

جامعة عمار ثليجي الأغواط  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية  
قسم التربية البدنية والرياضية



مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر نظام LMD  
تخصص: النشاط البدني التربوي  
الموسومة بـ:

السمات الشخصية و علاقتها بالأداء الوظيفي  
لدى مدربي كرة القدم أصاغر  
(U13-U14-U15)

دراسة مسحية لنوادي ولاية الأغواط

إشراف الاستاذ:

\_ بعبط بن جدو رضوان

إعداد الطلبة:

\_ بن جمعة محمد وليد

\_ بن حسين أسامة

السنة الجامعية: 2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر و عرفان

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا ، والقائل في محكم تنزيل  
{ { إِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ... } } الآية رقم: (07) سورة  
إبراهيم

كما نتقدم بالشكر الخالص إلى الاستاذ المشرف : " بن جدو بعيط " الذي  
سهل لنا طريق العمل ولم ييخل علينا بنصائحه القيمة ، فوجهنا حين الخطأ  
وشجعنا حين الصواب ، فكان نعم المشرف  
دون ان ننسى الاستاذ "حنى الهاشمي" الذي هو الاخر ساعدنا ولم ييخل  
علينا بنصائحه القيمة

و لا ننسى أن نتقدم بكل احترامنا إلى ياسين راضية خديجة كل من ساعدنا ،  
من قريب أو من بعيد في انجاز هذا البحث المتواضع.  
وفي الأخير نحمد الله جل وعلا الذي أنعم علينا بإنهاء هذا العمل .

# إهداء

من صميم قلبي اهدي هذا العمل المتواضع إلى رمز المودة و الرحمة

أمي و أبي اللذان لطالما ساعداني و شجعاني و أنارا لي دربي

و اللذان لم يدخرا جهدا في سبيل أن يحققا لي افضل ألوان الحياة

علما و خلقا و معاشا

و إلى إخوتي و أخواتي و كل عائلتي و أصدقائي

و إلى كل من تعلمت عنه حرفا

و إلى كل من طلب العلم لغايته الكريمة و أهدافه السامية

ليفيض على أمته و وطنه خيرا و عطاء

و إلى كل من اتخذ العلم سبيلا لمرضاة الله عز وجل.

# إهداء

من صميم قلبي اهدي هذا العمل المتواضع إلى رمز المودة و الرحمة

أمي و أبي اللذان لطالما ساعداني و شجعاني و أنارا لي دربي

و اللذان لم يدخرا جهدا في سبيل أن يحققا لي افضل ألوان الحياة

علما و خلقا و معاشا


و إلى إخوتي و أخواتي و كل عائلتي و أصدقائي

و إلى كل من تعلمت عنه حرفا


و إلى كل من طلب العلم لغايته الكريمة و أهدافه السامية

ليفيض على أمته و وطنه خيرا و عطاء

و إلى كل من اتخذ العلم سبيلا لمرضاة الله عزوجل.



# فهرس المحتويات



# فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	الإهداء.
	تشكرات.
	فهرس المحتويات.
	فهرس الأشكال.
	فهرس الجداول.
أ	مقدمة.
<b>المدخل العام للتعريف بالبحث</b>	
5	1. الإشكالية.
7	2. فرضيات الدراسة.
7	3. أسباب اختيار الموضوع.
8	4. أهمية الدراسة.
8	5. أهداف الدراسة.
9	6. المفاهيم الاجرائية.
10	7. الدراسات السابقة.
11	1.7. الخلفية النظرية
12	2.7. الدراسات المقاربة.
15	3.7. التعليق على الدراسات السابقة .
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول: السمات الشخصية</b>	
17	تمهيد.
18	1. تعريف الشخصية
19	2. مكونات الشخصية
22	3. خصائص الشخصية.

23	4. أنواع الشخصية.
23	5. نظريات الشخصية.
26	6. تعريف السمة.
27	7. تعريف السمات الشخصية.
28	8. أنواع السمات الشخصية.
29	9. العوامل الخمسة الكبرى للسمات الشخصية.
32	خلاصة الفصل.
<b>الفصل الثاني: الأداء الوظيفي</b>	
35	تمهيد
36	1. مفهوم الأداء الوظيفي
37	2. محددات الأداء الوظيفي .
38	3. عناصر الأداء الوظيفي.
40	4. تقويم الأداء الوظيفي .
47	خلاصة الفصل.
<b>الفصل الثالث: كرة القدم، المدرب، فئة الأصاغر</b>	
49	تمهيد
50	1. كرة القدم
50	1.1. تعريف كرة القدم
50	2.1. تاريخ كرة القدم
52	3.1. مدارس كرة القدم
53	4.1. المبادئ الأساسية لكرة القدم
54	5.1. صفات لاعب كرة القدم
57	6.1. قوانين كرة القدم
58	2. المدرب خصائص ومميزات

58	2.1. تعريف المدرب
59	2.2. شخصية المدرب وتأثيره على الفريق
61	3.2. مميزات مدرب كرة القدم
61	4.2. المدرب كمربي ناجح
61	5.2. دور المدرب
62	6.2. وظائف المدرب
64	7.2. المدرب كقائد
65	8.2. أساليب القيادة للمدرب الرياضي
67	9.2. كفاءة المدرب المهنية
71	3. المرحلة العمرية (13-15) سنة
71	1.3. تعريف المرحلة العمرية (15-13) سنة
72	2.3. خصائص المرحلة العمرية (15-13) سنة
74	3.3. احتياجات الطفل خلال مرحلة (14 - 17) سنة
78	4.3. أهمية الرياضة بالنسبة للمراهقين
79	خلاصة الفصل

### الجانب التطبيقي

### الفصل الأول

### منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

82	تمهيد
83	1. الدراسة الاستطلاعية.
84	2. مجالات الدراسة.
84	3. المنهج المتبع.
85	4. مجتمع و عينة الدراسة.
86	5. تحديد متغيرات الدراسة.
87	6. أدوات جمع البيانات.

88	1.6. الاستمارة
92	2.6. أدوات التحليل والمعالجة الإحصائية
92	7. صعوبات البحث
<b>عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة</b>	
94	أولاً: نتائج الدراسة والاختبارات الإحصائية
94	1. عرض خصائص عينة الدراسة.
94	1.1. العمر .
96	2.1. المستوى الدراسي.
97	3.1. سنوات العمل.
99	2. عرض نتائج الدراسة
99	- المحور الأول: الانبساطية
100	- المحور الثاني: الطيبة
101	- المحور الثالث: حيوية الضمير
102	- المحور الرابع : الأداء الوظيفي
104	ثانياً: اختبار الفرضيات
104	1. اختبار الفرضيات الفرعية
107	2. اختبار الفرضية الرئيسية.
109	النتيجة.
111	الاستنتاج العام.
114	الخاتمة.
116	اقتراحات.
	قائمة المراجع.
	الملاحق.



# فهرس الأشكال و الجداول



## فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
43	يوضح من يقوم بتقييم الأداء.	01
87	نموذج الدراسة.	02
95	تركيبية عينة الدراسة حسب العمر.	03
97	تركيبية عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.	04
98	تركيبية عينة الدراسة حسب سنوات العمل.	05

## فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
89	يبين درجات الاختبارات المقابلة للعبارات المكونة للاستبيان.	01
90	فئات مقياس الدراسة.	02
91	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات جميع المحاور.	03
95	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	04
96	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	05
98	توزيع عينة الدراسة حسب سنوات العمل	06
99	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول	07
100	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني	08
101	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث	09
102	اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الرابع	10
105	معامل الارتباط بين الانبساطية و الأداء الوظيفي.	11
106	معامل الارتباط بين الطيبة و الأداء الوظيفي.	12
107	معامل الارتباط بين حيوية الضمير و الأداء الوظيفي	13
108	معامل الارتباط بين السمات الشخصية و الأداء الوظيفي.	14



# المقدمة



## مقدمة:

يعتبر موضوع السمات الشخصية من اعقد الموضوعات حيث تشمل الدراسات الجوانب المختلفة للشخص وكيفية نموها ، والعوامل المؤثرة فيها، والنظريات المختلفة لدراستها وتفسيرها.وقديما كان العلماء يهتمون بالمظاهر الخارجية للشخصية وما يترتب عليها من سلوك معين يؤثر على الأفراد الآخرين أي أنهم اهتموا بالسلوك الظاهر وتجاهلوا المظاهر الداخلية للشخصية التي تتضمن اتجاهات الفرد ودوافعه وقيمه وغير ذلك من السمات التي لا تظهر في السلوك الخارجي بصفة مباشرة.

أما الاتجاهات الحديثة فقد أخذت تعنى بالمظاهر الداخلية وانعكاساتها على العمل وتدرس بعناية اتجاهات الفرد ودوافعه لكي تحركها بما يتناسب مع الصالح العام للمؤسسة والفرد معا تمثل الشخصية أهمية كبيرة عند دراسة علاقتها بالأداء الوظيفي ، حيث تؤثر شخصية الفرد بما تتميز فيه من بعض الخصائص والسمات على أدائه داخل المنظمة وأيضا فهي تؤثر على طريقة تفاعله مع الآخرين في المنظمة ، وتختلف الخصائص الشخصية باختلاف الأفراد ، فقد يتميز بالعدوانية أو الولاء أو الطموح ، وهذه الخصائص تساعد تركزه وحفظ مكانته في العمل كما تسهم في تطوير إنتاجه ومدى قابلية للأعمال الموكلة له ولقياس درجة الأداء الوظيفي عند العاملين لابد من دراسة سماتهم الشخصية ومن الملاحظ أن الأفراد يتشابهون في أنظمتهم البيولوجية أو العضوية لكنهم في ذات الوقت يختلفون في طريقة تفكيرهم وفي طريقة تفسيرهم للبيئة وفي طريقة استجاباتهم لهذه البيئة ، إذا فلا يوجد فردين متشابهين بشكل تام إذ أنه لابد من وجود اختلافات في التفكير أو السلوك تسمى (اختلافات فردية).

كذلك فإن الفرد لا يتصرف بمعزل عن البيئة أو المواقف التي يوجد فيها ، وهذا ما يسمى (بالاختلافات الموقفية) يمكن أن تؤثر على كيفية استجابته مثل الترقية ، وتعرضه لظروف عائلية سيئة تعرضه للإقالة ،فقد يصبح أكثر سعادة في حالة ترقيته أو أكثر إحباطا أو أكثر تقلبا

من الناحية المزاجية ، هذا وإن الفرد نفسه قد تختلف استجابته لذات الموقف حسب ظروفه الشخصية التي يمر بها وقد تعلق هذه الظروف بحالته الصحية أو الإجتماعية أو المادية.....الخ<sup>1</sup>.

يتضح لنا بذلك أهمية العنصر البشري، حيث كما يقول الدكتور " عبد الرحمن عيسوي أن الثروة البشرية من أعلى الثروات في العالم فهي ثروة تفوق الحديد و الذهب، و الواقع أن الدول الكبرى لم تصل إلى عظمتها الحاضرة إلا بفضل استخدام جهود العلماء لها، فهناك بلاد فقيرة بالموارد الطبيعية مثل إنجلترا و لكنها غنية بالثروة البشرية و لذلك تحقق رخاء كبيرا في و. المهني وجد أن الاهتمام باليد العاملة التي تدير الآلة و تحركها أكثر أهمية من الآلة نفسها، لأن العامل يستطيع إما أن يستفيد منها إلى أقصى درجات الإفادة، أو يحطمها .سواء عمدا أو بدون عمد .2

ودراسة الشخصية الإنسانية دراسة قديمة قدم النوع الإنساني لأن الفرد إنسان بطبيعته يهتم بالأفراد الآخرين و خاصة بني من جنسه فينظر إلى ما يبدو على وجوه الآخرين من انفعالات و انطباعات و يهتم بما يميز سلوكهم و تصرفاتهم في المواقف المختلفة و هو في ذلك يقوم دائما بعملية وزن و تقييم لهذه الانفعالات والانطباعات وأنماط السلوك ومن ثم يصدر حكمه على هؤلاء الآخرين، و يتخذ هذا الحكم دائما صورة عملية فإما أن يرضى عن هذا الفرد ويرتاح أو أنه ينفر إليه و منه ينصرف عنه و يكون تعليق الفرد في أي من الحالتين تعليقا يلقي الضوء على أن هناك مفهوم لدى الفرد الإنسان يسمى بالشخصية الإنسانية.<sup>3</sup>

وعليه جاءت هذه الدراسة محاولة معرفة علاقة السمات الشخصية بالأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم الأغواط، وذلك وفقا لخطة منهجية شملت المدخل العام للتعريف بالبحث و

<sup>1</sup>ميحوز كريمة ، 2004 ، ص6.

<sup>2</sup>عبد الرحمان عيسوي ، 1982 ، ص 3.

<sup>3</sup>سعد عبد الرحمان ، 1983 ، ص 12.

الذي بدور تضمن مشكلة الدراسة وفرضياتها ، وأهميتها والأهداف التي تسعى لتحقيقها، وأخيرا التعاريف الإجرائية لمفاهيمها الأساسية. و منه دراستنا احتوت جانبيين الجانب الأول و هو الجانب النظري و الذي تفرع الى فصلين الأول تعلق بالسمات الشخصية وهو المتغير الأول لهذه الدراسة حيث تم تناول الفصل كافة عناصر الموضوع، التعريف بالسمات الشخصية وكذلك عناصرها وأنواعها والنظريات الخاصة بها. الفصل الثاني: تناول مفهوم الأداء الوظيفي وهو المتغير الثاني للدراسة، حيث تعرض الفصل إلى مفهوم الأداء الوظيفي، عناصر الأداء الوظيفي، محددات الأداء الوظيفي. تقويم الأداء الوظيفي، أهمية تقويم الأداء الوظيفي متى يتم تقويم الأداء الوظيفي، مسؤولية تقييم الأداء الوظيفي، صعوبات تقييم الأداء الوظيفي، تحسين الأداء الوظيفي. اما الجانب الثاني: فيمثل الجانب التطبيقي، ويضم هو الآخر فصلين تمثلت فيما يلي :

إجراءات الدراسة الميدانية بدءاً بالمنهج المتبع ومجتمع الدراسة ثم العينة ، ثم تقنيات التحليل الإحصائي، وأخيرا خلاصة الفصل. أما الفصل الثاني: فقد خصص لعرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها ، وذلك بالترتيب وفقا لتسلسل فرضيات الدراسة .




# المدخل العام للتعريف بالبحوث





# المدخل العام للتعريف بالبحث

1. إشكالية الدراسة .
  2. فرضية الدراسة .
  3. أسباب اختيار الموضوع .
  4. الأهمية .
  5. الأهداف .
  6. تحديد المفاهيم و المصطلحات .
  7. الدراسات المشابهة.
- 

## 1. الإشكالية:

يعد موضوع الشخصية من أعقد الموضوعات التي أهملها علماء النفس بينما كانت محل اهتمام علماء الطب العقلي و أصحاب مدرسة التحليل النفسي، وكانت اهتماماتهم توجه إلى دراسة الحالات الفردية، وهذه الدراسة لا تؤدي في النهاية إلى تكوين النظريات العامة، أما الاتجاهات الحديثة في الدراسات السيكولوجية فتولى دراسة الشخصية اهتماما بالغا، لدرجة أصبحت تكون مادة مستقلة بين مناهج الدراسات النفسية، حيث تشمل الدراسات الجوانب المختلفة للشخصية و كيفية نموها<sup>1</sup>

و قديما كان العلماء يهتمون بالمظاهر الخارجية للشخصية ما و يترتب عليها من سلوك معين يؤثر على الأفراد الآخرين أي أنهم اهتموا بالسلوك الظاهري و تجاهلوا المظاهر الداخلية للشخصية، التي تتضمن اتجاهات الفرد ودوافعه و قيمه و غير ذلك من السمات لا التي تظهر في السلوك الخارجي بصورة مباشرة، و مثل هذا المفهوم غير كافي لمعرفة الشخصية معرفة دقيقة، نظرا لاعتماده على أحكام الأفراد الآخرين المتأثرين بالسلوك الظاهري للفرد و الذين تختلف أحكامهم من إلى فرد آخر. كما أن هذا التعريف يفتت سلوك الفرد إلى جزئيات و ينظر إلى الشخصية على حاصل جمع لهذه الجزئيات .

أما اذا تحدثنا عن السمات فنجد أن لكل مجتمع من المجتمعات سمات معينة تميز أفراده عن غيرهم من أبناء المجتمعات الأخرى و يطلق على هذه السمات اصطلاحا السمات القومية للشخصية، و هي تلك التي تميز بصفة عامة السلوك الأعظم من أبناء مجتمع من أبناء المجتمعات ، فللشخصية الإنجليزية أو الأمريكية أو العربية سمات معينة تميزها عن غيرها من الشخصيات<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الرحمن محمد عيسوي، اتجاهات جديدة في علم النفس الحديث . دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع 1982 . 220

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق ص 221

من بين الدراسات التي اهتمت بالشخصية و ميدان العمل، دراسة " أندرسون " حول عامل الإنتاج و علاقته باضطرابات الشخصية، و توصل العالم أن إلى الاضطرابات الخطيرة في الشخصية تؤدي إلى انخفاض الإنتاج بدرجة كبيرة، ومنها يثبت نتيجة أن الأداء الوظيفي يرتبط سلبا بالاضطرابات النفسية و خاصة الذهانية<sup>1</sup>

أما بحوث هيرسي 1936 فتتمحورت حول عامل الإنتاج علاقته بالحالة الانفعالية الوقتية و توصل من خلالها أن إلى الفرد في حالة انفعالية تتصف بالسرور فإنه ينجز عمله ببسر و يكون على الأقل في المتوسط أو يفوقه غالبا و تقل شكاياه، يكون متعاوننا و يقل إحساسه بالتعب و يرتفع نشاطه الإضافي خارج المصنع، ويتصف بالمرح و الثقة و التمتع و يقل تأثير المدح و النقد عليه، و يكون واقعا و موضوعيا، أما إذا كان في حالة انفعالية تتصف بالحزن يقل على أثرها إنتاجه عن المتوسط، مع ميله للانخفاض و يقل مجهوده في العمل، يعاني و يشتكي من ضخامة الصعوبات التي تعترضه وهو أكثر إحساسا بالتعب و يقل نشاطه الإضافي خارج المصنع و تبدو الدنيا ثقيلة في نظره كما يصعب تقبله للنقد، في حاجة للتشجيع والمدح، كثير التشكك والاستثارة، أنه كما و ذاتي متشائم و غير واقعي و خيالي<sup>2</sup>

ومن خلال هذه الدراسات تفتح لنا باب لهذه الدراسة والتي هي موضع الإشكال بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي الذي مفاده:

### الإشكالية العامة:

• هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة احصائية بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي

لدى مدربي كرة القدم؟

<sup>1</sup>. فرج عبد القادر طه ، اصول علم النفس الحديث ،دار اقباء للطباعة و النشر و التوزيع القاهرة، 2000ص 123

<sup>2</sup>. فرج عبد القادر ، المرجع السابق ، ص 80.

### التساؤلات الجزئية:

-هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الانبساطية والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم ؟

-هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الطيبة والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم ؟

-هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين حيوية الضمير والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم ؟

### 2. فرضيات الدراسة:

انطلاقا من التساؤلات المطروحة سابقا يمكن تقديم الفرضيات التالية كحلول مؤقتة تسعى الدراسة إلى التحقق منها :

#### الفرضية العامة:

توجد علاقة بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم.

#### الفرضيات الجزئية:

1. توجد علاقة ارتباطية بين الانبساطية والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم.
2. توجد علاقة ارتباطية بين الطيبة والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم.
3. توجد علاقة ارتباطية بين حيوية الضمير والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم.

### 3. أسباب اختيار الموضوع:

لقد وقع اختيارنا على هذا الموضوع نظرا لعدة أسباب ذاتية منها:

➤ الموضوع جدير بالدراسة وينسجم مع التخصص.

- قلة الدراسات السابقة في هذا الموضوع.
  - محاولة إفادة الرابطة الولائية لكرة القدم بدراسات واقعية تمس مشاكلها الخاصة بالأداء الوظيفي.
  - تحسيس النوادي الرياضية سواء كرة قدم أو غيرها من الرياضات بأهمية الموارد البشرية وبالتالي زيادة الاعتناء به وخلق أطر تنظيمية تساعده على أداء مهامه على أكمل وجه.
4. أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها انطلاقاً من مجموعة من العناصر المتعلقة بالجانبين العلمي والعملية:

#### 1.4. الأهمية العلمية:

- 1) إثراء المعلومات وزيادة المعارف في هذا الموضوع الذي يعتبر من المواضيع الهامة في مجال الأداء الوظيفي.
- 2) مكانة العنصر البشري داخل مجالات العمل والقناعة بأنه مورد إستراتيجي يمنح التفوق والريادة في أي مجال بقدر الاهتمام والاعتناء به.

#### 2.4. الأهمية العملية:

- 1) تقديم معلومات واقتراحات وتوصيات تسهم بحول الله تعالى في استفادة المسؤولين في هذا المجال بتفعيل وتطوير الأداء الوظيفي.
- 2) تقديم حوصلة حول تأثير السمات الشخصية على مستوى الأداء الوظيفي.

#### 5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف العلمية والعملية التالية:

#### 1.5. الأهداف العلمية:

- 1) التعرف على السمات الشخصية بعناصرها ومكوناتها المختلفة.

- (2) التعرف على الأداء الوظيفي ، مفهومه ، ومحدداته ، وتقييمه وتقويمه .  
 (3) التعرف على مدى تأثير السمات الشخصية على مستوى الأداء الوظيفي.

### 2.5. الأهداف العملية

- التوصل إلى نتائج ثابتة حول التساؤلات المقترحة.

### 6. المفاهيم الإجرائية

لغرض إزالة أي غموض أو التباس في استخدام بعض المصطلحات المهمة في هذه الدراسة ارتأينا تعريفها مع إظهار بعض المصطلحات كمفردات.

- **السمات الشخصية** : يقدر أيزنك السمة على أنها " تجمعاً ملحوظاً من التمرعات الفردية للفعل ، أو اتساق ملحوظ في عادات الفرد وأفعاله المتكررة".
- **تعريف الأداء الوظيفي:**

هو ذلك النشاط المبذول من طرف مدربي كرة القدم من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة ويتحدد من خلال الدرجة المحصل عليها على مقياس الأداء الوظيفي المستخدم.

### • تعريف كرة القدم:

هي رياضة جماعية تُلعب بين فريقين يتكون كل منهما من أحد عشر لاعباً بكرة مُكوّرة. يلعب كرة القدم 250 مليون لاعب في أكثر من مئتي دولة حول العالم، وهي الرياضة الأكثر شعبية وانتشاراً في العالم. تُلعب كرة القدم في ملعب مستطيل الشكل مع مرميين في جانبيه. الهدف من اللعبة هو إحراز الأهداف بركل الكرة داخل المرمى.

### • تعريف مدرب كرة القدم:

مدرب كرة القدم وهو الشخص المسؤول عن إدارة وتدريب نادي كرة قدم أو منتخب وطني ويقوم هذا المدرب بتدريب الفريق حسب معرفته وإدارة الفريق ووضع الخطط للفريق واختيار تشكيلة الفريق وتبديل لاعبي الفريق.

### • تعريف فئة الاصاغر:

تتكون هذه الشريحة من سن 13 الى 15 سنة وهذه المرحلة العمرية هي بداية تكوين الشخصية حيث يصاحبها تغيرات سايكولوجية بالنسبة لهم منها اثبات الذات وتتكون هذه الفئة ايضاً من 25 لاعباً وزمن المباراة وعدد اللاعبين في الملعب وكذلك تبديلات الاحتياط كسابقتها كما يميز هذه الفئة الارادة بغرض الحصول على المزيد من تدريبات وخطط وهذه السمة هي التي تعتبر دافعاً قوياً في تحقيق الانتصارات .

### 7. الدراسات السابقة:

تشمل الدراسات السابقة كل الدراسات المتصلة بالموضوع ، مما تم نشرها بأي شكل من الأشكال ، بشرط أن تكون مساهمة ذات قيمة عامية . وقد يكون النشر بالطباعة أو بواسطة المحاضرات أو الأحاديث المذاعة صوتاً فقط ، أصوتاً وصورتاً ، أو تم تقديمها لمؤسسة علمية للحصول على درجة علمية أو على مقابل مادي أو لمجرد الرغبة في المساهمة العلمية ....

وقد يقيد البعض هذه الدراسات باشتراط كونها أبحاثاً علمية. فلا يندرج فيها ما يعد كتباً دراسية أو مداخل ، وهو الصواب . ولكن هذا الشرط يصعب توفيره في بعض المجالات لمن لا يعرف اللغة التي يزد بها ذلك المجال من مجالات المعرفة العلمية، وحيث يختلط الغث بالسمين وتتعدم عند الباحث القدرة التي تجيز الخطة وتقرير البحث في ضوء درجة جدية البحث والظروف التي يتم فيها تنفيذ البحث .

