

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية و الرياضية

قسم تدريب وتحضير بدني

بحث مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في التدريب الرياضي

تحت عنوان:

مساهمة السمات القيادية لقادة الفرق لبعض الألعاب الجماعية في الرضا عن الدور القيادي الرياضي.

بحث مسحي أجري على قادة الفرق بعض الألعاب الجماعية لبعض ولايات الغرب.

من إعداد الطالبان:

* جلاط رشيد

* قريشي عمر

تحت إشراف:

د/ طاهر طاهر

لجنة المناقشة:

الرئيس: د/ بن لكحل منصور

العضو: د/ كوتشوك سيد احمد

السنة الجامعية : 2014/2013

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

" الحمد لله خالق الكون و منزل القرآن و معلم الانسان و الصلاة على رسول الله وعلى آله
وصحبه أجمعين أما بعد :

أهدي ثمرة عملي إلى الذين قال فيهما جل شأنه"و بالوالدين إحسانا"إلى من ساندتني برعايتها
إلى التي سهرت من أجلي وتألّمت لآلامي و فرحت لفرحي إليك أُمي الغالية حفظك الله و صانك وأ
طال عمرك إلى من أثار دربي إلى من يستحق التقدير و الشناء إليك انت ابي الغالي رحمك الله و
إلى رفيقة دربي في الحياة و إبنتي الغالية وإلى كل عائلتي و إلى كل من علمني و لو حرفا.
إلى اعز الزملاء والزميلات في درب الحياة و الدراسة إلى الذي كان سنداً في إنجاز بحثي
الاستاذ المحترم "ظاهر طاهر" وإلى جميع اساتذة معهد التربية البدنية والرياضية "مستغانم" .
إلى من ساندني طيلة ايام الدراسة إلى زميلي في المذكرة "قريشي عمر" وإلى كل من
يحملهم قلبي ولم يكتبهم قلبي .

الإهداء

باسم الخالق الذي أضاء الكون بنوره الهي وحده اعبد وله وحده اسجد خاشعا شاكرا
لنعمته وفضله علي في إتمام هذا الجهد

إلى

من سهر الليالي ... ونسي الغوا لي ... وظل سندي الموالي ... وحمل همي غير مبالي
بدر التمام ... والدي الغالي رحمه الله

إلى

ورود المحبة ... وينايع الوفاء ... إلى من رافقوني في السراء والضراء
إلى اصدق الأصدقاء ... وأخوتي وأخواتي.

عمر

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم... الحمد لله حمدا لا انقطاع لأمده ولا حساب لعدده ولا مبلغ لغايته

والصلاة والسلام على نبي الرحمة محمد صلى الله عليه وعلى وآله وصحبه وسلم.

الحمد لله الذي أعاننا على الصبر والتوفيق لانجاز هذا البحث العلمي الذي نرجو أن يكون مساهمة

متواضعة منا ، وعلمنا يرجى نفعه وبعد:

أتقدم بوافر الشكر والتقدير للدكتور المشرف " طاهر طاهر " الذي لم ييخل علينا بنصائحه القيمة

وتوجيهاته العلمية التي أسداها إلينا طوال فترة إشرافه على البحث، وإلى كل أساتذة ودكاترة المعهد.

وختاما نرجو من الله عز وجل أن يجعل هذا البحث محققا للهدف الذي وضع لأجله

إنه نعم المولى ونعم النصير.

قائمة المحتويات

أ.....	الإهداء.....
ب.....	الشكر والتقدير.....
ج.....	قائمة الجداول.....
د.....	قائمة الأشكال البيانية.....

التعريف بالبحث

01.....	1- مقدمة البحث.....
02.....	2- مشكلة البحث.....
03.....	3- أهداف البحث.....
03.....	4- فرضيات البحث.....
03.....	5- أهمية البحث.....
04.....	6- مصطلحات البحث.....
05.....	7- الدراسات المشابهة.....

الباب الاول: الدراسة النظرية

الفصل الأول: السمات القيادية.

تمهيد

- 12-1-1- السمات القيادية.....12
- 12-1-1- مفهوم السمات.....12
- 13-1-1- أقسام السمات13
- 13-1-1-4- معايير تحديد السمات.....13
- 14-2-1- القيادة الرياضية.....14
- 14-1-2-1- مفهوم القيادة الرياضية.....14
- 15-2-2-1- مكونات القيادة في المجال الرياضي.....15
- 16-3-2-1- أنواع القيادة الرياضية.....16

خلاصة

الفصل الثاني: الرضا عن الدور لقائد الفريق في بعض الألعاب الجماعية.

تمهيد

- 21-2- الرضا عن الدور21
- 21-1-2- مفهوم الرضا عن الدور.....21
- 21-2-2- نظريات الرضا عن الدور.....21
- 22-3-2- أهمية الرضا عن الدور في المجال القيادي.....22

- 23.....3- القائد الرياضي
- 23.....3-1- مفهوم القائد الرياضي
- 23.....3-2- صفات قائد الفريق الرياضي
- 23.....3-1-2- الصفات البدنية والحركية:
- 23.....3-2-2- الصفات المعرفية.
- 24.....3-2-3- الصفات الإنفعالية.
- 24.....3-2-4- الصفات الإجتماعية.
- 25.....3-3- طرق اختيار قائد الفريق الرياضي
- 27.....3-4- الخصائص النفسية للقائد في المجال الرياضي
- 28.....3-5- واجبات قائد الفريق ومهاراته.
- 28.....3-1-5- واجبات القائد.
- 29.....3-2-5- مهارات القائد الأساسية.
- 30.....3-6- القوانين المتعلقة بقائد الفريق في الألعاب الجماعية.

خلاصة

الباب الثاني

الدراسة الميدانية

الفصل الأول منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

تمهيد

- 1-1- الغرض من الدراسة.....35
- 2-2- أدوات الدراسة35
- 3-2- اجراءات الدراسة35
- 4-2- الدراسة الأساسية35
- 1-4-2- منهج البحث35
- 2-4-2- مجتمع البحث.....35
- 3-4-2- عينة البحث.....35
- 5-2- مجالات البحث36
- 6-2- متغيرات البحث.....36
- 7-2- أدوات البحث.....38
- 8-2- الأسس العلمية للأداة.....38
- 9-2- الوسائل الإحصائية.....39

خلاصة

الفصل الثاني: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

- 45.....1-2- عرض ومناقشة نتائج الإستبيان.....
- 98.....2-2- الإستنتاجات.....
- 98.....3-2- مناقشة الفرضيات.....
- 101.....4-2- الخلاصة العامة.....
- 102.....5-2- اقتراحات أو فرضيات مستقبلية.....

المصادر والمراجع

قائمة المراجع باللغة العربية

الوثائق و المجلات

الملاحق

ملخص البحث باللغة العربية و الفرنسية

الصفحة	قائمة الجداول	الرقم
45	يمثل فخر وثقة قائد الفريق بنفسه كقائد لهذا الفريق.	01
46	يمثل ثقة قائد الفريق بنفسه عندما يقوم بدوره.	02
48	يمثل دور منصب قائد الفريق في غكسابه تقدير واحترام مسؤولوا الفريق.	03
49	يمثل دور قائد الفريق في قيادة الفريق.	04
51	يمثل تأثر قائد الفريق بتهجم جمهور الفريق عليه.	05
52	يمثل التزام أعضاء الفريق بتعليمات قائد الفريق يشعره بالراحة.	06
54	يمثل قيادة الفريق لامتيز شخصية القائد عن بقية اللاعبين.	07
55	يمثل اهتمامات المدرب بالإقتراحات التي يطرحها قائد الفريق.	08
57	يمثل رضا قائد الفريق عن أدائه الرياضي.	09
58	يمثل قيادة الفريق بمثابة عمل تطبيقي في نظر قائد الفريق.	10
60	يمثل نجاح القائد في أدائه الرياضي يمنحه دعم وتقديرا معنويا.	11
61	يمثل اقبال قائد الفريق بعزيمة واصرار لباكسل وتراخي.	12
63	يمثل أداء قادة الفرق دورهم الرياضي حتى ولو كانوا متعبين.	13
64	يمثل رغبة قادة الفرق في التدريب رغم الخسارة المتكررة.	14

66	يمثل قيادة له دور في اكتساب الخبرات.	15
67	دور قائد الفريق في قيادة الفريق يهيئ له فرصة الإعتماد على الآخرين.	16
69	يمثل شعور قائد الفريق بالتقدير من طرف جمهور الفريق.	17
70	يمثل اتسام قائد الفريق بالمسؤولية كونه لاعبا وقائدا.	18
72	يمثل قيادة الفريق ودورها في تنمية القدرة على حل المشاكل.	19
73	يمثل القيادة الرياضية ودورها في تحقيق طموحات قادة الفرق كلاعبين.	20
75	يمثل رغبة قادة الفرق في قيادة الفرق الرياضية للالعاب الجماعية	21
76	. يمثل الدور القيادي الذي يقوم به قائد الفريق رغم المشاكل التي تواجهه.	22
78	يمثل الدور القيادي الذي يقوم به قائد الفريق رغم المشاكل التي تواجهه.	23
79	حضور قائدي الفرق التدريب بانتظام يشعروهم بالإرتياح.	24
81	يمثل رأي قائد الفريق حول موضوع القيادة وإذا كان بإمكان كل لاعب أخذ دور القائد.	25
82	يمثل امكانية قائد الفريق في اتخاذ القرارات التي تخص القرارات الفريق.	26
84	يمثل احساس قائد الفريق باتخاذ قرارات المدرب داخل الملعب.	27
85	يمثل معرفة ما إن كائد الفريق يفقد سيطرته على عندما يتأخرون بالأهداف.	28

87	يمثل قبول قائد الفرق على قيادة الفريق حتى ولو كان الخصم ينتمي إلى قسم آخر.	29
88	يمثل القيادة الرياضية ودورها في تمكين قائد الفريق في اتخاذ القرارات الخاصة بالفريق.	30
90	يمثل الدور القيادي يساهم في توسيع العلاقات الإجتماعية	31
91	يمثل الدور القيادي يساهم في بناء القيم الإنسانية	32
93	يمثل تعاون زملاء قائد الفريق فيما بينهم يساهم في بناء العلاقات الإجتماعية.	33
94	يمثل الدور القيادي لقائد الفريق يشعره بالإنتماء للفريق	34
96	يمثل ارتفاع العائد المادي لقائد الفريق عن بقية اللاعبين لا يؤثر سلبيا على تقبل توجيهاتي.	35
الصفحة	قائمة الأشكال	الرقم
47	يمثل فخر وثقة قائد الفريق بنفسه كقائد لهذا الفريق.	01
48	يمثل ثقة قائد الفريق بنفسه عندما يقوم بدوره.	02
50	يمثل دور منصب قائد الفريق في عكسائه تقدير واحترام مسؤولوا الفريق.	03
51	يمثل دور قائد الفريق في قيادة الفريق.	04
53	يمثل تأثر قائد الفريق بتهجم جمهور الفريق عليه.	05
54	يمثل التزام أعضاء الفريق بتعليمات قائد الفريق يشعره بالراحة	06

56	يمثل قيادة الفريق لامتياز شخصية القائد عن بقية اللاعبين.	07
57	يمثل اهتمامات المدرب بالإقتراحات التي يطرحها قائد الفريق.	08
59	يمثل رضا قائد الفريق عن أدائه الرياضي.	09
60	يمثل قيادة الفريق بمثابة عمل تطبيقي في نظر قائد الفريق.	07
62	يمثل نجاح القائد في أدائه الرياضي يمنحه دعم وتقديرا معنويا.	11
63	يمثل اقبال قائد الفريق بعزيمة واصرار لا بكسل وتراحي.	12
65	يمثل أداء قادة الفرق دورهم الرياضي حتى ولو كانوا متعبين.	13
66	يمثل رغبة قادة الفرق في التدريب رغم الخسارة المتكررة.	14
68	يمثل قيادة له دور في اكتساب الخبرات.	15
69	دور قائد الفريق في قيادة الفريق يهيئ له فرصة الإعتماد على الآخرين	16
71	يمثل شعور قائد الفريق بالتقدير من طرف جمهور الفريق.	17
72	يمثل اتسام قائد الفريق بالمسؤولية كونه لاعبا وقائدا.	18
74	يمثل قيادة الفريق تنمي القدرة على حل المشاكل.	19
75	يمثل القيادة الرياضية ودورها في تحقيق طموحات قادة الفرق كلاعبين.	20
77	يمثل الدور القيادي الذي يقوم به قائد الفريق رغم المشاكل التي تواجهه.	21

78	يمثل امكانية قائد الفريق في اتخاذ القرارات التي تخص الفريق.	22
80	يمثل الدور القيادي الذي يقوم به قائد الفريق رغم المشاكل التي تواجهه.	23
81	يمثل حضور قائدي الفرق التدريب بانتظام يشعروهم بالإرتياح.	24
83	يمثل رأي قائد الفريق حول موضوع القيادة وإذا كان بإمكان كل لاعب أخذ دور القائد.	25
84	يمثل امكانية قائد الفريق في اتخاذ القرارات التي تخص القرارات الفريق	26
86	يمثل احساس قائد الفريق باتخاذ قرارات المدرب داخل الملعب	27
90	يمثل معرفة ما إن كائد الفريق يفقد سيطرته على عندما يتأخرون بالأهداف	28
92	يمثل قبول قائد الفرق على قيادة الفريق حتى ولو كان الخصم ينتمي الى قسم آخر.	29
89	يمثل القيادة الرياضية ودورها في تمكين قائد الفريق في اتخاذ القرارات الخاصة بالفريق.	30
90	يمثل الدور القيادي يساهم في توسيع العلاقات الإجتماعية	31
92	يمثل الدور القيادي يساهم في بناء القيم الإنسانية	32
93	يمثل تعاون زملاء قائد الفريق فيما بينهم يساهم في بناء العلاقات الإجتماعية.	33
95	يمثل الدور القيادي لقائد الفريق يشعره بالإنتماء للفريق	34
96	يمثل ارتفاع العائد المادي لقائد الفريق عن بقية اللاعبين لا يؤثر سلبيا على تقبل توجيهاتي	35

التعريف بالبحث

- 1- مقدمة .
- 2- مشكلة البحث .
- 3- أهداف البحث .
- 4- فرضيات البحث .
- 5- أهمية البحث .
- 6- مصطلحات البحث .
- 7- الدراسات المشابهة

مقدمة:

لقد اتسع مجال الاهتمام بموضوع السمات القيادية في مراجع علم النفس الرياضي والاجتماعي لارتباطه الواضح بفاعلية تماسك الجماعة الرياضية في المجال الرياضي التنافسي على مختلف أشكاله ومستوياته الذي يذخر بالعديد من المواقف القيادية، وأشارت معظمها الى أن نجاح أي مشروع في أي مجال سواء الرياضي أو الصناعي أو التجاري يرتبط بدرجة كبيرة بفاعلية القيادة والسمات التي يجب أن يتصف بها القائد في الرضا عن الدور الذي يقوم به لتحقيق الاهداف المسطرة، ومن بين هذه السمات نجد (الثقة بالنفس، الثقة الرياضية، الإستقلالية، المثابرة، الخلق والإرادة) (علاوي، 2002، صفحة 176).

والرضا عن الدور لقائدي الفرق في الألعاب الجماعية واحد من المفاهيم النفسية الذي لم يعطى الإهتمام الكافي في التدريب والمنافسات في بلدنا على الرغم من من دوره المهم والفاعل في التقليل من حدوث التأثيرات السلبية على تماسك أعضاء الفريق الواحد خلال فترتي التدريب والمنافسات، كما له أهمية كبرى للاعب والفريق لعلاقة ذلك بالسلوك الذي يظهره وعلاقته الإنسانية وتوجيهاته لأعضاء الفريق في محاولة لإستثمار إمكانية لاعبيه ونوعية الجهد الذي يبذله الفريق، الأمر الذي يؤدي إلى تحسين العملية التدريبية وتطوير مستوى الإنجاز الرياضي.

