصية التي على أساسها تحدد جرعات التدرّب ومن أهم هذه العوامل التي تساعد على تحديد جرعات حمل التدرّب المناسبة هي: العمر (السن)، عمر التدرّب وحالة التدرّب والصحة العامة وحمل التدرّب وقدرة اللاعب على الرجوع لحالته الطبيعية زائد الحالة النفسية وحالة المزاج.<sup>(1)</sup>

**د- مبدأ حمل التدرّب على مدار السنة:**

من المعروف إن عملية التكيف في التدرّب لا يمكن أن تستمر أو تتطور إلا عن طريق التدرّب المستمر المتواصل على مدار السنة أو السنين فالصفات البدنية أو المهارات الحركية تقل إذا لم تثبت في حالة التدرّب لمدة طويلة عندما يقف التدرّب.

<sup>1</sup> - محمود أبو العينين، مفتي إبراهيم حماد: "تخطيط برامج إعداد لاعبي كرة القدم"، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ص83.

**هـ - مبدأ الراحة:**

إن عملية التخطيط لحمل التدرّب في النشاط الرّياضي عملية هامة يعتمد على التعبير والتعديل بين فترات الراحة وفترات العمل والتنسيق بينهما يتوقف على قدرة الجسم وخاصة الجهاز العصبي على العودة لحالته الطبيعية عقب القيام بالمجهود.<sup>(1)</sup>

**و - مبدأ حمل التدرّب الخطير:**

يجب على المدرّب أن يضع أو يحدد بدقة زيادة حمل التدرّب الشخصي للاعب بوضع المتطلبات الخاصة باللاعب ولا تغيب عن ملاحظته، تسجيل كل ما يطرأ من تغيرات قبل وبعد إعطاء حمل التدرّب بدقة وعمل مقارنة بين ما يلاحظه قبل وبعد إعطاء حمل التدرّب حتى يتوصل إلى إعطاء الجرعة المناسبة للوصول إلى الجرعة المناسبة.<sup>(2)</sup>

**2-1-10 - معنى أخلاقيات التدرّب:**

تبرز مناقشة الأخلاقيات تشعبات كثيرة في الآراء حول المعنى الأساسي للكلمة وتهتم الأخلاق في المقام الأول بالقيم الإنسانية التي تضع الأساس في العلاقات الاجتماعية. ويضع قانون "وسبتر" عدة تعريفات كاملة للتطبيق:

- ❖ نظام للتعامل مع ما هو طيب أو شرير أو صواب أو خطأ.
- ❖ مجموعة مبادئ دقيقة تثبت للأخلاقيات.
- ❖ الخلق وتعني التعلق بالمبادئ واعتبارات الصواب والتأثير الخاطئ أو الطيب.
- ❖ قابلية لأن تكون حكماً طيباً أو شريراً.

<sup>1</sup> - عادل عبد البصير علي: "التدرّب الرّياضي والتكامل بين النظرية والتطبيق"، مرجع سابق، ص 67-74.

<sup>2</sup> - عادل عبد البصير علي: "التدرّب الرّياضي والتكامل بين النظرية والتطبيق"، مرجع سابق، ص 75، 40، 34.

**2-1-11- تأثير المجتمعات على أخلاقيات التدرّب:**

تناول العديد من الكتاب والباحثين الكتاب عن المجتمعات المسيطرة على التاريخ والتي تدافع عن الرياضة فاليونانيون كانوا يشتركون في الأنشطة التي كانت تمثل الامتياز - الجمال - ففي المنافسة كان الفائز يمنح إكليل من غصون الزيتون والثاني لا يمنح شيئاً. أما الرومان كانوا يجدون متعة في الاشتراك في الأنشطة التي تتسم بالوحشية والقسوة، إلا أن الفائز كان يكافأ بالحياة والخاسر بالموت.

الولايات المتحدة الأمريكية ليس المهم الفوز أو الخسارة ولكن المهم هو العلاقات الاجتماعية الرياضية، حيث أن الرئيس الأمريكي (فورد) قال إن أول مكان لإبداء الرغبة في التفوق هي الرياضة أو بطريقة أخرى كيف تحصل على شيء ومن هنا يبرز تأثير المجتمع على أخلاقيات الرياضة ومدى ارتباطه بالأخلاق أو بعده.

**2-2- المدرّب الرّياضي****2-2-1- تعريف المدرّب**

المدرّب هو الشخصية التربوية الذي يتولى عملية تربية وتدريب اللاعبين وتؤثر في مستواهم الرياضي تأثيراً مباشراً، وله دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطويراً شاملاً متزناً لذلك وجب أن يكون المدرّب مثلاً أعلى يحتذي به في جميع تصرفاته ومعلوماته، ويمثل المدرّب العامل الأساسي والهام في عملية التدريب، فتزويد الفرق الرياضية بالمدرّب المناسب يمثل أحد المشاكل الرئيسية التي تقابل اللاعبين والمسؤولين و مديري الأندية المختلفة ، فالمدرّبين كثر ولكن من يصلح.. هذه المشكلة.

ويشير زكي محمد حسن إلى أن ارتباط اللاعب بمدرّبه وإمامه بعبادته الفكرية أمر لا يقدره إلا من خاض هذا الميدان، لهذا محاولة اللاعب تقليد مدرّبه في بعض النواحي الشخصية مثل طريقة الكلام والمظهر وطريقة الأداء ليس من الأمور التي يمكن ملاحظتها، فقد يكون اثر شخصية المدرّب ذا فاعلية في مستوى أداء اللاعب واستجابة اللاعب الشخصية نحو المدرّب قد يكون لها اثر عظيم في خلق اتجاهات ايجابية نحو مدرّبه.(1)

<sup>1</sup> - وجدي مصطفى: الأسس العلمية للتدريب الرياضي للاعب والمدرّب - مرجع سابق - ص 25.

وحسب لاروس la rousse هو الشخص الذي يدرّب الحياد، فالمدرّب هو من يقوم بالتحضير المنهجي للخيل أو الأشخاص لمنافسة ما والذي يمد الرياضيين بالنصائح كما يملك القدرة على فرض سلطته على الفريق، فالمدرّب يقصد به ذلك القائد القوي الشخصية الكفاء في عمله القادر على ربط علاقات متزنة بينه وبين أفراد فريقه، الحازم في قراراته والمتزن انفعاليا، المسؤول القادر على التأقلم مع المواقف التي تصادفه.<sup>(1)</sup>

## 2-2-2- شخصية المدرّب وتأثيرها على الفريق:

من الملاحظ أن الدراسات المنجزة حول شخصية المدرّب قليلة مقارنة بما أنجز من دراسات حول الرياضي، لكننا نجد في الدوريات المختصة في علم النفس الرياضي بأن ميدان الشخصية لدى المدرّب ما زال خصباً ولم يستوفي حقه من الدراسة فغالبا ما تكون صورة المدرّب مقترنة بالشخصية الاستبدادية متميزة بالصرامة، العنف، وحب الانتصار بأي ثمن.

ويشير معظم خبراء التدرّب الرياضي إلى أن المدرّب الرياضي هو شخصية موهوبة ذات أبعاد مميزة يمتلك إمكانات خاصة تفرقه عن أقرانه من عامة البشر وأن هناك فروق واضحة بين مجموعة المدرّبين والممارسين والتي تميز المدرّبين بالاتي:

- لديهم الرغبة لكي يكونوا على القمة
- منظّمون يخطّطون لكل شيء
- يتمتّعون بالاختلاط بالناس
- يتحكّمون في عواطفهم تحت ضغط شديد
- يميلون لحب السيادة وتحمل المسؤولية
- يميلون للثقة بالنفس
- لديهم صفات قيادية عالية
- يلومون أنفسهم ويقبلون التأنيب إذا ارتكبوا خطأ معين
- ناجحون عاطفيا
- إصرارهم في التعبير عن الميل العدواني لديهم بطبيعة مماثلة لتلك التي يتمتع بها غير المدرّبين.

<sup>1</sup> - علي فهمي البيك : المدرّب الرياضي في الألعاب الجماعية - منشأة المعارف بالإسكندرية - مصر - ط1 - 2003 - ص 10.

وعلى الجانب السلبي أظهر المدربون عدم الميل للاعتماد على الآخرين وكانوا غير مهتمين بمشاكل أعضاء فرقتهم، و لايميلون إلى احد نفسيا عند التعرض لطارئ نفسي لذلك قد يتعاملون مع بعض المواقف كأى أشخاص آخرين .

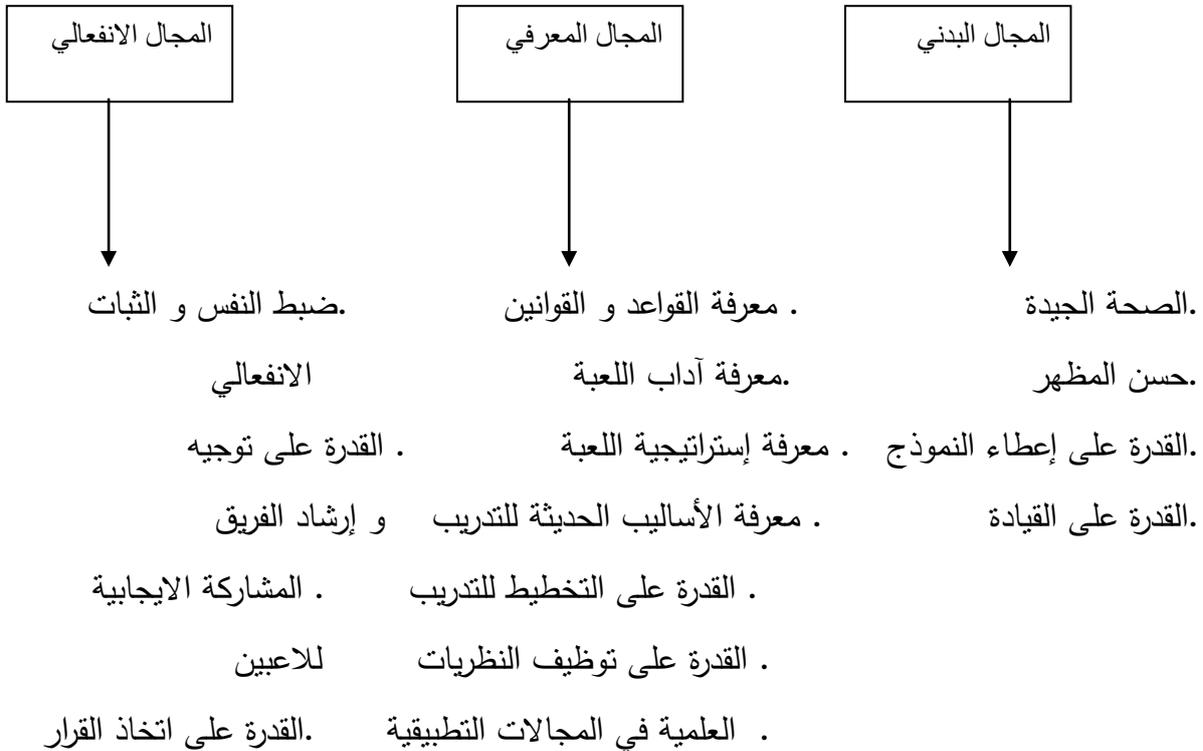
كما أن الساعات العديدة التي يقضيها المدرّب مع اللاعبين توحى بالتأثير المحتمل على تنمية اللاعبين، و تنمية اللاعبين تتأثر تأثيرا كبيرا بشعورهم تجاه مدرّبهم مثل الولاء و الإعجاب فاللاعب يتأثر بمداركه الحسية ( سلبية - ايجابية ) وهي في النشاط الممارس و تختلف الأنشطة الرياضية باختلاف متطلباتها في التدرّب والمنافسة ولذلك يجب التوجيه لتطوير حالة الفرد التدرّبية بما يتلاءم وتلك المتطلبات مما يؤدي إلى تكيف الرّياضي بدنيا و نفسيا مع أنواع النشاط الرّياضي وهذا هو ما يطلق عليه خصوصية التدرّب .<sup>(1)</sup>

## 2-2-3- مميزات مدرّب كرة القدم : (2)

1- المجال البدني

2- المجال المعرفي

3- المجال الانفعالي



<sup>1</sup> - وجدي مصطفى : الأسس العلمية للتدرّب الرّياضي للاعب و المدرّب - مرجع سابق - ص 26-27.

<sup>2</sup> -Ed : chiron sport- 1985- page 33 1-Jacque crevoisier : foot ball et psychologie la dynamique de lequipe

له سمات شخصية

مرغوبة اجتماعي

الشكل ( 5 ) : مخطط يمثّل مميزات مدرّب كرة القدم

## 2-2-4- المدرّب كمربي ناجح:

نجاحة و فعالية المدرّب تمرّ حتما عبر تطابق أهداف و منهجية الوصول إليها إجرائيا ، فالنجاحة يمكن اعتبارها القدرة على تحقيق المهمة ، بلوغ الأهداف المحددة سابقا .  
 إذن المدرّب الناجح هو الذي يستطيع أن يصل إلى الأغراض و الأهداف المسطرة ، الذي ينجح في مشاريعه المهنية فالمدرّب الناجح هو الذي يستطيع أن يصل بأفراد فريقه إلى مستوى من النمو في اكتساب المهارات الحركية.

و في تعلم تقنيات الاختصاص، فالنجاحة مرتبطة بتحقيق النتائج لا المناهج المتبعة فهنا النتيجة في الشرط الأساسي فلو فرضنا فريقان حققا نفس النتائج نعتبر المدرّبان في نفس الخانة من النجاحة حتى و لو كان احدهما سيء العلاقة بأفراد فريقه.(1)

## 2-2-5- دور المدرّب :

يعرف " ريمون توماس " دور المدرّب بالشكل التالي : " تتضمن جل الفرق على شخص يلعب دور متميز بإيصال و تلقي المهارات الحركية ، تسيير و توزيع التدرّب بطريقة علمية من حيث الكيف و العمل ، بعث جو اجتماعي يسهل من العمل ، كما عليه فض النزاعات و الحد من الصراعات و الوقاية من كل ما قد يعيق السير الحسن للفريق ".(2)

فالمدرّب ذو شخصية متعددة الأوجه تسمح له بأداء ادوار عديدة و متنوعة نذكر منها :

- يجب أن يقوم بدور القائد ، مؤمن بما يقوم به
- يجب أن يقوم بدور المعلم الملم بمعرفة واسعة و دقيقة تسمح له بفرض طريقة عمله
- يجب أن يكون الأخصائي النفسي للاعبين القادر على معرفة و فهم أفراد الفريق
- يجب أن يكون المثل و النموذج الذي يقتدي به
- أن يكون من مهامه اتخاذ القرارات الهامة

<sup>1</sup> - علي فهمي البيك : المدرّب الرّياضي في الألعاب الجماعية - مرجع سابق - ص 98.  
<sup>2</sup> - علي فهمي البيك : نفس المرجع- ص 35.

- يجب أن يتحلّى بقدرّة فائقة في الاتّصال تسمح له بنسج شبكة من العلاقات مع أفراد الفريق
- يجب أن يكون المنسق في عملية التفاعلات داخل الجماعة
- يجب أن يكون الرّئيس و المدير فيما يتعلّق بما يحتاجه الفريق في الجانب اللوجستيكي .

### 2-2-6-وظائف المدرّب:

إن مهمّة المدرّب تتمثّل في الارتقاء بالمستوى الحركي والنفسي للفريق عن طريق تربية إيديولوجية دقيقة كتقوية الفريق بتقنيات جيدة، إظهار وتوثيق الروح الجماعية للفريق، الوصول إلى تحقيق نتائج جيدة. فوظائف المدرّب متعددة نلخصها فيما يلي:

### 2-2-6-1- وظيفة التنظيم:

- تتطلب الاحتكاك المباشر حيث أن المدرّب يقوم بعملية :
- التقويم .
  - التوجيه والتخطيط.
- مما يحمله مسؤولية مباشرة وشاملة.

### 2-2-6-2- وظيفة التلقين:

والمتمثلة بتوصيل المعارف والاتّصال، تعلم الجوانب التقنية والتكتيكية.

### 2-2-6-3- وظيفة الاتّصال:

تتمثّل في نسج روابط علاقاتية بين المدرّب والمنتدرب.

### 2-2-6-4- وظيفة نفسية:

وهي التأثير الممارس من طرف المدرّب على نشاط وسلوك الرّياضي في المواقف التدريبية والمنافسة بهدف ضبط الحالات النفسية والتوترات .

## 2-2-6-5-وظيفة المراقبة:

وتتمثل في إبراز والثناء على كل الأفعال التي تؤثر إيجابيا في الرياضي.

## 2-2-7-المدرّب كقائد:

يعتمد وصول اللاعب أو الفريق الرياضي إلى أعلى المستويات الرياضية لعدة عوامل، ومن بين أهم هذه العوامل المدرّب، إذ يرتبط الوصول إلى المستويات الرياضية العالية ارتباطا وثيقا بمدى قدرات المدرّب على إدارة عملية التدرّب، من تخطيط وتنظيم وتنفيذ وتقويم، وعلى قدراته في إعداد اللاعب في المنافسات الرياضية وإدارته لهذه المنافسات وكذلك قدرته على رعاية وتوجيه وإرشاد اللاعبين قبل وأثناء وبعد المنافسات (1).

وفي ضوء ذلك يمكن النظر المدرّب الرياضي من حيث انه قائد يقوم بعملية الإدارة الفنية للاعبين أو الفريق ككل في الرياضة التخصصية، كما يقوم بإدارة عملية التوجيه والإرشاد والرعاية للاعبين والفريق، فالقيادة عبارة عن علاقة متبادلة بين فرد ( القائد) ومجموعة من الأفراد ويقوم فيها بالتوجيه والتأثير على سلوك هذه المجموعة من الأفراد بمختلف الطرق والوسائل بغية تحقيق هدف أو أهداف محددة، أو هي الدور الذي يتضمن التأثير والتفاعل، ويقود نحو انجاز الهدف، وينتج عن التغيير البنائي خلال المجموعات، فالقيادة ببساطة تعني كيفية التخطيط للهدف، وذلك لإعطاء الآخرين الاتجاه من خلال معرفتهم من مطلوب، عمله كذلك يعني القيادة بتطوير كل من البيئة الاجتماعية والنفسية، أي ما يسمى مناخ الفريق وتماسك الفريق، وهذا يعني ويؤكد لنا أن دور المدرّب لا يقتصر فقط على تطوير القدرات البدنية و المهارية فحسب. (1)

## 2-2-8-أساليب القيادة للمدرّب الرياضي:

يعني الأسلوب القيادي ماهية أنماط السلوك التي يتبناها القائد لمساعدة جماعته على انجاز الواجبات وإشباع الحاجات، وقد اختلف الباحثون في تصنيف أنماط القيادة بالقدر الذي اختلفوا فيه في تعريفها ولكن هناك ثلاث أساليب هم:

الأسلوب الأوتوقراطي والأسلوب الديمقراطي والأسلوب الفوضوي. (2)

1 - علي فهمي البيك : المدرّب الرياضي في الألعاب الجماعية - مرجع سابق - ص 40.  
1 - أسامة كامل راتب: علم النفس الرياضي - دار الفكر العربي - مصر - ط 1 - 1997 - ص 36-364  
2 - محمود فتحي عكاشة: علم النفس الاجتماعي - مطبعة الجمهورية - القاهرة - مصر - بدون طبعة - 1997 - ص 302.

## 2-2-8-1- الأسلوب الأوتوقراطي:

ويتميز هذا النمط في محور السلطة بيد القائد وحده ، فهو الذي يتخذ القرارات بنفسه و يحدد سياسة الجماعة و أدوار الأفراد ، يرسم الخطط و يملئ على الجماعة أنشطتهم و نوع العلاقات بينهم وهو بدوره الحكم و مصدر الثواب و العقاب ، ويهتم بضمان طاعة الأفراد الذين لايملكون حق اختيار العمل أو المشاركة في اتخاذ القرار أو حتى المناقشة ، وهو يتدخل في معظم الأمور ، و بطبيعة الحال فإنه في ظل هذا المناخ الاستبدادي تؤدي الطاعة العمياء دون مناقشة و عدم إبداء الرأي إلى تعطيل القدرة على الخلق و الإبداع و الابتكار حيث يعتمدون كلية على القائد ، كذلك لا يتيح هذا المناخ مجالاً كافياً لتنمية العلاقات الإنسانية بين أفراد الجماعة فتتخفص الروح المعنوية إلى جانب الافتقار إلى العلاقات الإنسانية اللازمة وتحقيق التكيف الاجتماعي بينهم، مما يؤدي إلى احتمال انتشار المنافسة غير الشريفة والنزاع وضعف روح التعاون كما يؤدي انتشار الروح السلبية لدى الأفراد واكتفاءهم بالعمل بالقدر الذي يحميهم من عقاب القائد الاستبدادي (1).

## 2-2-8-2- الأسلوب الديمقراطي:

في هذا الأسلوب من القيادة يعمل القائد على توزيع المسؤولية وإشراك أفراد الجماعة في اتخاذ القرارات، ويشجعهم على تكوين العلاقات الشخصية وتحقيق التفاهم المتبادل بينهم، كما يحاول كسب ودهم وتعاونهم وحبهم فيلتفوا حوله ويدعمونه، ويتقبلون أوامره بروح راضية ويسعون لتنفيذها وهو ما يؤدي إلى انتشار مشاعر الرضا، الارتياح، الإخلاص، الإقبال على العمل، التعاون الاستقرار ورفع الروح المعنوية، وكفاءة الأداء، والقائد الديمقراطي يسعى إلى أن يشعر كل فرد في الجماعة بأهمية مساهمته الإيجابية في شؤون الجماعة كما يعمل على توزيع المسؤولية بين أفراد الجماعة مما يزيد قوتها.

