

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

كلية التربية البدنية والرياضة

علاقة السلوك القيادي والعزو السببي وتماسك الجماعة الرياضية بنتائج الدوري الممتاز لكرة القدم بالسودان

The Relation of Leadership behavior, and Causal
Attribution and Cohesion with the Results of Premier
League Clubs in Sudan

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في التربية البدنية والرياضة

إشراف الدكتور:

حسن محمد احمد عثمان المصري

إعداد الدارس :

يسن عبد القادر محمد سليمان

مايو 2015

الاهداء

ابي الغالي ودا الشريف اللهم أجعله في عليائك في الجنة انشاء الله ،،،، فقد افتقدت
نصحك وتوجيهك ومازالت وصاياك لي بالقناعة بما قسم الله لي وحسن معاملة الناس

وعدم النظر الى ما عند الناس

منهجا لي في الحياة لك الرحمة والمغفرة

امي العزيزة بت علي التي رضعت من ثديها الحنأ وحب الخير للناس

والاعتماد على النفس وعدم سؤال الناس الحافا ولازل وسيبقي صدى صوتك يلازمني الى

ان القاهك في الجنة انشاء الله لك الرحمة والمغفرة

جدتي ام عباس التي تعلمت منها وانا يافح صغير كل حكم العظماء علي

شاكلة (اللقي نسي) (الريدة هاهك) (الليك اباهاك) هكذا كانت الحياة معك حكم

واجاجي لا تنتهي لك الرحمة

والي اسرتي الصغيرة فلذات كبدي واخص منهم الدكتور خباب الذي حمل

عني الكثير من عناء هذا البحث.

الشكر والتقدير

الحمد لله رب العالمين الذي خلق الموت والحياة وجعل الرزق بيده يرزق عباده كيف يشاء وأعطى وأسلم على أفضل الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد بن عبد الله (صلى الله عليه وسلم) الذي جن له الجذع، والذي بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة وكشف القمة وتركنا على المحجة البيضاء ليلها كنهارها لا يزيغ عنها إلا هالك، وأشهد أن لا إله إلا الله وأن محمد عبده ورسوله.

والشكر من بعد الله سبحانه وتعالى لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ممثلة في كلية الدراسات العليا - كلية التربية البدنية والرياضة وهي تشمخ منارة للعلم تصدح بالحق، والتي اتاحت لي الفرصة للقيام بهذا البحث.

وأخص بالشكر الدكتور/ **حسن محمد احمد عثمان المصري** الأب الروحي لي في مجال التربية والرياضة والذي كان له القدح المحلى في أن يخرج هذا البحث بهذه الصورة لما بذله من جهد وصبر وتوجيه.

كما لا يفوتني أن أزجي أسمى عبارات الشكر لأساتذتي الأجلاء بكلية التربية البدنية والرياضة لوقفاتهم الصادقة وتحفيزهم المعنوي لهذه الرسالة حتى رأت النور، وأخص منهم الدكتور/ **الطيب حاج ابراهيم** عميد الكلية والدكتور/ **أحمد آدم** والدكتور/ **عبد الناصر عابدين محمد عثمان** والدكتور/ **اسماعيل** والدكتور/ **مضوي** وبقية العقيد الفريد.

وشكري يمتد لسعادة العقيد/ دكتور/ **عادل محمد ساتي الخطيب** لتشجيعه واهتمامه الشخصي.

والشكر موصول للإخوة **عبد المنعم** و**محمد عبد الوهاب** والأخ **محمد عبيد** الذين ساهموا في طباعة هذا البحث وتنسيقه.

والشكر لكل من ساهم ولو بعجالة تشجيع وإرشاد لإخراج هذه الرسالة.

(وأخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين)

مستخلص البحث

عنوان البحث علاقة السلوك القيادي والعزو السببي والتماسك وعلاقتها بنتائج اندية الدرجة الممتازة لكرة القدم بالسودان حيث لاحظ الباحث من خلال عمله بالوسط الرياضي إدارياً متخصماً أن السلوك القيادي والعزو السببي والتماسك لأندية الدرجة الممتازة فيها إختلاف بين فرق المقدمة و المؤخرة الأمر الذي دفعه للبحث لمعرفة مدى صحة هذا الإفتراض ، وتمثلت أهمية البحث في الاتي :

1. قد تفيد نتائج البحث في معرفة العلاقة بين السلوك القيادي والعزو السببي والتماسك في اندية الدرجة الممتازة لكرة القدم .
2. قد تفيد نتائج البحث في مساعدة المسؤولين عن الرياضة وكرة القدم تحديداً في إتباع العلمية والمنهجية لإداراتها.

أهداف البحث . التعرف على علاقة السلوك القيادي والعزو السببي لأندية الدرجة الممتازة لكرة القدم .

منهج البحث . إستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته للدراسة .

مجتمع البحث . لاعبي أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم بالسودان .

عينة البحث . تم إختيار عينة البحث بالطريقة العمدية بواقع (15) لاعب من اندية المقدمة الثلاثة (الهلال والمريخ أم درمان والأهلي شندي) و(15) لاعب من اندية المؤخرة (هلال كادقلي ، الإتحاد ود مدني ، النصور أم درمان) ليصبح إجمالي عينة البحث (90) لاعب .

مجالات البحث .

1. **المجال المكاني** . أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم الممتلئة في(الهلال والمريخ أم درمان والأهلي شندي) و (هلال كادقلي ، الإتحاد ود مدني ، النصور أم درمان) .

2. **المجال الزمني** . الدوري الممتاز الموسم التنافسي 2013م . 2014م .

وسائل جمع البيانات . إستخدم الباحث مقاييس السلوك القيادي والعزو السببي والتماسك إعداد محمد حسن علاوي بعد أن قام بتعديله وفقاً لآراء الخبراء .

أهم النتائج . هنالك علاقة إحصائية دالة بين متغيرات الدراسة الثلاثة (السلوك القيادي والعزو السببي والتماسك) ونتائج أندية الدرجة الممتازة لكرة القدم ولصالح أندية المقدمة.

اهم التوصيات . الاهتمام باعداد المدربين والمديرين الفنيين للاندية وشرح انماط السلوك القيادي الايجابي لهم حتي يتم اتباعه مع اللاعبين مع التركيز علي اسلوبي الاثابة والسلوك التدريبي من خلال التدريب والمنافسة كونهما افضل الاساليب القيادية.

Abstract

The research in the five chapters of the researcher in the first term research plan beginner head-which states the importance of sport modern football and how it has evolved this game from a private game to the popular game practiced at the highest level and covers interest by most sectors of the people and how it has become a popular game for the first in the world in terms of number of practitioners and workers and it requires mastery of talent and continuous professional training until the entry system in football, where he became the player of millions of dollars the price of which made for football, economic and political security and social dimensions.

He noted researcher during his stay in the middle, sports specialists and up to date football that there is variation in the leadership of trained behavior, which has led to the emergence of differences in performance and the results of the Premier League football teams, has tried researcher knowledge of relationship leadership behavior results of Premier League clubs from the standpoint of the players and that the scale of the leadership of coach Unsportsmanlike behavior vinegar, which was prepared by Mohammad Hassan Allawi, which included 50 words spread over 8 dimensions describing the athletic trainer's behavior as seen by the players, the researcher also noted that there is a difference in Alaazaat causal to win and defeat between the clubs front and rear prompting researcher to identify the nature of the causal Alaazaat players Premier League clubs, and is there a difference in this Alaazaat between the players according to the order and the results of their teams in the competition? Find several results may contribute to post new topics for sports library Sudanese came out. It came the most important goals in the identification of the relationship between the leadership behavior of coaches Premier League football teams, and the results of that difference from the point of view of the study sample. Find also dealt with a number of studies that had the of the relevant studies or related research has suffered from a lack of researcher studies on research topics. In the fourth chapter, the researcher presented the findings of its analysis and interpretation, discussed and finally Chapter V, which included the most important findings was that there is a relationship between the order of clubs Premier and cohesion of these clubs as the clubs provided has changed cohesion positive, which contributed to the superiority and occupation advanced centers while the clubs rear suffer from weak cohesion athlete suffers Alhlilh it, which I stayed in the rear, and the most important recommendations concern the preparation of trainers and professional managers of clubs and explain patterns of leadership behavior positive for them until they are his followers with the players with a focus on my technique reward and behavior training through training The competition being the best methods of leadership.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الآية
ب	الإهداء
ج	الشكر والتقدير
د	ملخص البحث باللغة العربية
هـ	ملخص البحث باللغة الإنجليزية Abstract
و	فهرس المحتويات
ك	قائمة الجداول
ن	قائمة الأشكال
ع	قائمة الملاحق
الفصل الأول	
خطة البحث	
1	1-1 المقدمة
4	2-1 مشكلة البحث
7	3-1 أهمية البحث
8	4-1 أهداف البحث
8	5-1 تساؤلات البحث
9	6-1 فروض الدراسة
9	7-1 مجالات البحث
9	8-1 إجراءات البحث
9	1-8-1 منهج البحث
9	2-8-1 مجتمع البحث

9	3-8-1 عينة البحث
10	4-8-1 أدوات البحث
10	9-1 وسائل جمع البيانات
10	10-1 مصطلحات البحث
10	11-1 هيكل البحث
الفصل الثاني	
13	1-2 الاطار النظري
13	1-1-2 السلوك القيادي في مجال الرياضي
13	1-1-1-2 مفهوم السلوك و السلوك الرياضي
17	2-1-1-2 تطور مفهوم السلوك القيادي
19	3-1-1-2 مقومات السلوك القيادي
23	4-1-1-2 القيادة الرياضية
25	5-1-1-2 مفهوم القيادة الرياضية
31	6-1-1-2 نظريات القيادة
35	7-1-1-2 أنماط وأساليب القيادة الرياضية
47	8-1-1-2 السمات والمهارات اللازمة للقيادة الفعالة
50	9-1-1-2 قيادة الفريق الرياضي
51	10-1-1-2 القيادة التربوية للفريق الرياضي
56	11-1-1-2 مصادر قيادة الفريق الرياضي

58	12-1-1-2 إتجاهات حديثة فى سيكولوجية الفريق الرياضي
62	2-1-2 العزو السببي
62	1-2-1-2 مفهوم العزو عند الرياضيين
63	2-2-1-2 أسباب العزو السببي عند الرياضيين
64	3-2-1-2 أسلوب العزو المميز للاعب الرياضي
65	4-2-1-2 مفهوم نظرية العزو
69	5-2-1-2 تحيز العزو
70	6-2-1-2 مركز التحكم والعزو السلبي
70	3-1-2 التماسك
70	1-3-1-2 ماهية الجماعة الرياضية
71	2-3-1-2 أنواع الجماعات
72	3-3-1-2 قياس العلاقات الإجتماعية في الفريق الرياضي
74	4-3-1-2 العوامل التى ترتبط بتماسك الجماعة
77	4-1-2 الدوري الممتاز لكرة القدم بالسودان
77	1-4-1-2 نشأة وتطور كرة القدم في العالم
81	2-4-1-2 كرة القدم الحديثة
83	3-4-1-2 كرة القدم في السودان
84	4-4-1-2 بداية تسجيل الأندية الرياضية
86	5-4-1-2 إتحاد كرة القدم السوداني
89	2-2 الدراسات السابقة
89	1-2-2 الدراسات السابقة في مجال السلوك القيادي
92	2-2-2 في مجال العزو السببي
95	3-2-2 في مجال التماسك الرياضي

99	3-2 التعليق على الدراسات السابقة
100	4-2 الاستفادة من الدراسات السابقة
الفصل الثالث	
إجراءات الدراسة	
101	3- تمهيد
101	3-1 منهج البحث
101	3-2 مجتمع البحث
101	3-3 عينة البحث
102	3-4 وسائل جمع البيانات
102	3-5 التجربة الإستطلاعية
102	3-6 الوسائل الإحصائية
113	3-6-1 الأدوات المستخدمة لجمع البيانات
الفصل الرابع	
عرض وتحليل ومناقشة النتائج وتفسيرها	
138	4-1 الفرضية الأولى
148	4-2 الفرضية الثانية
152	4-3 الفرضية الثالثة
الفصل الخامس	
النتائج والتوصيات وملخص الدراسة	

155	1-5 النتائج
156	2-5 ملخص الدراسة
164	3-5 المقترحات
165	4-5 التوصيات
165	1-4-5 في مجال السلوك القيادي
165	2-4-5 في مجال العزو السببي
166	3-4-5 في مجال التماسك الرياضي
167	5-5 قائمة المصادر والمراجع
الملاحق	

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
45	مقارنة بين أنماط القيادة	(1)
103	توزيع افراد العينة وفق النادي لفرق المقدمة	(2)
104	توزيع افراد العينة حسب الوظيفة في الملعب لفرق المقدمة	(3)
105	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي لفرق القدمة	(4)
106	توزيع افراد العينة وفق الفترة التي قضيتها في الملعب لفرق المقدمة	(5)
107	توزيع افراد العينة وفق متغير العمر لفرق المقدمة	(6)
108	توزيع افراد العينة وفق النادي لفرق المؤخرة	(7)
109	توزيع افراد العينة وفق متغير الوظيفة في الملعب لفرق المؤخرة	(8)
110	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي لفرق المؤخرة	(9)
111	توزيع افراد العينة حسب الفترة التي قضيتها في الملعب لفرق المؤخرة	(10)
112	توزيع افراد العينة وفق متغير العمر لفرق المؤخرة	(11)
114	توزيع محاور السلوك القيادي	(12)
114	توزيع محاور العزو السببي	(13)
115	مقياس درجة الموافقة	(14)
117	نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات المحور الأول	(15)
118	نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات مقياس العزو السببي	(16)
118	نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات التماسك الرياضي	(17)
121	لتوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : العزو السببي - بعد الفوز	(18)
124	لتوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : العزو السببي - بعد الهزيمة	(19)
127	لتوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادي - بعد	(20)

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
	التدريب والارشاد	
129	لتوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادي - بعد التقدير الاجتماعي	(21)
130	لتوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادي - بعد التحفيز	(22)
131	لتوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادي - بعد العدالة	(23)
132	لتوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادي - بعد الأداء الرياضي	(24)
133	لتوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادي - بعد السلوك التسلطي	(25)
134	لتوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادي - بعد المشاركة والسلوك الديمقراطي	(26)
135	لتوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادي - الاهتمام بالجوانب الصحية	(27)
136	لتوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : تماسك الفريق الرياضي	(28)
139	نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق المؤخرة حول بعد التدريب والارشاد	(29)
140	نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق المؤخرة حول بعد التقدير الاجتماعي	(30)
141	نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق المؤخرة حول بعد التحفيز	(31)

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
142	نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق الموخرة حول بعد العدالة.	(32)
143	نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق الموخرة حول بعد الأداء الرياضى	(33)
144	نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق الموخرة حول بعد السلوك التسلطي	(34)
145	نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق الموخرة حول بعد المشاركة او السلوك الديمقراطي	(35)
146	نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق الموخرة حول بعد الاهتمام بالجوانب الصحية.	(36)
147	نتائج تحليل (إبعاد السلوك القيادي)	(37)
149	نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق الموخرة حول بعد الفوز	(38)
150	نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق الموخرة حول بعد الهزيمة	(39)
151	نتائج تحليل (إبعاد العزو السببي)	(40)
153	نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق الموخرة حول تماسك فرق الدرجة الأولى	(41)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
28	أنواع نفوذ القائد الرياضي وتصنيفاته	(1)
29	نظام النفوذ والتاثير في مجال القيادة الرياضية بين كل من القائد والتابعين	(2)
30	نظام نفوذ التابعين و تأثيرهم	(3)
34	الأبعاد النظرية لعملية التفاعل لهولاند وجوليان	(4)
55	الآثار السلبية والأسباب المسؤولة عن سوء قيادة الفريق الرياضي	(5)
67	نموذج فينر للجزو السببي	(6)
68	أثر عامل الثبات المدرك لأسباب نتائج الأداء في التوقعات المستقبلية للنتائج	(7)
103	توزيع افراد العينة وفق النادي لفرق المقدمة	(8)
104	توزيع افراد العينة حسب الوظيفة في الملعب لفرق المقدمة	(9)
105	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي لفرق المقدمة	(10)
106	توزيع افراد العينة وفق الفترة التي قضيتها في الملعب لفرق المقدمة	(11)
107	توزيع افراد العينة وفق متغير العمر لفرق المقدمة	(12)
108	توزيع افراد العينة وفق النادي لفرق المؤخرة	(13)
109	توزيع افراد العينة وفق متغير الوظيفة في الملعب لفرق المؤخرة	(14)

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
110	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي لفرق المؤخرة	(15)
111	توزيع افراد العينة حسب الفترة التي قضيتها في الملعب لفرق المؤخرة	(16)
112	توزيع افراد العينة وفق متغير العمر لفرق المؤخرة	(17)

قائمة الملاحق

اسم الملحق	رقم الملحق
لخبراء الذين إستعان بهم الباحث في تعديل مقاييس الدراسة	(1)
مقياس السلوك القيادي للمدرب الرياضي - إعداد : محمد حسن علاوي مصطفى كامل ابو زيد، قبل التعديل.	(2)
مقياس تماسك الفريق الرياضي قبل التحكيم، قبل التعديل.	(3)
اختبار العزو في الرياضة - قبل التحكيم، إعداد: محمد حسن علاوي، قبل التعديل.	(4)
مقياس السلوك القيادي للمدرب الرياضي لمحمد حسن علاوي، تعديل يسن عبد القادر محمد.	(5)
مقياس تماسك الفريق الرياضي لمحمد حسن علاوي، تعديل يسن عبد القادر محمد.	(6)

الفصل الأول

خطة البحث

1-1 المقدمة

2-1 مشكلة البحث

3-1 اهمية البحث

4-1 اهداف البحث

5-1 تساؤلات البحث

6-1 مصطلحات الدراسة

1-6-1 السلوك القيادي

2-6-1 العزو السببي

3-6-1 التماسك

4-6-1 الدوري الممتاز

5-6-1 فرق الدوري الممتاز لكرة القدم

1-1 المقدمة:

اكتسبت لعبة كرة القدم شعبيتها من كونها لعبة لا تتطلب اجهزة ومعدات خاصة حيث يمكن ممارستها في اي مكان، حتي في داخل المنازل، فهي رياضة الكل الاطفال والشباب والفقراء والاعنياء، وهي رياضة عامة لكل الطبقات والفئات، على العكس تماما من بعض الرياضات التي يمارسها الصفوة من المجتمع مثل الغولف والتنس والتي تتطلب امكانات لا يمتلكها العامة. ايضا فان شعبية كرة القدم تأتي من كونها لا تتطلب معدات وأدوات وتجهيزات فهي غير مكلفة بالمقارنة مع اللاعب الاخرى، بالاضافة الى انها تعتمد بشكل كبير على مهارة الفرد وبنيته الجسدية والتي يمكن توظيفها .

إن ازدياد اعداد الاشخاص المهتمين بكرة القدم والمشاركين والمساهمين بفاعلية في اللعبة، يعتبر دليل آخر على مدى الشعبية التي تتمتع بها كرة القدم، ويشمل ذلك عدد اللاعبين والمشجعين والحكام والاداريين، وقد اظهرت احصاءات الاتحاد الدولي لكرة القدم مثلا ان عدد المعنيين بلعبة كرة القدم يبلغ بالتقريب 247 مليون، والذي يعادل واحد من كل خمسة وعشرين شخصا من سكان العالم .

وعلى صعيد التطوير الفني والاداري فإن لعبة كرة القدم اصبحت تعتمد على العلوم التطبيقية والمعلوماتية والتكنولوجيا التي تغزو العالم، حيث تصاعد المستوى الفني للعبة وتطور كثيرا في اخر بطولة كأس العالم للأمم التي اقيمت بألمانيا في 2006، وذلك بفضل طرق التدريب الحديثة.

لقد اصبح التدريب في كرة القدم عملية تعتمد على التقنين العلمي والممارسة الميدانية كما ان الاعتماد على الخبرة الميدانية دون اللجوء الى العلم يخل بإحدي القواعد الاساسية لتطوير لعبة كرة القدم. والتدريب الرياضي الحديث عملية تربوية مخططة مبنية على أسس عملية تعتمد على وصول اللاعبين الى التكامل في الاداء الرياضي في كرة القدم وما يترتب على ذلك من تحقيق الهدف في المباريات وهو الفوز .

اتفق علماء التدريب والمعنيين بشؤون كرة القدم على ان هناك عناصر اساسية تساهم في العملية التدريبية و التربوية كاللاعبين والمنهج والحكام والمدربين ويعتبر المدرب هو

العنصر الاساسي والاكثر تاثيرا في تلك العملية حيث انه المسؤول بشكل مباشر من اعداد اللاعبين بدنيا ونفسيا والشخص القادر على اكتشاف مواهبهم مبكرا وبالتالي الاخذ بأيديهم وتوجيههم لغرض اوصولهم لاعلى المستويات.

لذا بات من الواضح بان المدرب الناجح هو الذي يتمتع بصفات وخصائص تتعكس علي سلوكياته القيادية وتصرفاته التدريبيه في كل مراحل الاعداد وكذلك قبل واثناء وبعد المباراة والمدرب الطموح والذي يريد ان يؤثر تأثيرا ايجابيا في كل دقائق العملية التدريبية وان يعم هذا التأثير على اللاعبين وفي الآونة الاخيرة باتت تأثيرات الخصائص والصفات القيادية للمدرب هي المؤشر على اداء اللاعبين وعطائهم في المستويين البدني والنفسي .

يلعب المدرب دور كبير في التطور الفني للاعبين حيث يجب ان يتصف بعدة صفات حيث تساعده في النجاح في مجال عمله في التدريب الرياضي واهم هذه الصفات الواجب توفرها في المدرب الناجح هي الثقة بالنفس ، المعرفة الرياضية ، واكتشاف المشكلات والقدرة على تقييم الآخرين والمقدرة على اتخاذ القرارات والمرونة ،الابداع ،تحمل المسؤولية ، الطموح والتعاون والتسامح .

هذه الصفات تحدد لدرجة كبيرة السلوك التدريبي للمدرب ومدى قدرته على الخلق والابداع. ويعتبر الدور القيادي الذي يقوم به المدرب من اهم الادوار الاجتماعية لدى اعضاء الفريق ، اذ يعمل على زيادة تماسك جماعة الفريق كما يوفر لهم افضل فرص التعاون وتنمية العلاقات الانسانية بينهم والتي تسعى بدورها لتحقيق الاهداف المطلوبة باقصى جهد من اجل رفع شأن الجماعة ، كما يقوم المدرب بدور مؤثر في حل المشاكل التي قد تواجه اعضاء الفريق من اللاعبين خلال عملية التدريب وبالإضافة الذي يقوم به المدرب من استغلال قدرات اللاعبين الفنية والبدنية والنفسية والاجتماعية مع محاولاته لتنميتها حتى يصل اعضاء الفريق لاعلى درجات الكفاءة والفوز في المنافسات الرياضية (16:18)دكتور محمد فوزي.

ولطالما بحثت إدارات الأندية الرياضية والمنتخبات على المدربين الكفاء الذين يقودون لاعبيهم فنيا واداريا للفوز في البطولات والمسابقات المختلفة ، والمدرب الكفاء حسب تقدير هذه الإدارات لابد ان يؤثر في لاعبيه تأثيرا ايجابيا يزيد من دافعيتهم في التدريب ومن اصرارهم

على تطوير انفسهم وبذل قصارى جهدهم فى المنافسة لنيل استحسان المدرب قبل استحسان الاخرين بل وقبل استحسان ذواتهم .

ولقد اظهرت نتائج دراسات حديثة اجريت على عينة كبيرة من المدربين المؤهلين فى المجتمع الكندى ان علم نفس الرياضة ياتى فى مقدمة العلوم المؤثرة على نجاح المدرب وتطوير الاداء الرياضى وذلك من واقع تاثير المتغيرات النفسية على مجمل الاداء الرياضى .

ومن ثم يأتى الفريق الرياضى وهو مجموعة من الافراد يتفاعلون مع بعضهم البعض تفاعلا مركبا فى إطار معايير محدودة من اجل تحقيق هدف رياضى مشترك ولقد اصبح من المسلم به ان الرياضى يتعلم قدرا كبيرا من قيمه واتجاهاته وميوله وعاداته ، ويكتسب قدرات واساليب سلوكية من خلال ممارسته وتعايشه وتفاعله مع البيئة الرياضية وعلى ضوء ذلك يتم دراسة سلوك الفرد الرياضى ليس فى ضوء اهدافه ودوافعه فقط ، بل ايضا فى ضوء ديناميكية التفاعل بينه و بين البيئة الرياضية التي ينتمي اليها بمختلف متغيراته المادية والاجتماعية وهي تلك البيئة التي تستثير دوافعه وتحدد طبيعة نشاطه وأهدافه. ان معرفة التفاعل فى الفريق والذي ينتج عن العلاقات المتبادلة داخل الملعب وخارجه يعتبر من ضمن متطلبات العمل لأي فريق رياضى حيث ان واجب العمل مع الفريق الرياضى يتطلب انشاء علاقات تعاونية بين اعضائه والاستفادة من العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بينهم خارج الملعب وتوظيفها لمصلحة الاهداف التي يسعى لها الفريق لتحقيقها . ويتم ذلك من خلال التعرف على مراكز القوة والنفوذ فى الفريق وعلى ظاهرة الامتثال لمعايير السلوك الحركى والاجتماعى ومدى التآلف بينهم والتجانس يمثل تماسك الفريق الرياضى حافزا للفوز وتحقيق النتائج الإيجابية وللتماسك الرياضى اهمية كبيرة فى ميدان سيكولوجية الجماعات الصغيرة حيث يمثل الرابطة التي تربط افراد الجماعة، وتقوي العلاقة بينهم كما يشير إلى استمرارية الافراد فى عضوية الجماعة، وإلى درجة التعاون بين افراد الجماعة .

والواقع ان تماسك الجماعة يمثل الهدف النهائي لتحقيق العوامل الايجابية لخصائصها ، فحين نقول : ان الجماعة متماسكة داخليا نستطيع ان نصدر حكما بأنها قد حققت اهدافا

اجتماعيا . وتماسك الجماعة يشار إليه بالتضامن والتلاصق والتكامل والتنسيق بين جهود الاعضاء والإنتاج القوي والعمل بروح الفريق وكذلك التجاوب نحو الجماعة . ويعتبر موضوع التماسك هو المحور الذى تدور حوله معظم الاجراءات مع الفرق الرياضية خاصة تلك الفرق الناجحة ، فالمدربون الناجحون يمنون بأن تماسك الفريق هو العامل الحاسم فى نتائجه ، كما يشير السيكولوجيون إلى ان الفرق عالية التماسك يون ادتها افضل من الفرق منخفضة التماسك .

ان التعليل السببي (أو العزو) من اهم الموضوعات فى مجال علم نفس الرياضة وهو إلى من أو إلى ماذا يعزو المدرب الرياضي أو المدير أو اللاعب نتائج النجاح او الفشل فى المنافسة الرياضية ؟ ويعتبر التعليل السببي لنتائج ان نتائج السلوك او الاداء او النجاح او الفشل من العوامل المهمة ذات التأثير الواضح على واقعية الإنجاز وعلى الأثر الانفعالى. وفى المجال الرياضى نلاحظ كثيرا حدوث عمليات التعليل والتي يقوم بها المدرب الرياضي او المدير الفني عقب المنافسة الرياضية او عقب الإنتصار او عقب الأداء الجيد او الأداء السيئ او اللاعبين.

إن مصطلح التعليل السببي او (العزو) بالنسبة للمدرب الرياضي او المدير الفني يقصد به الأسباب المدركة التي يعزى إليها نتائج الأداء أو مستوى الأداء كما هو الحال فى حالات النجاح او الفشل او حالات الفوز و الهزيمة أو حالات الأداء الجيد أو حالات الأداء السيئ لفريق المدرب الرياضي أو اللاعبين فى المنافسات الرياضية .

1-2 مشكلة البحث :

بالرغم من الإهتمام الكبير بالعملية التدريبية بكل مفرداتها والتعامل العلمي مع عناصرها الاساسية ، اللاعب ووسائل وطرق التدريب ظل العنصر الاساسي المؤثر فيها (المدرب) دون الإهتمام المطلوب ، فالبحث العلمي والدراسات ركزت معظمها على دراسة المتغيرات المؤثرة على اللاعب وعلى الكيفية التي يتم بها جدولة المنهج التدريبي واكتشاف افضل الوسائل

والطرق لتنفيذ هذا المنهج على اللاعبين وتأثيرات المختلفة على اللاعبين . لطالما بحثت إدارات الأندية الرياضية للمنتخبات عن المدربين الأكفاء الذين يقودون لاعبيهم فنيا واداريا للفوز فى البطولات والمسابقات الرياضية المختلفة فالمدرّب الكفاء حسب تقدير هذه الإدارات لابد ان يؤثر فى لاعبيه تأثيرا ايجابيا يزيد من دافعيتهم فى التدريب ومن اصرارهم على تطوير انفسهم وبذل قصارى الجهد فى المنافسة لنيل إستحسان المدرّب قبل إستحسان الآخرين او استحسان ذواتهم . إن اسلوب قيادة المدربين لابد وان يؤثر بشكل او بآخر على تطور اللاعبين بدنيا وفنيا وخططيا وقد يؤثر عليهم نفسيا وبشكل كبير فى زيادة حرصهم على العمل باقصى جهد لتحقيق الفوز ومن هنا تأتي هذه الدراسة لمعرفة الأسلوب القيادي لمدربي كرة القدم لأندية الدرجة الممتازة .

لا يخفى على الجميع ان حاجة المجتمع الرياضي للقيادة تزداد مع مرور الوقت وتتصاعد مع تصاعد المستوى الرياضي وصولا إلى إعداد القيادات الرياضية بصورة علمية سعيا نحو تحقيق الاهداف المتوخاه ، ولعل من بين اهم هذه القيادات بالنسبة لفعالية كرة القدم (المدرّبون) الذين يتعاملون بشكل مباشر مع اللاعبين وتوجيههم خلال الوحدات التدريبية وسير المباريات وقبلها وبعدها ، حتى ان الشوط الثاني من المباريات يطلق عليه شوط المدربين ، والمراد فى ذلك هو نمط السلوك القيادي للمدربين خلال الاوقات الحرجة ، هو الذي يحسم المباراة من خلال قدرتهم على توجيه لاعبيهم واستثمار قابلياتهم لمداها الاقصى مع الحد من خطورة الفريق المنافس، ولأجل ان يكون أداء اللاعبين فى المنافسة بالشكل المطلوب لابد ان يتبع المدربون اساليب تعمل على استنهاض قدرات لاعبيهم وجعلهم يتفانون فى بذل قصارى جهدهم لتحقيق الفوز لفرقهم ومن غير المعروف الاساليب القيادية لمدربي كرة القدم لأندية الدرجة الممتازة . ويسعى البحث لمعرفة السلو القيادي لدى مدربي اندية الدرجة الممتازة لكرة القدم، وعلاقة ذلك بنتائج هذه الأندية . ولقلة البحوث والدراسات والاكتشافات لتأثير المدرّب

وسلوكياته وخصائصه القيادية رأى الباحث دراسة هذه المشكلة بإعتباره احد المعنيين والمهتمين
بكرة القدم دارسا ومدربا واداريا .

إن العزو السببي من المفاهيم النفسية الحديثة في علم النفس ونظرا لما يتركه هذا
المفهوم من اهمية لمعرفة طبيعة السلوك الانجازي للرياضيين ولكي نتمكن من معرفة الاسباب
الحقيقية التي تعزى اليها نتائج الفوز والخسارة وكذلك حالات النجاح والفشل كذلك التعرف على
العوامل المؤثرة في موقع التحكم الداخلي والخارجي ومحاولة تعزيز نقاط القوة (الفوز) والعمل
على تلافي نقاط الضعف (الهزيمة) .

كذلك فإن موضوع العزو السببي وكما لاحظ الباحث من خلال اجابات بعض اللاعبين
المشاركين في مسابقة الدوري الممتاز لكرة القدم ومن خلال تبريراتهم للفوز او الهزيمة المنشورة
خلال الصحف الرياضية عن الاسباب التي يعزون إليها نجاحهم او فشلهم في منافسة الدوري
الممتاز لكرة القدم فإن إجاباتهم تخفي الاسباب الحقيقية لإدراك النجاح او حتى الفشل وتبدأ
ظاهرة التحيزات الإدراكية لتحسين الذات وقد افترض الباحث اختلاف العزو بين اللاعبين وفقا
لترتيب فرقهم في المنافسة حيث يفترض الباحث عزو اللاعبين الذين تتصدر فرقهم في
المنافسة الفوز او الخسارة لعوامل داخلية خاصة بالفريق بينما يعزى اللاعبين الذين تتأخر فرقهم
في المنافسة الفوز او الخسارة إلى عوامل خارجية عن الفريق مثل التحكم والاناطين ففي الحالة
الأولي (العزو الداخلي) يزودنا السلوك بأسس لإستنتاج شئى ما بخصوص الفرد اما في
الحالة الثانية (العزو الخارجي) فإننا نستنتج ما يتعلق بالبيئة المحيطة وفهم مثيراتها
وخصائصها فهل هناك علاقة بين العزو السببي وترتيب الفرق في منافسة الدوري الممتاز لكرة
القدم ؟ هذا ما يسعى الباحث للإجابة عليه.

لقد لاحظ الباحث ومن خلال متابعته لمنافسة الدوري الممتاز لكرة القدم ان التماسك الذي تتمتع به اندية الدرجة الممتازة لكرة القدم هو العامل الاساسي والمهم في النتائج التي تحققها هذه الأندية في منافسة الدوري الممتاز لكرة القدم فكلما اذداد التماسك بين اعضاء الفريق كلما تقدمت هذه الأندية في ترتيب المسابقة والعكس صحيح. ويعتبر تماسك الفريق من المجالات الهامة التي يهتم بها المدرب فالمدربون الناجحون يؤمنون بأن تماسك الفريق هو العامل الحاسم في نتائجه ، لذا يهتم المدرب بالتفاعل الديناميكي بين اعضاء الفريق ، فهناك اختلافات واضحة بين فرق اندية الدرجة الممتازة لكرة القدم . وقد لاحظ الباحث ان هناك اختلافات واضحة بين فرق المقدمة في الدرجة الممتازة واندية المؤخرة من حيث انتظام افرادها في اوجه النشاط المختلفة وتمسكهم بعضويتهم والشعور بالفخر لإنتمائهم لفرقهم والدفاع والتضحية من اجل الجماعة والبقاء في عضويتها كما يتضح هذا الإختلاف في شعور اللاعبين بالرضا وهو ما دفع الباحث لدراسة التماسك في اندية الدرجة الممتازة لكرة القدم للتحقق من صحة تساؤلات وافتراضات البحث . لكل هذه الاسباب رأى الباحث اهمية دراسة هذه الموضوعات لإضافة موضوعات جديدة للمكتبة الرياضية للسودان.

1-3 اهمية البحث:-

1. دراسة موضوعات جديدة لم يتم تناولها من قبل بالدراسة وذلك في حدود علم الباحث.
2. قد تساهم نتائج البحث في اضافة موضوعات جديدة للمكتبة الرياضية السودانية.
3. قد تساهم نتائج البحث في فتح المجال امام الباحثين لتناول موضوعات البحث بمزيد من الدراسة .

4. قد تساهم نتائج البحث في دعم سياسات وزارة الشباب والرياضة والإتحاد السوداني لكرة القدم نحو العلمية والمنهجية في تطوير كرة القدم .

5. قد تساهم نتائج البحث في معرفة علاقة السلوك القيادي والعزو السببي والتماسك بنتائج اندية الدرجة الممتازة لكرة القدم بالسودان من وجهة نظر عينة الدراسة الامر الذي قد يساعد العاملين في كرة القدم من وضع البرامج والخطط للتدريب والتأهيل وفقا لذلك .

1-4 اهداف البحث:-

1. التعرف على العلاقة بين السلوك القيادي لمدربي فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم ونتائج تلك الفرق من وجهة نظر عينة الدراسة .
2. التعرف على العلاقة بين العزو السببي للاعبي فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم ونتائج تلك الفرق من وجهة نظر عينة الدراسة .
3. التعرف على علاقة التماسك الرياضي بنتائج فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم من وجهة نظر عينة الدراسة .

1-5 تساؤلات البحث :-

1. هل هناك علاقة بين السلوك القيادي لمدربي فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم وترتيب تلك الفرق في الدوري ؟
2. هل هناك علاقة بين العزو السببي للاعبي فرق الدرجة الممتازة وترتيب تلك الفرق في الدوري؟
3. هل هناك علاقة بين التماسك الرياضي للاعبي فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالسودان وترتيب تلك الفرق في الدوري؟

1-6 فروض الدراسة:

1. توجد فروق ذات دلالة احصائية بين السلوك القيادي للمدربين ونتائج فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالدوري الممتاز لكرة القدم ولصالح فرق المقدمة.

2. توجد فروق ذات دلالة احصائية في العزو السببي بين لاعبي فرق الدرجة الممتازة ولصالح فرق المقدمة في العزو السببي.

3. توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة تماسك فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم ولصالح فرق المقدمة.

7-1 مجالات البحث:

المجال المكاني:

فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالسودان.

المجال الزمني:

تم تطبيق الدراسة في عام 2014م - 2015م.

8-1 إجراءات البحث:

1-8-1 منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسمي لمناسبته لموضوع البحث.

2-8-1 مجتمع البحث :

تكون مجتمع البحث من لاعبي كرة القدم بفرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالسودان في الموسم الرياضى 2014م - 2015م.

3-8-1 عينة البحث:

تتكون عينة البحث من عدد (90) فرد من فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالسودان، ممثلة في (6) أندية بواقع (15) لاعب من كل نادي.

1-8-4 أدوات البحث :

1. البرنامج.
2. المقاييس.
3. التجربة الاستطلاعية.

1-9 وسائل جمع البيانات:

لجمع بيانات الدراسة قام الباحث بتعديل مقاييس السلوك القيادي والعزو السببي والتماسك لمحمد حسن علاوي وقام بإعداد مقاييس معدلة لتلك المقاييس الثلاثة مستعيناً بالخبراء والمصادر العلمية .

1-10 مصطلحات البحث:

(1) السلوك القيادي:

السلوك الانساني هو كل اوجه نشاط الفرد التي يمكن ملاحظتها سواء بالادوات القياسية او من دونها مثل حركات الفرد وايماءاته، وطريقة استخدام لهلغة وتفاعلاته ،وتخيلاته ،ودوافعه ،وادراكه ،وقدراته ؟ ويعد السلوك القيادي من العوامل التي تتاثر تاثرا كبيرا بحركة الجماعة وتساعد في خلق التفاعل الانساني اللازم لتحقيق اهداف الفرد والجماعة ،وهو احد مكونات القيادة (عكلة ،كامل ،2011،ص39).

(2) العزو السببي:

الي من او الي ماذا، يعزو المدرب الرياضي او المدير الفني نتائج نجاحه او فشله في المنافسة الرياضية، والي من او الي ماذا يعزل المدرب الرياضي او المدير الفني اسباب نجاح او فشل لاعبيه او فريقه في المنافسات الرياضية او قدرتهم او عدم قدرتهم علي تحقيق النتائج المتوقعة منهم. ان الاجابة علي مثل هذه التساؤلات السابقة وغيرها تدخل في نطاق مايسمي بالتعليل السببي او العزو السببي لنتائج السلوك او الاداء او النجاح او الفشل .ومصطلح التعليل

او العزو السببي يقصد به الاسباب المدركة التي يعزى اليها نتائج الاداء او مستوى الاداء كما هو الحال في حالات النجاح او الفشل او حالات الفوز والهزيمة او حالات الاداء الجيد او السئ لفريق المدرب الرياضي او اللاعبين في المنافسات الرياضية (علاوي، 2002م، ص109).

(3) التماسك:

يمثل مفهوم التماسك الرابطة التي تربط افراد الجماعة او قوة العلاقة بينهم، كما يشير ايضا الي استمرارية الافراد في عضوية الجماعة، والي درجة التقارب بين افراد الجماعة وشدة وحجم التصال والتفاعل بينهم. ويعني بدراسة العلاقات بين افراد الجماعات الصغيرة، للتعرف علي حجم وتجاه وشدة العلاقات التبادلية بين افراد الجماعة، وكذلك الدرجة التي يجذب بها كل فرد منهم الي الاخرين، او الدرجة التي تظهر قوة الالعلاقة بين كل فرد من الجماعة والافراد الاخرين، او قوة الاتصال خلال نشاطهم في الجماعة وخارجها. (احمد، طارق، 2001، ص97).

(4) الدوري الممتاز:

هو المنافسة القومية التي ينظمها الاتحاد السوداني لكرة القدم و التي تشارك فيها الفرق من الاتحادات المحلية والتي تحدد نتائجها الفرق السودانية المشاركة في المنافسات الاقليمية والقارية، وتلعب مباريات الدوري الممتاز بنظام الدوري من دورتين ذهابا وايابا(اجرائي).

(5) فرق الدوري الممتاز لكرة القدم:

هي الفرق المؤهلة والمشاركة في منافسة الدوري الممتاز لكرة القدم بالسودان وعددها 12 فريق والتي يعينها الباحث في هذه الدراسة هي الفرق الثلاثة الأولى الهلال امدرمان والمريخ ام درمان والاهلي شندي كفرق مقدمة والهلال كادقلي والاتحاد مدني والنسور ام درمان كفرق مؤخرة.

11-1 هيكل البحث:

- الفصل الأول: خطة البحث.
- الفصل الثاني: الاطار النظري.
- الفصل الثالث: إجراءات الدراسة.
- الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة النتائج وتفسيرها.
- الفصل الخامس: النتائج والتوصيات وملخص الدراسة.
- النتائج.
- ملخص الدراسة.
- المقترحات.
- قائمة المصادر والمراجع.

الفصل الثاني

الاطار النظري

1-2 الاطار النظري

1-1-2 السلوك القيادي في مجال الرياضي

1-1-1-2 مفهوم السلوك و السلوك الرياضي

2-1-1-2 تطور مفهوم السلوك القيادي

1-1-2-3 مقومات السلوك القيادي

1-1-2-4 القيادة الرياضية

1-1-2-5 مفهوم القيادة الرياضية

1-1-2-6 نظريات القيادة

1-1-2-7 أنماط وأساليب القيادة الرياضية

1-1-2-8 السمات والمهارات اللازمة للقيادة الفعالة

1-1-2-9 قيادة الفريق الرياضي

1-1-2-10 القيادة التربوية للفريق الرياضي

1-1-2-11 مصادر قيادة الفريق الرياضي

1-1-2-12 إتجاهات حديثة في سيكولوجية الفريق الرياضي

2-1-2 العزو السببي

1-2-1-2 مفهوم العزو عند الرياضيين

2-2-1-2 أسباب العزو السببي عند الرياضيين

3-2-1-2 أسلوب العزو المميز للاعب الرياضي

4-2-1-2 مفهوم نظرية العزو

5-2-1-2 تحيز العزو

6-2-1-2 مركز التحكم والعزو السلبي

- 3-1-2 التماسك
- 1-3-1-2 ماهية الجماعة الرياضية
- 2-3-1-2 أنواع الجماعات
- 3-3-1-2 قياس العلاقات الإجتماعية في الفريق الرياضي
- 4-3-1-2 العوامل التي ترتبط بتماسك الجماعة
- 4-1-2 الدوري الممتاز لكرة القدم بالسودان
- 1-4-1-2 نشأة وتطور كرة القدم في العالم
- 2-4-1-2 كرة القدم الحديثة
- 3-4-1-2 كرة القدم في السودان
- 4-4-1-2 بداية تسجيل الأندية الرياضية
- 5-4-1-2 إتحاد كرة القدم السوداني
- 2-2 الدراسات السابقة
- 1-2-2 الدراسات السابقة في مجال السلوك القيادي
- 2-2-2 في مجال العزو السببي
- 3-2-2 في مجال التماسك الرياضي
- 3-2 التعليق على الدراسات السابقة
- 4-2 الاستفادة من الدراسات السابقة

الفصل الثاني

1-2 الاطار النظري:

1-1-2 السلوك القيادي في مجال الرياضي:

1-1-1-2 مفهوم السلوك و السلوك الرياضي:

السلوك الإنساني هو كل أوجه النشاط التي يقوم بها الفرد والتي يمكن ملاحظتها سواء بأدوات القياس أو من دونها كملاحظة حركات الفرد وإيماءاته وطريقة إستخدامة للأشياء وتفاعله وتحليلاته وإدراكه وقدراته . والسلوك الإنساني عملية تنتج من التفاعل بين الإنسان والبيئة والمجتمع من حوله وهي عملية لا يمكن فصلها عن إطار هذا التفاعل . فكل عملية تؤثر في الأخرى وتتأثر بها بقدر معين . ويعني علم النفس الإجتماعي بدراسة جميع أنواع السلوك أو النشاط الذي يصدر عن الإنسان في أثناء تفاعله مع البيئه و توافقه معها وتتشتته فيها .

لم يتمكن العلماء من ادراك النفس إدراكاً كاملاً وفهم كل أسرارها بالرغم من كل ما بذلوه في سبيل ذلك من جهود ومحاولات مضمنية ، وهم لم يوفقوا إلا في الوقوف على ظواهرها وكشف بعض جوانبها ، فالنفس البشرية قوة حية دائبة الحركة دائمة النشاط لايفتر عملها لحظة واحدة منذ ساعة الميلاد حتى يوم الوفاة وهي تظل في تفاعل مستمر بالجسم الذي يشتملها والبيئة التي تكنفتها.(كامل ،عكلة،2012م،ص35)

ويدرس علم النفس سلوك الكائنات الحية خبراتها ، ويعنى السلوك أنواع النشاط المختلفة التي يقوم بها الكائن الحي التي يمكن ملاحظتها إما بواسطة ملاحظ خارجي أو بواسطة الأدوات المختلفة ، أما الخبرة فهي تلك الأحداث التي لا يدري بها إلا الفرد الذي يمر بها مثل إدراكه لما حوله وذاكرياته واحلامه. وأهم أهداف ذلك دراسة السلوك الإجتماعي للفرد والتأثير المتبادل بين الفرد و الجماعة و بين المجتمع والأفراد.

من الملاحظ أن السلوك كنشاط يقوم به الكائن الحي نتيجة لعلاقته بالظروف البيئية التي يتعامل معها باستمرار يصاحبه التعديل والتطوير وفقاً للظروف وذلك حتى يتحقق للإنسان البقاوإشباع حاجاته ، وهو سلسلة من الإختيارات بين مجموعة من الاختيارات الممكنة ، و السلوك الإنساني سلوك ثابت عندما يوضع تحت ظروف متشابهة او متجانسة وهي صفة أو خاصية معينة تميز الفرد من غيره وهذه سمة قد تكون نظرية (وراثية أو مكتسبة) وهي إستعداد تام أو عام يمكن أن نتوقع منه سلوك الفرد عند تفاعله مع البيئة و معالجته للمواقف والمشكلات التي تواجهه . وسلوك الإنسان يتميز بخاصيتين:

1. متانه تكوين جهازه العصبي وشدة إرتباط أجزائه ببعضها البعض و غزارة مادته السنجابية.

2. حدة ذكائة وقوة إستعداده للأحساس الدقيق والتفكير السليم.

وبهذين العاملين يتفوق سلوك الإنسان عن سلوك الحيوانات من عدة أوجه ، فسلوك الإنسان مرن وقابل للتعديل والتغيير وفقاً للظروف البيئية ، وقدرة الإنسان على التعلم باعمال العقل ، وسرعة حل المشكلات والوصول للأهداف بأقرب الطرق ، وهو سلوك يجعل الإنسان أذكى الحيوانات وأثقل تأثيراً في محيطه الخارجي وأكثر إستفادة من تجاربه وملاحظاته و انتفاعاً بعمليات التذكر و التصور والتخيل.

السلوك القيادي هو مجموعة الإستجابات التي يقوم بها الفرد في موقف معين وهذا التصرف هو ملاحظة مباشرة (المليجي ، 1972م ص 311).

السلوك القيادي هو مجمل الإستجابة الكلية على الصعيدين الحركي والغددي التي تصدر عن كائن عضوي إزاء أي وضع أو موقف يواجه هذا الكائن ويدعوه إلى القيام برد فعل ما تطلق على اي عمل ياتيه الكائن الحي من الاعمال الحسية الظاهرة والباطنة إلى العمليات الفيزيولوجية والنشاط العاطفي والعقلي (زروق ، 1977م ص 156) .