ومن خلال ما تقدم و الدراسات المشابهة منها دراسة رواء عبد الكريم وفرحان البياتي التي تناولت "السمات القيادية للتدريسيين في كلية التربية الرياضية من وجهة نظر الطالبات" دفع بالطالبان الباحثان إلى القيام بهذه الدراسة والغرض منها ابراز مساهمة السمات القيادية لقائد الفريق في بعض الألعاب الجماعية والرضا عن الدور القيادي.

ولقد تطرقنا في بحثنا هذا على جانبين مهمين أحدهما نظري والآخر تطبيقي، فالجانب النظري يتضمن فصلين، حيث تطرقنا في الفصل الأول السمات القيادية، مفهومها، أنواعها، مكوناتها، وتناولنا في الفصل الثاني: الرضا عن الدور القيادي في بعض الألعاب الجماعية، مفهومه، نظرياته، أهميته في المجال الرياضي، قائد الفريق، مفهومه، طرق اختيار القائد، سمات القائد الالعب الجماعية، أنواعها، أهميتها، أما الجانب التطبيقي فيحتوي على فصلين، فالفصل الأول تطرقنا فيه إلى منهجية البحث، وتتضمن المنهج المتبع في البحث، حجم العينة المدروسة، مجالات البحث، أدوات البحث، الوسائل الإحصائية المناسبة، أما الفصل الثاني فقد

تم فيه عرض وتحليل نتائج الإستبيان، ومقارنة النتائج مع فرضيات البحث، استنتاج عام، صياغة بعض الإقتراحات والتوصيات التي تناسب الدراسة.

2- إشكالية البحث:

تعتبر السمات القيادية الجزء الثابت والمحدد من الشخصية والتي تشير إلى نمط السلوك المستمر والمعتاد في العملية التي يتم عن طريقها التأثير في سلوك الأفراد والجماعات من خلال تأدية الأدوار والمسؤوليات والمهارات المختلفة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة والمبتغاة، كما عرفها ريج بأنها سمات لا يمكن ملاحظتها مباشرة وإنما يستدل عليها من السلوك الكلي للفرد، ويذكر محمد علي محمد وآخرون أنه ينبغي أن يتوفر لدى القائد بنية جسمية سليمة ويضيف أيضا أنه نقلا عن "ستوجل" أن سمات القيادة التي شاع دراستها تنحصر في السمات الفيزيائية أو التكوينية كالتطول والوزن وبنية الجسم، وفي هذا الصدد يذكر حامد زهران أن القائد يميل إلى أن يكون أوسع أفقا وأبعد نظرا وأنفذ بصيرة وأحسن تصرفا وأعلى مستوى في الإدراك والتفكير، كما أن القادة يتصفون بالثقة في النفس وضبط النفس والثبات الإنفعالي والنضج الإنفعالي وقوة الإرادة، ونظرا لأهمية هذه السمات في الرضا عن الدور القيادي لقائد الفريق الذي كلف به لما له من أهمية كبرى للاعب والفريق، ولعلاقة ذلك بالسلوك الذي يظهره وعلاقته الإنسانية وتوجيهاته لأعضاء الفريق وتصحيح أخطائهم بالرغم من اختلاف سماتهم الشخصية وقدراتهم العقلية وصفاتهم ومهاراتهم البدنية في محاولة لاستثمار إمكانات لاعبيه ونوعية الجهد الذي يبذله الفريق، ويبرز ذلك واضحا في الألعاب الجماعية من خلال التدريب والمنافسات الأمر الذي يؤدي إلى تحسين العملية التدريبية وتطوير مستوى الإنجاز الرياضي.

إلا أن المجال الرياضي يفتقر إلى حد كبير لتلك الدراسات التي تناولت موضوع السمات القيادية لقادة الفرق الرياضية وأهميتها في الرضا عن العمل الذي يقوم به كقائد في توجيه سلوك اللاعبين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المنشودة في المجال الرياضي سواء على مستوى الفرق الرياضية المدرسية أو التنافسية للمستويات العالية.

هذا ما أدى بالطالبان الباحثان إلى طرح التساؤلات التالية:

- ما هي السمات القيادية لقادة الفرق التي تلعب دور في الرضا عن الدور القيادي في بعض الألعاب الجماعية؟

- ما هو ترتيب هذه السمات تنازليا؟

3- أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

- إبراز أهم السمات القيادية لقادة الفرق في الرضا عن الدور القيادي في بعض الألعاب الجماعية.

- تحديد على ترتيب هذه السمات تنازليا.

4- الفرضيات:

- أهم السمات القيادية التي تساهم في الرضا عن الدور القيادي لقائد الفريق (الثقة بالنفس، الأداء الرياضي، القيادة الرياضية، العلاقات الإجتماعية).

- ترتيب هذه السمات تنازليا كالاتي (الثقة بالنفس، القيادة الرياضية، الأداء الرياضي، العلاقات الإجتماعية).

5- أهمية البحث:

تتمثل أهمية بحثنا هذا في:

- إبراز حاجة الميدان الرياضي الى ضرورة تكوين قادة يتصفون بالسمات القيادية التي تساعدهم في تأدية أدوارهم ومسؤولياتهم على أكمل وجه.

- إظهار أهمية القيادة من خلال تجسيدها في التنظيمات الرياضية التي تعمل على إعداد الرياضيين، وتسهيل عملية الإنتقاء، وتأهيلهم لقيادة الفرق الرياضية.

- تدعيم فكرة إنشاء منظمات خاصة من الرياضيين تعني بكل من يرغب في بناء شخصية قيادية تساهم في الرفع من المستوى الرياضي في الفرق الرياضية.

6- مصطلحات البحث:

6-1- السمات القيادية:

تعريف اصطلاحي: عرفها ريج (Rig,1993) بأنها عبارة عن الجزء الثابت أو الهادف من الشخصية التي لا يمكن ملاحظتها مباشرة ويستدل عليها من السلوك الكلي للفرد، والسمة مستقرة إذ تشير إلى نمط السلوك المستمر والمعتاد. (أنعام، 2000، صفحة 14)

تعريف إجرائي: الجزء الثابت والهادف من الشخصية والتي تشير إلى نمط السلوك المستمر والمعتاد في العملية التي يتم عن طريقها التأثير في سلوك الأفراد والجماعات من خلال تأدية الأدوار والمسؤوليات والمهارات المختلفة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة والمبتغاة.

6-2- القيادة:

أ- تعريف إصطلاحي: هي عملية يتم من خلالها التأثير في الأفراد والجماعات وذلك من أجل دفعهم للعمل برغبة واضحة لتحقيق أهداف معينة (زياد، 1992، صفحة 185)

وينظر للقيادة على أنها دور اجتماعي رئيسي يقوم به فرد (قائد) في أثناء تفاعله مع غيره من افراد الجماعة ويتسم هذا الدور بأن من يقوم به يكون له القوة والقدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم في سبيل بلوغ الأهداف الجماعية (فرناس، 1985، صفحة 81)

ب- تعريف إجرائي: هي القدرة على ممارسة نوع من الضغط للتأثير على سلوك الفريق لتحقيق أهداف معينة.

6-3- قائد الفريق:

أ- تعريف إصطلاحي: هو الشخص الذي يختار بواسطة الجماعة ويستطيع مساعدتها في اشباع حاجاتها، يستمد قوته من الجماعة وقدرته على تحقيق اهدافها. (فتححي، مصطلح اداري، صفحة 159)

ب- تعريف إجرائي: هو الفرد في الجماعة الذي يمتلك أكبر قدرة من النفوذ والتأثير على أفراد الجماعة بالمقارنة بغيره من الأفراد.

4-6- الرضا عن الدور:

أ- تعريف إصطلاحي: هو محصلة عدد من المشاعر المتعلقة بالدور، وهذا المتغير تندرج فيه المشاعر تجاه العمل من الإعياء الشديد وعدم الرضا إلى السعادة الكبيرة والرضا. (هاقي، 1986، صفحة 19)

ب- تعريف إجرائي: يمثل الرضا عن الدور دالة الإنسان واستقرار في عمله وما يحقق لهذا الدور من وفاء لحاجاته واشباعها، وهي حاجات تتباين كما ونوعا من إنسان إلى آخر.

7- الدراسات و البحوث المشابهة:

7-1- الدراسة الأولى: دراسة من إعداد الطالبين عبد العزيز بن علي و بن أحمد سلمان تحت عنوان " السلوك القيادي للمدرب الرياضي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية بالمملكة العربية السعودية.

أهداف البحث: التعرف على السلوك القيادي لدى المدربين السعوديين والعرب وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى لاعبي بعض الألعاب الجماعية لفئة الدرجة الأولى باندية المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي تبعا لطبيعة المشكلة المطلوب دراستها .

عينة البحث: طبق البحث على المدربين السعوديين والعرب ولاعبي بعض الألعاب الجماعية لفئة الدرجة الأولى باندية المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

أدوات البحث: مقياس السلوك القيادي لمُدربي الألعاب الجماعية.

مقياس أنماط دافعية الإنجاز للاعب الرياضي.

مقياس ولس لقياس دافعية الإنجاز المرتبطة بالمنافسة الرياضية.

نتائج البحث:

- هناك علاقة بين السلوك القيادي الذي يمارسه مدربو بعض الألعاب الجماعية السعوديون والعرب لفئة الدرجة الأولى بأندية المنطقة الشرقية بين دافعية الانجاز للاعبين.
- إن السلوك القيادي الذي يمارسه المدربون هو السلوك القيادي بأبعاده المختلفة، مع تركيزهم على بعض الأبعاد التي يرونها أنها مهمة للعملية التدريبية أكثر من الأبعاد الأخرى.

7-2- الدراسة الثانية: من إعداد الطالبان رواء عبد الكريم فرحان البياتي تحت عنوان " السمات

القيادية للتدريسيين في كلية التربية الرياضية من وجهة نظر الطالبات، جامعة بغداد.

مشكلة البحث: تتمثل في دراسة السمات القيادية للتدريسيين في كلية التربية الرياضية من وجهة نظر الطالبات.

هدف البحث: توضيح وتحديد السمات القيادية للتدريسيين في كلية التربية الرياضية للبنات.

منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته مع طبيعة مشكلة البحث.

عينة البحث: تألفت عينة البحث من مجموعة من طالبات كلية التربية الرياضية للبنات والبالغ عددهن (75) طالبة تم اختيارهن بشكل عمدي إذ يمثلون نسبة (86,20%) من المجتمع الأصلي.

أدوات البحث: استمارة استبائية موزعة على (75) طالبة من طالبات كلية التربية الرياضية للبنات.

أهم الإستنتاجات:

- وجود وجهات نظر ايجابية ذات دلالة معنوية عالية للطالبات نحو السمات القيادية للتدريسيين.

- إن القيادة التربوية تلعب دور فاعل في كلية التربية الرياضية للبنات.

3-7- الدراسة الثالثة: من إعداد صالح عليما تحت عنوان " السمات القيادية المفضلة لدى القادة الأكاديميين والإداريين في جامعة اليرموك".

أهداف البحث: يهدف البحث في التعرف إلى السمات القيادية المفضلة لدى القادة الأكاديميين، التعرف إلى السمات القيادية المفضلة لدى القادة الإداريين.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي تبعا لطبيعة المشكلة المطلوب دراستها.

عينة البحث: تكونت عينة البحث من (106) قادة أكاديمي وإداري في جامعة اليرموك، منهم (42) قائدا أكاديميا و (64) قائدا إداريا، وهم يمثلون (84,2) من مجموع أفراد المجتمع.

أدوات البحث: استمارة استبائية احتوت على (50) سمة قيادية.

نتائج البحث: توصل الباحث إلى السمات القيادية المفضلة لدى القادة الأكاديميين يمثلون عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعة من الأعلى حدة ووزنا مئويا إلى أقلها حدة ووزنا مئويا، والبالغ عددها (14) سمة قيادية.

*السمات القيادية المفضلة لدى الإداريين تمثلت في مديري الدوائر ورؤساء الأقسام الإدارية في جامعة اليرموك من أعلاها حدة ووزنا مئويا إلى أقلها بلغت 14 سمة قيادية.

4-7- الدراسة الرابعة: من إعداد الأستاذ المساعد الدكتور علركة سليمان علي الحوري، المدرس المساعد سعدون عبد الرضا فرحان قام ببناء مقياس الرضا عن الدور القيادي لرؤساء الفرق لبعض الألعاب الفرعية في العراق.

أهداف البحث: إعداد وبناء مقياس الرضا عن الدور القيادي لرؤساء الفرق لبعض الألعاب الفرعية في العراق.

منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بطريقة الأسلوب المسحي لأن الأسلوب الأكثر ملاءمة لطبيعة المشكلة وتحقيق هذه الدراسة.

عينة البحث: اشتملت عينة البحث على (112) لاعبا مثلوا رؤساء الفرق لتلك الأندية.

أدوات البحث: استمارة جمع البيانات وتفريغها، شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)، الحاسبة الشخصية الإلكترونية.

نتائج البحث: توصل الباحثان إلى بناء أداة قياس الرضا عن الدور القيادي لرؤساء الفرق في الألعاب الفرقية العراقية.

8- التعليق على الدراسات:

- من خلال مات عرضه في الدراسات السابقة فوافقت الدراسة الحالية استخدام المنهج الوصفي.

اعتمد الطالبان الباحثان في هذه الدراسة على أداة الإستبيان و أداة القياس وهي ومقياس الرضا عن الدور القيادي لرؤساء الفرق لبعض الألعاب الفرقية في العراق الذي أعده الأستاذ المساعد الدكتور علكة سليمان علي الحوري، المدرس المساعد سعدون عبد الرضا فرحان.

أما فيما يخص نتائج الدراسات فجلها توصلت إلى أهمية ودور السمات القيادية في القيادة الرياضية.

8-1- نقد الدراسات:

تناولت هذه الدراسة فئة أو شريحة مهمة في مجال التدريب الرياضي وخاصة في الألعاب الرياضية الجماعية ولما لها من دور فعال في تحقيق تماسك الفريق ألا وهي فئة قادة الفرق من خلال ابراز أهم السمات القيادية الواجب توفرها في هذه الفئة حتى يكتون الإنتقاء بشكل مؤسس له علميا وكبي تساعد المدربين والعاملين في المجال الرياضي في أداء مهامهم على الوجه الأفضل.

الفصل الأول

السمات القيادية لقائد الفريق.

تمهيد

1-1-السمات القيادية.

1-1-2- مفهوم السمات.

1-1-3- أقسام السمات .

1-1-4- معايير تحديد السمات.

1-2- القيادة الرياضية .

1-2-1- مفهوم القيادة الرياضية.

1-2-2- مكونات القيادة في المجال الرياضي.

1-2-3- أنواع القيادة الرياضية .