قال الدكتور ربحي مصطفى في كتابه "البحث العلمي أسسه، مناهجه، أساليبه، أجرته" ويجب على الباحث قديم الدراسات السابقة وفق تصنيف مناسب يصفه الباحث بحيث يخصص لكل دراسة سابق الحيز والمكان الذي يتناسب مع نوعيتها وحداتها ومدى ارتباطها بدراسته ، ويجب عليه التوسع في عرض بعض الدراسات المميزة والاختصار في دراسات آخرين ، ويمكن إلى الدراسات التي اشتركت مع بعضها البعض في النتائج ، ويجب أن ينتهي هذا الجزء بملخص يتضمن القيمة الإجمالية للدراسات السابقة والإسهام الذي ستقدم دراسته وجوانب تميزها عن الدراسات الأخرى.

### 1. الخلفية النظرية:

إن المقاربات السوسولوجية وشساعة قابلية التحليل في الظاهرة الاجتماعية، ومدى تكامل فهم مختلف المقاربات النظرية والأمبريقية لشتى الظواهر الاجتماعية بما في ذلك الظاهرة الرياضية التي تمثل جزءاً لا يتجزأ من الكل الاجتماعي، لا تستطيع الحكم على ظاهرة مهما كانت درجة تأثيرها في المكان والزمان إلا بعملية تجزئتها إلى أنساق فرعية، ومبدأ التكامل الوظيفي حيث يرى روبرتميرتون أن المجتمع هو وحدة مكونة من عناصر مختلفة ومتماصة مع بعضها في بعض البحوث الاجتماعية والدراسات...

إلا أن فهم المجتمع على هذا النحو، وباعتباره وحدة مكونة من عناصر مختلفة، وتصور النظام الاجتماعي من خلال علاقته بالنظم الأخرى وعلاقته بالكل.<sup>1</sup>

إذن هكذا قام الاتجاه الوظيفي بتحليل الظاهرة الاجتماعية ومنه الرياضية، وكإسقاط على دراستنا هذه نلاحظ النوادي الرياضية لكرة القدم هي مؤسسة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية نستطيع من خلاله فهم سلوكيات أفرادها ونميز ذلك من المتغيرات الفاعلة في سلوك الطالب، كما أن لديه متغيرات نفسية قد تؤثر على كيانه وتواجهه كعضو في المجتمع.

<sup>1</sup> السيد علي شتا. نظرية علم الاجتماع، مصر مؤسسة شباب الإسكندرية، 1993، ص 293

أما في الجانب الميداني فيتجلى تأثير الوظيفية على بحثنا في الآتي: إن النادي نسق من الأنساق الاجتماعية تساهم الدرجة في تنشئة الطفل أو اللاعب أو المراهق نفسيا واجتماعيا وعاطفيا، حيث لاحظ ميرتون أن الأنساق الاجتماعية إذا لم تعمل لتحقيق الوظائف المطلوبة للحفاظ على وجودها، فإن وجودها يتعرض لدرجات من التهديد.<sup>1</sup>

كما تركز هذه النظرية الوظيفية على فهم الدور وتحديده، الاتصال، والتوجيه المعرفي المشترك، والأهداف المشتركة، والتعبيرات العاطفية، والتنشئة، والضبط الفعال لأشكال السلوك<sup>2</sup>. وهذا ما نهدف لمعرفته في متن رسالتنا باكتشاف أثر السمات الشخصية على الأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم

## 2. الدراسات المقارنة :

1. دراسة ياسر محروس مصطفى، 2000 ((سمات الشخصية المميزة لأنماط أجسام طلاب الجامعات الممارسين والغير ممارسين ))

أستخدم الباحثين المنهج الوصفي على عينة قوامها 1560 في جامعه حلوان ومن ضمن الأدوات التي أستخدمها مقياس كاتل للشخصية . وهدفت هذه الدراسة ، التعرف على أنماط أجسام طلاب الجامعة وسماتهم الشخصية .

والنتائج التي توصل إليها الباحث وجود تباين بين أنماط أجسام الطلاب في الكليات العملية عن الكليات النظرية .

ومن توصياته يجب تزويد القائمين على العملية التعليمية بنتائج أنماط أجسام وسمات شخصية طلابهم<sup>(1)</sup>

<sup>1</sup> السيد علي شتا، مرجع سابق، ص: 30.

<sup>2</sup> نفس المصدر، ص 14 . 2

## 2. دراسة هاني أحمد سمير 2007 ((بعض السمات الشخصية لدى الممارسين وغير الممارسين للأنشطة الطلابية من طلاب الجامعة )) .

المنهج الوصفي الذي استخدمه الباحث في هذه الدراسة . ومن أهدافها هو التعرف على الفروق بين الطلاب الممارسين وغير ممارسين للأنشطة الطلابية المختلفة ، والتعرف على الفروق بين الطلبة الممارسين للأنشطة الطلابية المختلفة والطالبات الممارسات لها في سمات الشخصية . وكانت عينة البحث (214) طالب وطالبة احد هذه العينة الطلاب الممارسين للأنشطة وقد انقسمت العينة إلى اختيار عينة الطلاب الممارسين للأنشطة الطلابية بالطريقة العمدية ، من خلال الطلاب الذين سجلوا في الأنشطة الطلابية وهم أكثر الطلاب تميزاً في الأنشطة المختلفة . فضلا عن اختيار عينة من الشباب تم اختبارها بطريقة عشوائية عددها (100) طالب وطالبة من الذين لا يمارسون الأنشطة من أدوات البحث التي استخدمها الباحث هو مقياس (فايزه يوسف عبد الحميد ) هو مقياس السمات الشخصية والذي قامت (بغداد 1991)

ومن النتائج التي توصل إليها البحث وجود فروق بين الطلاب الممارسين للأنشطة الطلابية والطلاب الغير ممارسين لهذه الأنشطة في جميع السمات الشخصية وأن السمات الايجابية باتجاه الممارسين والسمات السلبية باتجاه الغير ممارسين للأنشطة الطلابية . فضلا عن وجود فروق بين الطلبة والطالبات الممارسين والغير ممارسين في سمة العصابية أي الممارسين والغير ممارسين يتصفون بهذه السمة . ومما تقدم أن سمة الميول الاجتماعية تميز الممارسين والتميزين في مختلف الأنشطة الرياضية . وسمة الصور الايجابية للذات أما السلوك التوكيد للسيطرة العدوانية لم تظهر فروق . وفي سمات الدافعية للانجاز للممارسين

(1)- ياسر محروس مصطفى ، السمات الشخصية المميزة لأنماط أجسام طلاب الجامعات الممارسين وغير الممارسين ( كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم - جامعه حلوان ، رسالة دكتوراه ، مكتبة البحوث الرياضية بالمجلس القومي الرياضي

لمجالات الأنشطة المختلفة ذكور إناث ، إذا مما تقدم هناك فروق بين الممارسين وغير ممارسين للأنشطة الطلابية في بعض السمات الشخصية . (1)

### 3. دراسة السيد محمد أبو هاشم ، 2008 (( المكونات الأساسية للشخصية في نموذج كل من كاتل ، وايزنك ، وجولد بيرج لدى طلاب الجامعة ))

تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة المكونات الأساسية للشخصية في ضوء نموذج كاتل ، وايزنك ، وجولد بيرج ، وكذلك مدى التداخلات بين النماذج الثلاثة في قياس السمات الشخصية . وتكونت العينة (418) طالباً وطالبة بكلية التربية جامعة الزقازيق . وطبق عليهم مقياس السمات الشخصية ، قائمة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية ، من أعداد Goldberg(1999) وتعريف السيد محمد أبو هاشم باستخدام معامل الارتباط والتحليل العنقودي الاستكشافي وأظهرت نتائج بان التمايز المكونات الأساسية للشخصية في نموذج كاتل لدى طلاب وطالبات الجامعة عما افترضته كاتل حيث تتشعب على أربعة عوامل هي ( الانسجام مقابل الاندفاعية ، والمغامرة مقابل الاطمئنان ، والتخيل ، وفعالية ذات . وتمايز المكونات الأساسية للشخصية في نموذج أيزنك لدى نفس العتبة عما افترضه . جولد بيرج حيث تتشعب على عاملين هما : ( الانفتاح مقابل العصابية ، المقبولية )

والمكونات الأساسية للشخصية في نموذج كاتل ، وايزنك ، وجولد بيرج على العينة نفسها متداخلة الى حد كبير مع بعضها وأنتجت سبعة عوامل هي : الانسجام مقابل العصابية ، والذهانية مقابل الكذب والانبساطية والضمير الحي وفعالية الذات والراдикаلية . (2)

(1) هاني أحمد سمير ، بعض السمات الشخصية لدى الممارسين وغير الممارسين للأنشطة الطلابية في الجامعة ( جامعته عين شمس - رسالة ماجستير ، قسم الدراسات النفسية والاجتماعية - معهد الدراسات العليا للطفولة ، 2007 )  
(2) السيد محمد أبو هاشم ، مصدر سبق ذكره ، 2008.

## 3. التعليق على الدراسات السابقة:

لقد تناول العديد من الباحثين موضوع السمات الشخصية من زوايا متعددة، فمنهم من تناولها من حيث ربطها بمادة في النظام التعليم وهي التربية البدنية ومنهم من تناولها على مجموعة الطالبات مما تقدم نلاحظ أن دراسة ياسر محروس مصطفى (2000) ، ودراسة هاني أحمد سمير (2007) ، كل من هذه الدراسات استخدمت المنهج الوصفي وضم المقياس على عينة من طلبة وطالبات الجامعة. وجميعها أثبتت أن هناك فروق بين السمات الشخصية بين الطلاب الجامعة . وهذا يتفق مع الدراسة الحالية وهناك أوجه الاختلاف باستخدام المقاييس حيث استخدم ياسر محروس، مقياس كامل للشخصية وطبقة على طلاب وطالبات الجامعة الممارسين والغير ممارسين أما هاني أحمد السيد، فقد استخدم (مقياس فايزه يوسف) لمعرفة بعض السمات الشخصية لدى الممارسين (الغير ممارسين للأنشطة الطلابية )، أما (السيد محمد أبو هاشم ) فقد استخدم مقياس المكونات الأساسية في نموذج كاتل وايزنك وجود لدبيرج على طلاب وطالبات الجامعة . فقد استخدم في الدراسة الحالية نفس المقياس الذي استخدمه السيد محمد أبو هاشم، على عينة قوامها (60) طالبة من الممارسات والغير ممارسات للأنشطة الرياضية، والدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة الذكر كونها تبحث عن مدى مساهمة السمات الشخصية في الأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم كذلك ومعرفة مدى تأثير سماتهم الشخصية في الأداء الوظيفي باعتبارهم ممارسين للتدريب الذي يعد أحد أهم العوامل لغرس القيم في اللاعبين من خلال شخصية المدرب.



# الجانب النظري






# الفصل الأول

## السمات الشخصية

تمهيد

- 1- تعريف الشخصية
  - 2- مكونات الشخصية
  - 3- خصائص الشخصية
  - 4- أنواع الشخصية
  - 5- نظريات الشخصية
  - 6- تعريف السمة
  - 7- تعريف السمات الشخصية
  - 8- أنواع السمات الشخصية
- خلاصة الفصل
- 

**تمهيد:**

تعتبر السمات الشخصية من أهم المصوغات التي تناولها علم النفس بالدراسة و البحث الأساسي الذي تدور حوله الدراسات العديدة في العلوم الإنسانية ، بهدف الكشف عن فعالية الفرد من خلال التطرق إلى أهم النظريات التي تهتم بشخصية الفرد و كذا العوامل التي لها دور فعال في تكوين شخصية الفرد باعتبارها من ألوان السلوك المختلفة و العمليات الإدراكية التي تميز الإنسان عن غيره.

وانطلاقاً من هذه الخلفية و يجب علينا التطرق إلى جملة من العناصر نذكر منها السمات الشخصية وأنواعها وبالإضافة مفهوم الشخصية و أهم النظريات التي اهتمت بدراسة شخصية الفرد.

## 1. تعريف الشخصية:

مجموعة من الخصائص المميزة التي يمكن استخدامها لتمييز الأفراد عن بعضهم البعض، تحدد ما يميز أو يمتاز الفرد من سلوكيات و أفكار مختلفة.<sup>1</sup>

و نجد أن إسماعيل عبد الفتاح قد عرف الشخصية على أنها عبارة عن وحدة متعددة الصيغ ولا يبلغ الفرد الكمال في تحقيق الوحدة<sup>2</sup>

لكنه يهدف إليها الفرد دوما لتحقيق تلك لوحدته . كما نجد الدكتور مسعود بوطاف عرفها بأنها: هي ذلك المجموع الكلي لأنماط السلوك<sup>3</sup> الفعلية أو الكامنة لدى الكائن و نظرا لأنها تتحدد بالوراثة و البيئة .فإنها تتبعث و تتطور من خلال التفاعل الوظيفي لقطاعات رئيسية ،تنظيم في تلك الأنماط السلوكية<sup>4</sup>.

- يعرف رويك الشخصية بأنها: "هي جميع استعداداتنا المعرفية و الانفعالية و النزوعية"
- يعرف جاتري الشخصية بأنها: "مجموعة من العادات ، ونظام العادات ذات القيمة الاجتماعية ، والتي تتسم بالثبات و مقاومة التغيير " .<sup>5</sup>
- يعرف أيزيك الشخصية على أنها " هي التنظيم الأكثر أو الأقل ثباتا و استمرارا لخلق الفرد و مزاجه و عقله و جسمه والذي يحدد توافقه المميز للبيئة التي يعيش فيها" .
- ويعرف الباحث الشخصية : يقصد بها كافة الصفات الجسمية و العقلية و الوجدانية في تفاعلها مع بعضها البعض ، و في تكاملها في شخص معين يتفاعل مع بيئة اجتماعية معينة ، أو هي تلك الأنماط المستمرة النسبية من الإدراك و التفكير و الإحساس و السلوك.

1. د توما جورج خوري ، الشخصية ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، ط،1بيروت، 1996، ص18.

2. د اسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي ، اختبار الذكاء و الشخصية، مركز الاسكندرية، 2001، ص46.

3. د مسعود بوطاف ، سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني ، الجزائر، (مذكرة ماجستير)، 2005، ص30.

4. د عاطف عثمان الأغا ، سمات الشخصية المميزة لذوي صعوبات التعلم ، الجامعة الإسلامية، غزة، 2010، ص 312.

5. د عبد اليمين بوداود ،ال سمات الإنفعالية ، جامعة الجزائر، (مذكرة ماجستير)، 2007 ، ص 20.

- يعرف صالح حسن الدهري الشخصية : على أنها مجموعة الصفات الجسمية و العقلية و العاطفية التي يتصف بها شخص معين و الذي يتفاعل مع بيئة معينة و المتحكمة فيها عدة عوامل وراثية و بيئية.

## 2. مكونات الشخصية :

قد اختلف علماء النفس في هذه المكونات تبعا لاختلاف منطلقاتهم النظرية والإطار النظري الذي ينظرون به فهي عن<sup>1</sup> :

- فرويد : تتمثل في ثلاث منظومات هي الهو و الأنا و الأنا العليا
- يونك : تتمثل في الأنا و هي منظومة شعورية بالتناغم و التوافق الغرائز الفطرية و بين مطالب المجتمع.
- أوتورانك : تتمثل في مكونين هما : الإرادة ، ضد الإرادة
- أوليون و كاتيل و أيزنك تتمثل في السمات.

في حين قسم فرويد الشخصية إلى:

- أ- الهو : و يعني هذا القسم من الشخصية و يعني بكل ما هو موروث أو غريزي.
- ب- الأنا : ويعني تحقيق أبر قدر من الإشباع النفسي ضمن ما تسمح به الظروف والواقع .
- ت- الأنا العليا : و يكون موجودا داخل الفرد و ليس خارجيا .<sup>2</sup>

كما نجد تقسيم آخر لمكونات الشخصية:

1. د صالح حسن الدهري: علم النفس العام ، دار الكينيدي للنشر والتوزيع ، ط 1الأردن ، 1999ص183

2. د إسماعيل عبد الفتاح: إختبارات الذكاء والشخصية مركز الإسكندرية، 2001ص18

**1.2. مكونات جسمية:**

تتعلق بالشكل العام للفرد و كما هو الحال في الطول و الوزن وإمكانات الجسم الخاصة ، العجز الجسمي ، الصحة العامة ، الأداء الحركي.

**2.2. مكونات عقلية معرفية :**

تشمل الوظائف العقلية مثل الذكاء العام و القدرات العقلية المختلفة والعمليات العقلية العليا كالإدراك و الحفظ ، الانتباه ، التخيل ....و تشمل المهارات اللغوية و الكلام<sup>1</sup>.

**3.2. مكونات انفعالية**

تتضمن أساليب النشاط المتعلق بالانفعالات المختلفة مثل الحب ، الكره ، الخوف ، البهجة و يرتبط بذلك من ثبات الانفعال و عدمه.

**4.2. مكونات اجتماعية**

وتتعلق بالتنشئة الاجتماعية لشخص في الأسرة و المدرسة و جماعة الرفاق و المجتمع .  
بالإضافة إلى أن مكونات أخرى للشخصية نذكر منها:

**5.2. مكونات بيولوجية:****1.5.2. الوراثة**

يقصد بها جميع العوامل الداخلية التكوين الموجودة في الفرد لحظة إخصابه، وينتقل التكوين الوراثي للفرد من والديه و أجداده و سلالته عن طريق الموروثات أو الجينات التي تحملها الصبغيات أو الروموزومات.

1. د عبد اليمين بوداود، مرجع تم ذكره ص 36

**2.5.2. الأجهزة العضوية :**

الجهاز العصبي هو الذي يشرف على جميع الوظائف العضوية ويؤلف بينها ،وله علاقة وثيقة في إنتاج السلوك السوي و اللاسوي ، أي أن له علاقة بالصحة النفسية للفرد (الجهاز العصبي المركزي ، الجهاز العصبي المستقل أو الطرفي).

**3.5.2. التكوين البيوكيميائي و الغدد للفرد :**

يولد الإنسان مزودا بجهاز يتكون من الغدد الصماء التي تفرز مواد هرمونية مختلفة تعتبر بمثابة مثبرات داخلية مقابل المثبرات الخارجية.

**6.2. مكونات بيئية :****1.6.2. الثقافة**

باعتبارها أحد مكونات السلوك لأنها تشير إلى مجموعة المعايير و القيم السائدة في مجتمع معين.

**3.6.1. الأسرة**

هي الجماعة الأولية الأولى التي تشرف على النمو النفسي للطفل و تؤثر في تكوين شخصية الفرد، كما يرى الباحث على أنه تتحكم في الشخصية الفرد<sup>1</sup> من حيث تكوينها مجموعة من المكونات و التي نذكر منها : الجانب الوراثي ، مكونات نفسية (الأنا ، الأنا العليا ، الهو)، مكونات اجتماعية( الثقافة ، الأسرة )،مكونات جسمية.

1. د محمد وفائي:التوافق المهني للمرضيين العاملين بالمستشفيات الحكومية ، الجامعة الإسلامية غزة ص 72

**3. خصائص الشخصية:**

لكل تكوين أو نظام خصائص تميزه أو تفرقه عن الآخرين وهذا يعني وجود فروق عنهم، وهكذا الحال للشخصية فلها خصائص و مميزات يمكن إفرادها كالاتي:

**1.3. الافتراضية :**

إن الشخصية مكون افتراضي يتم التعرف عليه من خلال السلوك الذي يمكن ملاحظته وقياسه.

**2.3. التفرد**

تتميز شخصية الفرد بالتفرد من حيث أنها تختلف من شخص إلى آخر.

**3.3. الديناميكية :**

الشخصية هي نتاج العلاقة المتحركة غير الثابتة بين الفرد من جهة و بيئته الثقافية من جهة أخرى.

**4.3. التكامل:**

لشخصية هي نظام متكامل من الجوانب البدنية و المعرفية و الانفعالية للفرد.

**5.3. الاستعداد للسلوك**

الشخصية هي تنظيم مستعد لأنماط معينة من السلوك.

**6.3. الزمنية**

ترتبط شخصية الفرد بالزمن من حيث لها ماضي و حاضر وكذلك مستقبل تطمح إليه.<sup>1</sup>

1. د رائد عبد الأمير عباس: مجلة العلوم ، ع ( ، 7) محافظة بابل ، 2002ص 140

**4. أنواع الشخصية:****1.4. الشخصية العلمية :**

لاشك في أن الشخصية تظهر في العمل و التنفيذ و هي أشد تأثيرا و ظهورا في الحياة العملية منها الفلسفة البعيدة عن الحياة مثل ذلك ما يقوم به الممثل على خشبة المسرح وما يقوم به الناس على أرض الواقع، وتمثل الشخصية العلمية في المصلحين والقادة والمربين الذين ترى آثارهم في عملهم الذي قاموا به.

**2.4. الشخصية الفكرية:**

وهي التي بفضلها يكون الإنسان قويا في روحه وعظيما في خلقه، وأن العالم الذي نراه اليوم بما فيه من تقدم و حضارة ، ما هو إلا عصارة أذهان تلك الشخصية القوية التي فكرت وتخلت وجربت ونقدت ، والحق أن الشخصية الفكرية أثر كبير يظهر في أثر الشعر والفلسفة والفنون الجميلة وفي الأعمال الهامة في الحياة، وتبث في العامل المثل العليا وتزده قوة و النشاط الضروري لتنفيذ المهمة و الوصول إلى الهدف<sup>1</sup> .

**5. نظريات الشخصية:****1.5. نظريات الأنماط:**

يلجأ الشخص عادة إلى خبراته السابقة لإصدار أحكام على أشخاص من وعلى المواقف لتحديد سلوكهم ، و تكوين هذه الأحكام مستمدة من النزعة إلى تقسيم الناس إلى أنماط ينطبق كل نمط على مجموعة من الأشخاص لعل هذه الأنماط تساعده على فهمهم ومقابلتهم بالسلوك المناسب.

1. د عبد اليمين بوداود: بعض السمات الانفعالية و علاقتها بالكفاءة (ماجستير) ، الجزائر 2008 ص 19

**2.5. نظرية موزاي في الشخصية:****1.2.5. الحاجات:**

يعد هذا المفهوم حجر الزاوية في نظرية موراي ، و من بين الحاجات التي طرحت الحاجة إلى الانجاز و الحاجة إلى الاستقلال، والحاجة إلى النظام.

**2.2.5. الضغط:**

لقد صنف موراي الضغوط التي يتعرض لها الشخص إلى نوعين:

(1) ضغوط بيئية.

(2) ضغوط داخلية.

كلما حدد أجهزة الشخصية بثلاث منظومات (الهو ، الأنا ، الأنا العليا).

**3.2.5. نظرية أولبرت**

تفسير سيكولوجي للسمات الشخصية بلا منازع، و تتجلى عبقرية أولبرت على أكثر من أربعة عقود من الزمن في العمل المتواصل المستمر، حيث قدم العديد من الكتب والمؤلفات المتنوعة منها:

- اختبار السيطرة و الخضوع مع أخيه فلويد

- الاشتراك في دراسة عن القيم مع فرنون<sup>1</sup>.

و هناك نظريات أخرى للشخصية منها:

1. د وهيب مجيد الكبيسي: علم النفس العام جامعة بغدا ، دار الكينيدي للنشر والتوزيع 1999ص184

## 3.5. نظرية السمات :

كثيرا ما نلاحظ لغة نظرية في جميع الأعمال التي تطرقت إلى دراسة الشخصية، لان قد السمة اعتبرت البناء المركزي في مفهوم الكثير من علماء النفس عن الشخصية ، فهناك بعض العلماء الذين يرون أن الحكم على الشخصية يكون بدراسة جميع سماتها ، و على ذلك فإن الشخصية في نظرهم عبارة عن مجموع ما لدى الفرد من سمات.

- **نظرية الأبعاد** : هناك جوانب عديدة بين نظريتي الشخصية : السمات و الأبعاد، إذ يبدأ كلاهما من أسماء السمات و أوصافها ، كما يستخدمان التحليل العاملي منهجا إحصائيا لاختزال البيانات و تخفيض عدد المتغيرات ، و لكنها من ناحية أخرى يختلفان في مستوى التحليل الذي يتوقفان عنده ، في حين تستمر نظرية الأبعاد صاعدة درجا إلى مستوى أرقى من العوامل من الرتبة الثانية<sup>1</sup>.

كما يرى الباحث على أنه هناك عدة نظريات ومداخل تفسير الشخصية ومن ضمن النظريات (النظرية التحليلية، نظرية ايزيك، النظرية السلوكية، النظرية المعرفية، و الشخصية) .

بالإضافة إلى ما تم ذكره فإن تقسيم آخر لنظريات الشخصية:

1. **نظرية السمات** : تصف السمات الشخصية عن طريق سماتها الأساسية ، لان السمة هي

صفة أو خاصية مميزة للفرد ، عن غيره ، و قد تكون فطرية أو مكتسبة ، كما أن نظريات سمات تفترض أن سمة الشخصية هي سمة ثابتة نسبيا.

2. **نظرية السلوكية** : تتصف هذه النظرية في اعتمادها على المواقف و السلوك الظاهري

أساسا للتعبير عن الشخصية.