يعرف علماء النفس السلوك بأنه كل ما يصدر عن الفرد من نشاط جسمي او عقلي أو إجتماعي أو إنفعالي سواء أكان خفياً أو ظاهراً نتيجة لعلاقة التفاعل بين الفرد وبين البيئة المحيطة به (القيس ، 2008م ص 4).

ووفقاً للتعريفات التي أوردها العلماء في تعريف مفهوم السلوك فإن الباحث يرى أن السلوك هو مجموعة الانفعالات التي تصاحب نشاط الإنسان نتيجة لتفاعل مع البيئة الإجتماعية المحيطة به والتي تعبر عن مزاج وخبرة الإنسان.

مفهوم السلوك الرياضي:

إن علم النفس بشكل عام يدرس سلوك الإنسان من حيث أنه كائن حي يقوم بالعديد من الأنشطة التي تتفاعل بشكل واضح مع البيئة التي يعيش فيها فالإنسان يحس ويدرك ويفكر يلعب ويتعلم ويتعاون ويتنافس ويتحدى ويمارس العديد من الأنشطة التي يمكن من خلالها التعرف على شخصية في المجتمع الذي يعيش فيه.

والرياضي سواء كان لاعباً ، ام مدرباً ، ام مربيّاً أم ممارساً للرياضة فإن له سلوكاً خاصاً به يطلق عليه السلوك الرياضي الذي يعبر عنه باداء المهارة الرياضية في كرة القدم أو السلة أو غيرها ، مما يجعل منه سلوكاً مهارياً أو يعبر عنه بالركض او الجري في ألعاب الساحة والميدان (ألعاب القوى) مما يجعل منه سلوكاً بدنياً فضلاً عن إمكانية التعبير عن هذا السلوك عقلياً ويتمثل ذلك بالتخطيط الجيد للمباراة او التصرف الحسن في الملعب كما في الشطرنج والالعاب الأخرى المشابهة التي يكون فيها للعقل دور مهم في الأداء الرياضي .

وعليه فأننا نطلق على ذلك العلم الذي يعنى بدراسة السلوك الرياضي علم النفس الرياضي وفي الحقيقة فان الغاية من دراسة السلوك الرياضي تنصب في تحقيق أهداف مهمة للاعب والمدرّب لعل أهمها:

1. رفع المستوى الرياضي.
2. تطوير السمات الشخصية.

3. الصحة النفسية .

4. ثبات المستوى الرياضي .

5. تكوين الميول والرغبات.

وفي الحقيقة فإن هناك ثلاثة أنواع من السلوك الرياضي وهي كما ذهب (كامل وعكلة ، 2012، ص 38).

1. السلوك المحدد للموقف ويقصد به السلوك الذي ينبغي للرياضي القيام به في إطار النظم التي يعمل ضمنها والتي ترسم حدود هذا السلوك ويتأثر السلوك المحدد للموقف بخصائص الموقف ومتغيراته ، وكذلك بخصائص الجماعة الرياضية وما يرتبط بها من متغيرات.

2. السلوك المفضل من الجماعة الرياضية وهو السلوك الذي تفضله الجماعة الرياضية لكي يقوم به الرياضي ، وهو إنعكاس لرغبة الجماعة وما تتسم به من خصائص ومميزات ، وكذلك إنعكاس لتصور الجماعة الرياضية للموقف وما يتصف به من خصائص .

3. (ج) السلوك العقلي : ويقصد به السلوك المفضل لدى الرياضي ، والذي يقوم به فعلاً والذي يتأثر بخصائص شخصية الرياضي وما يمتلكه من سمات وقدرات ومهارات وغيرها ، وكذلك بكل من السلوك المحدد للموقف والسلوك المفضل من الجماعة الرياضية ، وفي ضوء ذلك تتحدد النتائج في عاملين هما النجاح والفشل وذلك من خلال تحقيق الأهداف أو عدمه أو (الرضا أو عدمه) وذلك بإشباع حاجة الجماعة من خلال النتائج المحققة أو عدمه.

2-1-1-2 تطور مفهوم السلوك القيادي:

إن وضوح الرؤية وتنامي آفاق مفهوم السلوك القيادي قد برز من خلال حاجة الفرد للجماعة إذ أن أدرك الفرد بأنه لا يمكن ان يحقق ما يريد تحقيقه بجهود الفردية فقط بل لا بد له أن يتعاون مع غيره من أجل ذلك (درة ، 1990، ص35) .

ويتفق معظم الباحثين على إتباع دلالة مفهوم السلوك القيادي حتى سمي خلافة وإمامة ، و القائم بها خليفوا إماماً ، أما تسمية إماماً فنشبهها بامام الصلاة في إتباعه والإقتداء به ولهذا يقال الإمامة الكبرى واما تسمية خليفة فلكونه يخلف النبي محمد صلى الله وسلم في أمته (ابن خلدون ، 1966، ص 131) .

ويرجع فريق من الباحثين مفهوم السلوك القيادي إلى الحضارات العريقة التي قامت منذ آلاف السنين كتلك التي قامت على أرض الصين و وادي الرافدين وخاصة الحضارات التي تتميز بالعمق والأصالة و التي لها نصيب في بزوغ العمليات الادارية وفي ظهور الفكر الاداري و التنظيمي (جوهر ، 1974، ص 5) .

وتطور مفهوم السلوك القيادي في ضوء الحاجة النابعة من ضرورة المحافظة على وحدة توجيه العبادات عندما كان المصطفى محمد صلى الله عليه وسلم في حياته يتأخر في الصلاة لاي سبب كان فإن المسلمين كانوا يقدمون أبابكر الصديق رضي الله عنه في صلاتهم قبل مرضه (البخاري ، 1986، ص111).

وبهذا السياق يؤكد الخليفة الراشد عمر بن الخطاب (13-23هـ) رضي الله عنه فيقول :
(والله لو عثرت بغلة في أرض العراق لخشيت أن يسألني الله سبحانه وتعالى يوم القيامة لما لم امهد لها الطريق) (عمر ، 1969، ص 264).

وتعمق المفهوم ليسمو صوب الإختيار الدقيق نحو سلوك الاجتهاد القيادي ويصبح شرطاً للإمامة وبذلك يؤكد أبو اسحاق عدم جواز اختيار الخليفة إذا لم يكن مجتهداً لا يختار للخلافة إلا إمام مجتهد (أبو اسحق ، 1984، ص 41) . وقد تشعب و تطور مفهوم السلوك

القيادي في عصر الخلافة الراشدة ليتضمن معنى الطاعة فقد أكد الدين الإسلامي هذا المبدأ من خلال قوله تعالى (وأطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولي الأمر منكم) (الشورى، الآية 38).

ويؤكد البلاذري 1958 على تحول مفهوم السلوك القيادي نحو تسمية أمير الأمراء على العرب فكتب أبوبكر رضي الله عنه إلى ما ،، خالد بن الوليد المخزومي وهو بالعراق يأمره بالمسير إلى الشام فيقال أنه جله أميراً على الأمراء في الحرب (البلاذري ، 1958، ص 150).

وهذا التطور بالمفهوم ناجم عن تعاضم الحاجة إلى سلوك قيادي من نوع جديد وسيادة هذه الحاجة على بقية الحاجات التي فرضت نفسها على واقع الخلافة في عصر الخليفة ابي بكر الصديق (رضي الله عنه) .

وبرز التطور في مفهوم السلوك القيادي من خلال أدبيات نظرية الرجل العظيم في القيادة حيث يؤكد أصحابها على أن بعض الرجال العظام يبرزون في في المجتمع بالنظر لما يتسمون به من قدرات و مواهب وخصائص عبقرية غير عادية تجعل منهم قادة أيا كانت المواقف التي يواجهونها (جوهر ، 1976، ص 17) .

كما تفترض إن صفات الشخص الفذه لكي يصبح قائداً هي صفات موروثه ومكتسبة في آن واحد ومن بين الإنتقادات التي تعرضت لها هذه النظرية أهملها لطبيعة الظروف المتغيرة التي لا يستطيع الرجل التأثير فيها (اسماعيل ، 1979، ص 24) ونرى ان قابيلة السلوك القيادي هي صفات موروثه ومكتسبة في آن واحد والفروق الفردية في القدرات العقلية والجسمية والنفسية حقيقة علمية اكدتها الدراسات العلمية التجريبية .

إن ثمة قدرات جسمية وعقلية ونفسية متعددة بين الافراد حتى داخل الاسرة الواحدة والصف الدراسي الواحد فهناك الطويل والقصير والبدين والنحيف والاسود والأبيض كما ان الافراد يختلفون في مستوياتهم العقلية (يامرین ، 1981م ، ص16).

2-1-1-3 مقومات السلوك القيادي:

من الأمور المركزية في الفكر التربوي والإجتماعي هو التركيز على حسن إختيار من يمتلكون السلوك القيادي المتميز إنطلاقاً من الأدوار الحيوية التي يقومون بها في خدمة أفراد المجتمع الذي يتزعمونه والآثار الخطيرة التي تتجم عن صحة سلوكهم القيادي ودقة تقدير مواقفهم وصلاحيه تدابيرهم وسلامة تنفيذ خططهم الإجتماعية والسياسية والإدارية (ابن الزرق ، 1977، ص 203).

وقد أظهر العرب المسلمون براعة واضحة وقدرة متميزة في قابلية إختيار أصحاب السلوك القيادي البارز وتنظيم أركانه وفق أسبقيات ومميزات وشروط في حالة إمتلاك مقوماتها يصبح الإنسان مؤهلاً للسلوك القيادي المطلوب ويؤمن حاجة المجتمع إليه وفي مقدمة هذه المقومات .

1. قوة الشخصية:

تعرف الشخصية بأنها كل صفة تميز الشخص عن غيره من الناس فذكاوة وقدراته الخاصة وثقافته وعاداته ونوع تفكيره وآراؤه ومعتقداته من مقومات شخصيته ومزاجه ومدى ثباته الإنفعالي ومستوى طموحه وما يحمله في أعماق نفسه من مخاوف وعقد مختلفة وما يتسم به من صفات إجتماعية وخلقية كالصدق أو الكذب التسامح أو التشدد (راجح ، 1966 ، 473).

وهي سر السلوك القيادي والمصدر الأساسي لقناعة التابعين وعليها يتوقف مقدار الطاعة لدى المرؤسيين فقد إستعمل الخليفة عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) على الشام معاوية بن أبي سفيان وعزل شرحبيل بن حسنة وقام بعزلة بين الناس قائلاً أنني لم أعزلة سخطاً ولكن أريد رجلاً أقوى من رجل (ابن الأثير ، 1965 ، ص 217).

2. الجاذبية:

يمتاز الإنسان الناجح بكونه ذا نفس قوية ونفاذه تؤثر فيمن حوله من الأفراد فتجعلهم يحبون سلوكه دون رهبة ويرغبون التقرب إليه دون ملق والقوة النفسية التي يتحلى بها الناجح

هي أشبه بالجاذبية المغناطيسية التي تشع من حسن الإتصال الإجتماعي فالإتصال جوهر النفس البشرية وبدونه ينطفي الإشعاع الجاذبي وتخبو جذوة الحياة البراقة (البلاوي ، 1976 ، ص 101) .

3. الهدو وضبط النفس:

على القائد الذي يود أن يكون أهلاً للقيادة أن يبدأ بقيادة نفسه ولا يكمن لمن لا يسيطر على نفسه ان يسيطر على الآخرين ويجب ان توحى شخصيته بالهدوء والصفاء والتوازن حتى يشعر المحيطون به بانهم في مأمن نزواته ، ويوحى هدوءه بان صاحبه ذو إرادته لا تتحول عن هدفها وتسبب نظرتة العميقة الهادئة شعوراً من القلق لدى المشاغبين ومثيري المشاكل من المرؤسين وإحساساً غريزياً بأنهم امام قوة لا تقهر (كورتوا ، 1980 ، ص 25).

4. الإبداع:

المبدع مؤثر ومتأثر وإن كان تأثيره قد يتعدى حدود جماعته لذلك فهو يلقي الاحترام من مجتمعة وخارجة وهو كالقائد يقود ويسيطر على أن المبدع يحتاج إلى الإتصال بالآخرين ذلك ان هذا العامل فعال لتخفيف قلقه من الاتصال والأبداع يتطلب تفكيراً غير تقليدي والعلاقة بين الفرد والجماعة التي بتكامل معها من الدوافع الجوهرية للأبداع ودور المبدع يكمن في انه يستمد دوره مما يحتمه له الإبداع من سلطات طواعية منهم لا إرغام عليه (عوض ، 1986 ، ص 12).

5. المعرفة:

تعد القيادة فناً لإرتباطها بالطبيعة البشرية وبالمزايا غير المتشابهة لدى المرؤسين ولغموض القوانين النفسية التي تستند إليها حتى الآن . إن التفوق المهني أمر ضروري للصانع الذي يعمل على إنفراد أما بالنسبة للقائد فإن أهمية معرفة الرجال تعادل أهمية إتقانه لمهنته وعلية أن يضع كل أمرئ في مكانه فمن شغل مهمه تعادل إمكانياته بدا ذكياً ومنتجاً ومن عمل عملاً لا يلائمه بدأ طائشاً قليل الخبرة (كورتوا ، 1980 ، ص 30).

6. الضبط:

إن لهذه الكلمة صدى غير حسن لدى فريق من الناس وربما السبب هو لأنها غير مفهومة فهماً صحيحاً. وإن الأساس الحقيقي للضبط هو ضبط النفس وينطوي على فكرة السيطرة على النفس وكبح جماحها ، وإن يعيش الإنسان حياة منظمة ومقيدة بقيود إختيارية يفرضها على نفسه ، وتعد هذه القيود واجبات يجب أن تشعر بضرورة القيام بها (مونتفري ، 1986، ص197).

7. الفعالية:

على القائد ان يكون فعالاً ودقيقاً وشديداً في التنفيذ دون ان يؤثر ذلك على مرونته وواقعيته ويتعلق النجاح بفعالية التنفيذ قدر تعلقة بالحداقة أثناء التفكير والتخطيط ولكل شئ ثمن ولا نتيجة بدون تعب وعليه ان يكون فعالاً وقادراً على إيجاد الحلول للمشاكل دون ان توقفه العقبات (كورتوا، 1980، ص53) .

والفعالية نشاط قائم على المبادرة الذاتية من جانب الفرد يعكس النشاط الذي ينجم عن عوامل ومنبهات خارجية وهي تصدر عن تنبيه داخلي من تلقاء ذات المرء (رزوق ، 1977، ص237).

قدرة التكيف:

وهي إستعداد المرء للانسجام مع سائر أفراد مجتمعة وتقبل العادات الإجتماعية السائدة ومجاراة الظروف المحيطة والتغيير وفقاً لضرورات التفاعل الإجتماعي ومتطلبات البيئة الحياتية وتشير قدرة التكيف الإجتماعية على المعاني الآتية

1. قدرة المرء على التفاعل بالحسنى مع الآخرين في مجتمعة.

2. القدرة على الإسهام في التأثير على الآخرين وتحقيق الإندماج معهم وإحراز مكانة لدى الجماعة (رزوق، 1977، ص 215).

8. الحكمة والتجربة:

وعن ذلك قال أبو سعيد الخدري (رضي الله عنه) قالوا أفضل الرؤساء في الحرب أيمنهم تقية وأكملهم عقلاً واطولهم تجربة وأبعدهم صوتاً وأبصرهم بتدبير الحرب ومواقفها ومواقع الفرص والحيل والمكايد وأحسنهم تعبئة لأصحابه في أحوال التعبئة (الهرثمي ، 1964، ص17).

9. حسن السيرة والعفة:

أن يكون السلوك القيادي متصفاً بحسن السيرة عفيفاً متيقظاً شجاعاً سخياً ويوصف في في التراث العربي الاسلامي السلوك القيادي الذي أراده سبحانه وتعالى في رسول الله (صلى الله عليه وسلم) بان تكون سجيته فذه بحيث تضاف إلى سجاياه المتميزه فكر في الإختلاء في غار حراء وأن خديجة (رضي الله عنها زوج الرسول (صل الله عليه وسلم) كانت تاتيه بالزاد إلى غار حراء (الازرقى ، 1979 ، ص204).

10. الخبرة الحربية:

جاء في البخاري ان يكون صاحب السلوك القيادي من ذوي الخبرات الحربية ويدل على ذلك قول الرسول (صل الله عليه وسلم) أني لأمر الرجل على القوم و فيهم من هو خير منه لانه أيقظ عيناً وأبصر بالحرب (البخاري ، صحيح البخاري / ص115).

11. التفرد:

هو بروز بنيات واجزاء وأعضاء فردية خلال مجرى التطور بحيث تأتي مصحوبة بوظائف خاصة وينشأ هذا البروز عن التجانس والنشاط الإجتماعي فالتفرد يدل على إنبثاق للانماط السلوكية عن السلوك العام واتجاهها صوب التميز عنه والانحياز عن مجراه وإنتهاج خط فريد يضفي عليها صفة الفردية و الفذاذة أحياناً (رزوق ، 1977 ، ص1981).

2- 1- 1-4 القيادة الرياضية:

مفهوم القيادة:

تلعب القيادة دوراً هاماً ورئيسياً في حياة الأفراد والأمم والشعوب فحياة الشعوب والمؤسسات والمنظمات لا يصلح حالها إلا بوجود قيادة صالحة فهي بدونها كالجسد بدون رأس وكالقطيع التائه على غير هدى عرضه للذعر ، فالقيادة هي العامل المؤثر في مجريات الأمور .

فالأمم العربية قبل ظهور الاسلام لم تكن سوى مجموعة من القبائل المتفرقة حيث تعددت فيها الزعامات وبمجي الرسول الكريم وبظهور الإسلام تحولت هذه المجموعات من القبائل المتفرقة إلى أمه قوية فرضت سيطرتها على جزء كبير من العالم ، ويمكننا القول أنه ما كان يمكن إقامة مثل هذه الدولة الاسلامية العظيمة إلا من خلال القيادات التي تواترت عليها إبتداءً من الرسول الكريم ونزولاً إلى الخلفاء الراشدين وباقي الصحابة والتابعين (تونيف، 2006م ص58).

القيادة ظاهرة إجتماعية يصعب وضع مفهوم محدد لها ، إذا لم يتم تحديد الابعاد التي يجب أن يشملها هذا المفهوم ، فالقيادة بوصفها وظيفة أو عمل يؤديه الفرد فهي عملية تأثير للمدير في سلوك التابعين له في موقف . ويرتبط مفهوم القيادة بالجماعة أكثر من إرتباطه بالأفراد فهي شكل من أشكال التفاعل الإجتماعي يحدث بين القائد والتابع كما انه سلوك يقوم به القائد لمساعدة الجماعة على تحقيق أهدافها وتحسين التفاعل الإجتماعي بين الافراد والمحافظة على تماسك الجماعة (كامل وعلكة ، 2012م ، ص 45).

القيادة لغة من الفعل قود ونقيض السوق ، يقود الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها فالقود من الأمام والسوق من الخلف ، والقائدة من الابل : التي تتقدم الإبل وتالفها والاسم من ذلك كله القايدة والانقياد هو الخضوع (ابن منظور ، 1994م ، ص370).

القود : نقيض السوق فهو من أمام وذلك من الخلف . ورجل قائد من قود وقواد وقادة (الفيروز أبادي ، 1978 ، مج 1 ص 330). قاد الدابة قوداً وقياداً وقيادة مشى أمامها آخذا بمقودها ، قاد الجيش قيادة أي رأسه ودبر أمره (مجمع اللغة العربية ، 2004م ، ص765) . أما القيادة

إصطلاحاً فقد تعددت المفاهيم في ذلك فتحديد تعريف لها ليس بالامر السهل فقد عرفها الحمادي (2006م ،ص6) بأنها القدرة على التأثير في الآخرين ، وتحريكهم نحو تحقيق الأهداف . أما عياصرة والفاضل (2006م ،ص 78) فقد عرفها بانها (عملية التأثير و لإهاب الحماس في الافراد للقيام بعملهم بحماس وطواعية دون حاجة إلى إستخدام السلطة الرسمية فالقيادة الحقيقية هي التي تستمد سلطتها الفعلية من شخصية القائد وخبرته وقدرته على التعامل مع الأفراد بطريقة تشكل الدافع الداخلي للقيام بالعمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة .

أما حسن (2004م ، ص21) فيرى ان القيادة دور إجتماعي رئيس يقوم به القائد أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة ، ومن يقوم به يكون له القوه والقدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم الاجتماعى في سبيل بلوغ هدف الجماعة ، والقيادة سلوك يقوم به القائد للمساعدة على بلوغ أهداف الجماعة وتحريك الجماعة نحو هذه الأهداف ، وتحسين التفاعل الإجتماعى بين الأعضاء ، والحفاظ على تماسك الجماعة وتيسير الموارد للجماعة ، والقيادة توجيه لسلوك الأفراد وتنسيق جهودهم والموازنة بين دوافعهم وحاجاتهم ، من أجل تحقيق الأهداف بكفاءة عالية وفعالية أما السويدان وياشراحيل (2003، ص40) فقد عرفا القيادة بانها عملية تحريك الناس نحو الهدف.

أما العساف(2002م ، ص3) فقد عرفها بانها عملية تهدف إلى التأثير على سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة .

كما عرفها شوقي (2000م ، ص40) القيادة مجموعة من السلوكيات التي يمارسها القائد في الجماعة والتي تعد محصلة للتفاعل بين خصال شخصية القائد والاتباع ، وخصائص المهمة ، و النسق التنظيمي ، والسياق الثقافى المحيط وتستهدف حث الأفراد على تحقيق الأهداف المنوطة بالجماعة بأكبر قدر من الرضا ، وقدرأً عالياً من تماسك الجماعة.

أما الطويل (2001م ، ص 251) فقد عرفها بانها دالة تفاعل الموقف ومتطلباته ، والاتباع و توقعاتهم ، والقائد وخصائصه.

وأخيراً فقد عرفها الطالب (1998م ، ص 52) بأنها عملية تحريك مجموعة من الناس بإتجاه محدد ومخطط وذلك بتحفيزهم على العمل بإختيارهم .

سمن خلال تعريفات القيادة فأن الباحث يرى أن القيادة ظاهرة عامة وهي ترتبط بالجماعة وجوداً وعدماً ، وهي تعتمد في الاساس على عامل نفسي يتمثل في الخضوع والسيطرة على الافراد على أساس فطري كما تتأثر القيادة بنوع الحياة الاجتماعية ودرجة تنظيمها وفلسفة الجماعة وتقاليدها .

وهي عملية تقوم على التأثير على المرؤسين بغرض قيادتهم لتحقيق الأهداف التي قامت من أجلها الجماعة وتتكون من عدة عناصر هي :

1. مجموعة من الأفراد .

2. اهداف مشتركة يراد تحقيقها .

3. قائد ذو تأثير في سلوك أفراد المجموعة .

2-1-1-5 مفهوم القيادة الرياضية:

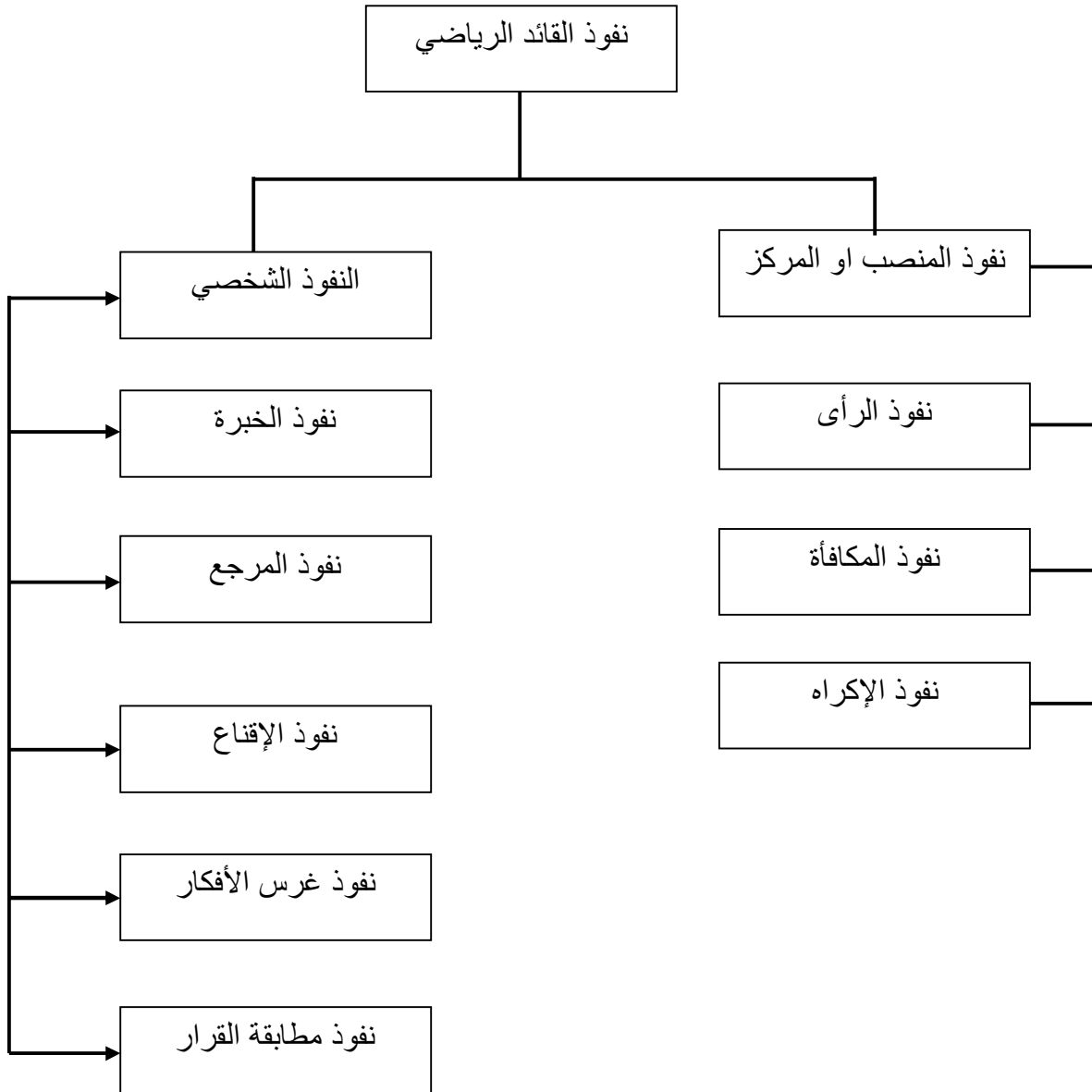
من المسلم به ان الخصائص الأساسية للقيادة واحدة في مختلف التنظيمات إلا أن لكل منها خصائص وسمات ذاتية ترتبط بطبيعة المهام وظروف الفعاليات التي تمارسها ، ونوع الأهداف المرسومة وغير ذلك من الأسباب المرتبطة بواقع التنظيم المكلفة بشؤونه ، وبالنظر إلى أن القيادة هي فن التأثير على الآخرين وصولاً لتحقيق الأهداف وبمحاولة الإستفادة من المفهوم السابق للقيادة فإنه يمكن تعريف القيادة الرياضية بأنها العملية التي يقوم بها فرد من أفراد جماعة رياضية منظمة بتوجيه سلوك الأفراد الرياضيين او الأعضاء المنضمين للجماعة الرياضية من اجل دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم (كامل ، عكلة (2012:48) .

إن قيادة الشباب عملية تربوية تهدف إلى تمكين الأفراد في الجماعات الرياضية ليتعاونوا على تحقيق أغراض مشتركة تتفق مع إتجاهات المجتمع وتعمل على النهوض به في سبيل ذلك يعمل النشاط القيادي على إحداث تنمية متكاملة من الأفراد وتكوين الإتجاهات الفكرية لديهم مما يتفق مع أسلوب العصر وتثبيت قيم المجتمع فيهم وتبصيرهم بالظروف المحيطة بهم والقائد الرياضي حينما يقوم بالعمل مع الرياضيين فإنه يهدف من خلال ذلك لمساعدة الرياضيين لإكتساب السمات والمهارات والإتجاهات السلوكية وهذه لا تأتي بمجرد تعريفها فحسب وإنما عن طريق الممارسة والتجربة وفقاً لعدد من المبادي كما ذكرها كامل وعكلة (48:2012) وأهم هذه المبادي هي:

1. أن تتحدد مساعدات القائد الرياضي في عمله مع الرياضيين في ضوء ما يقررونه انفسهم بالنسبة إلى رغباتهم واحتياجاتهم .
2. تقبل الرياضي كما هو وعملية التقبل بين القيادة الرياضية والرياضي عملية مزدوجة تتطلب تقبل الرياضي لهذه القيادة وتقبل هذه القيادة للرياضي .
3. مشاركة الرياضيين مشاعرهم واحاسيسهم من دون الإنفعال مثلهم فهذه ضرورة من ضرورات التفاعل الإجتماعي بينهما .
4. المواءمة بين سلوك القائد الرياضي وسلوك الرياضيين .
5. البدء في العمل مع الرياضيين في المستوى الذي يكونون عليه والمقصود هنا الحال التي يكون عليها الرياضيون .

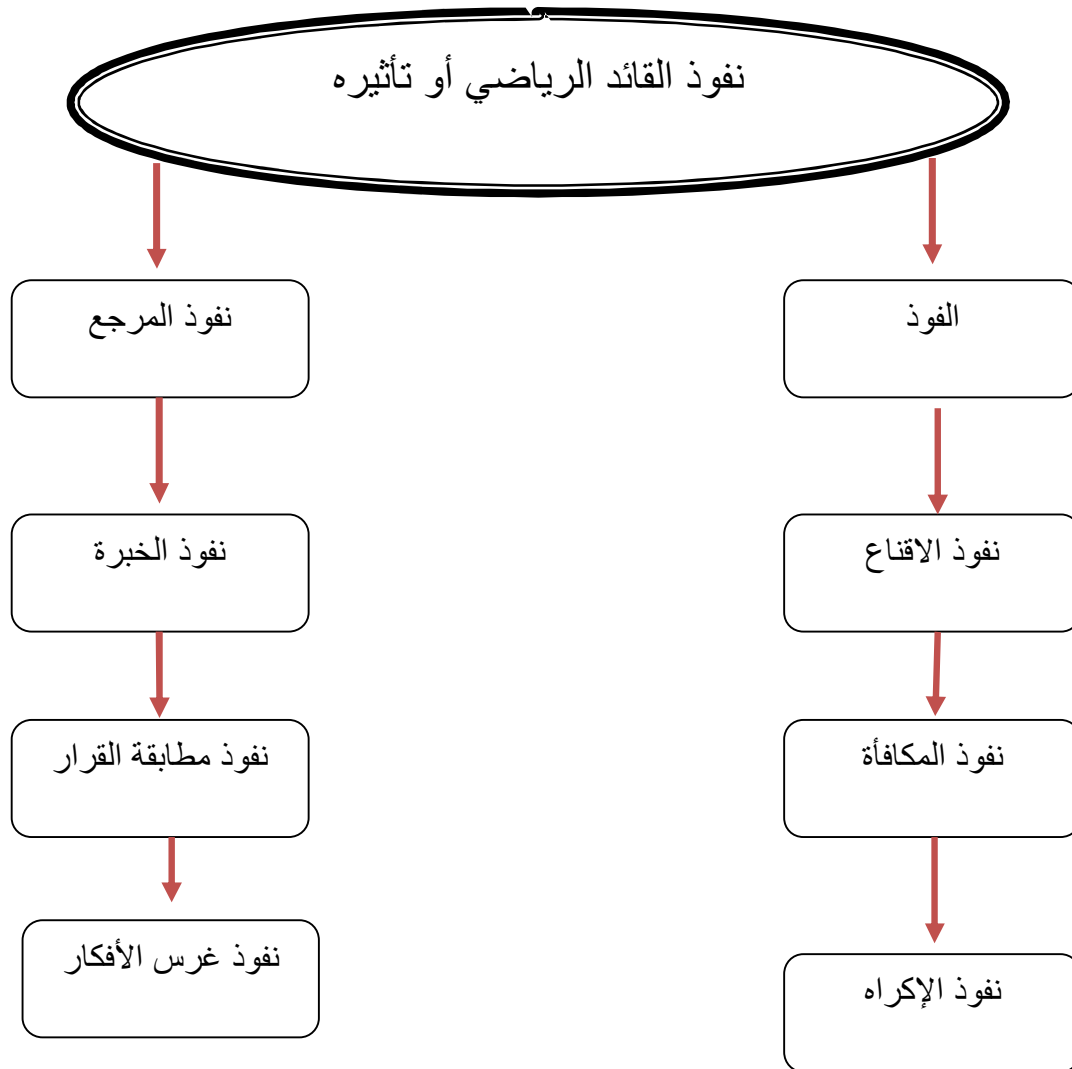
ويرى الباحث من خلال إستعراض مفهوم القيادة الرياضية والمبادئ التي يجب مراعاتها بواسطة القائد الرياضي أن المدرب الرياضي بمثابة القائد ذلك لأن واجباته التدريبية تحتم عليه القم بتوجيه اللاعبين وإرشادهم ومحاولة التأثير في سلوكهم ومساعدتهم على الإرتقاء بقدراتهم البدنية والمهارية والخطئية ، وتنفيذ سماتهم الشخصية فضلاً عن دوره المهم في تحقيق عملية التفاعل الإجماعي بين اللاعبين لبعضهم ببعض وبينه وبين اللاعبين الأمر الذي يؤدي إلى تماسك الفريق ، فالقائد الرياضي في المجال الرياضي هو الفرد في أية جماعة تشكل مؤسسة او منظمة رياضية أو جماعة الفريق الرياضي والذي يقوم بعملية التوجيه والتأثير في سلوك بقية الأفراد بهدف دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق الأهداف المشتركة ، والملاحظ أن معظم مراجع علم النفس تركز على المدير الفني او المدرب الرياضي بوصفه قائداً في ضوء طبيعة عمله والذي يرتبط بمحاولة التأثير والتوجيه لسلوك أفراد الفريق الرياضي بمختلف الوسائل التربوية والإدارية والفنية بغية الإرتقاء بمختلف قدراتهم وسماتهم وتسجيل البطولات الرياضية ، وفي الوقت نفسه العمل على تنمية مختلف الجوانب الشخصية الإيجابية لدى جميع أفراد الفريق وتطويرها .(مرجع سابق ،ص49).

وللقائد الرياضي نوعان من النفوذ على التابعين (كامل ،عكلة ، 2012:49) هما نفوذ المنصب والنفوذ الشخصي .



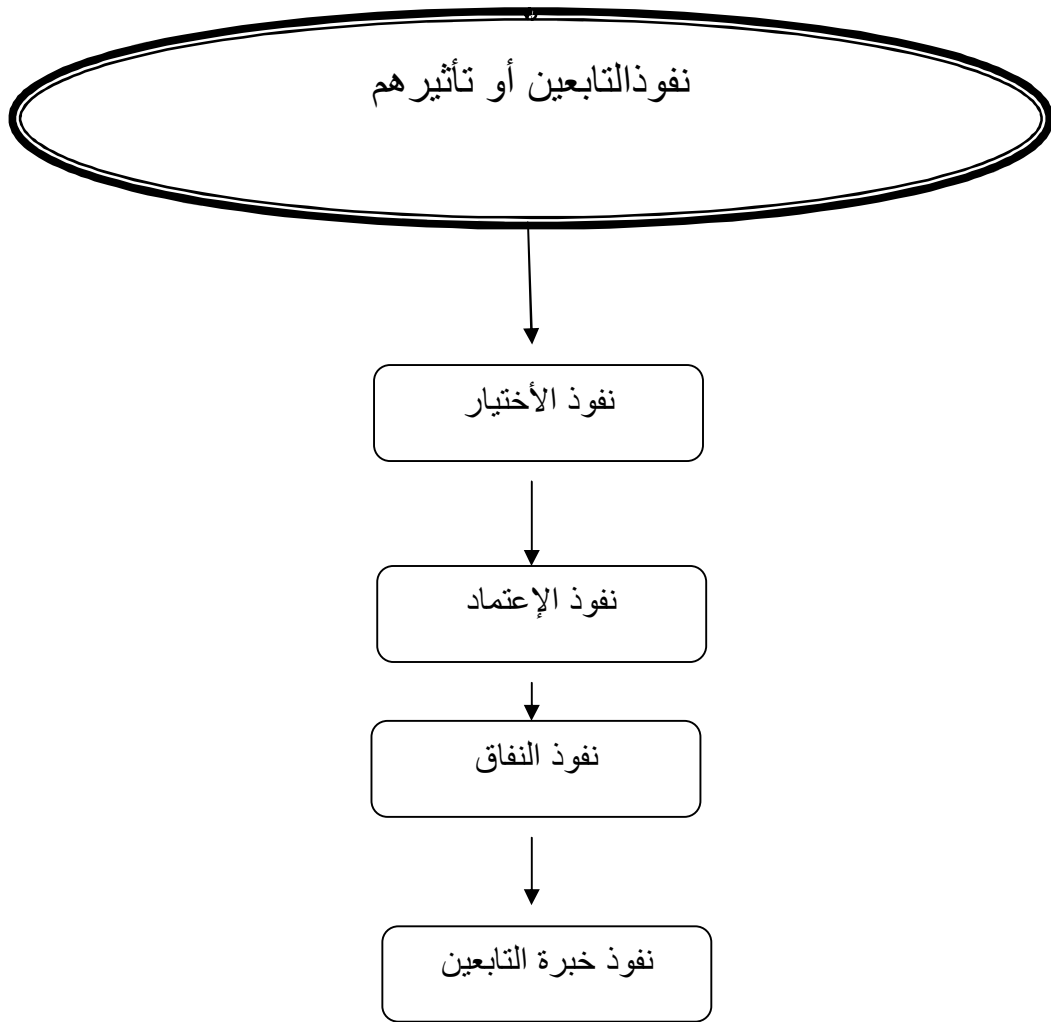
شكل رقم (1)

أنواع نفوذ القائد الرياضي وتصنيفات



شكل رقم (2)

نظام النفوذ والتاثير في مجال القيادة الرياضية بين كل من القائد والتابعين



شكل رقم (3)

نظام نفوذ التابعين و تأثيرهم

2-1-1-6 نظريات القيادة:

يكاد الإتفاق بين معظم الباحثين في المجال الرياضي على أن الفرق بين النجاح والفشل في النشاط الرياضي يرجع في جوانب كثيرة منه إلى قدرة القيادة وفاعليتها وتوقيتها، ومع ذلك إختلفوا في العديد من التساؤلات الأخرى منها ما الذي يميز القائد الرياضي من أفراد الفريق؟ ما الذي يميز القائد الناجح من غير الناجح؟ أيولد القائد ام يصنع، أتكون المهارات القيادية موروثه أم مكتسبة، وما أنواع السلوك التي يمكن ان تفرق بين انواع القيادة؟ ما هي المواقف التي يمكن للفرد أن ينسج فيها القائد؟ وقد قدم لنا الإختلاف في الإجابة على هذه الأسئلة نظريات ما يعرف بنظريات القيادة والتي يركز كل منها على جانب أو أكثر في ظاهرة القيادة والنظريات هي كما جاء في (كامل وعكلة، 2012 ص 52 ص58).

نظرية الرجل العظيم:

وهي أولى النظريات التي ظهرت في مجال القيادة إذ يرجع ظهورها إلى العام 1910م (توماس كاريل) عندها تبين أن التقدم الذي حدث في العالم هو نتاج رجال عظماء وهذا يعنى أن القائد شخص يولد بخصائص قيادية معينة لا يتصف بها غيره.

وقد عمل جونتين دراسات عديدة حول هذا التصور عندما أكد العامل في بروز القائد إذ يشيع وجودهم في أسر معينة، ويذكر مؤيدو هذا الإتجاه عدداً من أسماء القادة الكبار الذين كان لهم تأثير كبير في مجتمعاتهم إلا ان هذه النظرية لا تفسر مفهوم القيادة تفسيراً كاملاً، إذ أن كثيراً من الأفراد يتسمون بسمات شخصية تشابه خصائص القائد إلا أنهم لم يكونوا ذوي تأثير كبير في مجتمعاتهم، ومن المآخذ على هذه النظرية أنها تقضي للسلبية والإتكالية عند المرؤسين ولا تشجع تنمية القيادات وتتناقض في جوهرها مع مفهوم القيادة الذي يقوم أساساً على الهرم من القيادات في مستويات أدنى وصولاً ل قمة الهرم، وتري أن الرجال العظماء ينجحون في قيادة جماعتهم في بعض الظروف في حين يعجزون من تحقيق اي تقدم

للجماعات نفسها في ظروف أخرى غير جماعتهم الأصلية ، فالقيادة ليست صفة مطلقة بل يتصف بها أفراد من دون آخرين وان هناك عوامل تؤثر في نجاح القائد أو غيره.

نظرية سمات القائد الرياضي:

أشارت نظرية (كاون والبورت وبيرنارو) التي تناولت القيادة من خلال وصف الأفراد الذين يمارسون سمات أو خصائص يتميزون بها وبذلك يعرف النمط القيادي الفعال والذي يمكن التنبؤ به . لقد إعتقد أنصار هذه النظرية بأن القائد يتصف بسمات كالسمات الجسدية من حيث الطول أو الحيوية ، وسمات عقلية من حيث الذكاء العالي والقدرة على التنبؤ بالأحداث ومستويات عالية من الإدراك والتفكير ، وسمات إنفعالية مثل قوة الإرادة والثقة بالنفس وسمات إجتماعية كالتعاون مع الجماعة والميل إلى الإنبساط والمرح وإمتلاك المهارات الإجتماعية .

وسمات عامة مثل حسن المظهر والأمانة والعادات الشخصية والتمسك بالقيم والمعايير الإجتماعية والتواضع .

النظرية الموقفية:

أشارت هذه النظرية إلى أن أى عضو في الجامعة قد يصبح قائدها في موقف يمكنه من القيام بالوظائف القيادية المناسبة لهذا الموقف وان الفرد الذي يكون قائداً في موقف معين قد لا يسمح ان يكون قائداً في موقف آخر مختلف ، فقد يصلح الشخص لقيادة جماعة ما وقت الحرب ولكنه لا يصلح لقيادتها وقت السلم ، فعلى سبيل المثال لا الحصر فإن المخترعين الكبار والقادة لم يكونوا كذلك لو لم تكن العوامل الموقفية قد أدت إلى التنبؤ بهذه الوظائف . وقد وضع فدلر نظرية بأنه من الصعب على القائد ان يغير من نمطه القيادي الذي يساعده على أن يسير بنجاح داخل التنظيم لأنه يعد نمط القائد إنعكاساً لشخصيته ، لذلك فإنه يرى أن لا فائدة من أن يحاول القائد تغيير نمطه القيادي ليتناسب مع نمط قائد آخر .

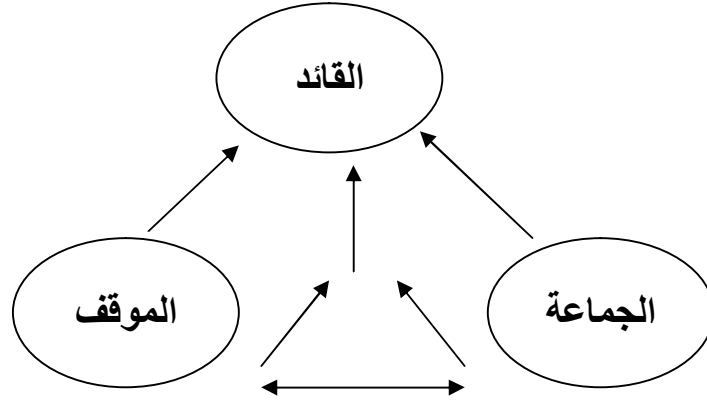
النظرية التفاعلية:

تعتمد هذه النظرية في منطلقاتها على عملية التفاعل بين القائد والاتباع وذلك وفق متغيرات معينة في القائد تتمثل في الآتي :

- القائد شخصيته ونشاطه في الجماعة .
- الإلتباع اتجاههم وحاجاتهم ومشكلاتهم .

الجماعة نفسها من حيث العلاقة بين أفرادها وخصائصها واهدافها وعملية التفاعل بين أفرادها .الموقف كما تحددته العوامل المادية وطبيعة العمل وظروفه .

ولذا فإن القيادة تفاعل بين هذه العناصر المتمثلة بإدراك متبادل بين القائد والاتباع وإدراك الموقف والأهداف كما ان نجاح هذه النظرية يتوقف على الجهود المتبادلة التي يظهرها القائد عند التعامل مع مرؤسيه من خلال تلبية حاجاتهم ومتطلباتهم والنظر إلى مشاكلهم وحلها وتوطيد أواصر الصداقة والصلة معهم ، ومن ثم تحقيق اهدافهم . ولكي يتم التعامل بشكل صحيح لابد للقائد من إدراكه بنفسه أولاً ، ومن ثم إدراك الآخرين له ، وإدراكه هو والآخرين إدراكاً كاملاً وإن كان يجب أن يكون مشتركاً بين القائد والمرؤسين والوظائف والمواقف ، فإن القائد يظل قائداً مادام مستمراً في التعبير من حاجات الأفراد والجماعة ، وبعد مدة من الزمن يزداد التعامل بين القائد والجماعة ويزداد تأثير أحدهما في الآخر ، ومن ثم نجد انه من الصعب تحديد من يؤثر في الآخر ومدى هذا التأثير ، وبهذا تظهر اهمية المرؤسين كعامل مؤثر في فعالية الإدارة ونجاحها أو فشلها ، وهذا ما اكدته الباحثة (ماري فولين) بقولها (إن دور الإلتباع في تحديد السمات القيادية المطلوبة في القائد تبرز في غاية الأهمية ، لأن القرارات التي يقوم بإتخاذها القائد تكون مبنية على إقتراحات المرؤسين النابعة من أسفل الهرم الإداري ويرقى بها القائد في قمة التنظيم) ، وقد إستخدم (هولاندر وجوليان) مفهوم التبادل الإجتماعي في توضيح الأبعاد النظرية لعملية التعامل .



شكل رقم (4)

يوضح الأبعاد النظرية لعملية التفاعل لهولاند وجوليان

يتضح من الشكل أعلاه أن القيادة هي تفاعل مشترك بين القائد والجماعة والموقف إذ أن القائد يؤثر ويمكن للجماعة ان تستجيب لتأثير القائد من خلال تفاعلها مع البيئة وهنا يطرح معيار أساسي يتمحور حول قدرة القائد على التفاعل مع عناصر الموقف والمهام المحددة وأعضاء المنظمة المقودة وقيادة الجميع نحو الأهداف المنشودة بنجاح وفعالية .

نظرية القيادة التحويلية:

القيادة التحويلية ماهي إلا قيادة رائدة ومنظمة تقوم بدراسة التغيرات والتحويلات وتحليلها بطريقة هادفة ومنظمة، ولديها القدرة على تحريك الموارد وفي مجالات ذات إنتاجية متدنية إلى إنتاجية عالية ومثل هذا النوع من السلوك

القيادي يتمتع صاحبة بقدرات تكيفية عالية منطلقة من النظريات السائدة إذ تمر عملية إجراء التغيرات والتحويلات في ثلاث مراحل وهي :

1. الإعتراف الحاجة إلى التغيير وهذا يعني أنه يجب ان يعترف القائد التحويلي بالحاجة إلى التغيير وان يكون قادراً على إقناع المدراء الرئيسيين في المنظمة لهذه الحاجة ثانية ، وقد تكون هذه المهمة صعبة عندما تكون التغيرات في البيئة تدريجية وتكون المنظمة مع ذلك محققة أهدافها ، ولعلاج هذا الإتجاه فلا بد من قياس أداء المنظمة ومقارنته بأداء

المنافسين ، وأن يتضمن مقياس أداء المنظمة أشياء أكثر من المؤشرات الإقتصادية النموذجية ، مثل قياس مدى إرتياح الزبون ونوعية المنتج بالمقارنة مع المنتج المنافس والإبتكار للمنتجات الجديدة.