خلاصة

تمهيد:

إن عملية التفاعل بين التابعين والمتبوعين أمر يؤكد على أهمية فهم صفات الناس الذين نتعامل معهم، حتى يمكن إدراك ما يؤثر فيهم ويجعلهم يتوجهون الوجهة المطلوبة في سلوكهم وما يظهر أيضا في قدرة تأثير شخص ما على الآخرين ، بحيث يجعلهم يقبلون قيادته دونما إلزام قانوني سعيا وراء أهداف معينة يجعل فينا نوع من الفضول لمعرفة طبيعة ومكونات العملية القيادية التي تعتبر شكل من أشكال القيادة يمثل القائد فيها أهم عناصرها، فهو صورة الجماعة ورمزها والمتحدث بلسانها والمسؤول عن إيجابياتها وسلبياتها وواضع فلسفتها، ويستطيع تحقيق أهدافها من خلال خبراته السابقة وطموحاته ومؤهلاته العلمية وتكوينه الشخصي وإتجاهاته، وقدرته على التأثير في الآخرين من خلال الوسائل والطرق التي

و من خلال الفصل الأول والذي سنعرض من خلاله السمات القيادية، طبيعة القيادة بما فيها من أنواع وخصائص ونظريات ووظائف وأيضا كيفية اختيار القادة وكذا عوامل نجاح العملية القيادية في الالعب الجماعية.

1-1- السمات القيادية:

1-1-2- مفهوم السمات:

السمة بصفة عامة يمكن أن تشير إلى الاتجاه المميز للشخص لكي يسلك بطريقة معينة، أو هي أية صفة يمكن أن نفرق على أساسها بين فرد وآخر، وفي ضوء ذلك فإنه عند امكانية التمييز بدقة نوع السمات التي تظهر على الشخص فمن المعتقد انه يمكن التنبؤ بكيفية سلوكه في المستقبل أو على الأقل يمكن تفهم سلوكه الحالي، وهناك عدة مراحل يمكن المرور بها من أجل الوصول الى مفهوم السمة.

ففي المرحلة الأولى: تعزى السمة الى سلوك الذي يقوم به الشخص في العديد من المواقف، إذ نميل الى وصف السلوك بجملة وصفية كأن نقول: إنه يؤدي بثقة أو إنه عدواني عندما يتنافس مع آخرين، أي أننا في هذه المرحلة نعزى السمة الى السلوك لا الى الشخص نفسه.

وففي المرحلة الثانية: نقوم بنسب السمة الى الشخص الذي يقوم بالسلوك، كان نقول: ان اللاعب واثق من نفسه أو لاعب عدواني.

وفي المرحلة الثالثة: يمكن تسمية المفهوم أو السمة، إذ أنه بعد نقرر امكانية وصف اللاعب بصفة ما نتيجة ملاحظة سلوكه لمرات متكررة فاننا نشير الى هذه الصفة كشيء ما ونعطيها اسما، فنقول ان هذا الشخص لديه سمة معينة هي سمة الثقة بالنفس او سمة العدوانية مثلا.

وأصحاب نظرية السمات يرون ان الشخصية تتكون من مجموعة ما لدى الفرد من سمات، واذا كانت هذه السمات موجودة فاننا نتمكن من قياسها كابعاد للشخصية. فالشخصية تبعا لذلك تكون كالشكل الهندسي الذي له ابعاد يمكن قياسها لمعرفة خصائصه. والسمات هي ابعاد الشخصية التي يمكن قياسها لمعرفة خصائصها.

فاذا عرفنا ان اللاعب الرياضي يمتلك سمة الثقة بالنفس بذلك نكون قد عرفنا بعدا من ابعاد شخصيته، واذا عرفنا ان اللاعب الرياضي يتسم بسمة الثبات الانفعالي عن طريق الملاحظة

الموضوعية في المنافسات الرياضية او عن طريق اختبار يقيس هذه السمة فبذلك نكون قد عرفنا بعدا اخر من ابعاد شخصية اللاعب الرياضي.

وهكذا تكون للشخصية ابعاد بعدد السمات التي يمكن ملاحظتها وقياسها بدقة. (علاوي، 2002، صفحة 175)

1-1-3- أقسام السمات:

يرى علماء السمات بان السمة تمثل جانبا من خصائص اتلشخصية له ثبات نسبي ويمكن ان تكون السمة جسمية او معرفية او انفعالية وبالتالي يمكن تقسيمها الى ثلاثة اقسام كما يلي:

1- السمة السلوكية: وهي الاستجابة للمثيرات بطريقة معينة في المواقف المتشابهة او ذات العلاقة ببعضها البعض.

2- السمات المرفولوجية: وهي السمات المتعلقة بالشكل العام الخارجي للجسم والسمات الجسمية وتأثيرها على شخصية الفرد ويمكن قياسها والتعامل معها بطرق متعددة،ومن السمات الجسمية المعروفة الطول والوزن وحجم الجسم وشكل الوجه و الجمجمة وغيرها.

3- السمات الفزيولوجية: ومن اشهرها السمات الكيميائية التي قادت العلماء الى ربط الشخصية بافرازات الغدد واقدم هذه النظريات هي التي وضعها "ايقراط" و اشار الى ارتباط الصفات المزاجية بسوائل الجسم والتي عمل "حالينوس" فيها على تفسيرها وتوسيعها. (القذافي، 1997، صفحة 244)

1-1-4- معايير تحديد السمات: لقد وضع البورت ثمانية معايير لتحديد السمات وهي:

- للسمة أكثر من وجود اسمي بمعنى انها عادات على مستوى أكثر تعقيدا.
- إن السمة أكثر عمومية من العادة (عاداتان او أكثر تنظمتان وتنسقان معا لتكوين السمة).
- السمات الدينامية (بمعنى أنها تقوم بدورها الدافعي في كل سلوك).
- إن وجود السمة يمكن أن تحدد علميا او احصائيا وهذا ما يتضح من الاستجابات المتكررة للفرد

في المواقف المختلفة او في المعالجة الاحصائية على مانحو ما نجد في الدراسات العاملة عند "ايزنك وكاتل " وغيرهم.

- السمات ليست مستقلة عن بعضها البعض (ولكنها ترتبط عادة فيما بينها).
 - إن الافعال والعادات غير المنسقة مع سمة ما، ليس دليل على عدم وجود هذه السمة (فقد تظهر سمات متناقضة احيانا لدى الفرد على نحو ما نجد في سمّي النظافة والإهمال) (عبد الخالق، 1996، الصفحات 83-84)

- إن أي سمة قد ينظر اليها على ضوء الشخصية التي تحتويها او على ضوء توزيعها بالنسبة للمجموع العام من الناس (اي ان السمات قد تكون فريدة أو ما أطلق عليها "البورت" باسم الإستعدادات الشخصية، وقد تكون عامة ومشاركة بين الناس). كذلك بأن السمات الشخصية متصلة في المواقف الإجتماعية ويضيف ألبورت أن أي نظرية خاطئة كما يشير الى تفاعل السمات والمواقف ونتاج السلوك ويكون هناك نوعا من الاعتماد الوظيفي المتبادل (السمة- الموقف). (حسن، 1970، صفحة 45).

1-2- القيادة الرياضية:

1-2-1- مفهوم القيادة الرياضية:

يعتبر مفهوم القيادة من المفاهيم المركبة التي تتضمن العديد من المتغيرات المتداخلة والتي تؤثر كل منها في الأخرى تتأثر بها.

وقد اشار "فيدلر" والذي يعتبر من ابرز الباحثين في مجال القيادة الا ان هناك أكثر من عشرين تعريفا لمصطلح القيادة وكل من هذه التعريفات يعكس وجهة نظر صاحبه بالنسبة للجوانب التي يعتقد انها اساسية وهامة.

كما أشار " ستجدل" الذي يعتبر من الرواد في مجال الابحاث العلمية في القيادة الى ان هناك على الاقل ثلاثة شروط اساسية تعتبر ضرورية لوجود القيادة وهي:

* وجود جماعة (من شخصين أو أكثر) مرتبطة بعضهم ببعض الآخر.

* وجود مهمة هامة مشتركة بينهما.

* وجود اختلاف او تمايز في المسؤوليات الملقاة على عاتق كل فرد من أفراد الجماعة.

وفي رأي " ريتشارد كوكس" ان هذه الشروط السابقة تكاد تتوافر في التعريف الذي قدمه " همفل وكوكس" لمفهوم القيادة الذي ينص على ان القيادة هي: سلوك الفرد عند قيامه بتوجيه أنشطة جماعة من الأفراد تجاه هدف مشترك بينهم" (علاوي، سيكولوجية القيادة الرياضية، 1998، صفحة 15)

ومن ناحية أخرى يعرف محمد علاوي (1992-1997) القيادة بأنها:

" العملية التي يقوم فيها فرد من افراد جماعة منظمة بتوجيه سلوك افرادها لدفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم".

ويلاحظ من التعريف السابق لمفهوم القيادة بأنها عملية، كما أنها تمثل ظاهرة اجتماعية تتطلب وجود جماعة منظمة من الأفراد لها صفة الإستمرار النسبي وجميعهم هدف مشترك، كما يتضمن قدرة التأثير والتوجيه في افراد الجماعة من أجل تحقيق الأهداف المشتركة، وهو الأمر الذي يحدد فاعلية القيادة من خلال تأثيرها على سلوك افراد الجماعة الذي يمكن ان يشار اليهم بالتابعين او المرؤوسين او الأعضاء.

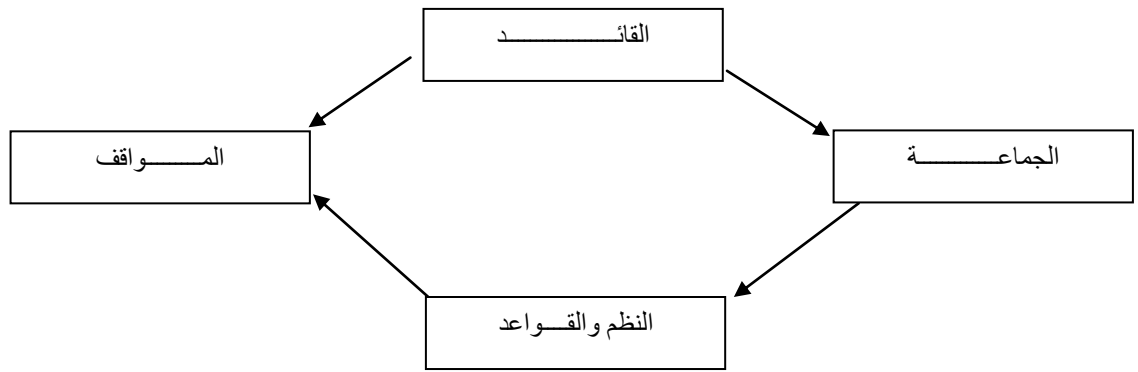
وإذا حاولنا أن نطبق التعريف السابق للقيادة في المجال الرياضي فعندئذ يمكن تعريف القيادة بأنها:

" العملية التي يقوم بها فرد من افراد الجماعة رياضية منظمة بتوجيه سلوك الأفراد الرياضيين أو

الأعضاء المنظمين للجماعة الرياضية من أجل دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم".

1-2-2- مكونات القيادة في المجال الرياضي :

هناك أربعة أركان أساسية في مكونات القيادة والشكل التالي يوضح ذلك : (مصطفى حسين باهي وآخرون، 2006، صفحة 04،03)



شكل رقم(01): يوضح مكونات القيادة في المجال الرياضي.

- القائد : يعتبر القائد من أهم عناصر ومكونات عملية القيادة فهو صورة الجماعة ورمزها المتحدث بلسانها والمسؤول عن إيجابياتها وسلبياتها وواضع فلسفتها .ويستطيع تحقيق أهدافها من خلال خبراته السابقة وطموحاته ومؤهلاته العلمية وتكوينه الشخصي واتجاهاته ، وقدرته على التأثير في الآخرين من خلال الوسائل والطرق التي يستخدمها لتحقيق أهداف الجماعة .

ويعرف علي السلمي 1993 القائد بأنه: " الشخص القادر على التأثير في التابعين من أجل بلوغ هدف معين في ضوء التغيرات العصرية " .

كما أشار علاوي 1998 إلى القائد بأنه: " الفرد في الجماعة الذي يوجه وينسق الأنشطة المرتبطة بالجماعة لتحقيق

أهدافها ، وإنه الفرد في الجماعة الذي يمتلك أكبر قدر من النفوذ والتأثير على أفراد الجماعة بالمقارنة بغيره من الأفراد " .

ومن هنا يمكن تعريف القائد بأنه: الشخص المحرك الذي يستطيع إقناع الآخرين والتأثير فيهم بقيادته والموجه لأنشطتهم من أجل ضمان حسن سير العمل لتحقيق الأهداف المنشودة .
- الجماعة: وهي عنصر هام من عناصر القيادة ومكوناتها وهي تشير إلى وجود إثنين أو أكثر من الأفراد توجد بينهم أهداف مشتركة تتفاعل شخصياتهم وخبراتهم ودوافعهم مع بعضها البعض لتحقيق أهداف محددة .

- المواقف: وهي تشير إلى المواقف الاجتماعية التي يوجد فيها الفرد أو الجماعة وتثير لديهم دوافع معينة ، وتتسم تلك المواقف بوجود معوقات تستلزم وجود من يقود تلك الجماعة.
- النظم والقواعد: وهي تشير إلى تلك النظم والقواعد التي تنفق عليها الجماعة وتعمل على تنظيم العلاقات بين الأفراد ، وتراعي القيم والعادات والتقاليد وإتجاهات الأفراد .

1-2-3- أنواع القيادة الرياضية: وصنفت العديد من أنواعها مثل ما حددها "ابراهيم

المقصود" إلى:

* القيادة التسليطية.

* القيادة التسليطية المحبة للخير.

* القيادة الديمقراطية.

وكذلك جميل أحمد توفيق حددها في:

* الشخصية المتسلطة، الأبوية غير الرسمية، الديمقراطية، غير الشخصية.

خلاصة:

بعد تطرقنا لأهم الجوانب الخاصة بالسمات القيادية للقادة الفرق الرياضية للألعاب الجماعية من مفهومها وثوابتها وخصائصها ومميزاتها وأهميتها وأهدافها وأنواعها, نستخلص من هذا الفصل أن السمات القيادية التي يتحلي بها القادة كالشخصية والثقة بالنفس والعلاقات الحسنة المتبادلة بين القادة وبقية أعضاء الفريق، من شأنها أن تساهم في تحقيق الإستقرار في العمل لتحقيق أهداف يسعى من خلالها الوصول إلى أرقى المستويات أو ما يسمى بالإيجاز الرياضي.

الفصل الثاني:

الرضا عن الدور القيادي في بعض الألعاب الجماعية

تمهيد

2- الرضا عن الدور.

2-1- مفهوم الرضا عن الدور.

2-2- نظريات الرضا عن الدور.

2-3- أهمية الرضا عن الدور في المجال القيادي.

3- القائد الرياضي.

3-1- مفهوم القائد الرياضي .

3-2- صفات قائد الفريق الرياضي.

3-3- طرق اختيار قائد الفريق الرياضي

3-4- الخصائص النفسية للقائد في المجال الرياضي.

3-5- واجبات قائد الفريق ومهاراته.

3-5-1- واجبات القائد.

3-5-2- مهارات القائد الأساسية

3-6- القوانين المتعلقة بقائد الفريق في الألعاب الجماعية

خلاصة

تمهيد:

يعتبر الرضا عن العمل (الدور) لقائدي الفرق في الألعاب الجماعية واحد من المفاهيم النفسية الذي لم يعطى الاهتمام الكافي في التدريب والمنافسات في بلدنا على الرغم من دوره المهم والفعال في التقليل من حدوث التأثيرات السلبية على تماسك أعضاء الفريق الواحد خلال فترتي التدريب والمنافسات.