1د. علاوي الطو: مرجع سبق ذكره 2002ص83

3. **النظرية الحركية** : إن علماء هذه النظرية ينظرون إلى الشخصية على أنها عبارة عن تفاعل النواحي الفيزيولوجية للمجتمع و الأدوار التي يقوم بها الفرد بالإضافة إلى التكوين الحركي الذي يكون الشخصية<sup>1</sup>.

#### 6. تعريف السمة:

هي عبارة عن فروق ثابتة نسبا، ترجع إلى اختلافات بين الناس في نظرتهم إلى العالم المملوء بالعديد من المواقف المثيرة<sup>2</sup>.

كما تعرف السمة على أنها: تجمعا ملحوظا من الفرضية للفعل أو اتساق ملحوظا في عادات الفرد أو أفعاله المتكررة<sup>3</sup>.

وهناك تعريف آخر للسمة:

• **لغة** : السمة في اللغة مشتقة من السكينة والوقار.

• **اصطلاحا**: عبارة عن صفة أو خاصية يتميز بها الفرد عن غيره من الأفراد أو تتميز بها جماعة من الجماعات وقد تكون السمة أخلاقيا كالكرم أو التعاون وقد تكون فكرية كالمرونة... الخ<sup>4</sup>.

- **وتعرف السمة بأنها** : خاصية يختلف فيها الناس أو تتباين من فرد إلى آخر ومثال ذلك نقول فلان مسيطر وآخر مستكين وقد تكون السمة استعداد فطري كالسمات المزاجية كشدّة الانفعال وقد تكون مكتسبة كالسمات الاجتماعية<sup>5</sup>.

1. د عبد اليمين بوداود: مرجع سبق ذكره 2007ص 38

2. بد مختار محي الدين : فاعلية برنامج إرشادي لخفض مستوى قلق الامتحان ورقلة 2004ص 81

3. د مسعود بوطاف : سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني (مذكرة ماجستير) الجزائر 2005ص 03

4. د عاطف عثمان الأغا : السمات الشخصية المميزة لذوي صعوبات التعلم (مذكرة ماجستير) غزة 2010ص 29

5. د عبد اليمين بوداود : السمات الانفعالية الجزائر 2008ص 35

- تعرف السمة بأنها الاتجاه المميز للشخص لكي يسلك طريق معين أو محصلة من الجوانب التي تكمن في الشخص وتميزها عن غيره<sup>1</sup>.
- ويعرف الباحث السمة : عبارة عن خاصية أو مجموعة من الخصائص والصفات التي يتميز بها الفرد أو مجموعة من الأفراد عن غيرهم وقد تكون هذه السمات فطرية أو مكتسبة.

### 7. تعريف السمات الشخصية:

- هي انعكاس للاتساق النسبي لسلوك الفرد بالنسبة إلى العديد من المواقف، أو هي ترابط بين مجموعة من الجوانب لإظهار سلوك معين للفرد<sup>2</sup>.
- وتعرف السمات الشخصية بأنها: الثبات النسبي يظهر في مواقف السلوك الإنساني ويمكن قياسها مع نمو الإنسان<sup>3</sup>.
- كما نجد تعريف آخر للسمات الشخصية على أنها: عبارة خصلة أو خاصية ذات دوام نسبي يمكن أن يختلف في الأفراد فيميز بعضهم عن بعض أي هناك فروق أرضية مختلفة<sup>4</sup>.
- و تعرف السمات الشخصية على أنها انعكاس للاتساق النسبي للسلوك في العديد من المواقف كذلك هي استعداد أو ميل ثابت إلى نوع معين من السلوك<sup>5</sup>.

1. د رائد عبد الأمير عباس : مجلة علوم التربية الرياضية 2008 ص 136

2. د عباس محمود عوض: القيادة والشخصية ، دار المعرفة الجامعية 1999 ص 224

3. د بوطاف مسعود : سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق ، جامعة الجزائر (مذكرة ماجستير 2005 ) ص 30

4. د عاطف عثمان الأغا : سمات الشخصية المميزة لذوي صعوبات التعلم ، الجامعة الإسلامية غزة 2011 ص 42

5. د رائد عبد الأمير عباس : مجلة علوم التربية الرياضية ع ( 7 ، ) محافظة بابل 2008

وهناك تعريف آخر للسمات الشخصية: صفة فطرية أو مكتسبة يمكن أن تفرق على أساسها بين فرد و آخر، يكون لدى الفرد ثابتة رغم أنها تتباين من فرد إلى آخر ولكن هذه الظروف توجد في مستويات مختلفة<sup>1</sup>.

يعرف الباحث السمات الشخصية: ترابط مجموعة من الجوانب لإظهار سلوك معين والتي تتباين من فرد إلى آخر.

## 8. أنواع السمات الشخصية:

### 1.8. السمات القلبية:

والتي تتركز حول شخصية الفرد وتمص كل جانب من جوانب حياته وتسيطر عليه مثل السيطرة والمزاجية.

### 2.8. السمات المركزية:

والتي تكون لها سيطرة أقل قياسيا للسمات القلبية مثل التملك والعدوان.

### 3.8. السمات الثانوية:

وهي سمات هامشية لا تكون مؤثرة ولكنها تظهر من فترة إلى أخرى مثل التفضيل<sup>2</sup>.

كما نجد أن هنالك أنواع أخرى للسمات الشخصية:

### 4.8. السمات العامة:

ثابتة ثبوتا مطلقا فالشخص الذي يتمتع بسمة الأمانة العامة يكون أمينا في كل المواقف.

1. د عبد اليمين بوداود : السمات الإنفعالية ، جامعة الجزائر 2008 ص 35

2. د وهيب مجيد الكبيسي : علم النفس العام جامعة بغداد ، دار الكندي للنشر والتوزيع 1999 ص 200

### 5.8. سمات الموقفية

هي التي تتوقف على نوع الموقف، وهناك سمات أخرى مثل السيطرة و الخضوع والذكورة و الأثوثة والرزانة... الخ

### 6.8. السمات الشعورية واللاشعورية:

هي التي يشعر بها الفرد مثل الصداقة والروح الاجتماعية واللاشعورية هي التي لا يشعر بها الفرد مثل الكبد والمخاوف المكبوتة<sup>1</sup>

بالإضافة إلى أنه توجد أنواع أخرى للسمات الشخصية

✓ سمات معرفية: والتي تتعلق ب مستوى الذكاء والقدرات الحركية المختلفة و كذا المعارف العامة.

✓ سمات وجدانية وانفعالية: والتي تتعلق بالحالة المزاجية والاستقرار الانفعالي.

✓ سمات واقعية: المتعلقة بالرغبات والميول والاتجاهات والعواطف

✓ سمات اجتماعية: الحساسية للمواقف والمشكلات الاجتماعية، الاشتراك في النشاط الاجتماعي<sup>2</sup>.

### 9. العوامل الخمسة الكبرى للسمات الشخصية :

تعتبر هذه السمات لها أثر كبير في التعرف على شخصية الأفراد . من خلال المقاييس التي أعدها الكثير من العلماء أو بالأحرى هناك نموذجين لهذه العوامل أحدهما طوره كوستاندف كري (1935-1984) ، وتم بناء قائمة التحقق منة ، والأخر قام بتطويره جولد بيرج (1990-1992) وان النموذجين متشابهان في عدد من العوامل، وفي المحتوى، الضمير الحي، والاتزان

1. د عاطف عثمان الأغا : السمات الشخصية المميزة لذوي صعوبات التعلم ، الجامعة الإسلامية غزة 2010 ص 148

2. د رائد عبد الأمير عباس : مجلة علوم التربية الرياضية ع7 (2008) ص 138

الانفعالي، ولكنهما يختلفان في عامل الدفء فهو من الصفات الانبساطية ومن صفات المقبولية في نموذج جولد بيرج. (1).

يرى علي كاظم (2001) ان نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية يرمي في النهاية الى الكشف عن وجود أبعاد أساسية في الشخصية ذات استقرار وثبات على المستوى الجغرافي برغم تباين المواقع والثقافات او على المستوى الأفقي داخل بناء شخصية الفرد الواحد او الجماعة التي يعيش فيها الأفراد يعد نموذج العوامل الخمسة الكبرى للشخصية من أهم النماذج وأحدثها التي تفسر سمات الشخصية (Goldberg, 1999) وهذا النموذج الهرمي يتكون من خمسة عوامل رئيسية هي

### 1. الانبساطية : Extrarersion(E) :

يعكس هذا العامل التفضيل للمواقف الاجتماعية والتعامل معها ، فالدرجة المرتفعة تدل على الأفراد ومرتفعي الانبساطية يكونون نشطين وبيحثون عن الجماعة. (2)

### 2. الضمير الحي : Conscien tiousness (C) :

يتميز الفرد هنا بالافتقار والكفاءة، الانجاز، التأنى أو الروية، ضبط الذات .

كما يتميز بالأمانة، الإيثار، التسامح، التعاطف، التعاون، التواضع والجدية، والدقة، والرحمة، الصدق ، الوفاء. (3)

(1)- السيد محمد أبو هاشم ، مصدر سبق ذكره ، ص25

(2)- علي مهدي كاظم ، نموذج العوامل الخمسة الكبرى في الشخصية ، مؤشرات سايكومتريه عن البيئة العربية المجلة المصرية للدراسات النفسية ، المجلد الحادي عشر ، العدد (30، 2001) ص 277

(3)Goldberg , L(1999) ThDerelopent of five\_ factor Domain scales from the lplp tem pool

(.n\_line) Available URL.

**3. الانفتاح (O) openness :**

يكون مرتبط بالتسامح والابتعاد عن الغموض أي يكون شخص واضح الملامح والمضمون ويكون صاحب علاقات جيدة مع الجميع ويكون شخص محبوب اجتماعياً وله القدرة على تكوين صداقات كثيرة . (1)

**4. العصبيية (N) Neuroticism :**

وهو شخص يحب العزلة ، ويبتعد عن الاختلاط بالناس ، وتصدر أقواله وأفعاله من عوامل ذاتية ، وهو يحب التأمل وأحلام اليقظة ، ويفتقر الثقة بالنفس . (2)

**5. المقبولية (A) Agreeableness :**

والشخصية هنا تتصف بالإيثار والعطاء الفكري ، والتواضع ، والسعي من اجل الالفه والتضامن مع الجماعة التي ينتمي إليها ، وتكون له علاقة مترابطة بالصدقة والتعاون والحميمة ويكون شخص منجز لعمله ومثابر ومنظم ، ويحترمون مشاعر وعادات الآخرين.<sup>3</sup>

وانطلاقاً مما سبق يمكن أن نلخص أنواع السمات الشخصية في سمات تمس حياة الإنسان الشخصية مثل المزاج، السيطرة بالإضافة إلى نوع آخر من السمات الذي يظهر في مواقف الفرد وردود أفعاله، والنوع الثالث المتمثل في دور المجتمع في نحت تلك السمات (السمات الاجتماعية) مثل الاشتراك في العمل الاجتماعي.

1. علي كاظم، مصدر سبق ذكره، ص288

2. إبراهيم الساعدي ، ماهي الشخصية ، منتدى الانثروبولوجين والاجتماعيين العرب ، (2008)

3 . Cost , p and Mecrae , R(1985) Hypochondriasis , Neuroticism and Aging : when are somatic Complaints Un founded ? American psychologist , vol . 40 , pp .19-28

## خلاصة الفصل

من خلال ما سبق نخلص إلى القول بأن السمات الشخصية هي كافة الصفات الجسمية و العقلية و الوجدانية في تفاعلها مع بعضها البعض ، و في تكاملها في شخص معين يتفاعل مع بيئة اجتماعية معينة ، أو هي تلك الأنماط المستمرة النسبية من الإدراك و التفكير و الإحساس و السلوك.

ومن اهم مكوناتها :مكونات جسمية،مكونات عقلية معرفية، مكونات انفعالية،مكونات اجتماعية ،مكونات بيولوجية،مكونات بيئية . خصائص الشخصية :الافتراضية ،التفرد،الديناميكية ،التكامل ،الاستعداد للسلوك ،الزمنية

. الشخصية نوعان :الشخصية العلمية،الشخصية الفكرية .

نظريات الشخصية: نظريات الأنماط ،نظرية موزاي في الشخصية،نظرية أولبرت و هناك نظريات أخرى للشخصية منها نظرية السمات،.نظرية السلوكية .

تعريف السمة: هي عبارة عن خاصية أو مجموعة من الخصائص والصفات التي يتميز بها الفرد أو مجموعة من الأفراد عن غيرهم وقد تكون هذه السمات فطرية أو مكتسبة

تعريف السمات الشخصية:هي ترابط مجموعة من الجوانب لإظهار سلوك معين والتي تتباين من فرد إلى آخر.

أنواع السمات الشخصية: السمات القلبية.السمات المركزية، السمات الثانوية.

كما نجد أن هنالك أنواع أخرى للسمات الشخصية: السمات العامة، سمات الموقفية، السمات الشعورية واللاشعورية.

بالإضافة إلى أنه توجد أنواع أخرى للسمات الشخصية:

✓ سمات معرفية.

✓ سمات وجدانية وانفعالية.

✓ سمات واقعية

✓ سمات اجتماعية.

العوامل الخمسة الكبرى للسمات الشخصية :

1) الأنيساطية : Extrarersion(E) .

2) الضمير الحي : Conscien tiousness (C).

3) الانفتاح (O) .openness .

4) العصايبه (N) Ncuroticism

5) المقبولىه (A) Agreeableness

# الفصل الثاني

## الأداء الوظيفي

تمهيد

- 1- مفهوم الأداء الوظيفي
- 2- محددات الأداء الوظيفي
- 3- عناصر الأداء الوظيفي
- 4- تقويم الأداء الوظيفي
- 5- أهمية تقويم الأداء الوظيفي
- 6- متى يتم تقويم الأداء الوظيفي
- 7- مسؤولية تقييم الأداء الوظيفي
- 8- صعوبات تقييم الأداء الوظيفي
- 9- تحسين الأداء الوظيفي

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

لقي الأداء الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة وقد اجمع المفكرون أن الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة لتحسين مستوى الأداء، وبطبيعة الحال تسعى كل المنظمات إلى انجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية وذلك من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي يتم التخطيط لها مسبقاً وبأقل تكلفة ممكنة.

وللأداء الوظيفي مؤهلات عدة تضمن له التفوق والرقى نحو الأفضل في تحقيق النتائج ومن أهمها خلق قيادات جيدة إشراك العاملين في وضع السياسات بصورة أكبر إيجاد حوافز جديدة والعديد من الأساليب التي تؤدي إلى زيادة وتحسين معدلات الأداء ولقياس هذه المعدلات عدة عوامل يعتمد عليها في هذا القياس ، والسمات الشخصية والعوامل النفسية تلعب دوراً هاماً في التأثير على نتائج العمل ومن خلال هذه السمات نحدد القابلية في العمل والرغبة الملحة في تحقيق النتائج وتحويلها نحو الأفضل.

## 1. مفهوم الأداء الوظيفي:

يعد الأداء من بين أهم المفاهيم المتداولة خاصة في الجانب التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، ولهذا سوف نحاول من خلال إعطاء عدة تعريفات لغوية واصطلاحية توضح هذا المفهوم.

### 1.1. المفهوم اللغوي

الأداء هو الترجمة العربية للكلمة الإنجليزية farformance والتي تعني ما يلي : دالة تعبر عن النجاح فتتغير هذه الدالة تبعاً لتغير المنظمات أو العاملين فيها مجموعة من المراحل والعمليات وليس النتيجة التي تظهر في وقت من الزمن قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية<sup>1</sup> من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أوصله والاسم .أدى الأمانة، وأدى الشيء قام به<sup>2</sup>

نستنتج مما سبق أن الأداء هو مؤشر لنجاح العمل بالمنظمة كما أنه يتمثل في النشاط ومجمل العمليات ومجمل العمليات التي تحدث حتى يتحقق هذا النجاح . مما يؤدي الى تحقق أهداف العمل بمستوى جيد من الفعالية وذلك في ضوء الإمكانيات المتوفرة.

### 2.1. المفهوم الاصطلاحي:

يشير مفهوم الأداء وفق رأي " راوية حسن " إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبعها الفرد متطلبات الوظيفة.<sup>3</sup>

1بومدين يوسف ، ، 2007ص33

2.أبن منظور لسان العرب دار صادر بيروت المجلد 14ص 26

3راوية حسن ، ، 2001ص 209.

الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية و الكيفية<sup>1</sup> .”

نستنتج من هذه التعريفات أن الأداء هو مفهوم يرتبط بوظيفة الفرد الموظف وهو يدل على مدى إنجازه للمهام المكلف بها ومدى تحقق أهداف العمل.

وبنفس المعنى يصب التعريف الآخر الذي قدمته راوية حسن للأداء الوظيفي " الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام المكونة لوظيفة الفرد"

كما ورد في تعريف آخر للأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها<sup>2</sup>.

أي أن الأداء الوظيفي من خلال التعريفات السابقة يتمثل في إدراك الموظف لدوره بالمنظمة والقدرات والإنجازات التي يقوم بها لأجل إنهاء المهام المكلف بها في المنظمة.

## 2. محددات الأداء الوظيفي:

يتحدد من التعاريف السابقة للأداء الوظيفي وخاصة تعريف " راوية حسن " أن الأداء الوظيفي هو نتاج العلاقة المتداخلة بين كل من الجهد المبذول من طرف العامل ، والقدرات التي يتمتع بها لأداء وظيفته ومدى إدراكه لمتطلبات وظيفته ومهامه فيها<sup>3</sup>.

1 عبد الملوك مزهودة الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة العدد (1)نوفمبر 186صفحة2001

2أسعد أحمد محمد عكاشة ، الأثر الثقافية التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية 33،ص 2008، بغزة

3راوية حسن -مرجع سابق -ص 210.

**1.2. الجهد :**

يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

**2.2. القدرات:**

تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.

**3.2. إدراك الدور :**

ويعنى به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أداءه.

وحتى يتحقق الأداء الجيد لابد من أن يكون هناك مستوى جيد لكل هذه المكونات الثلاث فهي تتكامل جميعا فيما بينها فالأفراد الذين يبذلون أقصى الجهود ولديهم أعلى القدرات ولكنهم لا يفقهون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبول من وجهة نظر الآخرين لأنه بالرغم من ذلك فإن العمل لا يكون موجها في الطريق الصحيح . وكذلك عندما يكون الفرد يعمل بجهد كبير ومدرك لمهامه بالعمل ولكنه تنقصه القدرات فعادة ما يكون مستوى أدائه منخفض كما أن الفرد الذي يملك قدرات عالية ومدرك لعمله ومهامه لكنه كسول وليس له أي جهد يبذله في العمل فأدائه سيكون منخفضا أيضا.

**3. عناصر الأداء الوظيفي:**

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر أهمها :

1. المعرفة بمتطلبات الوظيفة

2. نوعية العمل

3. كمية العمل المنجز

4. المثابرة و الوثوق

وفيما يلي توضيح لذلك:<sup>1</sup>

1. **المعرفة بمتطلبات الوظيفة** : وتتضمن المعارف قدرات عن تنظيم العامة والمهارات الفنية

والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة وما يرتبط بها.

2. **نوعية العمل** : وتعني إدراك الموظف لعمله وما يمتلكه من رغبة ومهارة وبراعة وقدرات

على تنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في أخطاء.

3. **كمية العمل المنجز**: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية

للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

4. **المثابرة والوثوق**: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل

مسئولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدد، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد

والتوجيه من قبل المشرفين.

يتبين من خلال ما سبق أن الأداء الوظيفي لا يعني جانب معين فقط من جوانب العمل أو

ما يقوم به العامل في المنظمة ولكن يتعدى ذلك إلى عدد من الجوانب الهامة بدأ بالمعلومات

والمعارف التي لابد أن يكتسبها الموظف حول كل ما يتعلق بوظيفته وما يرتبطها من معارف

عامة ومهارات وفنون وطرق وأساليب عمل ممكنة.

كما يتضمن إدراك الموظف لطبيعة عمله وما يحمله من مهارات ورغبات وقدرات تساعد

في أدائها بشكل صحيح ، كما يعني الأداء الوظيفي كمية العمل الذي يمكن أن ينجزه الموظف

في وقت قياسي وذلك في الظروف العادية بالإضافة إلى ضرورة الجدية والإبداع في العمل

1 المرجع السابق ص 34

وإنجاز كل المهام الموكلة للموظف في أوقاتها المحددة ، وهذا لا يعني عدم حاجة الموظف إلى الإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين حيث يصل بذلك إلى تحسين مستوى هذا الأداء.

#### 4. تقويم الأداء الوظيفي:

يعد تقويم الأداء من الأمور الهامة بالمنظمة حيث يساعد المسيرين في اتخاذ القرارات ويسهل عليهم عملية التوجيه وتطوير أداء العمال ووضع الخطط المستقبلية الكفيلة بتطوير وتحسين طرق أداء العمل وكذلك تنمية مهارات وقدرات العمال حتى تتوافق مع التطور الحاصل في العمل مع بعضهم ومع مسؤوليتهم<sup>1</sup>.

#### 1.4 . مفهوم تقويم الأداء الوظيفي:

يعرف أبو شيخة ونادر تقويم الأداء بأنه " أسلوب يمكن من إصدار حكم موضوعي على قدرة الموظف في أداء واجباته والقيام بمسؤوليات وظيفته والتحقق كذلك من سلوكه وتصرفاته في أثناء العمل، ومدى التحسن الذي طرأ على أسلوب أدائه لواجبات ومسؤوليات وظيفته، وقدرته على تحمل واجبات ومسؤوليات إضافية"<sup>2</sup>

وتقديم أداء العامل لعمله وتقييم لمسلكه ، وتقدير مدى كفاءته بعمله وهيبته العلمية والنهوض بالواجبات والمسؤوليات الموجه إليه حاضرا ومستقبلا<sup>3</sup>

نستنتج من خلال التعاريف السابقة لتقويم الأداء الوظيفي أنه عملية الحصول على المعلومات التي تمكن من الحكم على المستوى الحقيقي للعامل وقدرته على أداء وظيفته وكل واجباته ومسؤولياته نحوها.

1سعد عامر أبوشندي، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية ، 2011ص 94

2سعد عامر أبو شندي ، المرجع السابق ، ص 94

3طاهر محمود الكلالدة ، تنمية وإدارة الموارد البشرية ، 2008ص 183

## 2.4. أهمية تقييم الأداء الوظيفي:

يحظى تقييم الأداء بأهمية خاصة في العملية الإدارية وبين موضوعاتها ، فهو الأسلوب الذي يدفع الأجهزة الإدارية بحيوية ونشاط ، حين يجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيهـم بشكل مستمر ، ويدفع المرؤوسين للعمل بفاعلية .ويستخدم تقييم الأداء بالإضافة إلى ما سبق في تحقيق مجموعة من الأهداف منها:

- تقديم معلومات للعاملين أنفسهم عن جودة وكفاءة أدائهم لأعمالهم ، وذلك لتحسينه إلى الأفضل.
- تحديد زيادات الأجر ، والمكافآت والعلاوات التي يمكن أن يحصل عليها الفرد وذلك كنوع من المقابل للأداء.
- تحديد مناسبة الوظيفة الحالية. للفرد ، وتحديد إمكانية نقلة إلى وظيفة أخرى وربما الاستغناء عنه ، إن لم يكن ذا كفاءة عالية في وظيفته الحالية.
- التعرف على الأعمال والمهام الخاصة التي يمكن أن تسند لها المدرسة إلى الفرد . وذلك في حالة احتياجها إلى القيام بهذه الأعمال والمهام تحديد إمكانية ترقية الفرد مكافأة على أدائه المتميز .
- تحديد أوجه القصور في أداء الفرد ، واحتياجه إلى التطور والتنمية ، وذلك عن طرق جهود التدريب.
- توجيه المديرين لربط سلوك مرؤوسيهـم بنواتج العمل وقيمتها النهائية.
- اكتشاف العاملين المؤهلين أكثر من غيرهم لإشغال المناصب القيادية في المؤسسات.
- تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية وفق منهجية علمية وموضوعية.

- تعزيز وتشجيع التواصل والحوار بين الرئيس المباشر والمرؤوس، وإتاحة الفرصة للمرؤوس للإطلاع على مستوى أدائه الوظيفي والسلوكي وتعزيز نقاط القوة وتجنب نقاط الضعف لديه.<sup>1</sup>

- ومنه نرى أن تقويم الأداء لا يكمن فقط في القيام بالواجب فحسب، بل هو الإدراك الكامل لحيثيات العمل ومدى قيام المرؤوسين بواجباتهم تجاه العمل، ويتضح لنا أن لكل عمل إستراتيجية يقوم بها المسؤولين على هذا الإطار التنظيمي، والإحاطة بنقاط القوى والعمل على تنميتها وتطويرها والتتقيب على نقاط الضعف والسعي لتقليصها وتصحيحها إن أمكن ذلك.