2. إيجاد أو خلق رؤيا مشتركة . وهذا يتطلب أن يتم الإعتراف بالحاجة إلى التغيير فإنه يتعين على القائد إلهام أعضاء المنظمة برؤيا أو تصور لما يمكن أن يصبح فيه حال المنظمة في المستقبل ، وهذه الرؤيا من الممكن أن تنشأ من خلال عملية المشاركة التي يشترك فيها المدير العام للمنظمة مع المدراء الرئيسيين فيها ويكون دور القائد هنا تقويم الجهد لا الإشراف عليه فقط . والقادة التحويليون يجب أن يقدموا أمثالا شخصية لساعات العمل الطويلة التي يعملون فيها والإلتزام الواضح بالنجاح ، ولعل فقدان الرؤيا الواضحة هو سبب رئيسي لتدني الفاعلية لدى الكثير من المنظمات.

3. توطيد التغيير (جعله قاعدة). وهذا يتطلب من القائد التحويلي ان يوطد التغييرات التي أوجدت نقلًا أو قاعدة ثابتة . فعلى القائد أن يضمن أولاً بأن التغيير يسير وفق ما خطط له ، وأحياناً قد لا تحصل التغييرات التي أمر بها القائد والسبب يعود إلى غياب نظام إستطلاع الآراء المرتدة من قبل المرؤسين وبعد إستطلاع الرأى المرتد من خلال قنوات متعددة ضرورياً ، لأنه يراجع نفسه مع التغيير لأن التغيير آثاراً وأعراضاً جانبية حتى لو كان هناك نجاح.

2-1-1-7 أنماط وأساليب القيادة الرياضية:

هناك العديد من التصنيفات لأنماط وأساليب السلوك الرياضي القيادي فهناك من صنفها على أساس طبيعية القيادة والعلاقات التي تحكمها ومدى إرتباطها بالأجواء الإجتماعية التي تسودها وتسيورها ، وهناك من صنفها على أساس بعدين : البعد الأول الإهتمام بالعمل ، والآخر الإهتمام بالأفراد ، ومنهم من أضاف بعد ثالث وهو درجة الفاعلية ومن أبرز الأنماط والأساليب القيادية :

القيادة الاوتقراطية:

ويكون القائد في هذا النمط او الأسلوب القيادي مستتبداً برأيه مقتنعاً به ولا يشرك أحداً في إتخاذ القرارات ووضع الخطط ، كما لديه نزعة إلى السيطرة على الأعضاء العاملين معه متوقفاً منهم الطاعة التامة وتنفيذ الأوامر والتعليمات التي يصدرها ، ويتبع القائد الأوتقراطي أسلوب الإشراف المحكم على مرؤسيه لعدم ثقته بهم ، بل أنه دائم الشك فيهم ، غير مدرك لما يترتب على ذلك من إثارة روح القلق والتوتر بهم في نفوسهم كما أنه يركز إهتمامه على إنجاز العمل ، وعلى المحافظة على مركزه و يستخدم في هذا النمط الفرض والإجبار والتخويف والتعصب لإجبار الآخرين على القيام بالأعمال وتنفيذها سواء كانت مشاعرهم وطموحاتهم تسمح بمقاطعة هذه القرارات أم الاعتراض عليها ورفضها .

القيادة الديمقراطية:

كلمة الديمقراطية أصلها يوناني وهي مكونة من كلمتين (ديموس) ومعناه الشعب و(كراتوس) ومعناها السلطة ولهذا فهي تعني السلطة الشعب أو حكم الشعب حيث أنه في ظل هذه القيادة يشارك الأفراد في صنع الأهداف والتخطيط والتنفيذ والتقييم ، كما أن المسؤوليات تتوزع على الأفراد (عياصره والفاضل ، 2006م ، ص121) ويتجه هذا النمط إلى تعميق العلاقات الإنسانية والإعتماد عليها ، باعتبار أن الإنسان أعلى قيمة يجب إحترامها وتتميتها ، مما يؤدي إلى الإهتمام بالأفراد والإعتراف بدورهم ومساهماتهم بالعمل وإشراكهم عند بحث المشكلات وإتخاذ القرارات (البديري ، 2001م :123).

ويكون لأفراد الجماعة رأى وإسهام أكبر في تصميم السياسات والإجراءات ونظام الحوافز وصنع القرارات ، ويرى القائد الديمقراطي أن الصواب ليس حكراً عليه فقط ويتيح الفرصة للأفراد للمشاركة ، والإقتناع ، ويحترم الجميع (مصطفى ، 2007م ، 48) والقائد الديمقراطي عندما يخطط بمشاركه أفراد الجماعة تكون الأهداف مستوعبة إحتياجاتهم

الفسولوجية واحتياجات الأمان والإنتماء والإحترام المتبادل وتحقيق الذات وترتكز القيادة الديمقراطية على الأسس التالية :

1. المشاركة .
2. تنمية العلاقات الإنسانية .
3. تفويض السلطة .

مزايا القيادة الديمقراطية:

1. المشاركة في صنع القرارات تساعد على ترشيد عملية إتخاذ القرار وذلك لأن المشاركة تساعد على تحسين نوعية القرار حيث يمكن للقائد من خلالها التعرف على كافة الآراء والقيمة التي يقدمها أصحاب العقول الناضجة والتجارب الواسعة التي يمكنه من خلالها تقييمها واختيار البديل الملائم والمحقق للهدف فضلاً على أن المشاركة في صنع القرار تساعد على قبول الأفراد للقرار وولائهم له وعدم معارضتهم له بعد إصداره (حسن ، 2004م : 76).

2. عندما يشارك الأفراد القائد في صياغة الأهداف وتتسق أهداف الفرد مع أهداف المؤسسة سيزيد ذلك من حماس الأفراد لتحقيق الأهداف لأن نجاح المؤسسة سيكون نجاح للأفراد .

1. المشاركة تعمل على إيجاد المناخ الصالح والملائم مما سيدفع الأفراد إلى أداء مهامهم على أحسن وجه .

2. سياسة الباب المفتوح في القيادة الديمقراطية تتيح الثقة المتبادلة بين القيادة والأفراد وتعمل على إفساح المجال للأفراد في التعبير عن آرائهم وإيصال أفكارهم للقيادة بكل وضوح.

3. تفويض القائد لبعض صلاحياته ومسئوليته يتيح له الوقت والجهد للتفرغ للمهام القيادية بدلاً من تبديد جهده في الإجراءات الشكلية الإجرائية ، كما ترفع الروح المعنوية لأفراد

الجماعة ويولد الثقة المتبادلة والإحساس بالمسئولية ويدفعهم لأداء المهام المفوضة إليهم على أحسن وجه (دويك ، 1998م : ص56).

4. القائد الديمقراطي من خلال تعامله مع الأفراد يستطيع أن يتعرف على الإستعدادات الخاصة لديهم ، ويعرف حدود قدراتهم وميولهم ، فبذلك يستطيع ان يفوض الفرد في العمل الذي يستطيع الإنتاج فيه ، وبذلك تتحقق الإستفادة التامة من كافة الكفاءات والتخصصات الفنية والمهنية والإدارية داخل المؤسسة .

مآخذ القيادة الديمقراطية:

1. إن ممارسة القائد للقيادة الديمقراطية يؤدي في أحيان كثيرة إلى تخلي القائد عن مهامه الأساسية ، حيث أن تركيزه المفرط على العاملين وإعطائهم حق المشاركة في إتخاذ القرارات ، قد يؤدي إلى إضعاف مركزه كقائد ، كما ان ممارسته لتفويض الصلاحيات قد تؤدي إلى عدم علمه بكل ما يتم إنجازه بواسطة أفراد الجماعة (عياصرة والفاضل ، 2006م ، ص128).

2. بطء إجراءات إصدار القيادة الديمقراطية لقراراتها يؤدي إلى صعوبة تطبيقها في الظروف والأحداث والأمور المستعجلة التي قد تمر بها المؤسسة وتحتاج فيها لقرارات سريعة وحازمة ومتسلطة (عبد الحميد ، 2004م :ص142).

3. كذلك إهتمام القيادة الديمقراطية بأداء الأفراد وتبادل الرأي معهم يجعل هذه القيادة غير عملية ، ولا تتلاءم مع الأفراد الذين هم بحاجة إلى قيادة أوتوقراطية متسلطة تكبح جماحهم ، وتدفعهم إلى الطريق السليم وتزيد من كفاءاتهم في العمل وفاعليتهم معه .

القيادة الحرة المتسيبية:

في هذا النوع تمنح القيادة الحرة الكاملة للأفراد في كل شئ دون ادنى تدخل من القائد ،ويعد هذا النمط معاكسا للنمط الاوتوقراطي فتتجه هذه القيادة الي اعطاء اكبر قدر من الحرية لأفراد الجماعة لممارسة نشاطهم واصدار القرارات واتباع الاجراءات التي يرونها ملائمة لانجاز العمل ،كما تتيح سياسة الباب المفتوح في الإتصالات مع أفراد الجماعة وذلك لنقل آرائهم وأفكارهم ، كما يتجه القائد المتسبب إلى تفويض الصلاحيات على أوسع نطاق ، ويميل إلى إسناد الواجبات إليه بطريقة عامة وغير محددة ، لان التفويض يعطي الأفراد المزيد من الحرية.

ومما يؤخذ على القيادة الحرة فإنه ووفقاً لما أثبتته الدراسات والتطبيقات العملية إنها تؤدي إلى خلق الحرية الزائدة لدى أفراد الجماعة الخاضعين كمالها ، وعدم خضوعهم لضوابط فعلية ، وحازمة مما يترتب عليه الكثير من الآثار السيئة مثل عدم تحقيق السرور الدائم في نفوسهم وزيادة مدة الروح الفردية بينهم ، ومحاولة سيطرة البعض منهم على زملائهم وظهور النزعة العدوانية بينهم ، مما يؤدي إلى الفوضى وتفكك الجماعة ، وفقدان روح التعاون بينهم ، وإصدار القرارات الخاطئة (عبد الحميد، 2004م، ص 36) كما أن هذا النمط من أنماط القيادة يعد أقل الأنماط من حيث نتائج العمل ولا يبعث على إحترام أفراد الجماعة لشخصية القائد (عياصرة، والفاضل، 2006، ص 25).

القيادة الشورية:

لقد وجدت القيادة الشورية منذ فجر الاسلام الأول وتمثلت في شخصية الرسول صلي الله عليه وسلم القائد والمربي لهذه الأمة وتمتد جزورها منذ عهد الرسول صلي الله عليه وسلم وهي منهاج وأسلوب حياه ، فهي تعني الشدة وقت الشدة ،واللين وقت اللين . ومن الواضح أن الرسول صلي الله عليه وسلم عود الصحابة على التصريح بآرائهم عند مشاورته لهم حتى ولو خالفت رايه فهو إنما يشاورهم فيما لانص فيه تعويداً لهم على التفكير في الأمور العامة ومعالجة مشاكل الأمة فلا فائدة من المشورة إذا لم تقترن بحرية إبداء الراي . ولم يحدث أن

لام الرسول صلي الله عليه وسلم أحداً لانه أخطاء في إجهاده ولم يوفق في رايه وكذلك فإن الأمر بالشوري ملزم للقائد ، فلا بد أن يطبق الرسول صلي الله عليه وسلم التوصيه القرانية ﴿فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنْ يَوْمٍ يَخْرُجُ فِي سِيْرٍ كَافٍ﴾ (سورة الاحزاب: 47) ، فاعف عنهم ولأمر ربه فليؤدوا وعد شاورت هفتو و كَلْ عَلَى اللَّهِ إِنْ لَمْ يَكُنْ اللَّهُ يَهْدِي الْقَوْمَ الْفَاسِقِينَ (آل عمران الايه (159) ليعتاد المسلمون علي ممارسة الشوري (الصلابي ، 2006م ص476)، فقد كان عليه السلام يشاور أصحابه في كل الأمور صغيرها وكبيرها ، رغم أن الوحي جبريل عليه السلام كان دائماً ما يرشده ويبدله ، وكان بإستطاعة الرسول صلي الله عليه وسلم أن يستغني عن مشورة الآخرين حوله ، لكنه عليه السلام أراد أن يعلم أمته من بعده طريقة إدارة الأمور بشكل ناجح يكفل للجميع حقوقهم حتى يعيشوا في أمن وطمأنينه ، فبمشاورة القائد لافراد مجموعته تزرع الثقة المتبادلة في الطرفين ومن أمثلة مشاورته عليه السلام لأصحابه مايلي .

في غزوة بدر عندما علم المسلمون بقافلة قريش ، إستشار رسول الله صلي الله عليه وسلم الناس ، فقام أبو بكر الصديق فقال وأحسن، ثم قام عمر بن الخطاب فقال وأحسن . ثم قال إشيروا علي إيها الناس وإنما يريد الأنصار فكان الرسول صلي الله عليه وسلم يخاف الا تكون الأنصار تري عليها نصرته الا ممن دهمه بالمدينة فلما قال ذلك قال له سعد بن معاذ : والله لكانك تريدنا يارسول الله، قال: أجل فقال : قد آمنا بك وصدقناك وشهدنا أن ما جئت به هو الحق وأعطيناك على ذلك عهودنا ومواثيقنا على السمع والطاعة لك فأمض يارسول الله لما أردت فنحن معك . فوالذي بعثك بالحق لو إستعرضت بنا البحر لخضناه معك، ماتخلف منا رجل واحد وما نكره أن تلقى بنا عدونا غداً إنا لصبر في الحرب صدق عند اللقاء ولعل الله يريك منا ما تقر به عينك فسر على بركة الله . فسر رسول صلي الله عليه وسلم بقول سعد ثم قال : سيروا وأبشروا فإن الله وعدني إحدى الطائفتين والله لكأني أنظر إلى مصارع القوم. (المعافري1997م ، ص615).

ثم سار الرسول صلي الله عليه وسلم حتى وصل أدني ماء من بدر فنزل به ، فقال الحباب بن المنذر يارسول الله هذا منزل أنزلكه الله تعالي ،لاتتقدمه ولا تتأخر عنه أم هو الرأي

والحرب والمكيدة؟ فقال الرسول صلي الله عليه وسلم بل هو الراي والحرب والمكيدة ، فأشار عليه الحباب أن يسير إلى مكان آخر هو أصلح للمسلمين من قطع ماء بدر عن المشركين فنهض الرسول صلي الله عليه وسلم وأصحابه حتى وصلوا إلى المكان الذي أشار إليه الحباب فأقاموا فيه ، ثم أشار سعد بن معاذ أن يبني للرسول صلي الله عليه وسلم عريشاً وراء صفوف المسلمين (السباعي ، 2006م ، ص111).

وقبل غزوة أحد إستشار الرسول صلي الله عليه وسلم أصحابه في مقابلة العدو داخل المدينة أم خارجها .

في غزوة الخندق : أن الرسول صلي الله عليه وسلم قال لقائدي غطفان (أرايت أن جعلت لكم ثلث تمر المدينة ترجعان وتخذلان بين الأعراب ؟) قالوا : تعطينا نصف تمر المدينة فأبى الرسول صلي الله عليه وسلم أن يزيدهما على الثلث وقبل عقد الصلح مع قطفان شاور الرسول صلي الله عليه وسلم الصحابة في الأمر فكان رأيهم عدم إعطاء قطفان شيئاً من ثمار المدينة وقال السعدان . سعد بن معاذ وسعد بن عباد: (يا رسول الله أمر تحبه فنصنعه أم شيئاً أمرك الله به لا بد لنا من العمل به أم شيئاً تصنعه لنا ؟ فقال : (بل شئ أصنعه لكم) والله ما أصنع ذلك إلا لاني رايت العرب رمتكم على قوس واحده ، وكالبوكم من كل جانب فأردت أن أكسر عنكم من شوكتهم إلي أمر ما، فقال له سعد بن معاذ : يا رسول الله قد كنا وهؤلاء على الشرك بالله وعبادة الأوثان ، فلا نعبد الله ولا نعرفه، وهم لا يطمعون أن يأكلوا منا ثمره واحدة إلا قري أو بيعاً ، أفحين أكرمنا الله بالإسلام وهدانا له وأعزنا بك وبه ، نعطيهم أموالنا؟مالنا بهذا من حاجه ، والله لانعطيهم إلا السيف حتى يحكم الله بيننا وبينهم فقال النبي صلي الله عليه وسلم أنت وذاك) (الصالحى ، الشامى ، 1993: ص4/ ص376).

وفي غزوة الحديبية عندما خرج رسول صلي الله عليه وسلم متجهاً لمكة مع أصحابه بهدف العمرة يوم الحديبية ، كان الرسول صلي الله عليه وسلم يبعث سفراء لقريش يظهر لهم حسن نواياه وأنه جاء فقط للعمرة فكان السفير الأول خرش بن أمية ، وبعد رجوع خرش فأراد النبي صلي الله عليه وسلم أن يكون السفير الثاني عمر بن الخطاب ، ولكن بسط عمر عذره

بين يدي قائده رسول الله ، لان سفارته لن تحقق الهدف المطلوب منها ومن أجل ذلك قال :
يارسول الله ، إني أخاف قريشاً على نفسي ، وليس بمكة من بن عدي بن كعب أحد يمنعني
وقد عرفت قريش عداوتي إياها وغلظتي عليها ولكن أدلك على رجل أعز بها مني عثمان بن
عفان (المعافري، 1997: ص315/4)، وقبل الرسول صلي الله عليه وسلم رأي بن الخطاب
دون تردد فليس هو محل تهمة أو ظنه ولكن لكل أمر رجاله وعثمان للسفارة خير من عمر
(الغضبان، 1997ص21)

ترتكز القيادة الشورية على عدة مبادئ هي:

مبدأ التشاركية والإستفادة من خبرات الآخرين:

لقد كان حضور سلمان الفارسي - رضي الله عنه- غزوة الخندق أول حضور
عسكري له مع النبي صلي الله عليه وسلم وكان حضوره في الوقت المناسب حيث عاش
المشكلة الضخمة التي تواجه المسلمين ، وقدم خبرته بهذا الصدد وفيما كان يفعله في الفرس إذا
دهموا من العدو ، ولم يكن سلمان من قادة المسلمين الكبار من المهاجرين والأنصار وكان قبل
قليل مولي لرجل يهودي، لكن الخبرة تؤخذ مظانها ، فالفرس أمة عريقة في القتال والحرب
والمواجهة فلا بد أن يستفيد المسلمين من هذه الطاقات والخبرات واستفاد النبي صلي الله عليه
وسلم من هذه الخبرات فطورها لأعلى مستوياتها لقد دار المدينة مع القيادات حوله ، وأختار
الموقع المناسب وتمت مباشرة تهيئة الوسائل الناقصة حلفائهم بني غريظة وتم توزيع المهمات
على المهاجرين والأنصار، وتحددت الجزئيات كلها ، حتي في عمق الحفر ومساحته وابتداء
التنفيذ على الفور وهذه هي الإيجابية الفذة في التعامل مع الطاقات والخبرات .

وشهد العدو مباشرة بالكفاءة الإسلامية ، وبالتفوق النوعي مع الطاقات والخبرات
للمسلمين ، وقالوا إن هذه المكيدة ما كانت العرب تكيدها ، وأحببت هذه الخطة عتاة الهجوم
الشرس على المسلمين (الغضبان ، 1997م : ص316) وهذا مثال على إستماع القائد لأتباعه
بجميع مستوياتهم .

مبدأ القدوة الحسنة:

وضرب لنا الرسول صلى الله عليه وسلم المثل في الجندية الحقة حيث شارك الجنود الصبر والإحتمل على مشاق السفر ولم يميز نفسه عنهم بالرغم من مقام النبوة والقيادة التي تميز بها الرسول صلى الله عليه وسلم وكان يجالذ المشركين بنفسه ويتقدم الصفوف حتى أن علياً رضي الله عنه قال: (لما كان يوم بدر وحضر البأس إتقينا برسول الله صلى الله عليه وسلم، وكان أشد الناس بأساً وما كان منا لأحد أقرب للعدو منه)، (خليل، 1981، ص183).

وقد تجلت القدوة الحسنة للرسول صلى الله عليه وسلم في أحلك المواقف لذا يجب على القائد أن يكون قدوة حسنة لأتباعه (لرعيته) حتى يتأسوا به.

مبدأ سياسة الباب المفتوح :

كان الرسول صلى الله عليه وسلم يترك الباب مفتوحاً لصحابته لمراجعتهم في الأمور ، لم يصددهم أو يتمنع عنهم ، حتى أنه صلى الله عليه وسلم أرسى هذه القاعدة لدى صحابته من خلفه فهذا عمر بن الخطاب رضي الله عنه يوصي أحد ولاته فيقول: (افتح لهم باباً وياشر امورهم بنفسك فإنما أنت رجل منهم غير أن الله جعلك أثقل حملاً)، وقد سرى هذا الوعي بين جمهرة المسلمين وكانوا لا يتخرجون من السير بظلاماتهم إلى دار الخلافة (الطويل، 2001، ص36).

مبدأ العلاقات الإنسانية :

كان الرسول صلي الله عليه وسلم يعامل من حوله معاملة إنسانية تسودها المحبة والرحمة فقد فتح قلوب من حوله قبل أن يفتح عقولهم وقد تحدث عن خلقه وتعامله مع صحابته

مَآرِدُ الْقَوْمِ الْكَرِيمِ قَالَ لِيَعْلَى: لِمَ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ عَنكَ وَرَأْسُهُمْ خِمْ وَفِي الْأَمْهَرِمِ فَوَإِذَا تَدْعَوْنَ مَتَّ فَوَ تَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ) آل عمران :ص159.

مبدأ تفويض الصلاحيات :

كان الرسول صلي الله عليه وسلم يفوض أصحابه المهام والمسؤوليات في شؤون الدولة الإسلامية، فكان قدوة للخلفاء الراشدين من بعده فقد ترسخ هذا المبدأ في ممارستهم فقد فوض أبو بكر الصديق عمر بن الخطاب امر القضاء وفوض على بن أبي طالب الإشراف على اسرى الحرب وأبو عبيدة بن الجراح أمانة بيت المال وكان أبو بكر يباشر رقابته ومتابعته على كل من فوضه جزء من إختصاصاته نيابة عنه. (عبدالحميد،2004: ص455). **مزايا القيادة الشورية:**

- مارس فيها القائد أكبر قدر من التوجيه الذاتي ، وهذا يقتضي تحمله المسؤولية على خير وجه ، مع ممارسة المبادأة وضبط النفس في تحقيق الأهداف المرجوة.

- يستخدم القائد في القيادة الشورية تصرفه الذكي وتفكيره العقلاني في حل المشكلات والمواقف التي تواجههم .

- يحصل القائد على المعلومات والحقائق من مصادرها الأصلية ، ولا يعتمد على أخبار بدون أصل أيهملاً بالآيين الكريمة ذلوا إن جاءكم فاسق بذباً فتذبذبوا أن تصدبوا قوا ما بجنبه والفتي صد أفع لتتم ناد مين (الحجرات الآية (6) .

- يحاول القائد الشوري أن يوسع قاعدة المشاركة في إتخاذ القرار طالما أن رايه الصواب.

- القائد في القيادة الشورية لا يطلب لنفسه الإمارة ولا يرشح لها نفسه ، وإنما يذكر من قبل الآخرين كما قال الرسول صلى الله عليه وسلم "يا اباذر إنك ضعيف وإنما أمانة، وإنما خزري وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها " (ابن مسلم، 1972م، 12/11: 209)

- القائد في القيادة الشورية يهتم بحقوق وواجبات الأفراد ويشجعهم على تعلم القيادة فعلاً وليس بالقول، ويعمل على تقدم العلم والمعرفة وتحسين فرص الفهم والمعرفة.

جدول رقم (1) : مقارنة بين أنماط القيادة

- أوجه المقارنة	- القيادة الأوتوقراطية	- القيادة الديمقراطية	- القيادة الحرة المتسببة	- القيادة الشورية
- صفات القائد	- يحب السيطرة	- إنساني	- متسبب	- عقلاني، شوري
- التخطيط	- يقوم به القائد بشكل منفرد ومحكم	- يقوم به القائد بمشاركة الأفراد	- الحرية الكاملة للأفراد في وضع الخطط واتخاذ القرارات ومشاركة ضئيلة من قبل القائد	- يقوم به القائد بمشاركة أهل الخبرة
- رسم السياسات وصياغة الأهداف	- تصاغ من قبل القائد وتتعارض مع أهداف الأفراد	- تصاغ من قبل الجميع وتتسق أهداف المؤسسة مع أهداف الأفراد	- الحرية للجميع في رسم السياسات وصياغة الأهداف	- يقوم به القائد بمشاركة أهل الخبرة
- الرقابة والتقييم	- تعتمد على الرقابة الإدارية المحكمة	- هناك رقابة إدارية بجانب الإدارة الذاتية	- الرقابة تكاد تكون معدومة	- تعتمد على الرقابة الذاتية كما تتوفر الرقابة الإدارية
- العلاقات الإنسانية	- منعمة بين أفراد الجماعة، فالقائد عديم الثقة بالأفراد	- تركيز مفرط بالأفراد	- تفكك وفقدان روح التعاون بين الأفراد ويحاول البعض السيطرة الآخرين	- هناك تماسك بين أفراد الجماعة ، وثقة متبادلة بين القائد والأفراد
- الإتصالات	- تتجه من أسفل إلى أعلى	- تتبع سياسة الباب المفتوح	- تتبع سياسة الباب المفتوح	- تتبع سياسة الباب المفتوح

- تفويض الصلاحيات	- لا يثق القائد بالأفراد ويحتفظ بالصلاحيات لنفسه	- يقوم بتفويض معظم صلاحياته	- يمنح القائد الجميع الحرية في كل الأعمال	- يفوض القائد أهل الخبرة بالأعمال
- مناخ بيئة العمل	- متوتر وقلق	- مريح	- فوضوي	- إيجابي ومستقر
- رضا الأفراد	- غير راضيين	- راضيين	- غير راضيين	- راضيين

المصدر: إعداد الباحث.

في ضوء هذا العرض يرى الباحث أن ميدان القيادة قد مر بكثير من التطورات والتغيرات، واستمر الخلاف بين الباحثين حول أفضل الأنماط القيادية التي ينبغي إستخدامها من قبل القادة، ويرى الباحث أن إتباع سلوك القائد الأتوقراطي له نتائج إيجابية على العمل ولكنه على حساب العلاقات الإنسانية لذا لا يجوز إستخدامه في جميع المواقف. كما أن إتباع النمط الديمقراطي في القيادة قد ينعكس بشكل سلبي على الإنتاجية في العمل بسبب الإهتمام البالغ من قبل القائد. أما النمط الحر المتسبب في القيادة فيدور في مجمله حول القول بأن دور القائد سلبي يكون إشرافه وتوجيهه لأفراد الجماعة ورقابته على نشاطهم شبه معدوم ، مما يترتب عليه نتائج سيئة تنعكس سلباً على العمل فعدم ضبط نشاطات الأفراد وإطلاق العنان لهم في أداء العمل وفي إصدار القرارات يؤدي إلى الفوضي وإلى إصدار قرارات خاطئة في أغلب الأحيان .

لذا يرى الباحث أن النمط القيادي المناسب هو النمط الذي يرتكز على مبدأ الشورى بحدود معينة وشروط معينة تتقادم العيوب في الأنماط القيادية الأخرى وهو النمط الذي سلكه الرسول صلى الله عليه وسلم وصحابته من بعده

2-1-1-8 السمات والمهارات اللازمة للقيادة الفعالة:

- المهارات الذاتية :

وهي المهارات التي تتعلق بشخصية القائد وترجع إلى عوامل فطرية وعوامل مكتسبة وتعتبر من العناصر الأساسية في القيادة لما لها من تأثير كبير على الأفراد وتشتمل:

1. السمات الجسدية: وتشمل كافة الإستعدادات التي تبدو أنها تتصل بالناحية الجسمية كالقامة والهيئة وتتمثل السمات الجسمية في القوة البدنية والعصبية والقدرة على التحمل والنشاط والحيوية (حسن، 2004: ص 60).

2. القدرات العقلية: المقصود بها مجموعة الإستعدادات الفكرية والعادات الذهنية والإعتقادات الأساسية لدي فرد من الأفراد ويعتبر الذكاء من أهم القدرات العقلية اللازمة للإدارة وقد أثبتت الدراسات أن هناك صلة بين سمة الذكاء والنجاح في القيادة (البستان، 1983، ص 45).

3. المبادأة والإبتكار: المبادأة معناها الميل الذي يدفع الفرد إلى الإفراح أو العمل إبتداءً وسبقاً للغير وهي من السمات الهامة للقائد (حسن، 2004م: ص 91)، والإبتكار يعني إيجاد حلول جديدة فهذه السمة تمكن القائد من إتخاذ القرارات الصائبة في مختلف المواقف.

المهارات الفنية:

وهي المهارات التي تتعلق بالجانب التنفيذي وتعكس المعرفة المتخصصة في فرع من فروع المعرفة وتتميز بالكفاءة في إستخدام هذه المعرفة إفضل إستخدام بشكل يحقق الهدف بفاعلية، ويمكن إمتلاك هذه المهاره بالدراسة والخبرة والتدريب ومن أهم السمات المرتبطة بهذه المهارات:

- الحزم ويعني هذا أن يكون القائد إيجابياً مباشراً، صريحاً، واضحاً، محدداً، حاسماً في إتجاهاته وسلوكياته، أي ألا يكون هلامياً متردداً، خجولاً، غير مباشر، أو محدد في التعبير عن آرائه (مصطفى، 2007م: ص 38).

– القدرة على إتخاذ القرارات : وتعني قدرة القائد على الإجتهد الواعي القائم علي بعض المعايير والأسس العلمية لبديل واحد بين بديلين أو أكثر في أمور يستحق القيام بها وأمعان التفكير فيها وبذل الجهود لتحقيقها (فليه وعبدالحميد، 2005م : ص224).

– القدرة على حل المشكلات .

– القدرة على تحمل المسؤولية ، يجب على القائد التحلي بالأمانة وعدم تبذيرها فشعوره بالمسؤولية إتجاه من يقود تجعل له الهيبة والنتقة من أتباعه ، وهدايتهم إلى الطريق الصحيح (الوهبي ، 2005م: ص35) .

– الفهم العميق والشامل للأمور .

– الإيمان بالهدف وبإمكانية تحقيقه.

– المهارات الإجتماعية.

وترتبط بمهارات التفاعل مع الآخرين وبالرغم من أن هذه المهارات يمكن إكتسابها وتعلمها بمزيد من التعلم والتدريب والمثابرة إلا أنها تعتمد بالدرجة الأولى على درجة الإستعداد والميل الشخصي ويقصد بها السلوك الذي ينتج عنه علاقات فردية وجماعية فعالة (توفيق ،2006م :39).

وترتبط هذه المهارات بالمهارات التالية :

– القدرة على التعامل مع الأفراد : فمن المسلم به أن القائد يتعامل مع كم متنوع من الأفراد منهم المرؤس ، والزميل ، والرئيس وهو في كل الحالات مطالب بأن يقيم علاقات ذات طابع إنساني تجعله أكثر قبولاً لديهم ، وتسهم في إقامة مناخ إيجابي يشجع هؤلاء الأفراد على بذل أقصى جهد لتحقيق الأهداف (شوقي 2000م، ص77) ولتحقيق ذلك يتطلب من القائد أن يكون قادراً على بناء علاقات طيبة مع الجميع ، وإدراكه الواعي لميول وإتجاهات مرؤسيه وفهمه لمشاعرهم وثقته فيهم، وتقبله لإقتراحهم وإنتقاداتهم

البناءة، وإفساح المجال لهم لإظهار روحهم الإبتكارية فيما يقومون به من أعمال ،
وخلق الإحساس لديهم بالإطمئنان في العمل ، وتلبية مطالبهم وإشباع حاجاتهم (حسن
2004م: ص96).

- توكيد الذات تعد أحد العناصر التي تحفظ للقائد هويته وإستقلاليته وتعين الحدود التي
يجب على الآخرين مراعاتها، والإطار الواجب عليه التحرك فى أرجائه (شوقي ،
2000م: ص76).

- مهارات الإتصال: وتعتبر عن قدرة القائد على توصيل المعلومات التي يرغب فى نقلها
للآخرين لفظياً أو غير لفظي من خلال عمليات نوعية كالتحدث ، والحوار ، والإشارات
الإجتماعية، وكذلك مهاراته فى الإنتباه إلى تلقي الرسائل والهاديات اللفظية وغير
اللفظية من الآخرين ، وإدراكها وفهم مغزاها والتعامل معهم ، فى ضوءها (فرج، 2003م:
ص51).

- مهارات العمل الجماعي وروح الفريق.

- مهارات التوجيه والإرشاد والتدريب.

- مهارة الإقناع.

- مهارة التفويض.

2-1-1-9 قيادة الفريق الرياضي:

تحدد القيادة تأثير القائد في نشاط الأفراد وسلوكهم لتحقيق الأهداف المشتركة من خلال التفاعل الإيجابي وهي بالتالي تؤثر في تماسك الجماعة وتحقيق أهدافها من خلال بلورة الأهداف المراد تحقيقها بحيث تكون محددة وواضحة المعالم . والمجال الرياضي التنافسي يذخر بالعديد من المواقف القيادية التي يظهر فيها دور القائد الرياضي في التأثير الإيجابي على سلوك اللاعبين من خلال إستثارة التقدير الإجتماعي تارة ، والسلوك التسلطي تارة أخرى، مع الإهتمام بمبدأ الإثابة والتعزيز والتشجيع اللفظي والمادي.

مفهوم قيادة الفريق الرياضي:

يمكن تحديد الخصائص المميزة لمفهوم قيادة الفريق الرياضي في الآتي:

- القيادة عملية قائمة على الإتصال المباشر بين فرد أو مجموعة من الأفراد الذين يقومون بعملية القيادة وبين مجموعة من الأفراد التابعين لهم ، ويمكن أن يقصد بالإتصال المباشر في المجال الرياضي كل من التفاعل الحركي والإجتماعي بين القائد الرياضي وأعضاء الفريق الرياضي.
- القيادة عملية إستقطاب أعضاء الجماعة حول القائد ويمكن أن يقصد بها في المجال الرياضي قدره القائد الرياضي على التأثير الإيجابي في جماعة الفريق الرياضي.
- القيادة هي عملية تحديد أهداف الجماعة التي يقودها القائد ، ويقصد بها في المجال الدور الذي يقوم به القائد الرياضي (رئيس أو أحد أعضاء مجلس الإدارة، مدير النشاط الرياضي، المدير الفني للفريق، مدرب الفريق اداري الفريق كابتن الفريق....) في تخطيط ووضع الأهداف المرحلية والنهائية والسعي الدائم بالتعاون مع أعضاء الفريق الرياضي على تحقيقها.

- القيادة عملية هادفة موجهة نحو تعديل سلوك أعضاء الجماعة، ويقصد بها فى المجال الرياضي بأنها عملية تربوية رياضية تهدف إلى تعديل السلوك من خلال الممارسة الرياضية بمختلف أشكالها ومجالاتها.

- القيادة عملية إبداعية غير نمطية ، وتتضح فى المجال الرياضي فى قدرة القائد على الابتكار والتجديد فى أساليب إدارة وتدريب الفريق الرياضي وإستثارة دوافعهم بعيداً عن الشكلية الرتبية أو النمطية المملة.

- من خلال إستعراض ما ذكر فى الفقرات أعلاه فإن قيادة الفريق الرياضي هى (تلك الإجراءات التى يتخذها القائد الرياضي بغرض تحمل مسئولية تحقيق الأهداف المشتركة للفريق الرياضي والتأثير عليه إيجابياً فى شتى ظروف التدريب والمنافسة الرياضية، مع توجيه سلوك اللاعبين وإستثارة الدوافع الذاتية لديهم بصورة تربوية يتقبلها المجتمع بما يحقق الإنجاز الرياضي فى النشاط الممارس، (أحمد طارق ،2001، 161)، هذا المفهوم يتماشى مع المدرب و الإداري ورئيس اللجنة الرياضية ومدير المؤسسة كل فى مجاله الذى يعمل فيه .

2-1-1-10 القيادة التربوية للفريق الرياضي:

إن الإنسان فى حضارتنا المعاصرة هو الهدف الذى يسعى المجتمع إلى إسعاده وقد ترتب على تلك النظرة الإنسانية توجيه كل الجهود والإمكانات لإثراء القدرات الذاتية للثروة البشرية للأمم والشعوب المختلفة ، وبالتالي أصبح قياس تقدم وإزدهار تلك الأمم والشعوب لا يقاس بما تنتجه أرضها وما تحويه فى باطنها من معادن ونفائس ، بل أصبح المقياس هو مدى التقدم والإزدهار للثروة البشرية والإعلاء من قدراتها وشأنها بين الشعوب والأمم المختلفة . ولقد إنعكس إدراك المجتمع العالمي لقيمة ثرواته البشرية فى إهتمامه البالغ بالأساليب والإجراءات التربوية التى تتيح لكل فرد فى المجتمع لكي ينمو وفق قدراته وإستعداداته والعمل على تنمية تلك القدرات وإثراء تلك الإستعدادات فيما يعود عليه بالنفع والخير له وللمجتمع الذى يعيش فيه.

ولقد أصبحت عملية التربية مهمة مؤثرة فى حياة الأمم والشعوب حيث يتقرر من خلالها الإجراءات التربوية المناسبة للمحافظة على المقومات الأساسية لتكوين وتشكيل الشخصية المتزنة وإستثمار تلك الشخصية لمافيه صالح المجتمع ، فالمجال الرياضي يعتبر مجالاً خصباً للتنمية البشرية، ولذلك يجب أن يكون أحدي المجالات التربوية التى يتم من خلالها تطوير المجتمع وتنمية ثروته البشرية، ولهذا كان لابد من الإهتمام بالفرق الرياضية بإعتبارها مجالاً مناسباً لإكتساب القيم التربوية التى يسعى إليها المجتمع. ولقد إعتمدت الدول المتقدمة الميزانيات الضخمة ووفرت الإمكانيات الهائلة لفرقها الرياضية القومية لتخوض بها المحافل الرياضية الدولية المختلفة ، ليس بقصد تحقيق النتائج والإنجازات الرياضية فحسب بل لأن تلك الإنجازات الرياضية مؤثر حقيقي للتنظيم الإجتماعي الداخلي ومدى الإستقرار البشري الذي تعيشه الدولة. وبما أن المجال الرياضي بصفة عامة والفرق الرياضية بصفة خاصة هي مجال إجتماعي للتنمية البشرية ، فإن قيادة الفرق الرياضية هي القوي المحركة والدافعة لتحقيق التنمية المقترنة لممارسي الأنشطة الرياضية المختلفة فى إطار تربوي يهدف إلى إكسابهم القيم والمثل والإتجاهات المختلفة التى هي الهدف الأسمى فى عمليات التدريب والمنافسة الرياضية، ولابد أن يوازن القيادي الرياضي بين تحقيق المكاسب الرياضية والقيم التربوية دون الإهتمام بإتجاه على حساب الآخر .

إن قيادة الفريق الرياضي (أحمد طارق 2001مرجع سابق ، ص.ص162-164) ليست قيادة حركية رياضية بحتة، ولكنها قيادة تربوية فى المقام الأول وحركية رياضية فى المقام الثاني ، فمن خلال القيم التربوية التى يتمتع بها أعضاء الفريق الرياضي بالإضافة إلى قدراتهم الرياضية وإستعداداتهم البدنية يمكنهم ذلك من تحقيق أفضل النتائج الرياضية . ومن ثم فدور القيادة مع الفريق الرياضي دور قيادي تربوي ثم من خلال التعامل مع أعضاء الفريق لتحقيق نتائج تربوية ورياضية فى أن واحد ، ويتسم من يقوم بدور القائد بالقدرة على التأثير فى أعضاء الفريق وتوجيه سلوكهم الحركي والإجتماعي والإنفعالي وإرشادهم نحو تحقيق الأهداف التربوية الرياضية .

فالقيادة التربوية الرياضية تشكل شكل من أشكال التفاعل بين القائد والفريق الرياضي ، حيث تتم عمليتا القيادة والتنمية في آن واحد بصورة تربوية وفي نفس الوقت يتخذ القائد العديد من الإجراءات والفعاليات لمساعدة الفريق واستثارته نفسياً لتحقيق الأهداف المنشودة، وفي نفس الوقت يعمل جاهداً على تطوير التعامل الحركي الإجتماعي بين أعضاء الفريق والمحافظة على بناالفريق وتماسكه حركياً واجتماعياً .

فهي أي القيادة التربوية للفريق الرياضي عملية منظمة ولا مجال فيها للإجتهادات الشخصية والخبرة الذاتية أو الصدفة المحضة أو الحظ أو المجالات بل تحكمها معايير دقيقة ومحددة هي التعلم والتدريب من خلال إنتقاء العناصر التي تتوافر فيها الصفات والقدرات والإستعدادات والإتجاهات إضافة للقيم التربوية، ويتم بعد ذلك إعداد البرامج العلمية المتخصصة حتي يكون من وقع عليهم الإختيار قادرين على تحمل مسئولية القيادة والتي تعتبر الأسس في تحقيق الإنجازات والتفوق الرياضي .

المهام الرئيسية للقيادة التربوية للفريق الرياضي:

يمكن أن تحصر المهام الرئيسية للقيادة التربوية في الآتي:-

- تحديد الأهداف التربوية الرياضية للفريق الرياضي وإعلانها على أعضائه لتكون بمثابة المثيرات الدافعة والموجهة لأعضاء الفريق.

- معرفة إمكانات أعضاء الفريق الرياضي وإمكانات النادي والمؤسسة الرياضية والعمل على تخطيط البرامج الحركية والاجتماعية وفقاً لتلك الإمكانيات.

- تنفيذ البرامج الموضوعية للفريق وتقييمها بصفة مستمرة في ضوء الأهداف المرحلية الموضوعية ويتم ذلك مع شئ من المرونة في التنفيذ والتطبيق بحيث يمكن تعديل بعض البرامج إذا ما تم إجراء أي تغيير في الأهداف المرحلية أو النهائية.

- تقديم الإستشارة والخبرة الرياضية في مجال تخصص نشاط الفريق بما يفيد في رفع مستوى الأداء الحركي الرياضي لكل عضو من أعضاء الفريق منفرداً وفي العمل الجماعي الحركي للفريق ككل .
- توظيف قدرات واستعدادات ومهارات أعضاء الفريق في عمل جماعي يحقق التفاعل الحركي والتجانس الإجتماعي مما يؤدي إلى تحقيق النتائج الرياضية المستهدفة.
- التقييم العادل للسلوك الحركي والإجتماعي لكل عضو من أعضاء الفريق بما يوفر الطمأنينة في نفوسهم وتوجيه إهتماماتهم وفكرهم نحو تحقيق أهدافهم الرياضية والإجتماعية من عضويتهم للفريق.
- إستخدام أساليب الثواب والعقاب المناسبة لسلوك أعضاء الفريق بصورة جماعية وبصورة فردية، مما يؤدي لتدعيم السلوك الحركي والاجتماعي وتوجيهه نحو الاهداف الموضوعة وانحسار السلوك المنحرف عن الإتجاه المطلوب.
- تقديم المثل العليا والقذوة الحسنة في سلوك القيادة، بما يؤدي إلى التطابق بين الفكر والعمل وذلك يساعد على إلتزام أعضاء الفريق الرياضي بالقيم والمبادي الحركية والإجتماعية في سلوكهم داخل وخارج الملعب.
- إستثارة السلوك التفاعلي والحركي والإجتماعي لدي أعضاء الفريق الرياضي بما يؤدي إلى قوة تظمنهم واستمرارية نشاطهم وتوحيد أهدافهم وتعزيز الحاجة لديهم إلى الإنجاز الجماعي الرياضي المستهدف.
- منح أعضاء الفريق الرياضي الفرص المناسبة لأبداء الراي والحوار وتبادل وجهات النظر على أن يتم ذلك بصورة تربوية لا تتعارض مع القيم والمبادي التربوية الرياضية مما يؤدي بدوره إلى تدعيم التماسك الحركي والإجتماعي بين أعضاء الفريق الرياضي من جهة والقيادة التربوية من جهة أخرى.

إنخفاض	تدني	سوء	ظهور	تقلص	عدم الإقبال	إنخفاض	تفجر	ضد
مستوي	مستوي	إتخاذ	الصراعات	السلطات	على	مستوي	الصراع	عف مستوى
الدافعية	الإبتكار	القرارات	الإدارية بين	والصلاحيات	الممارسة	الرضا	داخل	الإنتاج
لدي	والإبداع	الإدارية	أعضاء	لقائد الفريق	الرياضة	والافتتاح	جماعه	الرياضي
اللاعبين	لدي	والفنية	الجهاز			بين	الفريق	للفريق
والجهاز	اللاعبين	الخاصة	التدريبي			اللاعبين		
التدريبي		بالفريق				والقائد		

وضع	تداخل	نقص مرونة	القيود	ضعف	خوف القائد	ضعف	نقص الخبرة لدي
أهداف	السئوليات	السلوك	والمعوقات	قدرة القائد	من تحمل	المهارات	قائد
غير	وعدم تحديد	القيادي للقائد	الإدارية	في	المسئولية	الإجتماعية	واللاعبين
قابلة	دور كل		المنظمة لعمل	تشخيص	والمساءله	لدي	
للتحقيق	عضو من		القائد	المواقف	من قبل إدارة	الفريق	
في ضو	أعضاء		الرياضي	وتوزيع	النادي	واللاعبين	
قدرات	الجهاز			الأدوار			
اللاعبين	الإداري			على			
والقائد				اللاعبين			

شكل رقم (5) الآثار السلبية والأسباب المسئولة عن سوء قيادة الفريق الرياضي

2-1-1-11 مصادر قيادة الفريق الرياضي:

تعتمد قيادة الفريق الرياضي على العديد من المصادر التي تقوم بعمليات التوجيه والإرشاد والادارة والتخطيط بهدف تحقيق الأهداف المنشودة وتنقسم هذه المصادر إلى مصدرين وفقاً لما ذهب إليه (أحمد وطارق . 2001:ص173) وهما .
أ. القيادة الخارجية للفريق:

وتتمثل في القيادة غير المباشرة والتي تباشر دورها خارج نطاق جماعة الفريق الرياضي وهي نوعان .

1. القيادة العليا للفريق:

هي تلك القيادة المتمثلة في مجلس إدارة النادي أو الهيئة التي يتبعها ويمثلها الفريق الرياضي، وهي التي تحدد الإنجاز الرياضي المطلوب تحقيقه في ضوء الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة ويعمل على منح الفريق الفرصة المناسبة لتمثيلها تمثيلاً مشرفاً لأعلاء مكانتها في المجتمع ، وتقوم بتوفير الأجهزة الفنية والكوادر الإدارية وكذلك الإمكانيات المادية التي تقود الفريق لتحقيق أفضل الإنجازات الرياضية في المنافسات ومن مهام القيادة العليا للفريق ما يلي:

- تحديد الأهداف المراد تحقيقها من مشاركة الفريق في المنافسة الرياضية.
- إختيار الأجهزة الفنية والإدارية التي توجه الفريق لتحقيق الإنجازات الرياضية.
- محاسبة الفريق والأجهزة الفنية والإدارية في حالة عدم تحقيق الأهداف المنشودة.
- منح الفريق وأجهزته الفنية والإدارية الفرص المناسبة للتنافس في البطولات الرياضية وتذليل كل المشكلات والعقبات التي تؤثر على مسيرة الفريق لتحقيق الأهداف.
- تقدير التعزيز المادي والمستوي المناسب للإنجازات الرياضية التي يحققها الفريق وذلك في ضوء الإمكانيات المادية للنادي أو الهيئة.
- مخاطبة الإتحاد العام الذي يدير شئون النشاط بالدولة لما فيه من مصلحة الفريق والنادي.

- مراقبة سلوك الفريق ومتابعته في منافساته الداخلية والخارجية مع الفرق الأخرى المنافسة

2- القيادة المنظمة لنشاط الفريق:

وتتمثل تلك القيادة فى الإتحاد العام للعبة الذي يشرف عليه كل من اللجنة الأولمبية ووزارة الشباب، وكذلك مجلس إدارة المنظمة المنبثقة من الإتحاد العام التابع لها النادي جغرافياً. وتلك القيادة التى تقوم بتحديد السياسة العامة للنشاط الممارس الذي يشارك فيه الفريق وذلك من خلال تحديد القواعد والضوابط المنظمة للتنافس، وتحديد جدول ونظام المباريات داخلياً وخارجياً كما تعطي الفرصة للجميع دون تحيز لفريق على حساب الآخر. وتوقيع العقوبات والجزاءات على الفرق واللاعبين والأجهزة الفنية أو الإدارية فى حالة الخروج على القواعد والضوابط المنظمة للتنافس الرياضي.