2- الرضا عن الدور:

2-1- مفهوم الرضا عن الدور: يمثل الرضا عن أداء الدور (العمل) دالة لسعادة الانسان واستقراره في

عمله وما يحققه هذا الدور من وفاء لحاجاته و إشباعها، وهي حاجات تتباين نوعا وكما من إنسان إلى

آخر. (بدر، السنة الحادية عشر، العدد 03، صفحة 63)

إن احتمالات اشباع الحاجات هي التي تقرر الرضا عن الدور أم لا، أما احتمالات الإشباع عالية كلما

كان احتمال الرضا عن الدور عالي في دراسة أجريت على (470) موظفا " ظهر أن الحاجات النفسية

الأقوى علاقة الرضا عن الدور هي احساس الشخص بوجوده، التمتع بدوره، الترقية، الترفيع، الأمن،

الإستقلال الذاتي، الإندماج مع المجتمع.

2-2- نظريات الرضا عن الدور:

لقد تناول الباحثان موضوع الرضا عن العمل (الدور) على نطاق واسع وأفردت له نظريات معروفة منها

نظرية ماسلو التي استندت على تدرج الحاجات التي تعد من أكثر النظريات شيوعا وإقبالا.

وهناك نظرية العاملين أو العنصرين التي تؤكد نوعين من العوامل هما: (محمد ابراهيم الغزوات، 1998)

* العوامل الداخلية التي تكون مرادفه للعوامل الدافعه.

* العوامل الخارجية التي تكون مرادفه للعوامل الصحية.

أما النظرية الأقرب من وجهة نظر الباحثين والتي تفسر ومضوع البحث فهي نظرية التوقع التي تحاول

الإهتمام بالفروق الفردية رغم أنها صعبة التطبيق وبموجب نظرية التوقع فإن الأداء = التحفيز X القابلية

(Davis Keith, 1977, p. 62)

2-3- أهمية الرضا عن الدور القيادي في المجال الرياضي:

أما في مجال الرضا عن الدور عند قيادة الفرق الرياضية في الألعاب الجماعية فتكمن أهمية الموضوع في تناول مشاعر القائد (كابتن الفريق) إزاء مؤثرات الواجب الذي يؤديه خلال قيادته للفريق ويمكن تجسيدها من خلال أنماط سلوكية أو صور للعلاقات الإنسانية التي تمارس داخل الملعب وخارجه ومغزاها تعزيز قدرة الفريق على التفاعل والتكيف مع الظروف خلال وقت المنافسات وفي أوقات التحضير لها وبعدها.

إن الرضا عن الدور يعد أحد العوامل الأساسية لضمان نجاح قائد الفرق ويعترف بأنه حصيلة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو نشاط معين، وتعبر عن مدى الإشباع المناسب لحاجاته وتحقيق أهدافه التي من أجلها وافق على أن يمارس الدور. (جاسم، 2006، صفحة 38)

إن خبرات النجاح والفشل تتوقف على درجة تقدير واعتزاز الفرد بذاته، مما يؤثر على رضاه عن دوره القيادي وبالتالي يرتفع مستوى طموحه أو العكس إذا فشل في تحقيق هذا الدور.

ومن هنا تتعزز أهمية دراسة الرضا في مجال علم النفس الرياضي ويكون الرضا والطموح هما أحد هذه الجوانب التي تجعل رئيس الفريق محبا لدوره وتكون حصيلة قيادته للفريق دليلا على الرضا عنه، وأن مستوى الرضا يكون بذرة للطموح والاجتهاد في هذا المجال وبالتالي يرتفع مستوى طموحه في تحقيق أهدافه، فقائد الفريق يشعر بالرضا عندما يتحقق مستوى طموحه والعكس إذا فشل في تحقيق هذا المستوى. (محمود،

2000، صفحة 141)

3- قائد الفريق الرياضي:

3-1- مفهوم القائد الرياضي: في ضوء المفهوم السابق لمصطلح القيادة نلاحظ ان القيادة هي علاقة متبادلة بين فرد من الجماعة وهو " القائد " وبين بقية افراد الجماعة التابعين أو المرؤوسين أو الأعضاء أو اللاعبين ويقوم القائد بعملية التوجيه والتأثير على سلوك هذه الجماعة بمختلف الطرق والوسائل المشروعة بغية تحقيق هدف أو أهداف مشتركة بينهم.

وبذلك يمكن تعريف القائد بأنه هو الفرد في الجماعة يوجه وينسق الأنشطة المرتبطة بالجماعة لتحقيق أهدافها و له القدرة في التأثير على افراد الجماعة مقارنة بغيره من الأفراد.

وفي المجال الرياضي يمكن أن نطلق مصطلح القائد الرياضي على الفرد في أي جماعة رياضية أو جماعة الفريق الرياضي والذي يقوم بعملية التوجيه والتأثير على سلوك بقية الأفراد بهدف دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

3-2- صفات قائد الفريق الرياضي: يمكن تصنيف الصفات التي يجب أن يتميز بها قائد الفريق

الرياضي فيما يلي:

3-2-1- الصفات البدنية والحركية:

- * سلامة الجسم وخلوه من العيوب القوامية المعوقة للسلوك القيادي في المجال الرياضي.
- * الحيوية والنشاط البدني المناسبان لعمر القائد.
- * القدرة على الممارسة الحركية بقدر معقول لنوعية النشاط التخصصي للفريق الرياضي.

3-2-2- الصفات المعرفية:

- * الثراء المعرفي بمفردات النشاط التخصصي للفريق والقانون الذي يحكم ويقيم الأداء الحركي لأعضاء الفريق خلال التنافس الرياضي.
- * معرفة اللوائح والقوانين المنظمة لنشاط الفريق في المجتمع الرياضي.
- * المعرفة الواعية بالفرق الأخرى المشاركة في المنافسات الريا
- ضية من حيث امكانياتها وقدرات أعضائها وقياداتها وبنائها الاجتماعي.
- * الكفاءة العلمية والعملية في مجال تخصص نشاط الفريق.

- * القدرة على الابتكار والتجديد في الأفكار والأساليب المستخدمة في عمليات التدريب والمنافسة التي تساعد على تطوير وصقل القدرات الذاتية والجماعية لأعضاء الفريق.
- * حسن استشعار وتفسير سلوك الآخرين ودراسة واتخاذ القرارات المناسبة بشأن ذلك السلوك.
- * الاطلاع المستمر على كل ما هو جديد ومبتكر في مجال تخصص الفريق.
- * مرونة التفكير الحركي والقدرة على تغيير استجاباته العقلية بما يتناسب مع التغير اللحظي لمواقف التفاعل مع جماعة الفريق الرياضي بصفة خاصة والمجتمع الرياضي بصفة عامة.

3-2-3- الصفات الإنفعالية:

- * القدرة على ضبط النفس وخاصة في مواقف الإستثارة الانفعالية الحادة سواء كانت ايجابية كالفرح عند الفوز أو سلبية كالحزن عند الهزيمة.
- * الثقة في النفس وعدم التردد في اتخاذ القرارات والإقتناع الشخصي بإمكانية تحقيق ما يراه مناسباً للفريق مع مواجهة التحديات والظروف المفاجئة التي تفرض عليه في المواقف المختلفة.
- * المشاركة الانفعالية للآخرين بطريقة تربوية.
- * قوة الإرادة والسعي المستمر الجاد في مختلف الظروف والمواقف الصعبة وخاصة التي تتعارض مع تنفيذ رغباته وأهدافه المنشود تحقيقها.
- * التوافق النفسي مع جماعة الفريق الرياضي والمجتمع الرياضي بعيداً عن مظاهر الإنطواء أو العزلة النفسية.

- * الرضا والاقتناع النفسي بقدراته الذاتية ومحاولة تطويرها وتقييمها من وقت لآخر.

3-2-4- الصفات الإجتماعية:

- * الذكاء الإجتماعي ويعني القدرة على فهم وتفسير سلوك الآخرين والتعامل معهم بطريقة تحترم مشاعرهم وآرائهم واتجاهاتهم.
- * القدرة على إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين ويجيد الإتصال والتعرف الإجتماعي.
- * القدرة على مسايرة المعايير والأعراف الإجتماعية بصورة تربوية مع أعضاء الفريق الذي يقوده.
- * الرغبة الدائمة في التعاون والتفاعل مع الآخرين من أجل تحقيق أهداف جماعية
- * تقبل نقد الآخرين واحترام الرأي الآخر والتسامح عن أخطاء الآخرين معه.

* التمتع بصفات سلوكية اجتماعية حسنة كالأمانة والعدل والتواضع والالتزام بالمواعيد مما يجعله حسن السمعة (علاوي، 1998، صفحة 179، 180، 181)

3-3- طرق اختيار قائد الفريق الرياضي:

هناك طرق عديدة لاختيار القائد وأهمها زج المدرب في ميادين النشاط العملي و فرض الجانب التطبيقي كجانب أو كمادة أساسية لاختيار مدى قيادته عبر أنشطة وفعاليات ومواقف تؤثر على مدى وضوح هذه القيادة ولخص " طارق البدري " هذه الطرق في : (البدري، 2001، صفحة 65، 67)

3-3-1- السمات:

يتم الإختيار على أساس منهج السمات عن طريق تقدير المرشحين وفقا للسمات التي تميز القادة عن غيرهم ، وذلك من خلال معرفتهم بالمرشحين أو عن طريق تطبيق اختبارات وإجراء مقابلات مع المرشحين، لتقدير مدى ما يتميز به كل منهم من سمات ، وقياس هذه السمات بالرغم من كونها تعتبر من الطرق التقليدية البعيدة عن الكمال .

3-3-2- الاختبارات النفسية :

الإختبار باستخدام الاختبارات النفسية (الذكاء ، الشخصية ، التوافق النفسي ، الضبط الإنفعالي ، الإلتزان ..) يتم تحديد الإختبار وفق كل موقف معين أو غرض معين.

3-3-3- المقابلة :

وهي وسيلة من وسائل الإختبار القيادي ، ويتوقف هذا على مهارة القائم بالمقابلة والفرص المتاحة لملاحظة المرشح ، ولذلك يصعب التنبؤ بصيغة المقابلة ولكن يمكن التغلب على ذلك بتكرار المقابلة .

3-3-4- اختبارات المواقف:

لدراسة القيادة واختبار القادة ، يوضع عدد من الأفراد في موقف أو مواقف محددة ، ثم يقومون فيه بسلوك اجتماعي ، كمناقشة موضوع أو حل مشكلة ، بشرط ألا يعطى فرد منهم أي مسؤولية ، ثم يرصد من هو الأكثر نشاط والأكثر تأثيرا في سلوك الآخرين فيكون هو القائد ، تعتبر هذه الطريقة أفضل من اللجوء إلى الاختبارات الشخصية أو تقدير السمات ، لأن القيادة تختلف من موقف لموقف ومن جماعة إلى جماعة أخرى وهذه الاختبارات الموقفية تمثل تقدما مرضيا في أساليب اختيار القادة.

3-3-5- التعيين :

يتولى شخص أو جماعة تشغل مركز القيادة تعيين القائد في الوظيفة وهذا هو الأسلوب المتبع في أجهزة الدولة التنفيذية .

3-3-6- الاختيار : حيث تتولى الجماعة أو هيئات أو لجان محددة ومتخصصة في اختيار القادة من

بين عدد من المرشحين ويتم اختيار القائد وفق القدرة على القيام بعمل محدد في الجماعة .

1-3-3-7- الانتخاب : حيث تنتخب الجماعة قائدها بالأسلوب الذي تراه مناسباً لتحقيق أغراضها

.

3-3-8- التأثير الاجتماعي : يتم اختيار القائد من قبل الجماعة على أساس التأثيرات الاجتماعية

والوزن النوعي والكمي للخط الذي ينتمي إليه المرشح ، وقد يكون بسبب النسب أو التعاطف بتأثير ثقل الموقف الاجتماعي .

3-3-9- التأثير الاقتصادي والنفوذ : حيث يتم اختيار القائد لتأثيره ونفوذه الاقتصادي باعتبار أن

بعض مقاليد القوة تتوفر لديه ، كالموقع والمركز المالي والتأثير عبر نفوذه الشخصي في طبقات المجتمع المؤثرة لمواقع السلطة العليا .

ومن خلال خبرة الباحثان في الميدان نرى بأن تحديد كابتن الفريق في ضوء بعض المعايير التي قد تختلف من فريق إلى آخر أو من ناد إلى ناد آخر ، و من أهم تلك المعايير التي يتم في ضوءها تحديد كابتن الفريق :

* أكبر اللاعبين سنًا .

* تاريخ انضمام اللاعب للفريق .

* مستوى الخبرة المهارية والخططية للاعب .

* تكليف من قبل القيادة العليا أو القيادة الفنية للفريق الرياضي .

وقد أكد دوبلر Dobler على أهمية توافر شروط محددة في كابتن الفريق من الوجهة التربوية والوجيهية

الحركية ، فمن حيث الوجهة التربوية يجب أن يتميز كابتن الفريق بالخصائص التربوية التالية :

لديه القدرة على تحمل جزء المسؤولية الخاص بتشكيل العمل الجماعي للفريق من خلال تحسين وتطوير أسلوب اللعب .

لابد من توفر السمات القيادية الموثوق بها لشخصية كابتن الفريق كالثبات الانفعالي وتحمل المسؤولية والطموح الرياضي .

صائب في حل المشاكل ، بمعنى لديه القدرة على ملاحظة وتحديد المشكلات والخلافات بين اللاعبين والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها بسرعة قبل أن تؤثر سلباً على التماسك الحركي والإجماعي للفريق .

يتسم بالإجتماعية ويجيد الاتصال الجماعي بين أعضاء الفريق وبينهم وبين مصادر قيادة الفريق الرياضي بصفة عامة.

يتمتع باحترام وود جميع أعضاء الفريق ويبادلهم ذلك الود و الاحترام.

أما من الوجهة الحركية فيجب أن يتميز كابتن الفريق بالخصائص التالية :

توافر القدرات الخططية وتوظيفها حركيا لصالح جماعة الفريق.

يعتبر موجه الحركة داخل الملعب ونواة العمل الجماعي للفريق.

يعتبر حلقة الاتصال داخل الملعب بين المدرب وللاعبين من ناحية وبين اللاعبين ومصادر القيادة الداخلية خارج الملعب من ناحية أخرى .

يقوم بالعديد من الواجبات الحركية والاجتماعية في حالة غياب القيادة الفنية للفريق داخل وخارج الملعب

من الواضح أن نوعية الأشخاص الذين يصبحون قادة أو يستمرون قياديين تحددها غايات الجماعة

وظروفها وتكوينها فمن المعتقد مثلا أن تفوق القائد في أي سمة عن سواه لا يجب أن يكون كبيرا جدا

وتصدق هذه القاعدة حتى على سمات الذكاء وهي سمة من المعروف أن زيادتها تعني زيادة كفاءة الجماعة

ويعلق "جيب JIB" على هذا التمايز في اختيار القادة : " تفترض هذه الشواهد أن كل زيادة في الذكاء

تعني أحكاما أكثر تعقلا ، لكن الحشود تفضل أن يحكمها أفراد أكثر قابلية للفهم مهما كانوا أقل عقلانية

. (انسكورج،سكوبلر، 1993، صفحة 551)

3-4- الخصائص النفسية للقائد في المجال الرياضي:

- حسن المظهر يتمتع باللياقة البدنية.
- حسن الخلق يتمسك بالقيم والمبادئ .
- يتمتع بقوة الشخصية والقدرة على التأثير في الآخرين وتحمل المسؤولية .
- الفطنة والذكاء والقدرة على التصرف في مواجهة المشكلات.
- القدرة على الاتزان الانفعالي وإنكار الذات.
- المشاركة الايجابية والتفاعل الاجتماعي .
- مثالا حيا للنزاهة والأمانة والسمعة الطيبة .
- أن يكون مهذبا وموضع ثقة الآخرين .