ويصغي القائد الديمقراطي للآخرين أكثر مما يجعلهم ينصتون إليه، فهو يقترح ولا يأمر، والجماعة الديمقراطية تتميز بدافعية أكبر نحو العمل وبمقدرة أعلى على الأداء كما يعم الرضا والشعور بالارتياح بين أفراد الجماعة كما تسود روح التعاون والصداقة ويقبل الإحساس بالإحباط والفردية (2).

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

1 - محمود فتحي عكاشة : نفس مرجع - ص 326.

2 - محمد شفيق زكي : الإنسان والمجتمع - المكتب الجامعي الحديث - الإسكندرية - مصر - ط1- 1997- ص 201.

فيه،بالإضافة إلى أن هذا النمط القيادي لا يصلح في مجالات معينة خاصة في الأوقات العصيبة وعند الشدائد وفي ظل الحالات الطارئة والأزمات.(3)

### 2-2-8-3- الأسلوب الفوضوي:

و يطلق عليه أيضا الحرية المطلقة أو قيادة عدم التدخل ، و في هذا النوع من القيادة يكون هناك حرية مطلقة للأفراد في التخطيط للعمل و تحديد الأهداف ، اتخاذ القرارات و اختيار النشاط و الأصدقاء كذلك فان السلوك يكون حياديا فلا يشارك إلا بحد أدنى من المشاركة مع إظهار الاستعداد للمعاونة ، و من نتائج هذا النوع من القيادة أن علاقات الود و الثقة المتبادلة بين الأفراد تكون بدرجة متوسطة أيضا.(3)

### 2-2-9- كفاءة المدرّب المهنية:

ولا يأتي ذلك إلا بفهمه التام بكل ما يتعلق بواجباته الوظيفية ،خصائص أفراد جماعته،وطبيعة عملهم وقدراتهم وكفاءاتهم ومشاكلهم.

وحتى يحقق القائد كفاءة عالية في مجال فهمه التام لجوانب عمله فعليه بما يلي :

- رفع كفاءة الشخصية من خلال التأهيل العلمي المناسب
- الاطلاع على كل جديد علمي في مجاله من خلال النشريات والمجلات العلمية
- حضور الندوات والمحاضرات والمؤتمرات العلمية والمناقشات
- الوعي بنظام العمل من خلال المشاهدة والملاحظة العلمية لسير العمل ومتابعة أفراد الجماعة أثناء العمل
- الاطلاع على كل ما يصدر من قوانين بصفة مستمرة
- تحديد النظام الداخلي لضمان السير الحسن للعمل دون الحاجة إلى تعدد إصدار الأوامر والتعليمات في كل حالة
- السعي لفهم أفراد الفريق بالتقرب منهم
- فهم المدرّب لنفسه من خلال التعرف على نقاط القوة في تدريبيه وتمميته ونقاط الضعف للتغلب عليه.

<sup>3</sup> - محمود فتحي عكاشة: علم النفس الاجتماعي - مرجع سابق - ص 327.  
<sup>3</sup> - السيد الحاوي : المدرّب الرّياضي - المركز العربي للنشر - مصر- ط1- 2002 - ص 20.

**2-2-9-1- ضرب المثل الأعلى لأفراد الجماعة:**

المدرّب يكون دائماً محط أنظار الجماعة باعتباره قدوة ومثلاً يحتذى به من الناحية السلوكية والمظهرية، وهو ما يمكن أن يتحقق بما يلي:

- العمل على أن يجعل المدرّب من نفسه مثلاً يقتدي به الجميع
- أن يتحكم في عواطفه بما يحقق الاتزان الانفعالي ويتجنب الثورات وسوء التصرف في أوقات المشاكل والأزمات
- الحفاظ على أسراره الشخصية.
- مشاركة أفراد الجماعة في جوانب عملهم من خلال تنمية روح الابتكار وحسن التصرف وتحمل المسؤولية. (1)

**2-2-9-2- الحسم في اتخاذ القرارات:**

فالمدرّب الناجح هو الذي يمكنه أن يتخذ القرارات بثقة وموضوعية وبدون تردد، وفي الوقت المناسب، إعلان القرارات وإصدار الأوامر في أوقات مناسبة تسمح للأفراد بالتنفيذ وتتيح لهم تحقيق المهام بنجاح وعدم التردد في الأوامر يسمح بيبث الثقة لدى الأفراد.

**2-2-9-3- تحمل المسؤولية:**

فالمدرّب الناجح هو الذي يتصرف بإيجابية في المواقف التي تتطلب الحل دون خوف أو جبن أو هروب من المسؤولية أو خشية من اللوم ويمكن أن يتم ذلك من خلال:

- عدم التنصل من تحمل المسؤولية والسعي لشغل الوظائف البعيدة عنها.
- فهم واجبات ومسؤوليات التدرّب والسعي لشغل الوظائف التي تعطي مسؤولية أكثر
- تقويم أخطاء الأعضاء بطريقة علمية وبناءة مع تجنب النقد اللاذع والتوبيخ
- إبراز استعداد المدربين لتحمل المسؤولية في كل مجال
- مواجهة الحقائق وتقبل النقد للاستفادة من التوجيه.
- التمسك بشجاعة وقوة بالمبادئ والدفاع عن كل ما هو حق.
- الاعتراف بالأخطاء دون كذب أو تبرير أو اختلاف

<sup>1</sup> - محمد شفيق زكي: الإنسان والمجتمع - مرجع سابق - ص 188.

**2-2-9-4- مراعاة إمكانيات الجماعة الحقيقية:**

وذلك حتى يتفادى تحميل الجماعة مالا طاقة لها به مما يجنب الفشل وهدم الروح المعنوية ويأتي

ذلك بما يلي:

- معرفة قدرات الجماعة
- مراعاة أن تكون التعليمات في حدود إمكانياتهم

**2-2-9-5- فاعلية المدرّب وتفاعله مع أعضاء الجماعة:**

تتحلى فاعلية المدرّب في مدى تأثيره في سلوكهم وارتفاع قيمته ومكانته بينهم وقربه منهم ويتم ذلك

كما يلي:

- الاستغلال الأمثل لوقت الأعضاء وتوجيهه لصالح العمل وأهداف الجماعة وعدم إضاعة الوقت
- وضع الفرد المناسب في المكان المناسب وتحديد معدلات ومعايير موضوعية وعادلة لأداء العمل وفقاً لتخصصات المختلفة
- الاهتمام بالتخطيط الجيد والمتابعة الجيدة لكل مراحل التنفيذ
- يعمل على أن يكون على وعي بأسس التدرّب السليمة وبمبادئ السلوك الإنساني وان يفهم المشكلات الاجتماعية والنفسية للأعضاء.
- يهتم بالجانب الروحي و يدعم ثقافته الدينية
- يدعم وعيه السياسي ويلم بملامح السياسة العامة للمجتمع.
- يوازن بين اهتمامه بمصلحة جماعته وتحقيق أهدافها وشؤون الأفراد وحل مشكلاتهم دون أن يطغى أحدهما على الأخرى فيحقق الربط بين تحقيق الهدف العام و الأهداف الشخصية للأفراد
- أن يعمل المدرّب على استمالة أو تحفيز أفراد جماعته و رفع روحهم المعنوية و بث روح الفريق و التعاون بينهم مع الاحتفاظ بعلاقات طيبة معهم بعيداً عن أساليب التسلط و اللا إنسانية.<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> - محمود فتحي عكاشة : علم النفس الاجتماعي - مرجع سابق - ص 302.

**خلاصة:**

التدريب الرياضي عملية سلوكية يقصد بها تطوير الفرد بهدف تنمية قدراته و استعداداته البدنية والنفسية، ويعتبر التدريب علما من العلوم إذا نظرنا إليه من ناحية أصوله ومبادئه، كما يعتبر فنا من الفنون إذا نظرنا إليه من ناحية تطبيقية.

ومن خلال الدراسة التي قمنا بها حاولنا قدر المستطاع إلقاء الضوء على مختلف خصائصه و جوانبه العلمية، كما قمنا أيضا بإبراز الدور الأساسي للمدرّب في عملية تدريب الناشئين، وما عليه من واجبات وأهداف نبيلة يسموا إلى تحقيقها.

انطلاقا مما سبق، ومن خلال تطرقنا لهذا الفصل خلصنا إلى الدور الهام الذي يلعبه المدرّب في تكوين الناشئين، كما يعتبر إعداد مدرّب كرة القدم لمهنة التدريب من أهم الجوانب الأساسية للارتقاء و التقدم بالعملية التدريبية، فالتفوق الرياضي هو حصيلة لعدة عوامل أهمها انعكاس فلسفة التدريب للمدرّب ذوي الخبرات العلمية والمعرفية و الفنية في انتقاء اللاعبين وإعدادهم لمستويات البطولة في ضوء الإمكانيات المتاحة.

الفصل الثالث

كرة القدم

## تمهيد:

تعتبر كرة القدم من أكثر الألعاب الرياضية انتشارا وشعبية في العالم من حيث عدد اللاعبين والمشاهدين فقل ما نجد بلدا في العالم لا يعرف أبنائه كرة القدم أو على الأقل لم يسمعوا بها فهي لعبة تتميز بسهولة المهارات النظرية وصعوبة تنفيذها أثناء المنافسة . وقد ذكر أن السيد "جول ريمي" الرئيس السابق للاتحاد الدولي لكرة القدم، ( FIFA )، قال مازحا " إن الشمس لا تغرب مطلقا عن إمبراطوريتي " دلالة على أن رياضة كرة القدم بلغت من الشهرة حدا لم تبلغه الألعاب، أو الرياضات الأخرى، كما اكتسبت شعبية كبيرة ظهرت في شدة الإقبال على ممارستها والتسابق على المشاركة في منافساتها بالرغم من أنه في السنوات الأخيرة، ظهرت عدة ألعاب، نالت الكثير من الإعجاب والتشجيع فقد بقيت، لعبت كرة القدم أكثر الألعاب شعبية وانتشارا ولم يتأثر مركزها، بل بالعكس فإننا نجد أنها تزداد شعبية وانتشارا.

**3-1- تعريف كرة القدم:****3-1-1- التعريف اللغوي:**

كرة القدم " Football " هي كلمة لاتينية وتعني ركل الكرة بالقدم، فالأمريكيون يعتبرون هذه الأخيرة ما يسمى عندهم بالـ " Rugby " أو كرة القدم الأمريكية، أما كرة القدم المعروفة والتي سنتحدث عنها كما تسمى " Soccer "

**3-1-2- التعريف الاصطلاحي:**

"كرة القدم هي رياضة جماعية، تمارس من طرف جميع الناس كما أشار إليها رومي جميل، كرة القدم قبل كل شيء رياضة جماعية يتكيف معها كل أصناف المجتمع".<sup>(1)</sup> وقبل أن تصبح منظمة، كانت تمارس في أماكن أكثر ندرة ( الأماكن العامة، المساحات الخضراء ) فتعد لعبة أكثر تلقائية والأكثر جاذبية على السواء، حيث رأى ممارسو هذه اللعبة أن تحويل كرة القدم إلى رياضة انطلاقاً من قاعدة أساسية.

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

**3-1-3- التعريف الإجرائي:**

كرة القدم هي رياضة جماعية تمارس من طرف جميع الأصناف، كما تلعب بين فريقين يتألف كل منهما من إحدى عشر لاعبا ، تلعب بواسطة كرة منفوخة فوق أرضية مستطيلة، في نهاية كل طرف من طرفيهما مرمى ، ويتم تحريك الكرة بواسطة الأقدام ولا يسمح إلا لحارس المرمى بلمسها باليدين، ويشرف على تحكيم هذه المباراة حكم وسط وحكمان على التماس وحكم رابع لمراقبة الوقت بحيث توقيت المباراة هو 90 دقيقة ، وفترة راحة مدتها 15 دقيقة وإذا انتهت بالتعادل في حالة مقابلات الكأس فيكون هناك شوطين، إضافيين وقت كل منهما 15 دقيقة، وفي حالة التعادل في الشوطين الإضافيين يضطر الحكم إلى إجراء ضربات الجزاء للفصل بين الفريقين.

<sup>1</sup> - رومي جميل: "كرة القدم"، دار النفائس، ط1، لبنان، 1986، ص50-52.

## 3-2- نبذة تاريخية عن تطور كرة القدم في العالم :

تعتبر كرة القدم اللعبة الأكثر شيوعاً في العالم، وهي الأعظم في نظر اللاعبين والمتفرجين.

نشأت كرة القدم في بريطانيا وأول من لعب الكرة كان عام 1175م من قبل طلبة المدارس الانجليزية، وفي سنة 1334م قام الملك - إدوار الثاني - بتحريم لعب الكرة في المدينة نظراً للإزعاج الكبير كما استمرت هذه النظرة من طرف - إدوارد الثالث - و ريدشارد الثاني وهنري الخامس ( 1373 - 1453م ) خطر للانعكاس السلبي لتدريب للقوات الخاصة .

لعبت أول مباراة في مدينة لندن ( جازيز ) بعشرين لاعب لكل فريق وذلك في طريق طويل مفتوح من الأمام ومغلق من الخلف حيث حرمت الضربات الطويلة والمناولات الأمامية كما لعبت مباراة أخرى في (أتون Eton) بنفس العدد من اللاعبين في ساحة طولها 110م وعرضها 5,5 م وسجل هدفين في تلك الفترة المباراة بدئ وضع بعض القوانين سنة 1830م بحيث تم على اتفاق ضربات الهدف والرميات الجانبية وأسس نظام التسلسل قانون (هاور Ha Our ) كما أخرج القانون المعروف بقواعد كامبردج عام 1848م والتي تعتبر الخطوة الأولى لوضع قوانين الكرة وفي عام 1862م أنشأت القوانين العشرة تحت عنوان "اللعبة الأسهل"، حيث جاء فيه تحريم ضرب الكرة بكعب القدم وإعادة اللاعب للكرة إلى داخل الملعب بضربة اتجاه خط الوسط حين خروجها، وفي عام 1863م أسس إتحاد الكرة على أساس نفس القواعد وأول بطولة أجريت في العالم كانت عام 1888م ( كأس إتحاد الكرة ) أين بدأ الحكام باستخدام الصفارة وفي عام 1889م تأسس الاتحاد الدنمركي لكرة القدم وأقيمت كأس البطولة بـ 15 فريق دنمركي كانت رمية التماس بكلى اليدين.

في عام 1904 تشكل الاتحاد الدولي لكرة القدم FIFA وذلك بمشاركة كل من فرنسا، هولندا، بلجيكا سويسرا، دانمرك، أول بطولة كأس العالم أقيمت في الأرجواي 1930 وفازت بها<sup>(1)</sup>.

<sup>1</sup> - موقف مجيد المولي: "الإعداد الوظيفي لكرة القدم"، دار الفكر، لبنان، 1999، ص9.

**3-3- التسلسل التاريخي لتطور كرة القدم :**

إن تطور كرة القدم في العالم موضوع ليس له حدود، والتطور أصبح كمنافسة بين القارات الخمس، واشتد صراع التطور بين القارتين الأمريكية والأوروبية السائد في جميع المنافسات، وأصبح مقياس التطور في كرة القدم هو منافسة كأس العالم وبدأ تطور كرة منذ أن بدأت منافسة الكأس العالمية سنة 1930 وفيما يلي التسلسل التاريخي لتطور كرة القدم.<sup>(1)</sup>

1845 : وضعت جامعة كمبريدج القواعد الثلاثة عشر للعبة كرة القدم.

1855 : أسس أول نادي لكرة القدم البريطانية ( نادي شيفيلد ).

1883 : أسس الإتحاد البريطاني لكرة القدم ( أول اتجاه في العالم ).

1873 : أول مقابلة دولية بين إنجلترا واسكتلندا.

1882 : عقد بلندن مؤتمر دولي لمندوبي اتحادات بريطانيا ، اسكتلندا ايرلندا وتقرر إنشاء هيئة دولية مهمتها الإشراف على تنفيذ القانون وتعديله، وقد اعترف الإتحاد الدولي بهذه الهيئة.

1904 : تأسيس الإتحاد الدولي لكرة القدم .

1925 : وضعت مادة جديدة في القانون حددت حالات التسلسل.

1930 : أول كأس عالمية فازت بها الأرجواي.

1935 : محاولة تعيين حكمين في المباراة.

1939 : تقرر وضع أرقام على الجانب الخلفي لقمصان اللاعبين.

1949 : أقيمت أول دورة لكرة القدم بين دول البحر الأبيض المتوسط.

1950 : تقرر إنشاء دورات عسكرية دولية لكرة القدم.

1963 . أول دورة باسم كأس العرب.<sup>(2)</sup>

1967 : دورة المتوسط في تونس من ضمن ألعابها كرة القدم.

1970 : دورة كأس العالم في المكسيك وفازت بها البرازيل.

1974 : دورة كأس العالم في ميونيخ وفاز بها منتخب ألمانيا.

1975 : دورة البحر المتوسط في الجزائر.

1976 : الدورة الأولمبية مونتريال.

<sup>1</sup> - موقف مجيد المولي: "الإعداد الوظيفي لكرة القدم"، مرجع سابق، ص9.

<sup>2</sup> - حسن عبد الجواد: "كرة القدم المبادئ الأساسية للألعاب الإعدادية والقانون الدولي"، دار العلم للملايين، ط4، لبنان، ص16.

- 1978 : دورة كأس العالم في الأرجنتين وفاز بها البلد المنظم.
- 1980 : الدورة الاولمبية في المكسيك.
- 1982 : دورة كأس العالم في الأرجنتين وفاز بها منتخب ألمانيا.
- 1986 : دورة كأس العالم في المكسيك وفازت بها الأرجنتين.
- 1990 : دورة كأس العالم في إيطاليا وفاز بها منتخب ألمانيا.
- 1994 : دورة كأس العالم في الولايات المتحدة الأمريكية وفاز بها منتخب البرازيل.
- 1998 : دورة كأس العالم في فرنسا وفاز بها منتخب فرنسا ولأول مرة نظمت بـ 32 منتخبا.
- من بينها خمسة فرق من أفريقيا.
- 2002 : دورة كأس العالم وفازت بها البرازيل، ولأول مرة تنظيم مزدوج للدورة بين اليابان وكوريا الجنوبية.<sup>(1)</sup>

### 3-4- كرة القدم في الجزائر :

تعد كرة القدم من بين أول الرياضات التي ظهرت ، والتي اكتسبت شعبية كبيرة ، وهذا بفضل الشيخ " عمر بن محمود " ، " علي رايس" ، الذي أسس سنة 1895م أول فريق رياضي جزائري تحت اسم (طليعة الحياة في الهواء الكبير ) ، وظهر فرع كرة القدم في هذه الجمعية عام 1917م، وفي 07 أوت 1921م تأسس أو فريق رسمي لكرة القدم يتمثل في عميد الأندية الجزائرية " مولودية الجزائر " غير أن هناك من يقول أن النادي الرياضي لقسنطينة ( CSC ) هو أول نادي تأسس قبل سنة 1921م. بعد تأسيس مولودية الجزائر تأسست عدة فرق أخرى منها: غالي معسكر، الاتحاد الإسلامي لوهران، الاتحاد الرياضي الإسلامي للبلدية و الاتحاد الإسلامي الرياضي للجزائر.

ونظرا لحاجة الشعب الجزائري الماسة لكل قوى أبنائها من أجل الانضمام والتكامل لصد الاستعمار ، فكانت كرة القدم أحد هذه الوسائل المحققة لذلك، حيث كانت المقابلات تجمع الفرق الجزائرية مع فرق المعمرين، وبالتالي أصبحت فرق المعمرين ضعيفة نظرا لتزايد عدد الأندية الجزائرية الإسلامية التي تعمل على زيادة وزرع الروح الوطنية ، مع هذا تم تفتن السلطات الفرنسية إلى المقابلات التي تجري وتعطي الفرصة لأبناء الشعب التجمع والتظاهر بعد كل لقاء، حيث وفي سنة 1956م وقعت اشتباكات عنيفة بعد المقابلة التي جمعت بين مولودية الجزائر وفريق أورلي من ( سانت اوجين ، بولوغين حاليا ) التي على أثرها

<sup>1</sup> - Alain Michel : "foot - balle les systèmes de jeu", Edition Chiron, 2<sup>me</sup> édition, paris 1998 , p14.

اعتقل العديد من الجزائريين مما أدى بقيادة الثورة إلى تجميد النشاطات الرياضية في 11 مارس 1956م تجنباً للأضرار التي تلحق بالجزائريين وقد عرفت الثورة التحريرية تكوين فريق جبهة التحرير الوطني في 18 أبريل 1958م ، الذي كان مشكلاً من أحسن اللاعبين الجزائريين أمثال : رشيد مخلوفي الذي كان يلعب آنذاك في صفوف فريق سانت ايتيان، وسوخان، كرمالي، زوبا، كريمو، ابرير ...

وكان هذا الفريق يمثل الجزائر في مختلف المنافسات العربية والدولية، وقد عرفت كرة القدم الجزائرية بعد الاستقلال مرحلة أخرى، حيث تم تأسيس أول اتحادية جزائرية لكرة القدم سنة 1962، وكان " محند معوش " أو رئيس لها، ويبلغ عدد الممارسين لهذه اللعبة في الجزائر أكثر من 110000 رياضي يشكلون حوالي 1410 جمعية رياضية ضمن 48 ولاية و6 رابطات جهوية.