ب. القيادة الداخلية للفريق:

وهي القيادة المباشرة للفريق الرياضي والتي تقوده وتتفاعل معه مباشرة وتتعايش معه من خلال المنافسات وخلال أوقات التدريب والجلسات الودية الإجتماعية التى تعبر عن مظاهر الإتصال الإجتماعي بين أعضاء الفريق وهي ستة أنواع .

القيادة الإدارية : وتتمثل فى الأفراد المكلفين من قبل مجلس الإدارة أو الهيئة للإشراف الإداري على نشاط اللعبة (براعم - ناشئين - شباب - رجال) وتختص بتوظيف الأماكن المادية المتاحة للفريق وتوجيه شئون الفريق الإداريه خارج نطاق اللعب .

القيادة الفنية للفريق : وتتمثل فى الجهاز الفني المسئول عن تدريب الفريق ومصاحبته فى المنافسات التى يشارك فيها ودياً ورسمياً . ويتم تحديد أعضاء الجهاز الفني فى ضوء سياسة النادي وقرارات مجلس الإدارة وغالباً ما يتكون الجهاز من مدير فني ومدرب ومساعد مدرب وطبيب أو أخصائي للعلاج الطبيعي ومقنن للأحمال التدريبية .

القيادة الرسمية للفريق الرياضي (كابتن الفريق):

ويتم تحديد كابتن الفريق في ضوء بعض المعايير التي قد تختلف من فريق لآخر مثل السن وتاريخ الإنضمام للفريق، ومستوي الخبرة المهارية والخطية للاعب والتكليف من قبل القيادة العليا أو الفنية ، والتأثير الإيجابي للاعب على باقي أعضاء الفريق.

القيادة الحركية للفريق الرياضي (صانع العاب الفريق): يتم إختياره وفقاً لإملاكه القدرات الحركية والمهارية التي تؤهله لقيادة الفريق حركياً داخل الملعب وغالباً ما يكون صانع العاب الفريق أحد لاعبي خط الوسط في كرة القدم . وهو من القيادات التي لا يتم تعيينها مثل رئيس الفريق ولكن يحدد من خلال ما يتمتع به من موهبه للقيام بواجبات تلك القيادة.

القيادة الإجتماعية للفريق الرياضي: ويقصد بالقيادة الإجتماعية ذلك اللاعب الذي يتميز بإمكانية تحقيق أكبر قدر من العلاقات الإجتماعية الداخلية للفريق . لما يساهم في تكوين الصداقة والإلفة بين أفراد الفريق ، وكذلك لديه القدرة على المساس بحاجات اللاعبين والعمل على إشباعها بالتعاون مع كل من القيادة الرسمية والفنية للفريق .

قيادة النفوذ في الفريق الرياضي: ويقصد به اللاعب المؤثر سلباً أو إيجاباً على باقي أفراد الفريق ولديه القدرة على التحكم أو التأثير على ردود أفعال لاعبي الفريق الأقل نفوذاً . ومكانة داخل الفريق وهو لاعب خطير في تماسك الفريق الرياضي في حالة إستخدام تلك السلطة أو النفوذ بدافع المصلحة الشخصية وتحقيق أهداف خاصة تعود عليه بالمنفعة بعيداً عن المصلحة الجماعية للفريق.

2-1-1-12 إتجاهات حديثة في سيكولوجية الفريق الرياضي:

أسفرت نتائج الدراسات الحديثة والقليلة في نفس الوقت التي أجريت في مجال سيكولوجية القيادة في المجال الرياضي إلى نتائج ذات أهمية في تحقيق الإنجاز الرياضي في

المنافسات الرياضية ويمكن إيجازها وفقاً (ل احمد أمين وطارق محمد، مرجع سابق ص 187-
ص 189 في الآتي:

- كلما أرتفع مستوى الأداء الفني والمهاري للاعبين كانوا أكثر حاجة إلى المزيد من التأييد
الإجتماعي والتعزيز المعنوي لهم في سلوك القائد الرياضي معهم بصفه خاصة
بالإضافة إلى الإهتمام بجوانب الأداء الفني والمهاري والتدريب والإرشاد الرياضي بصفة
عامة .

-يزداد رضاء واقتناع اللاعبين على من يقودهم كلما كان أكثر إهتماماً بجوانب التدريب
والإرشاد الرياضي والسلوك الديموقراطي داخل الملعب مع خفض حجم وكمية السلوك
التسلطي معهم بوجه عام إلا في ظروف ومواقف محدده تستدعي ذلك.

- التقدير الإجتماعي (الإهتمام بالجوانب الإنسانية للاعبين) بالإضافة إلى التدريب
والإرشاد الرياضي(الإهتمام بالأداء الرياضي للاعبين) هما أكثر أبعاد السلوك القيادي
تأثيراً في الإرتقاء بمستوي الأداء الرياضي للاعب في المنافسات (بمكوناته الثلاثة
العمومية، الدفاعية، والمهارات الأساسية) أي أن التدريب والإرشاد الفني للاعبين وحده
ليس كافياً للإرتقاء بمستوي الأداء الرياضي للاعبين فالإهتمام بالجوانب الإنسانية
للاعبين يسهم بفاعلية في تفاني اللاعبين وبذلهم أقصى جهد خلال التدريب والمنافسات
وتتفيذهم لتعليمات المدرب الذي يتعامل معهم بود وإهتمام.

- إستخدام القائد الرياضي للتحفيز المادي (الحوافز المادية)لايسهم في زيادة درجة
رضاء اللاعبين واقتناعهم به وحبهم له بل أن ذلك البعد من ابعاد السلوك القيادي
للمدرب ليس له علاقة بإتجاهات اللاعبين نحو القائد ولكن قد تكمن أهميته فقط في رفع
مستوي أداء اللاعبين لواجباتهم العمومية أو الدفاعية في المباريات .

- ينبغي على المدرب الرياضي أن يولي إهتماماً وعناية خاصة بالمدافعين من اللاعبين
ويهتم بزيادة جرعة التاييد الإجتماعي والمعنوي لهم أكثر من المهاجمين حيث أن أدائهم

خلال المباريات قد يمر دون تقدير أو إشادة من قيادة الفريق أو من الجمهور المشاهد بخلاف المهاجمين الذين يحرزون الأهداف ويحظون بالشهرة والمكانة الإجتماعية سواء عن طريق الجمهور أو بين زملائهم اللاعبين أو من وسائل الاعلام المختلفة.

- ينبغي على المدرب الرياضي أن يهتم بزيادة جرعة التعزيز الإجتماعي في سلوكه مع اللاعبين بصفه عامة عندما تتسم مواقف التدريب بالشدة العالية، حيث تتسم تلك المواقف بالأداء البدني المرهق والمكرر والتكرار النمطي والرتابة الحركية ، فالسلوك الإنساني من قبل المدرب يلبي إحتياجات اللاعبين وتبديل ما يشعرون به من ملل وعدم إرتياح وإرهاق نفسي وبدني إلى روح إجتماعية دافئة وتواصل نفسي إجتماعي متبادل بين المدرب واللاعبين .

- ينبغي خفض مستوي السلوك التسلطي والإستبداد بالرأي في سلوك المدرب مع اللاعبين، حيث أن السلوك التسلطي للمدرب ليس له علاقة بتطوير مستوى الأداء الرياضي للاعبين بل يدفع اللاعبين إلى النفور من المدرب وصعوبة الإتصال الإجتماعي معه.

- منح اللاعبين الفرص المناسبة للمشاركة بإبداء الرأي في معظم الأمور التي تتعلق بالفريق، وإستطلاع آرائهم والإستماع إلى مقترحاتهم ووضعها في الإعتبار عند تخطيط برامج التدريب المختلفة.

- يجب أن يتمشي السلوك القيادي للقائد مع الموقف الذي يتفاعل فيه مع اللاعبين وأن يعدل سلوكه تبعاً لتغير ذلك الموقف .

- ينبغي أن يوازن المدرب بين السلوك الديمقراطي والسلوك الديكتاتوري في تعامله مع اللاعبين فالإفراط في التشدد والديكتاتورية يؤدي إلى كراهية اللاعبين للمدرب والنفور منه، كما أن التساهل في حقوق وسلطات المدرب مع اللاعبين غالباً ما يؤدي إلى الإستهانة بشخصيته ومكانته مع الفريق.

- تحديد المبادئ والأسس التربوية التي تحكم التعامل بين المدرب واللاعبين خلال الممارسة الرياضية (التدريب والمباريات) بوجه عام ، مع ضرورة الإلتزام بالعدالة والموضوعية عند توزيع الأدوار والمسئوليات والتشكيل المناسب للإشتراك في المباريات وكذلك توزيع إهتمامات المدرب على جميع اللاعبين أثناء التدريب والمباريات دون التحيز أو التفرقة.

- أهمية اللإتصال الإجماعي الفردي بين المدرب واللاعبين كل على حده وكمجموعة واحدة وذلك بعيداً عن جو النشاط الرياضي من خلال تحديد الصعوبات والمشكلات التي تواجه كل لاعب على حده في مجال العمل أو الدراسة أو الأسرة ومساعدته إجرائياً بإيجاد الحلول المناسبة، مع المشاركة الوجدانية من المدرب للاعب في كل ما يؤثر سلباً على إنتظامه في التدريب والمباريات .

- وضع لائحة تنفيذية ذات مستويات موضوعية متدرجة لتحفيز اللاعبين وربط ذلك التحفيز بمستوى الإجادة الرياضية في التدريب والمباريات وتحقيق الإنجازات الرياضية في النشاط الممارس .

- ينبغي على المدرب عدم التركيز بشدة عند تدريب الناشئين على الجوانب الفنية المرتبطة بتعلم المهارات الحركية والتدريب والإرشاد الفني والمهاري بل يأخذ الأمور تدريجياً حتى لا ينفر الناشئين من اللعبة ونقل درجة حماسهم لممارستها فيعتزلوا اللعبة قبل أن يمارسوها.

2-1-2 العزو السببي:

1-2-1-2 مفهوم العزو عند الرياضيين:

لقد أصبح التطور العلمي سمة العصر لما يتصف به من سرعة تجعله يفتح أفقاً متعدد وكثيرة للتعرف علي كل ما هو جديد في مختلف المجالات وكما يتميز المجال التنافسي بالمواقف الإنفعالية المتغيرة تبعاً لمواقف الفوز والهزيمة وتعتمد التربية الرياضية في مجالاتها بصفة خاصة علي العديد من العلوم الطبيعية والسلوكية في دراسة وتحليل المشكلات النفسية التي تعوق الوصول لاعلى المستويات الرياضية، ولهذا يعتبر علم النفس الرياضي من العلوم الهامة التي تعتمد عليها التربية الرياضية في دراسة وتحليل المشكلات التي يتعرض لها الرياضيين أثناء فترة الأعداد وفي المنافسات. ولقد إهتم علم النفس الرياضي بموضوع العزو السببي في المجال الرياضي نظراً لآثره الواضح علي الفوز والخسارة لجميع الرياضيين (أسامه كامل راتب ، 1995 ، ص337) (علم نفس الرياضة دار الفكر العربي، القاهرة . والعزو السببي من المفاهيم لنفسية الحديثة في العلوم النفسية ونظراً لما يتركه هذا المفهوم من أهمية في معرفة طبيعة السلوك الإنجازي للرياضيين ولكي نتمكن من معرفة الأسباب الحقيقية التي تعزي إليها نتائج الفوز والخسارة وكذلك حالات النجاح وال فشل ومعرفة العوامل المؤثرة في موقع التحكم الداخلي والخارجي وماله من تأثير علي الرياضيين من خلال محاولة تعزيز نقاط القوة (الفوز) والعمل علي تلافي الضعف (الفشل).

يعتبر هيدر (hider 1958) هو أول من أوضح نموذج التعليل السببي عن طريق بعض الإفتراضات الأساسية لسلوك الأفراد حيث أشار إلي أن كل فرد يسعى إلي التنبؤ بنتائج الأحداث المستقبلية وقد أشار إلي وسائل أو نتائج السلوك كالنجاح أو الفشل مثلاً ويمكن أن تعزي أما إلي قوى شخصية فاعله أو قوى بيئية فاعلة (عماد وأبو القاسم ، 1996، ص60) (عماد أبو القاسم ، دراسة مركز التحكم وعلاقته ببعض المتغيرات السيكولوجية والفيسلوجية لدي لاعبي كرة اليد ، رسالة دكتوراه غير منشوره ، كلية التربية ، الرياضية ، القاهرة 1996، ص60.

يرى الباحثون أن العزو السببي هو تفاعل الرياضي أو الرياضة مع البيئة الإجتماعية المحيطة بهما عن طريق محاولة التعرف والوقوف على الاسباب الإيجابية و السلبية التي تكمن وراء الأحداث الإجتماعية فضلا عن سلوك الرياضيين الشخصي ليتمكنوا بصورة ارادية او غير ارادية من الإستجابة المناسبة لهذه الأحداث أو تفسيرها والفصل بينها في كل المواقف وكيفية تعامله مع الفرص الجديدة في الحياة. وقد أشارت دراسة (داينر) إلي أن التوقعات المستقبلية للإنجاز تتحدد بثبات العزو السببي فعلي سبيل المثال إذا عزى الرياضي سبب خسارته إلي قابليته الضعيفة فلا يتوقع لهذا الرياضي الفوز في المستقبل وأن بعد الثبات يؤثر على الإصرار أو المثابرة فإذا إعتقد الرياضي أن فشله يعزى إلي ضعف الجهد المبذول أثناء المنافسة (عامل غير ثابت) فإنه يبذل جهداً أكبر ويتأثر لفترات أطول مستقبلاً لأنه يعرف أن الجهد هو تحت سيطرته ، لذا فإن العزو بعد الفوز أو الخسارة يؤثر في واقعية الرياضي ويحدد سلوكه المستقبلي (winer sport psychology:concepts and application.dobugue vcp, 1985, pp176)

2-2-1-2 أسباب العزو السببي عند الرياضيين:

يشير محمد حسن علاوي 1998 إلى أن التعليل السببي (العزو) لخبرات النجاح والفشل في المنافسات الرياضية وبصفة خاصة في المنافسات ذات المستويات المرتفعة يتعدد ويتنوع فهناك لاعبون يعزون خبرات نجاحهم أو فشلهم إلى عوامل داخلية مثل التدريب المتواصل وتحمل الألم ومشقة التدريب وكذلك الأصرار على الإشتراك في العديد من البطولات المحلية والدولية ومعرفة نقاط الضعف في الأداء المهاري والخططي والعمل على معالجة هذه النقاط وتخطي العقبات من خلال بذل جهد المضي والإرادة الصلبة القوية وهناك لاعبون يعزون أسباب نجاحهم وفشلهم إلي عوامل خارجية غير ثابتة ولايمكن التحكم فيها مثل الحظ والصدفة وفارق الخبرة هو الذي تنتج عنه زيادة حدة القلق والتوتر عند المنافسة وكذلك نجد أن تشجيع الجمهور له دور فعال خاصة عند المنافسة علي أرض الخصم بسبب إضطراب اللاعبين أثناء المنافسة ، كما نلاحظ أن التحكيم يؤثر سلباً في أداء اللاعبين خاصة عندما يشعر اللاعبون أن التحكيم

يأتي في صف الخصم وهذا ما يؤثر بدوره في إنفعالات بعض اللاعبين ويظهر ذلك في الإعتراض علي قرارات الحكم والإحتكاك بعنف أثناء اللعب، فضلاً عن ذلك نجد أن هناك أسباباً خارجة عن إرادتهم وغير متوقعة مثل نقص الإمكانيات البشرية والمادية أو ظهور آثار لإصابة حدثت أثناء منافسة رياضية أو عدم تعود اللاعبين على مكان المنافسة وكذلك الأدوات المستخدمة، (عكلة وكامل 2011. ص251).

2-1-2-3 أسلوب العزو المميز للاعب الرياضي:

يشير بعض الباحثين في مجال علم النفس الرياضي إلي وجود فروق ثابتة نسبياً في نوع العزو أو التعليل السببي إذ قد يتسم لاعب ما بإسلوب معين للعزو في حين يتسم بعض اللاعبين الآخرين بأساليب مغايرة للعزو ، ويقصد بإسلوب العزو المميز للفرد الطريقة أو العادة التي يميل فيها الفرد إلي تفسير النتائج التي تكون في المواقف المضادة أو المألوفة شبه ثابتة وفي ضوء ذلك يمكن إعتبار "إسلوب العزو" علي إنه نوع من أنواع خصائص الشخصية المميزة للفرد ويشير "هانرمان" "hanrahan" 1995م إلي أن الفروق الفردية في أساليب العزو ترتبط بعض المتغيرات النفسية مثل الإنعزالية والتجمل والإكتئاب وترتبط بأساليب معينة للعزو لدي الأفراد ومن ناحية أخرى ترتبط الدافعية الداخلية بإسلوب العزو المميز للفرد.

كما تؤكد نتائج الدراسات التي أجريت في المجال الرياضي أن العزو في المجال الرياضي سمة موجودة عند جميع الرياضيين بصفة عامة وأن الرياضيين الذين يتسمون بالتحكم الداخلي أفضل من الرياضيين الذين يتسمون بالتحكم الخارجي، كما تعتبر المتغيرات النفسية من أهم المتغيرات التي تؤدي دوراً مهماً في التأثير في مستوى أداء اللاعبين فقد تؤثر فيهم بصورة إيجابية في تقدم المستوي أو بصورة سلبية تعمل علي إعاقة الأداء. وتشير معظم الدلالات إلي أن الرياضيين ذوي المستوي العالي يختلفون عن الرياضيين ذوي المستوي المهاري المنخفض في بعض الخصائص والمتغيرات النفسية ومن ثم يحاول الباحثون معرفة ماهي هذه الخصائص أو المتغيرات وعلاقة كل منها بالآخر. ويعتبر الفرد الرياضي متغيراً نفسياً إجتماعياً لذا فإن هناك الكثير من الدراسات التي إهتمت بدراسة العلاقة بين العديد من المتغيرات النفسية والأداء

المهاري في أنشطة رياضية متنوعة وذلك للتعرف على طبيعة العلاقة بينهما ولقد تباينت نتائج تلك الدراسات من حيث تحديد أهم المتغيرات المرتبطة بالأداء الرياضي ومن إستعراض نتائج تلك الدراسات إتضح أن أكثر المتغيرات النفسية إرتباطاً بالأداء الرياضي هي القلق الثقة بالنفس الدافعية للإنجاز السيطرة ، مفهوم الذات ومستوي الطموح (عكلة وكامل، مرجع سابق ، ص252).

2-1-2 مفهوم نظرية العزو:

لقد أشار (hieder) بأن هناك إفتراضات أساسية هي أن كل فرد يسعى للتنبؤ وفهم الأحداث اليومية لكي يكتب له الاستقرار والقدرة علي التنبؤ بالأحداث المستقبلية، ولقد أشار هذا العالم النفسي أن حصيلة أو نتائج السلوك كالنجاح أو الفشل يمكن أن يعزي إلى قوي شخصية وقوي بدنية فاعلة والقوي الشخصية الفاعلة يقصد بها القوي الداخلية للفرد وتتكون من عنصرين هي القوي الدافعية للفرد وتتكون من عنصرين هي قدرة الفرد ودافعية الفرد أي تكامل القدرة مع السعي لبذل الجهد ومحاولة الحصول على نتائج الأداء أو السلوك، أما القوي البيئية فيقصد بها القوة الخارجية والتي تشمل على عنصرين هما صعوبة المهمة والحظ ولعنصر صعوبة المهمة الدرجة الكبرى من الأهمية نظراً لأن عنصر الحظ يصعب التنبؤ به بصورة واضحة (علاوي، 1998، ص308) (محمد حسن علاوي، مدخل علم النفس الرياضي ، ط1، مركز الكتاب والنشر، القاهرة، 1998م).

ويري الباحثون أن على المدربين الرياضيين وعلماء النفس الرياضي تثبيت وتأكيد الحالات التي يؤكدونها الرياضيون.

وفي إطار تحليل نظريته يوضح هايدر أن للقوة الشخصية العديد من العناصر المكونة وأبرزها مستوي القابلية وثقة مصادر متعددة تخبرنا عن مستوي القابلية منها ما يتحدد بالعوامل الجسمية والعقلية فضلاً عن عمر الشخص القائم بالمهمة والجهد المبذول . وعلى الرغم من أن القابليات تعد أكثر العناصر التأسيسية أهمية للقدرة الشخصية فإن هناك عناصر أخرى عديدة تؤثر وبدرجات متفاوتة منها الإتجاهات والمواقف الفردية التي تنعكس في سياق تقدير الفرد

لقدرته في عمل المهام من حيث التشاؤم والتفاؤل والثقة ، كما يؤثر المركز الاجتماعي وموقع الفرد في المهمة في القوة الشخصية، فضلاً عن العناصر الطارئة الناشئة عن الظروف الشخصية كالإرهاق والمرض. ويصف هايدر أن القوة الشخصية لا تكفي بحد ذاتها لأداء عمل ما إذ لابد من توافر الرغبة أو الدافع في العمل بمعنى أن القوة والمحاولة كلتاهما ضروريتان للفعل ويوضح أن هذا الأمر يرتبط بالإتجاه اي (القصد) والكمية (مدي كثافة الجهد المبذول) ويقدر تعلق الأمر بعامل صعوبة المهمة (القوي البدنية الفاعلة) فإنها تتمثل بالتغيرات التي تؤثر إيجاباً أو سلباً في إنجاز المهمة، ويرى هايدر أن محاولات الشخص الرامية إلي فهم الوقائع و المبادئ والقوانين التي تعمل وفقها البيئة تتطلق من واقع رغبته في تأسيس نفسه في عالم مستقر يمكن له فيه أن يتوقع المستقبل ويسيطر عليه . وهكذا فإن ماترغب في أن تتعلمه عن البيئة يتمثل بالظروف المستقرة والدائمة التي تؤثر بصعوبة المهمة، ومع ذلك فإن التنبؤات القائمة على فهم هذه الظروف تبدو مغلوطة أحياناً بسبب التأثيرات غير المتوقعة .(عكله وكامل ،مرجع سابق ، ص256)، ولا يعرف أي يوجه اللوم أو الثناء بالنسبة إلى تلك التأثيرات هل على الشخص أم البيئة أم الثناء عليهما ؟ أن الأحداث المدهشة أو الغير متوقعة ربما تعزي إلى الصدفة أو الحظ أو القدر أو التزامن ويمكن تقسيم الظروف البيئية بصورة عامة إلي مجموعتين مجموعة ظروف مستقرة تعمل بطريقة يمكن التنبؤ بها ومجموعة أخرى هي أحداث غير متوقعة، ويرى هايدر أنه عندما يكون للقوي البيئية أو الخارجية تأثير في الأحداث والسيطرة عليها فإننا سنقف أمام نوعين من الأفراد يختلفان في إستجابتهما، نوع مقاوم لبلوغ الهدف (داخلي طبقاً لروتر) وقد نجد شخصاً مستسلماً يميل إلى الرضاء وقبول الواقع ، وقد يبدو عاجزاً عن التحكم (خارجي طبقاً لروتر)، وبناء على ذلك يقدم هايدر وصفاً للسلوك مفاده أن السلوك يعد وظيفة (القوى الشخصية + القوة البدنية) وأن السلوك يبقى مستمراً حتي في حالة ضعف أي من العوامل تجاه تأثير عوامل أخرى ويميز هايدر بين نموذجين للسببية احدهما السببية الشخصية التي يوصف فيها السلوك المنجز أنه نتيجة أفعال الفرد الخاصة وسماته الشخصية، والنموذج الأخر هو السببية غير الشخصية ويشير إلى تلك المواقف التي لا يقصد فيها الفرد أن ينجز سلوكا ما بل أن السلوك حدث بشكل خارج عن إرادته . ويفسر ذلك المفهوم

بإرتباطه بموقع الضبط الداخلي -الخارجي، على إعتبار أن العزو السببي الشخصي إنما هو صورة للضبط الداخلي مقابل العزو السلبي غير الشخصي لكونه صورة للضبط الخارجي.

مستوى الثبات والإستقرار	ثابت أو مستقر	موقع الضبط	
		داخلي	خارجي
	غير ثابت أو غير مستقر	القدرة	صعوبة المهمة
		الجهد	الحظ

شكل رقم (6) نموذج فينر للعزو السببي

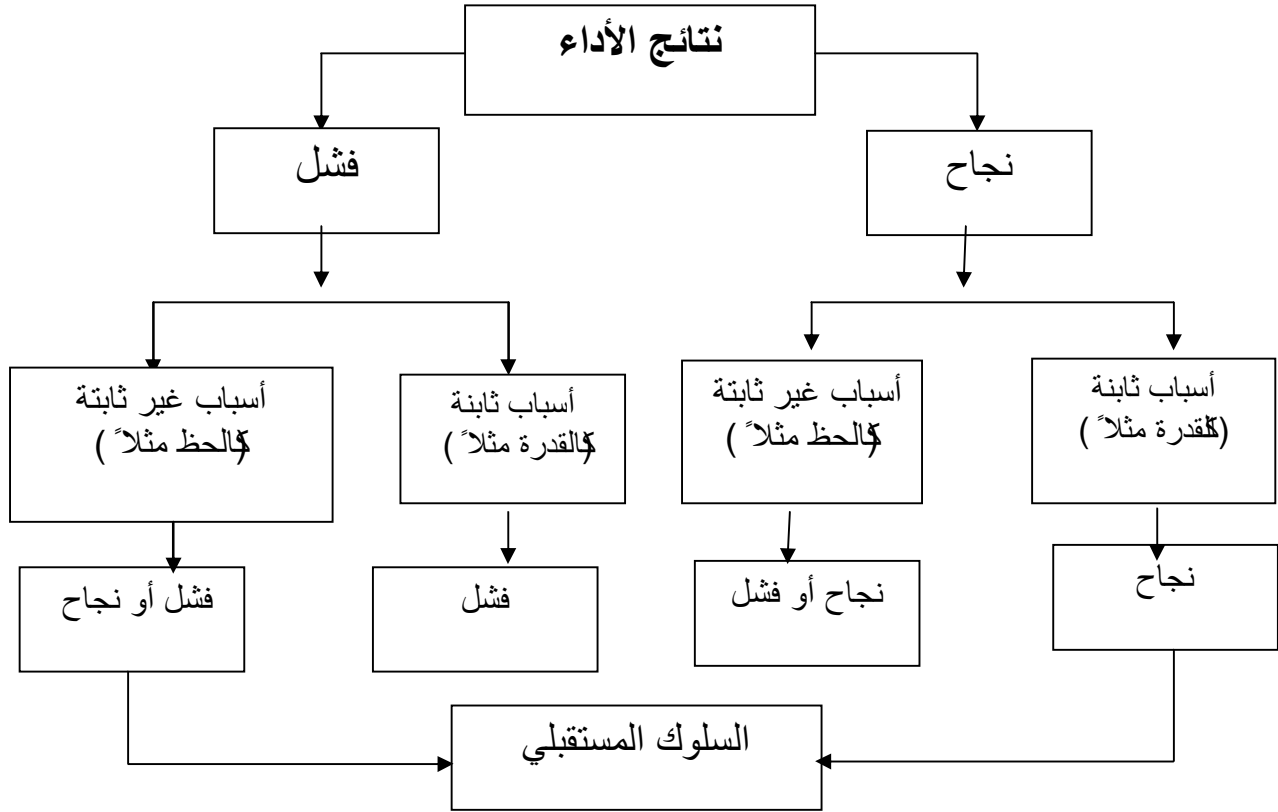
وفي العام (1979) طور فينر نموذج المكون من بعدين الأول موقع الضبط (داخلي وخارجي) ومستوي الثبات أو الإستقرار على أساس تقسيم موقع الضبط إلي بعدين:

- موقع السببية (locus of causality).

- إمكانية الضبط (controllable).

ويشير موقع السببية إلى المفهوم السابق نفسه الذي يشير إلى عزو أسباب النتائج (داخلي وخارجي) أما بعد إمكانية الضبط فهو يعد تفسيري ذاتي يتراوح بين أسباب يمكن التحكم فيها بصورة كاملة وأسباب لايمكن التحكم فيها بصورة تامة طبقاً للتفسير الذاتي للفرد، كما وسع فينر (1985) من نمودجه المعدل وضمنه في نظرية العزو لدافعية الإنجاز والإنفعال، وفي إطار هذه النظرية أشار فينر إلى أن إدراك ثبات الأسباب أو عدم ثباتها يؤثر في توقعات الفرد للنجاح أو الفشل في المستقبل الذي ينعكس على السلوك المستقبلي للإنجاز فالفرد الذي يمر بخبرة فشل ويعزو فشله إلي أسباب ثابتة، فإنه سوف يتوقع الفشل في المستقبل، أما الفرد الذي يعزو ذلك إلى عوامل غير ثابتة، فإنه يتوقع أن النجاح في المستقبل يبدو ممكناً (نجاح أو فشل)، ومن ناحية أخرى فإن الفرد الذي يمر بخبرة نجاح ويعزو نجاحه

إلى أسباب ثابتة فإنه سوف يتوقع النجاح في المستقبل أما الفرد الذي يعيش خبرة نجاح ويعزو نجاحه إلى أسباب غير ثابتة فإنه يتوقع إحتمال النجاح أو الفشل في المستقبل .



لمصدر: علاوي (1998)

شكل رقم (7)

أثر عامل الثبات المدرك لأسباب نتائج الأداء في التوقعات المستقبلية للنتائج

وقد أشار فينر إلى أن العزو السببي يؤثر أيضاً في إنفعالات الفرد التي تؤثر بدورها في السلوك الإنجازي المستقبلي إذ أنه غالباً ما يقوم الفرد عقب كل نتيجة للأداء أو الإنجاز بالشعور ببعض الاستجابات الإنفعالية الفورية التي تكاد تكون إستجابات آلية لهذه النتيجة الحادثة ويطلق عليها تأثيراً إنفعالياً مرتبطاً بالنتيجة الحادثة او المسجلة.

وهذا التأثير الإنفعالي يصطبغ بالصبغة الإنفعالية السارة في حالة النجاح كما يصطبغ بالصبغة الإنفعالية غير السارة في حالة الفشل وعندئذ ينشغل الفرد في دراسة السبب لمحاولة تحديد لماذا حدثت هذه النتيجة المسجلة وإذا توصل الفرد إلى تحديد السبب فإنه يمكن إرجاعه إلى عامل من العوامل الثلاثة المذكورة آنفاً (لثبات ووجهة السببية وإمكانية التحكم) فعلي سبيل المثال عندما يعزو اللاعب سبب نتائج نجاحه إلى عوامل داخلية فإن اللاعب غالباً ما يشعر بالفرح والفخر ويقدر الذات بصورة إيجابية، وعلى العكس من ذلك عندما يعزو الفرد سبب فشله إلى عوامل داخلية وثابتة أو عوامل لا يستطيع التحكم فيها، فإن اللاعب غالباً ما يشعر بخبرة سلبية لتقدير الذات والتي قد تؤدي إلى انعكاس سلبي على أدائه المستقبلي (عكله وكامل ، مرجع سابق ص263).

2-1-2-5 تحيز العزو:

يقصد بتحيز العزو للاعب الرياضي تكرار إرجاع اللاعب لأسباب نجاحه في المنافسات الرياضية إلى عوامل التحكم الداخلي أو العوامل الثابتة وتكرار إرجاع أسباب الفشل إلى العوامل التي لا يستطيع التحكم فيها أو العوامل الغير الثابتة أو الخارجية . وقد أشار العديد من الباحثين في علم النفس الرياضي أن تكرار عزو اللاعبين لنجاحهم في المنافسات الرياضية إلى عوامل داخلية مثل القدرات المهارية والخطئية في المواقف التنافسية وكذلك أيضاً عزوهم للفشل إلى عوامل خارجية غير ثابتة مثل الحظ أو الصدفة وغيرها من العوامل التي تؤثر على النجاح والفشل (أغادير ، 2001، ص10).

2-1-2-6 مركز التحكم والعزو السلبي:

مركز التحكم (locus of) يعرف بأنه الموقع أو المصدر الذي تنطلق منه مسببات السلوك التي يعتقد الفرد أنها المسؤولة عن نجاحه أو فشله ، بمعنى آخر ، فمركز الضبط يعني الطريقة التي يدرك بها الفرد العوامل المسببة لنتائج سلوكه سواء كانت هذه النتائج مرضية كالثواب بجميع أنماطه ، أو غير مرضية كالعقاب بجميع أشكاله ، أهي كامنة في نفسه أم صادرة عن ظروف وأحداث خارجية هي فوق قدرته وطاقاته وإمكانياته (دروزه، 2007، ص15).

إن العزو السببي الشخصي أوغير الشخصي صورة أخرى لموقع الضبط الداخلي - الخارجي إذ يشير مركز التحكم إلي قدرة الفرد على التحكم بالأحداث وعلى المؤثرات الخارجية ومدى إعتقاد اللاعب إن ما يحدث له يحتمل أن يكون بناء على تصرف اللاعب نفسه أو نتيجة لإملاكه خصائص نسبية كالقابلية او المهارة أو الكفاءة أو القدرات العقلية التي تشعره بأنه قادر علي التحكم بما قد يحدث له في المستقبل، وهذا ما يعرف بالتحكم الداخلي ، أما اللاعبون ذوي التحكم الخارجي فإنهم يعتقدون بأن ما يحدث لهم هو نتيجة للحظ أو الصدفة أو القدر أو نفوذ الآخرين لذلك فإن إعتقاد الفرد بأن للسبب الخارجي تأثير في الأحداث قد لا يعني بالضرورة إعتقاده بعدم قدرته السيطرة على الحدث.

2-1-3 التماسك :

2-1-3-1 ماهية الجماعة الرياضية :

علم الإجتماع علم متخصص بدراسة كثير من المواضيع المنهجية بما فيها ماهية الجماعة الرياضية ، لذلك يعرف بأنه "العلم الذي يدرس طبيعة العلاقات الإجتماعية وأسبابها ونتائجها التي تقع بين أعضاء الفرق والجماعات الرياضية .(خير الدين على _1993_ص76)

أو أنه العلم الذى يدرس التحليل البنيوي والوظيفي للفرق الرياضية أى يدرس بناء ووظائف وعلاقات وأهداف الفرق الجماعية الرياضية كفرق كرة القدم، وكرة السلة، وكرة اليد، وكرة الطائرة (إحسان وكامل 1980، ص49).

إختلف العلماء فى تحديد معنى الجماعة فهناك من يطلق لفظ الجماعة على شخصين أو أكثر على أساس القرب المكاني بين الأفراد بينما يرى البعض أن تعريف الجماعة يقتضى الإلتناء إلى هيئة أو منظمة أو فريق، وقد يطلق لفظ الجماعة على أفراد لا يشترط أن يكونوا متقاربين فى المكان ولا يشترط أن يعرف بعضهم بعضاً كالأفراد الذين يجتمعو لرؤية المباراة فى منافسة رياضية ولكن نقصد بالجماعة فردين أو أكثر يسلكون تبعاً لمعايير مشتركة ولكل منهم دور فى الجماعة يؤديه مع تداخل هذه الأدوار.

2-3-1-2 أنواع الجماعات:

ما يلفت النظر فى عالمنا هو ذلك القدر الكبير من الوقت الذى يقضيه الناس معاً فى جماعات، إذ يجتمع الناس لأسباب وأمور متعددة ، فقد يجتمعون للدراسة أو اللعب أو العمل أو لمشاهدة بعض المنافسات الرياضية وما إلى ذلك.

وتتباين وجهات النظر فى تقسيم الجماعات إلى أنواع من حيث تكوينها ووظيفتها واستمرارها ومدى العلاقة بين أفرادها وأهم هذه الأنواع هي:

أولاً : الجماعة الأولية والجماعة الثانوية:

يقصد بها الجماعة التي تكون فيها العلاقات بين الأفراد قائمة على أساس العلاقة وجهاً لوجه ، كما تتميز العلاقة فيها بأنها وثيقة ومستمرة ومثالها جماعة الفريق الرياضي والأسرة التي تعد أهم الجماعات الأولية، كذلك جماعة الأصدقاء، أما ما عدا ذلك من الجماعات فتعد جماعات ثانوية، وتعتبر الجماعة الأولية أهم الجماعات لأثرها البالغ فى الفرد لأنه يتشرب منها كثير من المعايير التي تستمر معه وتقرر سلوكه فى الجماعات الأخرى التي ينتقل إليها، وتختلف الجماعة الأولية عن الجماعة الثانوية من حيث الوظيفة ومن حيث الإستمرار ومن

حيث متانة الروابط التي تجمع بين الأفراد .(سعد جلال ومحمد حسن علاوي
1976،ص447_448) علم النفس التربوي الرياضي (سعد جلال ومحمد حسن علاوي)
المصدر نفسه (ص223_226).

ثانياً :الجماعة الرسمية وغير الرسمية :

تعد الجماعة رسمية إذا كان لكل فرد فيها دور محدد ومكتوب وإن يكون سلوك الأعضاء
كما هو متوقع منهم ، فالجماعة الرسمية لها تنظيم دائم ثابت محدد البناء ، مثل جماعة العمل
كذلك فإن الجماعة الرسمية تصبح ذات تأثير محدود وضعيف على الفرد وتعد بقية الجماعات
غير رسمية وهي لذلك جماعات إختيارية أى يشترك فيها الفرد إرادياً وهي بذلك ذات تأثير قوى
في إتجاهاته وسلوكه...

ثالثاً : الجماعات الدائمة وغير الدائمة :

يقصد بدوام الجماعة المدة التي تستمر فيها العلاقات بين الأعضاء وتختلف درجة الدوام
من جماعة لأخرى وتتميز درجة الإتصال بالإستمرار والتكرار والإرتباط ، مثل جماعة فرق
الأندية الرياضية التي تتحدد بوجود علاقات داخلية ومجموعة مشتركة من الأهداف بين
اللاعبين ويقدر من الثبات والإستقرار ، أما الجماعة غير الدائمة فتتمثل بالجمهرة أو الحشد مثل
تجمع الناس لمشاهدة مباراة أو منافسة رياضية أو مشاهدة تدريب إحدى الفرق الرياضية.
(خيرالدين _عصام الهلالي نفس المصدر السابق ص 246).

2-1-3-3 قياس العلاقات الإجتماعية في الفريق الرياضي:

في الفرق الرياضية الجماعية مثل كرة القدم وكرة السلة وكرة اليد وكرة الطائرة نلاحظ أن
تجميع أحسن اللاعبين معا قد لا ينتج عنه أحسن أداء للفريق ، ولضمان الوصول إلى مزيد من
فاعلية الفريق ينبغي إختيار اللاعبين الذين يستطيعون التفاعل معاً بدرجة كبيرة، وكثيراً ما نرى
أن اللاعب يختار في الفريق على أساس إمتيازه الفردي بغض النظر عن الحالة التي يستطيع
بها التفاعل مع اللاعبين الآخرين (koman A.K-1974p195) .

ومن الأهمية بمكان تقييم نوعية التفاعلات والعلاقات الإجتماعية بين اللاعبين في الفريق الواحد وهذا التقييم لا يتأتى إلا من خلال المدرب الناجح الذي بإمكانه أن يشعر بنوعية هذه التفاعلات والعلاقات سواء في غضون عمليات التدريب أو في المنافسة الرياضية ، كما توجد أيضاً بعض الوسائل العلمية التي يمكن بواسطتها قياس العلاقات والتفاعلات الإجتماعية بين اللاعبين أعضاء الفريق الرياضي الواحد، ويعد الإختيار الوسيلة الشائعة لقياس العلاقات الإجتماعية في الفرق الرياضية وتسهم مثل هذه الإختبارات السوسيوومترية في التعرف على تركيب الفريق الرياضي وتوضيح أقسامه الداخلية (محمد حسن علاوي ، المصدر السابق ، ص 320).

ويتضمن الإختبار السوسيوومتري مجموعة من الأسئلة يقوم اللاعب بالإجابة عنها محدداً إختياره أو رفضه لأعضاء الفريق الذي ينتمي إليه في مواقف إجتماعية محددة ، وتعد طريقة مورينو من الطرائق الشائعة في الإختبارات السوسيوومترية وتتلخص في سؤال كل لاعب في الفريق بعض الأسئلة التي تعبر عن مواقف إجتماعية واضحة يقوم كل لاعب بتحديد إختياره ورفضه عن طريق كتابة أسماء بعض زملائه في هذه المواقف الإجتماعية . Moreno ، koln opladun 1945،.E

وهناك شروط يجب توافرها في الإختبار السوسيوومتري تلخص في الآتي :

- إجراء في سرية يطمئن معها افراد الفريق على عدم افشاء اختياراتهم او رفضهم.
- ضرورة تحديد الجماعة التي يمكن للفرد أن يختار أفرادها أو يرفضهم مثل تحديد حدود الجماعة بالفريق الرياضي الواحد.
- تحديد الموقف الإجتماعي ، مثلاً قد يكون الموقف الإجتماعي بالنسبة للفريق هو اللعب بجوار لاعب معين أو مشاركة اللاعب لزميل آخر في غرفة واحدة في المنافسات الخارجية.
- من الضروري شعور اللاعب بان الإختيار له نتائج تعود عليه بالفائدة .

- يمكن تحديد عدد اللاعبين الذين يطلب من الفرد اختيارهم أو رفضهم.

(لويس كامل ، النظرية والبحث في ديناميات الجماعة - 1964، ص322)

2-1-3-4 العوامل التي ترتبط بتماسك الجماعة:

ومن العوامل التي تساهم في تماسك الجماعة وفقا لـ (عبد الحفيظ باهي 2004:ص740)

_ الرضا الجماعى .

_ التوافق أو المطابقة .

_ الاستقرار .

_ أهداف الجماعة .

_ الإلتزام بالتدريبات الرياضية.

كما توجد العديد من العوامل التي تحول دون تماسك الفريق وهي:

- التعارض بين الشخصيات - صراع المهمة والأدوار الإجتماعية.

- إنهيار الإتصالات بين أعضاء الجماعة أو بين قائد الجماعة و الأعضاء .

- التحول المتكرر للأعضاء - عدم الإتفاق على أهداف الجماعة .

- نقص التفاعل بين أعضاء الجماعة ونقص التعاون وزيادة التنافر بين أعضاء الجماعة

- سيادة الجو الإستبدادي في الجماعة وشعور الأعضاء بسيطرة أفراد معينين علي الجماعة.

- إنخفاض مكانة الفرد داخل الجماعة(عبدالحفيظ ، باهي ، 2010ص104-105)

ويستطيع المدرب القيام بدور فعال في تحقيق التماسك للفريق من خلال عدة طرق هي:

- تفسير الأدوار الفردية في نجاح الفريق .
- تنمية الإعتزاز بالنفس لدى اللاعبين .
- وضع أهداف تثير تحدى الفريق .
- تشجيع هوية الفريق .
- تجنب تشكيل الأحزاب (العصبية الإجتماعية).
- تجنب التحولات الكثيرة .
- عقد إجتماعات دورية للفريق لحل الصراعات القائمة .
- الإستمرار في مناخ الفريق .
- الوعي بالأحداث الشخصية لكل عضو في الفريق (عبد الحفيظ، باهي 2004ص151-

(152)

ووحدة الفريق ليست مسئولية المدرب وحده ، ولكن يشترك اللاعبون مع المدرب في تحقيق وحدة الفريق وتماسكه . وهناك العديد من الطرق التى يمكن من خلالها تحسين الإتصالات بين أعضاء الفريق من ناحية ، وبينهم وبين المدرب من ناحية اخرى وكذلك بناء وحدة قوية متماسكة وتلك الطرق هى:

- التعرف على زملاء الفريق .
- مساعدة زملاء الفريق .
- تقديم تعزيز إيجابي لزملاء الفريق .
- تحمل المسئولية .
- الإتصال بالمدرّب .

- حل الصراعات .

- بذل الجهد (عبد الحفيظ ، باهي 2001،ص159).

وهناك العديد من العوامل التي قد تسهم في تماسك الفريق الرياضي .

أشار إليها العديد من الباحثين ومن بين أهمها مايلي :

- إشباع الحاجات الفردية للاعبين أعضاء الفريق الرياضي .

- الشعور بنجاح الفريق الرياضي .

- إرتفاع جاذبية العلاقة بين لاعبين أعضاء الفريق الرياضي .

- القيمة العالية لعضوية اللاعبين في الفريق الرياضي .

- الإحساس القوي بالإنتماء لفريق الرياضي .

- الإستمتاع بعضوية الفريق الرياضي .

- الإنسجام بين أعضاء الفريق الرياضي وتوافر العلاقات التعاونية بينهم .

- الرغبة المعلنة أو غير المعلنة للإستمرار في عضوية الفريق الرياضي.

- توافر القيادة الفاعلة للفريق الرياضي.

- إرتفاع قوة مقاومة أعضاء الفريق للقوي التي تؤدي إلي عدم تماسكهم.

- قوة العلاقات الرابطة بين اللاعبين خلال مراحل الأزمات التي قد يمر بها الفريق

الرياضي (إلهزائم المتكررة مثلاً) . (علاوى 1980 :ص 407 - 408) .

ويمكن للمدرب التعرف على مظاهر الخلل في الجو النفسي والإجتماعي لجماعة الفريق

الرياضي من خلال بعض المظاهر التالية:

- يكون أداء الفريق أقل من مستواه الحقيقي وأقل من إستعداداته وإمكاناته .
- كثرة الشكوى من المدربين المساعدين.
- وجود صراعات بين أفراد الفريق .
- نقص التفاعل بين أفراد الجماعة وخاصة المساعدين واللاعبين وبينهم وبين المدرب .
- وجود غموض حول الواجبات والمهام بين أفراد الجماعة.
- التعزز وتركيز السلوك الفردي حول الذات في الجماعة.
- إنتشار اللامبالاه وعدم الإهتمام بين أفراد الفريق.
- إستجابة محدودة لإجتماعات الفريق. (راتب، 1997، ص390-391).

2-1-4 الدوري الممتاز لكرة القدم بالسودان:

2-1-4-1 نشأة وتطور كرة القدم في العالم :

تعتبر كرة القدم من أكثر الألعاب الرياضية إنتشاراً وشعبية في العالم من حيث عدد اللاعبين والمشاهدين وهي لعبة تتميز بسهولة المهارات النظرية والتي تبدو سهلة عند الشرح ولكن يصعب تنفيذها أثناء اللعب وهي من الألعاب القديمة وأصبح الإهتمام بها ومتابعتها يغلب على ما عداها من أمور الحياة في كثير من الأحيان .

منذ آلاف السنين والناس في جميع أنحاء العالم يلعبون نوعاً أو آخر من أنواع كرة القدم ومع أن الغموض يكتنف تاريخ نشأة هذه اللعبة ، إلا أن إمبراطوراً أسطورياً من أباطرة الصين يعتبر أباً لكرة القدم ، ففي الصين عثر على أقدم الشواهد والأدلة التي أثبتت وجود هذه اللعبة التي كانت تستخدم ضمن التدريبات العسكرية في القرنين الثالث والرابع قبل الميلاد ، وكذلك كانت كرة القدم لعبة محبوبة شائعة في بلاد الإغريق والرومان وقد أطلق إسم (اللعبة الجميلة) ، أما الأسلوب الراقي الذي أعتمد في الثقافة اليابانية وكان النشاط بين إثنين من المشاركين الذين

يقومان بمحاولة الإحتفاظ بالكرة بعيداً عن الأرض لأطول فترة ممكنة فقط بإستخدام أقدامهما، كما إنتشرت كرة القدم في الحضارات المختلفة وكل منها بروح متفردة الخصائص ويفترض أنها للترفيه ، في إيطاليا إبان عصر النهضة عرفت بإسم كالييتسور وربما تكون عرفت طريقها إلى بريطانيا إبان الإحتلال الروماني لها ، مع أنه لم يطرأ أي تغيير على المبدأ الأساسي لها ، وذلك المبدأ الذي يتضمن أو يتمثل في شكل فريقين ، كما إختلفت قواعد اللعبة كثيراً بإختلاف الأزمنة والعصور ، وكانت الكرة التي يلعب بها الفريقان مصنوعة بإحكام وتنفخ بالهواء ، إن وثائق العصور الوسطى التي يبيدنا تصف لعبة لا تشبه كرة القدم كما نعرفها اليوم إلا شبةاً قليلاً فلربما بلغت المسافة بين المرميين ثلاثة أو أربعة أميال وكان اللاعبون لا وركون الكرة بأقدامهم فحسب بل تسمح لهم بحملها والجري بها وقذفها وضربها بأرجلهم وأيديهم (كرة الغوغاء) وكذلك كانت الفرق تتألف من خمسمائة لاعب أو أكثر، أما عن المباراة ذاتها فقد كانت تدوم ساعات عديدة وكان لاعبو الفريق يأتون من القرى والنجوع المختلفة ، ويبدو أن ممارسة كرة القدم كانت جانباً من جوانب الإحتفالات بعيد الفصح عند النصارى وهناك وثائق تصف كيف أن كرة القدم كانت تمارس في جميع أنحاء إنجلترا يوم الثلاثاء (ثلاثاء المرافع) وهو الذي يسبق الصيام عند النصارى (عمر محمد علي ، 2012م ، ص 1) لقد دارت في إنجلترا عدة مناقشات تاريخية بين علماء ومؤرخين كان الغرض منها إيجاد صورة واضحة عن كرة القدم وتاريخها وقدمت عدة أوراق ومخطوطات تاريخية وكان هناك جدلاً كثيراً يدور حولها فكثير من الدول تدعى هذا الشرف ، وتعرض تاريخ كرة القدم لهذا النزاع تمثل في أن كل دولة تسعى لأن تكون هي صاحبة هذا الشرف بكسب بداية تاريخ هذه اللعبة لتثبت للعالم أنها الجديرة وصاحبة حضارة ومجد وأن تاريخها التليد قد حمل في طياته جذور هذه اللعبة كدليل واضح على علو قدرها في هذا المضمار ذلك لأن حضارة الدول تقاس أولاً بفنونها وتجعل هذه الدول تدعم مزاعمها بأدلة قديمة ولكنها واهية ليس لها أثر بإقتران محقق بل هي مجرد تبريرات ضمنية لاتوثقها البراهين وتنقصها الحثيات التاريخية الملموسة ، كما ذكرنا التاريخ أن بداية كرة القدم لم تكن كما هي عليه الآن . وتقول بعض المصادر بدأ لعبها في الصين عام (2500

ق.م) بطريقة بدائية وكانت تسمى (تسو - تشو - TSU-CHO) الأولى بمعنى ركل والثانية بمعنى الكرة .