- القدرة على تحقيق أهداف الجماعة ووضع الخطط والاستراتيجيات .
 - القدرة على إتخاذ القرار .
 - القدرة على التفكير والتحليل و التنبؤ .
 - التواضع والتحرر من الغرور والكبرياء .
 - الطموح و الدافعية .
- وقد أشار محمد حسن علاوي 1998، إلى أهم السمات الشخصية والقدرات التي يجب توافرها في القائد:
- الثبات الانفعالي، التناغم الوجداني والتعاطف، القدرة على إتخاذ القرار،
 - تحمل المسؤولية، الابداع، المرونة، الطموح، القيادية . (باهي إخلاص محمد، 2006، صفحة 06، 07)
- 3-5- واجبات قائد الفريق ومهاراته:**
- 3-5-1- واجبات القائد:**
- إن البحث عن الامتياز يستوجب التعرض للمحاولات الفاشلة والتعلم منها والاستفادة بدافع الإبداع لاتخاذ القرارات الصعبة، ومن هنا لا بد من التعرف على الصفات الواجب توافرها في القائد ويجب أن يتحلى بها ، وقد لخصها إبراهيم المليجي في :
- **التجاوب:** بمعنى الاهتمام والاستجابة لحاجات الافراد النفسية كالتقدير والاحترام والأمن .
 - **العمل والإنصاف:** بمعنى أن يكون موضوعيا في أحكامه ، وأن يتصف بالعدل والإنصاف وأن لا يفرق في معاملاته مع أفراد جماعته.
 - **الانطلاق:** بمعنى الإقدام من غير تهور، والحزم من غير قوة ، والاعتماد بالذات من غير كبرياء واليقظة، وحسن التصرف والقدرة على الإنجاز ومشورة الآخرين وعدم الاستبداد بالرأي، والمقدرة على إنجاز الأولويات دون تنازل مؤكدا أن كل أولوية تحتل الأهمية القصوى عندما يحين دورها .
 - **الاستقرار الانفعالي:** بمعنى الهدوء والاتزان وأن تكون ردود الأفعال مناسبة للفعل وسعة الصدر والمقدرة على استيعاب الآخرين وعدم السرعة أو الحدة في الغضب وأن يكون مثالا يقتدي به .
 - **حب الناس:** بمعنى أن يكون رحيما ويهتم بالغير ، ويعمل على راحتهم ولا يقسوا على أبنائه ولا يتكبر ولا يتعالى عليهم ، ولديه المقدرة على العطاء ، ومساعدة أعضاء الفريق على النمو والنجاح وتشجيعهم على تطوير أنفسهم ودعمهم والتعاون معهم لتحقيق ذلك .
 - **الذكاء:** حسن التصرف والوسطية في الأمور و المرونة ، والتنبؤ بعواقب الأمور .

- **الكفاية والخبرة:** لديه الدراية بكيفية توجيه ومساعدة الجماعة التي يعمل معها في وضع البرامج وتنفيذها ، وتشخيص المشكلات والعمل على علاجها وأن يسير حسب قدرة الجماعة وان يتدرج معهم حيث وصلوا.
- **الثبات في المعاملة:** أن يكون متنبأ بسلوكه من قبل الآخرين حيث أن المواقف المعينة متناسبة معها لا يوجد فيها شطط .
- **الثقة بالنفس:** بمعنى أن يكون واثقا بخبراته وقدراته ليكون أكثر طمأنينة وهدوء وأنه قادر على مساعدة الناس ومن ثم تنقل هذه الطمأنينة والهدوء إلى الآخرين .
- **الاعتناء بالمظهر والصحة:** أي أن يكون سليم الصحة ، قادر على معطيات وواجبات وظيفته يؤدي ما عليه بقوة ونشاط ، كما أن مظهره لائق ومناسب للمجتمع الذي يعمل معه فهو يهتم بمظهره في غير مبالغة ويتمسك بقيمه الخلقية والمهنية. (ابراهيم عبد الحميد، 2003، صفحة 258، 259)
- 3-5-2- مهارات القائد الأساسية :**
- لكي يسيطر القائد على وضعيته ويقوم بدوره على أكمل وجه بحيث يمكنه من بلوغ أهدافه بوضوح لا بد أن تتوفر لديه بعض المهارات وهي عند محمد محمود مهدي كآآي :
- **المهارة في إنشاء علاقات قوية:** حيث لا بد أن يتمتع القائد بمهارة لاكتساب ود الجماعة وتقبلها ومن ناحية أخرى يجب أن يرتبط بالجماعة على أسس مهنية ايجابية ، كذلك يجب أن يكون القائد على مهارة كافية تجعله قادرا على مساعدة أفراد الجماعة على إقامة علاقات ودية متبادلة بينهم والمشاركة في الأهداف العامة للجماعة
- **المهارة في تحليل مواقف الجماعة:** وهنا يجب أن يكون القائد قادرا على تقييم مستوى الجماعة لتحديد حاجاتها ، وتقدير السرعة التي تقدم بها ، ويتطلب هذا مهارة في الملاحظة المباشرة للجماعة كأساس للحكم والتحليل ، وأيضا يجب أن يكون القائد على مهارة في مساعدة الجماعة على التعبير عن أفكارها والعمل بطريقة موضوعية والتعرف على أهدافها المباشرة وإمكاناتها وحدودها كجماعة
- **المهارة في مشاركة الجماعة:** يجب أن يكون القائد قادرا على تحديد الدور الذي يقوم به في الجماعة ، وتفسيره وتحمل مسؤولياته ، وتعديله إذا لزم الأمر ، كذلك يجب أن يكون القائد على مهارة في مساعدة أعضاء الجماعة على المشاركة واكتشاف القادة من بين صفوفهم وتحمل مسؤوليات النشاط الذي يقومون به واتخاذ موقف إيجابي منه
- **المهارة في تفهم مشاعر الجماعة:** يجب أن يكون القائد على تحكم في مشاعره الخاصة نحو الجماعة وموقفه منها ، ولا بد له من دراسة وفحص كل موقف جديد بطريقة موضوعية ، كذلك يجب أن يكون

القائد ماهر في مساعدة الجماعة على إطلاق مشاعرها الإيجابية والسلبية، ويجب أن يكون قادرا على توجيهها، بما يساعد على النمو والتغير .

- المهارة في تطوير البرامج: ويعني ذلك أن يكون القائد قادرا على توجيه تفكير الجماعة حتى يمكن اكتشاف وتفهم ميول الجماعة وحاجاتها ، ويجب أن يكون على قدر ملائم من المهارة لمساعدة الجماعة في تطوير البرامج التي تحتاجها كوسيلة لإشباع حاجاتها. (محمد محمود المهدي، 2002، صفحة 347).

3-6- القوانين المتعلقة بقائد الفريق في الألعاب الجماعية:

3-6-1- كابتن الفريق في كرة القدم: هو اللاعب الذي يضع شارة القائد على يده ليتمكن

الجمهور أو اللاعبين من تمييزه ويكون دوره هو قيادة الفريق على البساط الأخضر.

كابتن الفريق يكون شخص ذي كريمة على أرض الميدان ورزانة مع لاعبيه ولاعبي الخصم وذي هيبة على لاعبي فريقه ويكتسب احترام وتقدير من الجمهور والفريق المنافس وفريقه أيضا.

المسؤولية الرسمية للكابتن من قبل قوانين اللعبة هو المشاركة في القرعة واختيار المرمى قبل انطلاق المباراة وقبل ركلات الترجيح.

على عكس ما يقال في بعض الأحيان بأن الكابتن ليس له سلطة خاصة في ظل القوانين الحالية للطعن في قرار الحكم، ومع ذلك فإن الحكم في بعض الأحيان يوجه كلامه إلى الكابتن للتنبيه حول سلوك الفريق العام، من وظائفه أيضا قيادة الفريق في حفل تلقي الكؤوس والميداليات والجوائز في حال فاز بها الفريق بعد مسابقة معينة كمسابقات كأس الملك أو كأس السوبر ليكون الكابتن أول من يحمل الكأس أو يتلقى الميداليات، قد يشارك الكابتن مع المدرب في اختيار تشكيلة بداية الفريق. أما في كرة القدم للشباب أو في المباريات الترفيهية كثيرا ما يأخذ الكابتن الواجبات التي توكل في المستويات الاحترافية إلى المدرب أو المدير

الفني للفريق. الكابتن يشكل عموماً نقطة دعم للفريق في حال ما كانت معنويات الفريق منخفضة، فالكابتن هو الذي سينظر إليه لتعزيز معنويات الفريق. (الأترنيت).

تعتبر من أكبر المهام في الملعب وخارج الملعب من جميع النواحي.

داخل الفريق من الأفضل أن يعطي صلاحية كابتن الفريق للأقدم والأكبر سناً ولصالح العقل الكبير.

له الصلاحية فقط إذا حصل خطأ أن يتحدث مع الحكم وليس مساعد الحكم.

مساعد الحكم لا احد يستطيع أن يتحدث معه لأنه ممنوع فقط عن طريق الحكم.

الحفاظ على تنظيم صفوف الفريق.

3-6-2- كابتن الفريق في الكرة الطائرة:

- قبل المباراة يوقع قائد الفريق على استمارة التسجيل ويمثل فريقه في القرعة.

- أثناء المباراة وتواجده في اللعب، يكون قائد الفريق رئيساً للشوط وعندما لا يتواجد قائد الفريق في الملعب،

يجب على المدرب أو رئيس الفريق تعيين لاعب آخر في الملعب بخلاف اللاعب الحر ليواصل القيام بدور

رئيس الشوط ويستمر رئيس الشوط هذا بمسؤولياته لحين استبداله أو عودة قائد الفريق إلى اللعب أو

بانتهاؤ الشوط.

- عندما تكون الكرة خارج اللعب يكون رئيس الشوط هو المخول بالتحدث مع الحكم.

- يطلب ايضاحاً حول تطبيق أو تفسير القواعد ويقدم ايضاً طلبات أو أسئلة زملائه وإذا لم يقتنع رئيس

الشوط بإيضاح الحكم الأول يحق له أن يقرر الاحتجاج ضد مثل هذا القرار ويشير للحكم الأول فوراً

احتفاظه بحق تسجيل احتجاج رسمي على استمارة التسجيل عند نهاية المباراة.

- يطلب السماح ب:

- تغيير كل أو جزء من الأدوات.

- التحقق من مراكز الفريقين.
 - فحص الأرضية والشبكة والكرة... الخ.
 - يطلب الأوقات المستقطعة والتبديلات في حالة غياب المدرب.
- يقوم رئيس الفريق عند نهاية المباراة:
- يشكر الحكام ويوقع على استمارة التسجيل لإقرار النتيجة.
 - عند الإشعار في الوقت المحدد للحكم الأول يجوز التأكيد والتسجيل على استمارة - التسجيل
- اعتراضا رسميا بخصوص تطبيق الحكم أو تفسيره للقواعد. (عدي جاسب حسن، 2013، صفحة 24)

3-6-3- كابتن الفريق في كرة السلة:

- أن يكون هو المسؤول الأول على الإشارة داخل الملعب.
- هو الأول يسلم على الحكم وأن يتشاور معه بالأدب و الاحترام
- قائد الفريق في كرة السلة يكون واقف عند خط 6,15 أي الثلاثية ومهمته تمرير الكرة وتوزيعها.

(الأنترنت)

خلاصة:

إن الرضا عن الدور يعد أحد العوامل الأساسية لضمان نجاح قائد الفريق، ويعرف أنه حصيلة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو نشاط معين، وتعبّر عن مدى الإشباع المناسب لحاجاته وتحقيق أهدافه التي من أجلها وافق على أن يمارس هذا الدور، فضلاً عن أن وجود قائد الفريق ضرورة لاغنى عنها في أي مباراة ألعاب رياضية جماعية فالأمر لا يخلو من الحاجة إلى من يتولى قيادة لاعبي الفريق والتحدث باسمهم فيما يخصهم ويرغبون فيه.

تمهيد:

إن جمع الحقائق و البيانات ، معطيات دون معنى ما لم تحلل وتناقش وتقابل بالفرضيات ، وعليه سيتطرق الطالبان الباحثان في هذا الفصل إلى أهم مراحل الدراسة الاستطلاعية والاستنتاجات التي يعتمد عليها في الدراسة الأساسية ، هذه الأخيرة ستتناول المنهج المستخدم في الدراسة ، مجتمع البحث ، عينة البحث ، وكيفية اختيارها التدابير والإجراءات الهامة المتخذة قصد ضبط متغيرات البحث ، الأدوات والوسائل المستخدمة لجمع البيانات ومكونات البرنامج المقترح وكذا الوسائل الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات المتجمعة ، لتليها أهم الصعوبات التي تعرض لها الباحث أثناء الدراسة.

1- الغرض من الدراسة :

لمعرفة الطريقة السليمة والصحيحة لإجراء الاختبار المستخدم في البحث والوصول إلى أفضل طريقة لإجراء الاختبارات وتهيئة الظروف التي تؤدي بدورها إلى نتائج مضبوطة لا بد على الباحثان إجراء تجربة استطلاعية على عينة من قادة الفرق لبعض الألعاب الجماعية قصد الإطلاع على الصعوبات التي تواجههم في الدراسة مثل :

- معرفة الصعوبات التي قد تواجهنا ميدانيا وتفاديها .
- إمكانية تفهم العينة للعبارات المطروحة .
- تحديد الوقت الكافي لإجراء الاختبار والإجابة عن الأسئلة من طرف العينة المختبرة .

2- أدوات الدراسة :

استخدمنا في هذه الدراسة كل من الإستمارة الإستبائية مقننة من طرف دكاترة ومحكمين.

3- إجراءات الدراسة :

أجرى الباحثان الإستبيان المقنن على مجموعة من قادة الفرق في بعض الألعاب الجماعية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية وفيما بعد تم استبعادهم من التجربة الأساسية.

4- الدراسة الأساسية:

1-4- منهج البحث: استخدم الطالبان الباحثان المنهج الوصفي تبعا لطبيعة المشكلة المراد دراستها ، حيث سنقوم بتجميع البيانات التي تبين مختلف الأوجه وزوايا الظاهرة محل البحث وعرضها وتبويبها ثم تحليلها موضوعيا.

2-4- مجتمع البحث: هم قادة الفرق الرياضية في بعض الألعاب الجماعية بلغ عددهم 300 قائد .

3-4- عينة البحث: وقد شملت على 40 قائد فريق في بعض الألعاب الجماعية (كرة السلة، كرة اليد، كرة الطائرة ، كرة القدم) ذكورينشطون في القسم الثاني ممتاز هواة والقسم الثاني غرب وهران والقسم الجهوي الأول والثاني (أ- ب) والقسم الجهوي الثالث.

وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية التي تعتبر أكثر العينات موضوعية ومصداقية في النتائج من أجل تحقيق هدف الدراسة المطلوبة.

5- مجالات البحث: بعد اختيار الموضوع والاتفاق مع المشرف بادر الباحثان عملهم في نهاية شهر ديسمبر 2013 م . أولا باستشارة الكتب وجمع الوثائق المتوفرة بالمكاتب المختلفة التي بإمكان الباحث التطلع عليها إلى جانب استشارة المواقع الالكترونية عن طريق الانترنت وكل ماله صلة بموضوعنا وجمع المادة الخيرية التي تخدم الموضوع والقيام بالمسح قصد استقصاء الحقائق وبلوغ الأهداف المسطرة لهذا البحث .

5-1- المجال البشري: أجريت الدراسة على عينة مكونة من 40 قائد فريق ذكور في بعض الألعاب الجماعية (كرة السلة، كرة اليد، كرة الطائرة ، كرة القدم).

5-2- المجال المكاني: تم إجراء البحث الميداني على مستوى الفرق الرياضية (الناحية الغربية) في الميدان.