وقد نظمت أول بطولة جزائرية لكرة القدم خلال الموسم 1962 - 1963م وفاز بها فريق الاتحاد الرياضي الإسلامي للجزائر، ونظمت كأس الجمهورية سنة 1963م وفاز بها فريق وفاق سطيف الذي مثل الجزائر أحسن تمثيل في المنافسات القارية، وفي نفس السنة أي عام 1963 كان أول لقاء للفريق الوطني، وأول منافسة رسمية للفريق الوطني مع الفريق الفرنسي خلال ألعاب البحر الأبيض المتوسط لسنة 1975م وحصوله على الميدالية الذهبية. (1)

### 3-4-1- النادي الجزائري لكرة القدم :

جمعية تعنى بالاهتمام بالنشاط الرياضي وتسيير والتنظيم الرياضي في إطار الترقية الخلقية وكذا المستوى بتطوير وجعله يتلاءم مع مستلزمات وتطلعات الجماهير الرياضية .

### 3-4-1-1- الإطار القانوني للنادي :

النادي الجزائري لكرة القدم هو جمعية منصوص عليها بموجب القانون رقم 90-31 المؤرخ في 04 ديسمبر 1990م، المتعلق بالجمعيات، وبموجب الأمر رقم : 95 - 09 في 23 فيفري 1995 المتعلق بتوجيه المنظمة الوطنية للتربية البدنية والرياضية تنظيمها وتطويرها، وخاصة المواد 17-18 منه، وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 96-01 المؤرخ في 05 جانفي 1996م، المتضمن تعيين أعضاء الحكومة، وبمقتضى المرسوم التنفيذي 90/118 المؤرخ في 30 أبريل 1990م المتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-284

1- بلقاسم تلي وآخرون: "دور الصحافة الرياضية المرئية في تطوير كرة القدم الجزائرية"، مذكرة ليسانس، معهد التربية البدنية والرياضية، دالي إبراهيم، الجزائر، جوان 1997، ص 46، 47.

المؤرخ في 22 سبتمبر 1990م الذي يحدد صلاحيات وزير الشباب والرياضة وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-247 المؤرخ في 10 أوت 1994م الذي يحدد صلاحيات وزير الداخلية والجماعات المحلية والبيئة والإصلاح الإداري.

### 3-4-1-2- هياكل النادي:

- إن النادي الجزائري لكرة القدم يتكون من الهياكل التالية:
- . الجمعية العامة : وهي الهيئة التشريعية في الهيكل التنظيمي للنادي.
- . مكتب النادي : وهو الجهاز التنفيذي للنادي.
- . رئيس النادي.
- . الموظفون التقنيون الموضوعون تحت تصرف النادي طبقا للتنظيم الساري المفعول.
- . اللجان المختصة: تعمل على دعم هياكل النادي في ممارسة مهامه.

### 3-4-1-3- مهام النادي:

- من بين المهام الرئيسية للنادي:
- . الاهتمام بالنشاط الرياضي.
- . تسيير وتنظيم الرياضة في إطار التربية الخلقية والروح الرياضية العالية PIPY ، FPIV.
- . تطوير المستوى وجعله يتلاءم مع قطاعات الجماهير الرياضية .
- . الاهتمام بالتكوين منذ الفئات الصغرى.(1)

### 3-5- مدارس كرة القدم :

كل مدرسة تتميز عن أخرى بأنها تتأثر تأثيرا مباشرا من اللاعبين الذين يمارسونها وكذلك الشروط الاجتماعية والاقتصادية، والجغرافية التي نشأ فيها في تاريخ كرة القدم نميز المدارس التالية:

- 1- مدرسة أوربا الوسطى ( النمسا، المجر، التشيك).
- 2- المدرسة اللاتينية.
- 3- مدرسة أمريكا الجنوبية.(2)

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة الشباب والرياضة، وزارة الداخلية، قرار وزاري مؤرخ في: 04 يونيو 1996.

2- عبد الرحمان عيساوي: "سيكولوجية النمو، دار النهضة العربية"، لبنان ، 1980 ، ص 72 .

## 3-6- المبادئ الأساسية لكرة القدم :

كرة القدم كأى لعبة من الألعاب لها مبادئها الأساسية المتعددة والتي تعتمد في إتقانها على إتباع الأسلوب السليم في طرق التدريب.

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

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

وتقسم المبادئ الأساسية لكرة القدم إلى ما يلي:

استقبال الكرة.

المحاورة.

المهاجمة.

رمية التماس.

ضرب الكرة .

لعب الكرة بالرأس.

حراسة المرمى.(1)

<sup>1</sup> - حسن عبد الجواد: "كرة القدم المبادئ الأساسية للألعاب الإعدادية والقانون الدولي"، مرجع سابق، ص 25-27.

**3-7- قوانين كرة القدم :**

إن الجاذبية التي تتمتع بها لعبة كرة القدم ، خاصة في الإطار الحر ( المباريات الغير الرسمية ، ما بين الأحياء ) ترجع أساسا إلى سهولتها الفائقة ، فليس ثمة تعقيدات في هذه اللعبة ومع ذلك فهناك سبعة عشرة قاعدة (17) لسير هذه اللعبة وهذه القواعد مرت بعدة تعديلات لكن لازالت باقية إلى حد الآن.

حيث أن أولى صيغ للثبات الأول لقوانين كرة القدم، أسندوا إلى ثلاث مبادئ رئيسية جعلت من اللعبة مجالا واسعا للممارسة من طرف الجميع دون استثناء، وهذه المبادئ حسب سامي الصفار 1982 هي كما يلي:

. **المساواة:** إن قانون اللعبة يمنح لممارسي كرة القدم فرصة متساوية لكي يقوم بعرض مهاراته الفردية، دون أن يتعرض للضرب أو الدفع أو المسك وهي يعاقب عليها القانون.

. **السلامة :** وهي تعتبر روحا للعبة بخلاف الخطورة التي كانت عليها في العصور الغابرة ، فقد وضع القانون حدودا للحفاظ على صحة وسلامة اللاعبين أثناء اللعب مثل تحديد ساحة الملعب وأرضيتها وتجهيزها وأيضا تجهيز اللاعبين من ملابس وأحذية للتقليل من الإصابات وترك المجال واسعا لإظهار مهاراتهم بكفاءة عالية.

. **التسلية :** وهي إفراح المجال للحد الأقصى من التسلية والمتعة التي ينشدها اللاعب لممارسته للعبة، فقد منع المشرعون لقانون كرة القدم بعض الحالات التي تؤثر على متعة اللعب، ولهذا فقد وضعوا ضوابط خاصة للتصرفات غير الرياضية والتي تصدر من اللاعبين تجاه بعضهم البعض... (1)

بالإضافة إلى هذه المبادئ الأساسية هناك سبعة عشر 17 قانون يسير اللعبة وهي كالاتي:

**7-1 ميدان اللعب:** يكون مستطيل الشكل، لا يتعدى طوله 130م ولا يقل عن 100م، ولا يزيد عرضه عن 100م ولا يقل عن 60م.

**7-2 الكرة:** كروية الشكل، غطائها من الجلد، لا يزيد محيطها عن 71سم، ولا يقل عن 68 سم، أما وزنها فلا يتعدى 453غ ولا يقل عن 359غ.

**7-3 مهمات اللاعبين:** لا يسمح لأي لاعب بأن يلبس شيء يكون فيه خطورة على لاعب آخر.

عدد اللاعبين: تلعب بين فريقين، يتكون كل منهما من 11 لاعب داخل الميدان، و 7 لاعبين احتياطيين

**7-4 الحكم:** يعتبر صاحب السلطة لمزاولة قوانين اللعبة بتنظيم القانون وتطبيقه.

<sup>1</sup> - سامي الصفار: "كرة القدم"، دار الكتب للطباعة والنشر، الجزء الأول، جامعة الموصل، العراق، 1982، ص29.

- 5-7 **مراقبو الخطوط:** يعين للمباراة مراقبان للخطوط واجبهما أن يبيئا خروج الكرة من الملعب، ويجهزان برديات من المؤسسة التي تلعب على أرضها المباراة.
- 6-7 **مدة اللعب:** شوطان متساويان مدة كل منهما 45د، يضاف إلى كل شوط وقت ضائع، ولا تزيد فترة الراحة بين الشوطين عن 15دقيقة.<sup>(2)</sup>
- 7-7 **ابتداء اللعب:** يتقدر اختيار نصفي الملعب، وركلة البداية، تحمل على قرعة بقطعة نقدية ولل فريق الفائز بالقرعة اختيار إحدى ناحيتي الملعب أو ركلة البداية.
- 8-7 **طريقة تسجيل الهدف:** يحتسب الهدف كلما تجتز الكرة كلها خط المرمى، بين القائمين وتحت العارضة.<sup>(3)</sup>
- 9-7 **التسلل:** يعتبر اللاعب متسللا إذا كان أقرب من خط مرمى خصمه من الكرة في اللحظة التي تلعب فيها الكرة.
- 10-7 **الأخطاء وسوء السلوك:** يعتبر اللاعب مخطئا إذا تعد ارتكاب مخالفة من المخالفات التالية:  
 . ركل أو محاولة ركل الخصم  
 . عرقلة الخصم مثل محاولة إيقاعه أو محاولة ذلك باستعمال الساقين أو الانحناء أمامه أو خلفه.  
 . دفع الخصم بعنف أو بحالة خطرة.  
 . الوثب على الخصم.  
 . ضرب أو محاولة ضرب الخصم باليد.  
 . مسك الخصم باليد بأي جزء من الذراع.  
 . يمنع لعب بالكرة باليد إلا لحارس المرمى.  
 . دفع الخصم بالكثف من الخلف إلا إذا اعترض طريقه...<sup>(1)</sup>
- 11-7 **الضربة الحرة:** حيث تنقسم إلى قسمين: مباشرة وهي التي يجوز فيها إصابة الفريق المخطئ مباشرة، وغير مباشرة وهي التي لا يمكن إحراز هدف بواسطتها إلا إذا لعب الكرة أو لمسها لاعب آخر.
- 12-7 **ضربة الجزاء:** تضرب الكرة من علامات الجزاء، وعند ضربها يجب أن يكون جميع اللاعبين خارج منطقة الجزاء.
- 13-7 **رمية التماس:** عندما تخرج الكرة بكاملها عن خط التماس.

2- علي خليفة الهنشري وآخرون : "كرة القدم" ، ليبيا ، 1987 ، ص 255 .

3- علي خليفة الهنشري وآخرون :كرة القدم، مرجع سابق ، ص 255 .

1- سامي الصفار: "كرة القدم"، مرجع سابق، ص 30.

**7-14 ضربة المرمى:** عندما تجتاز الكرة بكاملها خط المرمى في ما عدا الجزء الواقع بين القائمين ويكون آخر من لعبها من الفريق المهاجم. (2)

**7-15 الضربة الركنية:** عندما تجتاز الكرة بكاملها خط المرمى في ما عدا الجزء الواقع بين القائمين ويكون آخر من لعبها من الفريق المدافع.

**7-16 الكرة في اللعب أو خارج اللعب:** تكون الكرة خارج الملعب عندما تعبر كلها خط المرمى أو التماس، عندها يوقف الحكم اللعب وتكون الكرة في اللعب في جميع الأحوال الأخرى من بدء المباراة إلى نهايتها. (3)

### 3-8- طرق اللعب في كرة القدم :

إن لعبة كرة القدم: لعبة جماعية ولذلك فإن جميع قدرات اللاعبين ومهاراتهم الفنية تجتمع لتنتهي إلى غرض واحد ، وهو المصلحة العامة للفريق، ولا بد أن تتناسب طريقة اللعب للفريق مع اللياقة البدنية والمستوى الفني والكفاءة الفردية لجميع لاعبي الفريق.

### 3-8-1- طريقة الظهير الثالث ( WM ):

إن هذه الطريقة استخدمتها معظم الفرق وهي ليست في الواقع وليدة اليوم، وإنما تداولت منذ القدم وجاءت نتيجة لتغير مادة التسلل عام 1925م، والغرض الأساسي منها هو المراقبة الدقيقة للدفاع عندما يقوم الخصم بالهجوم، لذلك تعتبر دفاعية أكثر منها هجومية ، ومن ايجابيات هذه الطريقة أنها سهلة الفهم والتدريب، وأساس العمل فيها أن اللاعب قلب الدفاع يعفى من التعاون مع الهجوم لينفرد بحراسة قلب الهجوم المضاد، وبذلك يصبح أحد المدافعين ويأخذ قلب الهجوم وجناحاه مكانهم متقدمين إلى الأمام وعلى خط واحد تقريبا، بينما يتخذ مساعدا الهجوم مكانهما خلف الخط الأول ويعملان كمساعد الدفاع وتكون مهمتهما العمل على اكتشاف ثغرات لتغطية الخط الأمامي، ويتحمل مساعدا الدفاع ومساعد الهجوم المسؤولية الكاملة في وسط الملعب، وتكون طريقة توزيع اللاعبين مشابهة للحرفين الانجليزيين ( WM ) وهذا هو السبب في تسمية هذه الطريقة ( WM ) ولذا يستوجب على قلب الدفاع أن يتدرب تدريبا كاملا على المراكز الدفاعية الأخرى ليتمكن من تبادل مركزه مع زملائه.

<sup>2</sup> - حسن عبد الجواد: "كرة القدم المبادئ الأساسية للألعاب الإعدادية والقانون الدولي"، مرجع سابق، ص 177.

<sup>3</sup> - حسن عبد الجواد: "كرة القدم المبادئ الأساسية للألعاب الإعدادية والقانون الدولي"، مرجع سابق، ص 177.

**3-8-2-4- طريقة 4-2-4:**

وهي الطريقة التي نالت بها البرازيل كأس العالم سنة 1958م، ويجب على الفريق أن يتمتع بلياقة بدنية عالية، وحسن التصرف في أداء المهارات المختلفة لأن هذه الطريقة تتطلب التعاون بين الهجوم والدفاع، بحيث يزداد عدد اللاعبين في كلتا الحالتين (الدفاع، الهجوم) وإشراك خط الوسط الذي يعمل على تخلخل دفاع الخصم.<sup>(1)</sup>

**3-8-3- طريقة متوسط الهجوم المتأخر: (MM)**

وفي هذه الطريقة يكون الجناحان المتوسط والهجوم على خط واحد خلف مساعدي الهجوم المتقدمين للأمام، للهجوم بهما على قلب هجوم الخصم، ويجب على متوسط الهجوم سرعة التمريرات المفاجئة وسرعة الجناحين للهروب من ظهيري الخصم.<sup>(1)</sup>

**3-8-4- طريقة 4-3-3:**

تمتاز هذه الطريقة بأنها طريقة دفاعية هجومية، وتعتمد أساسا على تحرك اللاعبين وخاصة لاعبي خط الوسط، ومن الممكن للظهير أن يشارك في عمليات الهجوم على فريق الخصم، كما أن هذه الطريقة سهلة في الدراسة وسهلة التدريب.

**3-8-5- طريقة 4-3-3:**

وهي طريقة هجومية دفاعية تستعمل للتغلب على طريقة الظهير الثالث، وينتشر اللعب بها في روسيا وفرنسا، ويكون الفريق بهذه الطريقة في حالة هجوم شديد عندما تتواجد الكرة مع خط الهجوم أو خط الوسط...<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> - رشيد عياش الدليمي و لحر عبد الحق : "كرة القدم، المدرسة العليا لأساتذة التربية البدنية والرياضية"، جامعة مستغانم، الجزائر، 1997، ص 105، 104، 36.

1- رشيد عياش الدليمي و لحر عبد الحق : "كرة القدم"، مرجع سابق، ص 36 .

2- Alain Michel : "foot – balle", auditeur précédent, p142 .

**3-8-6- الطريقة الدفاعية الإيطالية:**

وهي طريقة دفاعية بحتة وضعها المدرب الإيطالي ( هيلينكوهيريرا Helinkouherera ) بغرض سد المرمى أمام المهاجمين (1-4-2-3).

**3-8-7- الطريقة الشاملة:**

وهي طريقة هجومية ودفاعية في نفس الوقت ، حيث تعتمد على جميع اللاعبين في الهجوم والدفاع .

**3-8-8- الطريقة الهرمية :**

ظهرت في إنجلترا سنة 1989م وقد سميت هرمية لأن تشكيل اللاعبين الأساسيين في أرض الملعب يشبه هرمًا قمته حارس المرمى وقاعدته خط الهجوم، ( حارس المرمى، اثنان خط الدفاع، ثلاثة خط الوسط، خمسة مهاجمين )...

**3-9-9- متطلبات كرة القدم :****3-9-1- الجانب البدني :****3-9-1-1- لمتطلبات البدنية للاعب كرة القدم :**

تعد المتطلبات البدنية للمباراة الركيزة الأساسية التي يبني عليها مفهوم اللياقة البدنية للاعب كرة القدم، والتي تعد أحد أساسيات المباراة، لما تتطلبه من جري سريع لمحاولة الاستحواذ على الكرة قبل الخصم، والأداء المستمر طوال زمن المباراة 90 دقيقة، والذي قد يمتد أكثر من ذلك في كثير من الأوقات وكذا سرعة تبادل المراكز وتغيير الاتجاهات، والوثب لضرب الكرة بالرأس وتكرار الجري للاشتراك في الهجوم والدفاع بفعالية. (1)

ولذا يجب أن يتصف لاعب الكرة بدرجة عالية بكل ما تحتاجه المباراة والعمل على رفع كفاءته حتى يتمكن من تنفيذ المهام المهارية والخطية المختلفة بفعالية، فقد أصبح حالياً من واجب الهجوم للاشتراك في

1 - حسن أحمد الشافعي: "تاريخ التربية البدنية في المجتمعين العربي والدولي"، منشآت المعارف، مصر، 1998، ص 23 .

الدفاع في حالة امتلاك الكرة لدى الخصم، وأيضاً من واجب الدفاع المساعدة في الهجوم عند امتلاك الفريق للكرة.

### 3-9-1-1-1- الإعداد البدني لكرة القدم : ( préparation physique )

يعتبر الإعداد البدني أحد عناصر الإعداد الرئيسية ، وأولها في فترة الإعداد أو على وجه الخصوص، ويقصد به كل العمليات الموجهة لتحسين قدرات اللاعب البدنية العامة والخاصة ورفع كفاءة أجهزة الجسم الوظيفية وتكامل أدائها، وتؤدي تدريبات الإعداد البدني على مدار السنة بكاملها حيث تدخل ضمن محتويات البرنامج التدريبية بشكل أساسي من خلال وحدات التدريب اليومية، ونجد نوعين من الإعداد البدني: إعداد بدني عام وإعداد بدني خاص.<sup>(2)</sup>

### 3-9-1-1-2- الإعداد البدني العام : ( préparation physique générale )

هو التطور الجيد للصفات الحركية بدون التوجه إلى رياضة معينة ، ويمثل مرحلة بسيطة خاصة بتطوير الصفات البدنية الهامة الذي يخضع طيلة هذه المرحلة لتمرينات موجهة إلى تطور الصفات الحركية، المقاومة، القوة ، المرونة ...الخ ويسمح لنا هذا النوع من التحضير البدني من دعم وتقوية عمل الأجهزة العضلية والمفصلية، وكذا الأجهزة الفيزيولوجية ( الجهاز الدموي التنفسي و الجهاز العصبي).<sup>(3)</sup>

### 3-9-1-1-3- الإعداد البدني الخاص : ( préparation spécifique )

الإعداد البدني الخاص يقصد به تقوية أنظمة وأجهزة الجسم وزيادة الإمكانيات الوظيفية والبدنية طبقاً لمتطلبات المباراة في كرة القدم، أي تطوير الصفات المميزة للاعب الكرة مثل العمل الدوري التنفسي ، والسرعة الحركية وسرعة رد الفعل ، والمرونة الخاصة والسرعة لمسافات قصيرة والقوة المميزة للسرعة للرجلين والرشاقة وتحمل السرعة ...الخ.

هذه الصفات مرتبطة مع بعضها فمثلاً العدو لمسافة 30 متراً لتحسين السرعة، أو الجري لمسافة محدودة بطريقة التناوب أو تبادل الخطوة لتطوير التحمل الدوري التنفسي، ونقل تدريبات الإعداد البدني

<sup>2</sup> - أمر الله أحمد البساطي: "التدريب والإعداد البدني في كرة القدم"، دار المعارف، ط2، مصر، 1990، ص70.

<sup>3</sup> - MICHEL PRADET : "La Préparation physique collection Entraînement", INSEP publication

,Paris,1997, p22.

الخاص في بداية فترة الإعداد مقارنة للإعداد العام، حيث تصل إلى أعلى نسبة لها في مرحلة الإعداد الخاص والاستعداد للمباريات.<sup>(1)</sup>

### 3-9-2- عناصر اللياقة البدنية :

#### أ- التحمل:

عامة التحمل هو القدرة على مقاومة التعب والعودة إلى الحالة الطبيعية في أسرع وقت ممكن.<sup>1</sup> ويعتبر التحمل أحد المتطلبات الضرورية للاعب كرة القدم، ويقصد به قدرة اللاعب في الاستمرار والمحافظة على مستواه البدني والوظيفي لأطول فترة ممكنة من خلال تأخير ظهور التعب الناتج أثناء أداء اللاعب خلال المباراة، وهذا المفهوم يشير إلى أهمية اتجاه التدريب أساسا نحو تطوير عمل القلب و الرئتين والسعة الحيوية وسرعة نقل الدم للعضلات، وكذلك بإطالة فترة الأداء أو العمل بدون أكسجين، القدرة الهوائية واللاهوائية وتظهر أهمية التحمل في كرة القدم خلال المباراة في إمكانية التحول اللاعب من الهجوم للدفاع والعكس ، وباستمرار مع أداء كبير مما تتطلبه المباراة من إنجاز حركي بالكرة أو بدونها.