ويقول بعض الفلاسفة والمؤرخين أنها كانت في الصين كأسلوب تدريب عسكري من حيث الهجوم والدفاع ، يقول المؤرخ البيزنطي (هيرودوت) الذي زار مصر عام (460 ق.م) أنه وجد مصريين يلعبون الكرة بكرة مصنوعة من جلد الماعز والقش يركلونها بالقدم حتى إذا دفعها فريق إلى خط بعرض الملعب إحتسبت هدفاً .

وقد ذكر أحد المؤرخين أن كرة القدم كانت باليابان وكانت تسمى بإسم (كيماوي Kemari) وقد عرفت منذ أربعة عشر قرناً مضت وكانت تلعب في ملعب مساحته (140 متر) مسطحاً وهناك في إيطاليا كرة القدم قديمة تعرف بإسم (كالشيو - CalChio) كانت تلعب في مدينة فلورنسيا مرتين في السنة بمناسبة عيد سان جون ، ولكن التاريخ البعيد يؤيد بأن اليونانيين هم الذين لهم حق الإفتخار بإنْتساب كرة القدم لهم فقد عرفت بلادهم كرة القدم وكانت تلعب بإسم (سيكروس - Episkyros) ويقول الفيلسوف المصري (بوليوس) في القرن الثاني أن كرة القدمة إنتقلت من اليونان إلى بلاد الرومان وتسمى عندهم (هاريتسوم - Harpotom) وصورها في كتاباته مما يقرب من صورتها الحالية وأن المستعمرين جاءوا بها إلى الجزر البريطانية حيث أحتلوها ، ولكن المؤرخين البريطانيون تصدوا لهذه الآراء والمناقشات وأدعوا أن كرة القدم من أفكارهم وحدهم ولهم الفضل في ظهور واكتشاف اللعبة (1050م - 1075م) وكانوا يكتبون (Fut-Balle) وقد ثبت في كل المراجع أن الإنجليز تولوها بالتشريع والتهذيب والتقنين (عبدالعزیز حسن البصير، 2004م ، ص 20) أما في أسكتلندا وإنجلترا فتقام المنافسات في كرة القدم بين كل القرى الموجودة والمدن الصغيرة فتلعب الكرة في الشوارع والحواري ، مما زاد ولع الناس بهذه اللعبة خاصة وسط الشباب فشغلتهم عن أعمالهم ودراساتهم ووهبوا كل وقتهم في الجري واللعب بهذه الكرة .

فشعر المسئولون وقتها بخطورة الحالة التي وصل إليها الناس فأصدر الملك رتشارد الثاني عام 1389م أمراً ملكياً بتحريم ممارسة اللعبة في إنجلترا بحجة أنها تشغل الناس عن

ممارسة أعمالهم وشعائهم الدينية وأستمر حظر كرة القدم بأوروبا إلى أوائل القرن الخامس عشر ولكنه كان قليل الجدوى بالأخص في إنجلترا حيث كانت تمارس اللعبة في المناسبات حيث كان هناك يوماً تقليدياً عرف بيوم الإعتراف (Shrove Tuesday) تجرى فيه منافسة بين فريقى إنجلترا وأسكتلندا بمدينة شيبستر (Chester) والإحتفال بهذا اليوم إبتهاجاً بذكرى طرد الغزاة الرومان من إنجلترا عام 217م كما أن هنالك منافسة أخرى تجري سنوياً بمناسبة طرد غزاة الفايكنج الدنماركيين من كنجستون في القرن الثامن الميلادي .(عبداللطيف رزوق 1996م ، ص 14) .

ونتيجة لضخامة عدد اللاعبين الذين يمارسون هذه الرياضة وطابعها العنيف وإتساع الملعب رأت مجموعة من الشباب الإنجليز والذين ينتمون إلى أسر وعائلات عريقة والذين يتلقون تعليمهم في مدارس خاصة أن يضعوا قوانين خاصة تحكم مسار اللعبة للتخفيف من العنف الزائد وكان لكل مدرسة قوانينها الخاصة ومن أشهر تلك المدارس الخاصة ونشستر (Winchester) وكارتر هاوس (Charter House) وإيتون (Eton) . (Gerhardbaver . 1985P 15)

ونتيجة لإختلاف القوانين كانت المنافسات تجرى بين داخلات المدرسة الواحدة حتى تبنت جامعة كمبردج (Cambriddgeuniversityz) في عام 1843م فكرة توحيد قوانين اللعبة بين المدارس المختلفة وفي عام 1846م نجحت الفكرة عندما أنشأ دكتور توماس أرنولد (DR.THOMAS ARNOLD) في رجبى (RUGBY) مجموعة من اللوائح والقوانين الخاصة بكرة القدم ، وفي أكتوبر 1863م عقدت أندية لندن الأحد عشر ومدارسها إجتماعاً أسفر عن طباعة القانون الموحد وتأسيس إتحاد كرة القدم (FA) FOOT BALL ASSOCIATION . وفي عام 1871م بلغ عدد الأندية المنضوية للإتحاد خمسة عشر نادياً وقد شجع هذا على إقامة منافسة سنوية ، ما عرف بكأس الإتحاد بين أعضائه المسجلين وفي عام 1877م أرتفع عدد الأندية إلى ثلاثة وأربعين نادياً مما زاد من شدة المنافسة (المرجع السابق ، ص 16) .

2-4-1-2 كرة القدم الحديثة :

إن كرة القدم هي الرياضة الوحيدة التي تملك جاذبية غامرة تتفوق بها ربما على حدود القومية والثقافية وأيضاً حدود النوع والطريقة الإقتصادية والإجتماعية ، وتظل جاذبية كرة القدم اليوم تنمو مع تزايد في الجماهير المحبة عبر كل دول العالم في الدول الصناعية والنامية على حد سواء .

كرة القدم رياضة عالمية ، وتشير التقديرات إلى وجود 240 مليون لاعب مسجل على مستوى العالم ويبلغ عدد المشجعين الملايين والإتحاد الدولي (الفيفا) هو التنظيم المسئول عن كرة القدم على مستوى العالم .

الفيفا FIFA :

تأسس الإتحاد الدولي لكرة القدم الفيفا في مقر الإتحاد الفرنسي للألعاب الرياضية USFSA في باريس في 1904/5/21 م .
وقع قانون تأسيس الفيفا ممثلوا الإتحادات :

- بلجيكا : لويس مهولبناس وماكس كين .
- فرنسا : روبرت غرين وأندريا أسير .
- الدنمارك : لودفيغ سيلو .
- هولندا : كارل أنتون وويليام هير شمان .
- أسبانيا : أندريا أسير .
- السويد : لودفيغ سيلو .
- سويسرا : فكتوريا أي شنايدر .

أول مباراة دولية كانت بين فرنسا وبلجيكا في مايو 1904 م .

أول رئيس للفيفا هو الصحفي روبرت غرين (1904م - 1906م) وهو صحفي بجريدة (MATIN) .

يضم الإتحاد الدولي (204) دولة عالمية .

رؤساء الفيفا :

- الفرنسي روبرت غرين 1904م - 1906م .

- الإنجليزي دانيال يوري وودلفول 1906م - 1918م .

- الفرنسي جول ريمية 1921م - 1954م .

- البلجيكي رودلف ويليام 1954م - 1955م .

- الإنجليزي آرثر ديروري 1955م - 1961م .

- الإنجليزي ستانلي راوس 1961م - 1974م .

- البرازيلي جو هافيلانج 1974م - 1998م .

- السويسري جوزيف بلاتر 1998م وحتى الآن .

الدورة الأولى عام 1930م بالأرجواي :

منحت الأرجواي شرف تنظيم كأس العالم لأنها الحاصلة على ذهبية كرة القدم في آخر أولمبياد أقيمت في الأرجواي مدينة مونتيفيدبو وشارك فيها (13) دولة هي (رومانيا، فرنسا، بلجيكا، يوغسلافيا، الأرجنتين، بوليفيا، البرازيل، تشلي، المكسيك، برغواي، بيرو ، الولايات المتحدة) بالإضافة للبلد المضيف الأرجواي وتأهلت الأرجواي بالفوز بالبطولة على حساب الأرجنتين 2/4 .

الدورة الثانية كانت في إيطاليا (روما) عام 1934م وشاركت فيها مصر كأول دولة عربية تشارك في كأس العالم (googl-www.ibtesama.com) .

2-1-4-3 كرة القدم في السودان :

تعتبر كرة القدم اللعبة الشعبية الأولى في السودان ويرجع ذلك لكونها أول رياضة عالمية تمارس في السودان فقد عرف السودانيون كرة القدم لأول مرة مع دخول الإنجليز للبلاد عام 1898م حيث كانت تمارس داخل ثكنات الجيش الإنجليزي ثم إنتقلت بعد ذلك إلى المدارس وظل السودانيون يمارسونها بمتعة كبيرة ابتداءً من عام 1902م وقد إنتقلت كرة الاقدم إلى الأحياء بواسطة طلبة المدارس الأمر الذي أدى لبروز فرق الأحياء فظهرت فرق (ديم سلمان، كوبر، وديم عباس) وكانت الكرة تلعب في الحواري بين الصغار بواسطة كرات من الجوارب (الشرابات) وأكوام من التراب تمثل المرمى وقد إهتم الإنجليز باللعبة وأدخلوها المصالح فتكونت فرق المصالح الحكومية مثل (المخازن، النقل، الوابورات، الري المصري، وقوة الدفاع) حيث شهدت بداية الثلاثينات تكوين فرق كرة القدم بصورة جادة فكانت فرق (الأهلي، ديم سلمان ، الهلال، المريخ، المورد) على مستوى العاصمة (ياسين عبدالقادر محمد 2007م ص 18).

نظمت أول مناسبة لكرة القدم في كلية غردون التذكارية 1903م وقد رأي العامة في بداية الأمر أن هذه اللعبة مضيعة للوقت وحاول خيجوا كلية غردون نقل اللعبة للأحياء الشعبية حتى أصبح لكل حي فريق بإسمه .بحلول عام 1929م إنتشرت الحركة الرياضية وأصبحت الأندية الرياضية وسيلة جديدة يمكن عن طريقها ممارسة التجمع لأسباب وطنية وهو ما كان وقتها محظوراً لأن هذه التجمعات يستخدم فيها العمل السياسي الجاد ضد الإستعمار وكانت الفرق تمارس نشاطها دون تنسيق أو تنظيم من قبل هيئة تشرف عليها سواء كانت حكومية أو أهلية وكان العمل يتم عن طريق لجان الفرق حتى جاء العام 1936م، حيث برزت فكرة قيام الإتحاد العام لكرة القدم . كانت المباريات تقام في حوش الخليفة بأمر درمان وميدان عقرب والوابورات ببكري وميدان عباس (الأمم المتحدة) أما في البراري فكانت المباريات تقام في العراء حيث كان سكان البراري أكثر ممارسة لكرة القدم من غيرهم لوجودهم بالقرب من

ثكنات الجيش الإنجليزي ومعسكراتهم أول الفرق التي تم تسجيلها هي (الموردة والمريخ 1929م
(كمال طه 1976م ص 20).

2-1-4-4 بداية تسجيل الأندية الرياضية :

الأندية الرياضية :

النادي هيئة رياضية لها شخصية إعتبارية مستقلة وتعتبر من الهيئات الخاصة ذات النفع العام ويتكون من عدد لا يقل من (50) عضو من الطبيعيين الذين لا يستهدفون المكسب المادي وتتخلص أهداف الأندية الرياضية في الآتي :

1. تكوين الشخصية المتكاملة من النواحي الإجتماعية ، الصحية ، الفكرية ، الروحية والأنشطة الرياضية .

2. تساهم في بث روح القومية بين الأعضاء من الشباب وإتاحة الظروف المناسبة لتحقيق ذلك .

3. تهيئة الوسائل وتسيير الأمور لشغل أوقات الفراغ طبقاً للتخطيط الذي تضعه الجهة الإدارية المركزية .

يعتبر النادي الرياضي من أهم المؤسسات التي يقوم عليها التكوين الرياضي الأهلي في أي دولة من دول العالم وأي تنظيم رياضي لا يمكن أن تجني ثماره إلا إذا تم تنظيم الأندية الرياضية بصورة سليمة تمكنها من تأدية رسالتها الرياضية والتربوية على أكمل وجه فالنادي الرياضي لم يعد مكان فسيح للتسلية وقتل الوقت ولا هو مجرد مكان يضم عدد من اللاعبين المسجلين في الإتحادات الرياضية . (محمد جمال الدين محمد 2012م ص 15).

تؤدي الأندية دوراً أساسياً في المجتمع السوداني خصوصاً على مستوى القرى والأرياف حيث تعتبر تجمعاً للشباب والشيوخ بعد ساعات العمل الرسمي أو الخاص .

واستمرت بعد ذلك حركة التسجيلات حتى بلغ عدد الأندية المسجلة بالمدن الثلاث عام 1934م (78) نادياً تفصيلها كآآتي :

فرق أم درمان : شملت 39 نادي هي (المريخ ، المورد، الهلال، الحديد، الإتحاد، العمدة، الشاطىء، فكتوريا، الزهرة، أبوعنجة، العباسية، عباس، العمال، الشباب، النهضة، النيل، الربيع، ملتقى النهرين، حجازي، حي العرب، نادي المدارس السوداني، قلب الأسد، التاج، سهيل، الشرق، الوطن، الأمريكان، زهرة الشرق، ودارو، المختلط، ستدل، المهدي، الشهاب، الأهرام، النسر، الفجر، الأمل، النصر والإخلاص).

فرق بحري : وهي الفرق التي تكونت في الخرطوم بحري عددها (23) نادياً وهي (الوابورات ، عقرب، الخرطوم بحري الرياضي، إستانك سردار، الوحدة، السلام ، الضواحي، المخازن، النادي الرياضي، التذكار، المقص، الملك جورج، البلدية، الآراك، الصباح، زهرة الندى، النصر الرياضي، سلاطين ، كتشنر، التاج الرياضي، النيل وتوتي الرياضي).

فرق الخرطوم : وكذلك تكونت مجموعة من الفرق في مدينة الخرطوم مجمل عددها (16) نادياً وهي (الأشغال الأفريقي ، شبيبة الأبطال ، التاج، السلطان ، الترزية، نهضة السجانة، رويال ، غردون، كتبة الأقباط ، المالية ، قوة دفاع السودان ، البوستة والتلغراف ، الإتحاد ، الدويم الرياضي ، بري أبوحنشيش والأهلي) .

والملاحظ أن هذه الأندية كانت تسمى بأسماء شخصيات إنجليزية منها كتشنر وأستانك سلاطين وغردون وبعضها بأسماء وشخصيات وطنية مثل المهدي ، أبوعنجة ، وحجازي وأخرى بأسماء المصالح مثل المالية ، المخازن ، وقوة دفاع السودان وأخرى بأسماء أحياء مثل المورد ، العباسية ، وأرو ، حي العرب ، بري ، الدويم ، لكن هذه الأندية ظلت تمارس نشاطها بلا تنظيم أو هيئة تشرف عليها سواء كانت حكومية أو أهلية والذي يعمل على الإشراف عليها وتطويرها هو جمهورها ولجان الأندية (العالم صالح الضو 1997م ص 42). في حين بلغ عدد الأندية الرياضية 2273 نادياً رياضياً وهي في تزايد مستمر .

أقدم ناد رياضي هو نادي بري بالخرطوم عام 1918م يليه نادي المدينة بولاية الجزيرة
1927م ثم نادي حي العرب بالبحر الأحمر 1928م والميرغني كسلا 1928م .

تعتبر كرة القدم أكثر المناشط الرياضية فهي ممارسة في كل الأندية (2273) نادي ما
عدا (4%) من أندية ولاية الخرطوم و(14%) من أندية ولاية القضارف ليس بها منشط كرة
القدم (الإدارة العامة للرياضة 2009م ص 59) .

2-1-4-5 إتحاد كرة القدم السوداني :

مر إتحاد كرة القدم السوداني منذ إنشائه عام 1936م بعدة مراحل نوردها بترتيبها الزمني
كالآتي :

في عام 1936م أنشئ إتحاد كرة القدم السوداني ليكون قاصراً على الخرطوم وذلك وفقاً
للقوانين التي أجازتها السلطات البريطانية آنذاك في هذا الخصوص وقد كانت رئاسة الإتحاد
لمدير المديرية بحكم منصبه . بينما يعين السكرتير وأمين الخزينة بواسطة مجلس إدارة الإتحاد
والذي يتكون من عدد من الأعضاء تنتخبهم المديرية وأعضاء آخرون يعينهم مدير المديرية
يتكون من مفتشي المراكز الثلاثة للعاصمة المثلة الخرطوم ، الخرطوم بحري ، أمدرمان ،
إقترن مولد الإتحاد بإفتتاح دار الرياضة أم درمان ، حيث كانت تقام قبل ذلك في ساحة الخليفة
عبدالله التعايشي نظير فئات تدفع مقابل مشاهدة تلك المباريات .

في عام 1948م تم تكوين كيان جديد سمي بالمجلس العام لإتحاد الكرة وكان الحاكم
العام (راعي الرياضة) آنذاك يقوم بتعيين رئيس الإتحاد العام .

في عام 1951م عدلت القوانين بشكل عام لتتماشى مع القوانين الدولية وصدر الدستور
والقوانين العامة لإتحاد كرة القدم السوداني لعام 1951م باللغة الإنجليزية .

في عام 1953م تمت سودنة الإتحاد العام وأصبحت كل المناصب يشغلها سودانيون وتم تعديل القانون ليكون باللغة العربية عام 1956م .

وفي عام 1956م في إجتماع مؤتمر الإتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا) بالبرتغال (ليشبونة) ظهر مشروع تكوين الإتحاد الأفريقي بحضور مندوبي الدول الثلاثة التي كانت تتمتع بعضوية الإتحاد الدولي وهي (مصر ، السودان ، أثيوبيا) بجانب جنوب أفريقيا .

وفي عام 1957م بالخرطوم عاصمة السودان تم تكوين الإتحاد الأفريقي (CAF) وقد كان من بين الأعضاء الذين كونوا الإتحاد الأفريقي الدكتور عبد الحليم محمد (السودان) مراد فهمي (مصر) المستر تسما (أثيوبيا) فيل (جنوب أفريقيا) وفي نفس العام تم طرد جنوب أفريقيا من الإتحاد الأفريقي لإتباعها لسياسة التفرقة العنصرية (الفاضل دراج 2004م ص 22) .

عام 1959م تم إنشاء (مكتب شؤون الرياضة) تابعاً لوزارة الإستعلامات والعمل (في ذلك حين) تحددت مسئولة المكتب بشكل رئيسي ليكون حلقة وصل بين الدولة والأجهزة الرياضية في مجال السياسات الرياضية العامة في السودان . ولقد شهد نفس العام 1959م صدور قانون ولائحة الرياضة (لأول مرة) ليحكم العمل الرياضي وينظمه وفقاً لها . وقد أوكلت بموجب ذلك القانون بمكتب شؤون الرياضة مهمة الإشراف على اللجنة الأولمبية والإتحادات والأندية الرياضية وجهاز الأشبال ، بما في ذلك وضع الميزانيات العامة للأجهزة الرياضية (العامة في ذلك الوقت) .

عام 1969م أنشئت (لأول مرة) وزارة الشباب والرياضة ضمت معها مهام الشؤون الإجتماعية والدينية . ورغم أن تلك الوزارة الوليدة مرت بالعديد من التغييرات التنظيمية الهيكلية حيث إنفصلت وزارة الشباب والرياضة أولاً بذاتها، ثم تحولت إلى مجلسين منفصلين أحدهما للرياضة وآخر للشباب . (هدى عبدالرحيم ، 2011م ص 23) .

عام 1960م انفصل إتحاد الخرطوم عن الإتحاد العام لكرة القدم بعد قرابة ربع قرن من الإندماج ليصبح إتحاداً محلياً مستقلاً وذلك بموجب لائحة الرياضة .

عام 1964م بعد قيام ثورة أكتوبر قرر مجلس الوزراء إستمرار الوضع الرياضي كما عليه قبل الثورة . على أن تتقدم الإتحادات والأندية بدساتيرها وقوانينها المجازة بواسطة جمعياتها العامة للمصادقة عليها من الدولة تمهيداً لإجراء الإنتخابات في الأجهزة الرياضية المختلفة .

عام 1966م : كان الإتحاد العام لكرة القدم السوداني أول من تقدم بدستوره وقوانينه ويشرف الإتحاد العام لكرة القدم السوداني على عدة دورات تنافسية محلية وهي كأس السودان ، وبطولة أندية السودان ، والدوري الممتاز ودوري السودان (مرجع سبق ذكره 2004م ص 24) ونجد أن الإتحاد العام الآن يشرف وينظم بطولتي كأس السودان والدوري الممتاز بالإضافة لإشرافه على الفرق القومية للتمثيل الخارجي .

2-2 الدراسات السابقة:

1-2-2 الدراسات السابقة في مجال السلوك القيادي:

(1) دراسة انمار عبد الستار ابراهيم ومحمد خالد محمد: السلوك القيادي لدى مدربي اندية الدرجة الممتازة للكرة الطائرة للنساء في الدوري العراقي من وجهة نظر اللاعبين : بغداد 2012م .

هدف البحث التعرف علي انماط السلوك القيادي لدى مدربي اندية الدرجة الممتازة للكرة الطائرة للنساء في الدوري العراقي من وجهة نظر اللاعبين ،وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة البحث ،تكونت عينة البحث من لاعبات اندية القطر للدرجة الممتازة للكرة الطائرة للموسم الرياضي 2011-2012 والبالغ عددهن 110 لاعبة ، واستخدم الباحثان مقياس السلوك للمدربين من وجهة نظر اللاعبين كاداة للبحث ،وتكون المقياس من 38 فقرة موزعة على خمسة محاور او مجالات وهي السلوك التدريبي السلوك الديموقراطي ،السلوك التوقراطي والسلوك الاجتماعي وسلوك الاثابة ،وتم معالجة البيانات التي حصل عليها الباحثان باستخدام الوسط الحسابي -الانحراف المعياري - قانون النسبة المئوية - معامل الارتباط البسيط (بيرسون) -معادلة سبيرمان براون وتوصل الباحثان للاستنتاجات الاتية:

(2) دراسة عبد العزيز بن علي احمد السلطان بعنوان: السلوك القيادي للمدرب الرياضي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى لاعبي بعض الالعب الجماعية بالمملكة العربية السعودية.

- هدفت الدراسة للتعرف علي السلوك القيادي لدى المدربين السعوديين والعرب وعلاقته بدافعية الانجاز لدى لاعبي بعض الالعب الجماعية لفئة الدرجة الاولى باندية المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية وكذلك التعرف علي مدي تاثير المتغيرات (السن - الخبرة في مجال التدريب - الجنس) على السلوك القيادي للمدربين ومدي تاثير المتغيرات (السن - سنوات الخبرة في الممارسة الرياضية) علي دافعية الانجاز لدى اللاعبين وقد إستخدم الباحث المنهج

الوصفي بالأسلوب المسحي ، ولجمع البيانات وتحقيق الأهداف إستخدم الباحث مقياس السلوك القيادي لمدربي الألعاب الجماعية من إعداد أبوزيد (1990م) الذي يشتمل على ثمانية أبعاد تمثل في مجملها السلوك القيادي لمدربي الألعاب الجماعية وهي (التدريب ، الإرشاد ، التقدير الإجتماعي ، التحفيز ، العدالة ، تسهيل الأداء الرياضي ، المشاركة والسلوك الديمقراطي ، السلوك التسلطي ، الإهتمام بالجوانب الصحية ، تكونت عينة الدراسة من (76) مدرب و(622) لاعباً من مدربي ولاعبي بعض الألعاب الجماعية لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة مايلي:

- هناك علاقة بين السلوك القيادي الذي يمارسه مدريو بعض الألعاب الجماعية السعوديون والعرب لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية وبين دافعية الإنجاز للاعبين .
- إن السلوك القيادي الذي يمارسه المدربين هو السلوك القيادي بأبعاده المختلفة مع تركيزهم على بعض الأبعاد التي يرون أنها مهمة للعملية التدريبية أكثر من الأبعاد الأخرى مثل (بعد الإهتمام بالجوانب الصحية وبعد التدريب والإرشاد .
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنسية والسلوك القيادي للمدربين في بعد التدريب والإرشاد وذلك لصالح المدربين العرب .
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة المهنة والسلوك القيادي للمدربين في بعد المشاركة والسلوك الديمقراطي وذلك لصالح المدربين المتفرغين .
- لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السن وسنوات الخبرة في مجال التدريب الرياضي وبين السلوك القيادي للمدربين .

(3) دراسة عامر سعيد جاسم وحسام سعيد المؤمن وهيثم محمد كاظم، بعنوان: الأسلوب القيادي لمدربي كرة القدم وعلاقته بالسلوك الجازم والعدوانية لدى لاعبيهم .

1. التعرف على الأسلوب القيادي وأبعاده لمدربي كرة القدم في أندية الدرجة الممتازة في المجموعة الجنوبية .

2. التعرف على السلوك الجازم والعدوانية لدى لاعبي كرة القدم في أندية الدرجة الممتازة للمجموعة الجنوبية .

3. علاقة الأسلوب القيادي وأبعاده بالسلوك الجازم وأبعاد العدوانية للاعبي كرة القدم في أندية الدرجة الممتازة للمجموعة الجنوبية .

فرض البحث هو هناك علاقة ذات دلالة معنوية (إحصائية) بين الأسلوب القيادي وكل من السلوك الجازم والعدوانية لدى لاعبي كرة القدم في أندية الدرجة الممتازة للمجموعة الجنوبية.

- مجال البحث البشري هو لاعبو أندية المجموعة الجنوبية (الثانية) للدوري الممتاز لكرة القدم .

- المجال الزمني تمت الإجراءات الميدانية للبحث في المدة من 2008/6/2م ولغاية 2008/10/12م .

- المجال المكاني : ملاعب أندية (النجف ، وكربلا، ونفط الجنوب والميناء) .

توصل الباحثون للإستنتاجات والتوصيات الآتية :

1. يتميز مدربو كرة القدم في المنطقة الجنوبية للدوري الممتاز بممارسة أسلوب قيادية (الإهتمام بالأداء والإهتمام بالعلاقات مع لاعبيهم .

2. يتميز لاعبو كرة القدم في المنطقة الجنوبية للدوري الممتاز بالسلوك الجازم والعدوانية مستبعدة بكل أبعاده .

3. وجود علاقة إرتباط دالة (حقيقية) بين الأسلوب القيادي لمدربي كرة القدم والسلوك الجازم للاعبينهم .

4. عدم وجود علاقة إرتباط دالة بين الأسلوب القيادي لمدربي كرة القدم والعدوانية للاعبينهم.

2-2-2 في مجال العزو السببي:

(1) دراسة محمد جسام عرب ومها صبري ومحمد عفات رشيد، عنوان الدراسة: العزو السببي وعلاقته بسمة الثقة الرياضية لدى لاعبي المنتخبات الرياضية بجامعة بغداد للألعاب الفردية الفرقة، 2003.

تناول البحث موضوع العزو السببي في المجال الرياضي نظراً لأثره الواضح على توقع مستوى الأداء وتضمن الأهداف والتي تمثلت في التعرف على العلاقة بين العزو السببي وسمة الثقة بالنفس الرياضية لدى اللاعبين واللاعبات في الرياضات الفرقة لمنتخبات جامعة بغداد وكذلك تضمنت الرياضات الفردية وشملت عينة البحث (173) لاعب ولاعبة وكانت أهم الإستنتاجات وجود علاقة إرتباطية موجبة بين العزو السببي والثقة الرياضية لدى اللاعبين واللاعبات بالرياضات الفرقة وكذلك وجود علاقة سالبة بين العزو السببي والثقة الرياضية لدى اللاعبين واللاعبات بالرياضات الفردية وكان هدف البحث التعرف على العلاقة بين العزو السببي وسمة الثقة بالنفس الرياضية لدى اللاعبين واللاعبات بالرياضات الفرقة والفردية للمنتجات الرياضية لجامعة بغداد وفرض البحث هو هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العزو السببي والثقة بالنفس الرياضية لدى اللاعبين واللاعبات بالرياضات الفرقة والفردية للمنتجات الرياضية لجامعة بغداد . ومجالات البحث في المجال البشري كانت عينة من لاعبي المنتخبات الرياضية لجامعة بغداد للعام الدراسي 2009م - 2010م في الألعاب الفردية والجماعية أما المجال المكاني فكانت القاعات الرياضية التي تجرى بها المنافسات الرياضية والمجال الزماني للفترة من 2010/11/1م لغاية 2010/12/1م .

2) دراسة ميرفت نيب وجعفر العرجان وغازي الكيلاني عنوان الدراسة :دراسة مقارنة لمركز التحكم لدى اللاعبين الأردنيين الشباب ولاعبات الأندية العربية في كرة القدم .

هدفت الدراسة للتعرف لسمة مركز التحكم ببعديه الداخلي والخارجي لدى اللاعبين الأردنيين الشباب ولاعبات الأندية العربية في كرة القدم والفروق في سمة مركز التحكم لدى لاعبات الأندية العربية المشاركات في بطولة نادي عمان لكرة القدم النسائية لعام 2004م تبعاً لترتيب الفرق النهائي في البطولة والعلاقة ما بين سمة مركز التحكم والخبرة وعدد مرات التدريب الإِسبوعي وتبعاً لمتغير الجنس حيث تكونت عينة الدراسة من (54) لاعبة من لاعبات الأندية العربية المشاركة في بطولة نادي عمان لعام 2004م تم إختيارهن بطريقة عشوائية من مجموع اللاعبات المشاركات في البطولة و(82) لاعب أردني ناشئ تم إختيارهم بالطريقة العشوائية من بين لاعبي الفرق الممتازة في كرة القدم في الأردن طبق عليهم إستبيان سمة مركز التحكم الذي أعده (سالم ،1985م) المقنن في البيئة الأردنية وعلى لعبة القدم . أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05\alpha \geq$) في سمة مركز التحكم الداخلي والخارجي تبعاً لمتغير الجنس ولصالح اللاعبين الذكور ، والذين تميزوا بسمة مركز التحكم الداخلي في عزو النتائج ، وإلى وجود علاقة طردية بين مستوى الإنجاز وسمة مركز التحكم الداخلي لدى لاعبات الأندية العربية ، وإلى وجود علاقة طردية ما بين عدد مرات التدريب في الإِسبوع والخبرة والإِتجاه نحو سمة مركز التحكم الداخلي ، وعلاقة عكسية ما بين سمة مركز التحكم الخارجي وعدد مرات التدريب في الإِسبوع والخبرة ، فيما أوصى الباحثون على ضرورة إجراء دراسات أعمق حول الإِغراءات السببية للفوز والخسارة في لعبة كرة القدم تبعاً لمتغير الجنس وإلى البحث في إمكانية أن تكون ممارسة الفتاة العربية للعبة كرة القدم تشكل ضغوطاً نفسية عليها بشكل أكبر من الضغوطا لنفسية الواقعة على الذكور وكانت فروض البحث كالاتي :

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05\alpha \geq$) في سمة مركز التحكم بين اللاعبين الأردنيين الشباب ولاعبات الأندية العربية في لعبة كرة القدم .

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين ترتيب الأندية المشاركة في بطولة عمان النسوية لكرة القدم لعام 2004م وبين سمة مركز التحكم الداخلي.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين سمة مركز التحكم والخبرة تبعاً لمتغير الجنس .
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين سمة مركز التحكم وعدد مرات التدريب الإسبوعي وتبعاً لمتغير الجنس . وقد إستنتج الباحثون الآتي :
 - إن عامل الجنس يعد عاملاً ذا أهمية للتأثير على الإتجاه لمركز التحكم ببعديه الداخلي والخارجي وعلى الإغراءات السببية للفوز والخسارة لدى لاعبي ولاعبات كرة القدم
 - إن اللاعبين الذكور ، وعلى الرغم من تقارب مدة الخبرة الزمنية لممارسة كرة القدم مع اللاعبات تميزو بمركز التحكم الداخلي وبشكل أعلى من اللاعبات .
 - وجود علاقة طردية ما بين عدد مرات التدريب الإسبوعي والخبرة والإتجاه نحو سمة مركز التحكم الداخلي ، وعلاقة عكسية ما بين سمة مركز التحكم الخارجي وعدد مرات التدريب في الإسبوع والخبرة .

2-2-3 في مجال التماسك الرياضي:

(1) دراسة: عماد داؤود سلومي، عنوان الدراسة: تقنين وتطبيق مقياس التماسك الرياضي على لاعبي أندية الدرجة الممتازة للألعاب الفرقية في بغداد .

مشكلة البحث .

هذه الدراسة هي محاولة للإجابة على التساؤلات الآتية:

1. هل التماسك الرياضي من العوامل المؤثرة في نتائج الفرق الرياضية في (كرة القدم، كرة السلة، اليد ، الكرة الطائرة)؟

2. ماهي نوعية ذلك التأثير (إيجابي أم سلبي)؟

3. هل يمكن التعرف على أفضلية التماسك بين الفرق الرياضية ولصالح من ؟

أهداف البحث:

يهدف البحث للآتي :

1. تقنين مقياس (التماسك الرياضي على لاعبي الفرق الجماعية والدرجة الممتازة في (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - الكرة الطائرة) لأندية بغداد للموسم الرياضي (2009م - 2010م) .

2. تطبيق مقياس (التماسك الرياضي على لاعبي الفرق الجماعية الدرجة الممتازة في (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - الكرة الطائرة) لأندية بغداد في الموسم الرياضي (2009م - 2010م) .

3. التعرف على أفضلية التماسك الرياضي بين الألعاب ولصالح أي من الألعاب المشمولة بالبحث .

فرض البحث: يفترض الباحث أن هناك فروق حقيقية ذات دلالة معنوية في (التماسك الرياضي) بين لاعبي الفرق الجماعية ولصالح لاعبي الكرة الطائرة .

مجالات البحث:

- المجال البشري : لاعبي الفرق الجماعية الدرجة الممتازة في (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - الكرة الطائرة لأندية بغداد للموسم الرياضي 2009م - 2010م) وعددهم (179) لاعب .
- المجال الزمني : المدة من (2010/2/10م لغاية 2010/3/10م .

منهج البحث : أستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لكونه ملائماً لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها .

عينة البحث: بعد أن حدد الباحث مجتمع البحث والذي تمثل بلاعبي الفرق الجماعية الدرجة الممتازة في (كرة القدم - كرة السلة - كرة اليد - الكرة الطائرة) تم إختيار العينة التي قوامها (179) لاعب وقد جاء الإختيار بالطريقة العشوائية أيضاً .

وسائل جمع البيانات: أستخدم الباحث مقياس التماسك الرياضي كوسيلة أساسية لجمع البيانات والذي قام ببناءه (عماد داؤود سلومي) .

الإستنتاجات:

من خلال النتائج وفي حدود عينة البحث أستنتج الباحث الآتي :

1. أن التماسك الرياضي مرتفعاً نسبياً عند لاعبي الفرق الجماعية عند مقارنة الدرجات الخام بمتوسطاتها .
2. وضع معايير خاصة لـ (التماسك الرياضي) لدى لاعبي الفرق الجماعية .
3. تحديد المستويات المعيارية لـ (التماسك الرياضي) لدى لاعبي الفرق الجماعية

4. هنالك تطابق في المستويات المتحققة لـ (التماسك الرياضي) للاعبي الفرق الجماعية مع ما يفترض أن تكون عليه تلك المستويات .

5. الإعتماد على المعايير المنشقة من عينة التفتيش في تفسير وتقويم التماسك الرياضي .

(2) دراسة محمد حسن علاوي،

أجريت الدراسة في مصر وهدفت إلى بناء مقياس تماسك الفريق الرياضي المتشابه للمقياس المطبق في البيئة الأجنبية ، حيث قام الباحث بتصميم المقياس الذي تضمن (12) تساؤلاً يقوم كل لاعب من الفريق المختار بالإجابة على هذه التساؤلات على مقياس ساعي التدرج وطبق القياس على عينة بلغ حجمها (102) لاعباً يمثلون بعض فرق كرة القدم والسلة واليد والطائرة ولمراحل مختلفة .

- تم إيجاد صدق المقياس عن طريق صدفة التكوين الفرضي وذلك بتطبيق المقياس على مجموعتين من الفرق الرياضية من بعض الألعاب الجماعية إحداها حائزة على المركز الأول والثاني من سابقتها والمجموعة الثانية حائزة على المراكز الأخيرة في درجات أعلى من فرق المجموعة الثانية على القياس وأسفرت نتائج التطبيق في الإتجاه المتوقع بفروق دالة إحصائياً .

(3) دراسة رمزي رسمي جابر، عنوان الدراسة: مدى تماسك لاعبي كرة القدم وعلاقته بإنجازاتهم في الدوري الفلسطيني الممتاز ، 2008.

- هدفت الدراسة للتعرف على مدى تماسك لاعبي كرة القدم وعلاقته بإنجازهم في الدوري الفلسطيني الممتاز .

- أهمية الدراسة تمثلت في الآتي :

1. كونها الأولى في حدود علم الباحث التي تناولت موضوع التماسك لدى لاعبي كرة القدم وعلاقته بإنجازهم في الدوري الفلسطيني .

2. وضع اللاعبين في صورة أن تماسك الفريق الرياضي يؤدي إلى ترابط الفريق وبالتالي الفوز .

3. تكمن أهمية الدراسة في كونها تتعرض لموضوع تماسك الفرق الرياضية في كرة القدم وقد يعمل ذلك على توفير بعض المعلومات للمسؤولين والقائمين على الإتحاد الفلسطيني لكرة القدم .

هدف الدراسة :

التعرف على مدى تماسك لاعبي كرة القدم وعلاقته بإنجازهم في الدوري الفلسطيني الممتاز .

حدود الدراسة :

- المجال الجغرافي : ملاعب كرة القدم في فلسطين .
- المجال البشري : أجريت الدراسة على ملاعب كرة القدم في فلسطين وهي (لعب شباب رفح - ملعب محمد الدرة - ملعب اليرموك - ملعب فلسطين - ملعب التفاح - ملعب بين لاهيا) .
- المجال الزمني : أجريت الدراسة في الفترة بين 2007/9/1م إلى 2008/4/9م

عينة الدراسة :

أجريت الدراسة على عينة قوامها (250) لاعباً حيث تراوحت أعمارهم ما بين (17-35) سنة وتم توزيع مقياس تماسك الفريق الرياضي على لاعبي الدرجة الممتازة للدوري الممتاز الفلسطيني الممتاز لكرة القدم موزعين على (12) نادياً هي خدمات رفح ، خدمات المغازي ، غزة الرياضي ، خدمات الشاطئ ، أهلي غزة ، خدمات خانيوس ، جماعي رفح ، خدمات النصيرات ، نادي المشتل ، نادي إتحاد النتجاعية ، شباب رفح ، نادي الهلال ، وقد بلغ عدد

الإستبيانات التي جمعت (260) إستبيان وأستبعد (10) إستبيانات لعدم إكمال الإجابة على فقرات المقياس .

نتائج الدراسة :

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة تماسك الفرق الرياضية كبيرة لدى لاعبي عينة البحث حيث وصلت النسبة المئوية للإستجابة لديهم 5 و 73 % .

توصيات الدراسة :

- الإهتمام بمعالجة الشلليات لأنها تؤثر سلباً على الفريق الرياضي .
- يجب التركيز على المظاهر والجوانب الإيجابية التي يتميز بها الفريق .
- يجب على المدرب الرياضي تنمية روح النصر لدى اللاعبين .

2-3 التعليق على الدراسات السابقة:

باستعراض الدراسات السابقة نلاحظ ما يلي:

الفترة الزمنية التي أجريت خلالها الدراسات السابقة تبين أن

هدفت الدراسات السابقة إلى معرفة أنماط السلوك القيادي لمدربي الألعاب الرياضية الجماعية والفردية، كما هدفت إلى معرفة الإعزاءات السببية ومركز التحكم الداخلي والخارجي ومعرفة التماسك الرياضي وعلاقته بالقيادة.

استخدمت الدراسات السابقة المنهج الوصفي لملاءمته لموضوع وأهداف تلك الدراسات، كما أن العينة تنوعت في الدراسات السابقة من حيث الحجم وطرق اختيار العينات فبعض اختار اللاعبين والبعض الآخر المدربين.

اتفقت معظم الدراسات السابقة في استخدام المقاييس النفسية لقياس الظواهر النفسية التي قامت بدراستها مثل مقياس السلوك القيادي والعزو السببي والتماسك الرياضي في وسائل جمع البيانات.

4-2 الاستفادة من الدراسات السابقة:

- من خلال العرض السابق للدراسات السابقة والمرتبطة فقد استفاد الباحث منها فيما يلي:
- اختيار موضوع البحث ووضع الإطار العام له والخطوة وتعريف مصطلحات الدراسة.
- معظم الدراسات السابقة استخدمت المنهج الوصفي مما دفع الباحث لاستخدام ذات المنهج خاصة أن هناك ارتباط بين الدراسات السابقة وموضوع الدراسة الحالية، فكان المنهج الوصفي هو منهج الدراسة.
- ساعدت الدراسات السابقة الباحث في اختيار وتوصيف وتحديد حجم العينة.
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في استخدام المناسيب النفسية كأدوات لجمع المعلومات عن الدراسة، كذلك استفاد من مسح المراجع والكتب.
- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تقييم ومناقشة نتائج الدراسة الحالية ومن ثم وضع التوصيات.

الفصل الثالث

إجراءات الدراسة

3- تمهيد

1-3 منهج البحث

2-3 مجتمع البحث

3-3 عينة البحث

4-3 وسائل جمع البيانات

5-3 التجربة الإستطلاعية

6-3 الوسائل الإحصائية

1-6-3 الأدوات المستخدمة في البحث لجمع البيانات

2-6-3 صدق وثبات الاستبانة

3-6-3 تطبيق الدراسة

7- 3 الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

الفصل الثالث إجراءات الدراسة

3- تمهيد:

يشتمل هذا المبحث على منهجية إجراء الدراسة الميدانية ويشمل ذلك تصميم أداة الدراسة، وإجراء اختبارات الثبات والصدق لهذه الأداة للتأكد من صلاحيتها بالإضافة إلى وصف لمجتمع وعينة الدراسة، والاساليب الإحصائية التي تم بموجبها تحليل البيانات واستخراج النتائج. وذلك على النحو التالي:

3-1 منهج البحث:

إن إختيار المنهج الصحيح الذي يتبع لحل كل المشكلات يعتمد بالدرجة الأولى والأساسية على المشكلة نفسها لذا تعد دراسة أي مشكلة من المشكلات من الأمور المهمة التي تحدد إختيار المنهج للباحث ولقد تم إختيار المنهج الوصفي بالأسلوب المسمي حيث وجد الباحث أنه المنهج المناسب لطبيعة هذا البحث.

3-2 مجتمع البحث:

قصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة , ويتكون المجتمع الأساسي للدراسة من (اندية كرة القدم بالدورى الممتاز).

3-3 عينة البحث:

تمَّ اختيار مفردات عينة البحث بطريقة العينة(القصدية) وهى إحدى العينات الاحتمالية التي يختارها الباحث للحصول على آراء أو معلومات من مفردات المجتمع موضع الدراسة. حيث تم اختيار ثلاثة اندية من اندية الدرجة الأولى في المقدمة وثلاثة اندية من المؤخرة وتم توزيع عدد (45) إستبانة لمجتمع الدراسة وتم استرجاع عدد (45) استمارة بنسبة استرجاع بلغت (96.7)%. بيانها كالاتي:

4-3 وسائل جمع البيانات:

لجمع بيانات الدراسة قام الباحث بتعديل مقاييس السلوك القيادي والعزو السببي والتماسك لمحمد حسن علاول وقام بإعداد مقاييس معدلة لتلك المقاييس الثلاثة مستعيناً بالخبراء والمصادر العلمية .

5-3 التجربة الإستطلاعية:

هي دراسة أولية يقوم بها الباحث لكي تكون تدريبية له ومن خلالها يتعرف الباحث ويستطلع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب في دراستها ومعرفة صعوبتها ومعوقاتنا (وجيه محمود 2002م، ص 95) .

البحث العلمي ومناهجه، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وقد قام الباحث في 2010/10/25 بتوزيع إستمارات المقاييس المعدلة على عينة من مجمع البحث خارج العينة التي تم عليها تطبيق المقاييس لاحقاً وذلك لمعرفة مدى قابلية اللاعبين للإجابة على المقاييس ومدى وضوح فقرات المقاييس ووضوحها وقد إتضح من خلال التجربة الإستطلاعية عدم فهم معظم اللاعبين لفقرات المقاييس وتردد البعض في الإجابة على الأسئلة وتخوفهم من كتابة الأسماء على الإستمارات وقد أستفاد الباحث من التجربة الإستطلاعية في الآتي:

- قام بإختيار فريق عمل مساعد أسند رئاسته للكابتن فتحي بشير مدرب اللياقة بناادي الهلال أم درمان وشرح لهم فقرات المقاييس فقرة فقرة وشرح كيفية الإجابة على الأسئلة .
- قام الباحث ولمنع الحرج عن اللاعبين وحتى يتم التعامل مع الأسئلة بالصدق والموضوعية بعدم كتابة إسم اللاعب على الإستمارة وتم الإكتفاء بالمعلومات الأخرى الوظيفية في الملعب وسنين اللعب بالنادي والمستوى التعليمي .

صدق وموضوعية وثبات المقاييس:

6-3 الوسائل الإحصائية:

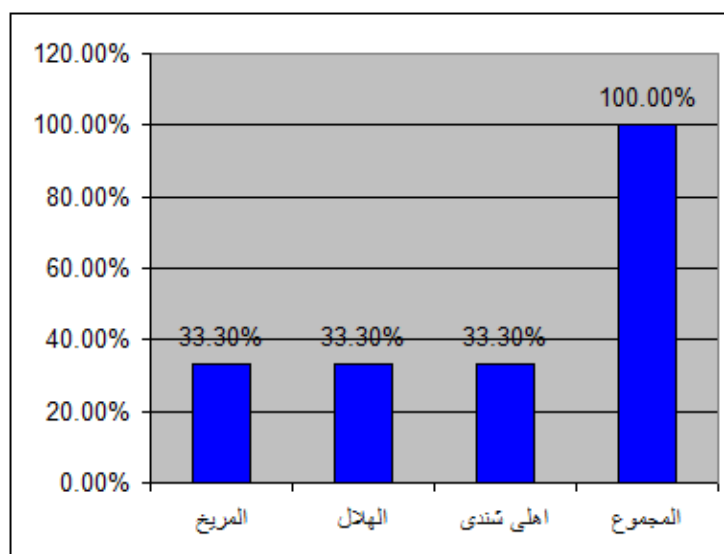
الوسط الحسابي - الإنحراف المعياري ، معامل إرتباط بيرسون .