### 3.4 متى يتم تقويم الأداء ؟

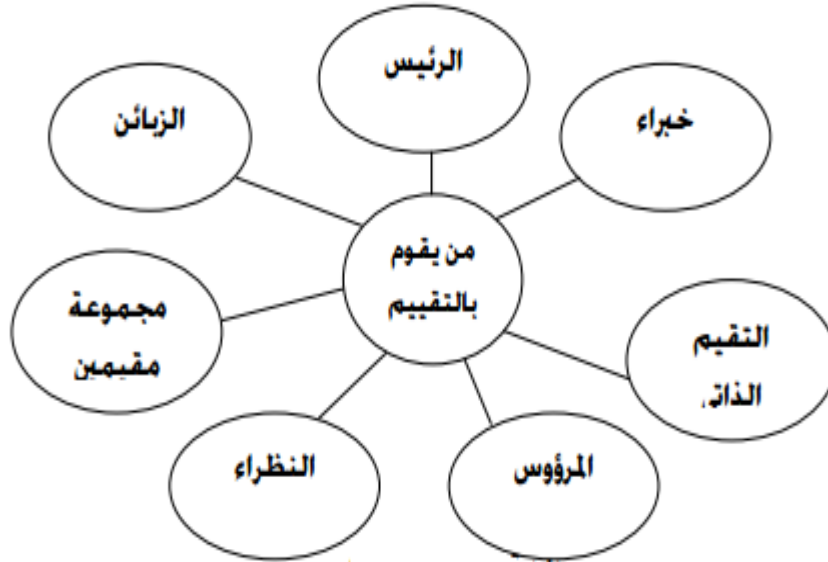
يتم تقويم أداء العاملين في معظم المؤسسات التربوية، منها والغير التربوية، مرة واحدة سنويا، وبعض المؤسسات يتم فيها التقويم مرتين سنويا، وهذا النمط قد يكون أكثر موضوعية من النمط السابق، ويتم التقويم عادة في نهاية العام وعلى شكلين بدون سجلات تراكمية لأداء العاملين، وهذه الطريقة تكثر عيوبها لأنها تزحم الرؤساء بتقويم العاملين في فترة ضيقة مما يهدد عملية التقويم بالفشل وقلة الموضوعية، لذلك لا بد من سجلات أداء تراكمية للعاملين وهذه السجلات تتضمن معايير أداء محددة وتتطلب إعطاء دليل على إنجازات العاملين مثل الأبحاث، الإختراعات، والمؤلفات وغيرها وهذه الطريقة أفضل وأقرب للموضوعية من سابقتها إلا أنها تحتاج إلى وقت وجهد كبيرين<sup>2</sup>.

ونرى من هذه النقطة المهمة والتي تبين الحالات التي يتم فيها تقويم الأداء وهذا يكون حسب انطباعات المؤسسة وطبيعة عملهم، وحتى ينجح هذا التقويم يجب أن يكون في أوقاته

1سعد عامر أبو شندي، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية 2011ص 96

2المرجع السابق ص 99

المناسبة حتى لا يلحق الضرر بالعمال سواء في الحفاظ على أوقات عملهم ، أو الحالات الإجتماعية والنفسية التي يمر بها معظم العاملين.



الشكل رقم (1) يوضح من يقوم بتقييم الأداء<sup>1</sup>

#### 4.4. مسؤولية تقييم الأداء الوظيفي:

تعد هذه الأطراف هي المعنية بتقييم الأداء الوظيفي ، كلما كانت منظمات المؤسسة أكثر نضجا كلما احتاجت أن تعتمد على أكثر من جهة لتقييم أداء عمالها ، خاصة ذوي المؤهلات والمسؤوليات العليا<sup>2</sup>.

#### 5.4 صعوبات تقييم الأداء الوظيفي:

إذا كانت عملية تقييم الأداء على المستوى النظري قد حظيت بشئ من الإتفاق بين الباحثين ، وتبدو وحسب ما سبق سهلة نوعا ما باعتبارها مرحلة من مراحل الرقابة، يقوم

1شامي صليحة ، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس 93 ص2010-2009

2شامي صليحة ، المرجع السابق ص93

المسيرون من خلالها بقياس إنجازات المؤسسة كفاءة وفعالية ، فإنها على المستوى التطبيقي طرحت ولازالت تطرح إشكاليات معقدة بالرغم من كثرة الدراسات والبحوث التي بها تم بالموضوع، وذلك لكون إنجازات المؤسسة هي نتائج تفاعل العديد من العوامل والظواهر غير المتجانسة فيما بينها من جهة وصعوبة تكميم الكثير منها من جهة أخرى ،فقياس الرضا الوظيفي الذي يعتبر هدفا فرعيا بالنسبة لوظيفة الأفراد يعتبر من الأمور المستعصية على الباحثين والممارسين على حد سواء .

حتى ولو توصل الباحثون أو المقيمون له إلى حكم ما في وقت ما فهو يبقى مؤقتا وظرفيا، لأن العامل الراضي اليوم عن عمله قد يكون غدا ساخطا عليه ولأتفه الأسباب ،وتبريرا لصعوبة قياس الأداء يقول أحد الباحثين " الأداء مفهوم مجرد اجتماعيا مكون في أذهان باحثي ومنظري التنظيمات " مما جعل إسقاطه على واقع المؤسسات وتحويله إلى مفهوم ملموس أمرا صعبا خاصة إذا تعلق الأمر بقياسه أو تكميمه .

ونشير هنا إلى أن قياس الأداء تعرض لنفس إشكالية قياس الإنتاجية من حيث قصره على الموارد البشرية فقط أو تعميمه على باقي عوامل الإنتاج ، الإشكالية التي نتجت أصلا عن مفهوم الأداء في حد ذاته، وذلك من حيث اعتبار مصطلح الأداء يشمل كامل المؤسسة أم يخص مواردها البشرية فقط ، وحسب الباحثين الذين يحصرونه في المورد البشري فقط ، فإن عملية تقييم الأداء لا تعدو إلا أن تكون قياسا لانجازات عنصر العمل فقط دون باقي العناصر ، ومن بين هؤلاء نذكر صقر عاشور وآخرون .وبالإضافة إلى هذه الإشكاليات هنا كمن يطرح أيضا إشكالية المفاضلة بين التقييم النقدي والعيني لأن الاعتماد على الأول وحده لا يسمح بالتعبير حقيقة عن تغيير الأداء خاصة الظواهر النوعية أو غير النوعية أو الغير القابلة للتقييم النقدي ، أما الاعتماد على الثاني فيطرح إشكالية عدم تجانس المدخلات والمخرجات فيما بينها مما يجعل الجمع بينهما كميات عينية أمرا غير منطقي وغير ممكن ، وفي الحقيقة لا يمكن اعتبار التقييمين بديلين عن بعضهما البعض ، بلي كمل أحدهما الآخر كما يؤكد p.lorino حيث يرى

أن المعلومة المادية أو غير النقدية تستخدم لتسيير العمليات الجارية بينما تستخدم المعلومة النقدية للتسيير الإستراتيجي ومنه فإن استخدام المعلومات العينية يغلب عليها الأجل القصير وتكون الحاجة إليها أكثر في المستويات الدنيا من الهيكل التنظيمي ، أما المعلومة النقدية فيغلب عليها الأجل الطويل ويكثر استخدامها في المستويات العليا من الهيكل التنظيمي<sup>1</sup>.

ونستنتج من هذه النقطة أن تقييم الأداء يعتبر صعبا لأنه يتعلق بالعامل البشري أكثر مما يتعلق بواقع المؤسسة ، وكما هو معلوم أن العامل البشري قل ما تستقر حالته الشخصية سواء في قبوله لأداء العمل أو اهتماماته أو ميولاته ، ومنه قد يكون التقييم غير ثابت في عدة مراحل وقد تكون بعض النتائج غير صحيحة في بعض الحالات.

#### 6.4. تحسين الأداء الوظيفي:

##### 1.6.4. مفهوم تحسين الأداء:

بتحسين يقصد الأداء استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات وإنتاجية العمليات، وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى، ويتطلب تحسين الأداء توازن مجموعة من العناصر التي تتمثل في : "الجودة ، والإنتاجية والتكنولوجيا، والتكلفة ، ويؤكد توازن هذه العناصر أن توقعات واحتياجات أصحاب المصلحة في المؤسسة قد أخذت بعين الاعتبار<sup>2</sup>.

ومنه يعتبر تحسين الأداء نقطة مكملة لنجاح الأعمال التي تسهر على الاستغلال الأمثل للعامل البشري والسعي لربط هذا الأخير وتطوير التفاعل بينه وبين ما تمتلكه المؤسسة من خطط إستراتيجية ووسائل تكنولوجية حديثة.

1 عبد المليك مزهودة ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة محمد خيضر بسكرة العدد الأول 2011 ص 98

2 عبد الله حمد محمد الجساسي، أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة

عمان، رسالة ماجستير غير منشورة الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي البريطانية 2010/2009 ص ص ، 129-130

**2.6.4. عناصر تحسين الأداء:**

ويقسم الخزامي حسب رأي علماء الإدارة عناصر إدارة تحسين الأداء إلى ما يلي:


1. **التوجيه:** وهو يمثل الإستراتيجية التي تحدد اتجاهات التحسين المستقبلية، والتي تعمل على تركيز الطاقات وحشد الجهود لتحسين علاقات العمل الرئيسة في المؤسسة.
2. **المفاهيم الأساسية:** وهي تتميز بأنها تضع المؤسسة أمام منهجيات التحسين الأساسية التي تتكامل مع الأنشطة العادية لأداء الأعمال.
3. **عمليات التسليم:** وهي تركز على عمليات تحفيز صناعة المنتج أو الخدمة التي تجعل المؤسسة أكثر الكفاءة والفعالية ، وتزيد من قدرتها على التكيف ، وفي الوقت ذاته تخفض الوقت والجهد والتكلفة.
4. **التأثير التنظيمي:** وهو يختص بوضع المقاييس والهيكل التنظيمي للمؤسسة.
5. **الفضل المكافآت والاعتراف:** ويختص هذا الجانب بنظام المكافآت والاعتراف بالفضل الذي يتضمن.

## خلاصة الفصل

نستخلص من خلال ما سبق نخلص إلى القول بأن الأداء الوظيفي هو الجهد الذي يبذله العامل في إطاره التنظيمي قصد تحقيق الأهداف الموكلة به ولهذا الأداء محددات وهي، الجهد، القدرات، إدراك الدور .

وتعتبر المعرفة بمتطلبات الوظيفة أحد عناصر الأداء الوظيفي، ومن هذه العناصر يتوضح لنا أن الأداء الوظيفي ليس القيام بالعمل فقط ، ولكن يتعدى ذلك إلى عدد من الجوانب الهامة بدأ بالمعلومات والمعارف التي لا بد أن يكتسبها الموظف حول كل ما يتعلق بوظيفته وما يرتبط بها من معارف ومهارات.


وبما أن الأداء الوظيفي يتعلق بالجانب البشري فلا بد لهذا العامل المؤثر في المؤسسة من تقييم ، حتى يتسنى لنا معرفة درجة الوصول إلى الأهداف والتعرف على الأعمال والمهام الخاصة التي يمكن أن تسند لها المؤسسة إلى الفرد ، وذلك في حالة احتياجها إلى القيام بهذه الأعمال والمهام لتحديد إمكانية ترقية الفرد مكافأة على أدائه المتميز ، وحتى يكون تقييم الأداء الوظيفي خطوة من خطوات المؤسسة فإن تحسين الأداء يعتبر هو المتمم لهذا العمل ، وحتى يتم التحسين فيجب استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين انتاجية العمليات وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى.



# الفصل الثالث

كرة القدم، المدرب، فئة الأصاغر

تمهيد

1. كرة القدم.
  2. المدرب خصائص ومميزات
  3. المرحلة العمرية (13 - 15) سنة.
- خلاصة الفصل .
- 

**تمهيد:**

تعتبر كرة القدم من أكثر الألعاب الرياضية انتشارا و شعبية في العالم من حيث عدد اللاعبين و المشهدين و هي لعبة تتميز بسهولة المهارات النظرية و صعوبة تنفيذها أثناء المنافسة .

و هي من الألعاب القديمة و تاريخه طويل حافظه فيه على حيويتها و قدرتها على استقطاب الجماهير باهتمامهم و مارسته الشعوب بشغف كبير و أعطوها أهمية خاصة فجعلوها جزء من منهاج لتدريب العسكري لما تتميز به من روح المنافسة و النضال .

و عند ذكر كلمة التدري لا يمكن ان ننسى او نتجاهل المدرب الذي تعتبر مهنته اكتتظيم وإدارة للخبرة التعليمية الرياضية لتصبح خبرة تطبيقية للمدرب فهي مهنة تعتمد أولا وأخيرا على الكفاءة الفردية التي يجب أن تتوفر فيمن يقبل العمل في هذه المهنة ،حيث عليه أن يكون على مقدرة عالية لفهم التدريب وكذا كيفية استخدام الطرق والأساليب والإجراءات الفنية المتصلة بتنظيم وتوجيه خبرات اللاعبين،فعمليات التدريب

الرياضي تعتمد في الأساس على مبادئ علمية استمدت من علم التشريح ووظائف الأعضاء والبيولوجية وعلم الحركة وعلم النفس وعلم الاجتماع الرياضي إلى غيرها من العلوم التي تساعد في إعداد المدرب الكفاء الذي بدوره يساهم في تطوير كرة القدم

و قد تطرقنا في هذا الفصل إلى التعريف بهذه اللعبة و ذكر نبذة تاريخية عن تطور كرة القدم في العالم و الجزائر ، كما عرفنا من هو المدرب وما هو دوره وذكرنا صفاته كما اخذنا جزء من هذا الفصل للتعريف بصنف الاصاغر و تطرقنا ايضا الى بعض المدارس العريقة لهذه اللعبة و المبادئ الأساسية و القوانين و النظم ، و كذا الصفات التي يتميز بها لاعب كرة القدم .

## 1- كرة القدم

## 1-1- تعريف كرة القدم

- **التعريف اللغوي** : كرة القدم " football " هي كلمة لاتينية و تعني ركل الكرة بالقدم ، فالأمريكيون يعتبرونها بما يسمى عندهم باك " regby " أو كرة القدم الأمريكية أما كرة القدم المعروفة و التي سنتحدث عنها تسمى " soccer "

- **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 أفراد المجتمع " .

## 1-2- تاريخ كرة القدم :

1-2-1- **في العالم** : لقد اختلفت الآراء و كثرت الأقاويل حول تحديد البداية الحقيقية لكرة القدم فهي لعبة قديمة التاريخ ظهرت من < حوالي خمسة آلاف سنة في الصين لتدريب الجيوش و تحسين لياقتهم البدنية ، كما يرى البعض الآخر أن حوالي 4500 سنة قبل الميلاد القدماء المصريون مارسوا هذه اللعبة و يذكرون أن قدماء اليونان نقلوا هذه اللعبة عن المصريين وهم بدورهم نقلوها إلى الانجليز .

حسب المؤرخين تعددت الأسماء الخاصة لكرة القدم ففي اليابان كانت تدعى " كيماري kemari " .<sup>1</sup>

و هناك في ايطاليا لعبة كرة قديمة تسمى " الكاليشو calicio " كانت تلعب في فلورنسا مرتين في السنة ، بمناسبة عيد " سان جون sanjon " .<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مختار سالم : كرة القدم لعبة الملايين - مكتبة المعارف - بيروت - لبنان - ط2- 1988 - ص15.

<sup>2</sup> حسن عبد الجواد : كرة القدم ، مكتبة المعارف - لبنان - ط2- 1984 - ص15

كما ورد في احد مصادر التاريخ الصيني أنها تذكر باسم " تسو - شوي - tsu - shu " أي بمعنى ركل الكرة و كل ما عرف من تفاصيل أنها كانت تتألف من قائمين كبيرين يزيد ارتفاعهما عن 30 قدم مكسوة بالحرائر المزركشة و بينهما شبكة من الخطوط الحريرية يتوسطها ثقب مستدير مقداره قطره قدم واحد<sup>1</sup>، و بعد كل هذه الخلافات تم الاتفاق سنة 1830 على أن تكون هذه اللعبة لعبتين الأولى ( soccer ) و الثانية ( rugby )، و بعدها في عام 1845 تم وضع القواعد الثلاثة عشر لكرة القدم بجامعة كامبردج ، و في عام 1862 أنشئت عشر قواعد جديدة تحت عنوان " اللعبة السهلة " و جاء فيها منع ضرب الكرة بكعب القدم ، و في 26 أكتوبر 1863 أسس أول اتحاد انجليزي على أساس القواعد و القوانين الجديدة لكرة القدم و بمرور كل هذه السنوات أدى ذلك إلى ظهور أول بطولة رسمية عام 1888 و يميّت باتحاد الكرة ، و بدأ الدوري باثنا عشر فريقا و سنة بعدها أسست في الدنمرك اتحادية وطنية لكرة القدم و يتنافس على بطولتها خمسة عشر فريقا .

### 1-2-2- في الجزائر:

طويل هو تاريخ كرة القدم في الجزائر ، فقبل اندلاع الكفاح المسلح كانت هناك فرق لكرة القدم ذات الأسماء التي ترمز لعروبيتها ، ففي سنة 1921 شهدت الجزائر ميلاد أول فريق هو نادي مولديه الجزائر ، جاء بعدها شباب قسنطينة ، ثم الاتحاد الرياضي الإسلامي لوهران و انضمام فرق عديدة أخرى للمجموعة ، تكونت جمعيات رياضية وطنية في لعبة كرة القدم متخذة أبعاد سياسية لم ترضي قوات الاستعمار ، جاء بعد هذه الأندية فريق جبهة التحرير الوطني الذي كون في 13 افريل 1958 حيث ولد في خضم الثورة المسلحة لإسماع صوت الجزائر المكافحة عبر العالم من خلال كرة القدم .

<sup>1</sup> مختار سالم : نفس المرجع - ص12.

في ظرف أربع سنوات تحول الفريق إلى مجموعة ثورية مستعدة للتضحيات و إسماع صوت الجزائر في ابعد نقطة من العالم ، و بدأت مسيرة جبهة التحرير الوطنية من تونس عبر العالم في تحفيظ النشيد الوطني .

بعد الاستقلال جاءت فترة الستينات و السبعينات التي تغلب عليها الجانب الترويجي و الاستعراضي ، حيث أن المستوى الفني للمقابلات كان عاليا تلتها مرحلة الإصلاحات الرياضية من 1978 - 1985 التي شهدت قفزة نوعية في مجال تطور كرة القدم بفضل ما وفر لها من إمكانيات مادية ، الشيء الذي سمح للفريق الوطني نيل الميدالية الذهبية في الألعاب الإفريقية الثالثة بالجزائر ثم المرتبة الثانية في كأس إفريقيا للأمم سنة 1980 ، و في المنافسات الاولمبية تأهل الفريق الوطني إلى الدور الثاني من العاب موسكو سنة 1980 .

و كذلك الميدالية البرونزية سنة 1979 في العاب البحر الأبيض المتوسط ووصلت إلى قمته في مونديال ألمانيا 1982 أين فاز الفريق الوطني على احد عمالقة كرة القدم في العالم إلا وهو الفريق الألماني الغربي و انهزمت بصعوبة سنة 1986 في مونديال المكسيك أمام البرازيل ، و تحصلت على كأس إفريقيا للأمم سنة 1990 بالجزائر<sup>1</sup>

### 1-3- مدارس كرة القدم:

كل مدرسة تتميز عن الأخرى بأنها تتأثر تأثيرا مباشرا من اللاعبين الذين يمارسونها و كذلك الشروط الاجتماعية و الاقتصادية و الجغرافية التي تنشأ فيها.

في كرة القدم نميز المدارس التالية :

1. مدرسة أوربا الوسطى ( النمسا ، المجر ، التشيك ).

2. المدرسة اللاتينية

<sup>1</sup> - مجلة الوحدة الرياضية- عدد خاص - 18 / 06 / 1982- الجزائر - ص 10.

3. مدرسة أمريكا الجنوبية<sup>2</sup>

## 1-4- 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 .

و يتوقف نجاح أي فريق و تقدمه إلى حد كبير على مدى كبير إتقان أفراده للمبادئ الأساسية للعبة . أن فريق كرة القدم الناجح هو الذي يستطيع كل فرد من أفراده أن يؤدي ضربات الكرة على اختلاف أنواعها بخفة و رشاقة ، و يقوم بالتمرير بدقة و بتوقيف سليم و بمختلف الطرق ، و يحسن ضرب الكرة بالرأس في المكان و الظرف المناسبين ، كما يتعاون تعاوننا تاما مع بقية أعضاء الفريق في عمل جماعي منسق .

و صحيح أن لاعب كرة القدم يختلف عن لاعب كرة السلة و الطائرة من حيث تخصصه في القيام بدور معين في الملعب سواء في الدفاع أو الهجوم ، إلا أن هذا لا يمنع مطلقا أن يكون لاعب كرة القدم متقنا لجميع المبادئ الأساسية إتقانا تاما .

وهذه المبادئ الأساسية لكرة القدم متعددة و متنوعة ، لذلك يجب عدم محاولة تعليمها في مدة قصيرة كما يجب الاهتمام بها دائما عن طريق تدريب اللاعبين على ناحيتين أو أكثر في كل تمرين و قبل البدء باللعب

و تقسم المبادئ الأساسية لكرة القدم إلى ما يلي :

- استقبال الكرة

- المحاورة بالكرة

<sup>2</sup> - عبد الرحمان عيساوي : سيكولوجية النمو - دار النهضة العربية - لبنان - بدون طبعة- 1980- ص 72.

- المهاجمة
- رمية التماس
- ضرب الكرة
- لعب الكرة بالرأس
- حراسة المرمى<sup>1</sup>

### 1-5- صفات لاعب كرة القدم :

يحتاج لاعب كرة القدم إلى صفات خاصة تلائم هذه اللعبة و تساعد على الأداء الحركي الجيد في الميدان ، و من هذه الخصائص أو المتطلبات هناك أربعة متطلبات للاعب كرة القدم و هي الفنية ، الخطئية ، النفسية ، و البدنية و اللاعب الجيد هو الذي يمتلك تكامل خططيا جيدا و مهاريا عاليا و التعدادات النفسية ايجابية مبنية على قابلية بدنية ممتازة و نقص الحاصل في إحدى تلك المتطلبات يمكن أن تعوض في متطلب آخر .

يمكن تقويم المتطلبات البدنية لكرة القدم من خلال دراسة الصفات الحركية للاعبين و تحليلها خلال المباراة طبقا للنشاطات المختلفة و طرق لعب اللاعب للمباريات ، فان التحليل كان معتمدا على رصد مباريات كثيرة للوصول لتلك الخصائص و الإحصائيات المهمة.<sup>1</sup>

### 1-5-1- الصفات البدنية :

من مميزات كرة القدم أن ممارستها في متناول الجميع مها كان تكوينهم الجسماني، و لئن اعتقدنا بأن رياضيا مكتمل التكوين الجسماني قوي البنية ، جيد التقنية ، ذكي ، لا تنقصه

<sup>1</sup> - بلقاسم كلي وآخرون : دور الصحافة الرياضية المرئية في تطوير كرة القدم الجزائرية - مذكرة لنيل شهادة الليسانس في ت.ب.ر. معهد ت.ب.ر. - دالي إبراهيم - جامعة الجزائر - 1997-ص-46.

<sup>1</sup> - حسن عبد الجواد : كرة القدم - مرجع سابق - ص 25- 27

المعنويات هو اللاعب المثالي فلا تتدهش إذا شاهدنا مباراة ضمت وجها لوجه لاعبين يختلفون من حيث الشكل و الأسلوب ، لنتحقق من أن معايير الاختيار لا تركز دوما على الصفات البدنية ، فقد يتفوق لاعب صغير الحجم نشيط ماكر يجيد المراوغة على خصمه القوي، و ذلك ما يضيف صفة العالمية لكرة القدم و يتطلب السيطرة في الملعب على الارتكازات الأرضية ، و معرفة تمرير ساق عند التوازن على ساق أخرى من اجل النقاط الكرة ، و المحافظة عليها و توجيهها يتناسق بتناسق عام و تام .<sup>2</sup>

### 1-5-2- الصفات الفيزيولوجية:

تحدد الانجازات لكرة القدم الحديثة بالصفات الفنية و الخططية و الفيزيولوجية و كذلك النفسية و الاجتماعية و ترتبط هذه الحقائق مع بعضها و عن قرب شديد فلا فائدة من الكفاءات الفنية للاعب <1 كانت المعرفة الخططية له قليلة ، و خلال لعبة كرة القدم ينفذ اللاعب مجموعة من الحركات المصنفة ما بين الوقوف الكامل إلى الركض بالجهد الأقصى ، وهذا ما يجعل تغير الشدة واردة من وقت إلى آخر ، وهذا السلوك هو الذي يفصل بل يميز كرة القدم عن الألعاب الأخرى ، فمتطلبات اللعبة الأكثر تعقيدا من أي لعبة فردية أخرى ، و تحقيق الظروف المثالية فان هذه المتطلبات تكون قريبة لقابلية اللاعب البدنية و التي يمكن أن تقسم إلى ما يلي :

- القابلية على الأداء بشدة عالية .
- القابلية على أداء الركض السريع
- القابلية على إنتاج قوة ( القدرة العالية ) خلال وضعية معينة .