#### ب- القوة العضلية:

تلعب القوة العضلية دورا بالغ الأهمية في إنجاز أداء لاعب كرة القدم خلال المباراة ، وتعرف هذه القوة بقدرة اللاعب في التغلب على المقاومات المختلفة أو مواجهتها وهي واحة من أهم مكونات ذات اللياقة البدنية، حيث ترتبط بمعظم المتطلبات البدنية الخاصة للاعب كرة القدم وتؤثر في مستواها، ويتضح احتياج اللاعب لها في كثير من المواقف أثناء اللعب، كالوثب لضرب الكرة بالرأس أو التصويب من المرمى أو التمديدات المختلفة وعند أداء مختلف المهارات بالقوة والسرعة المناسبة، كما يحتاج إليها اللاعب أيضا في ما تتطلبه المباراة من الكفاح والاحتكاك المستمر مع الخصم للاستحواذ على الكرة أو الرقابة المحكمة مع التغلب على وزن الجسم أثناء الأداء طوال زمن المباراة.<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> - أمر الله أحمد البساطي: "التدريب والإعداد البدني في كرة القدم"، مرجع سابق، ص 63 .

<sup>1</sup>AHMED KHELIFI : "L'arbitrage a travers le caractère du football" , ENAL , Alger , 1990,p107 .

**ج- السرعة:**

تعريفها: نفهم من السرعة كصفة حركية قدرة الإنسان على القيام بالحركات في أقصر فترة زمنية وفي ظروف معينة، ويفترض في هذه الحالة تنفيذ الحركة لا يستمر طويلا.

وتعني السرعة كذلك القدرة على أداء الحركات المتشابهة أو غير المتشابهة بصورة متتابعة وناجحة في أقل وقت ممكن وتتضح أهميتها في المباراة عند مفاجأة الخصم أو الفريق المنافس بالهجوم لإحداث تغييرات في دفاع الخصم، من خلال سرعة أداء التمرير والتحرك وتغيير المراكز، وتعتبر السرعة بكل أنواعها من أهم المميزات لاعب الكرة الحديثة حيث يساهم ذلك في زيادة فعالية الخطط الهجومية.<sup>(2)</sup>

**د- تحمل السرعة :**

يعرف تحمل السرعة بأنها أحد العوامل الأساسية للإنجاز لكرة القدم ، وتعميق قدرة اللاعب على الاحتفاظ بمعدل عالي من سرعة الحركة أثناء تكرار الجري خلال المباراة ، أي تحمل توالي السرعات التي تختلف شداتها حسب متطلبات مواقف اللعبة المختلفة ، حيث تتطلب المباراة قدرة فائقة على تكرار التجارب بالانتقال من مكان لآخر بأقصى سرعة في أي وقت خلال زمن المباراة، للقيام بالواجبات الدفاعية والهجومية.<sup>(3)</sup>

**هـ- الرشاقة:**

تعريفها: هناك معاني كثيرة حول مفهوم الرشاقة، وتحديد مفهوم الرشاقة نظرا لارتباطها الوثيق بالصفات البدنية من جهة و التقنيات من جهة أخرى ، تعرف بأنها قدرة الفرد على تغيير أوضاعه في الهواء، كما تتضمن أيضا عناصر تغيير الاتجاه وهو عامل هام في معظم الرياضات بالإضافة لعنصر السرعة.<sup>(4)</sup>

ويرى البعض أن الرشاقة هي القدرة على التوافق الجيد للحركات التي يقوم بها الفرد سواء بكل أجزاء جسمه أو بجزء معين منه.

ويعتبر التعريف الذي يقدمه (هوتز) من أنسب التعاريف الحالية لمفهوم الرشاقة في عملية التدريب الرياضي إذ يرى أن الرشاقة هي:

<sup>2</sup> - قاسم حسن حسين و قيس ناجي عبد الجبار: "مكونات الصفات الحركية"، مطبعة الجامعة، العراق. 1984 ، ص 48 .

<sup>3</sup> - حسن السيد أبو عبده: "الاتجاهات الحديثة في تخطيط وتدريب كرة القدم"، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، مصر، 2001، ص 39، 60.

<sup>4</sup> - قاسم حسن حسين و قيس ناجي عبد الجبار: "مكونات الصفات الحركية، مرجع سابق، ص 200.

أولاً : القدرة على إتقان التوافقات الحركية المعقدة.

ثانياً : القدرة على سرعة وإتقان المهارات الحركية الرياضية.

ثالثاً : القدرة على سرعة تعديل الأداء الحركي بصورة تتناسب مع متطلبات المواقف المتغيرة.<sup>(1)</sup>

## و - المرونة:

تعريفها : هي القدرة على انجاز حركات بأكثر سعة ممكنة، ويجب أن تكون عضلية ومفصلية في نفس الوقت، وذلك للحصول على أحسن النتائج، إذ يبدأ الرياضي في تسميتها منذ الصغر .

والمرونة هي التناسق الجيد لإنجاز الحركة، فأناقة الحركة هي إحدى العناصر التي تسمح لنا بالوصول إلى الدقة ونلاحظ أن التعب يأتي بخاصية قليلة بالنسبة للسرعة في التمرينات الخاصة بالمرونة لكون أن الانجاز يكون بسرعة ولا توجد تقلصات عضلية غير ضرورية.<sup>(2)</sup>

وعادة ما يستخدم المدرب تمرينات المرونة، خلال فترة التسخين، وكذلك يخصص لذلك جزء من التدريب وعادة ما تنفذ تمرينات المرونة في بداية جرة التدريب وينصح أن يقوم اللاعب بالتمرينات المطاطية ( stretching )، مباشرة بعد نهاية جرة التدريب.<sup>(3)</sup>

## 3-9-2- الجانب النفسي :

يعتبر الإعداد النفسي أحد جوانب الإعداد الهامة للوصول باللاعب إلى تحقيق المستويات الفنية العالية ، بما يمتلكه اللاعب من السمات الشخصية ، مثل الشجاعة والمثابرة والثقة بالنفس والتعاون والإرادة، وكذلك القدرة على استخدام العمليات العقلية العليا مثل : التفكير والتذكر والإدراك والتخيل والدفاعية تحت ظروف التنافس الصحية، كذلك أصبح الإعداد النفسي أحد العوامل المؤثرة في نتائج المباريات ذات المستويات

المتقاربة والتي يشتد فيها التنافس في أوقات المباراة الصعبة، بين الفرق المتقاربة فنيا وتحسم نتائج اللقاء للفريق الأكثر إعدادا من الناحية النفسية والإرادية.

<sup>1</sup> - محمد حسن علاوي: "علم التدريب الرياضي"، المطبعة الثالثة عشر ، مصر، 1994، ص 110 .

<sup>2</sup> - PIRRE WULLACKI , "Médecine du sport" , édition vigot , paris , 1990 , p145 .

<sup>3</sup> - أبو العلا عبد الفتاح وإبراهيم شعلال : "فيزيولوجية التدريب في كرة القدم"، دار الفكر العربي ، مصر، 1994 ، ص 395 .

**3-9-3- الجانب المهاري:**

يتمثل الإعداد المهاري في كرة القدم في تعليم المهارات الأساسية التي يستخدمها اللاعب خلال المباريات والمنافسات ومحاولة إتقانها وتطبيقها حتى يمكن تحقيق أعلى المستويات ، كما يلعب الأداء المهاري، دورا كبيرا في تحقيق نتائج إيجابية لصالح الفريق ، ويؤثر تأثيرا مباشرا في عملية إتقان ونجاح الطريقة التي يلعب بها والسيطرة على مجريات اللعب والأداء...<sup>(1)</sup>

**3-10- بعض عناصر الناحية النفسية في كرة القدم :**

هنالك عناصر عديدة يجب أن ينتبه إليها المدرب عند تطويره للناحية النفسية للاعب وأهمها:

**3-10-1- حب اللاعب للعبة:**

إن أول ما يضعه المدرب في اعتباره هو أن الناشئ يحب اللعبة وهذا الحب هو الذي يدفعه إلى المجيء إلى الملعب وانطلاقا من هذا يجب على المدرب أن يجعل هذا النشء يحس بأنه يتطور وأن هناك فائدة من حضوره للتدريب.

**3-10-2- الثقة بالنفس :**

إن بث الثقة في نفسية اللاعب الناشئ تجعله يؤدي الفعاليات بصورة أدق وبمجهود أقل ، وفي نفس الوقت فإن هذا يؤدي الفعاليات التعاونية بصورة أفضل ، ولكن يجب تحاشي الثقة الزائدة والتي لا تستند على أسس لأنها تظهر على شكل غرور .

**3-10-3- التحمل وتمالك النفس :**

إن لعبة كرة القدم تلقي واجبات كبيرة على اللاعب ولذلك فعليه أن يتحمل الضغط النفسي الذي تسببه الفعاليات المتتالية وكثيرا من الأحيان لا يستطيع اللاعب أداء ما يريد، وأن الخصم يقوم بما لا يرضاه بما لا يرغب لتسجيل إصابة ، ولذلك على اللاعب بعد كل نشاط جزئي أن يتمالك نفسه.<sup>(2)</sup>

<sup>1</sup> - حسن السيد أبو عبده:"الاتجاهات الحديثة في تخطيط وتدريب كرة القدم"، مرجع سابق، ص 127.

<sup>2</sup> - رشيد عياش الدليمي ولحمر عبد الحق : "كرة القدم"، مرجع سابق ، ص 21-22 .

**3-10-4- المثابرة:**

على لاعب كرة القدم أن لا يتوقف إذا فشلت فعالية من فعاليته، وعليه أن يثابر للحصول على نتيجة أحسن، وإذا استطاع أن يسجل إصابة في هدف الخصم فإنه يجب أن يستمر على المثابرة لتسجيل إصابة أخرى. (3)

**3-10-5- الجرأة (الشجاعة وعدم الخوف):**

تلعب صفة الجرأة دورا هاما في كرة القدم ، ففي هذه الأخيرة تكون الكرة في حيازة اللاعب ويحاول المنافس مهاجمته للحصول عليها ، وهذا يقتضي من المدافع جرأة وشجاعة والعكس صحيح ، وكلما أحس اللاعب بقوته ومقدرته المهارية ازدادت جرأته ولكن يجب أن يلاحظ المدرب ألا تصل هذه الجرأة إلى الاندفاع والتهور .

**3-10-6- الكفاح:**

أصبح الآن كفاح اللاعب للاستحواذ على الكرة إحدى الصفات الإرادية الهامة التي يجب أن يتصف بها لاعب الكرة الحديث، وخاصة لاعب الدفاع.

**3-10-7- التصميم:**

وهي صفة أخرى لها قيمتها في أداء الفريق عامة واللاعب خاصة ، فالتصميم يعني إصرار اللاعب على أداء واجبه الهجومي والدفاعي في كل لحظة من لحظات المباراة وعدم التأثر بالصعوبات التي تقابله أثناء المباراة وخاصة إن لم تكن نتيجة المباراة في صالح فريقه ففي مثل هذه الحالة يلعب الإصرار والتصميم دورا هاما في رفع الروح المعنوية للفريق. (1)

**3-11- أهداف رياضة كرة القدم:**

يجب على مدرب رياضة كرة القدم أن يقترح أهداف أساسية هامة من أجل تطوير نفس الصفات الخاصة في رياضة كرة القدم ذات الطابع الجماعي و تلخص هاته الأهداف الأساسية فيما يلي:

<sup>3</sup> - رشيد عياش الدليمي ولحمر عبد الحق : "كرة القدم" ، مرجع سابق ، ص 21-22 .

<sup>1</sup> - حنفي محمود مختار: "الأسس العلمية في تدريب كرة القدم" ، مرجع سابق، ص 288.

- فهم واستيعاب مختلف الحالات الرياضية الجماعية و التكيف معها.
- التنظيم الجماعي مثل: الهجوم أو الدفاع ومختلف أنواع و مراحل اللعب في كرة القدم.
- الوعي بالعناصر و المكونات الجماعية و الفردية في رياضة كرة القدم.
- تحسين الوضع و المهارات الأساسية سواء الجماعية أو الفردية في مستوى اللعب.
- إعطاء رؤية واضحة ولو مصغرة عن عناصر اللعب التكنيكي واستيعاب الوضعيات المختلفة..
- إدماج و إدراك العلاقات الدفاعية اللازمة التي تستحق الاستيعاب الجيد ثم التنفيذ.(2)

### 3-12- خصائص كرة القدم :

"تتميز كرة القدم بخصائص أهمها:

- 1- **الضمير الجماعي:** و هي أهم خاصية في الرياضات الجماعية إذ تكتسي طابعا جماعيا.
  - بحيث تشترك فيها عدة أشخاص في علاقات وأدوار متكاملة ومترابطة لتحقيق أهداف مشتركة في إطار جماعي.
- 2- **النظام:** تحدد طبيعة القوانين في رياضة كرة القدم وصفة الاتصال المسموح بها مع الزملاء. و الاحتكاك بالخصم وهذا ما يكسبها طابعا مهما في تنظيم اللعب بتجنب كل ما يتعارض مع تلك القوانين.
- 3- **العلاقات المتبادلة:** تتميز رياضة كرة القدم بتلك العلاقات المتواصلة بين الزملاء في جميع خطوط الفريق إذ تشكل كلا متكاملًا بمجهود كل الأعضاء وهذا بدور ناتج عن التنظيمات و التقنيات خلال معظم فترات المنافسة.
- 4- **التنافس:** بالنظر لوسائل رياضة كرة القدم.كالكرة والميدان وكذلك بالنظر إلى الخصم والدفاع والهجوم والرمي كل هذه العوامل تعتبر حوافز مهمة في إعطائها صيغة تنافسية بحة إذ يبقى اللاعب خلال فترة اللعب في حركة مستمرة ومتغيرة لمراقبة تحركات الخصم وهذا ما يزيد من حدة الاحتكاك بالخصم ولكن في إطار مسموح به وتحده قوانين اللعبة .
- 5- **التغيير:** تمتاز كرة القدم بالتغيير الكبير والمتنوع في خطط اللعب وبنائها وهذا مرتبط بالحالة التي تواجه الفريق خلال المنافسة أي حسب طبيعة الخصم والمنافسة.

<sup>2</sup> - منهاج التربية البدنية : "منشورات لوزارة التربية الوطنية"، 1984، ص 29 .

6 - الاستمرار: مما يزيد الاهتمام برياضة كرة القدم هو طبيعة البطولة فيها، إذ يكون فيها برنامج البطولة مطول ( سنوي ومستمر )، كل أسبوع تقريبا مقارنة مع الرياضات الفردية التي تجري منافستها في شكل متتابع.

7- الحرية : اللعب في كرة القدم ، رغم ارتباطه بزملائه وبالهدف الجماعي إلا أنه يملك حرية كبيرة في اللعب الفردي والإبداع في أداء المهارات وهذا مرتبط بإمكانيات وقدرات كل لاعب ( الفردية ) إذ أنه ليس مقيد بأداء تقني ثابت كما هو الحال في أغلب الرياضات الفردية بل لديه الحرية في التفاعل والتعرف حسب الوضعية التي يكون فيها أمام الخصم وهذا ما يكسب رياضة كرة القدم طابعا تشويقيا ممتعا<sup>(1)</sup>.

### 3-13 - القيمة التربوية لرياضة كرة القدم :

تعتبر رياضة كرة القدم من الأنشطة الهامة لدى الشباب بالنظر إلى اهتمامهم الكبير وإقبالهم المتزايد على ممارستها. والشيء الذي يدل بوضوح على أنها تستجيب للعديد من حاجياتهم الضرورية التي تساعدهم على النمو الجيد والمتوازن إطلاقا من هذا لوحظ أنه من الضروري توضيح التأثيرات الإيجابية لهذه الرياضة والتي لا تقتصر على جانب معين فحسب بل تشمل عدة جوانب عند الفرد منها الجانب و البدني و الصحي و العقلي والاجتماعي والتربوي، ومن هذه التأثيرات نذكر ما يلي:

- تساهم كرة القدم في تطوير الجانب البدني للشباب و ذلك بتحسين و تطوير العديد من الصفات البدنية كالسرعة، القوة، التحمل، المرونة، الرشاقة، الخفة والمقاومة وهي صفات تجعل الشباب يتمتع بالصحة الجيدة .

- انطلاقا من تحسين الصفات البدنية المذكورة فإنها تحسن من قوام الجسم ، مما يعطي للشباب مظهرا جميلا يسمح لهم بالتخلص من الإحساس بالنقص الذي ينجم عن الضعف البدني والمظهر الغير ملائم وهذا الجانب مهم جدا ، مما أدى بالشباب المراهق بالخصوص إلى الاهتمام به لأنه دائما يطمح للظهور بأحسن صورة .

-هي وسيلة مهمة في تربية الروح الجماعية واحترام الآخرين .

- بصفتها نشاطا جماعيا، فهي تخلص الرياضي من العمل لصالح الخاص وتدفعه للعمل لصالح الجماعة.

<sup>1</sup>- زيدان وآخرون: "الأبعاد التربوية للرياضات الجماعية للفرق الرياضية لفئة الشباب و الأواسط" ، مذكرة ليسانس، قسم التربية البدنية والرياضية جامعة الجزائر 1995، ص 46 .

- تكسب اللاعب الإحساس بالمسؤولية , والاعتماد على النفس انطلاقا من القيام بدوره داخل الفريق.
  - تساهم مساهمة فعالة في توسيع علاقات الصداقة بين الشباب انطلاقا من احتكاكهم ببعض البعض خلال المنافسة.
  - تربي لدى الشباب القدرة على التقييم الذاتي, إن من خلال وجود اللاعب ضمن جماعة الزملاء.
  - يستطيع مقارنة نفسه بالآخرين وتحديد مكانته الشخصية بينهم من جميع الجوانب.
  - تنمي عنه روح تقبل النقد, والاعتراف بالخطأ, من احترام قرارات المدرب والحكام وحتى آراء الزملاء.
  - تساهم في تنمية صفتي الشجاعة والإدارة, من خلال تعود اللاعب على منافسة الخصم أثناء المباريات وتخلصه من التردد والخجل والأنايية.
  - تعود اللاعب على النشاط والحيوية وتبعده عن الكسل والخمول.
  - تربي اللاعب على الانضباط والنظام من خلال التزامه ببرنامج التدريب والمنافسة المستمرة.
  - تساهم في توجيه الطاقة الزائدة عند الشباب توجيهها سليما يعود بالفائدة خاصة من الجانب الصحي إذ تمتص ما لديهم من فائض في الطاقة, الشيء الذي يساهم في التخفيض من دوافعهم المكبوتة(الجنسية والعدوانية ) والتي قد تكون سببا في الكثير من التصرفات السيئة إذا ما تركت من غير ضبط وتوجيه.
  - تساعد على تنمية الذكاء والتفكير وهذا انطلاقا من المواقف العديدة والمتغيرة التي تصادف اللاعب أثناء
- المنافسة إذ في الكثير من الحالات يجد اللاعب نفسه مجبرا على استعمال ذكائه في التغلب على الخصم مما يجعله في كل مرة يفكر في الحل حسب الوضعية التي تصادفه.<sup>(1)</sup>

### 3-14- أهمية كرة القدم في المجتمع:

- إن للرياضة دور كبير وأهمية بالغة بين أفراد المجتمع، إذ تعتبر وسطا جيدا لحدوث التواصل الاجتماعي بين أفراد ولعبة كرة القدم على اعتبار أنها الرياضة الأكبر جماهيرية فإنها تؤدي عدة أدوار يمكن أن نلخصها فيما يلي:
- \***الدور الاجتماعي:** لعبة كرة القدم كنظام اجتماعي تقدم لنا العون في إنشاء شبكة واسعة من العلاقات بشتى الطرق ومختلف أنواعها، كالتعاون والمثابرة، التماسك والتكافل زيادة على منح فرصة التعارف وما ينتج

<sup>1</sup> - زيدان وآخرون: "الأبعاد التربوية للرياضات الجماعية للفرق الرياضية لفئة الأشبال و الأواسط،" مذكرة ليسانس، مرجع سابق، ص49.

عنه من ميزة الحب والصدقة والتسامح...الخ، كما تعمل هذه اللعبة الرياضية على تكوين ثقافة شخصية متزنة للفرد اجتماعيا.

\***الدور النفسي التربوي:** تلعب كرة القدم دورا هاما في سد الفراغ القاتل الذي يعاني منه الأفراد كما تلعب دورا مميزا أيضا في ترقية المستوى التربوي والأخلاقي للشخص كونها أخلاق في مبدئها قبل كل شيء، نذكر من أهم الصفات الأخلاقية المتمثلة في الروح الرياضية وتقبل الآخرين ونتائجهم النزيهة واكتساب المواطنة الصالحة وتقبل القيادة والتمثيل من الغير.

\***الدور الاقتصادي:** باختلاف القطاعات الأخرى فان القطاع الرياضي لا ينفصل عن المؤثرات الاقتصادية ومجرياتها، حيث ظهرت دراسات متعددة حول اقتصاديات الرياضة ويعتقد "ستوفيكس" عالم اجتماع الرياضة الهولندية، إن تكامل النشاط الرياضي مع المصالح الاقتصادية، قد أدى إلى اكتساب الرياضة لمكانة رفيعة وعالية في الحياة الاجتماعية وباعتبار كرة القدم أهم هذه الرياضات فدورها الاقتصادي يتجسد في الإشهار والتمويل وكذا مداخيل المباريات والنافسات على كل المستويات بالإضافة إلى أسعار اللاعبين والمدربين...الخ

\* **الدور السياسي:** بما أن لعبة كرة القدم تعتبر الرقم الأول في سجل ترتيب الرياضات الشعبية ومناصرة وممارسة، جعل من مختلف الهيئات السياسية، كما لعبت هذه الرياضة في كسر الحساسيات والحواجز السياسية بين الدول والجمع بينهم في المحافل القارية والدولية ونزع الصراعات والخلافات جانبا ومثال ذلك التقاء منتخب أمريكا وإيران في مونديال بفرنسا رغم الجمود السياسي بين البلدين.<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> - أمين أنور الخولي: "الرياضة والمجتمع، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب"، الكويت، 1996، ص 133، 132.