جدول رقم (2)

يوضح توزيع افراد العينة وفق النادي لفرق المقدمة

النسبة	التكرار	النادي
%33.3	15	المريخ
%33.3	15	الهلال
%33.3	15	اهلي شندى
%100.0	45	Total

المصدر الدراسة الميدانية 2015م



شكل رقم (8)

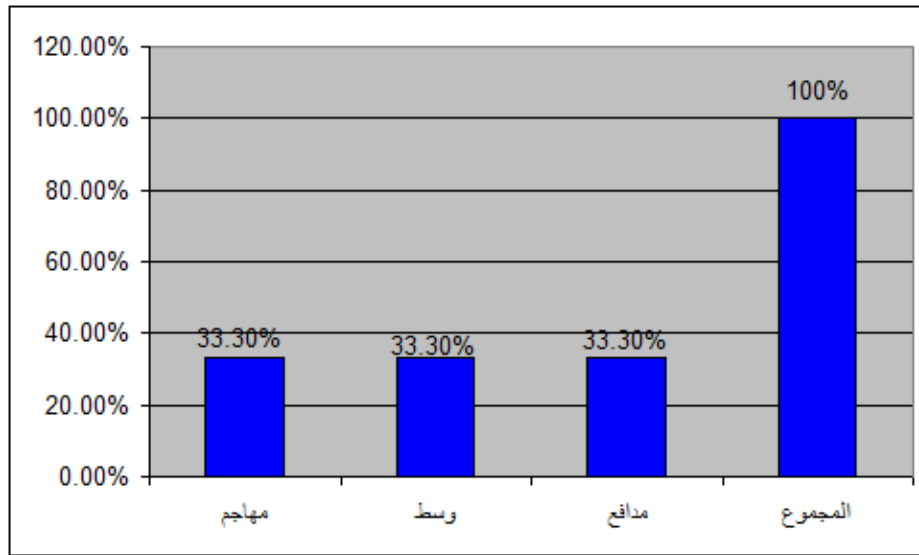
يوضح توزيع افراد العينة وفق النادي لفرق المقدمة

من الجدول والشكل أعلاه يلاحظ ان افراد عينة الدراسة حسب متغير النادي ان عدد 15 فرد وبنسبة %33.3 من المريخ، وعدد 15 فرد بنسبة %33.3 هم من لاعبين الهلال، كما جاء اهلي شندي بعدد 15 فرد وبنسبة %33.3.

جدول رقم (3) يوضح توزيع افراد العينة حسب الوظيفة في الملعب لفرق المقدمة

النسبة	التكرار	الوظيفة في الملعب
33.3%	15	مهاجم
33.3%	15	وسط
33.3%	15	مدافع
100%	45	المجموع

المصدر الدراسة الميدانية 2015م

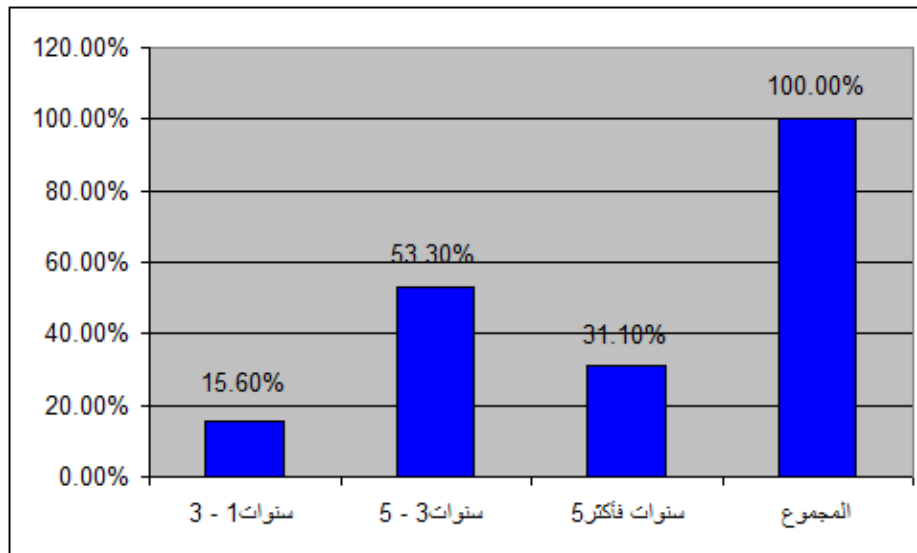


شكل رقم (9) يوضح توزيع افراد العينة حسب الوظيفة في الملعب لفرق المقدمة من الجدول والشكل أعلاه يلاحظ ان افراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة في الملعب ان عدد 15 فرد وبنسبة 33.3% من الهجوم، وعدد 15 فرد بنسبة 33.3% هم من لاعبين وسط الملعب، وايضاً كما جاء المدافعين بعدد 15 فرد وبنسبة 33.3%.

جدول (4) يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي لفرق القدمة

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
44.4%	20	اساس
40.0%	18	ثانوي
15.6%	7	جامعي
100%	45	المجموع

المصدر الدراسة الميدانية 2015م



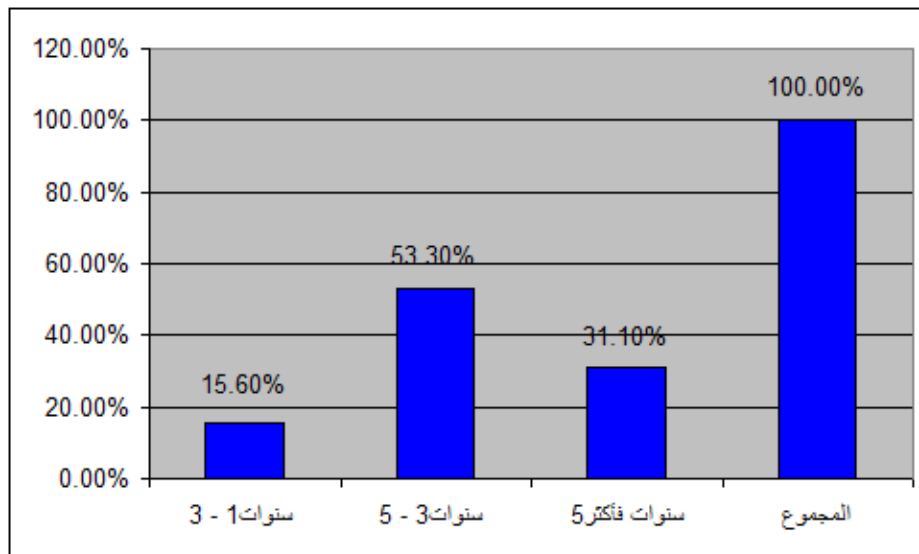
شكل (10) يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي لفرق القدمة

من الجدول والشكل أعلاه يلاحظ أن افراد الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي ان عدد 20 فرداً من الاساس وبنسبة 44.4%، بينما جاء الثانويين بعدد 18 فرد وبنسبة 40%، كما جاء الجامعيين بعدد 7 أفراد وبنسبة 15.6%.

جدول (5) يوضح توزيع افراد العينة وفق الفترة التي قضيتها في الملعب لفرق المقدمة

النسبة	التكرار	الفترة التي قضيتها في الملعب
15.6%	7	3 - 1
53.3%	24	5 - 1
31.1%	14	5 فاكتر
100%	45	المجموع

المصدر الدراسة الميدانية 2015م



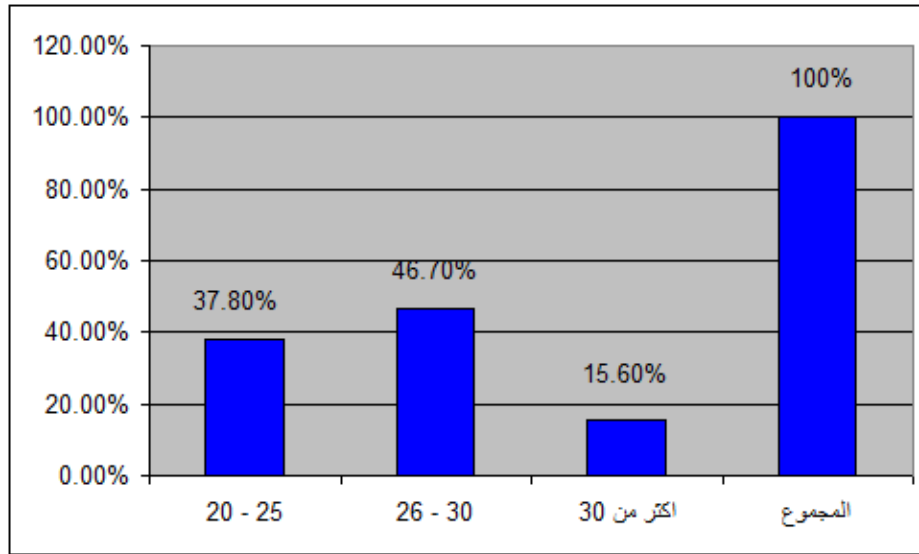
شكل (11) يوضح توزيع افراد العينة وفق الفترة التي قضيتها في الملعب لفرق المقدمة

من الجدول والشكل أعلاه يلاحظ أن افراد عينة الدراسة حسب الفترة التي قضيتها في الملعب ان عدد 7 افراد وبنسبة 15.6% تتراوح فترتهم مع الفريق بين (1 - 3) سنوات، بينما جاءت الفترة التي تقع بين (1 - 5) فرد وبنسبة 53.3%، وجاء عدد الذين تجاوزت فترتهم الـ 5 سنوات عدد 14 فرد وبنسبة 31.1%.

جدول (6) يوضح توزيع افراد العينة وفق متغير العمر لفرق المقدمة

العمر	التكرار	النسبة
25 - 20	17	37.8%
30 - 26	21	46.7%
اكتر من 30	7	15.6%
المجموع	45	100%

المصدر الدراسة الميدانية 2015م



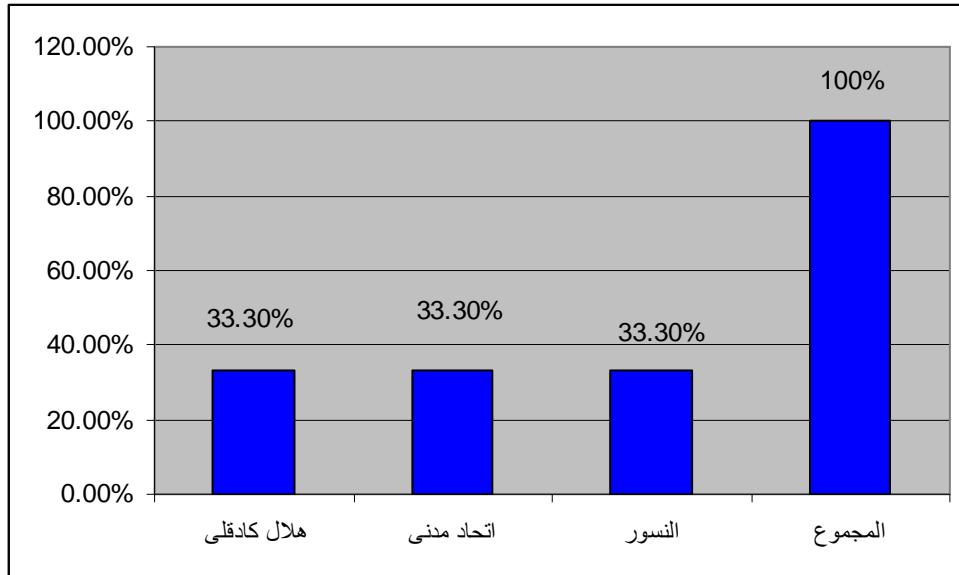
شكل (12) يوضح توزيع افراد العينة وفق متغير العمر لفرق المقدمة

من الجدول والشكل أعلاه يلاحظ ان افراد عينة الدراسة حسب متغير العمر ان عدد 17 فرد وينسبة 37.8% تتراوح اعمارهم ما بين (20 - 25)، اما الافراد الذين تقع اعمارهم بين (26 - 30) بلغ عددهم 21 فرد وينسبة 46.7%، بينما جاء عدد الافراد الذين تجاوزت اعمارهم 30 سنة 7 فرد وينسبة 15.6%، وبالتالي يلاحظ الباحث أن الافراد الذين تتراوح اعمارهم بين (26 - 30) هم من غالبية افراد العينة.

جدول (7) يوضح توزيع افراد العينة وفق النادي لفرق المؤخرة

النسبة	التكرار	النادي
%33.3	15	هلال كادقلي
%33.3	15	اتحاد مدني
%33.3	15	النسور
%100	45	المجموع

المصدر الدراسة الميدانية 2015م



المصدر الدراسة الميدانية 2015م

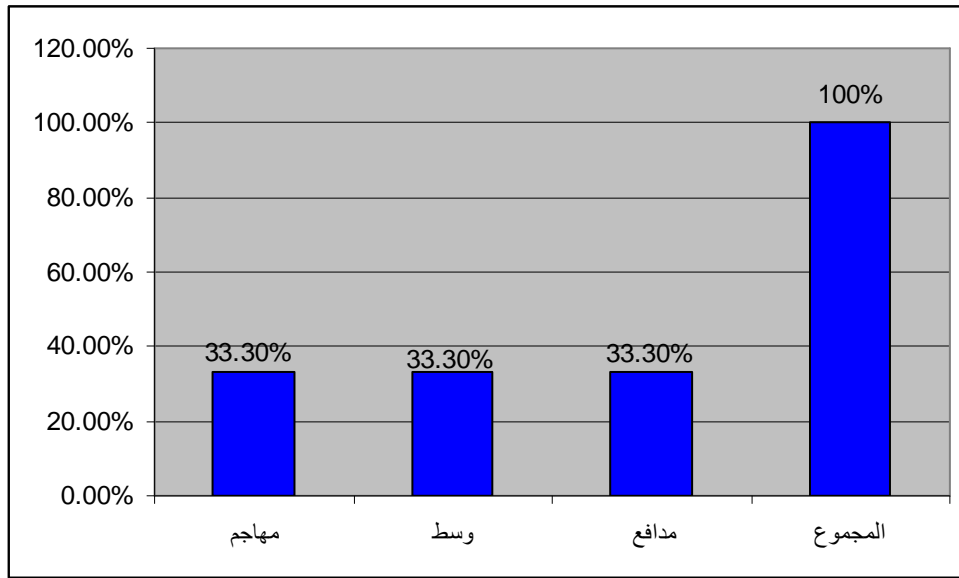
شكل (13) يوضح توزيع افراد العينة وفق النادي لفرق المؤخرة

من الجدول والشكل أعلاه يلاحظ ان افراد عينة الدراسة حسب متغير النادي ان عدد 15 فرد وبنسبة %33.3 من لاعبي هلال كادقلي، وعدد 15 فرد بنسبة %33.3 هم من لاعبين اتحاد مدني، كما جاء النسور بعدد 15 فرد وبنسبة %33.3.

جدول (8) يوضح توزيع افراد العينة وفق متغير الوظيفة في الملعب لفرق المؤخرة

النسبة	التكرار	الوظيفة في الملعب
%33.3	15	مهاجم
%33.3	15	وسط
%33.3	15	مدافع
%100	45	المجموع

المصدر الدراسة الميدانية 2015م

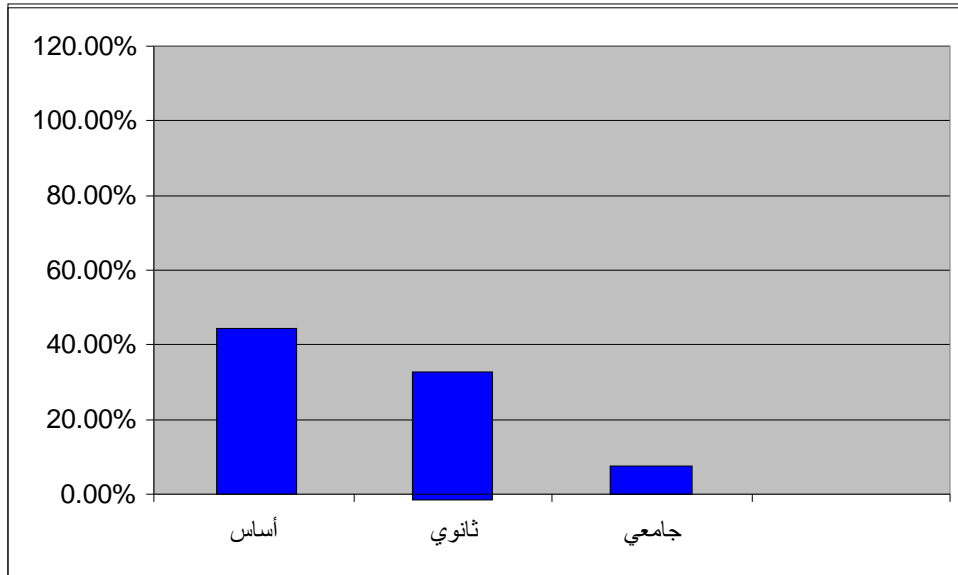


شكل (14) يوضح توزيع افراد العينة وفق متغير الوظيفة في الملعب لفرق المؤخرة من الجدول والشكل أعلاه يلاحظ ان افراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة في الملعب ان عدد 15 فرد وبنسبة %33.3 من الهجوم، وعدد 15 فرد بنسبة %33.3 هم من لاعبين وسط الملعب، وايضاً كما جاء المدافعين بعدد 15 فرد وبنسبة %33.3.

جدول (9) يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي لفرق المؤخرة

النسبة	التكرار	التعليمي المستوى
43.4%	25	اساس
39.8%	15	ثانوي
16.8%	5	جامعي
100%	45	المجموع

المصدر الدراسة الميدانية 2015م



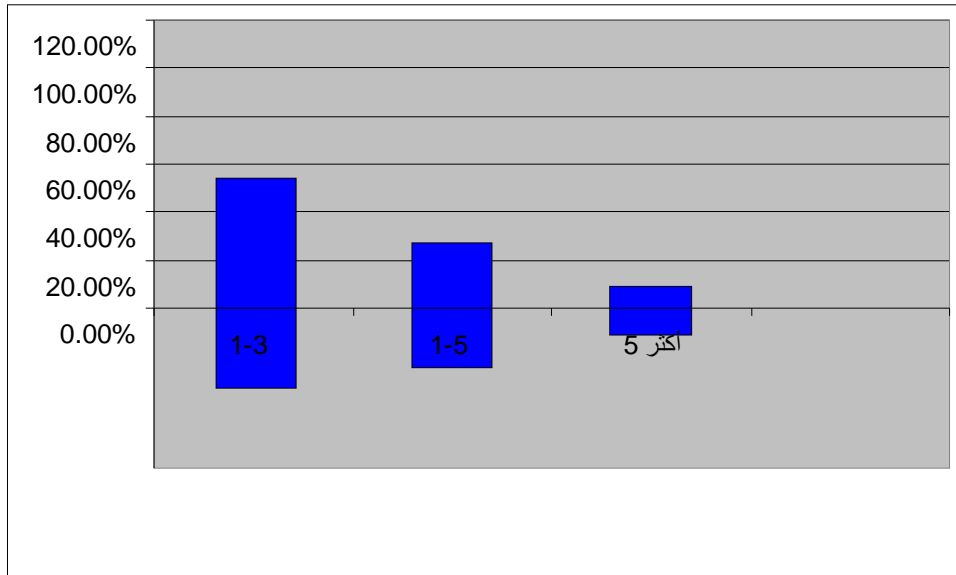
المصدر الدراسة الميدانية 2015م

شكل (15) يوضح توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي لفرق المؤخرة من الجدول والشكل أعلاه يلاحظ أن افراد الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي ان عدد 25 فرداً من الاساس وبنسبة 43.4%، بينما جاء الثانويين بعدد 15 فرد وبنسبة 39.8%، كما جاء الجامعيين بعدد 5 فرد وبنسبة 16.8%.

جدول (10) يوضح توزيع افراد العينة حسب الفترة التي قضيتها في الملعب لفرق المؤخرة

النسبة	التكرار	الملعب في قضيتها التي الفترة
%58.6	23	1 – 3
%31	16	1 – 5
%10.4	6	فاكثر 5
%100	45	المجموع

المصدر الدراسة الميدانية 2015م



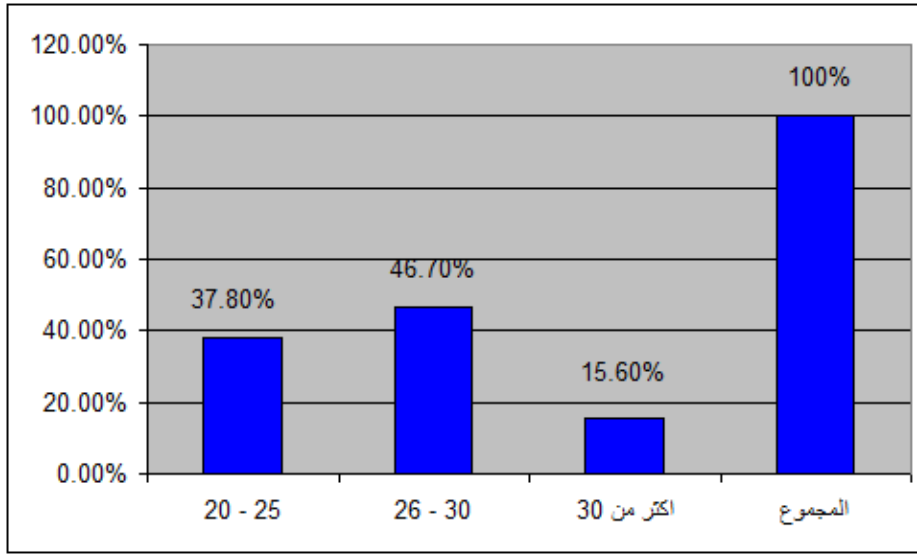
شكل (16) يوضح توزيع افراد العينة حسب الفترة التي قضيتها في الملعب لفرق المؤخرة

من الجدول والشكل أعلاه يلاحظ أن افراد عينة الدراسة حسب الفترة التي قضيتها في الملعب ان عدد 23 افراد وبنسبة %58.6 تتراوح فترتهم مع الفريق بين (1 – 3) سنوات، بينما جاءت الفترة التي تقع بين (1 – 5) فرد وبنسبة %31، وجاء عدد الذين تجاوزت فترتهم الـ 5 سنوات عدد 6 أفراد وبنسبة %10.4.

جدول (11) يوضح توزيع افراد العينة وفق متغير العمر لفرق المؤخرة

العمر	التكرار	النسبة
25 - 20	7	%15.6
30 - 26	17	%37.8
اكتر من 30	21	%46.7
المجموع	45	%100

المصدر الدراسة الميدانية 2015م



شكل (17) يوضح توزيع افراد العينة وفق متغير العمر لفرق المؤخرة

من الجدول والشكل أعلاه يلاحظ ان افراد عينة الدراسة حسب متغير العمر ان عدد 7 فرد وبنسبة %15.6 تتراوح اعمارهم ما بين (20 - 25)، اما الافراد الذين تقع اعمارهم بين (26 - 30) بلغ عددهم 17 فرد وبنسبة %37.8، بينما جاء عدد الأفراد الذين تجاوزت اعمارهم 30 سنة 21 فرد وبنسبة %46.7، وبالتالي يلاحظ الباحث أن الافراد الذين تتراوح اعمارهم أكثر من 30 سنة هم من غالبية افراد العينة.

أداة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على وسيلة الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لموضوع الدراسة. وتعرف الاستبانة بأنها (أداة من أدوات البحث تتألف من مجموعة من المفردات مصحوبةً بجميع الإجابات الممكنة عنها، أو بفراغ للإجابة عندما تتطلب إجابة مكتوبة، وعلى الفرد أن يحدد ما يراه أو ينطبق عليه فيها، أو يعتقد أنه الإجابة الصحيحة على كل مفردة من المفردات، أو أن يكتب في الفراغ المحدد ما يعتقد أو يراه أو يشعر به تجاه ما تقيسه هذه المفردات). (علي ماهر خطاب، 2008م، ص 399).

هذا وجاء اعتماد الباحث على الاستبانة لمزاياها المتعددة المتمثلة في الآتي: (أحمد حسين الرفاعي، 1999م، ص 192).

1. إمكانية تطبيقها للحصول على معلومات عن عدد من الأفراد.
 2. قلة تكلفتها وسهولة تطبيقها.
 3. سهولة وضع الأسئلة وترسي ألفاظها وعباراتها.
 4. توفر وقت المستجيب وتعطيه فرصة التفكير.
- وتحقيقاً للغرض السابق للاستبانة تم تصميم ثلاثة استمارات تهدف إلى قياس رأى أفراد العينة حول موضوع الدراسة .
- الاستمارة الأولى: تقيس السلوك القيادي للاندية.
 - الاستمارة الثانية: تقيس العزو السببي.
 - الاستمارة الثالثة: تقيس التماسك الرياضى.
- وذلك على النحو التالى:

المقياس الاول: السلوك القيادي

وتشتمل على المحور التالية:

جدول رقم (12) توزيع محاور السلوك القيادي

عدد العبارات	ابعاد السلوك القيادي	
18	بعد التدريب	1
9	بعد التقدير الاجتماعي	2
7	بعد التحفيز	3
7	بعد العدالة	4
4	بعد تسهيل الاداء الرياضى	5
4	بعد السلوك التسلطى	6
3	بعد المشاركة أو السلوك الديمقراطي	7
3	بعد الاهتمام بالجوانب الصحية	8
55	المجموع	

المصدر : إعداد الباحث 2015

المقياس الثانى: العزو السببى

وتشتمل على المحور التالية:

جدول رقم (13) توزيع محاور العزو السببى

عدد العبارات	ابعاد العزو السببى	
8	بعد الفوز	1
8	بعد الهزيمة	2
8	بعد الأداء الجيد	3
8	بعد الأداء السئى	4
32	المجموع	

المقياس الثالث: التماسك الرياضي

ويشتمل على عدد (12) عبارة.

ثالثاً- مقياس الدراسة:

كما تم قياس درجة الاستجابات المحتملة على الفقرات إلى تدرج خماسي حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale)، والذي يتراوح من لا أوافق بشدة إلى أوافق بشدة، كما هو موضح في جدول رقم (14).

جدول رقم (14) مقياس درجة الموافقة

الوزن	درجة الموافقة
5	دائماً
4	غالباً
3	أحياناً
2	نادراً
1	أبداً

المصدر: إعداد الباحث

وعليه فإن الوسط الفرضي للدراسة :

- الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع درجات المفردة على العبارات $(1+2+3+4+5)/3 = (5/15) = .5$

رابعاً" تقييم أدوات القياس:

يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس أنها قدرة الأداء على قياس ما صممت من أجله وبناء على نظرية القياس الصحيح تعنى الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة , وقد اعتمدت الدراسة في المرحلة الأولى على تقييم مدى ملائمة المقاييس المستخدمة في قياس عبارات الدراسة باستخدام اختبارات الثبات والصدق لاستبعاد العبارات غير المعنوية من مقاييس الدراسة والتحقق من أن العبارات التي استخدمت لقياس مفهومنا" معيناً" تقيس بالفعل هذا المفهوم ولاتقي إبعاد أخرى وتتميز هذه الاختبارات بقدرتها على

توفير مجموعة من المقاييس التي تحدد مدى انطباق البيانات للنموذج الذي تم الكشف عنه واستبعاد اي نماذج أخرى بديلة يمكن أن تفسر العلاقة بين عبارات المقياس بناء على استجابة مفردات عينة الدراسة. وفيما يلي يعرض الباحث نتائج التحليل للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

(1) اختبار صدق محتوى المقياس:

تم إجراء اختبار صدق المحتوى لعبارات المقاييس من خلال تقييم صلاحية المفهوم التي قد ترجع إما إلى اختلاف المعاني وفقاً لثقافة المجتمع أو نتيجة لترجمة المقاييس من لغة إلى أخرى . وبداية تم عرض عبارات المقاييس على عدد (4) من المحكمين المختصين في موضوع الدراسة لتحليل مضامين عبارات المقاييس وتحديد مدى التوافق بين عبارات كل مقياس والهدف منه وفقاً لرأيهم تم قبول وتعديل بعض عبارات المقاييس. لصعوبة فهمهم لها. وبعد استعادة الاستبيان من المحكمين ثم إجراء التعديلات التي اقترحت عليه، وبذلك تمّ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية.

(2) اختبار الاتساق والثبات الداخلي للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

يقصد بالثبات (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساو لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة) (د. عز عبد الفتاح، 1981م، ص560). وبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس. وكلما زادت درجة الثبات واستقرار الأداة كلما زادت الثقة فيه، وهناك عدة طرق للتحقق من ثبات المقياس منها طريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ للتأكد من الاتساق الداخلي للمقاييس ، وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach,s Alpha)، والذي يأخذ قيمةً تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساويةً للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة. كما أن انخفاض القيمة عن (0.60) دليل على انخفاض الثبات الداخلي.

وتوضح الجداول من رقم (2) إلى الجداول رقم (11) نتائج تحليل الثبات لمقاييس الدراسة مبيّنا "قيم معامل ألفا كرنباخ لمفاهيم الدراسة: المقياس الأول: السلوك القيادي:

جدول رقم (15) نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقاييس عبارات المحور الأول

الصدق	ألفا كرنباخ	عدد العبارات	ابعاد السلوك القيادي
0.88	0.79	18	بعد التدريب
0.92	0.86	9	بعد التقدير الاجتماعي
0.90	0.82	7	بعد التحفيز
0.89	0.80	7	بعد العدالة
0.88	0.78	4	بعد تسهيل الاداء الرياضي
0.93	0.88	4	بعد السلوك التسلطي
0.92	0.87	3	بعد المشاركة أو السلوك الديمقراطي
0.92	0.85	3	بعد الاهتمام بالجوانب الصحية
0.95	0.90	55	إجمالي العبارات

المصدر : إعداد الباحث.

من الجدول (15) نتائج اختبار الثبات أن قيم ألفا كرنباخ لجميع ابعاد السلوك القيادي اكبر من (60%) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية جدا" من الثبات الداخلي والصدق لجميع الابعاد سواء كان ذلك لكل بعد على حدا أو على مستوى جميع ابعاد المقياس حيث بلغت قيمة ألفا كرنباخ للمقياس الكلى (0.90) وقيمة الصدق (0.95) وهو ثبات وصدق مرتفع ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة لقياس ابعاد (السلوك القيادي) تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

المقياس الثاني: الغزو السببي:

جدول رقم (16) نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات مقياس الغزو السببي

الصدق	ألفا كرنباخ	عدد العبارات	ابعاد السلوك القيادي
0.91	0.84	8	1/بعد الفوز
0.90	0.82	8	2/بعد الهزيمة
0.92	0.85	16	إجمالي العبارات

المصدر : إعداد الباحث.

من الجدول (16) نتائج اختبار الثبات أن قيم ألفا كرنباخ لجميع ابعاد الغزو السببي اكبر من (60%) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية جدا" من الثبات الداخلي والصدق لجميع الابعاد سواء كان ذلك لكل بعد على حدا أو على مستوى جميع ابعاد المقياس حيث بلغت قيمة ألفا كرنباخ للمقياس الكلى (0.85) كما بلغت قيمة الصدق (0.92) وهو ثبات وصدق مرتفع ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة لقياس ابعاد (الغزو السببي) تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

المقياس الثالث: التماسك الرياضى :

جدول رقم (17) نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات التماسك الرياضى

الصدق	ألفا كرنباخ	عدد العبارات	عبارات
0.88	0.79	12	التماسك الرياضى

المصدر : إعداد الباحث.

من الجدول (17) نتائج اختبار الثبات أن قيم ألفا كرنباخ لجميع عبارات التماسك الرياضى اكبر من (60%) وتعنى هذه القيم توافر درجة عالية جدا" من الثبات الداخلي والصدق لجميع الابعاد سواء كان ذلك لكل بعد على حدا أو على مستوى جميع ابعاد المقياس حيث بلغت قيمة ألفا كرنباخ للمقياس الكلى (0.79) وقيمة معامل الصدق (0.888) وهو ثبات وصدق مرتفع ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسة لقياس ابعاد

(التماسك الرياضى) تتمتع بالثبات الداخلى لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات فى تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها .

سادسا" أسلوب التحليل الإحصائى المستخدم فى الدراسة:

تحليل البيانات واختبار فروض الدراسة، تمّ استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

(1) / إجراء اختبار الثبات (Reliability Test) لأسئلة الاستبانة المكونة من جميع البيانات

باستخدام " كل من:

أ/ اختبار الصدق الظاهري.

والتحقق من أن العبارات التى استخدمت لقياس مفهوما " معيناً" تقيس بالفعل هذا المفهوم ولا تقي إبعاد أخرى ويتميز هذا التحليل بقدرته على توفير مجموعة من المقاييس التى تحدد مدى انطباق البيانات للنموذج الذى تم الكشف عنه واستبعاد أى نماذج أخرى بديلة يمكن أن تفسر العلاقة بين عبارات المقياس بناء على استجابة مفردات عينة الدراسة.

ب/ معامل إلفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha). وتم استخدامه لقياس الاتساق الداخلى لعبارات الدراسة للتحقق من صدق الأداء .

(2) / أساليب الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال :

أ/ التوزيع التكراري لعبارات فقرات الاستبانة

وذلك للتعرف على الاتجاه العام لمفردات العينة بالنسبة لكل متغير على حدى.

ب/ الانحراف المعياري

لتحديد مقدار التشتت فى إجابات المبحوثين لكل عبارة عن المتوسط الحسابي.

(3) - اختبارات دلالة الفروق (اختبار t للعينات المستقلة)

وتم استخدام هذا الاختبار لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة عند مستوى معنوية 5% ويعنى ذلك أنه إذا كانت قيمة (t) المحسوبة عند مستوى معنوية اقل من 5% يرفض فرض العدم ويكون الفرض البديل (وجود فروق ذات دلالة إحصائية). إما إذا كانت قيمة (t) عند مستوى معنوية اكبر من 5% فذلك معناه قبول فرض العدم وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية .

المبحث الثاني تحليل البيانات الدراسة

يشتمل هذا المبحث على تحليل البيانات الأساسية للدراسة للتمكن من مناقشة فروض البحث وذلك وفقاً للخطوات التالية:

1/ التوزيع التكراري لإجابات الوحدات المبحوثة على عبارات الدراسة

وذلك من خلال تلخيص البيانات في جداول والتي توضح قيم كل متغير لتوضيح أهم المميزات الأساسية للعينة في شكل أرقام ونسب مئوية لعبارات الدراسة .

2/ التحليل الاحصائي لعبارات الدراسة

وذلك من خلال تقدير المتوسط والانحراف المعياري لجميع محاور الدراسة لمعرفة اتجاه عينة الدراسة وترتيب العبارات حسب أهميتها النسبية.

تحليل بيانات المقياس الأول :

(العزو السببي)

(1) / بعد الفوز: أولاً" التوزيع التكراري للعبارات التي تقيس (العزو السببي - بعد الفوز)

جدول رقم (18) التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : الغزو السببي - بعد الفوز
اندية المقدمة
اندية المؤخرة

الغزو الداخلي		الغزو الخارجي		الغزو الداخلي		الغزو الخارجي		العبارة
عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	
32	71.1	13	28.9	12	26.7	33	73.3	1-حياناً عندما يفوز فريق في مباراة في الدوري فيرجع ذلك
37	82.2	8	17.8	14	31.1	31	68.9	2-الفوز على منافس قوي جداً في مباراة في الدوري قد يكون نتيجة
36	80	9	20	18	40	27	60	3-في بعض المباريات يتحدد الفوز كنتيجة
38	84.4	7	15.6	15	33.3	30	66.7	4-فوزنا في بعض المباريات في الدوري يكون نتيجة
20	44.4	25	55.6	16	35.6	29	64.4	5-تكون من اسباب فوزنا في الدوري
27	60	18	40	17	37.8	28	62.2	6-فوزنا في المنافسة في الدوري يأتي كنتيجة
30	66.7	15	33.3	16	35.6	29	64.4	7-يتحدد فوزنا في المنافسة في الدوري نتيجة
23	51.1	22	48.9	13	28.9	32	71.1	8-أسباب فوزنا في المنافسة في الدوري
243	67.5	117	32.5	121	33.6	239	66.4	اجمالي العبارات

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2015

يتضح من الجدول رقم (18) ما يلي :

1. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعززون فوز فريقهم في مباراة في الدورى الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت **(73.3)** بينما تعزو فرق الموحرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (71.1) %.

2. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعززون الفوز على منافس قوى جدا" في مباراة في الدورى الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت **(68.9)** بينما تعزو فرق الموحرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (82.2) %.

3. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعززون فوز فريقهم في بعض المباريات الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت **(60)** بينما تعزو فرق الموحرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (80) %.

4. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعززون فوز فريقهم في بعض المباريات في الدورى الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت **(66.7)** بينما تعزو فرق الموحرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (84.4) %.

5. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعززون اسباب فوز فريقهم بالدورى الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت **(64.4)** بينما تعزو فرق الموحرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (60) %.

6. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعززون فوز فريقهم في المنافسة في الدورى نتيجة الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت **(62.2)** بينما تعزو فرق الموخرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (60) %.

7. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق لمقدمة يتحدد فوز فريقهم في المنافسة في الدورى الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت **(64.4)** بينما تعزو فرق الموخرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (66.7) %.

8. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعززون اسباب فوزهم في المنافسة الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت **(71.1)** بينما تعزو فرق الموخرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (51.1) %.

9. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعززون الفوز في جميع العبارات التي تقيس (بعد الفوز) الى العزو الداخلى بنسبة موافقة اجمالية بلغت **(66.4)** بينما تعزو فرق الموخرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (67.5) %.

(2) / بعد الهزيمة: أولاً" التوزيع التكراري للعبارات التي تقيس (العزو السببى - بعد الهزيمة)

جدول رقم (19) التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : الغزو السببي - بعد الهزيمة
اندية المقدمة
اندية المؤخرة

العن الخارجي	العزو الداخلي		العنو الخارجي		العزو الداخلي		العبارة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة		
	27	40	18	22.2	10	77.8	35	1- في بعض الاحيان يرجع عدم فوزنا في المنافسة في الدور
	26	42.2	19	31.1	14	68.9	31	2- يكون عدم فوزنا بالمنافسة في الدوري نتيجة
	27	40	18	33.3	15	66.7	30	3- من بين اسباب هزيمتنا في المنافسة في الدوري
	19	57.8	26	40	18	60	27	4- عدم فوزنا في بعض المباريات في الدوري يكون نتيجة
	25	44.4	20	46.7	21	53.3	24	5- قد تكون من اسباب عدم فوزنا في المنافسة في الدوري
	25	44.4	20	26.7	12	73.3	33	6- حياناً تكون هزيمتنا في المنافسة في الدوري
	25	44.4	20	33.3	15	66.7	30	7- من بين اسباب عدم فوزنا في المنافسة في الدوري
	23	48.9	22	26.7	12	73.3	33	8- هزيمتنا في المنافسة في الدوري ترجع إلى
	197	45.3	163	32.5	117	67.5	243	اجمالي العبارات

المصدر : إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2015

يتضح من الجدول رقم (19) ما يلي:

1. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعزون في بعض الاحيان عدم فوز فريقهم في المنافسة الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت **(77.8)** بينما تعزو فرق المؤخرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (71.1) %.

2. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعزون عدم فوز فريقهم بالمنافسة بالدورى الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت **(68.9)** بينما تعزو فرق المؤخرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (82.2) %.

3. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعزون عدم اسباب اسباب هزيمتهم في المنافسة في الدورى الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت **(66.7)** بينما تعزو فرق المؤخرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (8600) %.

4. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعزون عدم فوز فريقهم في بعض المباريات في الدورى الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت **(60)** وكذلك تعزو فرق المؤخرة ذلك للعزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت (57.8) %.

5. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعزون اسباب عدم فوز فريقهم في المنافسة في الدورى الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت **(53.3)** بينما تعزو فرق المؤخرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (55.6) %.

6. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعزون احياناً هزيمة فريقهم في المنافسة في الدورى نتيجة الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت (73.3) بينما تعزو فرق الموخرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (55.6) %.

7. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق لمقدمة من بين اسباب عدم فوز فريقهم في المنافسة في الدورى الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت (66.7) بينما تعزو فرق الموخرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (55.6) %.

8. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعزون اسباب هزيمتهم في الدورى الى العزو الداخلى بنسبة موافقة بلغت (73.3) بينما تعزو فرق الموخرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (51.1) %.

9. أن غالبية أفراد العينة المبحوثة لفرق المقدمة يعزون هزيمة فريقهم في جميع العبارات التي تقيس (بعد الهزيمة) الى العزو الداخلى بنسبة موافقة اجمالية بلغت (67.5) بينما تعزو فرق الموخرة ذلك للعزو الخارجى بنسبة موافقة بلغت (54.3) %.

تحليل بيانات المقياس الثانى:

(السلوك القيادى)

(1) / بعد التدريب والارشاد

أولاً" التوزيع التكرارى للعبارات التي تقيس (بعد التدريب والارشاد):

جدول رقم (20) التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادي - بعد التدريب
والارشاد

المقدمة		المؤخرة		العبارات
المتوسط	الدلالة	المتوسط	الدلالة	
نادرا	1.17	نادرا	4.77	1- يشرح اللاعبين بصورة تفصيلية كيفية تنفيذ خطة اللعب المقترحة للمباراة
نادرا	2.29	غالباً	3.96	2- يهتم بتطبيق خطة اللعب عملياً في الميدان قبل المباراة
نادرا	2.19	دائماً	4.62	3/ لديه القدرة على اكتشاف نقاط الضعف في الفريق المنافس
نادرا	2.20	دائماً	4.36	4/ يهتم في التدريب بتصحيح اخطاء الاداء التي ظهرت من اللاعبين في المباراة السابقة
نادرا	2.06	دائماً	4.47	5/ لديه القدرة على تعديل خطة اللعب الموضوعه حسب مجريات المباراة
نادرا	2.04	دائماً	4.33	6/ لديه المقدرة على التدريب العملي للاعبيه على على خطط اللعب المختلفة في كرة القدم
نادرا	1.80	دائماً	4.40	7/ لديه خطة لتدريب الفريق علمدار الموسم المنصرم
نادرا	1.78	غالباً	4.18	8/ لديه القدرة على اتخاذ القرار المناسب في المباريات
نادرا	2.35	غالباً	4.17	9/ يعرف الجوانب الفنية في عملية كمدرب معرفة تامة
نادرا	1.60	غالباً	3.87	10/ يحدد لكل لاعب قبل المباراة ماينبغي عليه القيام به من واجبات ومهام في المباراة
نادرا	2.20	دائماً	4.20	11/ يجيد توجيه لاعبيه ويرشدهم نفوياً قبل نزولهم للمباراة
نادرا	1.53	دائماً	4.22	12/ يجيد اعداد الفريق وتجهيزه استعداداً للموسم الرياضي الجديد
نادرا	1.88	غالباً	3.42	13/ يضع خطط اللعب في المباريات بما يتناسب مع امكانيات وقدرات لاعبيه
نادرا	1.55	غالباً	4.00	14/ يشرح للاعبيه قبل المباراة كيفية استغلال نقاط ضعف الفريق

المنافس				
نادرا	1.84	غالبا	4.04	15/يهتم بتصحيح اخطاء للاعبيه في فترات الراحة واثناء المباراة
ابدا	1.08	غالبا	3.95	16/يضع خطة اللعب التي تناسب مع طبيعة كل المباراة على حدة
نادرا	1.53	غالبا	4.04	17/يوضح للاعبيه قدرات وامكانيات الفريق المنافس قبل قبل لعبهم مع هذا الفريق
ابدا	1.33	دائما	4.44	18/دقيق في توقعاته لخطط لعب الفريق المنافس
نادر	2.15	دائما	4.45	اجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2015

يتضح من الجدول رقم (20) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المقدمة لعبارات محور (بعد التدريب والارشاد) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) حيث نجد أن تفسير متوسط جميع العبارات يتراوح ما بين (دائما وغالبا)". كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (4.45) وهذه النتيجة تدل على الموافقة بصورة دائمة على (بعد التدريب والارشاد).

2/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المؤخرة لعبارات محور (بعد التدريب والارشاد) يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (3) حيث نجد أن فرق المؤخرة تتراوح اجاباتهم عن ما بين (نادرا وابدأ) . كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (2.15) وهذه النتيجة تدل على عدم الموافقة على (بعد التدريب والارشاد).

(2) / بعد التقدير الاجتماعي

أولاً" التوزيع التكراري للعبارات التي تقيس (بعد التقدير الاجتماعي)

جدول رقم (21) التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادي - بعد التقدير الاجتماعي

المقدمة		المؤخرة		العبارات
المتوسط	الدلالة	المتوسط	الدلالة	
4.17	غالبا	1.62	نادرا	1/يحرص على ان العلاقة بينه وبين اللاعبين خارج الملعب ودية
4.67	دائما	1.60	نادرا	2/يتعامل مع اللاعبين أخ اكبر لهم
4.35	دائما	1.35	نادرا	3/يحرص على استمرار علاقته بالاعبين بعد انتهاء الموسم الرياضي
3.84	غالبا	1.42	نادرا	4/يميل الى الصراحة في تعاملاته مع اللاعبين
4.00	غالبا	1.73	نادرا	5/يحظي باحترام وتقدير المسؤولين عن الادارة النادي
4.78	دائما	2.68	نادرا	6/يحرص على إستمرار علاقته باللاعبين خارج النادي
3.95	غالبا	1.84	نادرا	7/يتملكه الغرور عند فوز الفريق
3.89	غالبا	1.49	نادرا	اجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2015

يتضح من الجدول رقم (21) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المقدمة لعبارات محور (بعد التقدير الاجتماعي) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) حيث نجد أن تفسير متوسط جميع العبارات يتراوح ما بين (دائما وغالبا)". كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (3.89) وهذه النتيجة تدل على أن فرق المقدمة غالبا ما يوافقون على (بعد التقدير الاجتماعي).

2/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المؤخرة لعبارات محور (التقدير الاجتماعي) يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (3) كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (1.49) وهذه النتيجة تدل على أن فرق المؤخرة نادرا ما يوافقون على (بعد التقدير الاجتماعي).

(3) / بعد التحفيز

أولاً" التوزيع التكراري للعبارات التي تقيس (بعد التحفيز)

جدول رقم (22) التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادي - بعد التحفيز

المقدمة المؤخرة

العبارات	المتوسط	الدلالة	المتوسط	الدلالة
1/يعمل على حصول اللاعبين على مستحقاتهم المالية لدى النادي	4.47	دائما	2.00	نادرا
2/يستجيب للمطالب المالية المعقولة للاعبين في ضوء إمكانيات النادي	4.33	دائما	3.00	احيانا
3/يهتم بحصول اللاعبين على جميع مستحقاتهم المالية من إدارة النادي	4.40	دائما	2.24	نادرا
4/يهتم بسرعة حصول اللاعبين على مكافآت الفوز دون تأجيل او تأخير	4.55	دائما	1.93	نادرا
5/يعمل على رفع قيمة المكافآت المالية كل ما تحسنت نتائج الفريق	4.17	غالبا	2.13	نادرا
6/يسعى الى زيادة قيمة المكافآت المالية التي يحصل عليها اللاعبون كل ما كان ذلك متاحاً	3.87	غالبا	2.12	نادرا
7/يحرص على صرف مكافآت اضافية لمن يجيد من اللاعبين في المباريات	4.20	دائما	1.60	نادرا
اجمالي العبارات	4.27	دائما	2.11	نادر

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2015

يتضح من الجدول رقم (22) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المقدمة لعبارات محور (بعد التحفيز) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) حيث نجد أن تفسير متوسط جميع العبارات يتراوح ما بين (دائما وغالبا)". كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (4.27) وهذه النتيجة تدل على أن فرق المقدمة دائما ما يوافقون على (بعد التحفيز).

2/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المؤخرة لعبارات محور (التحفيز) يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (3) كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (11.2) وهذه النتيجة تدل على أن فرق المؤخرة نادرا ما يوافقون على العبارات التي تقيس (بعد التحفيز).