<sup>2</sup> - موفق مجيد المولى : الإعداد الوظيفي لكرة القدم - مرجع سابق - ص - 10-09

أن الأساس في انجاز كرة القدم داخل محتوى تلك المفردات ، يتدرج ضمن مواصفات الجهاز الدموي التنفسي و كذلك العضلات المتداخلة من الجهاز العصبي.<sup>3</sup>

### 1-5-3- الصفات النفسية :

تعتبر الصفات النفسية احد الجوانب الهامة لتحديد خصائص لاعب كرة القدم و ما يمتلكه من السمات الشخصية ، و من بين الصفات النفسية نذكر ما يلي :

#### - التركيز:

يعرف التركيز على انه " تضيق الانتباه ، و تثبيته على مثير معين أو الاحتفاظ بالانتباه على مثير محدد"، و يرى البعض أن مصطلح التركيز يجب أن يقتصر على المعنى التالي: ( المقدرة على الاحتفاظ بالانتباه على مثير محدد لفترة من الزمن و غالبا ما تسمى هذه الفترة ب: مدى الانتباه).<sup>1</sup>

#### - الانتباه:

يعني تركيز العقل على واحدة من بين العديد من الموضوعات الممكنة ، أو تركيز العقل على فكرة معينة من بين العديد من الأفكار ، ويتضمن الانتباه، الانسجام و الابتعاد عن بعض الأشياء حتى يتمكن من التعامل بكفاءة مع بعض الموضوعات الأخرى التي يركز عليها الفرد انتباهه ، و عكس الانتباه هو حالة الاضطراب و التشويش و التشتت الذهني .

#### - التصور العقلي :

وسيلة عقلية يمكن من خلالها تكوين تصورات الخبرات السابقة أو تصورات جديدة لم تحدث من قبل لغرض الأعداد للأداء ، و يطلق على هذا النوع من التصورات العقلية الخريطة العقلية ،

<sup>3</sup> - موفق مجيد المولى : نفس المرجع - ص 62

<sup>1</sup> - يحي كاظم النقيب : علم النفس الرياضية - معهد إعداد القادة - السعودية - بدون طبعة- 1990 - ص 384

بحيث كلما كانت هذه الخريطة واضحة في عقل اللاعب أمكن إرسال إشارات واضحة للجسم لتحديد ما هو المطلوب .

### - الثقة بالنفس :

هي توقع النجاح ، و الأكثر أهمية الاعتقاد في إمكانية التحسن و لا تتطلب بالضرورة تحقيق المكسب ، فبالرغم من عدم تحقيق المكسب أو الفوز يمكن الاحتفاظ بالثقة بالنفس و توقع تحسن الأداء .<sup>2</sup>

### - الاسترخاء:

هو فرصة المتاحة للاعب لإعداد تعبئة طاقته البدنية و العقلية و الانفعالية بعد القيام بنشاط ، و تظهر مهارات اللاعب للاسترخاء بقدرته على التحكم و سيطرته على أعضاء جسمه المختلفة لمنع حدوث التوتر

### 1-6- قوانين كرة القدم:

بالإضافة إلى هذه المبادئ الأساسية هناك 17 قانون يدير اللعبة وهي كالتالي :

### - ميدان اللعب:

يكون مستطيل الشكل لا يتعدى طوله 130 م و لا يقل عن 100م ، و لا يزيد عرضه عن 100م و لا يقل عن 60م .

### - الكرة:

كروية الشكل ، غطاؤها من الجلد لا يزيد محيطها عن 71سم ، و لا يقل عن 68سم ، أما وزنها لا يتعدى 453 غ و لا يقل عن 359 غ .

<sup>2</sup> - أسامة كامل راتب : تدريب المهارات النفسية - مرجع سابق - ص 117

**- عدد اللاعبين:**

تلعب بين فريقين ، يتكون كل منهما 11 لاعبا داخل الميدان ، و سبعة لاعبين احتياطيين .

**- الحكام :**

يعتبر صاحب السلطة المزولة لقوانين اللعبة لتنظيم القانون و تطبيقه.

**- مدة اللعب :**

شوطان متساويان كل منهما 45د ، يضاف إلى كل شوط وقت ضائع و لا تزيد فترة الراحة بين الشوطين عن 15د .

**2- المدرب خصائص و مميزات****2-1- تعريف المدرب:**

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

ويشير زكي محمد حسن إلى أن ارتباط اللاعب بمدربه وإمامه بعادته الفكرية أمر لا يقدره إلا من خاض هذا الميدان، لهذا محاولة اللاعب تقليد مدربه في بعض النواحي الشخصية مثل طريقة الكلام والمظهر وطريقة الأداء ليس من الأمور التي يمكن ملاحظتها، فقد يكون اثر شخصية

المدرب ذا فاعلية في مستوى أداء اللاعب واستجابة اللاعب الشخصية نحو المدرب قد يكون لها اثر عظيم في خلق اتجاهات ايجابية نحو مدربه.<sup>1</sup>

وحسب لاروس la rousse هو الشخص الذي يدرّب الحيايد، فالمدرب هو من يقوم بالتحضير المنهجي للخيل أو الأشخاص لمنافسة ما والذي يمد الرياضيين بالنصائح كما يملك القدرة على فرض سلطته على الفريق، فالمدرب 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>2</sup>

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

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

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

- لديهم الرغبة لكي يكونوا على القمة

- منظّمون يخططون لكل شيء

- يتمتعون بالاختلاط بالناس

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

<sup>2</sup> - علي فهمي البيك : المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية - منشأة المعارف بالإسكندرية - مصر - ط1- 2003- ص 10.

- يتحكمون 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 العدوانى لديهم بطبيعة مماثلة لتلك التي يتمتع بها غير المدربين.

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

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

<sup>1</sup> - وجدي مصطفى : الأسس العلمية للتدريب الرياضي للاعب والمدرب - مرجع سابق - ص 27- 26.

**2-3- مميزات مدرب كرة القدم<sup>1</sup>:**

- 1- المجال البدني
- 2- المجال المعرفي
- 3- المجال الانفعالي

**2-4- المدرب كمربي ناجح:**

نجاحه وفعالية المدرب تمر حتما عبر تطابق أهداف و منهجية الوصول إليها إجرائيا ، فالنجاحة يمكن اعتبارها القدرة على تحقيق المهمة ، بلوغ الأهداف المحددة سابقا .

إن المدرب الناجح هو الذي يستطيع أن يصل إلى الأغراض و الأهداف المسطرة ، الذي ينجح في مشاريعه المهنية فالمدرب 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 المدربان في نفس الخانة من النجاحة حتى و لو كان احدهما سيء العلاقة بأفراد فريقه.<sup>2</sup>

**2-5- دور المدرب :**

يعرف " ريمون توماس " دور المدرب بالشكل التالي : " تتضمن جل الفرق على شخص يلعب دور متميز بإبصال و تلقي المهارات الحركية ، تسيير و توزيع التدريب بطريقة علمية من حيث

1-Jacque crevoisrer : foot ball et psychologie la Ed : chiron sport- 1985- page 33  
dynamique de lequipe

<sup>2</sup> - علي فهمي البيك : المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية - مرجع سابق - ص 98.

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 <sup>1</sup>.

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
- يجب أن يتحلى بقدرة فائقة في الاتصال تسمح له بنسج شبكة من العلاقات مع أفراد

الفريق

- يجب أن يكون المنسق في عملية التفاعلات داخل الجماعة
- يجب أن يكون الرئيس و المدير فيما يتعلق بما يحتاجه الفريق في الجانب اللوجستيكي .

## 2-6- وظائف المدرب:

إن مهمة المدرب تتمثل في الارتقاء بالمستوى الحركي والنفسي للفريق عن طريق تربية إيديولوجية دقيقة كتنقية الفريق بتقنيات جيدة ، إظهار وتوثيق الروح الجماعية للفريق، الوصول إلى تحقيق نتائج جيدة.

<sup>1</sup> - علي فهمي الديك : نفس المرجع- ص 35.

فوظائف المدرب متعددة نلخصها فيما يلي:

### 2-6-1- وظيفة التنظيم:

تتطلب الاحتكاك المباشر حيث أن المدرب يقوم بعملية :

- التقويم .

- التوجيه والتخطيط.

مما يحمله مسؤولية مباشرة وشاملة.

### 2-6-2- وظيفة التلقين:

والمتمثلة بتوصيل المعارف والاتصال، تعلم الجوانب التقنية والتكتيكية.

### 2-6-3- وظيفة الاتصال:

تتمثل في نسج روابط علاقاتية بين المدرب والمتدرب.

### 2-6-4- وظيفة نفسية:

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

والمنافسة بهدف ضبط الحالات النفسية والتوترات .

### 2-6-5- وظيفة المراقبة:

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

## 2-7- المدرب كقائد:

يعتمد وصول اللاعب أو الفريق الرياضي إلى أعلى المستويات الرياضية لعدة عوامل، ومن بين أهم هذه العوامل المدرب، إذ يرتبط الوصول إلى المستويات الرياضية العالية ارتباطاً وثيقاً بمدى قدرات المدرب على إدارة عملية التدريب، من تخطيط وتنظيم وتنفيذ وتقييم، وعلى قدراته في إعداد اللاعب في المنافسات الرياضية وإدارته لهذه المنافسات وكذلك قدرته على رعاية وتوجيه وإرشاد اللاعبين قبل وأثناء وبعد المنافسات.<sup>1</sup>

وفي ضوء ذلك يمكن النظر المدرب الرياضي من حيث أنه 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 المدرب لا يقتصر فقط على تطوير القدرات البدنية والمهارية فحسب.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - علي فهمي النيك : المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية - مرجع سابق - ص 40.

<sup>2</sup> - أسامة كامل راتب : علم النفس الرياضي - دار الفكر العربي - مصر - ط 1- 1997 - ص 36- 364

## 2-8 - أساليب القيادة للمدرب 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 و الأسلوب الفوضوي.<sup>1</sup>

## 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 لا يملكون 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 مجالا كافيا لتنمية العلاقات الإنسانية بين أفراد الجماعة فتتخفف 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.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - محمود فتحي عكاشة : علم النفس الاجتماعي - مطبعة الجمهورية - القاهرة - مصر - بدون طبعة - 1997 - ص 302.

<sup>2</sup> - محمود فتحي عكاشة : نفس مرجع - ص 326.

## 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 الايجابية في شؤون الجماعة كما يعمل على توزيع المسؤولية بين أفراد الجماعة مما يزيدا قوة.

ويصغي القائد الديمقراطي للآخرين أكثر مما يجعلهم ينصتون إليه، فهو يقترح ولا يأمر، والجماعة الديمقراطية تتميز بدافعية اكبر نحو العمل وبمقدرة أعلى على الأداء كما يعم الرضا والشعور بالارتياح بين أفراد الجماعة كما تسود روح التعاون والصدقة ويقبل الإحساس بالإحباط والفردية.<sup>1</sup>

رغم ما تحققه القيادة الديمقراطية من ايجابيات ينعكس أثرها على أفراد الجماعة إلا أن التمادي 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 فيه، بالإضافة إلى أن هذا النمط القيادي لا يصلح في مجالات معينة خاصة في الأوقات العصيبة وعند الشدائد وفي ظل الحالات الطارئة والأزمات.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - محمد شفيق زكي : الإنسان والمجتمع - المكتب الجامعي الحديث - الإسكندرية - مصر - ط1- 1997- ص 201 .

<sup>2</sup> - محمود فتحي عكاشة : علم النفس الاجتماعي - مرجع سابق - ص 327.

**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.<sup>1</sup>

**2-9- كفاءة المدرب المهنية:**

ولا يأتي ذلك إلا بفهمه التام بكل ما يتعلق بواجباته الوظيفية، مهام عمله، 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

<sup>1</sup> - السيد الحاوي : المدرب الرياضي - المركز العربي للنشر - مصر - ط1- 2002 - ص 20.

- تحديد النظام الداخلي لضمان السير الحسن للعمل دون الحاجة إلى تعدد إصدار الأوامر والتعليمات في كل حالة
- السعي لفهم أفراد الفريق بالتقرب منهم
- فهم المدرب لنفسه من خلال التعرف على نقاط القوة في تدريبه وتتميته ونقاط الضعف للتغلب عليه.

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

- المدرب 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 المدرب 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.<sup>1</sup>

### 2-9-2- الحسم في اتخاذ القرارات:

- فالمدرب 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 ببث الثقة لدى الأفراد.

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

**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 التدريب 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 توجيهه.
- التمسك بشجاعة وقوة بالمبادئ والدفاع عن كل ما هو حق.
- الاعتراف بالأخطاء دون كذب أو تبرير أو اختلاف

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

وذلك حتى يتفادى تحميل الجماعة ما لا طاقة لها به مما يجنب الفشل وهدم الروح المعنوية ويأتي ذلك بما يلي:

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

## 2-9-5- فاعلية المدرب وتفاعله مع أعضاء الجماعة:

تتحلى فاعلية المدرب 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 وفقا لتخصصات المختلفة

- الاهتمام بالتخطيط الجيد والمتابعة الجيدة لكل مراحل التنفيذ

- يعمل على أن يكون على وعي بأسس التدريب 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 يطغي أحدهما على الأخرى فيحقق الربط بين تحقيق الهدف العام و الأهداف الشخصية للأفراد

- أن يعمل المدرب على استمالة أو تحفيز أفراد جماعته و رفع روحهم المعنوية و بث روح الفريق و التعاون بينهم مع الاحتفاظ بعلاقات طيبة معهم بعيدا عن أساليب التسلط و اللا إنسانية.<sup>1</sup>

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

## 3- المرحلة العمرية (13-15) سنة .

المراهقة مرحلة انتقالية من الطفولة إلى الشباب ، وهي فترة معقدة وحساسة تحدث فيها تغيرات عضوية ونفسية وذهنية واضحة ، فيقع الفرد في مجال القوى المؤثرة المتداخلة ما بين مرحلتي الطفولة والرشد .

## 3-1 تعريف المرحلة العمرية (13-15) سنة

المراهقة مصطلح وصفي للفترة من العمر التي يكون ألف فيها غير ناضج انفعاليا و بدنيا و ذهنيا .

و كلمة المراهقة تعني الاقتراب أو الدنو من الحلم ، و هي مشتقة من الفعل اللاتيني Adolescele و تعني الاقتراب من النضج<sup>1</sup>.

و المراهقة بمعناها العام هي المرحلة التي تبدأ بالبلوغ و تنتهي بالرشد ، فهي عملية بيولوجية حيوية عضوية في بدايتها ، و ظاهرة اجتماعية في نهايتها<sup>2</sup>.

و يرى دوروتي روجرز Darati Rogers أن للمراهقة تعاريف متعددة ، " فهي فترة نمو جسدي و ظاهرة اجتماعية و مرحلة زمنية ، كما أنها فترة تحولات نفسية عميقة " .<sup>3</sup>

وحسب اليزابيت هيرلوك 1973 ( المراهقة هي مرحلة يشاهد فيها الشقاء نتيجة لعوامل كثيرة منها المثالية ومشاعر نقص الكفاءة و نقص إشباع الحاجات و فشل العلاقات مع الجنس الأخر).<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - سعدية محمد علي بهاور : سيكولوجية المراهقة - دار البحوث العلمية - ط1- 1980 - ص 25

<sup>2</sup> - فؤاد البهي السيد : الأسس النفسية للنمو من الطفولة إلى الشيخوخة - مرجع سابق - ص 257

<sup>3</sup> - ميخائيل إبراهيم أسعد : مشكلات الطفولة والمراهقة - دار الأفاق الجديدة - لبنان - ط2- 1999 - ص 91

<sup>4</sup> - حامد عبد السلام زهران : علم النفس الطفولة والمراهقة - عالم الكتاب - القاهرة - مصر - ط5 - 1995 - ص 20

## 3-2- خصائص المرحلة العمرية ( 13-15 ) سنة :

## 3-2-1- الخصائص المعرفية:

يوضح بيراوليرون (1988) أن المقصود باستعمال كلمة معرفة أو معرف يهم ضمناً إلا أن بعض لمراقبين (1987 Hayes) قد فرق بين أن يكون الهدف التعليمي سلوكياً و أن يكون معرفياً باعتبار أن التعبير يشمل على الاعتبارات الخاصة ببيمكانيزمات العملية التابعة للسلوك ، وهناك قدر من الاختلاف في وجهات لنظر حول المعنى الحقيقي للمصطلح فقد طرحت عدة تفسيرات للمعنى فبعض المؤلفين يفسرونه كاعتبارات خاصة بتكوين المعلومات بينما يرى الآخرون انه المقصود بوصف تتابع العمليات التي يمكن التعبير عنها بنتائج أو مخططات و يقترحه Guilford في المجال الرياضي : "المعرفة تسهل الوعي بالمعلومات أو اكتشافها مباشرة أو إعادة اكتشافها أو إعادة التعرف عليها " .

ففي هذه المرحلة يحكم نشاط الطفل النشاط العقلي و هو مبدأ هام و يعقد تقدم الطفل في العمل و يتأثر من حيث المستوى بظروف المواقف التي يتعرض لها<sup>1</sup>.

فالذكاء الذي يعتبر كحالة التوازن تستهدفها تراكيب أخرى تبدأ بالإدراك الحسي و العمليات الحركية الأولية و بذلك فهو مصطلح نوعي يشير إلى الصور العليا من التنظيم أو التوازن للتراكيب المعرفية للطفل<sup>3</sup>.

## 3-2-2- الخصائص النفسية :

الأطفال في هذه المرحلة العمرية يميلون إلى أفكار و انجازات الآخرين في المهارات الحركية ، وكذا إلى المخاطرة في أنشطتهم و إلى إظهار الرغبة في المزيد من الاستقلالية ، و يزيد

<sup>1</sup> - فرج حسين بيومي: بناء اختبارات معرفية لكرة القدم - دار الفكر - عمان - الاردن - ط1- 1986 - ص 71

الاعتماد عليهم في تحمل المسؤولية ، هناك رغبة شديدة للممارسة العاب الفرق خاصة التي تتطلب أنشطة عنيفة و يتأثر الطفل على ما يطلبه من الكبار ، إذ يشعر بأنه موضع إشفاق الآخرين ، هذا ما يدفعه إلى تقدم أسرته عامة و الشك في قدر أبه و أمه. ويميل إلى التعامل مع الآخرين عمليا حتى يتسنى له معرفة شيء من قدراته و بما انه يسعى للحصول على مكانة له و يصبح بحاجة إلى أن يفهم أعضاء هذه الجماعة فيساعده على ممارسة قدراته و مهاراته و التعرف عليه ، هذا يؤدي زيادة الثقة بالنفس ، و تزداد الرغبة في هذه المرحلة إلى اللعب الجماعي و الاستجابة الجيدة للألعاب الجيدة ، و يكون لدى الأطفال من كلا الجنسين العزيمة و الإرادة للتمرن على المهارات لحركية ، بغرض تحسين قدراتهم في اللعب.<sup>1</sup>

في مرحلة الطفولة هذه " خيال الطفل يصبح قويا جدا و قد توفق قوته الواقع نفسه و تمتزج عنده الحقيقة بالخيال و يتسم بالقوة و الجنوح.

### 3-2-3- الخصائص الحركية و الجسميّة :

تظهر على المراهق تغيرات عضوية فيزيولوجية و جسمية دليلا على نضج الجسم الذي يعتبر خطوة نحو اكتمال شخصيته ، و يظهر تأثير الناحية الفيزيولوجية في شكل واضح فيزداد النمو لحجم القلب ، كما يسرع النمو الجسمي عند الإناث منه عند الذكور بفارق عامين تقريبا في الوقت الذي تصلن الإناث لأقصى طولهن و من هذا النمو الغير منظم يضطرب التوافق العصبي العضلي فنقل الرشاقة و الخفة ، و يختل الرجل عن المرأة من الناحية التشريحية ، حيث تكون عظام الرجال من الإشكال النوبية و حجمها أكثر ، و كمية النسيج العضلي عنده أكثر من كمية الدهن ، أما المرأة فسعتها الحيوية تكون اقل.

<sup>1</sup> - حمدي عبد المنعم : بناء اختبار معرفي - دار الفكر - عمان - الاردن ط1- 1983 - ص20

**3-2-4- الخصائص الاجتماعية :**

أن المجال الاجتماعي الذي يعيش فيه المراهق يرغبه على قوانين و تقاليد عليه احترامها حيث انه لا يريد كونها تحد من حريته ، و هكذا يحاول أن يتمرد عليها إن استطاع و ينشأ صراع بينه و بين مجتمعه ، فالمراهق إن لم توجهه التوجيه السليم هلك نفسه و اثر على المجتمع الكائن به<sup>1</sup>.

**3-2-5- الخصائص الانفعالية :**

يرى علماء النفس إن انفعالات المراهق تختلف في نواحي كثيرات عن انفعالات الطفل و تشمل هذه ما يلي :

- نلاحظ ن المراهق في هذه السنوات يثور لأتفه الأسباب .
- تظهر على المراهق انفعالات متقلبة ، و عدم الثبات ، إذ ينتقل من انفعال إلى آخر في أقصى مدى لا يستطيع المراهق التحكم في المظاهر الخارجية لحالته الانفعالية إذا غضب مثلا :
- الصراخ ويرمي الأشياء ، وإذا فرح نجده يقوم بحركات بهلوانية .
- يتعرض المراهق في بعض الظروف لحالات من اليأس ، وينشأ هذا الإحباط في تحقيق أمانيه عواطف جامعة تدفعه إلى التفكير في الانتحار في بعض الأحيان .
- تكون للمراهق بعض العواطف الشخصية ، كالأعزاز بالنفس ، والعناية بالنفس ، وطريقة الجلوس ، والشعور بحقه في إبداء آرائه ، ويكون عاطفي نحو الأشياء الجميلة<sup>2</sup>.

**3-3-3- احتياجات الطفل خلال مرحلة (14-17) سنة :****3-3-1- الاحتياجات المعرفية :**

يحتاج الطفل في هذه المرحلة أولاً إلى المعرفة العلمية وهي المعرفة التي يتحصل عليها عن طريق الحواس أو لا ثم التحليل العقلي المجرد ، وهي خاضعة للاختبارات الحسية العقلية .

<sup>1</sup> مصطفى فهمي : سيكولوجية الطفولة والمراهقة- مكتبة مصر - مصر - ط1- 1974 - ص 233- 234

<sup>2</sup> مصطفى فهمي : نفس المرجع - ص 190

ويحتاج إلى المعرفة الرياضية وذلك باكتسابها ، بحيث تتألف معرفة حسية تتأثر بها الحواس مباشرة فتزداد المؤشرات الحسية إلى العقل ليتولى تنظيمها والربط بين الحركات الرياضية في ما بينها ، ليصوغ منها المعرفة العلمية ، أما الأجهزة الحديثة التي تستخدم في التدريب الرياضي فقد وفرت للعقل الرياضي كثيرا من الجهد والوقت ، ويؤلف الرياضي جوهريين أولهما حسي والثاني مجرد فالمعرفة التي يتوصل إليها في هذه المرحلة حسب حسّين هما النوع الذي يمكن الجزم معه بما يحدث معه بعد فترة قصيرة أو طويلة من التعلم والتدريب امتداده من الماضي البعيد هو خارج من النطاق التجريبي ولا يمكن إعادته مثل تقنية الموهوب الرياضي الصغير ، ويتم بناء هذه النظرية على الأدلة التي تجمعت من الدراسات المختلفة كعلم التشريح ، الوراثة ، القياسات البدنية<sup>1</sup>.

ويرى البعض أن تكوّن القدرات العقلية ، وتشكيل الوظائف المعرفية لدى الطفل يتطلب ان يتوفر لديه العمليات العقلية الملائمة ، فان ذلك يتحقق بان تبنى لديه هذه العمليات العقلية بطريقة فعالة<sup>2</sup>.

### 3-3-2- الاحتياجات البدنية :

تتميز هذه المرحلة بالمراهقة الوسطى حيث تحصل فيها تغيرات على الأجهزة العضوية الداخلية ، وتنعكس على القوة الحركية ، فهناك آراء مختلفة حول تثير مرحلة المراهقة على التطور الحركي ، حيث تشير لمصادر العلمية بعدم التأثير على التطور الحركي ، بينما يرى الآخرون انسجام حركات المراهق في عمره (14-17) سنة وتأثيرها على تطور الحركة<sup>3</sup>.