## خلاصة:

إن التطورات التي عرفتها كرة القدم عبر مراحل التاريخ سواء في أرضية الميدان التي يلعب عليها أو في طريقة ممارستها ، استوجب من القائمين عليها استخدام قوانين وميكانيزمات جديدة تتماشى والشكل الجديد لها ، كما أن اللاعب نفسه أصبح ملزماً بخوض التدريبات اللازمة من أجل أداء الدور المطلوب منه في المباريات سواء من الناحية البدنية أو النفسية أو الجانب التكتيكي كل حسب وضعيته، والمكان الذي يلعب فيه ، ويسهر على ذلك المدرب وبعض الأخصائيين الذين يتابعون هذا اللاعب باستمرار قبل وبعد المباراة ، بالإضافة إلى الإعداد التكتيكي والبدني والنفسي لهذا اللاعب من أجل أداء مقبول في الميدان والخروج بنتيجة مشرفة من المباراة ، يستوجب على اللاعب أن يكون على درجة لا بأس بها من التوافق النفسي حتى يستطيع أن يتابع اللعب خلال الوقت المحدد بعزيمة ووتيرة سليمة خاصة إذا علمنا أن كرة القدم هي لعبة المفاجآت وكل الاحتمالات.



**الباب الثاني**  
**الجانب التطبيقي**

الفصل الرابع  
منهجية البحث و  
إجراءاته الميدانية

**تمهيد:**

البحث العلمي هو عملية فكرية منظمة يقوم بها شخص يسمى (الباحث) من أجل تقصي الحقائق في شأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى (موضوع البحث) بإتباع طريقة علمية منظمة تسمى (منهج البحث)، بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم على المشكلات المماثلة تسمى (نتائج البحث).

كما أنه حزمة من الطرائق والخطوات المنظمة والمتكاملة تستخدم في تحليل وفحص معلومات قديمة؛ بهدف التوصل إلى نتائج جديدة، وهذه الطرائق تختلف باختلاف أهداف البحث العلمي ووظائفه وخصائصه وأساليبه.

ويعد القيام ببحث علمي منهجي أيًا كان نوعه نظرياً أو عملياً أعلى المراحل العلمية لا نهايتها، ويعتبر البحث عن حلول للمشكلات التي تواجه الإنسان روح وقلب الحضارة والتطور، ويمثّل التفكير وهو محاولة الوصول من المقدمات إلى النتائج قمة النشاطات العقلية؛ فالمقدمات تمثّلها الملاحظات التي يقع عليها الحس البشري أو الأفكار التي يبدأ منها، والنتائج تتمثّل بالأحكام التي يستطيع أن يستخلصها الإنسان من تلك الملاحظات أو تلك الأفكار فالبيانات والمعلومات في معظم ما سمي بدراسات وأبحاث كانت هدفاً في حد ذاتها، فاختلفت أهميتها بالخلوص إلى استنتاجات معينة تعالج مشكلةً أو تزيح معوقاً أو تحقّق تطلّعا، ليس هذا فحسب بل إنّ المعاناة تتحي منحى آخر هو الاستفادة من نتائج الأبحاث الجادة والدراسات الرائدة، وعموماً يعتمد التقدم في البحث العلمي عامة والبحث التربوي خاصة كماً ونوعاً على اتجاه الباحثين وقدراتهم والمستفيدين أو المعنيين بنتائج البحوث، فإذا تبلور اتجاه سلبي أو اتجاه إيجابي ضعيف فإنّ ذلك يعيق هذا التقدم<sup>1</sup>.

ومحاولة منا في انتهاج هذا المنحى قمنا بإتباع الإجراءات الآتية فيما يخص الشق الأول من الدراسة النظرية، والذي يحتوي مختلف إجراءات البحث.

<sup>1</sup> - عبد الرحمن بن عبد الله الواصل "البحث العلمي، خطواته ومراحل، أساليبه ومناهجه، أدواته ووسائله، أصول كتابته"، إدارة الإشراف التربوي والتدريب، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية. 1999 ص ص: 8-9.

**4-1- المنهج المتبع في الدراسة:**

إن البحث في الحقائق ومحاولة التوصل إلى قوانين عامة لا يكون أبدا بدون منهج واضح يلزم الباحث نفسه باتباع خطواته ومراحله بكل دقة وصرامة ولقد استخدمنا في بحثنا المنهج الوصفي الذي يهدف إلى وصف الظواهر أو إحداث أو أشياء معينة وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع وهذه البحوث تسمى بالبحوث المعيارية أو التقويمية<sup>2</sup>.

والمنهج الوصفي التحليلي من ناحية أخرى هو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أهداف محددة إزاء مشكلة اجتماعية ما يعتبر المنهج الوصفي طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مدققة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة<sup>3</sup>.

**4-2- متغيرات البحث:****4-2-1- متغير مستقل:**

تمثل المتغير المستقل في بحثنا في التدريب الرياضي في كرة القدم.

**4-2-2- متغير تابع:**

تمثل المتغير التابع في الرضا الوظيفي من خلال الأبعاده الخمسة والمتمثلة في: الإنهاك العقلي، الإنهاك البدني، الإنهاك الإنفعالي، التغيير الشخصي نحو الأسوء، نقص الإنجاز الرياضي.

**4-3- مجتمع و عينة البحث:****4-3-1- مجتمع البحث وكيفية إختيار العينة:**

تمثل مجتمع بحثنا في مدرسي كرة القدم الناشطين في الأندية المنضوية تحت لواء الرابطة الولائية لولاية عين الدفلة والبالغ عددهم 24 مدرب كما هو موضح على مستوى ملحق رقم (1).

<sup>2</sup>- تركي رابح : المنهاج في علوم التربية وعلم النفس، المدرسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص: 19.

<sup>2</sup>- كمال ايت منصور ورابع طاهير : منهجية إعداد بحث علمي، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، 2003، ص: 18.

## 4-3-2- عينة البحث:

نظر لكون مجتمع الدراسة محدود العدد ارتأينا إلى اعتماده كليا كعينة للبحث. و عليه بلغ عدد أفراد عينة البحث 24 مدرب في كرة القدم منضوين تحت لواء الرابطة الولائية لولاية عين الدفلة.

## 4-4-أداة البحث:

تمثلت أدوات البحث في مقياس الرضا عن العمل في مهنة التدريب الرياضي.

4-4-1- الوصف: <sup>14</sup>

صمم هذا المقياس محمد حسن علاوي للتعرف على مجموعة الأعراض أو "الأعراض المتزامنة" (syndrome) التي قد تظهر في وقت واحد و التي قد تؤدي إلى الاحتراق للمدرب الرياضي، و كذلك للتعرف على درجة اقتراب المدرب الرياضي من الاحتراق. و يتضمن المقياس 30 عبارة موزعة على خمسة أبعاد هي:

- **الإرهاك العقلي:** و هو الشعور بالاستنفاد العقلي أو التعب العقلي أو الذهني الشديد، و عدم القدرة على التفكير أو التخطيط بصورة دقيقة.
- **الإرهاك البدني:** و يقصد به الإحساس بالإرهاق البدني، و ضعف الحيوية و النشاط و الطاقة البدنية .
- **الإرهاك الإنفعالي:** و هو الإحساس بزيادة التوتر الإنفعالي، و ضعف القدرة على التحكم في الإنفعالات و العصبية الزائدة و سرعة الإنفعال و الإرهاق الإنفعالي.
- **التغير الشخصي نحو الأسوأ:** و يرتبط بحدوث تغيرات سلبية في الشخصية كالتعامل مع الآخرين بصورة أكثر قسوة من المعتاد و انخفاض مستوى الاهتمام بمشاكل اللاعبين و هبوط الحماس نحو العمل التدريبي و الاتجاه نحو تبرير الأخطار الذاتية.
- **نقص الإنجاز الرياضي:** و هو الشعور بعدم القدر على تحقيق المزيد من الإنجازات و ضعف الدافعية نحو الإنجاز مع الشعور بعدم التقدير الكافي من الآخرين.

<sup>1</sup> - محمد حسن علاوي: موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة، 1998، ص: 489 .

و يتضمن كل بعد من الأبعاد الخمسة السابقة 6 عبارات و يقوم المدرب الرياضي بالاستجابة على عبارات المقياس على مقياس التدرج (بدرجة كبيرة جدا، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جدا).

و يراعى عند استخدام المقياس أن يكون عنوانه كما يلي: "مقياس الرضا عن العمل في مهنة التدريب الرياضي".

#### 4-4-2- التوزيع العبارات على أبعاد المقياس:

- و عبارات البعد الأول هي: 1 / 6 / 11 / 16 / 21 / 26.
- و عبارات البعد الثاني هي: 4 / 9 / 14 / 19 / 24 / 29.
- و عبارات البعد الثالث هي: 5 / 10 / 15 / 20 / 25 / 30.
- و عبارات البعد الرابع هي: 2 / 7 / 12 / 17 / 22 / 27.
- و عبارات البعد الخامس هي: 3 / 8 / 13 / 18 / 23 / 28.

و يمكن جمع درجات الأبعاد الخمسة معا للتعرف على شدة الأعراض المتزامنة للاحتراق لدى المدرب الرياضي.

و المطلوب منك عزيزي المدرب...

أن تحدد درجة هذه التغيرات في ضوء الإجابة على العبارات التالية و ذلك بوضع علامة (+) أمام العبارة، و أسفل الدرجة التي تعتقد أنها تنطبق على حالتك في الوقت الحالي، سواء بدرجة كبيرة جدا، أو بدرجة كبيرة، أو بدرجة متوسطة، أو بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جدا.<sup>15</sup>

<sup>1</sup> - محمد حسن علاوي، المرجع السابق، ص: 491.

## 4-4-3- المعاملات السيكومترية للمقياس:

## 4-4-3-1- الثبات:

## الجدول رقم (1)

المعامل الكلي	معاملات الثبات	الأبعاد
0,32	0,25	الإرهاك العقلي
	0,54	الإرهاك البدني
	0,35	الإرهاك الإنفعالي
	0,21	التغير الشخصي نحو الأسوء
	0,25	نقص الإنجاز الرياضي

## 4-4-3-2- الصدق:

## الجدول رقم (2)

المعامل الكلي	معاملات الصدق	الأبعاد
0.55	0.5	الإرهاك العقلي
	0.73	الإرهاك البدني
	0.59	الإرهاك الإنفعالي
	0.45	التغير الشخصي نحو الأسوء
	0.5	نقص الإنجاز الرياضي

## 4-5- الدراسة الإستطلاعية:

يعرف ماثير جيدير الدراسة الإستطلاعية على أنها عبارة عن دراسة عملية كشفية، تهدف إلى التعرف على المشكلة، و تقوم الحاجة إلى هذا النوع من البحوث، عندما تكون المشكلة محل البحث جديدة لم يسبق إليها، أو عندما تكون المعلومات أو المعارف المتحصل عليها حول المشكلة قليلة وضعيفة.<sup>16</sup>

<sup>1</sup> - ماثير جيدير: منهجية البحث العملي، ترجمة ملكة أبيض، <http://dr-mohamed-abd-elnaby.spaces.live.com>

كما تجدر الإشارة الى انه تم أخذ عينة من 12 مدرب كعينة مستقلة من اجل حساب المعاملات السيكومترية (الثبات، الصدق)، كما هو مبين سابقا ونتائج العينة الاستطلاعية موضحة في الملحق رقم (1).

#### 4-6-مجالات البحث:

4-6-1- المجال المكاني: النوادي المنضوية تحت لواء الرابطة الولائية لولاية عين الدفلة لكرة القدم.

4-6-2- المجال الزمني: من 14 أبريل إلى 27 ماي

4-6-3- المجال البشري: مدربين كرة القدم للأندية الناشطة تحت الرابطة الولائية لكرة القدم لولاية عين الدفلى.

#### 4-7-الأسلوب الإحصائي المستخدم:

لايمكن لأي باحث أن يستغني عن الطرق و الأساليب الإحصائية مهما كان نوع الدراسة التي تقوم بها، سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية، تمد بالوصف الموضوعي الدقيق، فالباحث لا يمكن الإعتماد على الملاحظات و لكن الاعتماد على الإحصاء إلى الأسلوب الصحيح و النتائج السليمة<sup>17</sup>...إلخ، وقد استخدمنا في بحثنا هذا التقنيات الإحصائية التالية:

#### 4-7-1- النسبة المئوية:

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{\text{عدد التكرارات}}{\text{المجموع الكلي}} \times 100$$

#### 4-7-2- معامل الارتباط "سبيرمان":

$$r = \frac{6 \times (\text{مجموع ف}^2)}{\dots}$$

<sup>1</sup> - محمد حسن علاوي، المرجع السابق، ص: 491.

ن (ن<sup>2</sup> - 1)

1 = عدد ثابت

6 = عدد ثابت

ف<sup>2</sup> = مجموع الفروق (س-ص)<sup>2</sup>

س = المجموعة الأولى

ص = المجموعة الثانية

ن = مجموع العينة المختارة

4-7-3- إختبار كا<sup>2</sup>:

كذلك قانون كاف التربيع كا<sup>2</sup> لإثبات الدلالة الإحصائية و قانونه كالتالي:

(ت م - ت ن)<sup>2</sup>

كا<sup>2</sup> = مج \_\_\_\_\_

ت ن

ت م = التكرارات الملاحظة

ت ن = التكرارات النظرية

كا<sup>2</sup> = كاف التربيع

## خلاصة:

يمكن اعتبار هذا الفصل الذي تناولنا فيه منهجية البحث ، من بين أهم الفصول التي ضمتها دراستنا هذه ، لأنه يحتوي على أهم العناصر الأساسية التي قادتنا إلى احتواء أهم المتغيرات والعوامل التي كان بالإمكان أن تعيق السير الحسن لهذه الدراسة .

إن هذا الفصل يعتبر بمثابة الدليل او المرشد الذي ساعدنا على تخطي كل الصعوبات ، وبالتالي الوصول إلى تحقيق أهداف البحث بسهولة كبيرة .

كما تناولنا فيه أهم العناصر التي تهم دراستنا بشكل كبير ، منها متغيرات البحث ، المنهج المتبع ، أدوات البيانات ...الخ من العناصر التي يعتمد عليها أي باحث في الجانب التطبيقي لدرسته .

# الفصل الخامس

## عرض و تحليل النتائج

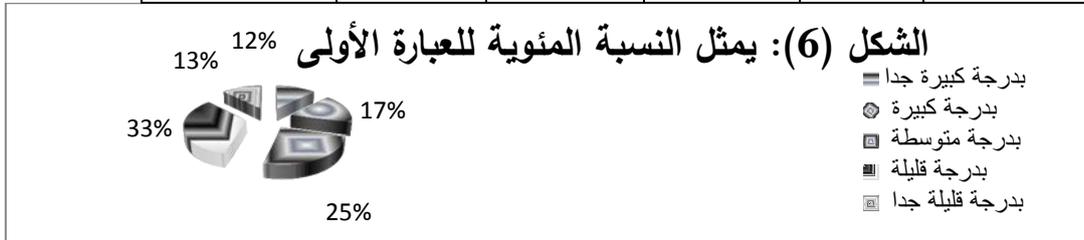
5-1-1- عرض مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

5-1-1- عرض نتائج الفرضية الأولى:

أ- العبارة الأولى: أشعر بأنني أقل ميلا إلى التخطيط والتفكير بدرجة أقل كثيرا بالمقارنة ببداية عملي كمدرّب رياضي .

الجدول (03): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الأولى.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كاف المحسوبة	كاف الجدولة	الدلالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	0	0	3,78	9,48	غير دال إحصائيا
بدرجة كبيرة	1	4,16			
بدرجة متوسطة	6	25			
بدرجة قليلة	12	50			
بدرجة قليلة جدا	5	20,83			
المجموع	24	%100			



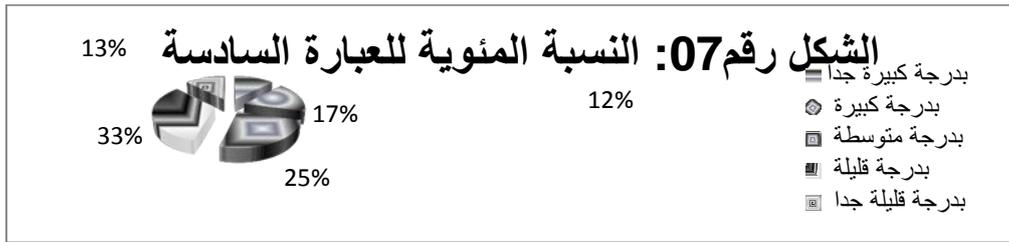
5-1-1-1- عرض النتائج :

يوضح الجدول (03) أن نسبة 50% من المدربين وبدرجة قليلة يشعرون بأنهم أقل ميلا إلى التخطيط والتفكير بدرجة أقل كثيرا بالمقارنة ببداية عمله كمدرّب رياضي، بينما نسبة 25% بدرجة متوسطة يشعرون بأنهم أقل ميلا إلى التخطيط والتفكير بدرجة أقل كثيرا بالمقارنة ببداية عملهم كمدرّبين. ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كاف المحسوبة = 3,78 أقل من قيمة كاف الجدولية 9,48, عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ب-السادسة: أشعر بالمزيد من التعب العقلي بعد أي منافسة رياضية هامة لدرجة أنني أنسى ما حدث خلال هذه المنافسة.

الجدول (04): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة رقم ستة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> المجدولة	الدالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	1	4,16%	409,79	9,48	دالة إحصائيا
بدرجة كبيرة	3	12,5%			
بدرجة متوسطة	6	25%			
بدرجة قليلة	10	41,66%			
بدرجة قليلة جدا	4	16,66%			
المجموع	24	100%			



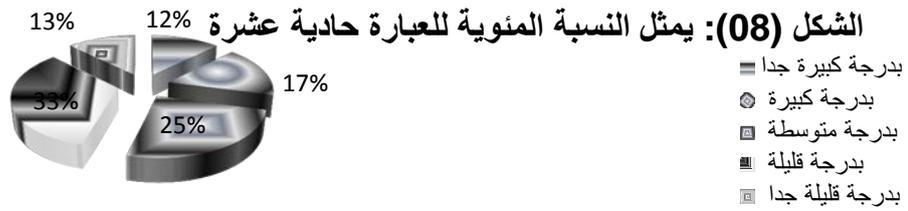
### 5-1-1-2- عرض النتائج:

يوضح الجدول (04) أن نسبة 4,16% بدرجة كبيرة جدا من المدربين يشعرون بالتعب العقلي بعد أي منافسة رياضية هامة لدرجة أنهم ينسون ما حدث خلال المنافسة . بينما نسبة 41,66% وبدرجة قليلة قد أصبحوا يشعرون بالتعب العقلي بعد أي منافسة رياضية هامة لدرجة أنهم ينسون ما حدث خلال المنافسة ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 409,79 أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05 مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

ج- العبارة حادية عشرة: أحس بأنني متعب ذهنيا قبل البدء في قيامي بالإشراف على تدريب اللاعبين

الجدول (05): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة حادية عشر

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدالة الإحصائية
درجة كبيرة جدا	0	0	17,66	9,48	دالة إحصائيا
درجة كبيرة	2	8,33			
درجة متوسطة	6	25			
درجة قليلة	4	16,66			
درجة قليلة جدا	12	50			
المجموع	24	%100			



5-1-1-3- عرض النتائج:

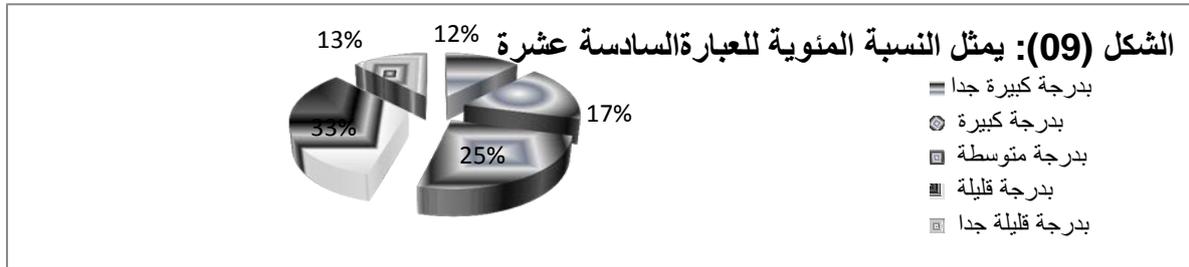
من خلال نتائج الجدول (05) نجد أن نسبة 25% بدرجة متوسطة من المدربين يحسون بأنهم مرهقون ذهنيا قبل البدء في ف على تدريب اللاعبين. بينما 50% وبدرجة قليلة جدا يحسون بأنهم مرهقون ذهنيا قبل البدء في عملهم.

ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 17,66 أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

د- العبارة السادسة عشرة: أحس بأن طاقتي الذهنية مستنفذة بعد نهاية كل تدريب أشرف عليه.