(4) / بعد العدالة: أولا" التوزيع التكراري للعبارات التي تقيس (بعد العدالة)

جدول رقم (23) التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادي - بعد العدالة

المقدمة		المؤخرة		العبارات
المتوسط	الدلالة	المتوسط	الدلالة	
4.17	غالبا	1.75	نادرا	1/ يتقاضى عن التصرفات الخاطئة من اللاعبين الذين يعتمد عليهم في المباريات
3.42	غالبا	2.37	نادرا	2/ يعتمد على مجموعة معينة من اللاعبين لا تتغير يمثلون الفريق في كل مباراة
4.00	غالبا	2.33	نادرا	3/ يصبر على اشتراك بعض لاعبي الفريق الاساسيين في المباريات بالرغم من عدم انتظامهم في التدريب
4.04	غالبا	2.64	نادرا	4/ يعمل على ارضاء اللاعبين الاساسيين بالفريق على حساب زملائهم اللاعبين الاخرين
3.95	غالبا	2.37	نادرا	5/ يوجه إهتمامه في التدريب للاعبين الذين تربطهم علاقة شخصية
4.04	غالبا	1.82	نادرا	6/ يتمسك باشتراك بعض لاعبي الفريق الاساسيين في المباريات بالرغم من انخفاض مستواهم
4.44	دائما	2.11	نادرا	7/ يوجه اهتمامه في التدريب الى مجموعة معينة من اللاعبين دون بقية افراد الفريق
3.95	غالبا	2.12	نادر	اجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2015

يتضح من الجدول رقم (23) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المقدمة لعبارات محور (بعد العدالة) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) حيث نجد أن تفسير متوسط جميع العبارات يتراوح ما بين (دائما وغالبا)". كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (3.95) وهذه النتيجة تدل على أن فرق المقدمة غالبا ما يوافقون على (بعد العدالة).

2/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المؤخرة لعبارات محور (بعد العدالة) يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (3) كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (2.11) وهذه النتيجة تدل على أن فرق المؤخرة نادرا ما يوافقون على العبارات التي تقيس (بعد العدالة).

(5) بعد الأداء الرياضى

أولا" التوزيع التكراري للعبارات التي تقيس (بعد الأداء الرياضى)

جدول رقم (24) التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادى - بعد الأداء الرياضى

المقدمة		المؤخرة		العبارات
المتوسط	الدلالة	المتوسط	الدلالة	
4.17	غالبا	1.91	نادرا	1/ يتعاون مع اداري الفريق في توفير الادوت والاجهزة الرياضية المعاونة للتدريب
4.67	دائما	1.08	ابدا	2/ يحرص على توفير الملابس المخصصة للعب المباريات او التمارين للاعبين
3.35	غالبا	1.53	نادرا	3/ يحرص على توفير وسائل الراحة للاعبين اثناء السفر للمباريات
3.84	غالبا	1.33	ابدا	4/ يهتم بعلاج من يصاب من اللاعبين اثناء الممارسة الرياضية على نفقة النادي
3.95	غالبا	1.33	ابدا	اجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2015

يتضح من الجدول رقم (24) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المقدمة لعبارات محور (بعد الأداء الرياضى) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) حيث نجد أن تفسير متوسط جميع العبارات يتراوح ما بين (دائما وغالبا). كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (3.95) وهذه النتيجة تدل على أن فرق المقدمة غالبا ما يوافقون على (بعد الأداء الرياضى).

2/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المؤخرة لعبارات محور (بعد الأداء الرياضى) يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (3) كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (1.33) وهذه النتيجة تدل على أن فرق المؤخرة لا يوافقون ابدا على العبارات التي تقيس (بعد الأداء الرياضى).

(6) / بعد السلوك التسلطى

أولاً" التوزيع التكراري للعبارات التي تقيس (بعد السلوك التسلطى)

جدول رقم (25) التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادى - بعد السلوك التسلطى

المقدمة		المؤخرة		العبارات
المتوسط	الدلالة	المتوسط	الدلالة	
4.00	غالبا	1.62	نادرا	1/يثير توتر اللاعبين اثناء التدريب
4.77	دائما	1.60	ابدا	2/يلغي بالمسئولية على اللاعبين عند كل هزيمة للفريق
3.95	غالبا	1.35	نادرا	3/يستخدم الفاظ غير مهذبة في تعامله مع اللاعبين اثناء التدريب
4.62	دائما	1.42	ابدا	4/يوجه السباب من خارج الملعب الى كل من يقصر في الاداء من لاعبيه اثناء المباريات
4.48	دائما	1.43	ابدا	اجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2015

يتضح من الجدول رقم (25) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المقدمة لعبارات محور (بعد السلوك التسلطي) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) حيث نجد أن تفسير متوسط جميع العبارات يتراوح ما بين (دائما وغالبا). كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (4.48) وهذه النتيجة تدل على أن فرق المقدمة دائما ما يوافقون على (بعد السلوك التسلطي).

2/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المؤخرة لعبارات محور (بعد السلوك التسلطي) يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (3) كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (1.43) وهذه النتيجة تدل على أن فرق المؤخرة نادرا ما يوافقون على العبارات التي تقيس (بعد السلوك التسلطي).

(7) / بعد المشاركة والسلوك الديمقراطي

أولاً" التوزيع التكراري للعبارات التي تقيس (بعد المشاركة والسلوك الديمقراطي)

جدول رقم (26) التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادي - بعد المشاركة والسلوك الديمقراطي

المقدمة		المؤخرة		العبارات
المتوسط	الدلالة	المتوسط	الدلالة	
4.35	دائما	1.73	نادرا	1/ يتقبل اراء اللاعبين المخالفة لرأيه بصدر رحب
4.47	دائما	2.68	احيانا	2/ يسمح للاعبين بمناقشت في خطة اللعب المقترحة للمباراة
4.33	دائما	1.84	نادرا	3/ يأخذ براء اللاعبين اذا اقتنع بها
4.47	دائما	2.68	احيانا	اجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2015

يتضح من الجدول رقم (26) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المقدمة لعبارات محور (بعد المشاركة والسلوك الديمقراطي) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3). كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (4.47) وهذه النتيجة تدل على أن فرق المقدمة دائما ما يوافقون على (بعد المشاركة والسلوك الديمقراطي).

2/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المؤخرة لعبارات محور (بعد المشاركة والسلوك الديمقراطي) يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (3) كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (2.68) وهذه النتيجة تدل على أن فرق المؤخرة يوافقون احيانا على العبارات التي تقيس (بعد المشاركة والسلوك الديمقراطي).

(8)/ بعد الاهتمام بالجوانب الصحية

أولاً التوزيع التكراري للعبارات التي تقيس (بعد الاهتمام بالجوانب الصحية)

جدول رقم (27) التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : السلوك القيادي - الاهتمام بالجوانب الصحية

المقدمة		المؤخرة		العبارات
المتوسط	الدلالة	المتوسط	الدلالة	
4.40	دائما	2.33	احيانا	1/يهتم بالنواحي الصحية للاعبين
4.55	دائما	2.71	احيانا	2/يحرص على ان يتبع لاعبو الفريق العادات الصحية الصحيحة فيجميع تصرفاتهم
4.17	غالبا	2.71	احيانا	3/يحرص على ان يلتزم لاعبوه بالسلوك الاخلاقي الحميد في حياتهم الشخصية
4.36	دائما	2.61	احيانا	اجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2015

يتضح من الجدول رقم (27) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المقدمة لعبارات محور (بعد الاهتمام بالجوانب الصحية) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3). كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (4.36) وهذه النتيجة تدل على أن فرق المقدمة يوافقون دائما على (بعد الاهتمام بالجوانب الصحية).

2/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المؤخرة لعبارات محور (بعد الاهتمام بالجوانب الصحية) يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (3) كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (2.61) وهذه النتيجة تدل على أن فرق المؤخرة يوافقون احيانا على العبارات التي تقيس (بعد الاهتمام بالجوانب الصحية).

تحليل بيانات المقياس الثالث:

(تماسك الفريق الرياضى)

أولاً" التوزيع التكراري للعبارات التي تقيس (تماسك الفريق الرياضى)

جدول رقم (28) التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول : تماسك الفريق الرياضى

المقدمة المؤخرة

العبارات	المتوسط	الدلالة	المتوسط	الدلالة
1/ماهي درجة العلاقة بين معظم افراد فريقك بعضهم البعض الاخر	4.80	قوية جدا	2.51	ضعيفة
2/ما هو تقييمك لقيمة عضويتك في الفريق بالنسبة لك	4.51	قوية جدا	2.27	ضعيفة
3/ما مدى احساسك بالانتماء لعضوية الفريق	4.57	قوية جدا	2.62	ضعيفة
4/ما مدى استمتاعك بالاشتراك في عضوية الفريق	4.47	قوية جدا	2.51	ضعيفة
5/ما هو تقييمك للعمل الجماعي او الاداء الجماعي داخل الفريق	4.42	قوية جدا	2.93	لاادرى
6/ما هو تقييمك لمدي التقارب والانسجام داخل الفريق	4.20	قوية جدا	1.97	ضعيفة
7/ما مدى اشباع الحاجات الفردية لمعظم افراد الفريق	4.33	قوية جدا	1.82	ضعيفة

لاادرى	2.95	قوية جدا	4.46	8/مادى الشعور بين افراد فريقك بنجاحهم
ضعيفة	2.68	قوية جدا	4.27	9/ما مدى توافر القيادة الفاعلة بالنسبة لفريقك
الدرى	2.82	قوية جدا	3.95	10/ما مدى مقاومة معظم اعضاء الفريق للقوى المنافسة للفريق
ضعيفة	1.66	قوية جدا	4.31	11/مدى تماسك الفريق خلال بعض الازمات كالهزائم مثلاً
ضعيفة	2.75	قوية جدا	4.38	12/هل لدى بعض افراد الفريق رغبة معلنة او غير معلنة للانضمام لفريق اخر
ضعيفة	2.67	قوية جدا	4.57	اجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان 2015
يتضح من الجدول رقم (28) ما يلي:

1/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المقدمة لعبارات محور (بعد تماسك الفريق الرياضى) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) حيث بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (4.57) وهذه النتيجة تدل على الموافقة بصورة قوية جدا (بعد تماسك الفريق الرياضى).

2/ أن جميع العبارات التي تعبر عن رأى أفراد العينة والممثلة لفرق المؤخرة لعبارات محور (بعد تماسك الفريق الرياضى) يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (3) حيث نجد أن فرق المؤخرة تتراوح اجاباتهم عن ما بين (ضعيفة ولاادرى) . كما بلغ المتوسط العام لجميع العبارات (2.67) وهذه النتيجة تدل على وجود الموافقة ضعيفة على (بعد تماسك الفريق الرياضى).

الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة النتائج وتفسيرها

4- 1 الفرضية الأولى.

4- 2 الفرضية الثانية.

4- 3 الفرضية الثالثة.

الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة النتائج وتفسيرها

يتناول الباحث في هذا الفصل مناقشة وتفسير نتائج الدراسة الميدانية وذلك من خلال المعلومات التي أسفرت عنها جداول تحليل البيانات الإحصائية وكذلك نتائج التحليل الإحصائي لاختبار فروض الدراسة. وفي ضوء مشكلة وأهداف الدراسة واستقراء الدراسات السابقة وعلية يمكن صياغة وفروض الدراسة على النحو التالي:

1. توجد فروق ذات دلالة احصائية بين السلوك القيادي المميز للمدربين ونتائج فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالدورى ولصالح فرق المقدمة.
2. توجد فروق ذات دلالة احصائية بين في العزو السببي بين لاعبي فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالدورى ولصالح فرق المقدمة في العزو السببي الداخلى والخارجى.
3. توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة تماسك فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم ولصالح فرق المقدمة.

1-4 الفرضية الأولى:

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين السلوك القيادي المميز للمدربين ونتائج فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالدورى ولصالح فرق المقدمة.

تم صياغة هذا الفرض كما يلي :

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك القيادي المميز للمدربين ونتائج فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالدورى ولصالح فرق المقدمة

الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين السلوك القيادي المميز للمدربين ونتائج فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالدورى ولصالح فرق المقدمة.

ولإثبات هذه الفرضية تم استخدام اختبار (t) للعينات المستقلة (independent – sample T test .. وذلك على النحو التالي:

(1) / بعد التدريب والارشاد .

ولاثبات هذه العلاقة تم استخدام اختبار (t) للعينتين المستقلتين للمجموعتين الضابطة والتجريبية وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح فى الجدول التالى:

جدول رقم (29) نتيجة اختبار (t للعينتين)بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق المؤخرة حول بعد التدريب والارشاد

المجموعات	الانحراف المعيارى	الوسط الحسابى	قيمة t	مستوى المعنوية	نتيجة الاختبار
فرق المقدمة	0.310	4.19	20.45	0.000	وجود فروق
فرق المؤخرة	0.385	1.80			

المصدر : اعداد الباحث من نتائج التحليل

تشير نتائج التحليل فى الجدول رقم (29) الى وجود فرق بين متوسط اجابات أفراد عينة المجموعتين (فرق المقدمة وفرق المؤخرة) حول بعد التدريب والارشاد دال احصائيا" عند مستوى معنوية 5% ويتضح ذلك من خلال قيمة اختبار (t-test) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة للاختبار (20.45) بمستوى معنوية (0.000) وهى قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد التدريب والارشاد وذلك لصالح فرق المقدمة حيث بلغ متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المقدمة حول بعد التدريب (4.19) وهو أكبر من متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المؤخرة والبالغ (1.80).

(2) / بعد التقدير الاجتماعي .

ولإثبات هذه العلاقة تم استخدام اختبار (t) للعينتين المستقلتين للمجموعتين الضابطة والتجريبية وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (30) نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق المؤخرة حول بعد التقدير الاجتماعي

المجموعات	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قيمة t	مستوى المعنوية	نتيجة الاختبار
فرق المقدمة	0.363	4.25	11.53	0.000	وجود فروق
فرق المؤخرة	0.443	1.74			

المصدر : اعداد الباحث من نتائج التحليل

تشير نتائج التحليل في الجدول رقم (30) الى وجود فرق بين متوسط اجابات أفراد عينة المجموعتين (فرق المقدمة وفرق المؤخرة) حول بعد التقدير الاجتماعي دال احصائياً" عند مستوى معنوية 5% ويتضح ذلك من خلال قيمة اختبار (t-test) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة للاختبار (11.53) بمستوى معنوية (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05). وهذه النتيجة تدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد التقدير الاجتماعي وذلك لصالح فرق المقدمة حيث بلغ متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المقدمة حول بعد التقدير الاجتماعي (4.25) وهو أكبر من متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المؤخرة والبالغ (2.14).

(3) / بعد التحفيز .

ولاثبات هذه العلاقة تم استخدام اختبار (t) للعينتين المستقلتين للمجموعتين الضابطة والتجريبية وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح فى الجدول التالى:
جدول رقم (31) نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق المؤخرة حول بعد التحفيز

المجموعات	الانحراف المعيارى	الوسط الحسابى	قيمة t	مستوى المعنوية	نتيجة الاختبار
فرق المقدمة	0.228	4.28	11.64	0.000	وجود فروق
فرق المؤخرة	0.429	2.14			

المصدر : اعداد الباحث من نتائج التحليل

تشير نتائج التحليل فى الجدول رقم (31) الى وجود فرق بين متوسط اجابات أفراد عينة المجموعتين (فرق المقدمة وفرق المؤخرة) حول بعد التحفيز دال احصائيا" عند مستوى معنوية 5% ويتضح ذلك من خلال قيمة اختبار (t-test) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة للاختبار (11.64) بمستوى معنوية (0.000) وهى قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05). وهذه النتيجة تدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد التحفيز وذلك لصالح فرق المقدمة حيث بلغ متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المقدمة حول بعد التحفيز (4.28) وهو أكبر من متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المؤخرة والبالغ (2.14).

(4) / بعد العدالة .

ولاثبات هذه العلاقة تم استخدام اختبار (t) للعينتين المستقلتين للمجموعتين الضابطة والتجريبية وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح فى الجدول التالى:
جدول رقم (32) نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق المؤخرة حول بعد العدالة.

المجموعات	الانحراف المعيارى	الوسط الحسابى	قيمة t	مستوى المعنوية	نتيجة الاختبار
فرق المقدمة	0.306	4.01	10.76		وجود فروق
فرق المؤخرة	0.322	2.19			

المصدر : اعداد الباحث من نتائج التحليل

تشير نتائج التحليل فى الجدول رقم (32) الى وجود فرق بين متوسط اجابات أفراد عينة المجموعتين (فرق المقدمة وفرق المؤخرة) حول بعد العدالة دال احصائيا" عند مستوى معنوية 5% ويتضح ذلك من خلال قيمة اختبار (t-test) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة للاختبار (10.76) بمستوى معنوية (0.000) وهى قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05). وهذه النتيجة تدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد العدالة وذلك لصالح فرق المقدمة حيث بلغ متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المقدمة حول بعد العدالة (4.01) وهو أكبر من متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المؤخرة والبالغ (2.19).

(5) / بعد الأداء الرياضى .

ولاثبات هذه العلاقة تم استخدام اختبار (t) للعينتين المستقلتين للمجموعتين الضابطة والتجريبية وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح فى الجدول التالى:

جدول رقم (33) نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق

الموخرة حول بعد الأداء الرياضى

المجموعات	الانحراف المعيارى	الوسط الحسابى	قيمة t	مستوى المعنوية	نتيجة الاختبار
فرق المقدمة	0.555	4.00	7.74	0.000	وجود فروق
فرق الموخرة	0.350	1.46			

المصدر : اعداد الباحث من نتائج التحليل

تشير نتائج التحليل فى الجدول رقم (33) الى وجود فرق بين متوسط اجابات أفراد عينة المجموعتين (فرق المقدمة وفرق الموخرة) حول بعد الأداء الرياضى دال احصائياً" عند مستوى معنوية 5% ويتضح ذلك من خلال قيمة اختبار (t-test) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة للاختبار (7.74) بمستوى معنوية (0.000) وهى قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05). وهذه النتيجة تدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الأداء الرياضى وذلك لصالح فرق المقدمة حيث بلغ متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المقدمة حول بعد الأداء الرياضى (4.00) وهو أكبر من متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق الموخرة والبالغ (1.46).

(6) / بعد السلوك التسلطي .

ولاثبات هذه العلاقة تم استخدام اختبار (t) للعينتين المستقلتين للمجموعتين الضابطة والتجريبية وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (34) نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق المؤخرة حول بعد السلوك التسلطي

المجموعات	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قيمة t	مستوى المعنوية	نتيجة الاختبار
فرق المقدمة	0.420	4.34	12.86	0.000	وجود فروق
فرق المؤخرة	0.133	1.49			

المصدر : اعداد الباحث من نتائج التحليل

تشير نتائج التحليل في الجدول رقم (34) الى وجود فرق بين متوسط اجابات أفراد عينة المجموعتين (فرق المقدمة وفرق المؤخرة) حول بعد السلوك التسلطي دال احصائيا" عند مستوى معنوية 5% ويتضح ذلك من خلال قيمة اختبار (t-test) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة للاختبار (12.86) بمستوى معنوية (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وهذه النتيجة تدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد التدريب والارشاد وذلك لصالح فرق المقدمة حيث بلغ متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المقدمة حول بعد السلوك التسلطي (4.34) وهو أكبر من متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المؤخرة والبالغ (1.49).

(7) / بعد المشاركة او السلوك الديمقراطي .

ولاثبات هذه العلاقة تم استخدام اختبار (t) للعينتين المستقلتين للمجموعتين الضابطة والتجريبية وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح فى الجدول التالى:

جدول رقم (35) نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق المؤخرة حول بعد المشاركة او السلوك الديمقراطي

المجموعات	الانحراف المعيارى	الوسط الحسابى	قيمة t	مستوى المعنوية	نتيجة الاختبار
فرق المقدمة	0.075	4.38	7.58	0.000	وجود فروق
فرق المؤخرة	0.519	2.08			

المصدر : اعداد الباحث من نتائج التحليل

تشير نتائج التحليل فى الجدول رقم (35) الى وجود فرق بين متوسط اجابات أفراد عينة المجموعتين (فرق المقدمة وفرق المؤخرة) حول بعد المشاركة او السلوك الديمقراطي دال احصائيا" عند مستوى معنوية 5% ويتضح ذلك من خلال قيمة اختبار (t-test) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة للاختبار (7.58) بمستوى معنوية (0.000) وهى قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05).وهذه النتيجة تدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد المشاركة او السلوك الديمقراطي وذلك لصالح فرق المقدمة حيث بلغ متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المقدمة حول بعد المشاركة او السلوك الديمقراطي (4.38) وهو أكبر من متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المؤخرة والبالغ (2.08).

(8) / بعد الاهتمام بالجوانب الصحية .

و لإثبات هذه العلاقة تم استخدام اختبار (t) للعينتين المستقلتين للمجموعتين الضابطة والتجريبية وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح فى الجدول التالى:

جدول رقم (36) نتيجة اختبار (t للعينتين) يبين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق المؤخرة حول بعد الاهتمام بالجوانب الصحية.

المجموعات	الانحراف المعيارى	الوسط الحسابى	قيمة t	مستوى المعنوية	نتيجة الاختبار
فرق المقدمة	0.191	4.37	10.64	0.000	وجود فروق
فرق المؤخرة	0.291	2.58			

المصدر : اعداد الباحث من نتائج التحليل

تشير نتائج التحليل فى الجدول رقم (36) الى وجود فرق بين متوسط اجابات أفراد عينة المجموعتين (فرق المقدمة وفرق المؤخرة) حول بعد الاهتمام بالجوانب الصحية دال احصائيا" عند مستوى معنوية 5% ويتضح ذلك من خلال قيمة اختبار (t-test) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة للاختبار (10.64) بمستوى معنوية (0.000) وهى قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05). وهذه النتيجة تدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الاهتمام بالجوانب الصحية وذلك لصالح فرق المقدمة حيث بلغ متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المقدمة حول بعد الاهتمام بالجوانب الصحية (4.37) وهو أكبر من متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المؤخرة والبالغ (2.58).

وفيما يلي ملخص لفرضية الدراسة الأولى:

جدول رقم (37) نتائج تحليل (إبعاد السلوك القيادي)

لصالح	نتيجة العلاقة	الدلالة	مستوى المعنوية	قيمة t	ابعاد السلوك القيادي
فرق المقدمة	قبول	وجود فرق	0.000	20.45	1/بعد التدريب
فرق المقدمة	قبول	وجود فرق	0.000	11.53	2/بعد التقدير الاجتماعي
فرق المقدمة	قبول	وجود فرق	0.000	11.64	3/بعد التحفيز
فرق المقدمة	قبول	وجود فرق	0.000	10.76	4/بعد العدالة
فرق المقدمة	قبول	وجود فرق	0.000	7.74	5/بعد تسهيل الاداء الرياضى
فرق المقدمة	قبول	وجود فرق	0.000	12.86	6/بعد السلوك التسلطى
فرق المقدمة	قبول	وجود فرق	0.000	7.58	7/بعد المشاركة أو السلوك الديمقراطي
فرق المقدمة	قبول	وجود فرق	0.000	10.64	8/بعد الاهتمام بالجوانب الصحية

المصدر : إعداد الباحث من نتائج التحليل 2015:

مما تقدم نستنتج أن فرض البحث الأول والذي نصت على (توجد فروق ذات دلالة احصائية بين السلوك القيادي المميز للمدربين ونتائج فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالدورى ولصالح فرق المقدمة) تم التحقق من صحته في جميع ابعاد السلوك القيادي.

وقد أكد ذلك (محمد حسن علاوي، 1997) في إطار المجال الرياضي يمكن اعتبار المدرب الرياضي بمثابة القائد على ضوء طبيعة عمله الرياضي الذي يرتبط بمحاولة التوجيه والتأثير في سلوك الفريق الرياضي، أو اللاعبين الرياضيين بمختلف الوسائل التربوية والإدارية والفنية، بغية الإرتقاء بمختلف قدرات الفريق الرياضي واللاعبين لتقيق النجاح للرياضيين ومهاراتهم وسماتهم وتسجيل البطولات الرياضية، وفي الوقت نفسه العمل على تنمية مختلف الجوانب الشخصية الإيجابية لدي اللاعبين الرياضيين وتطويرها، وفي ضوء ذلك سوف يستخدم

المؤلفين مصطلح القائد كمصطلح مرادف لمصطلح المدرب الرياضي (كامل، 2011، ص 61-62).

وقد أكد ذلك (أحمد، طارق، 2001، ص 156): بأنه يحاول القائد دائماً أن يستثير دافعية اللاعبين نحو الإنجاز الرياضي من خلال التقدير الاجتماعي تارة والسلوك التسلطي تارة أخرى مع الاهتمام بمبدأ الإثابة والتحفيز والتشجيع اللفظي تارة والمادي تارة أخرى، وهذا كله ينعكس إيجاباً على فعالية وكفاءة الفريق وتحقيق أهدافه، مع القدرة على مواجهة الأزمات ومواقف المنافسة المتميزة بشدة الاستثارة الانفعالية، وبذلك فقد أكد العديد من العاملين في مجال قيادة الفرق الرياضية أن الفريق لا يمكن أن يعمل بدون توجيه، وأن القيادة المؤثرة والمشجعة تتضح من خلال حسن أداء القائد وتفاعله مع اللاعبين خلال المواقف المتباينة في التدريب والمباريات، وأن يكون تأثيره واضحاً وإيجابياً في المواقف المتعددة والتي يمر بها الفريق مع القدرة على الاستمرار في قيادة تلك المواقف بما يحقق أفضل النتائج للفريق الرياضي.

4-2 الفرضية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين في الغزو السببي بين لاعبي فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالدورى ولصالح فرق المقدمة في الغزو السببي الداخلى والخارجى.

تم صياغة هذا الفرض كما يلي :

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين في الغزو السببي بين لاعبي فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالدورى ولصالح فرق المقدمة في الغزو السببي الداخلى .

الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بين في الغزو السببي بين لاعبي فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالدورى ولصالح فرق المقدمة في الغزو السببي الداخلى.

ولإثبات هذه الفرضية تم استخدام اختبار (t للعينات المستقلة) independent – sample T

test.. وذلك على النحو التالى:

(1) / بعد الفوز .

ولاثبات هذه العلاقة تم استخدام اختبار (t) للعينتين المستقلتين للمجموعتين الضابطة والتجريبية وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح فى الجدول التالى:

جدول رقم (38) نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق المؤخرة حول بعد الفوز

المجموعات	الانحراف المعيارى	الوسط الحسابى	قيمة t	مستوى المعنوية	نتيجة الاختبار
فرق المقدمة	0.045	1.66	6.25	0.000	وجود فروق
فرق المؤخرة	0.147	1.45			

المصدر : اعداد الباحث من نتائج التحليل

تشير نتائج التحليل فى الجدول رقم (38) الى وجود فرق بين متوسط اجابات أفراد عينة المجموعتين (فرق المقدمة وفرق المؤخرة) حول بعد الفوز دال احصائيا" عند مستوى معنوية 5% ويتضح ذلك من خلال قيمة اختبار (t-test) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة للاختبار (6.25) بمستوى معنوية (0.000) وهى قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05). وهذه النتيجة تدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الفوز وذلك لصالح فرق المقدمة فى العزو السببى الداخلى حيث بلغ متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المقدمة حول بعد الفوز (1.66) وهو أكبر من متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المؤخرة والبالغ (1.45).

(2) / بعد الهزيمة .

ولاثبات هذه العلاقة تم استخدام اختبار (t) للعينتين المستقلتين للمجموعتين الضابطة والتجريبية وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح فى الجدول التالى:

جدول رقم (39) نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق المؤخرة حول بعد الهزيمة

المجموعات	الانحراف المعيارى	الوسط الحسابى	قيمة t	مستوى المعنوية	نتيجة الاختبار
فرق المقدمة	0.077	1.67	6.58	0.000	وجود فروق
فرق المؤخرة	0.054	1.45			

المصدر : اعداد الباحث من نتائج التحليل

تشير نتائج التحليل فى الجدول رقم (39) الى وجود فرق بين متوسط اجابات أفراد عينة المجموعتين (فرق المقدمة وفرق المؤخرة) حول بعد الهزيمة دال احصائيا" عند مستوى معنوية 5% ويتضح ذلك من خلال قيمة اختبار (t-test) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة للاختبار (6.58) بمستوى معنوية (0.000) وهى قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05). وهذه النتيجة تدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط اجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الهزيمة وذلك لصالح فرق المقدمة فى العزو السببى الداخلى حيث بلغ متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المقدمة حول بعد الهزيمة (1.67) وهو أكبر من متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المؤخرة والبالغ (1.45).

وفيما يلي ملخص لفرضية الدراسة الثانية

جدول رقم (40) نتائج تحليل (إبعاد العزو السببي)

ابعاد العزو السببي	قيمة t	مستوى المعنوية	الدلالة	نتيجة العلاقة	لصالح
1/بعد الفوز	6.25	0.000	وجود فروق	قبول	فرق المقدمة
2/بعد الهزيمة	6.58	0.000	وجود فروق	قبول	فرق المقدمة

المصدر : إعداد الباحث من نتائج التحليل 2015:

مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثانية والتي نصت على (توجد فروق ذات دلالة احصائية بين في العزو السببي بين لاعبي فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالدورى ولصالح فرق المقدمة في العزو السببي الداخلى والخارجى) تم التحقق من صحتها في جميع ابعاد العزو السببي.

وقد أكد ذلك (كامل، عكلة، 2011، ص 252) اللذان ذهبا إلى وجود فروق نسبياً في نوع العزو أو التقليل النسبي إذ قد يتسم لاعب ما بأسلوب معين للعزو في حين يتسم بعض اللاعبين الآخرين بأساليب مغايرة للعزو، ويقصد بأسلوب العزو المميز للفرد هو الطريقة أو العادة التي يصل فيها الفرد إلى تغيير النتائج التي تكون في المواقف المضادة أو المألوفة نتيجة ثابتة وفي ضوء ذلك يمكن اعتبار أسلوب العزو على أنه نوع من أنواع خصائص الشخصية المتميزة للفرد، ويشير (هاترمان، 1995) إلى أن الفروق الفردية في أساليب العزو ترتبط ببعض المتغيرات النفسية مثل الإنعزالية والتخيل والاكتئاب، ومن ناحية أخرى ترتبط الدافعية الداخلية بأسلوب العزو المميز للفرد، كما تؤكد نتائج الدراسات التي أجريت في المجال الرياضي أن العزو في المجال الرياضي سمته موجودة عند جميع الرياضيين بصفة عامة، وأن الرياضيين الذين يتسمون بالتحكم الداخلى أفضل من الرياضيين الذين يتسمون بالتحكم

الخارجي، كما تعتبر المتغيرات النفسية من أهم المتغيرات التي تؤدي دوراً مهماً في التأثير في مستوى أداء اللاعبين فقد تؤثر بصورة إيجابية في تقدم المستوى أو بصورة سلبية تعمل على إعاقة الأداء، وتشير معظم الدلالات إلى أن الرياضيين ذوي المستوى العالي يختلفون عن الرياضيين ذوي المستوى المهاري المنخفض في بعض الخصائص والمتغيرات النفسية.

كما توصلت دراسة (بشير وأحمد، 2007، ص 247266) من خلال دراسة أجريت على لاعبي كرة القدم المشاركين في دورة الخليج السابعة عشر والتي أقيمت في قطر، مستخدمين مقياس (سالم، 1995) لمركز التحكم كأداة للدراسة، إلى أن المنتخب صاحب المركز الأول يتميز بسمة مركز التحكم الداخلي أكثر من المنتخبات الأخرى المشاركة.

3-4 الفرضية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة تماسك فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم ولصالح فرق المقدمة.

تم صياغة هذا الفرض كما يلي :

الفرضية الصفرية: لاتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية في درجة تماسك فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم ولصالح فرق المقدمة.

الفرضية البديلة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في درجة تماسك فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم ولصالح فرق المقدمة.

ولإثبات هذه الفرضية تم استخدام اختبار (t) للعينات المستقلة (independent –sample T test ..

ولإثبات هذه العلاقة تم استخدام اختبار (t) للعينتين المستقلتين للمجموعتين الضابطة والتجريبية وجاءت نتائج التحليل كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (41) نتيجة اختبار (t للعينتين) بين متوسط اجابات فرق المقدمة وفرق
الموخرة حول تماسك فرق الدرجة الأولي

المجموعات	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	قيمة t	مستوى المعنوية	نتيجة الاختبار
فرق المقدمة	0.209	4.39	13.86	0.000	وجود فروق
فرق الموخرة	0.434	2.45			

المصدر : اعداد الباحث من نتائج التحليل

تشير نتائج التحليل في الجدول رقم (41) الى وجود فرق بين متوسط اجابات أفراد عينة المجموعتين (فرق المقدمة وفرق الموخرة) في درجة تماسك فرق الدرجة الممتازة دال احصائيا" عند مستوى معنوية 5% ذلك من خلال قيمة اختبار (t-test) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة للاختبار (13.86 ويتضح) بمستوى معنوية (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05).وهذه النتيجة تدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط اجابات أفراد عينة فرق المقدمة وفرق الموخرة وذلك لصالح فرق المقدمة حيث بلغ متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق المقدمة حول درجة التماسك (4.39) وهو أكبر من متوسط درجات اجابات أفراد عينة فرق الموخرة والبالغ (2.45).

مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثالثة والتي نصت على (توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة تماسك فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم ولصالح فرق المقدمة) تم التحقق من صحتها. ويؤكد هذه النتيجة كل من (اسامة راتب 1997) والذي يشير الى ان تماسك الفريق الرياضي يعتمد علي دور المدرب في تهيئة الجو النفسي والاجتماعي والذي يساعد علي تحقيق اهداف الفريق.

وكذلك تؤكدها دراسة كل من رمزي رسمي جابر والتي جاءت بعنوان مدي تماسك لاعبي كرة اقدم وعلاقته بانجازهم في الدوري الممتاز الفلسطيني حيث اسفرت النتائج في الدراسة ان درجة تماسك الفرق الرياضية لكرة القدم كبيرة حيث وصلت النسبة المئوية لديهم (73،5) في المئة، (ورمزي جابر ،2008م، ص 10). ودراسة فوزي (2004م) والتي جاءت ،السلوك القيادي للمدربين وعلاقته بتماسك الفرق الرياضية بالجامعات المصرية ،والتي اشارت لوجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين السلوك القيادي للمدربين وتماسك الفرق لدي لاعبي الفرق الرياضية بالجامعات المصرية.

ويعزى الباحث هذه النتيجة الى ان المدرب ومن خلال قيادته الفنية والتربوية للفريق الرياضي ، والسعي الي تطوير التزام افراد الفريق نحو الجماعة او تنمية روح الفريق ومن خلال اتباع السلوك القيادي المحفز للاعبين واهتمامه بحاجاتهم والعمل علي اشباع تلك الحاجات والرغبات يستطيع خلق التماسك الرياضي للفريق ،وجعل الفريق جاذبا للاعبين من خلال شعور اللاعبين بانتمائهم للفريق والولاء له، والتمسك بعضويته والتفاني من اجل تحقيق اهدافه والاستعداد لتحمل المسؤولية المؤكدة اليهم ،كما يظهر التماسك في مدي انتظام اعضاء الفريق واندماجهم في التدريب وشغفهم نحو المباريات، وفي مشاركتهم الاجتماعية بعضهم البعض، ويعني ذلك خلق الجو النفسي للفريق.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات وملخص الدراسة

1-5 النتائج

2-5 ملخص الدراسة

3-5 المقترحات

4-5 التوصيات

1-4-5 في مجال السلوك القيادي

2-4-5 في مجال العزو السببي

3-4-5 في مجال التماسك الرياضي

5-5 قائمة المصادر والمراجع

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات وملخص الدراسة

1-5 النتائج :

أستناداً علي ما توصل اليه الباحث من حقائق ومعلومات وبيانات تم عرضها ومعالجتها إحصائياً في الفصل الثالث والرابع سوف يقوم الباحث في هذا الفصل بتناول النتائج التي توصل لها والتوصيات التي قام بإعدادها وفقاً لمخرجات الدراسة والتحليل الإحصائي للنتائج , كما قام الباحث بإقتراح عناوين لدراسات في مجالات البحث الثلاثة السلوك القيادي والعزو السببي والتماسك كما قام الباحث بثبيت كافة المصادر المراجع التي إستعان بها في الدراسة وقد توصل الباحث للنتائج الآتية :

- هناك علاقة بين السلوك القيادي الذي يمارسه المدرب ونتائج وترتيب اندية الدرجة الممتازة حيث أن مدربي الأندية الثلاثة المتدقة في الترتيب الهلال امدرمان والمريح ام درمان والاهلي شندي قد غير مربوها من خلال إجابات عينه الدراسات بالتدريب والإرشاد والتحضير والتدبير الإجتماعي والعدالة والسلوك الديمقراطي ونسهيل الاداء الرياضي ولم يتصفوا بالسلوك التسلطي وكذلك كانت إجتماعتهم بامشاركة والسلوك الديموقراطي والإهتمام بالجوانب الصحية وقد ساعد هذا السلوك القيادي هذه الاندية في إحتلال المراكز المتقدمة في المنافسة وعلي العكس من ذلك فقد كان مربو اندية المؤخره يتصفون بالسلوك التسلطي وعدم الاهتمام بالمشاركة والسلوك الديموقراطي وعدم الاهتمام بالجوانب الصحية والعدالة والتنوير الإجتماعي والتحفيز كذلك جاء به التدريب والارشاد دون اهتمام من مدربي أنديه المؤخره وقد ساهم هذا السلوك القيادي للمدربين في تاخر انديتهم .

- هناك علاقة بين العزو السببي لنتائج الفوز والهزيمة وترتب أندية الدرجة الممتازة في مسابقة الدوري حيث تميز لاعبو اندية المقدمة بعزو الفوز والهزيمة لأسباب داخلية يمكن التحكم بها وبالتالي يمكن ان يتوقع منهم النجاح لارتفاع الذهنية لديهم في حيث ان لاعبي اندية المؤخرة في المسابقة قد انضموا بالعزو الخارجي ومراكز التحكم الخارجي ولذي لايمكن التحكم فيه لارتباطه بالنسبة وعوامل خارجية اخري خارجة عن الارادة وهو ما يعني قله الذهنية لديهم .

- هناك علاقة بين ترتيب اندية الدرجة الممتازة وتماسك هذه الاندية حيث ان اندية المقدمة قد تغيرت بالتماسك الايجابي الامر الذي ساهم في تفوقها واحتلالها للمراكز المتقدمة في حين ان اندية المؤخرة تعاني من ضعف التماسك الرياضي وتعاني الشللية الامر الذي اقعدها في المؤخرة .

2-5 ملخص الدراسة :

جاء هذا البحث في خمسة فصول تناول الباحث في الفصل الاول خطة البحث مبتدئاً بالمقدمة التي جاء فيها اهمية رياضة كرة القدم الحديثة وكيف تطورت هذه اللعبة من لعبة خاصة الي لعبة شعبية تمارس علي اعلي مستوي ويغطي الاهتمام بها معظم قطاعات الشعب وكيف انها قد اصبحت اللعبة الشعبية الاولى في العالم من حيث عدد الممارسين والعاملين فيها ويحتاج اتقانها الي الموهبة والتدريب المستمر حتي دخول نظام الاحتراف في كرة القدم حيث اصبح ثمن اللاعب ملايين الدولارت الامر الذي جعل لكرة القدم ابعاد اجتماعية واقتصادية وسياسية وامنية .

وبالرغم من السودان من الدول الرائدة في مجال كرة القدم باعتباره مؤسساً للإتحاد الافريقي الي جانب مصر واثيوبيا في اخريات الخمسينيات الا انه لم يحقق اي لتجازات ذات

قيمه علي المستوي الاقليمي ناهيك عن المستوي العالمي وبمقارنة كرة القدم في السودان والدول الافريقية سواء في غرب افريقيا او شمالها نجد انه لا وجه للمقارنة، بل ان المسافة والبون شاسع , ويعكس ذلك إهتمام تلك الدول بالإدارة الرياضية الحديثة في كافة المناشط كما تهتم تلك الدول بصناعة كرة القدم التي تحتاج للمال والتخطيط السليم , والاهتمام بالعلوم المساعدة في الرياضة من علم نفس وفسولوجي وصحة وغيرها من العلوم الانسانية, وقد اصبحت الادارة احترافاً وعملاً تخصصياً ونظاماً يجب ان يكون مبنياً علي أساس متين من مسئولية الأداء، والإداريين المحترفين هم الذين يمارسون هذا النظام ويقومون بهذه التخصصية ويؤدون هذه المهام (مفتي إبراهيم حماد 1999م , ص 17) .

القيادة الحديثة لا ترتبط بالفرد فقط , ولكن بالمرفق والهدف والجماعة ولذلك فمواصفات القائد الناجح ليست كافية لتحديد القيادة الناجحة مع اهمية هذه المواصفات ولكن إختلاف المواقف يتطلب إختلافاً في أساليب القيادة. إختلاف المجموعة ايضاً له تأثير في عملية القيادة ويعني ذلك ان للقيادة نمطاً معيناً من السلوك البشري للقائد بالنسبة للدوار التي يؤديها العاملون معه، ويعني أيضاً نوعاً من العلاقة بينه وبينهم كجماعة متكاملة وكأفراد يختلفون في المزاج والمشاعر وفي الإتجاهات والدوافع والمشكلات (طريف شوقي، 1992، ص 63).

وقد اتفق علماء التدريب والمعنيين بشؤون كرة القدم على أن هناك عناصر أساسية تساهم في العملية التدريبية والتربوية كاللاعبين والمنهج والحكام والمدربين، ويعتبر المدرب هو العنصر الأساسي والأكثر تأثيراً في تلك العملية حيث أنه المسئول بشكل مباشر من إعداد اللاعبين بدنياً ونفسياً والشخص القادر على اكتشاف مواهبهم مبكراً، وبالتالي الأخذ بأيديهم وتوجيههم لغرض إيصالهم لأعلى المستويات، لذا فإن من الواضح أن المدرب الناجح هو الذي يتمتع بصفات وخصائص تنعكس على سلوكياته القيادية وتصرفاته التدريبية في كل مراحل

الإعداد وكذلك قبل وأثناء وبعد المباراة، والمدرّب الطموح والذي يريد أن يؤثر تأثيراً إيجابياً في كل دقائق العملية التدريبية، وفي الأونة الأخيرة بانّت تأثيرات الخصائص والصفات القيادية للمدرّب وهي المؤشر على أداء اللاعبين وعطائهم في المستويين البدني والنفسي، وتحدّد هذه الصفات لدرجة كبيرة السلوك القيادي أو التدريبي للمدرّب ومدى قدرته على الخلق والإبداع، ويعتبر الدور القيادي الذي يقوم به المدرّب من أهم الأدوار الاجتماعية لدى أعضاء الفريق، إذ يعمل على زيادة تماسك جماعة الفريق كما يوفر لهم أفضل فرص التعاون وتنمية العلاقات الإنسانية بينهم، والتي تسعى بدورها لتحقيق الأهداف المطلوبة بأقصى جهد، من أجل رفع شأن الجماعة. كما يقوم المدرّب بدور مؤثر في حل المشاكل التي قد تواجه أعضاء الفريق من اللاعبين خلال عملية التدريب، بالإضافة إلى ما يقوم به المدرّب من استغلال لقدرات اللاعبين العقلية والبدنية والنفسية والاجتماعية، مع محاولة تنميتها حتى يصل أعضاء الفريق لأعلى درجات الكفاءة والتفوق في المنافسات الرياضية، وتسعى إدارات الأندية للبحث عن المدرّب الكفاء وهو الذي يستطيع أن يؤثر في لاعبيه تأثيراً إيجابياً يزيد من دافعية اللاعبين للتدريب، وإصرارهم على تطوير أنفسهم وبذلك الجهد لأجل الفوز في المنافسات الرياضية ونيل رضا المدرّب والجمهور الرياضي، وإشباع رغباتهم وذواتهم.

الفريق الرياضي مجموعة من الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض تفاعلاً حركياً في إطار معايير محددة من أجل تحقيق هدف رياضي مشترك، وهذا التعريف يشير إلى صفة الجمع بين عدد من الأفراد كما يشير إلى صفة التفاعل ونوعية هذا التفاعل ووظيفته، وإلى وجود معايير تحكم هذا التفاعل، وأخيراً يشير إلى هدف هذا الجمع من الأفراد أو بطريقة أخرى الدافع ورائه (أحمد ، طارق، 2001، ص 15).

لقد أصبح التطور العلمي سمة هذا العصر لما يتصف به من سرعة تجعله يفتح آفاقاً متعددة وكثيرة للتعرف على كل ما هو جديد في مختلف المجالات، وكما يتميز المجال التنافسي بالمواقف الإنفعالية تبعاً لمواقف الفوز والهزيمة، وتعتمد التربية الرياضية في مجالاتها بصفة خاصة على العديد من العلوم الطبيعية والسلوكية في دراسة وتحليل المشكلات التي تعوق الوصول إلى أعلى المستويات الرياضية، ولهذا يعتبر علم النفس الرياضي من العلوم الهامة التي تعتمد عليها التربية الرياضية في دراسة وتحليل المشكلات النفسية التي يتعرض لها الرياضيون أثناء فترة الإعداد، وفي المنافسات ويعمل المسئولين عن النشاط الرياضي على إشاعة مفهوم علم النفس الرياضي، ولقد اهتم علم النفس الرياضي بموضوع العزو السببي في المجال الرياضي نظراً لأثره الواضح على الفوز والخسارة لجميع الرياضيين.

أن العز السببي من المفاهيم النفسية الحديثة في العلوم النفسية، ونظراً لما يتركه هذا المفهوم في أهمية معرفة طبيعة السلوك الإنجازي للرياضيين ولكي نتمكن من معرفة الأسباب الحقيقية التي تعزى إليها نتائج الفوز والخسارة، وكذلك حالات النجاح والفشل وكذلك العوامل المؤثرة في موقع التحكم الداخلي والخارجي وما له من تأثير على سمته الثقة بالنفس للرياضيين ومحاولة تعزيز نقاط القوة (الفوز) والعمل على تلافي الضعف (الفشل)، لذا فإن المشكلة تكمن في العزو السببي وبعد الفوز والخسارة في المنافسات، يؤثر على نفسية اللاعب ودفعه نحو الأداء السلبي أو الإيجابي.

لقد اكتسب موضوع التماسك الرياضي أهمية كبيرة في ميدان سيكولوجية الجماعات الصغيرة حيث يمثل هذا المفهوم الرابطة التي تربط بين أفراد الجماعة أو سوء العلاقة بينهم، كما يشير أيضاً إلى استمرارية الأفراد في عضوية الجماعة وإلى درجة التقارب.

والواقع أن تماسك الجماعة يمثل الهدف النهائي لتحقيق العوامل الإيجابية لخصائصها فحين نقول أن الجماعة متماسكة داخلياً نستطيع أن نصدر حكماً بأنها قد حققت نفسها اجتماعياً، وتماسك الجماعة يشار إليه بالتضامن والتلاصف، والتكامل، والتنسيق بين جهود الأعضاء والإنتاج القوي والعمل بروح الفريق، وكذلك التجاذب نحو الجماعة (عبد الحفيظ وباهي، 2001م) إلى أن تماسك الفريق الرياضي يعتبر من أهم عوامل نجاح الفريق، وغالباً ما يعزو اللاعبون والمدربون نجاح أو فشل الفريق إلى مدى عمل الفريق معاً باعتباره وحدة متماسكة، فحين يهزم فريق على درجة عالية من التفوق والامتياز من فريق أقل موهبة، فقد يعزى ذلك إلى عدم اللعب بطريقة جيدة كفريق متماسك، واهتمام كل لاعب بإظهار مهاراته الفردية بدلاً من القيام بواجباته المحددة له كعضو في الفريق (رمزي، 2008، ص 1).