إذا يعد عمر المراهق الزمن الأفضل لتعلم الأداء الحركي وتطور القوى البدنية والبنية الجسمانية ، حيث يظهر تحسن القوى البدنية ومحيط التوجيه ويؤكد (WEINE CH-1980) إن هذه المرحلة تزداد فيها السرعة والمرونة أكثر ، بينما يرى HARRE-1979 إن زيادة نمو قابلية مستوى القوة لعضلية والبدنية في هذه الفترة ، واحتياجات الطفل البدنية في هذه المرحلة

<sup>1</sup> - قاسم حسن حسين : علم التدريب الرياضي - دار الفكر للطباعة - مصر - ط1 - 1998 - ص 19

<sup>2</sup> طلعت منصور : تنشيط نمو الطفل - مجلة علم الفكر - الكويت - المجلد العاشر - 1989 - عدد 08

<sup>3</sup> - قاسم حسن حسين : علم التدريب الرياضي - مرجع سابق - ص 19

كلاعب تعتبر القاعدة الصلبة القوية التي تركز عليها صحة الأداء الفني للاعب ، فالمهارة تؤدي بطريقة سليمة يجب أن هناك سريان إنساني في مسار القوة التي تؤدي بها الحركة ، و لا يأتي هذا إلا إذا ساعدت العضلات المقابلة في ذلك و إن تدربت هذه العضلات يحقق هذا العمل المساعد ، و لذا يحتاج إلى القوة العامة و السرعة و التحمل العام و المرونة لجميع مفاصل الجسم ثم اكتساب اللاعب درجة عالية من التوافق بحيث تصل به إلى تحقيق جسم رياضي متناسق خالي من العيوب الجسمانية مما يكون له أحسن الأثر في أداء المهارات<sup>1</sup>

### 3-3-4- الاحتياجات النفسية الحركية :

إن علم النفس النمو على سبيل المثال يهتم بالعلاقة بين المظاهر البيولوجية و النفسية لنمو الفرد في هذه المرحلة يحتاج إلى وسائل التدخل المناسبة للتقويم و لهذا فالتربية البدنية تكسبه قيمة بارزة في النمو الحيوي النفسي ، و نمو المتناسق بين نفسية و حركية الطفل و تساعد على سرعة التكوين الذهني و الاجتماعي و الخلقى و منحه الثقة بالنفس .

وكما يحتاج إلى استغلال ذاتي نفسي بدني لكي يكون الطفل قادر على الإحساس بحريته و على مواصلة أهدافه و تطورها<sup>2</sup>.

إذا الرياضة هي تربية للبدن التي يجتاحها الطفل لإزالة أسباب الأمراض الطارئة ، و أنها كل ما يلزم لجعل نمو الفرد حركيا و هرمونيا .

فتطبيقها بشكل صحيح و سهل يؤثر ايجابيا على الاحتياجات الأخرى للطفل ، كاللعب و المرح و التفكير... الخ ، و يستطيع خلال الحركة أن يلتزم و أن يشعر بنفسه بدنيا نفسيا و روحيا كما يحتاج أيضا إلى الأهمية التربوية للمجال النفسي الحركي من النظر إلى التربية كعملية شاملة تستهدف النمو المتكامل للشخصية بكافة جوانبها و الحركية و المعرفية و الانفعالية و الاجتماعية ، و يحتل الجانب الحركي و البدني مكانة هامة و أساسية في إطار مفهوم التربية

<sup>1</sup> - حنفي محمود مختار : التطبيق العلمي في تدريب كرة القدم - مرجع سابق - ص 98

<sup>2</sup> - تاليف جوليا بانتوني - ترجمة عبد الفتاح حسين : التربية النفسية الحركية البدنية والصحية - دار الفكر العربي - القاهرة

- مصر - بدون طبعة - 1991 - ص 114

الشاملة ، حيث أن هذه التربية الشاملة تؤكد على وحدة الفرد الكاملة و تظهر إلى السلوك بمختلف مظاهره و الجوانب الحركية و المعرفية .

كما تبين أيضا أهمية النشاط الحركي و المهارات النفسية الحركية في مجالات متنوعة من التعليم ، لذا يحتاج الطفل لعملية التعليم ، و التعلم فيها على إتقان مهارات نفسية حركية مثل التعلم الفني <sup>1</sup>

### 3-3-4- الاحتياجات الاجتماعية :

أن الطفل إلى ما هو المعنى الذي يتضمنه "التكوين الاجتماعي" بحيث تضم (Frobel)"استمرارية "

النمو الاجتماعي و التكوين ، و بالتالي أهمية و خصوصية كل لحظة من اللحظات النمو التي تتطلب اهتمام تربويا بشكل إنسانية الطفل "الطمأنينة و الفرح و الابتسامة تظهر ما بداخل الطفل" و كما أن البحث الانثربولوجي يصف احتياج الطفل للتكيف الثقافي بالتدفق المحترم للقوى الاجتماعية على المؤسسات التربوية التي تنظم سلوك الطفل فعن طريقة طريق واسطة الكبار يدخل الشأن بهذا الشكل في علاقة مع "خطوط القوة" للمجموعة الاجتماعية التي تحتاج إلى فهم قيمتها لكي تواصل مسيرتها في الحياة و الرياضة و التقدم عامة <sup>2</sup> و هنا نوضح أن هذه الوساطة من جانب الكبار بالإضافة إلى الإبعاد الدقيقة للتكيف الثقافي في المجتمع و فيما يحتاج إلى الإحساس و التصرف من خلال الخبرات الاجتماعية .

إن عملية التربية عنصر هام و أساسي في حياة الطفل بحيث تهدف إلى تشكيل شخصية الفرد و اكتساب الصفة الاجتماعية و النفسية عن طريق التعلم ، فمن هذه المرحلة الحساسة يبدأ تعلم الاستجابات الصحيحة لمطالب المجتمع و توقعات الآخرين في المواقف المختلفة ، كما يحتاج إلى اكتساب التوقعات السلوكية المرتبطة بالدور الاجتماعي ، و يؤكد

<sup>1</sup> - أحمد سليمان روبي : الأهداف التربوية في المجال النفسي الحركي - دار الفكر العربي - القاهرة - مصر - ط1 - 1996 - ص 54

<sup>2</sup> - ليمريلا كيران : التربية الاجتماعية - دار الفكر العربي - القاهرة - مصر - 1993 - ص 09

Mead George على أهمية اللعب في اكتساب الدور و المهارات المرتبطة بالرياضة مما يساعد على عملية النشأة الاجتماعية .

### 3-4- أهمية الرياضة بالنسبة للمراهقين :

إن الرياضة عملية التسلسلية و الترويح لكلا الجنسين ، حيث تحضير المراهق فكري و بدنيا كما تزوده من المهارات و الخبرات الحركية من اجل التعبير عن الإحساس و المشاعر النفسية المكتظة التي تؤدي الاضطرابات نفسية و عصبية عند انفجاره فيتحصل المراهق من خلالها على جملة من القيم المفيدة التي لا يستطيع تحصيلها في الحياة الأسرية ، كما تعمل الحصص التدريبية على صقل المواهب الرياضية من اجل

تشغيل وقت الفراغ الذي يحس فيه الرياضي بالقلق و الملل و بعد لرياضة يتعب المراهق عضليا و فكريا فيستسلم حتما للراحة و النمو بدلا من أن يستسلم إلى الكسل و الخمول و يضع وقته فيما لا يرضي الله و لا النفس و المجتمع ، و عند مشاركة المراهق في التجمعات الرياضية و النوادي الثقافية من اجل ممارسة مختلف أنواع النشاطات الرياضية ، فان هذا يتوقف على ما تحس به عن طريق التغيرات الجسمية و النفسية و العقلية التي يمر بها .

\* إعطاء المراهق نوعا من الحرية و تحميله بعض المسؤوليات التي تتناسب مع قدراته و استعداداته كحرية اختيار أماكن اللعب مثلا.

\* التقليل من الأوامر و النواهي .

\* مساعدة المراهق على اكتساب المهارات و الخبرات المختلفة في الميادين الثقافية و الرياضة لتوفر الوسائل و الإمكانيات و الجو الذي يلاءم ميول المراهق فهو دائما في حاجة ماسة إلى النصح و الإرشاد و الثقة و التشجيع ، فعلى المدرب أداء دوره في إرشاده و توجيهه و بث الثقة في حياة المراقين طوال مشوارهم الرياضي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - معروف زيات : خفايا المراهقة - دار الفكر - دمشق - سوريا - ط2- 1996 - ص 15

**خلاصة:**


تعتبر رياضة كرة القدم اللعبة أكثر انتشارا في العالم ، و ليس هناك ما يستدعي الحديث عنها، فصبحت الرياضة التي تفرض نفسها على كافة الأصعدة بفض ما خصص لها من إمكانيات كبيرة من طرف الدول التي جعلتها في مقدمة الرياضيات التي تطویرها و النهوض بها للوصول إلى المستوى العالمي .

و هذا لا يتسنى إلا إذا عرفنا متطلبات هذه الرياضة، و الأكيد أن أهم عنصر في هذه الرياضة هو اللاعب والمدرب وان إن الاهتمام بالعلوم المرتبطة بعلم التدريب الرياضي من العوامل الأساسية في إنجاح المدرب الرياضي الذي يحسن التعامل معها خلال خبرته في مجال التدريب وذلك باستعمال طرق علمية تساعده على تحقيق أهدافه بالإضافة إلى علاقته الجيدة باللاعبين التي تمكنه من أداء مهامه في ظروف ملائمة و بناء فريق قوي .




# الجانب التطبيقي





# الفصل الأول

## منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة

1. مجالات الدراسة.
  2. الدراسة الاستطلاعية
  3. المنهج المتبع .
  4. عينة البحث .
  5. أدوات جمع البيانات .
- 

**تمهيد:**

يتسم البحث العلمي بالتكامل بين جزئيه النظري والتطبيقي، وإن كان هناك فصلا بينهما فهو للضرورة المنهجية فقط، وهذا التكامل يضيف على الدراسة الاجتماعية علمية موضوعية وتكاملا للمعطيات في أثناء تفعيل عملية الفهم والتحليل والتفسير والتركيب بين متغيري الدراسة.

وطبيعة الجزء الميداني من البحث تقتضي إتباع خطوات منهجية مضبوطة والسير في إطارها من أجل تقديم الحلول الواقعية والموضوعية لإشكالية البحث، وتضمن الإطار المنهجي ما يلي:

- ❖ مجالات الدراسة بأبعادها الثلاث (الزمني، المكاني والبشري)
- ❖ المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي كما استخدمنا جملة من الأدوات المنهجية لجمع البيانات ولتقصي البيانات الميدانية.
- ❖ عينة الدراسة والمتمثلة في مدربي كرة القدم (الأغواط)

## 1. الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية بمثابة الأساس لبناء البحث كله، و هي خطوة أساسية و مهمة في البحث العلمي، إذ خلالها يمكن للباحث تجربة وسائل بحثه للتأكد من سلامتها ودقتها ووضوحها<sup>1</sup>.

فالدراسة الاستطلاعية إذا هي عملية يقوم بها الباحث قصد تجربة وسائل بحثه لمعرفة صلاحيتها، و صدقها لضمان دقة و موضوعية النتائج المتحصل عليها في النهاية و تسبق هذه الدراسة الاستطلاعية العمل الميداني ، وتهدف لقياس مستوى الصدق و الثبات الذي تتمتع به الأداة المستخدمة في الدراسة الميدانية، كما تساعد الباحث على معرفة مختلف الظروف المحيطة بعملية التطبيق.

وبناء على هذا قمنا قبل الإجراء بالدراسة الميدانية بالقيام بدراسة استطلاعية كان الغرض منها ما يلي:

- ✓ معرفة حجم المجتمع الأصلي و مميزاته و خصائصه.
- ✓ التأكد من صلاحية أداة البحث ، وذلك من خلال التعرض للجوانب التالية:
  - أ- وضوح البنود و ملائمتها لمستوى العينة و خصائصها.
  - ب- التأكد من الخصائص السيكمترية للاستبيان المستخدم (الصدق ، الثبات).
  - ت- التأكد من وضوح المعلومات.

المعرفة المسبقة لظروف إجراء الدراسة الميدانية الأساسية، و بالتالي تفادي الصعوبات ولعراقيل التي من شأنها أن تتواجد.

<sup>1</sup> محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات والمنهج لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي، ط1، مصر، 1985، ص: 84.

و في هذه المرحلة قمنا بتوزيع أدوات البحث المتمثلة في مقياسين الأول خاص بالسمات الشخصية و الثاني متمثل في الأداء الوظيفي و كانت نتائج الدراسة الاستطلاعية تتماشى مع فرضيات الدراسة.

## 2. مجالات الدراسة:

قمنا بإجراء الدراسة والتي تتمحور حول: السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمدربي كرة القدم الأغواط.

1.2. الحدود المكانية: يتحدد الإطار المكاني لهذه الدراسة بالأغواط و المتمثلة في نوادي كرة القدم الأغواط .

1.1. الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة في الفترة الممتدة من مارس إلى غاية أبريل 2017

## 3. المنهج المتبع:

يعتبر اختيار منهج الدراسة مرحلة هامة في عملية البحث العلمي، إذ يحدد كيفية جمع البيانات والمعلومات حول الموضوع المدروس، لذا فإن منهج الدراسة له علاقة مباشرة بموضوع الدراسة وبإشكالية البحث، إذ أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد نوع المنهج الذي يجب استعماله، فالباحث يجد نفسه مجبرا على إتباع منهج معين حسب طبيعة الإشكالية التي طرحها والتي تفرض المنهج الضروري والملائم للدراسة، وعليه فإننا نجد أن البحوث العلمية قد تستعمل منهاجا واحدا، كما أن هناك من يلجأ إلى استعمال أكثر من منهج وهذا حسب الظاهرة موضوع الدراسة. وانطلاقا من موضوع دراستنا والمتمثل في الوقوف على السمات الشخصية و علاقتها بالإداء الوظيفي لمدربي كرة القدم بالأغواط ، فإن هذا الموضوع يقتضي منا استعمال المنهج الوصفي الذي يعني " الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو

أحداث أو أوضاع معينة، بهدف اكتشاف حقائق جديدة أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها، والعلاقات التي تتصل بها وتفسيرها وكشف الجوانب التي تحكمها " <sup>1</sup>.

وتحاول هذه الدراسة تحقيق أهدافها والإجابة على التساؤلات التي أثيرت في الإشكالية عن طريق تفسير الفرضيات التي اعتمدنا عليها من أجل حصر الظاهرة بطريقة يستطيع بها الباحث معرفة الخطوات المتبعة والجوانب المتناولة بصفة محددة ومضبوطة.

ونظرا لأهمية هذه الدراسة والتي تهدف إلى معرفة مدى السمات الشخصية و علاقتها بالاداء الوظيفي لمدربي كرة القدم ، فإن هذا المنهج يمكننا من وصف الظاهرة والوقوف على مختلف جوانبها، ثم تحليل وتفسير البيانات المتعلقة بالبحث وصولا إلى استخلاص النتائج حول هذا الموضوع.

#### 4. مجتمع و عينة الدراسة:

##### 1.4. مجتمع الدراسة:

هو المجتمع الذي تجمع منه البيانات الميدانية،"و لكي يكون البحث مقبولا و قابلا للإنجاز ،لابد من تعريف مجتمع البحث الذي نريد فحصه، و أن نوضح المقاييس المستعملة من أجل حصر هذا المجتمع " <sup>2</sup>

و يتمثل مجتمع البحث في مدربي أصاغر كرة القدم لولاية الاغواط.

<sup>1</sup> محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات والمنهج لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي، ط1، مصر، 1985، ص: 84.

<sup>2</sup> إخلاص محمد عبدالحفيظ،مصطفى حسين، طرق البحث العلمي و التحليل الإحصائي في المجالات التربوية و النفسية و الرياضية، مركز الثقافة للنشر، 2000، ص 35.

## 2.4. عينة الدراسة:

إن البحوث في العلوم الإنسانية والاجتماعية تستعمل طرقاً رياضية من أجل الاستدلال على دقة النتائج التي يتحصل عليها الباحث في دراسة ظاهرة ما واستعمال الطرق الإحصائية يضيف على البحث العلمي موضوعية أكثر فالبحث ليس دائماً بدراسة المجتمع الكلي وإلا أصبح البحث مستحيلاً خصوصاً بالنسبة للمجتمعات ذات الحجم الكبير، فعادة ما يعرف المجتمع بأنه تجمع الأفراد واشتراكهم في خصائص معينة تهم الباحث أو بعبارة أخرى هو مجموع وحدات البحث التي نريد الحصول على بيانات منها أو عنها، وقد يكون المجتمع عبارة عن منشآت رياضية أو وحدات إدارية ومؤسسات اقتصادية أو مراكز تعليمية.. أما العينة فتعرف بأنها "جزء من ذلك المجتمع يتم اختيارها بطريقة عشوائية بحيث تمثل الخصائص العامة من المجتمع المدروس، ولكن بالاستعانة بعينات بحثية نصل بها إلى الدقة العلمية"، ولهذا نجد أن مرحلة أخذ عينة من مجتمع البحث وتحديدتها تعتبر مرحلة حاسمة في البحث العلمي، وكلما كان الباحث حذراً في تمثيل هذا المجتمع كلما كانت النتائج أكثر اقتراباً من الواقع.

وعليه وجبنا اختيار عينتنا بناء على أسس وطبيعة الدراسة وتوزيع أفراد العينة وهي:

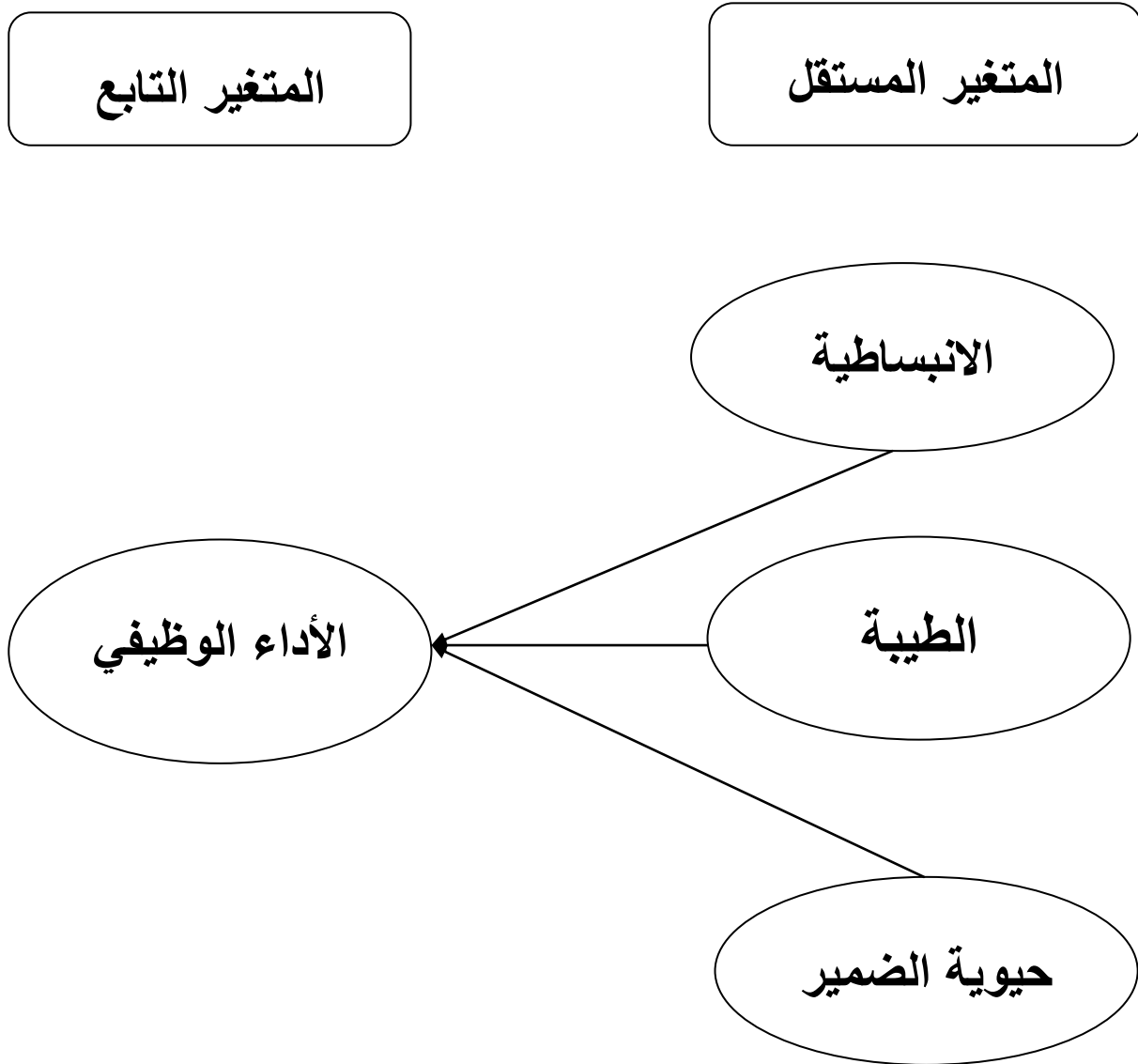
"العينة المسحية الشاملة"

## 5. تحديد متغيرات الدراسة

➤ المتغير المستقل: السمات الشخصية

➤ المتغير التابع: الأداء الوظيفي

الشكل رقم (02): نموذج الدراسة



### 6. أدوات جمع البيانات:

تعرف أدوات جمع البيانات بأنها " عبارة عن وسيلة يلجأ إليها الباحث لاستخدامها للحصول على البيانات والمعلومات التي يتطلبها موضوع الدراسة واستخدام أكثر من وسيلة واحدة لجمع المعلومات أمر مرغوب فيه وذلك للتقليل من عملية التحيز والحصول على معلومات كافية ووافية مع ضرورة تدريب الباحث على كيفية استخدام هذه الأدوات والتعرف على مدى صحتها وموضوعيتها.

## 1.6. الاستمارة:

كون الموضوع الذي نحن بصدد دراسته يندرج ضمن الدراسة الكمية، فإن تقنية جمع المعلومات الرئيسية هي الاستمارة، وما دعانا لاستعمال الاستمارة هو درجة الأهمية التي تكتسبها في البحوث الإمبريقية، بالإضافة إلى الكم الهائل من المعلومات المجمعة عن طريقها، ولأنها تتسم بالسرية وعدم معرفة الشخص بصفة مباشرة والاستمارة هي " نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف"<sup>1</sup>.

و في بحثنا هذا تطرقنا إلى الاستعانة بمقياسين الأول حول السمات الشخصية و الثاني تضمن الإداء الوظيفي.

## 1.1.6. الصورة الأولية للاستبيان:

أعتمد الباحث قائمة الخمسة الكبرى (Big Five Inventory (BFI التي وضعها "جون و دوناهو وكينتل (1991) John, Donahue, and Kentle" كأداة لقياس سمات الشخصية من خلال قياس الابعاد أو العوامل الرئيسة للشخصية المعروفة بـ "العوامل الخمسة الكبرى"<sup>\*</sup> لكونها قائمة مختصرة تحتوي على 44 عبارة قصيرة لتقييم الابعاد الخمسة الاساسية للشخصية وهي: (الانبساطية Extraversion، الطيبة Agreeableness، حيوية الضمير Conscientiousness، العصائية Neuroticism، والتفتح Openness) وتقييم فقرات قائمة الخمسة الكبرى على اساس خمسة بدائل تتراوح بين (1) لأوافق بشدة الى (5) أوافق بشدة وتمتاز القائمة بالوضوح وسهولة الفهم مما تجعلها مثالية لاستبيان كبير يتوقع ان يكون للمستجيبين وقتا محدودا للجابة عليها.

1 محمد عبيدات، محمد أبو نصار، عقلة مبيضين، منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، عمان، 1999، ص: 63

<sup>\*</sup>أستخدم الباحث مصطلح " الابعاد " وهو مرادف لمصطلح (العوامل) إلى حد كبير، والبعد حسبما يشير إليه الانصاري، هو مفهوم رياضي محايد ويتضمن فكرة الاستمرار والاتصال (الانصاري، 1997، ص34).

وعلى ضوء المعلومات المستقاة من بعض البحوث و الكتب و المقاييس التي عالجت و تطرقنا إلى موضوع الاتجاهات ثم وضع الصورة الأولية للأداة "الاستبيان" و التي تكونت من 41 عبارة ، و قد روعي في صياغة عباراتها مايلي:

- أن تكون العبارات واضحة و مفهومة.
- أن لا تشمل العبارات أكثر من معنى.

### 2.1.6. الصورة النهائية لأداة الدراسة:

1. السمات الشخصية :بناء على الخطوات سابقة الذكر و تكونت الصورة النهائية للأداة

من 21 عبارة و تتم الإجابات على كل العبارات ضمن مقياس ثلاثي متدرج على النحو التالي:

- موافق.
- محايد.
- غير موافق.

و تتم عملية التصحيح كما هو مبين في الجدول:

جدول رقم(01): يبين درجات الاختبارات المقابلة للعبارات المكونة للاستبيان.

الخيارات	موافق	محايد	غير موافق
درجة العبارات	3	2	1

أما بالنسبة لمقياس الأداء الوظيفي فتضمن 20 عبارة و تم الإجابة على كل عبارات

المقياس على النحو التالي :

- موافق.
- محايد.

○ غير موافق.