5-3- المجال الزمني: لقد امتدت فترة الدراسة على ثلاث مراحل أساسية :

المرحلة الأولى : تمثلت في جمع المادة الخيرية ومختلف المصادر التي لها صلة مباشرة بالموضوع وخاصة تلك المتعلقة بالإستيبيان وامتدت من: 05-11-2013 إلى غاية 15-12-2013 .

المرحلة الثانية : وتمثلت هذه المرحلة في تطبيق التجربة الاستطلاعية والتي دامت أسبوع ، امتدت من 12-01-2014 إلى 19-01-2014 .

المرحلة الثالثة : وفي هذه المرحلة قام الباحثان بتوزيع أسئلة الاستبيان على قادة الفرق بعض الألعاب الجماعية وخلال أسبوع بعد ذلك تم استرجاع كل الأسئلة الموزعة ليتم تفريغ نتائجها ومعالجتها إحصائيا وذلك مع بداية شهر أبريل، وامتدت هذه المرحلة من: 16-02-2014 إلى غاية 16-05-2014.

6- متغيرات البحث: استنادا إلى فرضيات البحث تبين لنا إن هناك متغيرين أحدهما مستقل و الآخر تابع إضافة إلى المتغيرات المخرجة.

أولاً : المتغير المستقل :

أ-تعريف المتغير المستقل: هو الأداة التي يؤدي المتغير في قيمتها إلى إحداث التغير وذلك عن طريق

التأثير في قيم متغيرات أخرى ذات صلة به. (زررواتي، 2007، صفحة 334)

ب- تحديد المتغير المستقل :مساهمة سمات قادة الفرق في بعض الألعاب الجماعية.

ثانياً: المتغير التابع :

أ- تعريف المتغير التابع : هو الذي تتوقف قيمته على مفعول تأثير قيم متغيرات أخرى، بحيث أنه كلما

أحدث تعديلات على قيم المتغير المستقل ستظهر النتائج على قيم المتغير التابع . (كامل، 1997،

صفحة 76)

ب- تحديد المتغير التابع: الرضا عن الدور القيادي الرياضي.

ثالثاً: المتغيرات المحرجة :

أ- تعريف المتغيرات المحرجة: هي جميع المتغيرات التي من شأنها التأثير على نتائج البحث . (عبد

الكريم السنوسي، 2011، صفحة 104)

ب- الضبط الإجرائي للمتغيرات المحرجة: إن الدراسة الميدانية تتطلب ضبطاً للمتغيرات قصد التحكم

فيها من جهة وعزل بقية المتغيرات من جهة أخرى ، كما يذكر محمد حسن علاوي وأسامة كمال راتب "

يصعب على الباحث أن يتعرض على المسببات الحقيقية للنتائج بدون ممارسة الباحث إجراءات الضبط

الصحيحة . (محمد حسن علاوي،أسامة كامل راتب، 1987، صفحة 243)،بينما يذكر ديوبلد داليب

أن المتغيرات التي تؤثر في المتغير التابع من الواجب ضبطها وهي المؤثرات الخارجية والمؤثرات التي ترجع إلى

مجتمع العينة "

وانطلاقاً من هذه الاعتبارات عمل الباحثان على ضبط تغيرات البحث والتي تمثلت فيما يلي :

- لقد أشرف الطالبان بأنفسهم على توزيع الاستمارة على العينة .
- فيما يخص الاستبيان قام الطالبان في التحكم في متغير عامل الوقت لجمع أسئلة الاستمارة.
- لقد أشرف الطالبان بأنفسهم على توزيع الاستمارة وشرحه ثم جمع الأسئلة وتفرغها .
- أفراد العينة من نفس الجنس ذكور.

تعتبر الأدوات التي يستخدمها الباحث في جمع البيانات المرتبطة بموضوع البحث من أهم الخطوات وتعتبر المحور الأساسي والضروري في الدراسة . (عطاء الله أحمد، 2006)

7- أدوات البحث:

مقياس الرضا عن الدور القيادي لرؤساء الفرق لبعض الألعاب الفرعية في العراق الأستاذ المساعد الدكتور علكة سليمان علي الحوري، والمدرس المساعد سعدون عبد الرضا فرحان، تم تطبيقه على عينة قوامها (08) لاعبين من كل لعبة (كرة القدم، السلة، الطائرة، اليد) اختيروا بطريقة عشوائية

منهج البحث: استخدم الباحثين المنهج الوصفي بطريقة الأسلوب المسحي.

مجتمع البحث: اختار الباحثين مجتمع البحث بأكمله للموسم الرياضي (2005-2006).

عينة البحث: تمثلت في (112) لاعبا مثلوا رؤساء الفرق لتلك الأندية.

الوسائل الإحصائية: (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، إختبار (t) لدلالة الفروق بين المتوسطات، النسبة المئوية).

8 - الأسس العلمية للأداة: لكي يتم استخدام وتطبيق بعض الاختبارات ينبغي أن يتم مراعاة العديد من الشروط أو الأسس العلمية وهي كما يلي :

8-1- الثبات: يعتبر أسلوب الثبات عن طريق الاختبار ، إعادة الاختبار من أكثر طرق إيجاد معامل الثبات صلاحية بالنسبة لاختبارات الأداء في التربية البدنية والرياضية ويصطلح عليه البعض بمعامل الاستقرار (محمد صبحي حسنين، 1987، صفحة 197) وفي هذا الشأن يؤكد كل من محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين أن درجة العلاقة بين المتغيرين تظهر مقدار الارتباط بينهما بحيث إذا بلغت "ر" قيمة (+1) أو (-1) فإن هذا الارتباط يعني وجود ارتباط تام أما إذا بلغت "ر" قيمة (0.95) أو (0.88) فإن هذا يعني وجود ارتباط عالي . (محمد حسن علاوي، 2000، صفحة 223)

8-2- الصدق: يشير محمد صبحي حسنين إلى أن صدق الاختبار يشير إلى الدرجة التي يمتد إليها في

قياس ما وضع من أجله فالاختبار الصادق هو الذي يقيس بدقة كافة الظاهرة التي صمم لقياسها . ويقاس صدق الاختبار بقياس الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار . (محمد صبحي حسنين، 1987،

صفحة 153)

وأفرزت هذه المعالجة الإحصائية عن مجموعة من النتائج يوجزها الطالبان الباحثان في الجدول التالي :

الجدول يوضح صدق وثبات الاختبارات: يلاحظ من خلال النتائج المدونة في الجدول أعلاه أن القيم المتحصل عليها حسابيا بدت عالية وهي أكبر من قيمة " ر " الجدولية التي بلغت (0,91) عند درجة حرية "4" ومستوى الدلالة 0.05 مما تشير إلى مدى ارتباط نتائج الاختبار القبلي والبعدي وهذا الأخير يؤكد على ثبات وصدق جميع الاختبارات المستخدمة .

9- الوسائل الإحصائية :

إن الهدف من استعمال الوسائل الإحصائية هو التوصل إلى مؤشرات كمية تساعدنا على التحليل والتفسير والتأويل والحكم على مختلف المشاكل باختلاف نوع المشكلة وتبعاً للهدف الدراسة، ولكي يتسنى لنا التعليق والتحليل عن نتائج الإستمارة بصورة واضحة وسهلة قمنا بأسلوب التحليل الإحصائي والمتمثل في طريقتين هما:

1- النسبة المئوية:

س _____ 100

ع _____ ×

س × 100

فإن: × = _____

ع

ع : عدد الإجابات (عدد التكرارات)

س : عدد أفراد العينة

2- اختبار حسن المطابقة (كا²):

يستخدم اختبار كا² بنوع خاص في اختبار حدي دلالة الفرق، بين تكرار حصل عليه الباحث. (محمدخيرى، 1999، صفحة 226، 228)

ويتم حسابه بالطريقة التالية:

حيث أن:

م : المجموع

ك ش : التكرار المشاهد

ك ت : التكرار المتوقع

درجة الحرية = ن - 1.

مج(ك ش - ك ت)²

_____ = كا²

ك ت

خاتمة:

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى الدراسة الاستطلاعية حيث تعرضنا إلى مختلف مراحلها من أجل التحضير للدراسة الأساسية ، هذه الأخيرة تناولت التدابير والإجراءات الهامة المتخذة قصد ضبط متغيرات البحث ، كما تم التطرق إلى المنهج المستخدم في الدراسة ، مجتمع البحث ، عينة البحث وكيفية اختيارها الأدوات والوسائل المستخدمة لجمع البيانات، وكذا مكونات البرنامج المقترح والوسائل الإحصائية المستخدمة لمعالجة البيانات ، وفي الأخير تم التطرق إلى أهم الصعوبات التي تعرض لها الطالبان الباحثان أثناء الدراسة .

الفصل الثاني

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

2-1- عرض ومناقشة نتائج الإستبيان

2-2- الإستنتاجات

2-3- مناقشة الفرضيات

2-4- الخلاصة العامة

2-5- اقتراحات أو فرضيات مستقبلية

تمهيد:

استنادا إلى نتائج التحليل الإحصائي التي تم عرضها في الفصل الأول مدى صحة فرضيات الدراسة، نسعي في هذا الفصل الثاني إلى تفسير النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة ومقارنتها بالدراسات السابقة لمعرفة مدى اتفاقها أو تعارضها معها ، وفيما يلي مناقشة النتائج.

2-1- عرض وتحليل النتائج:

المحور الأول: الثقة بالنفس.

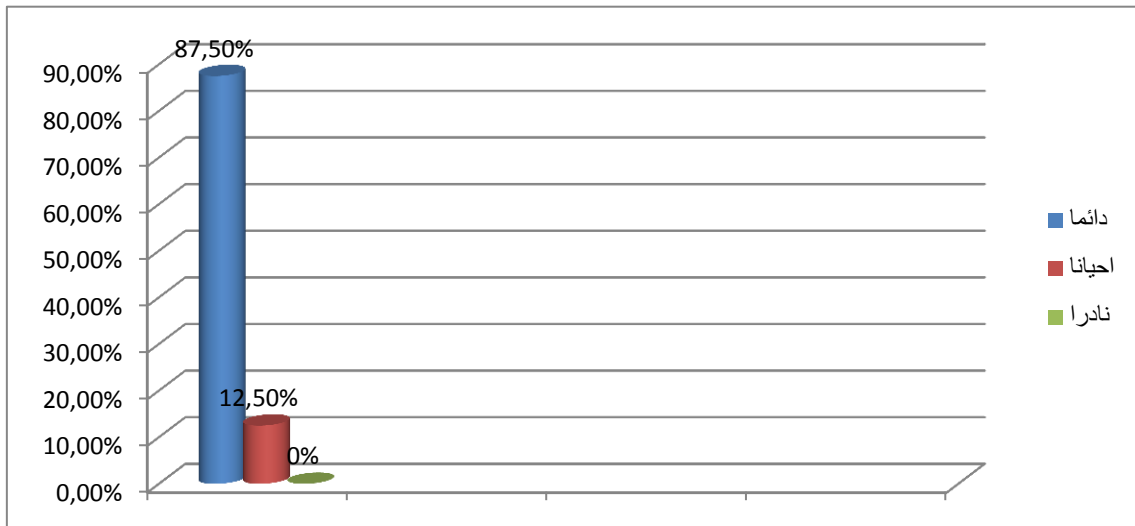
السؤال الأول: أشعر بالفخر لأني قائد فريق.

الغرض من السؤال: معرفة ما اذا كان قائد الفريق يفتخر بنفسه.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	35	87,5%	40,42	5,99	2	0,05
أحيانا	05	12,5%				
نادرا	00	00%				
المجموع	40	100%				

والجدول رقم 01: يمثل فخر وثقة قائد الفريق بنفسه كقائد لهذا الفريق.

والشكل البياني يوضح ذلك:



الشكل رقم 01: يمثل فخر وثقة قائد الفريق بنفسه كقائد لهذا الفريق.

السؤال الثاني: تزداد ثقتي بنفسي عندما أقوم بدور قائد الفريق.

تحليل الجدول رقم 01:

يظهر من خلال مشاهدتنا للجدول أن أغلبية قائدي الفرق دائما يفتخرون بأنفسهم بنسبة بلغت 87,5%، بينما يرى البعض الآخر بأنهم أحيانا ما يفتخرون بهذا المنصب بنسبة بلغت 12,5%. وبعداستخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 40,42 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات "دائما". ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة فرق بعض الألعاب الجماعية يفتخرون بأنفسهم اتجاه هذه المسؤولية التي وجهت إليهم في قيادة الفريق.

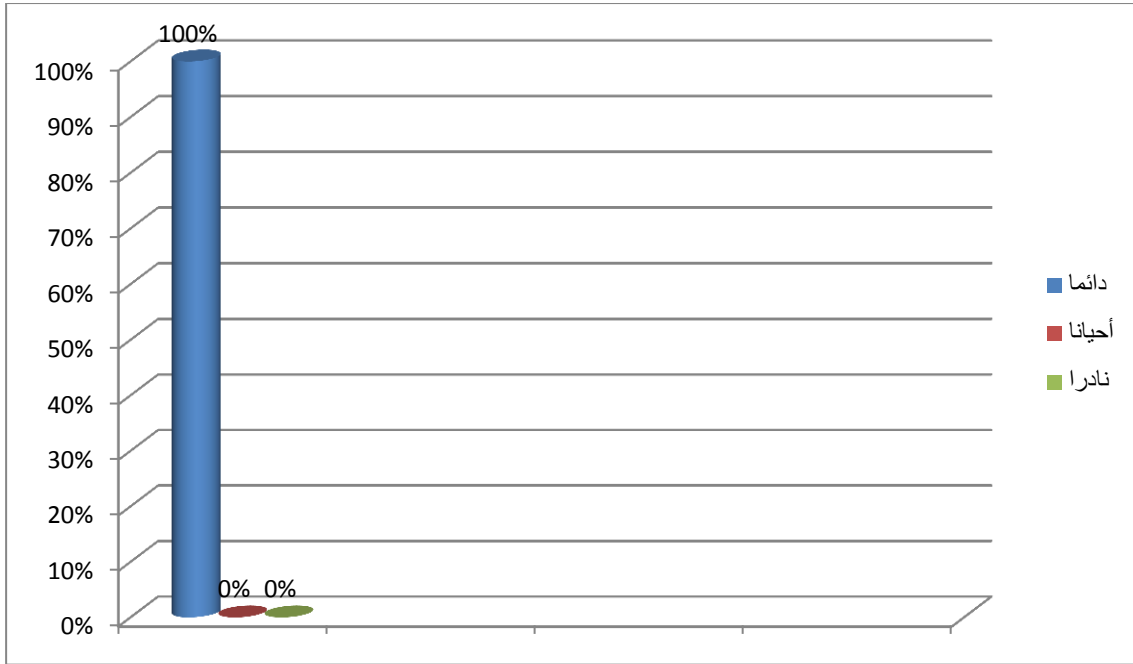
السؤال الثاني: تزداد ثقتي بنفسي عندما أقوم بدور قائد الفريق.

الغرض من السؤال: معرفة ما إذا كان قائد الفريق تزداد ثقته بنفسه عندما يقوم بدوره.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	40	100%	80,02	5,99	2	0,05
أحيانا	00	00%				
نادرا	00	00%				
المجموع	40	100%				

الجدول رقم 02: يمثل ثقة قائد الفريق بنفسه عندما يقوم بدوره.

والشكل البياني يوضح ذلك:



الشكل رقم 02: يمثل ثقة قائد الفريق بنفسه عندما يقوم بدوره

تحليل الجدول رقم 02: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة كبير من قائد الفريق تزداد ثقتهم بأنفسهم عندما يقومون بأدوارهم في قيادة الفريق بنسبة بلغت 100%. وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 80,02 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات "دائما". ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة فرق بعض الألعاب الجماعية تزداد لديهم الثقة بالنفس عندما يقومون بأدوارهم على أحسن وجه في قيادة الفريق إلى النجاح..