الجدول (06): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة السادسة عشرة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدلالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	4	16,66	3,49	9,48	غير دال إحصائيا
بدرجة كبيرة	3	12,5			
بدرجة متوسطة	7	29,16			
بدرجة قليلة	7	29,16			
بدرجة قليلة جدا	3	12,5			
المجموع	24	%100			



#### 5-1-1-4- عرض النتائج :

من خلال نتائج الجدول (06) نجد أن نسبة 16,66% وبدرجة كبيرة جدا من المدربين يحسون أن طاقتهم الذهنية مستنفذة بعد كل تدريب يشرفون عليه. بينما نجد نسبة 29,16% وبدرجة قليلة يحسون أن طاقتهم الذهنية مستنفذة بعد كل تدريب يشرفون عليه

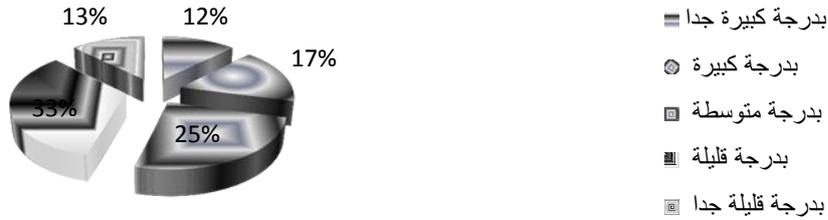
ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 3,49 أقل من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

هـ\_ العبارة الواحد والعشرون: أن مرهق ذهنيا كنتيجة لعملي كمدرّب رياضي .

الجدول (07): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الواحد والعشرون.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	0	0	20,58	9,48	دالة إحصائيا
بدرجة كبيرة	5	20,83			
بدرجة متوسطة	2	8,33			
بدرجة قليلة	13	54,16			
بدرجة قليلة جدا	4	16,66			
المجموع	24	%100			

الشكل (10): يمثل النسبة المئوية للعبارة الواحد والعشرون



#### 5-1-1-5- عرض النتائج:

يوضح الجدول (07) أن نسبة 20,83% وبدرجة كبيرة من المدرّبين مرهقين ذهنيا كنتيجة لعملهم كمدرّبين رياضيين، بينما نسبة 54,16% و بدرجة قليلة من المدرّبين مرهقين ذهنيا كنتيجة لعملهم كمدرّبين رياضيين.

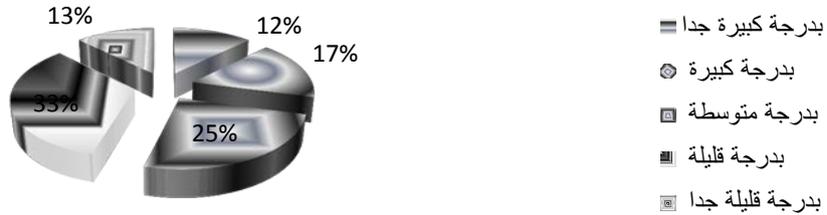
ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 20,58 أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

و- العبارة السادسة والعشرون: مهنة التدريب عبء ذهني ثقيل يصعب تحمله.

الجدول (08): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة السادسة والعشرون.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	2	8,33	8,49	9,48	غير دال إحصائيا
بدرجة كبيرة	7	29,16			
بدرجة متوسطة	9	37,5			
بدرجة قليلة	4	16,66			
بدرجة قليلة جدا	3	12,5			
المجموع	24	%100			

الشكل (11): يمثل النسبة المئوية للعبارة السادسة والعشرون



### 5-1-1-6- عرض النتائج:

يوضح الجدول رقم (08) أن نسبة 8,33% من بدرجة كبيرة جدا من المدربين يرون أن مهنة التدريب عبء ذهني ثقيل يصعب تحمله . بينما نسبة 37,3% وبدرجة متوسطة من المدربين يرون أن مهنة التدريب عبء ذهني ثقيل يصعب تحمله.

ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 8,49 أقل من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9.48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05 . مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية.

### 5-1-2- مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

من خلال نتائج الجدول (03) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 3,78 أقل من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ومن خلال نتائج الجدول (04) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 409,79 أكبر من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

ومن خلال نتائج الجدول (05) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 17,66 أكبر من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

ومن خلال نتائج الجدول (06) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 3,49 أقل من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

من خلال نتائج الجدول (07) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 20,58 أكبر من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ومن خلال نتائج الجدول (08) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 8,49 أقل من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

على ضوء ما سبق نستنتج على عدم صدق الفرضية الأولى التي تنص: "التدريب الرياضي ينعكس على الإنهاك العقلي لدى المدرب"، أي أن مهنة التدريب مهنة الشاقة والتي تؤثر سلبا على الحالة العقلية، إذ يشعر المدرب بالتعب العقلي ويحسن انه مرهق ذهنيا قبل بدأ في الإشراف على التدريب وطاقاتهم الذهنية مستنفدة وهو عبئ ذهني ثقيل يصعب تحملوه هذا ما توضح في الجانب النظري من التدريب الرياضي و المدرب في "التدريب الرياضي الحديث يقوم على المعارف والمعلومات والمبادئ العلمية المستمدة من العديد من العلوم الطبيعية والعلوم الإنسانية، الطب الرياضي، والميكانيكا الحيوية وعلم الحركة، علم النفس الرياضي، والتربية، وعلم الاجتماع الرياضي، (كما هو وارد في الصفحة رقم 40).

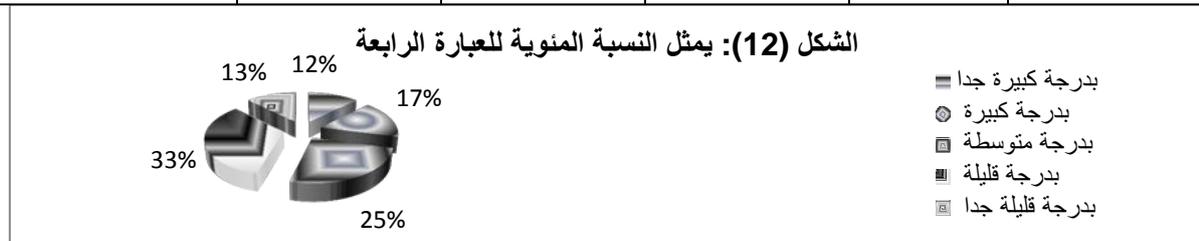
5-2- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

5-2-1 عرض نتائج الفرضية الثانية:

أ- العبارة الرابعة: عقب قيامي بالإشراف على التدريب اليومي للاعب أشعر بالإرهاق البدني.

الجدول (09): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الرابعة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدلالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	3	12,5	4,74	9,48	غير دال إحصائيا
بدرجة كبير	5	20,83			
بدرجة متوسطة	8	33,33			
بدرجة قليلة	6	25			
بدرجة قليلة جدا	2	8,33			
المجموع	24	%100			



5-2-1-1- عرض النتائج يوضح الجدول (09) أن نسبة 8,33% وبدرجة قليلة جدا من المدربين

عقب قيامهم بالإشراف على التدريب اليومي للاعبين يشعرون بالإرهاق البدني، بينما 20,83% وبدرجة كبيرة

من المدربين يشعرون بالإرهاق البدني عقب قيامهم بالإشراف على التدريب اليومي للاعبين

ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 4,74 أقل من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9.84 عند درجة

الحرية = 4، ومستوى دلالة 0.05. مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

ج- العبارة التاسعة: أحس بالإنهاك البدني عقب نهاية أي منافسة رياضية.

الجدول (10): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة التاسعة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	6	25	4,92	9,48	غير دال إحصائيا
بدرجة كبيرة	6	25			
بدرجة متوسطة	6	25			
بدرجة قليلة	5	20,83			
بدرجة قليلة جدا	1	4,16			
المجموع	24	%100			

الشكل (13): يمثل النسبة المئوية للعبارة التاسعة



## 5-2-1-2- عرض النتائج

يوضح الجدول (10) أن نسبة 25% وبدرجة كبيرة جدا من المدربين يحسون بالإنهاك البدني عقب نهاية أي منافسة رياضية . بينما 4,1 بين 6% وبدرجة قليلة جدا من المدربين يحسون بالإنهاك البدني عقب نهاية أي منافسة رياضية

ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 4,92 أقل من كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى 0,05 . مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

د- العبارة الرابعة عشر: في كثير من الأيام أحس بالتعب و الإرهاق في بعض عضلاتي كنتيجة لعملتي كمدرّب رياضي.

الجدول (11): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الرابعة عشر.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	3	12,5	11,4	9,48	دالة إحصائية
بدرجة كبيرة	8	33,33			
بدرجة متوسطة	9	37,5			
بدرجة قليلة	4	16,66			
بدرجة قليلة جدا	0	0			
المجموع	24	%100			

الشكل (14): يمثل النسبة المئوية للعبارة الرابعة عشر



### 5-2-1-3- عرض النتائج

يوضح الجدول (11) أن نسبة 12,5% وبدرجة كبيرة جدا من المدربين يحسون بالتعب والإرهاق في بعض عضلاتهم كنتيجة لعملهم كمدرّبين في كثير من الأيام . بينما نسبة 37,5% وبدرجة متوسطة من المدربين يحسون في كثير من الأيام بالتعب والإرهاق في بعض عضلاتهم كنتيجة لعملهم كمدرّبين رياضيين ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 11.4 أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

د- العبارة التاسعة عشرة: أصبحت أحس بالكسل وضعف حيويتي قبل المنافسة الرياضية

الجدول (12): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة التاسعة عشرة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدالة الإحصائية
درجة كبيرة جدا	3	12,5	11,4	9,48	دالة إحصائية
درجة كبيرة	8	33,33			
درجة متوسطة	9	37,5			
درجة قليلة	4	16,66			
درجة قليلة جدا	0	0			
المجموع	24	%100			



#### 5-2-1-4- عرض النتائج

يوضح الجدول (12) أن نسبة 16,66% وبدرجة قليلة من المدربين قد أصبحوا يحسون بالكسل وضعف حيويتهم قبل المنافسة الرياضية. بينما 33,33% وبدرجة كبيرة من المدربين أصبحوا يحسون بالكسل وضعف حيويتهم قبل المنافسة .

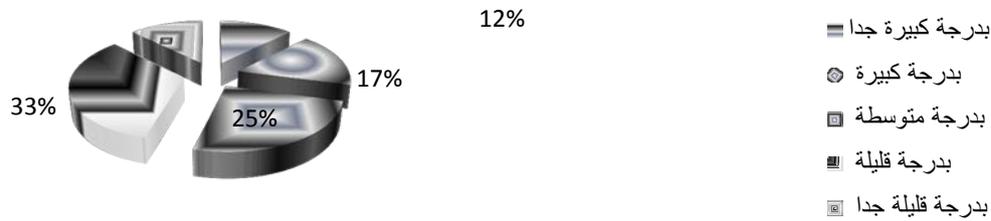
ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا المحسوبة = 11,4 أكبر من قيمة كا الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية 4 ومستوى الدلالة 0,05 . مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

هـ - العبارة الرابعة و عشرون:أصبحت أشعر بانخفاض في لياقتي البدنية .

الجدول (13): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الرابعة و عشرون.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> المجدولة	الدلالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	2	8,33	4,74	9,48	غير دال إحصائيا
بدرجة كبيرة	3	12,5			
بدرجة متوسطة	8	33,33			
بدرجة قليلة	6	25			
بدرجة قليلة جدا	5	20,83			
المجموع	24	%100			

الشكل (16): يمثل النسبة المئوية للعبارة الرابعة وعشرون



### 5-2-1-5- عرض النتائج

يوضح الجدول (13) أن نسبة 8,33% جدا من المدربين أصبحوا يشعرون بانخفاض في ودرجة كبيرة لياقتهم البدنية . بينما 25% وبدرجة قليلة من المدربين قد أصبحوا يشعرون بانخفاض في لياقتهم البدنية.

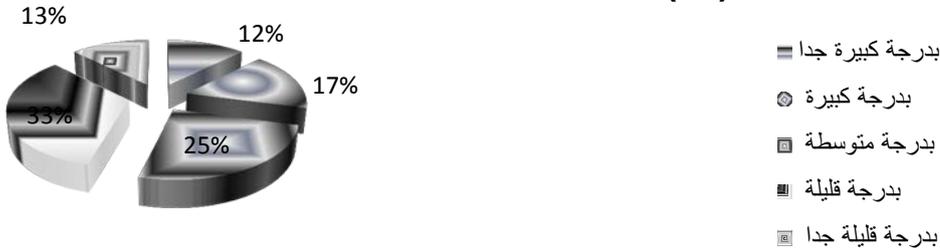
ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 4,74 أقل من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,84 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

و- العبارة التاسعة و العشرون: مهنة التدريب الرياضي عبء بدني ثقيل .

الجدول (14): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة التاسعة و العشرون.

الإحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوية	كا <sup>2</sup> المجدولة	الدلالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	4	16,66	0,85	9,48	غير دال إحصائيا
بدرجة كبيرة	5	20,83			
بدرجة متوسطة	6	25			
بدرجة قليلة	5	20,83			
بدرجة قليلة جدا	4	16,66			
المجموع	24	%100			

الشكل (17): يمثل النسبة المئوية للعبارة التاسعة و عشرون



## 5-2-1-6- عرض النتائج

يوضح الجدول (14) أن نسبة 16,66% وبدرجة كبيرة جدا من المدربين يرون أن مهنة التدريب الرياضي عبء بدني ثقيل. بينما 25% وبدرجة متوسطة من المدربين يرون أن مهنة التدريب الرياضي عبء بدني ثقيل.

ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوية = 0,85 أقل من كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

## 2-2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

ومن خلال نتائج الجدول (09) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 4,74 أقل من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,84 عند درجة الحرية = 4، ومستوى دلالة (0,05)، مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

ومن خلال نتائج الجدول (10) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 4,92 أقل من  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى (0,05)، مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

ومن خلال نتائج الجدول (11) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 11,4 أكبر من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ومن خلال نتائج الجدول (12) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 11,4 أكبر من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ومن خلال نتائج الجدول (13) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 4,74 أقل من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,84 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

ومن خلال نتائج الجدول (14) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 0,85 أقل من  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

- على ضوء ما سبق نستنتج على عدم صدق الفرضية الثانية التي تنص: على إن التدريب الرياضي ينعكس على الإنهاك الذي يشعر المدربين بالإنهاك البدني والتعب عقب كل تدريب وهو عبئ ثقيل وهذا ما أشار إليه الباحث والذي يشعر الإنهاك البدني سبب رئيسي لدى المدربين، وهذا توضح في الأسس العلمية للتدريب الرياضي و المدرب بأنه يجب توجيه لتطوير حالة الفرد التدريبية لما يلاءم لتلك المتطلبات مما يؤدي إلى تكيف الرياضي بدنيا ونفسيا مع أنواع النشاط الرياضي هذا هو ما يطلق عليه خصوصية التدريب،. (كما هو وارد في الصفحة رقم 39).

3-5- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

5-3-1- عرض الفرضية الثالثة:

أ- العبارة الخامسة: أجد نفسي أنفعل بسرعة لأي خطأ يرتكبه اللاعب وهو الأمر الذي لم يكن يحدث من قبل.

الجدول (15): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الخامسة.

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	1	4,16	12,25	9,48	ع <sup>2</sup> إحصائيا
بدرجة كبيرة	6	25			
بدرجة متوسطة	10	41,66			
بدرجة قليلة	6	25			
بدرجة قليلة جدا	1	4,16			
المجموع	24	%100			

الشكل (18): يمثل النسبة المئوية للعبارة الخامسة



5-3-1-1- عرض النتائج

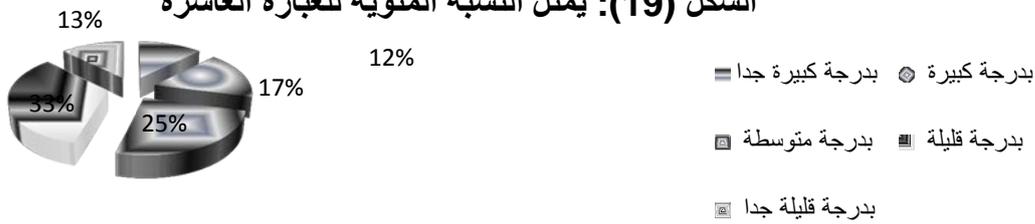
يوضح الجدول (15) أن نسبة 41,66% وبدرجة متوسطة من المدربين يجدون أنفسهم ينفعلون بسرعة لأي خطأ يرتكبه اللاعب وهو الأمر الذي لم يكن يحدث من قبل. بينما 4,1% بدرجة قليلة جدا من المدربين ينفعلون بسرعة لأي خطأ يرتكبه اللاعب وهو الأمر الذي لم يحدث من قبل. ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 12,25 أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين وجود دلالة إحصائية.

ب- العبارة العاشرة: أصبحت أتضايق بسهولة من اللاعبين

الجدول (16): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة العاشرة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدلالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	1	4,16	7,66	9,48	غير دال إحصائيا
بدرجة كبيرة	3	12,5			
بدرجة متوسطة	5	20,83			
بدرجة قليلة	6	25			
بدرجة قليلة جدا	9	37,5			
المجموع	24	%100			

الشكل (19): يمثل النسبة المئوية للعبارة العاشرة



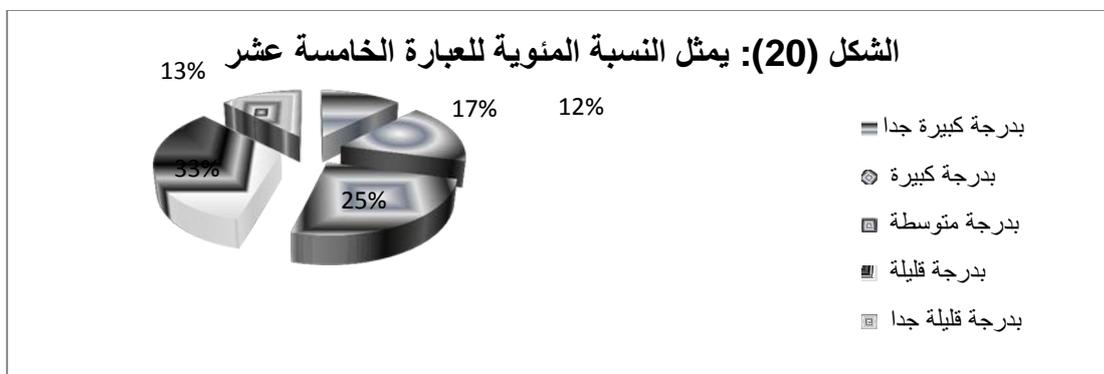
### 5-3-1-2- عرض النتائج

يوضح الجدول (16) أن نسبة 25% وبدرجة قليلة من المدربين أصبحوا يتضايقون بسهولة من اللاعبين . بينما 12,5% وبدرجة كبيرة من المدربين أصبحوا يتضايقون بسهولة من اللاعبين . ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا المحسوبة = 7,66 أقل من كا الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

ج- العبارة الخامسة عشر: أشعر بأنني مرهق انفعاليا كنتيجة لعملي كمدرّب رياضي .

الجدول (17): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الخامسة عشر

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	2	8,33	10,99	9,48	دالة إحصائية
بدرجة كبيرة	3	12,5			
بدرجة متوسطة	5	20,8			
بدرجة قليلة	11	45,83			
بدرجة قليلة جدا	3	12,5			
المجموع	24	%100			



### 5-3-1-3- عرض النتائج

يوضح الجدول (17) أن نسبة 45.83% وبدرجة قليلة من المدربين يشعرون بأنهم مرهقين انفعاليا كنتيجة لعملم كمدرّبين رياضيين . بينما 20,8% بدرجة متوسطة من المدربين يشعرون بأنهم مرهقين انفعاليا كنتيجة لعملم كمدرّبين رياضيين .

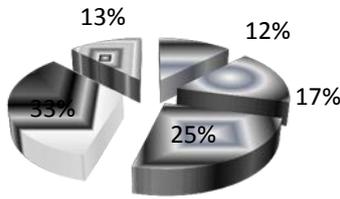
ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة 10,99 أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05 . مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

د- العبارة عشرون: أعتقد أن عملي كمدرّب رياضي هو السبب في عدم قدرتي على التحكم في انفعالاتي.

الجدول (18): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة عشرون

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	0	0	19,65	9,48	دالة إحصائية
بدرجة كبيرة	1	4,16			
بدرجة متوسطة	4	16,66			
بدرجة قليلة	12	50			
بدرجة قليلة جدا	7	29,16			
المجموع	24	%100			

الشكل (21): يمثل النسبة المئوية للعبارة عشرون



- بدرجة كبيرة
- بدرجة كبيرة جدا
- بدرجة متوسطة
- بدرجة قليلة
- بدرجة قليلة جدا

### 5-3-1-4- عرض النتائج

يوضح الجدول (18) أن نسبة 50% وبدرجة قليلة من المدربين يعتقدون أن عملهم كمدرّبين رياضيين هو السبب في عدم قدرتي على التحكم في انفعالاتهم . بينما 4,16% وبدرجة كبيرة من المدربين يعتقدون أن عملهم كمدرّبين رياضيين هو السبب في عدم قدرتي على التحكم في انفعالاتهم.

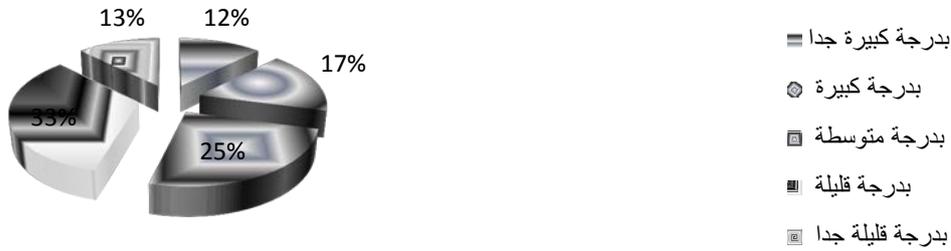
ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا المحسوبة = 19,65 أكبر من كا الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية

هـ - العبارة الخامسة وعشرون: أشعر بأنني الآن أصبحت أكثر عصبية .