أما بالنسبة لكيفية إيجاد اتجاه العبارات فبناءً على المقياس المستعمل والمتدرج من "موافق" (03) إلى "غير موافق" ب(01)، يمكن حساب متوسط المدى بين فئات المقياس كالآتي:

$$1. \text{ طول المدى } 3-1=2$$

$$2. \text{ متوسط طول المدى: } 2/3=0.66$$

وعليه نحدد طول الفئات كالآتي:

الجدول رقم (02): يوضح فئات مقياس الدراسة

الاتجاه العام	المجال
غير موافق	]1.66-1]
محايد	]2.33-1.67]
موافق	[3-2.34]

❖ ثبات الأداة:

ويعني أن الدرجات التي يتم الحصول عليها دقيقة و خالية من الخطأ، وهذا يعني أنه في حالة تطبيق أداة القياس ( الاختبار أو المقياس ) على نفس الفرد أي عدد من المرات بنفس الطريقة و الشروط ، فإننا سوف نحصل على نفس القيمة في كل مرة

ويكون المقياس جيد و صالحا إذا أتصف بمقدار كبير من الثبات عند الحصول على معامل الارتباط ، ويمكن حساب ثبات الاختبار بالطرق التالية:

تم حساب معامل الثبات بطريقة التطبيق مرة واحدة و ذلك على ردود جميع أفراد عينة الدراسة ثبات ألفا كرونباخ لأجل التأكد من ثبات الأداة

معامل الثبات بطريقة التطبيق مرة واحدة ألفا كرونباخ للمقياس الخاص بقيم الأداء الوظيف.

الجدول رقم(03): اتجاه إجابات افراد العينة على عبارات جميع المحاور:

الرقم	المحاور	عدد العبارات	الفا كرومباخ
1	الأداء الوظيفي	20	0.934
2	الانبساطية	7	0.715
3	الطيبة	7	0.863
4	حيوية الضمير	7	0.713
	مجموع عبارات الاستبيان	41	0.947

يتبين من خلال الجدول أنّ معام لألفا كرومباخ يقدر ب( 0.947) وهي قيمة أكبر من (0.6) مما يدل على أنّ أداة القياس تمتاز بثبات عال فيما يخص عينة الدراسة وهي قيمة جيدة ويمكن قبولها لأغراض التحليل إذاً نها تجاوزت الحد الأدنى المعتمد في مثل هذه الدراسات، وهو ما يعني إمكانية الاعتماد على الإستهبيان في قياس المتغيرات المدروسة لقدرته على إعطاء نتائج متوافقة مع استجابة المستقصي منه معبر الزمن وبالتالي إمكانية تعميم نتائج الإستهبيان على كل مجتمع الدراسة.

## 2.6. أدوات التحليل و المعالجة الإحصائية:

### ➤ أدوات التحليل الكيفي:

استنتاج الجداول الإحصائية والتعليق عليها وتفسير النتائج.

### ➤ أدوات التحليل الكمي:

بعد مرحلة التطبيق تم تفريغ البيانات في الحاسب الآلي بغرض تحليلها و معالجتها عن طريق البرنامج الإحصائي SPSS، و هذا من أجل مناقشة الفرضيات في ضوء أهداف البحث ، وقد استخدمنا الأساليب الإحصائية التالية :

نقوم باستخدام أساليب التحليل بالاستعانة ببرنامج ال **SPSS19** في إيجاد ما يلي:

1. **النسبة المئوية** :يستخدم لمعرفة التوزيع النسبي لأفراد العينة حسب الخصائص الديمغرافية.
2. **الوسط الحسابي** :أستخدم لقياس متوسط إجابات أفراد العينة على فقرات الإستبانة.
3. **الانحراف المعياري** :أستخدم لقياس مستوى التشتت في إجابات أفراد العينة على فقرات الإستبانة.
4. **معامل بيرسون** :أستخدم لاختبار الفرضيات وقياس السمات الشخصية و الأداء الوظيفي.

لكي تكون نتائج SPSS 02.0 أكثر وضوحا نستعين ببرنامج Excel 7000 في التمثيلات البيانية والشكل التالي يبين نافذة برنامج. SPSS 02.0

## 7. صعوبات البحث:

من البديهي أن لا تخلوا الدراسة من صعوبات وعوائق كما هو الحال بالنسبة لدراستنا هذه التي اعترضنا من خلالها عدة صعوبات وعوائق ولهذا سنكتفي بذكر الصعوبات الأساسية التي واجهتنا في مختلف مراحل أنجاز هذا البحث والمتمثلة في:

- صعوبة انتقاء الكتب وذلك بسبب الإغارة.
- قدم بعض الكتب من حيث المواضيع من جهة ومن جهة أخرى تلف الصفحات او ضياعها.
- صعوبات في جمع الإستبيانات ومعدل ردودها.
- صعوبة التنقل الى بعض النوادي وهذا لبعده المسافة.



# الفصل الثاني

## عرض وتحليل النتائج


عرض و تحليل ومناقشة نتائج المحور الأول.

عرض و تحليل ومناقشة نتائج المحور الثاني.

عرض و تحليل ومناقشة نتائج المحور الثالث.

عرض و تحليل و مناقشة نتائج محور الاداء الوظيفي

الاستنتاج العام .



## أولاً: نتائج الدراسة والاختبارات الإحصائية

سيتم عرض نتائج الدراسة الإحصائية وذلك من خلال الخطوات التالية:

- خصائص عينة الدراسة؛

- عرض النتائج؛

- اختبار الفرضيات.

### 1. عرض خصائص عينة الدراسة

من أجل تحديد عينة الدراسة قمنا بتفريغ البيانات الخاصة بالمتغيرات محل الدراسة والمتحصل عليها من خلال الاستبيان الموزع على أفراد العينة وباستخدام برنامج ال:SPSS19 تم الحصول على المخرجات الخاصة بالجزء الأول من الدراسة والمتعلقة بالبيانات الشخصية والوظيفية للعينة المدروسة وهي: العمر، المؤهل العلمي، سنوات العمل.

حيث كان عرضها على النحو التالي:

#### 1. العمر :

من مجموع 37 استمارة تمت معالجتها تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول

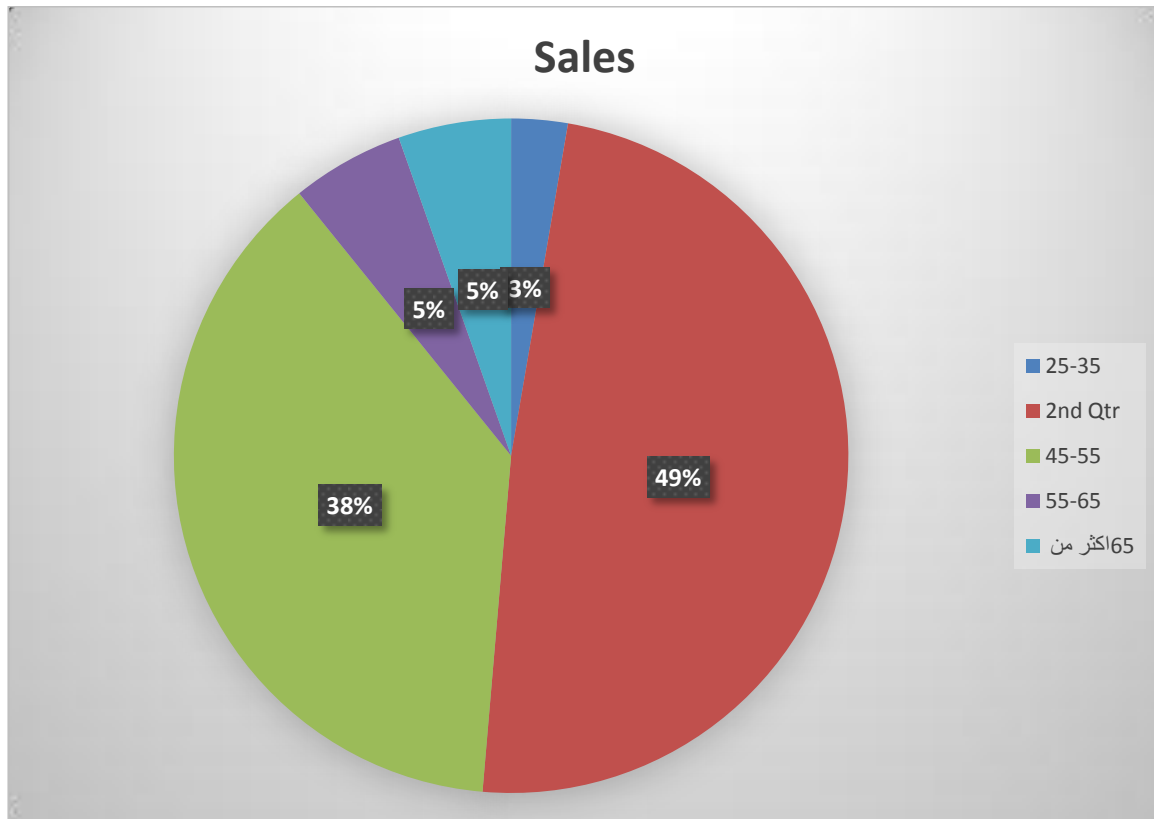
التالي:

الجدول رقم(04): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

النسبة	التكرار	الفئة
%02.7	01	من 25 الى 35 سنة
%48.6	18	45 - 35
%37.8	14	55-45
%05.4	02	65-55
%05.4	02	اكثر من 65
%100	37	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة على ضوء مخرجات SPSS 12.0 ملحق رقم(02).

وهي موزعة بين أفراد العينة كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم ( 03 ): تركيبة عينة الدراسة حسب العمر

نلاحظ أن ما نسبته ( 48.6% ) من عينة الدراسة أعمارهم "من 35 إلى 40 سنة"، (37.8%).

أعمارهم "من 45 إلى 55 سنة"، (5.4%) أعمارهم من 55 إلى 65 سنة و أكثر من 65، (2.7%) أعمارهم "من 25 إلى 35 سنة"، ومنه نجد أن نسبة (48.6%) من المدربين الذين تم استجوابهم تقل أعمارهم عن 40 سنة، وهذا ما يعتبر مؤشراً جيداً، لأن الشباب يعني الاستمرار والقدرة على الإبداع والمواصلة وهذا ما يتوافق مع المناصب التي يشغلها هؤلاء.

## 2. المؤهل العلمي:

من مجموع 37 استمارة تمت معالجتها، تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول

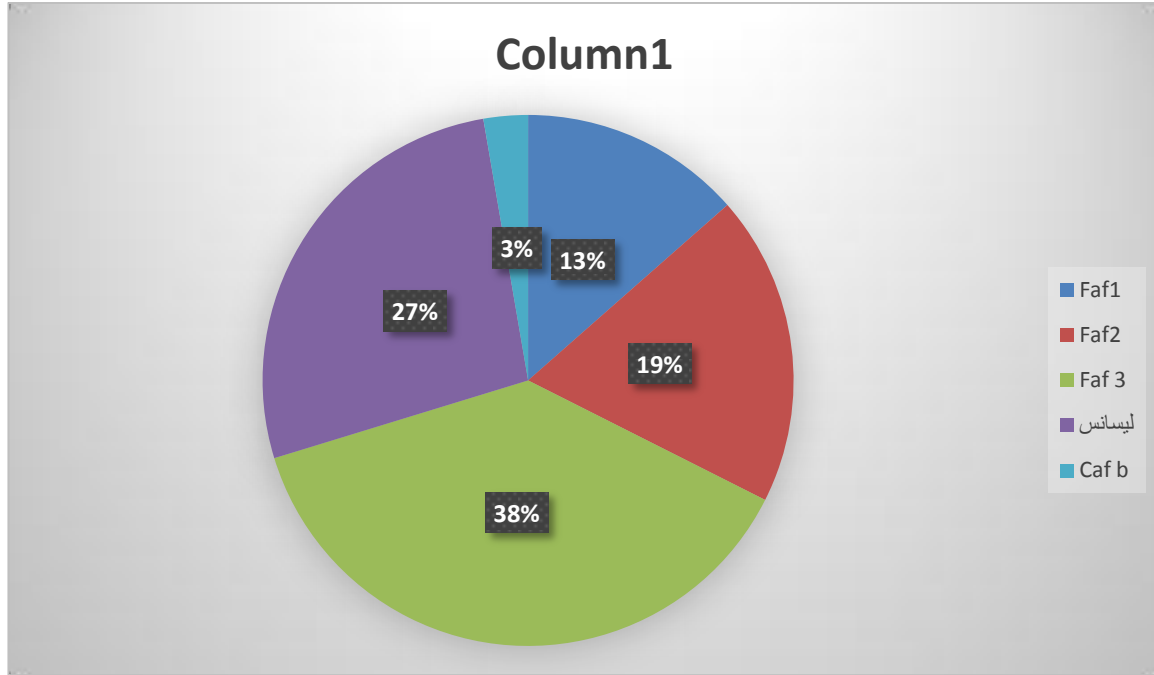
التالي :

الجدول رقم ( 05 ):توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة	التكرار	الفئة
13.5%	05	Faf1
18.9%	07	Faf2
37.8%	14	Faf 3
27%	10	ليسانس
2.7%	01	Caf b
%100	37	المجموع

المصدر: من إعداد الطلبة على ضوء مخرجات SPSS 12.0.

وهي موزعة بين أفراد العينة كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (04): تركيبة عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

من خلال الجدول والشكل السابقين، نلاحظ أن المؤهل العلمي الذي غلب على أفراد العينة الإحصائية هو faf3 بنسبة (37.8%) ثم يليه ليسانس بنسبة (27%) ثم يليه faf2 بنسبة (18.9%) أما faf1 فقدرته بنسبة (13.5%) و في الأخير تأتي caf b بنسبة (2.7%) وعند تفسير النتائج، هذا ما يمكن تفسيره بأن أفراد العينة الإحصائية يتميزون بمؤهل دراسي عالي.

### 3. سنوات العمل:

من مجموع 37 استمارة تمت معالجتها، تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول

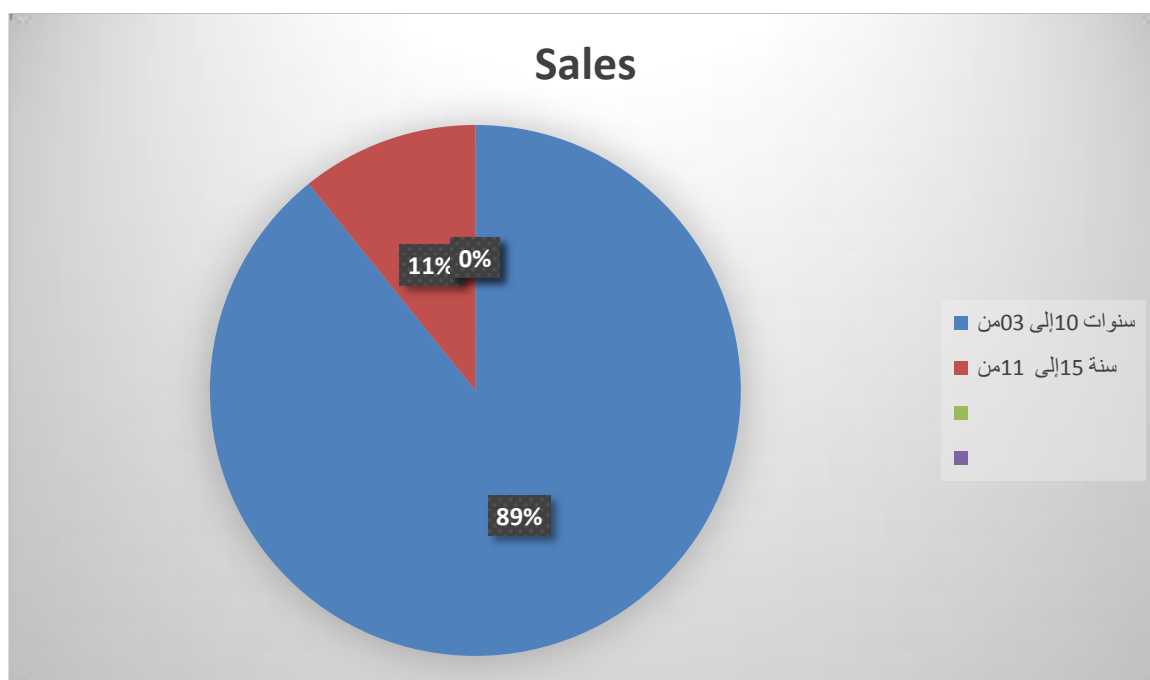
التالي:

الجدول رقم ( 06 ):توزيع عينة الدراسة حسب سنوات العمل

الفئة	التكرار	النسبة
من 03 إلى 10 سنوات	33	%89.2
من 11 إلى 15 سنة	04	%10.8
المجموع	37	%100

المصدر: من إعداد الطلبة على ضوء مخرجات SPSS 12.0.

وهي موزعة بين أفراد العينة كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل رقم (05): تركيبة عينة الدراسة حسب سنوات العمل

نلاحظ من الجدول والشكل السابقين أن الفئة الغالبة في المؤسسة هي الفئة ما بين 03 سنوات و 10 سنوات "بنسبة تقرب 98.2%، في حين أنّ الفئة التي تتراوح سنوات عملهم ما بين 11 إلى 15 سنة "بنسبة 10.8% وبالتالي نستنتج ان معظم المدربين تتراوح سنوات العمل من 03 سنوات الى 10 سنوات.

## 2. عرض نتائج الدراسة

بعد أن قمنا بتحليل خصائص العينة، سنقوم باستخدام الإحصاء الوصفي ممثلاً في المتوسط الحسابي للتعرف على اتجاه العام لأراء أفراد العينة.

حيث يتم عرض نتائج الدراسة من خلال جداول اتجاه العبارات المكونة للاستبيان، وذلك بحساب المتوسط المرجح لإجابات العينة على العبارات الواردة في الشكل المشابه لمقياس لكارث الثلاثي بغرض معرفة اتجاه أراء أفراد العينة معتمد تنفيذ لك على مخرجات برنامج SPSS وقد تحصلنا على النتائج، وقمنا بتجزئة العبارات وفقاً للمحاور من أجل تحليل كل محور على حدى وينتج لدينا ما يلي:

### المحور الأول: الانبساطية

الجدول رقم (07): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	كثير الكلام	2.00	0.913	محايد
02	انا من الذين يأخذون الامور ببساطة وبدون تعقيد	2.57	0.728	موافق
03	عندما تكون كل الأمور ضدي فانني افقد شجاعتي	2.27	0.871	محايد
04	له شخصية جازمة.	2.24	0.796	محايد
05	أميل الى كشف الخطأ لدى الآخرين.	2.19	0.776	محايد
06	يتجادل مع الآخرين.	2.30	0.845	محايد
07	بارع عميق التفكير.	2.46	0.767	موافق
متوسط	عبارات المحور	2.29	0.495	محايد

❖ التعليق :

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك اتجاه نحو (محايد) يشمل معظم العبارات لهذا المحور الثاني حيث كان اختيار ابدأ من طرف أفراد العينة بانحراف معيار يقدر ب 0.495 ومتوسط حسابي يساوي وقد شمل اتجاه دائماً العبارتين 02 و 07، ومن خلال الانحرافات المعيارية نلاحظ وجود تقارب في ما بينها، حيث تبرز العبارة 02 أكثر تجانساً، والعبارة 01 أقل تجانس عن الباقي العبارات الأخرى.

المحور الثاني: الطيبة

الجدول رقم (08): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	له طابعا متمسم بالغفران	2.43	0.728	موافق
02	عندما اخرج عن شعوري فإنني أستطيع غالبا تهدئة نفسي بسرعة	2.59	0.725	موافق
03	هادئ الطبع يتعامل مع الضغوط بشكل جيد	2.57	0.765	موافق
04	متحفظ	2.59	0.725	موافق
05	حزين مكتئب	2.03	0.897	محايد
06	قد يكون غير مبالي الى حد ما	2.14	0.822	محايد
07	قد يكون متوتر	2.59	0.644	موافق
متوسط	عبارات المحور	2.42	0.564	موافق

## ❖ التعليق

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك اتجاه نحو الموافقة يشمل معظم العبارات لهذا المحور حيث ان أفراد العينة اختاروا (موافق) بانحراف معياري يقدر ب 0.564 ومتوسط حسابي يساوي 2.42 وقد شمل اتجاه دائما كل العبارات ماعدا العبارتين 05 و 06 ومن خلال الانحرافات المعيارية نلاحظ بأن الإجابة على العبارات 07، 03، 02 أكثر تجانسا بانحراف معياري يساوي 2.59 وأن العبارة 05 أقل تجانس عن الباقي العبارات الأخرى بانحراف معياري يساوي 2.03.

## المحور الثالث: حيوية الضمير

الجدول رقم (09): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	يؤدي عملا شاملا	2.76	0.728	موافق
02	أصيل يأتي بأفكار جديدة	2.68	0.725	موافق
03	يحب البحث حول عدة أشياء مختلفة	2.84	0.765	موافق
04	يقدم مساعدة و غير أناني مع الآخرين	2.54	0.725	موافق
05	لا يمكن الإعتماد عليه	2.00	0.897	ابدا
06	بيدي حماسا كبيرا	2.57	0.822	موافق
07	يحب أن يتعاون مع الآخرين	2.27	0.644	موافق
متوسط	عبارات المحور	2.52	0.564	موافق

**التعليق:**

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك اتجاه نحو موافق يشمل معظم العبارات لهذا المحور حيث موافقة أفراد العينة بانحراف معياري يقدر ب 0.420 ومتوسط حسابي يساوي 2,52 وقد شمل اتجاه دائماً كل العبارات ماعدا العبارتين 07,05 حياد أفراد العينة.

ومن خلال الانحرافات المعيارية نلاحظ بأن الإجابة على العبارة 03 أكثر تجانساً بانحراف معياري يساوي 2,84 وأن العبارتين 05.07 أقل تجانس عن الباقي العبارات الأخرى بانحراف معياري يساوي 2,27.

**المحور الرابع : الأداء الوظيفي**

**الجدول رقم (10): اتجاه إجابات أفراد العينة على عبارات المحور الرابع**

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	تتلقى عبارات الشكر من المشرف المباشر لسرعة إنجازك في عملك	2.73	0.560	موافق
02	تبذل مجهود كبير في أداء عملك	2.81	0.462	موافق
03	لديك الرغبة في التحدي أثناء عملك	2.76	0.495	موافق
04	تخطط مسبقاً للوصول إلى الأداء الجيد	2.59	0.725	موافق
05	لديك الاستعداد لتحمل مسؤوليات أعلى	2.54	0.767	موافق
06	تقوم بأداء الأعمال الموكلة إليك في الوقت دون تأخير	2.86	0.481	موافق
07	تفكر في الحلول لمختلف المشاكل التي تواجهك خلال أدائك لعملك	2.46	0.730	موافق
08	تلتزم بتنفيذ التعليمات بحذافيرها	2.68	0.626	موافق

09	لديك ميول للتكيف مع ظروف العمل الصعب	2.76	0.548	موافق
10	تستفيد من رصيد ما تعلمته وما اكتسبته من خبرات لتحقيق نوع من الابداع لأدائك عمالك	2.46	0.691	موافق
11	يعتمد عليك المشرف في أداء بعض الأعمال الصعبة	2.70	0.520	موافق
12	تمتلك القدرة على التخطيط لنجاح عمالك	2.76	0.495	موافق
13	أدائك في العمل يوصف من قبل المشرف المباشر للكفاءة	2.68	0.626	موافق
14	تهتم بحضور الدورات التكوينية المختصة	2.62	0.594	موافق
15	يستشيرك زملائك في كثير من الأمور التي يجهلونها لأمامك الواسع بكل صغيرة و كبيرة في عمالك	2.89	0.393	موافق
16	لا تتردد في القيام بالأعمال الشديدة الصعوبة	2.81	0.462	موافق
17	تترقب بشغف أن يعهد إليك بعمل جديد	2.84	0.501	موافق
18	تتنافس مع زملائك لهدف تحسين الأداء	2.68	0.580	موافق
19	تعتبر تقييم الإدارة لأدائك عملية مهمة	2.84	0.374	موافق
20	اهتمام الإدارة بك زاد من إخلاصك في عمالك	2.54	0.730	موافق
متوسط	عبارات المحور الرابع	2.70	0.384	موافق

## ❖ التعليق

من الجدول أعلاه يتضح لنا أن هناك اتجاه نحو موافق يشمل كل العبارات لهذا المحور الأول حيث ان أفراد العينة اختاروا دائما بانحراف معياري يقدر ب 0,384 ومتوسط حسابي يساوي 2,70 وقد شمل اتجاه الموافقة كل العبارات.

ومن خلال الانحرافات المعيارية نلاحظ بأن الإجابة على العبارة 15 أكثر تجانسا بانحراف يساوي 2,89 وأن العبارتين 07 و 10 أقل تجانس عن باقي العبارات الأخرى بانحراف معياري يساوي 2,46.

### ثانيا: اختبار الفرضيات

بعد عرضنا وتحليل مختلف إجابات أفراد عينة الدراسة حول المحاور الأربعة التي تضمنها الاستبيان، سنقوم باختبار لفرضيات الدراسة الميدانية وذلك من أجل قبول الفرضيات أو رفضها.