وقد لاحظ الباحث من خلال وجوده في الوسط الرياضي متخصصاً ومتابعاً لكرة القدم أن هناك تباين في السلوك القيادي للمدربين، الأمر الذي أدى لظهور اختلافات في أداء ونتائج فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم، وقد حاول الباحث معرفة علاقة السلوك القيادي بنتائج أندية الدرجة الممتازة من وجهة نظر اللاعبين وذلك من خل مقياس السلوك القيادي للمدرب الرياضي، والذي قام بإعداده محمد حسن علاوي، والذي تضمن 50 عبارة موزعة على 8 أبعاد تصف سلوك المدرب الرياضي كما يراه اللاعبين، كذلك لاحظ الباحث أن هناك اختلاف في الإعزاعات السببية للفوز والهزيمة بين أندية المقدمة والمؤخرة الأمر الذي دفع الباحث للتعرف على طبيعة الإعزاعات السببية للاعبين أندية الدرجة الممتازة، وهل هناك اختلاف في هذه الإعزاعات بين اللاعبين وفقاً لترتيب ونتائج فرقهم في المنافسة؟

كما لاحظ الباحث أيضاً أن تماسك فرق الدرجة الممتازة ليس في مستوي واحد حيث أن هناك فرق تتميز بالتماسك القوي في حين أن بعض الفرق تعاني من الشللية والمشاكل والأنانية الأمر الذي ينعكس سلباً على هذه الفرق.

كل هذه الملاحظات جعل منها الباحث مشكلة بحث وسعى للإجابة عليها وإيجاد الحلول الناجعة لها.

وقد انتقل الباحث بعد ان قام بعرض المشكلة في محاورها الثلاثة السلوك القيادي والعزو السببي والتماسك وعلاقتها بنتائج أندية الدرجة الممتازة قام بتوضيح أهمية الدراسة والحاجة إليها والتي جاءت كآتي:

1. قد تساهم نتائج البحث في إضافة موضوعات جديدة للمكتبة الرياضية السودانية.
2. دراسة موضوعات جديدة لم يتم تناولها من قبل بالدراسة وذلك في حدود علم الباحث.
3. قد تساهم نتائج البحث في فتح المجال أمام الباحثين لتناول موضوعات البحث بمزيد من الدراسة.
4. قد تساهم نتائج البحث في دعم سياسات وزارة الشباب والرياضة والاتحاد السوداني لكرة القدم نحو العلمية والمنهجية لتطوير كرة القدم.
5. قد تفيد نتائج الدراسة في معرفة العلاقة بين السلوك القيادي والعزو السببي والتماسك بنتائج أندية الدرجة الممتازة من وجهة نظر عينة الدراسة، الأمر الذي يساعد العاملين في كرة القدم من وضع البرامج والخطط للتدريب والتأهيل وفقاً لذلك.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على العلاقة بين السلوك القيادي لمدربي فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم ونتائج تلك الفرق من وجهة نظر عينة الدراسة.
2. التعرف على العلاقة بين العزو السببي للفوز والهزيمة للاعبين فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم ونتائج تلك الفرق من وجهة نظر عينة الدراسة.
3. التعرف على علاقة التماسك الرياضي لفرق أندية الدرجة الممتازة ونتائج تلك الفرق من وجهة نظر عينة الدراسة.

تساؤلات الدراسة:

1. هل هناك علاقة بين السلوك القيادي لمدربي فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم وترتيب تلك الفرق في الدوري؟
2. هل هناك علاقة بين العزو السببي للاعبين فرق الدرجة الممتازة وترتيب تلك الفرق في الدوري؟
3. هل هناك علاقة بين التماسك الرياضي للاعبين فرق الدرجة الممتازة لكرة القدم بالسودان وترتيب تلك الفرق في الدوري؟

الدراسات السابقة:

تناول البحث في هذا الجزء من الدراسة الدراسات التي اتاحت له من الدراسات ذات العلاقة أو الصلة بالبحث وقد عانى الباحث من قلة الدراسات التي تناولت موضوعات البحث.

انتقل الباحث للفصل الثالث الخاص بإجراءات الدراسة والتي تمثلت في وصف منهج الدراسة والمجتمع والطريقة التي اختيرت بها عينة الدراسة، كما حدد فيه الباحث أدوات جمع بيانات الدراسة والتي تمثلت في مسح المراجع وآراء ذوي الخبرة والإختصاص في تحكيم وتقنين

المقاييس المستخدمة في الدراسة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته للدراسة وطبيعتها، وتم اختيار النسبة بالطريقة العمدية بواقع 15 لاعب من كل فريق من الثلاثة فرق الأولى في الترتيب، والثلاثة فرق الأخيرة فيه.

أما في الفصل الرابع فقد قام الباحث بعرض النتائج التي توصل لها وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها وأخيراً الفصل الخامس الذي اشتمل على النتائج والتوصيات وملخص الدراسة والمقترحات وكانت أهم النتائج:

1. هناك علاقة بين السلوك القيادي الذي يمارسه المدرب ونتائج وترتيب اندية الدرجة الممتازة حيث أن مدربي الأندية الثلاثة المتدقة في الترتيب الهلال امدرمان والمريح ام درمان والاهلي شندي قد غير مدريوها من خلال إجابات عينه الدراسات بالتدريب والإرشاد والتحضير والتدبير الإجتماعي والعدالة والسلوك الديمقراطي ونسهيل الاداء الرياضي ولم يتصفوا بالسلوك التسلطي وكذلك كانت إجتماعتهم بامشاركة والسلوك الديمقراطي والإهتمام بالجوانب الصحية وقد ساعد هذا السلوك القيادي هذه الاندية في إحتلال المراكز المتقدمة في المنافسة وعلي العكس من ذلك فقد كان مدريو اندية المؤخره يتصفون بالسلوك التسلطي وعدم الاهتمام بالمشاركة والسلوك الديمقراطي وعدم الاهتمام بالجوانب الصحية والعدالة والتنوير الإجتماعي والتحفيز كذلك جاء به التدريب والإرشاد دون اهتمام من مدريي أنديه المؤخره وقد ساهم هذا السلوك القيادي للمدريين في تاخر انديتهم .

2. هناك علاقة بين العزو السببي لنتائج الفوز والهزيمة وترتب أندية الدرجة الممتازة في مسابقة الدوري حيث تميز لاعبو اندية المقدمة بعزو الفوز والهزيمة لأسبابب داخلية يمكن التحكم بها وبالتالي يمكن ان يتوقع منهم النجاح لارتفاع الذهنية لديهم في حيث ان لاعبي اندية المؤخررة في المسابقة قد انضموا بالعزو الخارجي ومراكز التحكم

الخارجي ولذي لايمكن التحكم فيه لارتباطه بالنسبة وعوامل خارجية اخري خارجة عن الارادة وهو ما يعني قله الذهنية لديهم .

3. هناك علاقة بين ترتيب انديه الدرجة الممتازة وتماسك هذه الاندية حيث ان اندية المقدمة قد تغيرت بالتماسك الايجابي الامر الذي ساهم في تفوقها واحتلالها للمراكز المتقدمة في حين ان اندية المؤخرة تعاني من ضعف التماسك الرياضي وتعاني الشللية الامر الذي اقعدها في المؤخرة .

3-5 المقترحات:

في ضوء أهمية وأهداف وموضوعات الدراسة والنتائج التي توصلت لها يقترح الباحث بعض المواضيع التي لها صلة بموضوع الدراسة وهي:

1. دراسة لإعداد منهج تدريب وصقل المدربين في السلوك الإيجابي للقيادة الرياضية.
2. دراسة الإعزاعات السببية للاعبين كرة القدم وعلاقتها بالدافعية والإنجاز لدي اللاعبين.
3. دراسة حول دور مجالس إدارات الأندية في التماسك الرياضي.

4-5 التوصيات:

من خلال ما سبق يوصي الباحث بالآتي:

1-4-5 في مجال السلوك القيادي:

1. الاهتمام باعداد المدربين والمديرين الفنيين للنادية وشرح انماط السلوك القيادي الايجابي لهم حتي يتم اتباعه مع اللاعبين مع التركيز علي اسلوبي الاثابة والسلوك التدريبي من خلال التدريب والمنافسة كونهما افضل الاساليب القيادية .
2. تجنب الاسلوب القيادي الاوتوقراطي عند التعامل مع اللاعبين خلال التدريب والمنافسة ،كونه اسلوب تسلطي ديكتاتوري .
3. ضرورة اجراء بحوث ودراسات مشابهة علي بقية الفعاليات الرياضية للوقوف علي تاثير السلوك القيادي للمدربين علي النتائج والاداء.
4. ان يقوم الاتحاد الرياضي لكرة القدم بالسودان ويوصفه مسؤولا عن النشاط الفني لكرة القدم باعداد معايير لتقييم سلوك المدربين ويتم متابعة ذلك التقييم بتقويم دوري للمدربين وان يتم اعداد دليل سنوي لهذا التقويم والتقييم ،يكون متاحا للنادية عند التعاقد مع المدربين .

2-4-5 في مجال الغزو السببي .

1. ضرورة التعرف على الإغراءات السببية للفرق الرياضية باعتبارها أحد الجوانب النفسية الهامة التي يتطلبها الأداء الوظيفي المرتبط بشخصية اللاعبين .
2. الإهتمام بالأسباب التي يذكرها اللاعبين عند الفوز أو الهزيمة حتى يتمكن المدرب من تصحيح الأخطاء للاعبين ومعرفة المؤثرات الخارجية التي تتعلق باتجاهاتهم الخاصة .
3. الإهتمام بعقد دورات تدريبية للمدربين في الإرشاد النفسي للاعبين .

3-4-5 في مجال التماسك الرياضي .

1. تقنين مقياس (التماسك الرياضي)على لاعبي الفرق الجماعية في السودان وتطبيقه بصورة دورية للكشف عن مدى ارتباطهم مع بعضهم البعض .
2. اطلاع الهيئات التدريبية علي اهمية التماسك لماله من تاثير علي اداء اللاعبين .
3. اتباع كل الاساليب والوسائل المتاحة ،التي يمكن من خلالها تعديل وتحسين التماسك الرياضي لدي لاعبي الفرق الجماعية .
4. الإهتمام بمعالجة الشللية لانها نوثر علي الفريق الرياضي .
5. يجب التركيز علي المظاهر والجوانب الإيجابية التي يتميز بها الفريق .
6. يجب أن يكتسب كل لاعب في الفريق الإمتناع باهمية الدور الذي يقوم به ، ويمتد هذا المفهوم بالنسبة للاعب الإحتياطي أو اللاعبين الذين لا يشاركون بشكل مباشر في لعب المباريات الثنائية .
7. يجب العمل علي تجنب وجود الجماعات الفرعية المضادة لتماسك او جاذبية الجماعة.

5-5 قائمة المصادر والمراجع

أولاً : المصادر:

- القرآن الكريم.
- ابن مسلم ، مسلم بن الحجاج (1972م) : صحيح مسلم بشرح النووي ط2 /112 / 12 / ، دار إحياء التراث العربي بيروت ، لبنان.
- ابن منظور ، محمد بن مكر (1994): لسان العرب مج3، ط3، دار الفكر للطباعة ، بيروت.
- البخاري محمد بن اسماعيل (2003م) صحيح البخاري ،ترقيم وتبويب محمد الباقي ، ط1، ج 2، مطابع دار البيان الحديثة ،القاهرة .
- محمد بن يوسف (1993م) : سبل الهدى والرشاد في سيرة خير العباد ، تحقيق وتعليق الشيخ عادل أحمد عبد الموجود والشيخ على عمر معوض ، ط1 ، ج 4 ، دار الكتب العلمية، بيروت لبنان.

ثانياً : المراجع:

- ابو شقة ، عبد الحلیم (2002) : تحرير المرأة في عصر الرسالة ، ط3، ج1، دار القلم للنشر والتوزيع بالكويت ، الكويت.
- ابو ناهية ، صلاح الدين : القياس التربوي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة . (1994)
- احمد امين ،وطارق محمد، :سيكولوجية الفريق الرياضي ،ط1،دار الفكر العربي ،مدينة نصر 2001 ،القاهرة .

- البروديل ، صلاح،(1998) : العقلية الفلسطينية مؤتمر المرأة الفلسطينية الى أين، حزب
الخلاص الوطني الاسلامي ، تمرد فلسطين.
- الحمادي ، علي (2006) : ستاعية صناعة القيادات ، مركز التفكير الابداعي ، ابو ظبي،
الامارات.
- السباعي ، مصطفى (2006م) : السيرة النبوية دروس مستفادة وعبر ، ط1 ، إتحاد المنظمات
الطلابية ، الكويت.الصالحي الشامي ،
- السباعي مصطفى (2006) : السيرة النبوية دروس وعبر ، ط1،اتحاد المنظمات الطلابية
والكويت.
- السبتان، احمد عبد الباقي وطه ، : مدخل الى الادارة التربوية ، دار القلم ، الكويت.
حسن جميل ، (1992)
- السويدان ، طارق وباشراحيل ، : صناعة القائد ، ط2 ، دار إين جزم ، لبنان.
فيصل (2003م)
- الدواليبي ، محمد معروف : المرأة في الاسلام ، ط1، دار الشعاش بيروت ، لبنان
(1998)
- الطالب ، هشام (1998م) : دليل التدريب القيادي ، ط3 ، دار المستقبل ، الخليل ،
فلسطين.
- الطويل، هاني عبد : الادارة التربوية والسلوك المقطمي ، ط3، دار وائل للطباعة
والنشر ، عمان ، الاردن (2001)
- العلابي، علي محمد (2006) : السيرة النبوية عرض وقائع واحداث ، دار المعرفة ، بيروت ،
لبنان.

- الفيروز أبادي ، محمد بن : القاموس المحيط ، مج1 ، دار الفكر ، بيروت .
يعقوب(1997م)
- الغضبان، منير احمد (1997) : فقه السيرة النبوية ، ط1، دار القضاء ، المنصورة ، مصر
- المعافري، عبد الملك بن هشام : السيرة النبوية ج4\3، تحقيق السقا ، مصطفى وآخرون ، الدار
الثقافية العربية ، بيروت (1997)
- الوهيبي ، خالد (2005م) : بور برامج التأهيل القيادي في تنمية المهارات القيادية الأمنية ،
رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف للعلوم الامنية ،
الرياض.
- توفيق ، عبد الرحمن (2006م) : لمهارات السلوكية والقيادية لطبعة الرابعة ، مركز الخبرات
المهنية للإدارة الكويت .
- حسن ، كاهر محمد (2004م) : القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم ، ط1 ، دار الكندي ، أريد ،
الأردن.
- خليل، عماد الدين (1981) : دراسة في السيرة ، ط5، دار القاتس ، بيروت ،لبنان
- دوبك تيسير واخرون ،(1998م) : اسس الادارة التربوية والمدرسية والاشراف التربوي ،دار الفكر
للطباعة ،ط2،عمان ،الأردن .
- رفاعي ، ناريمان محمد : دراسة السلوك القيادي لدى طلاب الحلقة الأولى من التعليم
الأساسي . مقياس السلوك القيادي - مجلة دراسات تربوية ،
المجلد الثالث ، الجزء 13 ، ص34 .ص80.

- شوقي ، طريف ، (2000م) : السلوك القيادي وفعالية الإدارة ، دار غريب للنشر والطباعة والتوزيع ، القاهرة ، مصر .
- عبد الباقي ، زيدان (1981م) : المرأة بين الدين والمجتمع ، ط2، مطبعة السعادة، مصر .
- عبد الحميد ، عبد العظيم عبد السلام (2004م) : لقيادة الإرادية ودورها في وضع القرار دراسة مقارنة " دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر .
- عبد اللطيف زروق، 1996م : تطور كرة القدم في العالم ، بحث مقدم للإتحاد العام لكرة القدم .
- عمر محمد علي، 2014م : التحليل في كرة القدم ، جامعة السودان للنشر والترجمة .
- عياصرة ، علي رفاضل ، محمد (2006م) : الاتصال الإداري واساليب القيادة الادارية في المؤسسات التربوية ، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن .
- فرج ، طريف شوقي (2003م) : المهارات الاجتماعية والاتصالية ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر .
- فلية ، فاروق وعبد المجيد السيد (2005م) : السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية ، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن .
- كامل عبود العزاوي ، عكلة سليمان الحوري ، (2011) : الاعداد النفسي للرياضيين ، اربد ، دار الكتاب الثقافي .
- كركر ، عصمة الدين (1993م) : المرأة في العصر النبوي ، ط1، دار الغرب الاسلامي ، بيروت ، لبنات .
- كمال طه، 2004 : السيرة الذاتية لكرة القدم السودانية، مجمع اللغة العربية (2004م) المعجم الوسيط ط4، مكتبة الشروق الدولية ، القاهرة ،

مصر .

محمد حسن علاوي (1998م) : موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين ، ط1، مركز الكتاب للنشر ، مصر الجديدة القاهرة .

—(2002) سيكولوجية المدرب الرياضي دار الفكر العربي، القاهرة .

— (2009م) : مدخل في علم النفس الرياضي ، ط7 ، مركز الكتاب للنشر ، مدينة نصر ، القاهرة .

مصطفى ، أحمد سيد (2007م) : المدير الذكي كيف يكون الذكاء في القيادة ، المعاري الجديدة ، مصر .

يس عبد القادر محمد : دراسة تحليلية بمسابقة الدوري الممتاز لكرة القدم في السودان ، بحث غير منشور .

ثانيا الرسائل العلمية :

انمار عبد الستار ابراهيم : السلوك القيادي لدي مدربي اندية الدرجة الممتازة لكرة الطائرة للنساء في الدوري العراقي من وجهة نظر اللاعبات : بغداد 2012م.

عادل محمد ساتي : دور قيادات كرة القدم في إدارة الازمات المرتبطة بالامن القومي السوداني : رسالة دكتوراة، غير منشوره 2013م.

عامر سيد حاسم ، حسام : الاسلوب القيادي لمدربي كرة القدم وعلاقته بالسلوك الجازم ، الطرف ، بغداد . 2008م . سعيد المرضي

محمد حسام عرب وآخرون

الغزو السببي وعلاقته بسمة الثقة الرياضية لدى لاعبي
المنتخبات الرياضية ، جامعة بغداد للألعاب الفردية
والفرعية ، بغداد.

مرفت ذيب وآخرين

دراسة مقارنة لمراكز التحكم لدى اللاعبين الاردنيين
الشباب ولألعاب الاندية العربية في كرة القدم ، الجامعة
الهاشمية ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، الاردن .
2009م.

مؤمنة صالح حسين الرتب

معاونات ممارسة المرأة للسلوك القيادي في مؤسسات
التعليم العالي بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها ،
الجامعة الإسلامية غزة 2009م.

الملاحق

اسم الملحق	رقم الملحق
لخبراء الذين إستعان بهم الباحث في تعديل مقاييس الدراسة	(7)
مقياس السلوك القيادي للمدرب الرياضي - إعداد : محمد حسن علاوي مصطفى كامل ابو زيد، قبل التعديل.	(8)
مقياس تماسك الفريق الرياضي قبل التحكيم، قبل التعديل.	(9)
اختبار العزو في الرياضة - قبل التحكيم، إعداد: محمد حسن علاوي، قبل التعديل.	(10)
مقياس السلوك القيادي للمدرب الرياضي لمحمد حسن علاوي، تعديل يسن عبد القادر محمد.	(11)
مقياس تماسك الفريق الرياضي لمحمد حسن علاوي، تعديل يسن عبد القادر محمد.	(12)

ملحق رقم (1)

الخبراء الذين إستعان بهم الباحث في تعديل مقاييس الدراسة

كلية التربية البدنية والرياضية - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا	أستاذ ومشارك	د / أحمد آدم أحمد	
كلية التربية البدنية والرياضية - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا	أستاذ ومشارك	د / أمال محمد إبراهيم	
	أستاذ مساعد	د / عبد الحفيظ عبد المكرم معلي	
وزارة الشباب والرياضة الإتحادية	وكيل وزارة الشباب والرياضة	د / نجم الدين المرضي	
كلية التربية البدنية والرياضية - جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا	أستاذ مساعد	د / حاكم يوسف الضؤ	
جامعة السودان	أستاذ مساعد	د / عمر محمد علي	

ملحق رقم (2)

مقياس السلوك القيادي للمدرب الرياضي

إعداد : محمد حسن علاوي

مصطفى كامل ابو زيد

قبل التعديل

ارسم دائرة حول الاجابة التي تراها					العبارات	
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يهتم بالنواحي الصحية للاعبين	1
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يحرص على ان تكون العلاقة بينه وبين اللاعبين خارج الملعب جيدة	2
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يشرح للاعبين بصورة تفصيلية كيفية تنفيذ خطة اللعب المقترحة للمباراة	3
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يعمل على حصول اللاعبين على بذل الانتقال المناسب	4
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يتقاضى عن التصرفات الخاطئة للاعبين الذين يعتمد عليهم في المباريات	5
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يتعاون مع اداري الفريق في توفير الادوات والاجهزة الرياضية المعاونة للتدريب	6
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يهتم على تدريب اللاعبين عمليا على خطة اللعب المقترحة للمباراة	7
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يتعامل مع اللاعبين كأخ اكبر لهم	8
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يعتمد على مجموعة معينة من اللاعبين لا تتغير يمثلون الفريق في كل مباراة	9
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يحرص على توفير الزي الرياضي المناسب للاعبين	10
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يستجيب للمطالب المالية المعقولة للاعبين في ضوء إمكانيات النادي	11
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	لديه القدرة على اكتشاف نقاط الضعف في الفريق المنافس	12

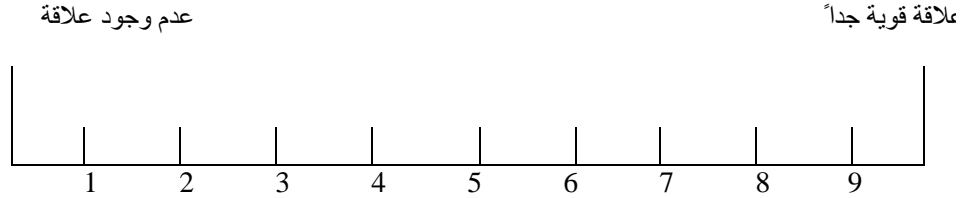
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	عصبي جدا مع اللاعبين اثناء التدريب	13
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يحرص على استمرار علاقته مع اللاعبين بعد انتهاء الموسم الرياضي	14
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يحرص على توفير الراحة للاعبين اثناء السفر للمباريات	15
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يهتم في التدريب بتصحيح اخطاء الاداء التي ظهرت من اللاعبين في المباراة	16
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	لديه القدرة على تغيير خطة اللعب الموضوعية في ضوء ما تسير عليه المباراة	17
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يصر على اشتراك بعض لاعبي الفريق الاساسيين في المباريات بالرغم من عدم انتظامهم في التدريب	18
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يحرص علي ان يتبع لاعبوه العادات الصحية الصحيحة في جميع تصرفاتهم	19
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يقبل اراء اللاعبين المخالفة لرأيه بصدر رحب	20
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يجيد التدريب العملي للاعبيه على خطط اللعب المختلفة	21
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يهتم بحصول اللاعبين على جميع استحقاقاتهم المالية من ادارة النادي	22
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يلقي المسؤولية على اللاعبين عند كل هزيمة للفريق	23
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يميل الى الصراحة في تعاملاته مع اللاعبين	24
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	لديه خطة على تدريب الفريق على مدار الموسم الماضي	25
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يعمل على ارضاء اللاعبين الاساسيين للفريق على حساب زملائهم اللاعبين الآخرين في الفريق	26
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يهتم بعلاج من يصاب من اللاعبين اثناء الممارسة الرياضية على نفقة النادي	27

ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	لديه القدرة على اتخاذ القرار المناسب في المباريات	28
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يسمح للاعبين بمناقشته في خطة اللعب المقترحة للمباراة	29
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يعرف الجوانب الفنية في عمله كمدرّب معرفة تامة	30
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يحرص على ان يلتزم لاعبه بالسلوك الاخلاقي الحميد في حياتهم الشخصية	31
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يحدد لكل لاعب قبل المباراة ما ينبغي عليه القيام به من واجبات ومهام في المباراة	32
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يهتم بسرعة حصول اللاعبين على مكافآت الفوز دون تأجيل	33
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يستخدم الفاظا غير مهذبة في تعامله مع اللاعبين اثناء التدريب	34
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يجيد توجيه لاعبيه وارشادهم شفويا قبل نزولهم للمباراة	35
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يوجه اهتمامه في التدريب الى اللاعبين الذين تربطهم به علاقة شخصية	36
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يأخذ بأراء اللاعبين اذا اقتنع بها	37
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يجيد إعداد الفريق وتجهيزه إستعدادا للموسم الرياضي	38
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يحظى باهتمام وتقدير المسؤولين عن إدارة النادي	39
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يعمل على رفع قيمة المكافآت المالية للاعبين كل ما تحسنت نتائج الفريق	40
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يوجه السباب من خارج الملعب الى كل من يقصر في الاداء من لاعبيه اثناء المباريات	41
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يتمسك بإشتراك بعض لاعبي الفريق الاساسيين في المباريات بالرغم من إنخفاض مستواهم	42

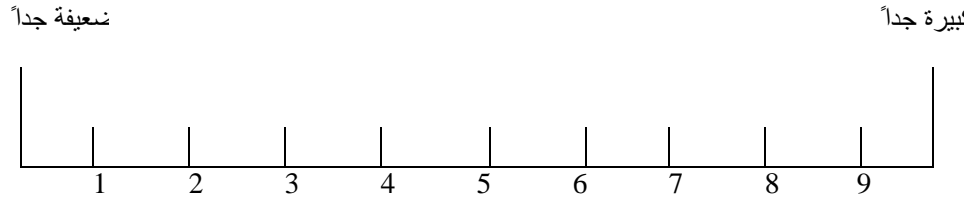
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يضع خطط اللعب في المباريات بحيث تتناسب مع قدرات المكانات لاعبيه	43
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يحرص على إستمرار علاقاته باللاعبين خارج النادي	44
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يشرح للاعبيه قبل المباراة كيفية الاستفادة من نقاط الضعف في الفريق المنافس	45
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يتملكه الغرور عند فوز الفريق	46
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يسعى الى زيادة المكافآت المالية التي يحصل عليها اللاعبون كل ما كان ذلك متاحا	47
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يتدخل في الوقت المناسب لحل المشاكل التي قد تحدث بين اللاعبين	48
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يهتم بتصحيح اخطاء الاداء للاعبيه في فترات الراحة اثناء المباراة	49
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يضع خطة اللعب التنبؤ تتناسب مع طبيعة كل مباراة على حدة	50
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يوجه اهتمامه في التدريب الى مجموعة معينة من اللاعبين دون بقية افراد الفريق	51
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يوضح للاعبيه قدرات وامكانات الفريق المنافس قبل لعبهم مع هذا الفريق	52
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يحرص على صرف مكافآت إضافية لمن يجيد من اللاعبين في المباريات	53
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	يعمل على تقوية علاقات الاخوة والزمالة بين لاعبي الفريق	54
ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	دقيق في توقعاته للعب خطط الفريق المنافس	55

ملحق رقم (3) قبل التعديل
مقياس تماسك الفريق الرياضي قبل التحكيم

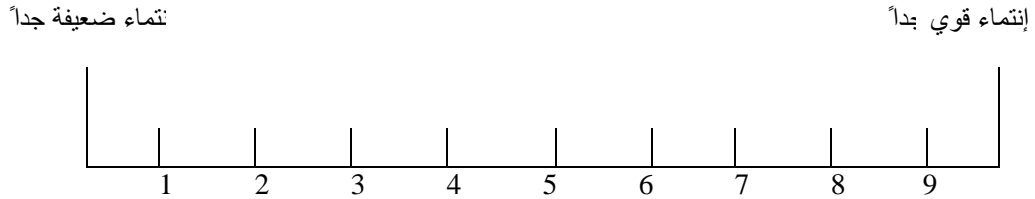
/1 ماهي العلاقة بين معظم أفراد فريقك بعضهم بالبعص الآخر ؟



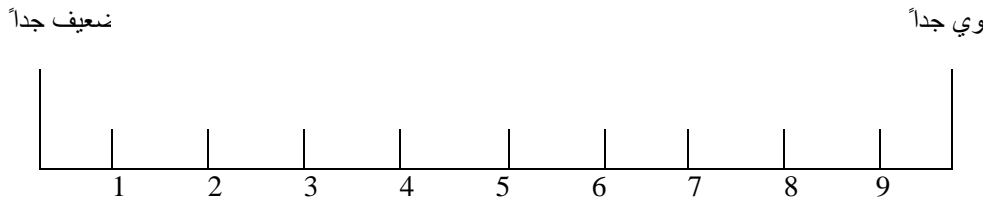
/2 ماهو تقييمك لقيمة عضويتك في الفريق بالنسبة لك ؟



/3 ما مدي أحساسك بالإنتماء لعضوية الفريق ؟



/4 مامدي إستمتاعك بالإشتراك في عضوية الفريق ؟



15 / ماهو تقييمك للعمل الجماعي (الأداء الجماعي) داخل الفريق ؟

نخفض جداً

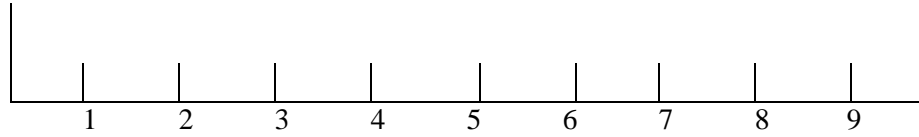
رتفع جداً



16 / ما هو تقييمك لمدي التقارب والإنسجام داخل الفريق ؟

نخفض جداً

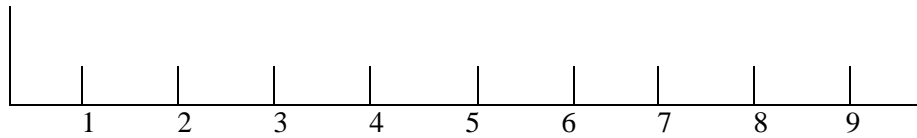
رتفع جداً



17 / مامدي إشباع الحاجات الفردية لمعظم أفراد الفريق ؟

نعيف جداً

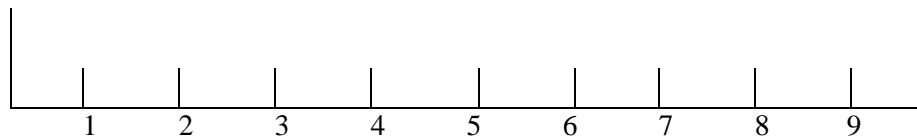
وي جداً



18 / مامدي الشعور بين أفراد فريقك بنجاحهم ؟

شعور نعيف جداً

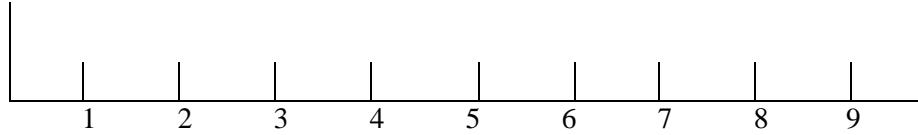
شعور قوي جداً



9/ مامدي توافر القيادة الفاعلة بالنسبة لفريقك ؟

غير متوافرة تماماً

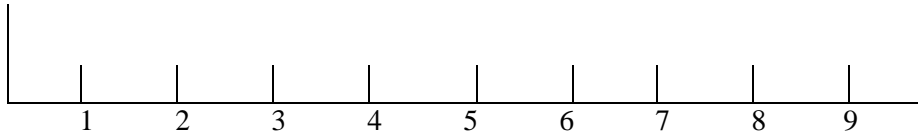
توافرة تماماً



10/ مامدي مقاومة معظم اعضاء الفريق للقوي المنافسة للفريق ؟

قاوية ضعيفة جداً

قاوية قوية جداً



11/ مدي تماسك الفريق خلال بعض الازمات (كالهزائم مثلاً) ؟

ماسك ضعيف جداً

ماسك قوي جداً



12/ هل لدي بعض أفراد الفريق رغبة معلنة أو غير معلنة للانضمام لفريق آخر ؟

توجد هذه الرغبة تماماً

توجد لدي عدد كبير جدا من اللاعبين



ملحق رقم (4) قبل التعديل
اختبار العزو في الرياضة - قبل التحكيم
إعداد: محمد حسن علاوي

- 1- احيانا عندما افوز في منافسة رياضية يعود الى :
 - (أ)المستوي المنخفض للمنافس
 - (ب)المستوى العالي لقدراتي
- 2-من بين اسباب ادائي السيء في المنافسة :
 - (أ)استخدام المنافس لطرق تدريب مناسبة
 - (ب)استخدامي لطرق تدريب غير مناسبة
- 3-ادائي الجيد في المنافسة يرجع الى :
 - (أ)نجاحي في اصلاح اخطائي بنفسي
 - (ب)نجاح المدرب في اصلاح اخطائي
- 4 في بعض الاحيان يرجع عدم فوزي في المنافسة اغلى :
 - (أ)زيادة ثقتي بنفسي
 - (ب)تحيز الحكم او القاضي
- 5-فوزي على منافس قوي جدا قد يكون نتيجة :
 - (أ)حسن حظي
 - (ب)اصراري على تحقيق الفوز
- 6-من بين اسباب ادائي السيء في المنافسة :
 - (أ)المستوى المرتفع للمنافس او المنافسين
 - (ب)عدم قدرتي على توزيع جهدي اثناء المنافسة
- 7-ادائي الجيد في المنافسة قد يرجع الى :
 - (أ)ممارستي التدريب لفترات طويلة
 - (ب)بعض العوامل الخارجية التي لا استطيع التحكم فيها
- 7- احيانا يكون عدم فوزي في المنافسة نتيجة :
 - (أ)الخوف من المنافس او المنافسين
 - (ب)تشجيع الجمهور الحماسي للمنافس

8- في بعض المنافسات الرياضية يتحدد فوز اللاعب كنتيجة :

(أ) لوقوع قرعته امام منافس ضعيف او في مجموعة ضعيفة

(ب) لتصميم اللاعب على الفوز

9- احيانا قد يكون من اسباب عدم إجادتي في المنافسة الى :

(أ) قوة المنافس او المنافسين

(ب) الخوف من الهزيمة

10- من بين اسباب ادائي الجيد في المنافسة :

(أ) لكي اکتسب ثقة مدربي

(ب) لكي احاول ان احقق ذاتي

11- من بين اسباب هزيمتي في المنافسة :

(أ) عدم قدرتي على التحكم في انفعالاتي

(ب) عوامل خارجية يصعب التحكم فيها

12- فوزي في بعض المنافسات يرجع الى :

(أ) حظي السعيد

(ب) اصراري على بذل المزيد من الجهد

13- عدم اجادتي في المنافسة قد يرجع الى :

(أ) عدم انتظامي في التدريب

(ب) اللياقة العالية للمنافس

14- نجاح حسن الئي يرجع الى :

(أ) اخطاء من المنافس

(ب) سرعة تفكيري

15- عدم فوزي في بعض المنافسات يكون نتيجة :

(أ) اسباب غير متوقعة او محسوبة

(ب) اسباب ترجع الى قدراتي ومهاراتي

16- احيانا يكون من اسباب فوزي في المنافسة:

(أ) رغبتني الشديدة في التنافس مع الآخرين

(ب) سوء حظ المنافس

- 17- قد يكون من اسباب عدم اجادتي في المنافسة :
(أ) ضعف ثقتي في نفسي
(ب) عوامل خارجية لم استطع التحكم فيها
- 18- من بين اسباب ادائي الجيد في المنافسة :
(أ) إهتمام المدرب بالإرتقاء بمستوى قدراتي
(ب) ثقتي في نفسي وفي قدراتي
- 19- قد يكون من اسباب عدم فوزي في المنافسة :
(أ) عوامل خارجية (رداءة مكان او ادوات اللعب - العوامل الجوية - الحكم - المتفرجين)
(ب) عدم وجود هدف محقق احاول تحقيقه
- 20- في بعض الانشطة الرياضية (كرفع الاثقال او السباحة او العاب القوى او المنافسات الرياضية وغيرها) يتحدد فوز اللاعب في المنافسة :
(أ) كنتيجة لاستخدام المنشطات
(ب) كنتيجة للتدريب المنتظم
- 21- من بين اسباب عدم ادائي بصورة جيدة في المنافسة :
(أ) سوء حظي
(ب) لياقتي المنخفضة
- 22- من بين اسباب ادائي الجيد في المنافسة :
(أ) اصراري الشخصي على تحقيق النجاح
(ب) تشجيع الآخرين لي (المدرّب او الاداري او المسؤولين)
- 23- احيانا تكون هزيمتي في المنافسة نتيجة :
(أ) حساسية المنافسة
(ب) شعوري بالقلق قبل المنافسة مباشرة
- 24- يتحدد فوزي في المنافسة كنتيجة :
(أ) لرغبتني الداخلية في الفوز
(ب) لمستوى المنافس
- 25- من بين اسباب عدم اداء اللاعب بصورة جيدة في المنافسة في بعض الانشطة الرياضية:
(أ) خشونة المنافس

(ب)الخوف من الاصابة

26-من بين اسباب ادائي الجيد في المنافسة :

(أ)المستوى المنخفض للمنافس

(ب)قدرتي على توزيع مجهودي اثناء المنافسة

27-من بين اسباب عدم فوزي في المنافسة :

(أ)اسباب خارجية لم استطع التحكم فيها

(ب)اسباب مرتبطة بشخصي لم استطع التحكم فيها

28-من اسباب فوزي في المنافسة :

(أ)محاولة تحقيق ذاتي

(ب)إكتساب ثقة الآخرين (المدرب او الاداري او الجمهور او النقاد او غيرهم) بالنسبة لقدراتي

29-من بين اسباب عدم ادائي بصورة جيدة في المنافسة :

(أ)بطء تفكيري

(ب)سرعة تفكير المنافس

30-ترجع اسباب ادائي الجيد في المنافسة الى :

(أ)إرتكاب المنافس لبعض الاخطاء

(ب)قدرتي على تحسين مستوى ادائي

31-هزيمتي في المنافسة قد ترجع الى :

(أ)لياقتي المنخفضة

(ب)اللياقة العالية للمنافس او المنافسين

ملحق رقم (5) بعد التعديل

بسم الله الرحمن الرحيم

مقياس السلوك القيادي للمدرب الرياضي لمحمد حسن علاوي

تعديل يسن عبد القادر محمد

اولا: البيانات الشخصية :

1. الإسم: —
 2. العمر: 28 سنة .
 3. النادي: الهلال.
 4. المستوى التعليمي : اساس () ثانوي () جامعي () فوق الجامعي ()
 5. الفترة التي قضيتها لاعبا في الفريق:
- سنة الى ثلاثة سنوات () 2. ثلاثة سنوات الى خمسة سنوات () 3. خمسة سنوات فأكثر ()

ثانيا: ابعاد ومحاور مقياس السلوك القيادي للمدرب

عزيزي اللاعب:-

تمثل العبارات التالية امثلة ونماذج لبعض الاقوال والافعال والتصرفات في المواقف المختلفة والتي يقوم بها بعض المدربين مع لاعبيهم الذين يتولون تدريبهم , او مع غيرهم ممن يعملون في المجال الرياضي وكل ما ارجوه منك ان تتبع هذه التعليمات عند الإجابة على هذه العبارات . والامل معقود في ان تفيد هذه الدراسة في عدة جوانب ليس اقلها التعريف بروى اللاعبين لما يحدث في مجال التدريب والإستعانة بهذه الرؤى مستقبلا هذه الدراسة طوعية ومع ذلك فإن رأيكم يهمننا للغاية ونؤكد لكم ان البيانات التي تدلون بها لن تستخدم في غير اهداف الدراسة برجاء الإستجابة لكافة عبارات الإستبانة بوضع علامة (صاح) في درجة واحدة من الدرجات الخمسة لكل عبارة ولكم الشكر سلفا إقرا كل عبارة بدقة فكر كم مرة يقوم مدريك الحالي بتكرار السلوك الموصوف في العبارة مع اللاعبين من افراد فريقك او مع غيرهم ممن يعملون في المجال الرياضي هناك خمسة مستويات للإجابة (دائما - غالبا - احيانا - نادرا - ابداء) والمطلوب منك ان تضع علامة صاح حول الإجابة التي تراها تنطبق على مدريك الحالي لهذا السلوك .

ارجو مراعاة ان كل مستوى من مستويات الإجابة الخمسة إنما يعبر عن درجة تكرار هذا السلوك .

ليس مطلوباً منك ان تحكم فيما إذا كان هذا السلوك الذي تشير إليه العبارة مرغوباً ام غير مرغوب , يعجبك او لا يعجبك .

ليس هناك وقت محدد للإجابة لذا فالرجاء التأنى والدقة في اختيار الإجابة التي تنطبق على درجة تكرار مدرك للسلوك الموصوف لكل عبارة على حدة .

اخيراً ارجو الا تترك اي عبارة دون الإجابة .

الباحث

الرقم	العبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
	ولاً : عبارات بعد التدريب والإرشاد					
(1)	يشرح للاعبين بصورة مفصليّة كيفية تنفيذ خطة اللعب المقترحة للمباراة.					
(2)	يهتم بتطبيق خطة اللعب عملياً في الميدان قبل المباراة					
(3)	لديه القدرة على إكتشاف نقاط الضعف في الفريق المنافس					
(4)	يهتم في التدريب بتصحيح اخطاء الاداء التي ظهرت من اللاعبين في المباراة السابقة .					
(5)	لديه القدرة على تعديل خطة اللعب الموضوعه حسب مجريات المباراة .					
(6)	لديه المقدرة على التدريب العملي على خطط اللعب المختلفة في كرة القدم .					
(7)	لديه خطة لتدريب الفريق على مدار الموسم المنصرم.					
(8)	لديه القدرة على إتخاذ القرار المناسب في المباريات .					
(9)	يعرف الجوانب الفنية في عمله كمدرّب معرفة تامة.					

الرقم	العبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
(10)	يحدد لكل لاعب قبل المباراة ما ينبغي عليه القيام به من واجبات ومهام في المباراة .					
(11)	يجيد توجيه لاعبيه ويرشدهم شفويا قبل نزولهم الى المباراة					
(12)	يجيد إعداد الفريق وتجهيزه استعدادا للموسم الرياضي الجديد .					
(13)	يضع خطط اللعب في المباريات بما يتناسب مع إمكانيات وقدرات لاعبيه .					
(14)	يشرح للاعبيه قبل المباراة كيفية إستغلال نقاط ضعف الفريق المنافس .					
(15)	يهتم بتصحيح اخطاء الاداء للاعبيه في فترات الراحة واثناء المباريات.					
(16)	يضع خطة اللعب التي تتناسب مع طبيعة كل مباراة على حدة .					
(17)	يضح للاعبيه قدرات وإمكانات الفريق المنافس قبل لعبهم مع هذا الفريق					
(18)	دقيق في توقعاته لخطط لعب الفريق المنافس .					
	ثانياً : عبارات بعد التفكير الاجتماعي:					
(19)	يحرص على ان تكون العلاقة بين لاعبيه خارج الملعب ودية .					
(20)	يتعامل مع اللاعبين في فريقه بإعتبار انه الأخ الأكبر					
(21)	يحرص على إستمرار علاقته باللاعبين بعد إنتهاء الموسم الرياضي .					

الرقم	العبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
(22)	يميل الى الصراحة في تعاملاته مع اللاعبين .					
(23)	يحظى بإحترام وتقدير المسؤولين عن إدارة النادي .					
(24)	يحرص على إستمرار علاقته باللاعبين خارج النادي					
(25)	يتملكه الغرور عند فوز الفريق .					
(26)	يتدخل في الوقت المناسب لحل المشاكل التي قد تحدث بين اللاعبين .					
(27)	يعمل على تقوية علاقات الاخوة والزمالة بين لاعبي الفريق					
	ثالثاً : عبارات بعد التحفيذ:					
(28)	يعمل على حصول اللاعبين على حقوقهم المالية من النادي					
(29)	يستجيب للمطالب المالية المعقولة للاعبين في ضوء إمكانيات النادي .					
(30)	يهتم بحصول اللاعبين على جميع مستحقاتهم المالية من إدارة النادي .					
(31)	يهتم بسرعة حصول اللاعبين على مكافآت الفوز دون تأجيل					
(32)	يعمل على رفع قيمة المكافآت المالية كلما تحسنت نتائج الفريق .					
(33)	يسعى على زيادة قيمة المكافآت المالية التي يحصل عليها اللاعبون كل ما كان ذلك متاحا .					
(34)	يحرص على صرف مكافآت إضافية لمن يجيد من اللاعبين في المباريات .					

الرقم	العبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
	رابعا: عبارات بعد العدالة:					
(35)	يتغاضى عن التصرفات الخاطئة للاعبين الذين يعتمد عليهم في المباريات .					
(36)	يعتمد على مجموعة من اللاعبين لا تتغير يمثلون الفريق في كل مباراة.					
(37)	يصر على إشتراك بعض لاعبي الفريق الاساسيين في المباريات بالرغم من عدم إنتظامهم في التدريب .					
(38)	يعمل على إرضاء اللاعبين الاساسيين بالفريق على حساب زملائهم الآخرين .					
(39)	يوجه اهتمامه في التدريب للاعبين الذين تربطهم به علاقة شخصية .					
(40)	يتمسك بإشتراك بعض اللاعبين الاساسيين بالفريق رغم إنخفاض مستواهم .					
(41)	يوجه اهتمامه في التدريب الى مجموعة معينة من اللاعبين دون بقية افراد الفريق .					
	خامسا: عبارات بعد تسهيل الاداء الرياضي:					
(42)	يتعاون مع إداري الفريق في توفير الادوات والاجهزة الرياضية المعاونة في التدريب.					
(43)	يحرص على توفير الملابس المخصصة للعب المباريات او التمارين للاعبين .					
(44)	يحرص على توفير وسائل الراحة للاعبين اثناء السفر للمباريات .					

الرقم	العبارات	ابدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما
(45)	يهتم بعلاج من يصاب من اللاعبين اثناء الممارسة الرياضية على نفقة النادي.					
	سادسا: عبارات بعد السلوك التسلطي:					
(46)	يثير توتر اللاعبين اثناء التدريب بتصرفات غير مقبولة.					
(47)	يلقي بالمسؤولية على اللاعبين عند كل هزيمة للفريق.					
(48)	يستخدم الفاظ غير مهذبة في تعامله مع اللاعبين .					
(49)	يوجه السباب من خارج الملعب الى كل من يقصر في الاداء من لاعبيه اثناء المباريات .					
	سابعا: عبارات بعد المشاركة او السلوك الديمقراطي:					
(50)	يتقبل اراء اللاعبين المخالفة لرأيه بصدر رحب.					
(51)	يسمح للاعبين بمناقشته في خطة اللعب المقترحة للمباراة .					
(52)	يأخذ بأراء اللاعبين إذا إقتنع بها.					
	ثامنا: عبارات بعد الإهتمام بالجوانب الصحية:					
(53)	يهتم بالنواحي الصحية للاعبين.					
(54)	يحرص على ان يتبع لاعبو الفريق العادات الصحية الصحيحة في جميع تصرفاتهم .					
(55)	يحرص على ان يلتزم لاعبوه بالسلوك الاخلاقي الحميد في حياتهم الشخصية .					

ملحق رقم (6) بعد التعديل

بسم الله الرحمن الرحيم

مقياس تماسك الفريق الرياضي لمحمد حسن علاوي

تعديل يسن عبد القادر محمد

الرقم	العبارات	قوية جدا	قوية	لا أدري	ضعيفة	ضعيفة جدا
(1)	ما هي درجة العلاقة بين معظم افراد فريقك بعضهم بالبعض الآخر؟					
(2)	ما هو تقييمك لقيمة عضويتك في الفريق بالنسبة لك ؟					
(3)	ما مدى إحساسك بالإنتماء لعضوية الفريق ؟					
(4)	ما مدى إستمتاعك بالإشتراك في عضوية الفريق ؟					
(5)	ما هو تقييمك للعمل الجماعي (الاداء الجماعي) داخل الفريق؟					
(6)	ما هو تقييمك لمدى التقارب والانسجام داخل الفريق ؟					
(7)	ما مدى إشباع الحاجات الفردية لمعظم افراد الفريق ؟					
(8)	ما مدى الشعور بين افراد فريقك بنجاحهم ؟					
(9)	ما مدى توافر القيادة الفاعلة بالنسبة لفريقك ؟					
(10)	ما مدى مقاومة معظم اعضاء الفريق للقوة المنافسة للفريق ؟					
(11)	ما مدى تماسك الفريق خلال بعض الأزمات (كالهزائم مثلا)؟					
(12)	هل لدى بعض افراد الفريق رغبة معلنة او غير معلنة للانضمام لفريق آخر؟					