الجدول (19): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الخامسة وعشرون

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدلالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	1	4,16	5,58	9,48	غير دال إحصائيا
بدرجة كبيرة	4	16,66			
بدرجة متوسطة	5	20,83			
بدرجة قليلة	8	33,33			
بدرجة قليلة جدا	6	25			
المجموع	24	%100			

الشكل (22): يمثل النسبة المئوية للعبارة الخامسة وعشرون



### 5-3-1-5- عرض النتائج

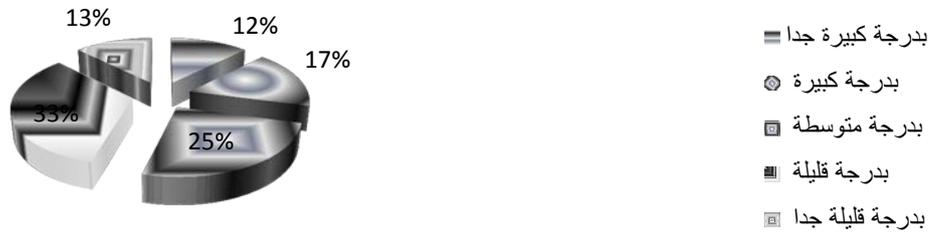
يوضح الجدول (19) أن نسبة 16,66% وبدرجة كبيرة من المدربين يشعرون بأنهم أصبحوا أكثر عصبية . بينما 33,33% وبدرجة قليلة من المدربين يشعرون بأنهم أصبحوا أكثر عصبية . ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا المحسوبة = 5,58 أقل من كا الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05 مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

و- العبارة الثلاثين: أجد أن بعض الأخطاء البسيطة من الآخرين تجعلني أنفعل بسرعة

الجدول (20): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثلاثين

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدلالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	1	4,16	10,16	9,48	دال إحصائيا
بدرجة كبيرة	3	12,5			
بدرجة متوسطة	7	29,16			
بدرجة قليلة	9	37,5			
بدرجة قليلة جدا	4	16,66			
المجموع	24	%100			

الشكل (23): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثلاثين



### 5-3-1-6- عرض النتائج

يوضح الجدول (20) أن نسبة 37,5% وبدرجة قليلة من المدربين يجدون أن بعض الأخطاء البسيطة من الآخرين تجعلهم ينفعلون بسرعة . بينما 16,66% وبدرجة قليلة جدا من المدربين يجدون أن بعض الأخطاء البسيطة من الآخرين تجعلهم ينفعلون بسرعة .

ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا المحسوبة = 10,16 أكبر من كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05 . مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية

### 5-3-2- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

ومن خلال نتائج الجدول (15) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 12,25 أكبر من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين وجود دلالة إحصائية.

ومن خلال نتائج الجدول (16) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 7,66 أقل من  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ومن خلال نتائج الجدول (17) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة 10,99 أكبر من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ومن خلال نتائج الجدول (18) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 19,65 أكبر من  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ومن خلال نتائج الجدول (19) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 5,58 أقل من  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ومن خلال نتائج الجدول (20) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 10,16 أكبر من  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

على ضوء ما سبق نستنتج على صدق الفرضية الثالثة التي تنص: على الإنهاك الانفعالي للمدربين وهذا ما أكدته الدراسة السابقة للباحث كمال بوعنناق سنة 2006 حيث وجد فيما يخص البعد النفسي فقد أظهر التحليل أنه توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية التي كانت وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر لمهنة التدريب الرياضي<sup>1</sup>.

1 - بوعنناق كمال: دوافع اختيار واقع مهنة التربية البدنية و الرياضية و علاقتها بدرجة الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر وفق المتغيرات الديموغرافية، المؤهل العلمي، الحالة العائلية، علاقة العمل، العمر، الخبرة الوظيفية، بدون نشر، 2006، ص: 07.

5-4- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

5-4-1- عرض نتائج الفرضية الرابعة:

أ- العبارة الثانية: أصبحت أكثر قسوة اتجاه الآخرين بدرجة أكبر بالمقارنة ببداية عملي كمدرّب رياضي .

الجدول (21): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثانية

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> المجدولة	الدالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	0	0	13,91	9,48	دالة إحصائيا
بدرجة كبيرة	1	4,16			
بدرجة متوسطة	6	25			
بدرجة قليلة	8	33,33			
بدرجة قليلة جدا	9	37,5			
المجموع	24	%100			

الشكل (24): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثانية



5-4-1-1- عرض النتائج

يوضح الجدول (21) أن نسبة 4,16% وبدرجة كبيرة من المدربين أصبحوا أكثر قسوة اتجاه الآخرين بدرجة أكبر بالمقارنة ببداية عملهم كمدرّبين .بينما 37,5% وبدرجة قليلة جدا من المدربين أصبحوا أكثر قسوة اتجاه الآخرين بدرجة أكبر بالمقارنة ببداية عملهم كمدرّبين رياضيين ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا المحسوبة = 13,91 أكبر من قيمة كا الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05 . مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ب- العبارة السابعة: أصبحت لا أهتم كثيرا بما يحدث بين اللاعبين من صراعات ومشاكل.

الجدول (22): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة السابعة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	0	0	40,58	9,48	دالة إحصائيا
بدرجة كبيرة	1	4,16			
بدرجة متوسطة	4	16,66			
بدرجة قليلة	2	8,33			
بدرجة قليلة جدا	17	70,83			
المجموع	24	%100			

الشكل (25): يمثل النسبة المئوية للعبارة السابعة



#### 5-4-1-2- عرض النتائج :

يوضح الجدول (22) أن نسبة 4,16% وبدرجة كبيرة من المدربين أصبحوا لا يهتموا كثيرا بما يحدث بين اللاعبين من صراعات ومشاكل . بينما 70,83% وبدرجة قليلة جدا من المدربين قد أصبحوا لا يهتموا كثيرا بما يحدث بين اللاعبين من صراعات ومشاكل .

ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا المحسوبة 40,58 أكبر من قيمة كا الجدولية = 9,48 عند

درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05 . مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ج- العبارة الثانية عشر:أعتقد أن عملي كمدرّب رياضي هو السبب في أنني أصبحت أكثر قسوة مع الآخرين .

الجدول (23): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثانية عشر

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	0	0	31,41	9,48	دالة إحصائيا
بدرجة كبيرة	0	0			
بدرجة متوسطة	4	16,66			
بدرجة قليلة	5	20,83			
بدرجة قليلة جدا	15	62,5			
المجموع	24	%100			

الشكل (26): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثانية عشر



### 5-4-1-3- عرض النتائج

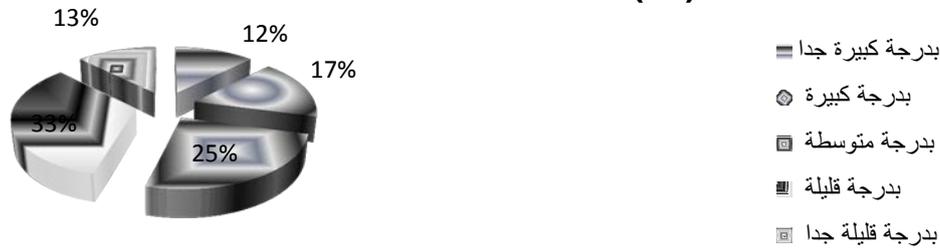
يوضح الجدول(23) أن نسبة 16,66% وبدرجة متوسطة من المدربين يعتقدون أن عملهم كمدرّبين هو السبب في أنهم أصبحوا أكثر قسوة مع الآخرين .بينما 62,5% وبدرجة قليلة جدا من المدربين يعتقدون أن عملهم كمدرّبين هو السبب في أنهم أصبحوا أكثر قسوة مع الآخرين .  
ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 31,41 أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0.05 .مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

د- العبارة السابعة عشر: أصبحت الان أقل حماسا في عملي كمدرّب رياضي .

الجدول (24): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة السابعة عشر

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	0	0	20,58	9,48	دالة إحصائيا
بدرجة كبيرة	4	16,66			
بدرجة متوسطة	2	8,33			
بدرجة قليلة	5	25,83			
بدرجة قليلة جدا	13	54,16			
المجموع	24	%100			

الشكل (27): يمثل النسبة المئوية للعبارة السابعة عشر



#### 5-4-1-4- عرض النتائج

يوضح الجدول (24) أن نسبة 16,66% وبدرجة كبيرة من المدربين يرون أنهم أصبحوا أقل حماسا في عملهم كمدرّبين رياضيين. بينما 54,16% وبدرجة قليلة جدا من المدربين يرون أنهم أصبحوا أقل حماسا في عملهم كمدرّبين رياضيين.

ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا المحسوبة = 20,58 أكبر من قيمة كا المحسوبة

=9,84 عند درجة الحرية =4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية

هـ - العبارة الثانية و عشرون: عندما تسوء الأمور في المنافسة الرياضية أجد أنني أميل الى لوم الآخرين بدرجة أكبر مما اعتدت عليه

الجدول (25): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثانية و عشرون

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> الجدولة	الدلالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	3	12,5	1,83	9,48	غير دال إحصائياً
بدرجة كبيرة	4	16,66			
بدرجة متوسطة	5	20,83			
بدرجة قليلة	5	20,83			
بدرجة قليلة جدا	7	29,16			
المجموع	24	%100			

الشكل (28): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثانية و عشرون



#### 5-4-1-5- عرض النتائج

يوضح الجدول (25) أن نسبة 12,5% وبدرجة كبيرة جدا من المدربين عندما تسوء الأمور في المنافسة الرياضية يجدون أنهم يميلون الى لوم الآخرين بدرجة أكبر مما اعتادوا عليه . بينما 29,16% وبدرجة قليلة جدا من المدربين عندما تسوء الأمور في المنافسة الرياضية يجدون أنهم يميلون الى لوم الآخرين بدرجة أكبر مما اعتادوا عليه.

ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا المحسوبة = 1,83 أقل من قيمة كاجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05 . مما يبين عدم وجود دلالة إحصائية.

و- العبارة السابعة و عشرون:أتمنى لو أستريح من عملي كمدرّب رياضي .

الجدول (26): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة السابعة وعشرون

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> المجدولة	الدالة الإحصائية
درجة كبيرة جدا	0	0	22,25	9,48	دالة إحصائية
درجة كبيرة	1	4,16			
درجة متوسطة	6	25			
درجة قليلة	4	16,66			
درجة قليلة جدا	13	54			
المجموع	24	%100			

الشكل (29): يمثل النسبة المئوية للعبارة السابعة وعشرون



#### 5-4-1-6- عرض النتائج

يوضح الجدول (26) أن نسبة 4,16% ودرجة كبيرة من المدرّبين يتمنون لو يستريحوا من عملهم كمدرّبين رياضيين .بينما 54 % ودرجة قليلة جدا من المدرّبين يتمنون لو يستريحوا من عملهم كمدرّبين رياضيين.

ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 22,25 أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05 . مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

#### 5-4-2- مناقشة الفرضية الرابعة:

ومن خلال نتائج الجدول (21) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 13,91 أكبر من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ومن خلال نتائج الجدول (22) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 40,58 أكبر من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ومن خلال نتائج الجدول (23) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 13,91 أكبر من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ومن خلال نتائج الجدول (24) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 20,58 أكبر من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

ومن خلال نتائج الجدول (25) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 1,83 أقل من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين عدم وجود دلالة إحصائية.

ومن خلال نتائج الجدول (26) نجد قيمة  $K^2$  المحسوبة = 22,25 أكبر من قيمة  $K^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة (0,05)، مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

على ضوء ما سبق نستنتج على صدق الفرضية الرابعة التي تنص: أن مهنة التدريب تنعكس على التغيير الشخصي ونحو الأسوء للمدرب و هذا ما تأكده مظاهر عدم الرضا الوظيفي فيما يلي إن عدم الرضا الوظيفي يمثل عجز الفرد عن التكيف السليم مع ظروف عمله المادية أو الاجتماعية معا، و هناك مظاهر متعددة لعدم الرضا نذكر منها:

- قلة الإنتاج من حيث الكم و الكيف.
- الإكثار من الحوادث و من الأخطاء الفنية.
- إساءة استخدام الآلات و الأدوات و المواد الخام.
- كثرة التغيب و التمارض بعذر أو بدون عذر و الانتقال من عمل لآخر.
- اللامبالاة و التكاثر و الشعور بالاكنتاب.
- الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة. (كما هو وارد في الصفحة رقم 26).

5-5- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

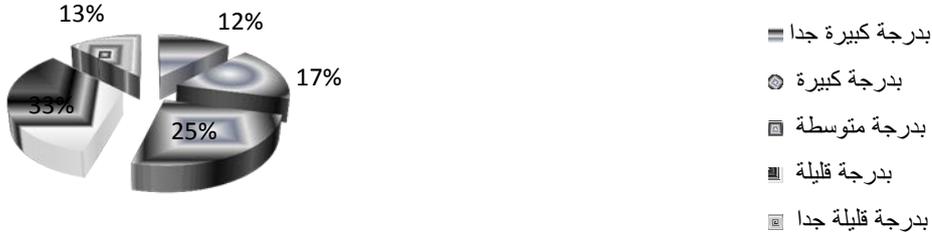
5-5-1- عرض نتائج الفرضية الخامسة:

أ- العبارة الثالثة: أنا كمدرّب رياضي أشعر بأن انجازاتي أصبحت قليلة .

ب-الجدول (27): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثالثة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> المجدولة	الدالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	1	4.16	14.33	9.48	دالة إحصائية
بدرجة كبيرة	2	8.33			
بدرجة متوسطة	11	45.83			
بدرجة قليلة	3	12.5			
بدرجة قليلة جدا	7	29.16			
المجموع	24	%100			

الشكل (30): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثالثة



5-5-1-1- عرض النتائج

يوضح الجدول (27) أن نسبة 8,33% وبدرجة كبيرة من المدربين يشعرون بأن انجازاتهم أصبحت قليلة . بينما 29,16% وبدرجة قليلة جدا من المدربين يشعرون بأن انجازاتهم أصبحت قليلة . ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 14,33 أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05 . مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

ب- العبارة الثامنة: عندما بدأت عملي كمدرّب كنت أعتقد أنني أستطيع أن أنجز الكثير

بدرجة أكبر مما يحدث الآن .

الجدول (28): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثامنة

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> المجدولة	الدلالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	5	20.83	6.83	9.48	غير دالة إحصائيا
بدرجة كبيرة	8	33.33			
بدرجة متوسطة	7	29.16			
بدرجة قليلة	3	12.5			
بدرجة قليلة جدا	1	4.16			
المجموع	24	%100			

الشكل (31): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثامنة



### 5-5-1-2- عرض النتائج

يوضح الجدول (28) أن نسبة 33,33% وبدرجة كبيرة من المدربين عندما بدأوا عملهم كمدرّبين كانوا يعتقدون أنهم يستطيعون أن ينجزوا الكثير بدرجة أكبر مما يحدث الآن. بينما 12,5% وبدرجة قليلة من المدربين عندما يبدأوا عملهم كمدرّبين كانوا يعتقدون أنهم يستطيعون أن ينجزوا الكثير بدرجة أكبر مما يحدث الآن.

ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 6,83 أقل من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين عدم وجود دلالة إحصائية .

ج- العبارة الثالثة عشر: أشعر حاليا لا يوجد لدي الدافع لكي أحاول تحقيق انجازات أخرى مع اللاعبين .

الجدول (29): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثالثة عشر

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> المجدولة	الدلالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	0	0	35.58	9.48	دالة إحصائية
بدرجة كبيرة	1	4.16			
بدرجة متوسطة	5	20.83			
بدرجة قليلة	2	8.33			
بدرجة قليلة جدا	16	66.66			
المجموع	24	%100			

الشكل (32): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثالثة عشر



### 5-5-1-3- عرض النتائج

يوضح الجدول (29) أن نسبة 4,16% وبدرجة كبيرة من المدربين يشعرون بأنهم لا يوجد لهم الدافع لكي يحاولوا تحقيق انجازات أخرى مع اللاعبين . بينما 66,66% وبدرجة قليلة جدا من المدربين يشعرون بأنهم لا يوجد لهم الدافع لكي يحاولوا تحقيق انجازات أخرى مع اللاعبين.

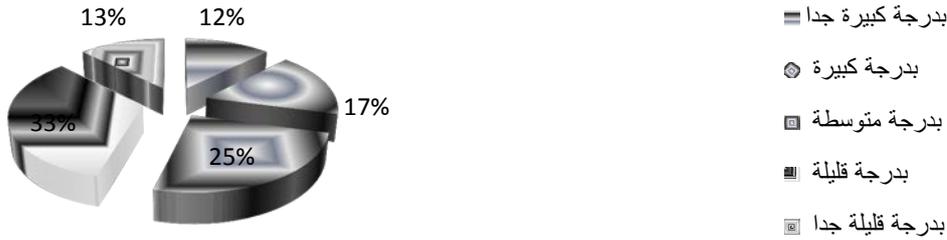
ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 35,58 أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05 . مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

د- العبارة الثامنة عشر: أشعر بأنني لم أعد أنجز أشياء ذات قيمة في عملي كمدرّب رياضي .

الجدول (30): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثامنة عشر

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> المجدولة	الدلالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	0	0	33.24	9.48	دالة إحصائية
بدرجة كبيرة	1	4.16			
بدرجة متوسطة	2	8.33			
بدرجة قليلة	15	62.5			
بدرجة قليلة جدا	8	33.33			
المجموع	24	%100			

الشكل (33): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثامنة عشر



#### 5-5-1-4- عرض النتائج

يوضح الجدول (30) أن نسبة 4,16% وبدرجة كبيرة من المدربين يشعرون بأهم لم يعودوا ينجزون أشياء ذات قيمة في عملهم كمدرّبين رياضيين. بينما 62,5% وبدرجة قليلة من المدربين يشعرون بأنهم لم يعودوا ينجزون أشياء ذات قيمة في عملهم كمدرّبين رياضيين. ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 33,24 أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05 . مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

هـ - العبارة الثالثة والعشرون: أنا كمدرّب رياضي أشعر بأنني لا أحقق الانجازات التي حققتها من قبل.

الجدول (31): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثالثة والعشرون

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> المجدولة	الدلالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	0	0	12,24	9.48	غير دالة إحصائيا
بدرجة كبيرة	2	8.33			
بدرجة متوسطة	5	20.83			
بدرجة قليلة	9	27.5			
بدرجة قليلة جدا	8	33,33			
المجموع	24	%100			

الشكل (34): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثالثة والعشرون



### 5-1-5-5- عرض النتائج :

يوضح الجدول (31) أن نسبة 8,33% وبدرجة كبيرة من المدربين يشعرون بأنهم لا يحققون الانجازات التي حققوها من قبل. بينما 27.5% وبدرجة قليلة من المدربين يشعرون بأنهم لا يحققون الانجازات التي حققوها من قبل .

ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 12,24 أكبر من قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

و- العبارة الثامنة والعشرون: أشعر بأنني لا أجد التقدير الكافي من الآخرين مثلما كان يحدث من قبل.

الجدول (32): يمثل النتائج الإحصائية للعبارة الثامنة والعشرون

الاحتمالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا <sup>2</sup> المحسوبة	كا <sup>2</sup> المجدولة	الدلالة الإحصائية
بدرجة كبيرة جدا	3	12,5	3.9	9.48	غير دالة إحصائيا
بدرجة كبيرة	4	16.66			
بدرجة متوسطة	6	25			
بدرجة قليلة	8	33.33			
بدرجة قليلة جدا	3	12.5			
المجموع	24	%100			

الشكل (35): يمثل النسبة المئوية للعبارة الثامنة والعشرون



#### 5-5-1-6- عرض النتائج :

يوضح الجدول(32) أن نسبة 16,66% وبدرجة كبيرة من المدربين يشعرون بأنهم لا يجدون التقدير الكافي من الآخرين مثلما كان يحدث من قبل. بينما 33,33% وبدرجة قليلة من المدربين يشعرون بأنهم لا يجدون التقدير الكافي من الآخرين مثلما كان من قبل.

ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة كا<sup>2</sup> المحسوبة = 3,9 أقل من كا<sup>2</sup> الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05 . مما يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

### 5-5-2- مناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

- ومن خلال نتائج الجدول نجد قيمة  $\chi^2$  المحسوبة = 14,33 أكبر من قيمة  $\chi^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية .
- ومن خلال نتائج الجدول (27) نجد قيمة  $\chi^2$  المحسوبة = 6,83 أقل من قيمة  $\chi^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين عدم وجود دلالة إحصائية .
- ومن خلال نتائج الجدول (28) نجد قيمة  $\chi^2$  المحسوبة = 35,58 أكبر من قيمة  $\chi^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية .
- ومن خلال نتائج الجدول (29) نجد قيمة  $\chi^2$  المحسوبة = 33,24 أكبر من قيمة  $\chi^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية .
- ومن خلال نتائج الجدول (30) نجد قيمة  $\chi^2$  المحسوبة = 12,24 أكبر من قيمة  $\chi^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية .
- ومن خلال نتائج الجدول (31) نجد قيمة  $\chi^2$  المحسوبة = 3,9 أقل من قيمة  $\chi^2$  الجدولية = 9,48 عند درجة الحرية = 4 ومستوى الدلالة 0,05. مما يبين عدم وجود دلالة إحصائية
- على ضوء ما سبق نستنتج على عدم صدق الفرضية الخامسة التي تنص: التدريب الرياضي ينعكس على نقص الإنجاز الرياضي لما هنالك من عوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي من الاجور و الرواتب، محتوى العمل و تنوع المهام، إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل، فرص التطوير و الترقيّة المتاحة للفرد نمط القيادة الظروف المادية للعمل عدالة العائد،(كما هو وارد في الصفحة رقم 22).

### الاستنتاج العام:

على ضوء عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى نستنتج عدم صدق الفرضية التي تنص على: "التدريب الرياضي ينعكس على الإنهاك العقلي لدى المدرب".