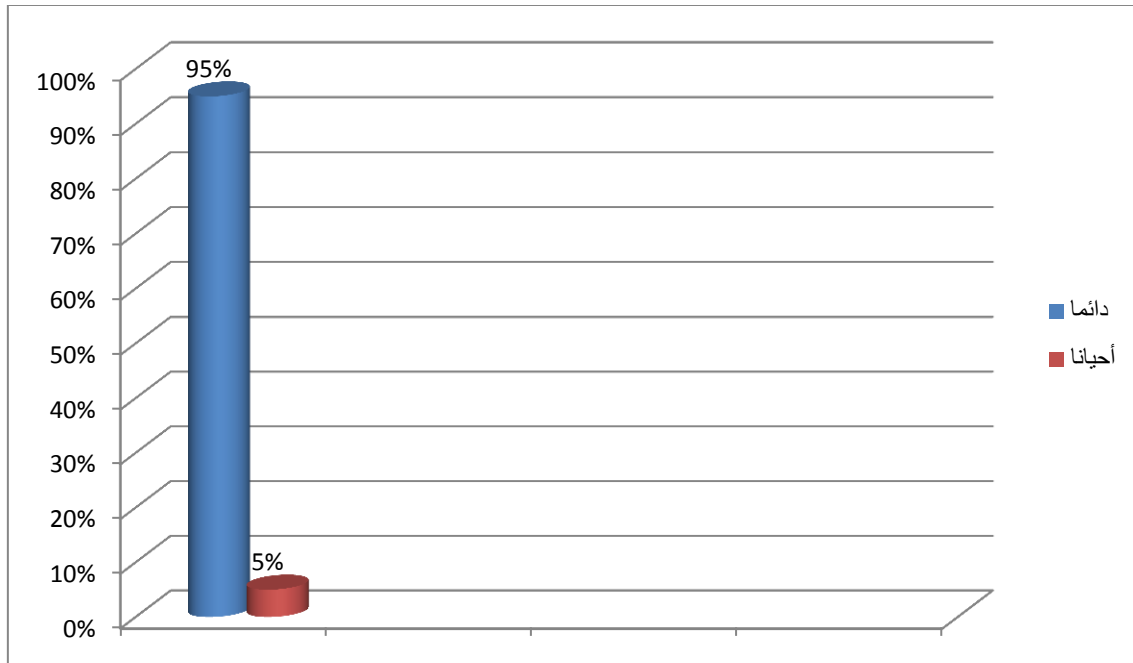
السؤال الثالث: يكسبي دوري في تقدير واحترام مسؤولين الفريق.

الغرض من السؤال: معرفة ما إذا كان قائد الفريق منصبه يساعده في تقدير واحترام مسؤولوا الفريق.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	كأ ² المحسوبة	كأ ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	38	%95	55,28	5,99	2	0,05
أحيانا	02	%05				
نادرا	00	%00				
المجموع	40	%100				

الجدول رقم 03: يمثل دور منصب قائد الفريق في اكسابه تقدير واحترام مسؤولوا الفريق.

و الشكل البياني يوضح ذلك:



الشكل رقم 03: يمثل دور منصب قائد الفريق في اكسابه تقدير واحترام مسؤولوا الفريق.

تحليل الجدول رقم 03: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 95% يرون بأن منصبهم كقائد فريق دائما مايكسبهم تقدير واحترام مسؤولوا الفريق ،بيما يري البعض الآخر بأنه أحيانا ما يساعدهم منصبهم في تقدير واحترام مسؤولوا الفريق بنسبة ضئيلة بلغت 05%.

وبعداستخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 55,28 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (99,5) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات "دائما".

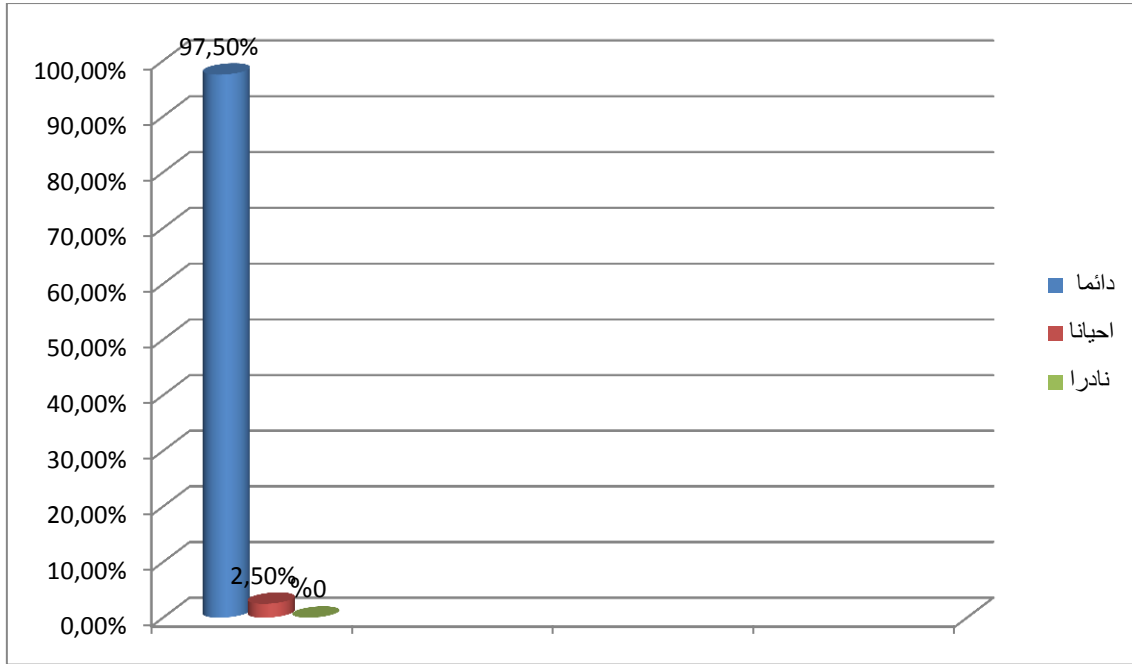
ومن خلال ما سبق نستنتج أن الدور الذي يقوم به قائد الفريق يكسبه تقدير واحترام كبير من مسؤولوا الفريق وهذا ما يزيد من ثقته بهذا الفريق للعمل أكثر وأكثر.

السؤال الرابع: أكتشف نفسي بأداء دوري كقائد للفريق. الغرض من السؤال: معرفة ما إذا كان قائد الفريق يكتشف الدور الذي يلعبه في قيادة الفريق.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	39	97,5%	60,83	5,99	2	0,05
أحيانا	01	2,5%				
نادرا	00	00%				
المجموع	40	100%				

جدول رقم 04: يمثل دور قائد الفريق في قيادة الفريق.

الشكل رقم 04: يمثل دور قائد الفريق في قيادة الفريق.



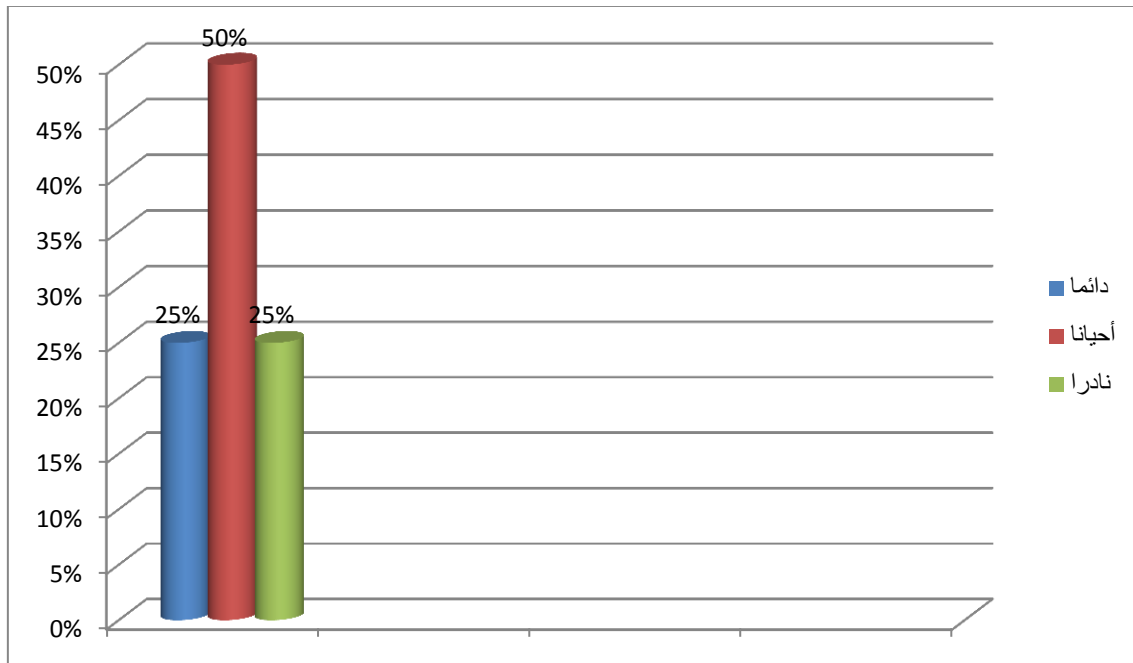
تحليل الجدول رقم 04: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 97,5% يرون بأنهم دائماً ما يكتشفون أنفسهم في أداء دور قائد الفريق، بينما يرى البعض الآخر بنسبة ضئيلة بلغت 2,5% عكس ذلك. وبعداً استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة كـ² تبين أن قيمة كـ² المحسوبة بلغت 60,83 وهي أكبر من قيمة كـ² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات "دائمًا". ومن خلال ما سبق نستنتج أن قائد الفريق يكتشف نفسه بأن دوره يكمن في قيادة الفريق لتحقيق النتائج والرضا عن الدور القيادي الذي كلف به.

السؤال الخامس: أتأثر بتهجم الجمهور الفريق علي.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان يتأثر قائد الفريق بتهجم جمهور الفريق عليه.

مستوى الدلالة	درجة الحرية	ك ² الجدولية	ك ² المحسوبة	النسبة المئوية	التكرارات	عدد الحالات
0,05	2	5,99	4,99	%25	10	دائما
				%50	20	أحيانا
				%25	10	نادرا
				%100	40	المجموع

جدول رقم 05: يمثل تاثر قائد الفريق بتهجم جمهور الفريق عليه.



الشكل رقم 05: يمثل تاثر قائد الفريق بتهجم جمهور الفريق عليه.

تحليل الجدول رقم 05: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 50% يرون بأنهم أحيانا ما يتأثرون بتهجم جمهور الفريق عليهم، بينما نسبة 25% يرون بأنهم دائما يتأثرون بتهجم جمهور الفريق عليهم، أما البعض الآخر فنادرًا ما يتأثرون بتهجم جمهور الفريق عليهم بنسبة بلغت 25%.

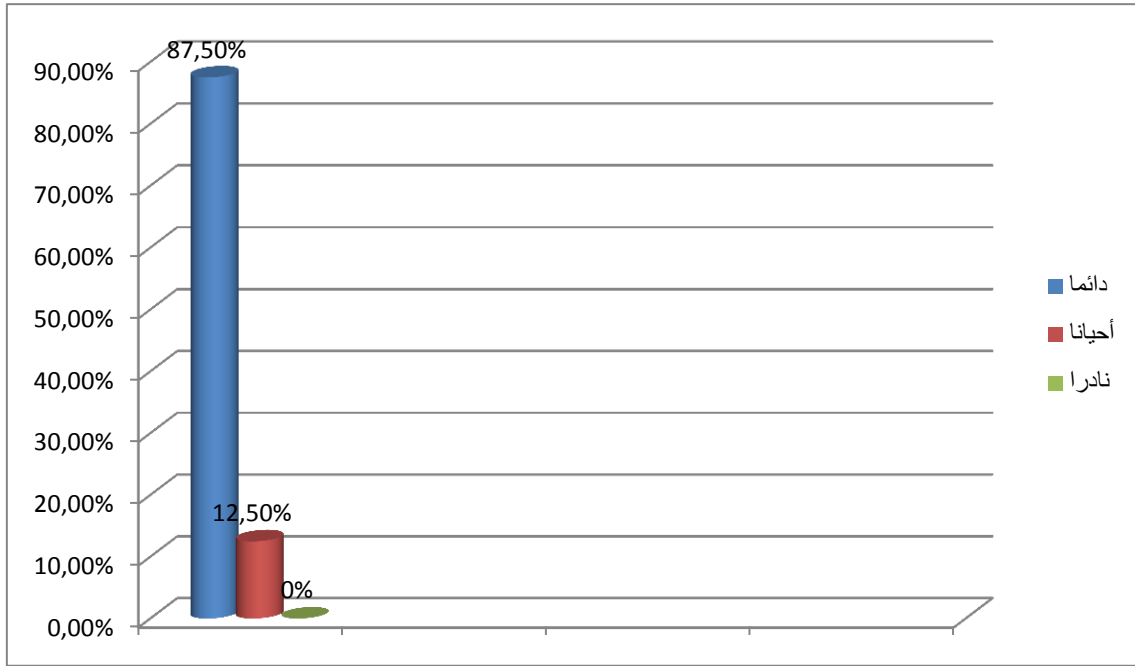
وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 4,99 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات. ومن خلال ما سبق نستنتج أن قائد الفرق بعض الألعاب الجماعية يتأثرون بتهجم جمهور الفريق عليهم.

السؤال السادس: أشعر بالراحة عندما يلتزم أعضاء الفريق بتعليماتي.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان قائد الفريق يشعر بالراحة عندما يلتزم أعضاء الفريق بتعليماته.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	35	87,5%	53,75	5,99	2	0,05
أحيانا	05	12,5%				
نادرًا	00	00%				
المجموع	40	100%				

جدول رقم 06: يمثل التزام أعضاء الفريق بتعليمات قائد الفريق يشعره بالراحة.



الشكل رقم 06: يمثل التزام أعضاء الفريق بتعليمات قائد الفريق يشعره بالراحة.

تحليل الجدول رقم 06: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87,5% يرون بأنهم دائما يشعرون بالراحة عندما يلتزم أعضاء الفريق بالتعليمات التي تقدم إليهم، بينما البعض الآخر فأحيانا ما يشعرون بالراحة بنسبة بلغت 12,5%.