#### 1. اختبار الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الأولى: هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الانبساطية و الأداء الوظيفي عند مستوى دلالة إحصائية 5%

حيث يتم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل الارتباط بيرسونوت وضع فرضية الدراسة عند مستوى دلالة يساوي 0,05 بمعنى احتمال وقوع الارتباط بين الانبساطية والأداء الوظيفي يقع صدفة في هذا المجال، وأن 95% من وقوع الارتباط بين الانبساطية والأداء الوظيفي.

**H 0** : لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بينالانبساطية والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة إحصائية 5%.

**H 1** : توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الانبساطية والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة إحصائية 5%.

نتحصل على الجدول التالي الذي يبرز العلاقة بين المتغيرين:

الجدول رقم (11): معامل الارتباط بين الانبساطية و الأداء الوظيفي.

الأداء الوظيفي		الانبساطية
درجة المعنوية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.00	0.594	

❖ التعليق :

يشير الجدول الإحصائي للفرضية إلى كون مستوى الدلالة Sig أقل من  $\alpha$  أي:  $0.05 > 0.000$  ومنه نرفض فرضية العدم  $H_0$  القائلة بعدم وجود علاقة بين طبيعة العمل وتقدير الذات ونقبل الفرضية البديلة  $H_1$  الدالة على وجود علاقة طردية بين طبيعة العمل وتقدير الذات لدى العينة المبحوثة عند مستوى الدلالة 0.05 .

وقد بلغ مع امل الارتباط  $r = 0.594$ ، ما يعني أن هناك ارتباط طردي متوسط القوة.

- الفرضية الثانية: هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الطيبة والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة إحصائية 5%.

حيث يتم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل الارتباط بيرسون وتوضع فرضية الدراسة عند مستوى دلالة يساوي 0.05 بمعنى احتمال وقوع الارتباط بين الطيبة والأداء الوظيفي يقع صدفة في هذا المجال، وأن % 22 من وقوع الارتباط بين الطيبة والأداء الوظيفي.

$H_0$ : لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الطيبة والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة إحصائية 5%.

$H_1$ : توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العلاقة مع الرؤساء وتقدير الذات عند مستوى دلالة إحصائية 5% .

نتحصل على الجدول التالي الذي يبرز العلاقة بين المتغيرين:

الجدول رقم(12): معامل الارتباط بين الطيبة و الأداء الوظيفي.

الأداء الوظيفي		الطيبة
درجة المعنوية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.00	0.674	

❖ التعليق :

يشير الجدول الإحصائي للفرضية إلى كون مستوى الدلالة Sig أقل من  $\alpha$  أي:  $0.05 > 0.000$ . ومنه نرفض فرضية العدم  $H_0$  القائلة بعدم وجود علاقة بين الطيبة والأداء الوظيفي ونقبل الفرضية البديلة  $H_1$  الدالة على وجود علاقة طردية بين الطيبة والأداء الوظيفي لدى العينة المبحوثة عند مستوى الدلالة 0.05.

وقد بلغ معامل الارتباط  $r = 0.674$ ، ما يعني أن هناك ارتباط طردي متوسطا لقوة.

- الفرضية الثالثة: هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية حيوية الضمير والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة إحصائية 5% .

حيث يتم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل الارتباط بيرسون وتوضع فرضية الدراسة عند مستوى دلالة يساوي 0.05 بمعنى احتمال وقوع الارتباط بين حيوية الضمير والأداء الوظيفي يقع صدفة في هذا المجال، وأن 22% من وقوع الارتباط بين الترقية والحوافز وتقدير الذات

$H_0$ : لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الضمير والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة إحصائية 0.05.

**H 1:** توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الضمير والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة إحصائية 5%.

نتحصل على الجدول التالي الذي يبرز العلاقة بين المتغيرين:

**الجدول (13):** معامل الارتباط بين حيوية الضمير و الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي		حيوية الضمير
درجة المعنوية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.00	0.759	

❖ التعليق :

يشير الجدول الإحصائي للفرضية إلى كون مستوى الدلالة Sig أقل من  $\alpha$  أي:  $0.05 > 0.000$  ومنه نرفض فرضية العدم  $H_0$  القائلة بعدم وجود علاقة حيوية الضمير والأداء الوظيفي ونقبل الفرضية البديلة  $H_1$  الدالة على وجود علاقة طردية بين حيوية الضمير والأداء الوظيفي لدى العينة المبحوثة عند مستوى الدلالة 0.05.

وقد بلغ معامل الارتباط  $r = 0.759$  ، ما يعني أن هناك ارتباط طردي متوسطا لقوة.

**2. اختبار الفرضية الرئيسية:**

هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وتقدير الذات عند مستوى دلالة إحصائية 5%.

حيث يتم اختبار هذه الفرضية باستخدام معامل الارتباط بيرسون وتوضع فرضية الدراسة عند مستوى دلالة يساوي 0.05 بمعنى احتمال وقوع الارتباط بين السمات الشخصية والأداء

الوظيفي يقع صدفة في هذا المجال، وأن % 22 من وقوع الارتباط بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي.

$H_0$ : لا توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وتقدير الذات عند مستوى دلالة إحصائية 5%.

$H_1$ : توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي عند مستوى دلالة إحصائية 5%.

نتحصل على الجدول التالي الذي يبرز العلاقة بين المتغيرين:

الجدول (14) معاما الارتباط بين السمات الشخصية و الأداء الوظيفي.

الأداء الوظيفي		السمات الشخصية
درجة المعنوية sig	معامل الارتباط بيرسون	
0.00	0.779	


❖ التعليق :

يشير الجدول الإحصائي للفرضية إلى كون مستوى الدلالة Sig أقل من  $\alpha$  أي:  $0.05 > 0.000$  ومنه نرفض فرضية العدم  $H_0$  القائلة بعدم وجود علاقة بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي ونقبل الفرضية البديلة  $H_1$  الدالة على وجود علاقة طردية بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى العينة المبحوثة عند مستوى الدلالة 0.05.


وقد بلغ معامل الارتباط  $r = 0.779$ ، ما يعني أن هناك ارتباط طردي متوسط القوة.

**النتيجة:**

وبالتالي من خلال اختبارنا للفرضيات الفرعية والفرضية الرئيسية عند مستوى الدلالة 0.05 تم التوصل إلى أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي، أي أنّ للسمات الشخصية بأبعادها الانبساطية والطيبة وحيوية الضمير علاقة ارتباطية بالأداء الوظيفي، وهو ما يعني أن فرضيات الدراسة محققة.



# الاستنتاج العام



## الاستنتاج العام:

بعد إتمامنا للدراسة خلصنا إلى نتائج هامة و توصلنا إلى إثبات صحت و صدق الفرضيات التي ألت إليها الدراسة حيث أن للسمات الشخصية أثر كبير على الأداء الوظيفي للمدربين خاصة في هذه المرحلة التوجيه و الإرشاد و في تنمية روح الجماعة و يعد حاجة من الحاجات العامة التي تشعره بالروابط المشتركة بينه و بين أفراد ناديه .

إذ تبين أن للسمات الشخصية أثر في الأداء الوظيفي و هذا ما تأكده النتائج المتوصل إليها و ما تأكده الفرضية الأولى "توجد علاقة بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم و كذا السمات الشخصية من خلال مؤشره الانبساطية دور هام في الأداء الوظيفي لدى المدربين و ذلك من خلال النتائج المتوصل إليها و ما تحققه الفرضية الثانية التي مفادها " توجد علاقة إرتباطية بين الانبساطية والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم باختلاف السن و أيضا للسلوك التربوي من خلال مؤشره الطيبة دور كبير في تنمية الأداء الوظيفي و هذا ما توصلنا إليه من خلال النتائج المتوصل إليها و ما تأكده الفرضية الثالثة " توجد علاقة إرتباطية بين الطيبة والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم باختلاف السن. و تبين أن من خلال النتائج المتوصل إليها و ما تأكده الفرضية الرابعة التي مفادها" توجد علاقة إرتباطية بين حيوية الضمير والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم باختلاف السن. أما الفرضية العامة و التي تنص على أن " توجد علاقة إرتباطية بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى مربي كرة القدم " وبدورها تحققت و ذلك بفعل الفرضيات الجزئية.

و هذا مقارنة مع الدراسات السابقة دراسة هاني أحمد سمير 2007 ((بعض السمات الشخصية لدى الممارسين وغير الممارسين للأنشطة الطلابية من طلاب الجامعة )) و التي توصل من خلالها الى النتائج التالية وجود فروق بين الطلاب الممارسين للأنشطة الطلابية والطلاب الغير ممارسين لهذه الأنشطة في جميع السمات الشخصية وأن السمات الايجابية باتجاه الممارسين والسمات السلبية باتجاه الغير ممارسين للأنشطة الطلابية.

فضلا عن وجود فروق بين الطلبة والطالبات الممارسين والغير ممارسين في سمة العصائية أي الممارسين والغير ممارسين يتصفون بهذه السمة . ومما تقدم أن سمة الميول الاجتماعية تميز الممارسين والتميزين في مختلف الأنشطة الرياضية . وسمة الصور الايجابية للذات أما السلوك التي تأيد السيطرة العدوانية لم تظهر فروق . وفي سمات الدافعية للانجاز للممارسين لمجالات الأنشطة المختلفة ذكور إناث ، إذا مما تقدم هناك فروق بين الممارسين والغير ممارسين للأنشطة الطلابية في بعض السمات الشخصية و هذا ما يؤكد بأن للسمات الشخصية دور كبير و إيجابي . و هذا ما أكدته عدة دراسات التي أسلفنا ذكرها في الفصل الذي تضمن الدراسات السابقة .



# الخاتمة



## خاتمة

لقد توصلنا من خلال هذا البحث أن للسمات الشخصية اثر في الأداء الوظيفي للمدرب، وبهذا يتم الوصول إلى الاهداف المرجوة، حيث أن للسمات الشخصية تأثير إيجابي وفعال على أداء المدرب كما أن الاهتمام بالجانب الشخصي من طرف الرؤساء ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها وذلك من اجل ترقية وتطوير مستوى أداء مدربي كرة القدم، فالسمة الشخصية للمدرب عامل مساعد في تنمية الجانب الادائي والخططي والابداعي وذلك أيضا لتطوير هذه اللعبة وصنع جانب الفرجة فيها وتهيئة جيل مستقبلي واعد من الاصاغر مع إزالة الضغوطات النفسية التي يتعرض لها المدرب التي تحبط ومنتقص من شخصية المدرب ولو من طرف الرؤساء أو اولياء اللاعبين .

فكلما توفرت خدمات التي تدعم شخصية المدرب من طرق مباشرة أو الغير مباشرة ضمن المنظومة التدريبية وبشكل فعال كان لها الأثر الإيجابي على اداء المدرب وعلى النادي ككل، كل هذا يكلل بالنجاح إذا تمكن رؤساء النوادي من تقديم نموذج لائق للقيام بمهمة رفع وبناء الشخصية للمدرب .

وفي الأخير نرجو من خلال ما توصلنا إليه من هذه الدراسة أن تكون كمرجع لمختصين في هذه اللعبة، وكذا قطاع الشباب و الرياضة بصفة عامة وهواة اللعبة بصفة خاصة، وأن تكون بمثابة دفع لزيادة الاهتمام بجانب السمات الشخصية لمدربي كرة القدم ودعم المدرب من كل النواحي وعدم التدخل في عمله وهذا ما سيكون عليه انعكاس ايجابي على النادي .



# الاقتراحات



## الاقتراحات:

- ✓ التكثيف من الدورات التكوينية التي لها بعد يخدم و ينمي جوانب الشخصية.
- ✓ الدفع بالشباب الطامح للتعلم و العمل في المجال دون ممارسة الضغط عليه أو احتقاره.
- ✓ مراعاة التفاوت في السن والشهادات و سنوات الخبرة المختلفة لتفاوت التقدير الشخصي للمدرب واداءه الوظيفي.
- ✓ اعداد تعليمات تبين عدم التدخل في عمل المدرب وهذا ما يرفع من شخصيته وخاصة امام اللاعبين.
- ✓ السعي إلى غرس ثقافة كن ايجابيا تضيف في العمل و لا سلبيا تعطل العمل بالكلام على عمل المدرب التي ستحطم شخصيته و بالتالي تحطم النادي.

# المراجع

## قائمة المراجع

### قائمة المراجع باللغة العربية:

- أسامة كامل راتب : علم النفس الرياضي - دار الفكر العربي - مصر - ط 1 - 1997
- أسعد احمد محمد عكاشة - أثار الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي رسالة ماجستير الجامعة الإسلامية بغزة 2008
- ابن منظور، لسان العرب، المجلد الرابع عشر، دار الإصدار بيروت، 1970
- أحمد سليمان روبي : الأهداف التربوية في المجال النفسي الحركي - دار الفكر العربي - القاهرة - مصر - ط 1 - 1996
- إخلاص محمد عبدالحفيظ،مصطفى حسين، طرق البحث العلمي و التحليل الإحصائي في المجالات التربوية و النفسية و الرياضية،مركز الثقافة للنشر.
- اسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي ، اختبار الذكاء و الشخصية ،مركز الاسكندرية 2001 .
- السيد الحاوي : المدرب الرياضي - المركز العربي للنشر - مصر - ط 1 - 2002
- بلقاسم كلي وآخرون : دور الصحافة الرياضية المرئية في تطوير كرة القدم الجزائرية - مذكرة لنيل شهادة الليسانس في ت.ب.ر معهد ت.ب.ر- دالي إبراهيم - جامعة الجزائر - 1997

## قائمة المراجع

- بوطاف مسعود ، سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق ، جامعة الجزائر (مذكرة ماجستير) 2005.
- بومدين يوسف ،ادارة الجودة الشاملة و الاداء المتميز،العدد5، 2007 .
- توما جورج خوري ، الشخصية ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ،ط1،بيروت1996
- حامد عبد السلام زهران : علم النفس الطفولة والمراهقة - عالم الكتاب - القاهرة - مصر - ط5 - 1995
- حسن عبد الجواد : كرة القدم ،مكتبة المعارف- لبنان -ط2- 1984
- حمدي عبد المنعم : بناء اختبار معرفي - دار الفكر - عمان- الاردن -ط1- 1983
- جوليا بانتوني - ترجمة عبد الفتاح حسين : التربية النفسية الحركية البدنية والصحية - دار الفكر العربي - القاهرة - مصر - بدون طبعة - 1991
- رائد عبد الأمير عباس ، مجلة علوم التربية الرياضية ع (7) ، محافظة بابل 2008 .
- سعد عامر أبو شندي إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية الدار الجامعية بيروت 2011
- د. سعد عبد الرحمن ، القياس النفسي النظرية والتطبيق ،ط3، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع - الجيزة، 1983
- سيد علي شتا. نظرية علم الاجتماع، مصر مؤسسة شباب الإسكندرية، 1993.

## قائمة المراجع

- شامي صليحة ، المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي رسالة ماجستير غير منشورة  
مودعة بجامعة أمحمد بوقرة بومرداس 2010/ 2009
- صالح حسن الدهري، علم النفس العام ، دار الكينيدي للنشر والتوزيع ، ط 1 الأردن ،  
1999.
- طاهر محمود، الكلالدة، تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة عمان، 2008 .
- طلعت منصور : تنشيط نمو الطفل - مجلة علم الفكر - الكويت - المجلد العاشر -  
1989 - عدد 08
- عاطف عثمان الأغا ، السمات الشخصية المميزة لذوي صعوبات التعلم (مذكرة ماجستير)  
غزة 2010 .
- عباس محمود عوض القيادة والشخصية ، دار المعرفة الجامعية 1999
- عبد الفتاح خليفات ، شرين المطارنة ، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي - مجلة  
جامعة دمشق، المجلد 26 العدد 1، 2010 .
- عبد الله حمد محمد الجاساسي ، أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين  
في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ،رسالة ماجستير غير منشورة الاكاديمية العربية  
البريطانية للتعليم العالي 2009 // 2010.
- عبد المليك مزهودة ،مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 1، نوفمبر  
2001.

## قائمة المراجع

- عبد اليمين بوداود :بعض السمات الانفعالية و علاقتها بالكفاءة (ماجستير) ، الجزائر  
2008.

- عبد اليمين بوداود ،السمات الإنفعالية ، جامعة الجزائر (مذكرة ماجستير) 2007 .

- عبد الرحمن محمد عيسوي،اتجاهات جديدة في علم النفس الحديث .دار النهضة العربية  
للطباعة والنشر والتوزيع 1982 .

-علي فهمي البيك : المدرب الرياضي في الألعاب الجماعية - منشأة المعارف بالإسكندرية  
- مصر - ط1- 2003

-فرج حسين بيومي: بناء اختبارات معرفية لكرة القدم - دار الفكر - عمان - الاردن -  
ط1- 1986

- فرج عبد القادر طه ، اصول علم النفس الحديث ،دار اقباء للطباعة و النشر و التوزيع  
القاهرة، 2000.

-قاسم حسن حسين : علم التدريب الرياضي - دار الفكر للطباعة -مصر - ط1- 1998  
-لورنس بسطا ، ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي مصادرها والانفعالات  
النفسية السلبية المصاحبة لها الدار الجامعية ، 1988 .

-ليمريلا كيران : التربية الاجتماعية - دار الفكر العربي - القاهرة - مصر - 1993

- محمد شفيق، البحث العلمي الخطوات والمنهج لإعداد البحوث الاجتماعية، ط1،المكتب  
الجامعي، مصر، 1985.

## قائمة المراجع

-محمد شفيق زكي : الإنسان والمجتمع - المكتب الجامعي الحديث - الإسكندرية - مصر

- ط1- 1997

- محمد عبيدات، محمد أبو نصار، عقلة مبيضين، منهجية البحث العلمي، القواعد

والمراحل والتطبيقات، الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان، 1999

-محمد وفائي، التوافق المهني للمرضيين العاملين بالمستشفيات الحكومية ، الجامعة

الإسلامية غزة.

-محمود فتحي عكاشة : علم النفس الاجتماعي - مطبعة الجمهورية - القاهرة - مصر -

بدون طبعة- 1997

-مجلة الوحدة الرياضية- عدد خاص - 18 / 06 / 1982- الجزائر

-مختار سالم : كرة القدم لعبة الملايين - مكتبة المعارف - بيروت - لبنان - ط2- 1988

-مسعود بوطاف ، سمات الشخصية وعلاقتها بالتوافق المهني (مذكرة ماجستير) الجزائر

.2005

-مصطفى فهمي : سيكولوجية الطفولة والمراهقة- مكتبة مصر - مصر - ط1- 1974

-معروف زيات : خفايا المراهقة - دار الفكر - دمشق - سوريا - ط2- 1996

- ميخائيل إبراهيم أسعد : مشكلات الطفولة والمراهقة - دار الأفاق الجديدة - لبنان - ط2-

1999

## قائمة المراجع

---

- هاني أحمد سمير ، بعض السمات الشخصية لدى الممارسين وغير الممارسين للأنشطة الطلابية في الجامعة ( جامعة عين شمس - رسالة ماجستير ، قسم الدراسات النفسية والاجتماعية - معهد الدراسات العليا للطفولة ، 2007)
- وفية أحمد الهنداوي ، إستراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل الإداري ط 4 دار المعرفة الجامعية ، 1994 .
- وهيب مجيد الكبيسي ، علم النفس العام جامعة بغداد ، دار الكيندي للنشر والتوزيع .1999
- يحي كاظم النقيب : علم النفس الرياضة - معهد إعداد القادة - السعودية - بدون طبعة 1990
- ياسر محروس مصطفى ، السمات الشخصية المميزة لأنماط أجسام طلاب الجامعات الممارسين وغير الممارسين ( كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم - جامعه حلوان ، رسالة دكتوراه ، مكتبة البحوث الرياضية بالمجلس القومي الرياضي 2008)

## قائمة المراجع

---

### قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

-Jacques crevoisrer : foot ball et Ed : chiron sport- 1985

psychologie la dynamique de lequipe

-Goldberg , L(1999) ThDerelopent of five\_ factor Domain scales from the lplp tem pool (.n\_ line).



# الملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية  
قسم التربية البدنية والرياضية

**إستمارة بحث موجهة لمدربي كرة القدم**

في إطار إنجاز مذكرة الموسومة بـ " السمات الشخصية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم أصاغر " و التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في النشاط البدني التربوي لنا الشرف أن نضع بين أيديكم هذا المقياس و نرجو مساعدتكم، وذلك بملئها بالاختيار ووضع علامة (X) في الخانة المختارة، لأن النتائج متوقفة عليها، ونشكركم على المساعدة.

**البيانات الشخصية :**

- السن:.....
- الشهادة المتحصل عليها:.....
- سنوات الخبرة:.....

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	كثير الكلام			
2	أميل الى كشف الخطأ لدى الآخرين			
3	يؤدي عملا شاملا			
4	حزين مكتئب			
5	أصيل يأتي بأفكار جديدة			
6	متحفظ			
7	يقدم مساعدة و غير أناني مع الآخرين			
8	قد يكون غير مبالي الى حد ما			
9	هادئ الطبع يتعامل مع الضغوط بشكل جيد			
10	انا من الذي نياخذون الامور ببساطة وبدون تعقيد			
11	يحب البحث حول عدة أشياء مختلفة .			
12	يتجادل مع الآخرين.			
13	لا يمكن الإعتماد عليه.			
14	قد يكون متوتر .			
15	بارع عميق التفكير .			
16	يبيدي حماسا كبيرا.			
17	له طابعا متسم بالغفران.			
18	عندما تكونكلا لامور ضد يفاننيلا افقد شجاعتى			
19	عندما اخرجت شعورى فانني استطيع غالبا تهدئة نفسى بسرعة			
20	له شخصية جازمة.			
21	يحب أن يتعاون مع الآخرين.			

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
1	تتلقى عبارات الشكر من المشرف المباشر لسرعة إنجازك في عملك			
2	تبذل مجهود كبير في أداء عملك			
3	لديك الرغبة في التحدي أثناء عملك			
4	تخطط مسبقا للوصول إلى الأداء الجيد			
5	لديك الاستعداد لتحمل مسؤوليات أعلى			
6	تقوم بأداء الأعمال الموكلة إليك في الوقت دون تأخير			
7	تفكر في الحلول لمختلف المشاكل التي تواجهك خلال أدائك لعملك			
8	تلتزم بتنفيذ التعليمات بحذافيرها			
9	لديك ميول للتكيف مع ظروف العمل الصعب			
10	تستفيد من رصيد ما تعلمته وما اكتسبته من خبرات لتحقيق نوع من الابداع لأدائك عملك			
11	يعتمد عليك المشرف في أداء بعض الأعمال الصعبة			
12	تمتلك القدرة على التخطيط لنجاح عملك			
13	أدائك في العمل يوصف من قبل المشرف المباشر للكفاءة			
14	تهتم بحضور الدورات التكوينية المختصة			
15	يستشيرك زملائك في كثير من الأمور التي يجهلونها لأمامك الواسع بكل صغيرة و كبيرة في عملك			
16	لا تتردد في القيام بالأعمال الشديدة الصعوبة			
17	تترقب بشغف أن يعهد إليك بعمل جديد			
18	تتنافس مع زملائك لهدف تحسين الأداء			
19	تعتبر تقييم الإدارة لأدائك عملية مهمة			
20	اهتمام الإدارة بك زاد من إخلاصك في عملك			

## ملخص مذكرة ماستر في علوم وتقنيات الأنشطة البدنية و الرياضي

### السمات الشخصية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم

1. الإشكالية العامة : هل توجد علاقة إرتباطية بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم ؟

2. الفرضية العامة : توجد علاقة إرتباطية بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم

3. الفرضيات الجزية :

1- توجد علاقة بين السمات الشخصية والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم.

2- توجد علاقة إرتباطية بين الانبساطية والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم.

3- توجد علاقة إرتباطية بين الطيبة والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم.

4- توجد علاقة إرتباطية بين حيوية الضمير والأداء الوظيفي لدى مدربي كرة القدم.

4. هدف الدراسة :

• التوصل إلى نتائج ثابتة حول التساؤلات المقترحة

5. المنهج المتبع : هذا الموضوع يقتضي منا استعمال المنهج الوصفي الذي يعني " الطريقة المنظمة

لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع معينة .

6. إجراءات الدراسة الميدانية : العينة المسحية الشاملة.

المجال المكاني و الزماني : قمنا بدراسة السمات الشخصية و علاقتها بالأداء الوظيفي لمدربي كرة القدم

بداية شهر مارس الى غاية أفريل 2017.

❖ الاستبيان: نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول

موضوع أو مشكلة أو موقف.

الاستنتاج العام:

بعد إتمامنا للدراسة خلصنا إلى نتائج هامة و توصلنا إلى إثبات صحت و صدق الفرضيات التي ألت

إليها الدراسة حيث أن للسمات الشخصية أثر كبير على الأداء الوظيفي للمدربين خاصة في هذه المرحلة

التوجيه و الارشاد و في تنمية روح الجماعة و يعد حاجة من الحاجات العامة التي تشعره بالروابط

المشتركة بينه و بين أفراد ناديه .