على ضوء ما سبق نستنتج على عدم صدق الفرضية الثانية التي تنص: على إن التدريب الرياضي ينعكس على الإنهاك الذي يشعر المدربين بالإنهاك البدني والتعب عقب كل تدريب وهو عبئ ثقيل وهذا ما أشار إليه الباحث والذي يشعر الإنهاك البدني سبب رئيسي لدى المدربين في ضوء الدراسة السابقة على ضوء ما سبق نستنتج على صدق الفرضية الثالثة التي تنص: على الإنهاك الانفعالي للمدربين وهذا ما أكدته الدراسة السابقة للباحث كمال بوعجناق سنة 2006 حيث وجد فيما يخص البعد النفسي فقد أظهر التحليل أنه توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية التي كانت وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر لمهنة التدريب الرياضي.

على ضوء ما سبق نستنتج على صدق الفرضية الرابعة التي تنص: أن مهنة التدريب تنعكس على التغيير الشخصي نحو الأسوأ للمدرب . وهذا ما تأكده مظاهر عدم الرضا الوظيفي فيما يلي إن عدم الرضا الوظيفي يمثل عجز الفرد عن التكيف السليم مع ظروف عمله المادية أو الاجتماعية مع التدريب الرياضي ينعكس على نقص الإنجاز الرياضي.

• على ضوء ما سبق نستنتج على عدم صدق الفرضية الخامسة التي تنص: التدريب الرياضي ينعكس على نقص الإنجاز الرياضي لما هنالك من عوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي من الاجور و الرواتب، محتوى العمل و تنوع المهام، إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل، فرص التطوير و الترقية المتاحة للفرد نمط القيادة الظروف المادية للعمل عدالة العائد ونستطيع تلخيص نتائج البحث فيما يلي:

- لا ينعكس التدريب الرياضي على الإنهاك العقلي لدى المدرب.
- لا ينعكس التدريب الرياضي على الإنهاك البدني لدى مدربي كرة القدم.
- ينعكس التدريب الرياضي على الإنهاك الانفعالي.
- ينعكس التدريب الرياضي على التغيير الشخصي نحو الأسوأ.
- ينعكس التدريب الرياضي على نقص الإنجاز الرياضي.

و من هنا نستنتج صدق الفرضية العامة و التي تنص: التدريب الرياضي ينعكس على الرضا الوظيفي من خلال الأبعاد : الإنهاك الانفعالي، التغيير الشخصي نحو الأسوأ، نقص الإنجاز الرياضي ولا ينعكس من حيث الإنهاك العقلي، الإنهاك البدني، لدى مدربي كرة القدم.

## الخاتمة:

عملنا في هذا البحث على إبراز أهم انعكاسات الرضا المهني سواء كانت خارجية أو داخلية ومدى تأثيرها على الحالة النفسية والجسمية والسلوكية والمعرفية عند مدربي كرة القدم. ومن خلال بحثنا النظري المدعم بالبحث الميداني خرجنا بنتائج يمكننا أن نقول على أساسها أن مدربي كرة القدم يعانون ضغطا مهنيا بسبب العوامل الراجعة إلى ضغوط مرتبطة بالجانب الاجتماعي للمدرب والمتمثلة في شخصية المدرب وظروف مرتبطة بالعمل والفريق واللاعبين . ضغوط مرتبطة بالعوامل الخارجية، وهذه المعاناة التي يعبر عنها المدرب سواء بطريقة شعورية أو لا شعورية تظهر على شكل آثار، إلا أنها تكون متفاوتة في الدرجات بين مدرب وآخر وتكون إما من الناحية النفسية، أو الأخلاقية، أو الجسمانية.

وننتج هذا البحث حول موضوع التدريب الرياضي كمهنة وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مدربي كرة القدم تتفق فرضيات ولدفع عملية البحث مجددا في هذا الموضوع نقول أنه استوقفتنا عدة نقاط وأسئلة يمكن أن تكون نقطة بداية لأبحاث أخرى .

وأخيرا نوصي بضرورة الاهتمام بموضوع التدريب الرياضي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم وليس فقط عندهم وإنما عند جميع المدربين في الألعاب الأخرى لأن تجاهله يزيد من الآثار السلبية على المدربين فينعكس سلبا على أدائهم الأمر الذي يقلل من النتائج الإيجابية في هذا الميدان.





# المصادر

## قائمة المصادر

أ- الكتب:

- اللغة العربية:

- 1- ابراهيم الغمري: السلوك الإنساني و الإدارة الحديثة، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، بدون تاريخ.
- 2- أبو العلا عبد الفتاح وإبراهيم شعلال: "فيزيولوجية التدريب في كرة القدم"، دار الفكر العربي ،مصر، 1994.
- 3- أبو العلاء احمد عبد الفتاح:"التدريب الرياضي والأسس الفيزيولوجية"، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 1998.
- 4- أحمد ماهر ، السلوك التنظيمي مدخل لبناء المهارات ، الدار الجامعية للنشر والتوزيع ، الطبعة ، الإسكندرية، 2002 .
- 5- أسامة كامل راتب :علم النفس الرياضي - دار الفكر العربي - مصر - ط 1 - 1997.
- 6- أمر الله أحمد البساطي : "التدريب والإعداد البدني في كرة القدم"، دار المعارف، ط2، مصر، 1990.
- 7- أمر الله البساطي : "أسس وقواعد التدريب الرياضي وتطبيقاته، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1998.
- 8- أمين أنور الخولي : "الرياضة والمجتمع، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب"، الكويت، 1996.
- 9- تركي رايح : المنهاج في علوم التربية وعلم النفس، المدرسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
- 10- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة الشباب والرياضة، وزارة الداخلية، قرار وزاري مؤرخ في: 04 يونيو 1996.
- 11- حسن أحمد الشافعي: "تاريخ التربية البدنية في المجتمعين العربي والدولي" ، منشآت المعارف، مصر، 1998.
- 12- حسن السيد أبو عبده: "الاتجاهات الحديثة في التخطيط وتدريب كرة القدم"، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط1، الإسكندرية، مصر، 2001.
- 13- حسن عبد الجواد: "كرة القدم المبادئ الأساسية للألعاب الإعدادية والقانون الدولي"، دار العلم للملايين، ط4، لبنان.
- 14- حسين حريم، السلوك التنظيمي، الأفراد و الجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد، عمان، الأردن، 2004.

- 15- حنفي محمود مختار: "الأسس العلمية في تدريب كرة القدم"، دار الفكر العربي، مدينة نصر، القاهرة، مصر.
- 16- رشيد عياش الدليمي و لحر عبد الحق : "كرة القدم، المدرسة العليا لأسانذة التربية البدنية والرياضية"، جامعة مستغانم، الجزائر، 1997.
- 17- رومي جميل: "كرة القدم"، دار النفائس، ط1، لبنان، 1986.
- 18- زيدان وآخرون : "الأبعاد التربوية للرياضات الجماعية للفرق الرياضية لفئة الأشبال و الأواسط" , مذكرة ليسانس، قسم التربية البدنية والرياضية جامعة الجزائر 1995.
- 19- سامي الصفار: "كرة القدم"، دار الكتب للطباعة والنشر، الجزء الأول، جامعة الموصل، العراق، 1982.
- 20- سعد جلال: المرجع في علم النفس، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985.
- 21- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي، دار وائل، عمان، 2006.
- 22- السيد الحاوي : المدرب الرياضي - المركز العربي للنشر - مصر - ط1 - 2002 .
- 23- طحم عبد الله: قياس مدى قدرة العوامل التنظيمية و الديمغرافية في تنبأ في مستوى الإلتزام: المجلة العربية للعلوم الإدارية، مج3، ع1، 1996.
- 24- عادل عبد البصير علي: "التدريب الرياضي والتكامل بين النظرية والتطبيق"، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة، مصر، 1999.
- 25- عاشور أحمد صقر، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، بيروت، 1983 .
- 26- عباس مكي أحمد فاضل، التطور التنظيمي، برامج القادة الإداريين، الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة، القاهرة، مصر، 1978.
- 27- عبد الخالق ناصف: الرضا الوظيفي لدى القوى الوافدة و أثرها على إنتاجية العمل، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد: 3، جامعة الكويت، 1993.
- 28- عبد الرحمان صالح الأزرق: علم النفس التربوي للمعلمين دار الفكر العربي، لبنان، 2000 .
- 29- عبد الرحمان عيساوي : "سيكولوجية النمو، دار النهضة العربية"، لبنان ، 1980.
- 30- عبد الرحمان عيسوي : الكفاءة الإدارية دار الفكر العربي، لبنان ، 1996.
- 31- عبد الرحمن بن عبد الله الواصل "البحث العلمي، خطواته ومراحله، أساليبه ومناهجه، أدواته ووسائله، أصول كتابته"، إدارة الإشراف التربوي والتدريب، وزارة المعارف، المملكة العربية السعودية. 1999 .

- 32- عبد الهادي، جودت عزت و العزه، سعيد حسني:التوجيه المهني و نظرياته، مكتبة دار الثقافية للنشر و التوزيع، عمان، 1999.
- 33- علي الزهد البيك، عماد الدين عباس أبو زيدة المدرب الرياضي في الألعاب الرياضية: الناشر للمعارف، ط1 الإسطندرية، 2003.
- 34- علي بن يحي الشهرى ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالانتاجية ، اكادمية نايف ، مخطوط ، الرياض ، 2002.
- 35- علي خليفة الهنشري وآخرون : "كرة القدم" ، ليبيا ، 1987 .
- 36- علي فهمي البيك : المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية - منشأة المعارف بالإسكندرية - مصر - ط1- 2003.
- 37- عياصرة علي أحمد عبدالرحمن، القيادة والدفاعية في الإدارة التربوية، دار الحامد، عمان، ط: 1، 2006 .
- 38- فرج طريف شوقي: السلوك القيادي والفعالية الإدارية، وائل للنشر، عمان، 2000 .
- 39- قاسم حسن حسين و قيس ناجي عبد الجبار:"مكونات الصفات الحركية"، مطبعة الجامعة، العراق. 1984 .
- 40- قاسم حسن حسين:"علم التدريب الرياضي في الأعمار المختلفة"دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 1997.
- 41- كمال ايت منصور و رابح طاهير : منهجية إعداد بحث علمي، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، 2003.
- 42- لمسلم، بسام خالد : الرضا الوظيفي لدى القوة الوطنية العاملة في الكويت، مطبوعات جامعية الكويت، كلية التربية، 1993.
- 43- ماثير جيدر: منهجية البحث العملي، ترجمة ملكة أبيض،-<http://dr-mohamed-abd-elnaby.spaces.live.com>
- 44- محمد حسن علاوي : "علم التدريب الرياضي"، المطبعة الثالثة عشر ، مصر، 1994.
- 45- محمد حسن علاوي: موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة، 1998.
- 46- محمد حسن علاوي: " علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسات الرياضية"، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2002.

- 47- محمد سعيد سلطان، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات، دار الزهران للنشر، عمان 1997.
- 48- محمد شفيق زكي: الإنسان والمجتمع - المكتب الجامعي الحديث - الإسكندرية - مصر - ط1- 1997.
- 49- محمد عوض البسيوني، ياسين الشاطي: "نظريات وطرق التدريب في التربية البدنية"، ديوان المطبوعات الجامعية، القاهرة، مصر، 1991.
- 50- محمد غيد الرحمان عيسوي: دراسات في علم النفس الاجتماعي.
- 51- محمود أبو العينين، مفتي إبراهيم حماد: "تخطيط برامج إعداد لاعبي كرة القدم"، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر.
- 52- محمود فتحي عكاشة: علم النفس الاجتماعي - مطبعة الجمهورية - القاهرة - مصر - بدون طبعة- 1997.
- 53- مزباني فتيحة: أثر الضغط المهني المميزات النفسية على صحة والرضا الوظيفي عند المديرين، مذكرة لنيل شهادة ماجستير.
- 54- المسلم، بسام خالد : الرضا الوظيفي لدى القوة الوطنية العاملة في الكويت، مطبوعات جامعية الكويت، كلية التربية، 1993.
- 55- المشعان عويد سلطان، مقارنة في الرضا الوظيفي بين العاملين في القطاع الحكومي و القطاع الخاص، دراسات نفسية، م 3، ع4، أكتوبر 1993.
- 56- مصطفى عشوي: تناول جديد لمقاييس الاتجاهات، في المجلة الجزائرية لعلم النفس و علوم التربية، العدد 1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
- 57- مصطفى عشوي: مقياس أسكود أو مقياس التمايز اللغوي، ديوان مطبوعات الجامعية، معهد علم النفس و علوم التربية، جامعة الجزائر، 1990.
- 58- مفتي إبراهيم حماد: "التدريب الرياضي الحديث، تخطيط-تطبيق - قيادة، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 1998.
- 59- مفتي إبراهيم حماد: "التدريب الرياضي الحديث، تخطيط-تطبيق - قيادة، دار الفكر العربي، ط2، نصر، القاهرة، مصر، 2001.
- 60- مفتي إبراهيم حماد: "التدريب الرياضي للجنسين من الطفولة إلى المراهقة"، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1996.

- 61- منهاج التربية البدنية :منشورات لوزارة التربية الوطنية"،1984.
- 62- مهند حسين الشتاوي،احمد إبراهيم الخواجا:"مبادئ التدريب الرياضي،دار وائل للنشر،ط1،عمان،الأردن،2005.
- 63- موقف مجيد المولي:"الإعداد الوظيفي لكرة القدم"، دار الفكر، لبنان، 1999.
- 64- ناصر محمد العديلي، الدوافع و الحوافز و الرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة السعودية، مجلة الإدارة العامة، العدد 369، فبراير 1983.
- 65- ناهد رسن سكر:"علم النفس الرياضي في التدريب والمنافسات الرياضية"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.

### - اللغة الفرنسية:

- 66- AHMED KHELIFI : "L'arbitrage a travers le caractère du football" , ENAL , Alger , 1990.
- 67- Alain Michel : "foot – balle", auditeur précédent.
- 68- Ed : chiron sport- 1985.
- 69- J.L Borgerou : **Le climat organizationnel et la satisfaction au travail, In les aspects humains de l'organisation**, Montereal, édition Geoten morni, 1982.
- 70- Jacque crevoisrer : foot ball et psychologie la dynamique de lequipe.
- 71- MICHEL PRADET : "La Préparation physique collection Entraînement" ,INSEP publication ,Paris,1997.
- 72- PIRRE WULLACKI ,"Médecine du sport" , édition vigot , paris , 1990.
- 73- R. Likert, **Atechnique for The Measurement of attitudes In Arcives of Psychology**, N°140, 1932.
- 74- REMOTO Manno:"Les bases de l'entraînement sportif, traduit de l'etalien par pierre carrer, vigot, paris, 1998 .

75- Rice et al , **multiple discrepancies and pay satisfactin, jurnal of applied psychology.**

76- Severin, J. W. and Tankard, W. J., **communication Theories**, NEW YORK: Hasting house publishers, 1979.

ب- **المواقع الإلكترونية:**

[www.phy\\_edu.net](http://www.phy_edu.net) -77

ج- **المذكرات:**

78- بلقاسم تلي وآخرون: "دور الصحافة الرياضية المرئية في تطوير كرة القدم الجزائرية"، مذكرة ليسانس، معهد التربية البدنية والرياضية، دالي إبراهيم، الجزائر، جوان 1997.

79- جورج فريدمان و بيار نافيل، رسالة في سوسولوجية العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ج 1، 1985.

80- سعيد العكروت: الحوافز و علاقتها بالرضا الوظيفي لموظفي المنشآت الرياضية، مذكرة ماستر، 2012.

81- العنبي، سميرة محارب: الدافعية في الحياة و علاقتها بالرضا الوظيفي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة مكة، ام القرى، 2009.

82- عمر سعدي . عبد القادر بوكشاوي: "العلاقة بين مدرب كرة القدم واللاعبين وتأثيرها على النتائج؛ (مذكرة ليسانس غير منشورة ) ، دالي إبراهيم ، جامعة الجزائر ، 2001. 2002.

83- نبيل 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 .



الملاحق

نقص الإنجاز الرياضي	التغير الشخصي نحو الأسوء	الإنهاك الإنفعالي	الإنهاك البدني	الإنهاك العقلي	
23	16	14	22	19	1
14	8	14	15	18	2
14	11	17	16	16	3
9	6	10	14	7	4
26	20	19	24	23	5
11	6	12	14	14	6
20	17	26	26	16	7
13	14	22	16	23	8
17	8	13	16	15	9
16	12	19	21	14	10
14	11	10	16	12	11
12	11	13	14	17	12
12	11	13	14	10	13
13	10	14	14	16	14
11	8	15	16	13	15
18	17	16	17	16	16
13	15	15	13	18	17
22	17	23	26	18	18
12	11	12	18	12	19
16	9	18	13	11	20
15	11	18	19	12	21
15	14	10	12	11	22
6	7	8	19	15	23
13	7	10	16	12	24

## مقياس الرضا عن العمل

### في مهنة التدريب الرياضي

زميلي المدرب الرياضي...

لقد مضى عليك فترة في عملك كمدرب رياضي، و في خلال هذه الفترة لابد و أنك تستطيع أن تعبر عن إتجاهاتك الحالية نحو عملك في مهنة التدريب الرياضي، كما لابد أنك تستطيع أن تصنف نفسك في الوقت الحالي بعد مزاولتك لمهنة التدريب الرياضي خلال هذه الفترة، و عما إذا كانت قد حدثت لك بعض التغيرات.

و المطلوب منك عزيزي المدرب...

أن تحدد هذه التغيرات في ضوء الإجابة على العبارات التالية و ذلك بوضع علامة ( ) أمام العبارة و أسفل الدرجة التي تعتقد أنها تنطبق على حالتك في الوقت الحالي، سواء بدرجة كبيرة جداً، أو بدرجة كبيرة، أو بدرجة متوسطة، أو بدرجة قليلة، أو بدرجة قليلة جداً.

و الرجاء ملاحظة أن إجابتك على هذه العبارات بكل صدق و أمانة يمكن أن تساعدك على فهم نفسك بصورة أكثر وضوحاً، وبالتالي محاولتك التغلب على بعض ما يصادفك من عقبات حتى يمكنك النجاح في عملك التربوي الرياضي.

أنا كمدرب رياضي: ×

### 2الملحق

بدرجة قليلة جداً	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً	
					1/ أشعر بأنني أقل ميلاً إلى التخطيط و التفكير بدرجة أقل كثيراً بالمقارنة ببداية عملي كمدرب رياضي
					2/ أصبحت أكثر قسوة إتجاه الآخرين بدرجة أكبر بالمقارنة ببداية عملي كمدرب رياضي
					3/ أنا كمدرب رياضي أشعر بأن إنجازاتي أصبحت قليلة
					4/ عقب قيامي بالإشراف على التدريب اليومي للاعبين أشعر بالإرهاق البدني
					5/ أجد نفسي أنفعل بسرعة لأي خطأ يرتكبه اللاعب و هو الأمر الذي لم يكن يحدث من قبل
					6/ أشعر بالمزيد من التعب العقلي بعد أي منافسة رياضية هامة لدرجة أنني أنسى ما حدث خلال هذه المنافسة
					7/ أصبحت لا أهتم بما يحدث بين اللاعبين من صراعات و مشاكل
					8/ عندما بدأ عملي كمدرب كنت أعتقد أنني أستطيع أن أنجز الكثير بدرجة أكبر مما يحدث الآن
					9/ أحس بالإرهاك البدني عقب نهاية أي منافسة رياضية
					10/ أصبحت أتضايق بسهولة من اللاعبين

					11/ أحس بأنني متعب ذهنيا قبل البدء في إشرافي على تدريب اللاعبين
					12/ أعتقد أن عملي كمدرّب رياضي هو السبب أنني أصبحت أكثر قسوة مع الآخرين
					13/ أشعر حاليا بأنه لا يوجد لدي الدفع لكي أحاول تحقيق إنجازات أخرى مع اللاعبين
					14/ في كثير من الأيام أحس بالتعب و الإرهاق في بعض عضلاتي كنتيجة لعملي كمدرّب رياضي
					15/ أشعر بأنني مرهق إنفعاليا كنتيجة لعملي كمدرّب رياضي
					16/ أحس بأن طاقتي الذهنية مستنفدة بعد نهاية كل تدريب أشرف عليه
					17/ أصبحت الآن أقل حماسا في عملي كمدرّب رياضي
					18/ أشعر بأنني لم أعد أنجز أشياء ذات قيمة في عملي كمدرّب رياضي
					19/ أصبحت أحس بالكسل وضعف حيويتي قبل المنافسة الرياضية
					20/ أعتقد أن عملي كمدرّب رياضي هو السبب في عدم قدرتي على التحكم في إنفعالاتي
					21/ أنا مرهق ذهنيا كنتيجة لعملي كمدرّب رياضي
					22/ عندما تسوء الأمور في المنافسة الرياضية أجد أنني أميل إلى لوم الآخرين بدرجة أكبر مما إعتدت عليه
					23/ أنا كمدرّب رياضي أشعر بأنني لا أحقق الإنجازات التي حققتها من قبل
					24/ أصبحت أشعر بإنخفاض لياقتي البدنية
					25/ أشعر الآن بأنني أصبحت أكثر عصبية
					26/ مهنة التدريب عبء ذهني ثقيل يصعب تحمله
					27/ أتمنى لو أستريح من عملي كمدرّب رياضي
					28/ أشعر بأنني لا أجد التقدير الكافي من الآخرين مثلما كان يحدث من قبل
					29/ مهنة التدريب الرياضي عبء بدني ثقيل
					30/ أجد أن بعض الأخطاء البسيطة تجعلني أنفعل بسرعة