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 53,75 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 وهذا لا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات " دائما "

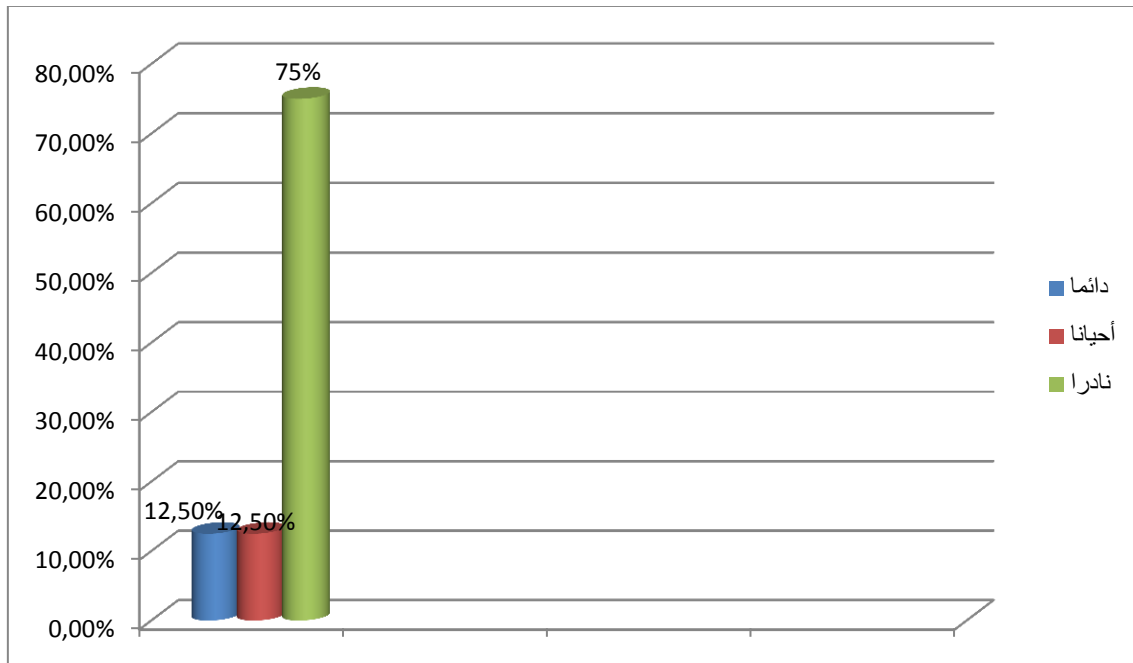
ومن خلال ما سبق نستنتج أن التزام أعضاء الفريق بالتعليمات التي تقدم إليهم تشعر قائد الفريق بالراحة في أداء دوره القيادي.

السؤال السابع: قيادة الفريق لتمييز شخصيتي عن باقي اللاعبين.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كانت قيادة الفريق تميز شخصيته عن باقي اللاعبين.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	05	%12,5	31,24	5,99	2	0,05
أحيانا	05	%12,5				
نادرا	30	%75				
المجموع	40	%100				

جدول رقم 07: يمثل قيادة الفريق لا تميز شخصية القائد عن بقية اللاعبين.



الشكل رقم 07: يمثل قيادة الفريق لا تميز شخصية القائد عن بقية اللاعبين.

تحليل الجدول رقم 07 :

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 70% يرون بأنه نادرا ما تكون شخصية قائد الفريق تميز عن شخصية بقية اللاعبين بكونهم مجموعة واحدة لا يمكن تمييز لاعب عن آخر، بينما يرى البعض الآخر عكس ذلك بنسبة بلغت 12,5%.

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 31,24 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات " نادرا".

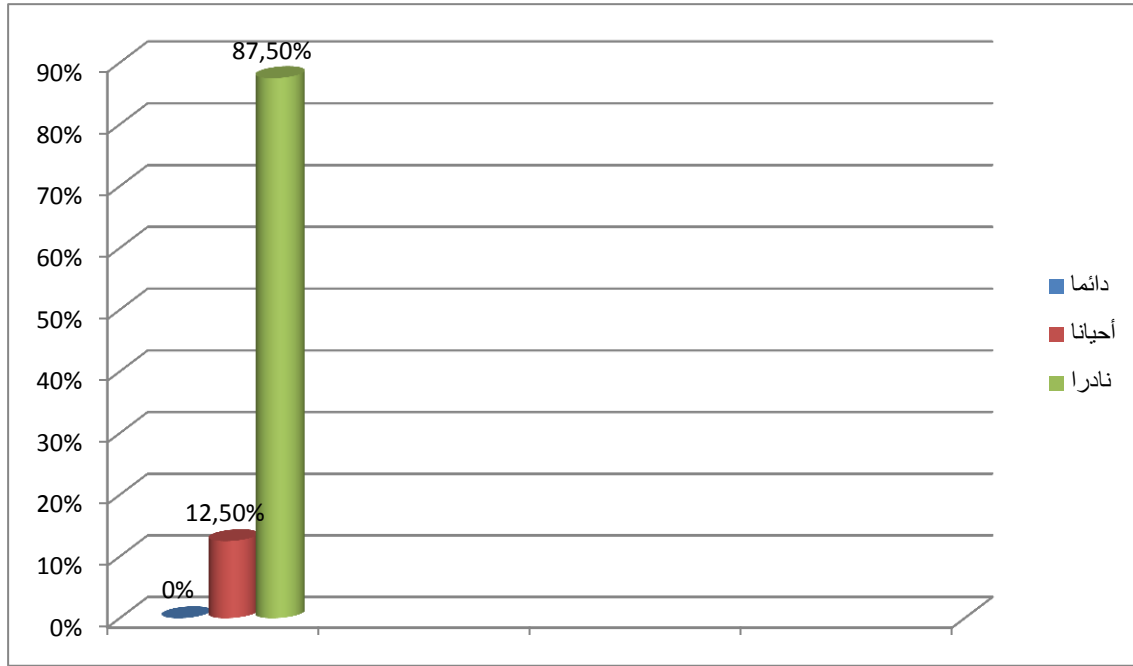
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قيادة الفريق لا تميز شخصية القائد عن بقية اللاعبين كونه كلاعب مثل بقية اللاعبين له دور مثلهم.

السؤال الثامن: لا يهتم المدرب بالمقترحات التي أطرحها.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان المدرب يهتم بالإقتراحات التي يطرحها القائد.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	00	%00	53,75	5,99	2	0,05
أحيانا	05	%12,5				
نادرا	35	%87,5				
المجموع	40	%100				

الجدول رقم 08: يمثل اهتمامات المدرب بالإقتراحات التي يطرحها قائد الفريق.



الشكل رقم 08: يمثل اهتمامات المدرب بالإقتراحات التي يطرحها قائد الفريق.

تحليل الجدول رقم 08: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87,5% يرون بأنه نادرا ما يهتم المدرب بالمقترحات التي يطرحها قائد الفريق، بينما يرى البعض الآخر فأحيانا ما يهتم المدرب بالمقترحات التي يطرحها بنسبة بلغت 12,5%.

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 53,75 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 وهذا لا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات " نادرا "

ومن خلال ما سبق نستنتج بأن المدرب يهتم بالمقترحات التي يقترحها قائد الفريق في قيادة الفريق إلى بر الأمان.

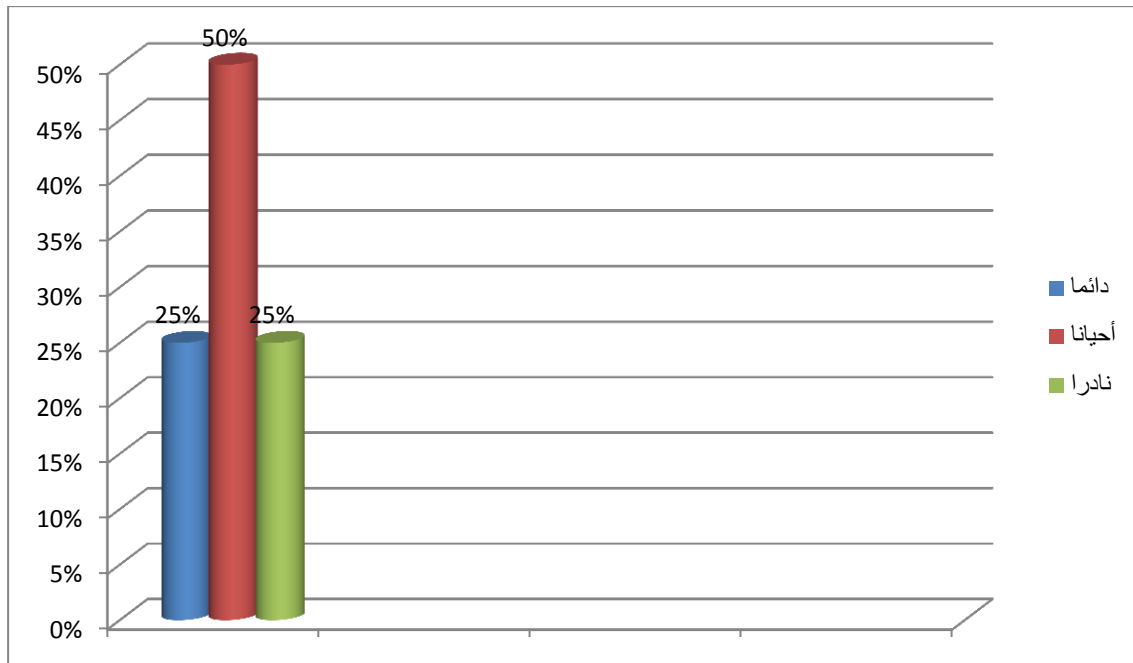
المحور الثاني: الأداء الرياضي.

السؤال التاسع: إنني غير راضي عن أدائي بسبب تكليفي بمهمات خارج اختصاصي

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان راض عن أدائه في قيادة الفريق.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	10	%25	4,99	5,99	2	0,05
أحيانا	20	%50				
نادرا	10	%25				
المجموع	40	%100				

جدول رقم 09: يمثل رضا قائد الفريق عن أدائه الرياضي.



الشكل رقم 09: يمثل رضا قائد الفريق عن أدائه الرياضي.

تحليل الجدول رقم 09:

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 50% يرون بأنهم أحيانا ما يكونون راضين عن أدائهم الرياضي رغم المهمات التي يكلفون بها، بينما نسبة 25% يرون بأنهم دائما ما يكونون راضين عن أدائهم الرياضي رغم المهمات التي يكلفون بها، أما البعض الآخر فنادرا ما يرضون بأدائهم الرياضي وهم يرجعون إلى تكليفهم بمهمات خارج اختصاصهم بنسبة بلغت 25%.

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة χ^2 تبين أن قيمة χ^2 المحسوبة بلغت 4,99 وهي أكبر من قيمة χ^2 الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

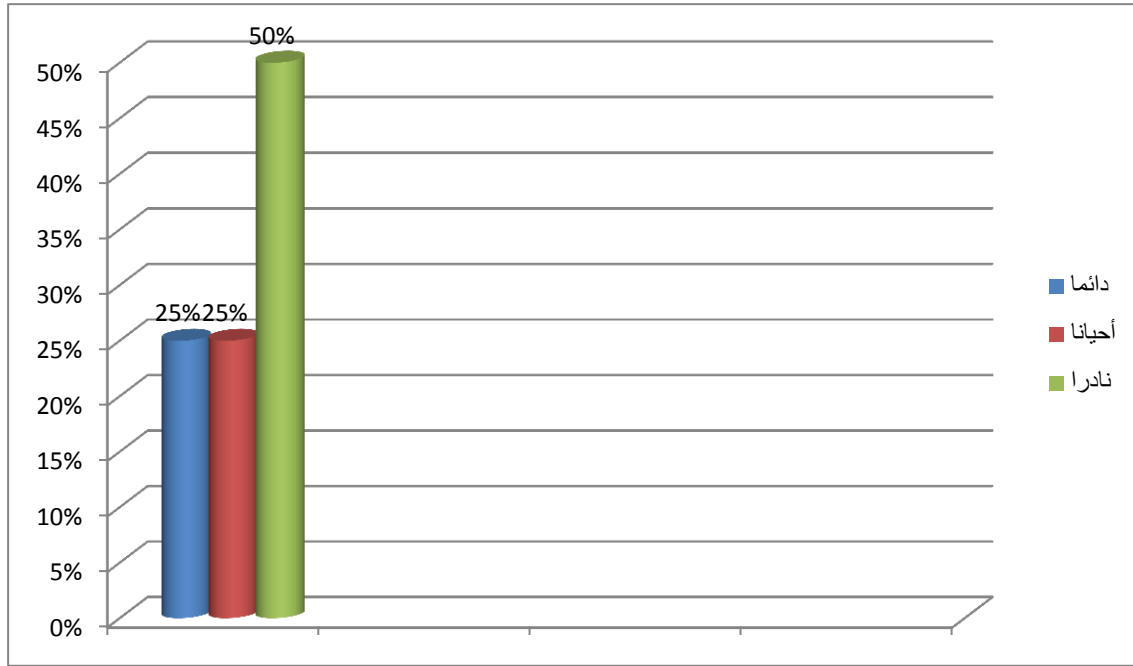
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قائد الفرق بعض الألعاب الجماعية غير راضين عن أدائهم الرياضي بسبب تكليفهم بمهمات خارج اختصاصهم.

السؤال العاشر: لا أحب قيادة الفريق لأنه عمل تطبيقي

الغرض من السؤال: معرفة ما إذا قائد الفريق يجب قيادة الفريق.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2 المحسوبة	χ^2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	10	25%	4,99	5,99	2	0,05
أحيانا	10	25%				
نادرا	20	50%				
المجموع	40	100%				

جدول رقم 10: يمثل قيادة الفريق بمثابة عمل تطبيقي في نظر قائد الفريق.



الشكل رقم 10: يمثل قيادة الفريق بمثابة عمل تطبيقي في نظر قائد الفريق.

تحليل الجدول رقم 10: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 50% يرون بأنهم نادرا ما يجوبون قيادة الفريق لأنهم يعتبرونها كعمل تطبيقي ليس بالسهل، بينما نسبة 25% يرون بأنهم دائما يجوبون قيادة الفريق باعتبارها فخرا لهم، أما البعض الآخر أحيانا ما يجوبون قيادة الفريق بنسبة بلغت 25%.

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 4,99 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

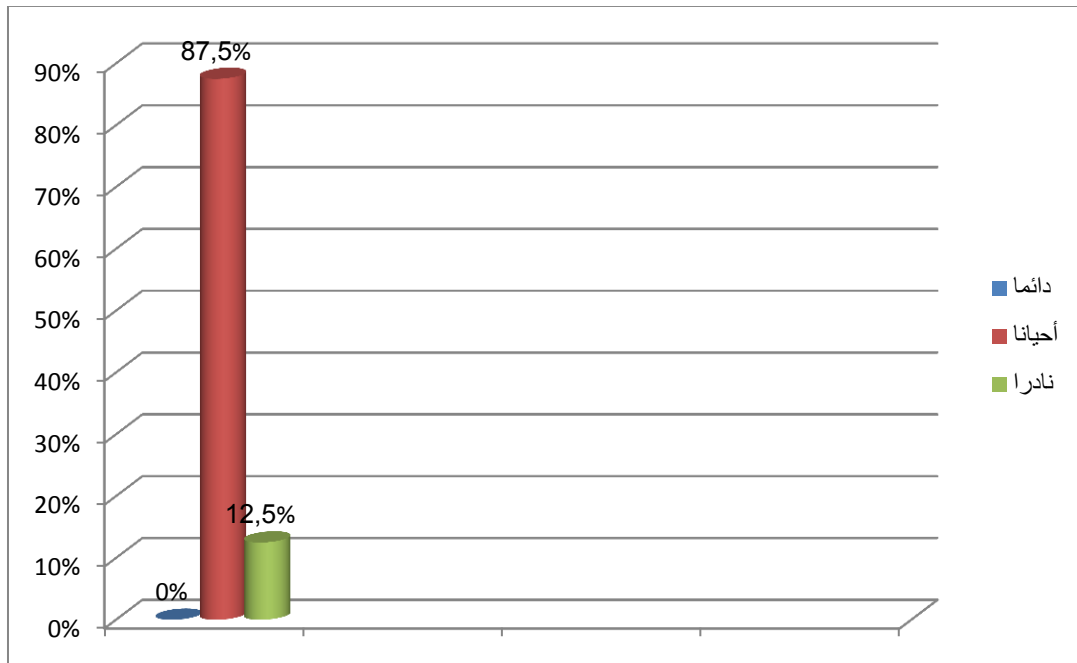
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قيادة الفريق ليس بالأمر الهين هذا ما جعل قائدى الفرق الألعاب الجماعية لا يجوبون قيادة الفريق لأنهم يعتبرونه بمثابة عمل تطبيقي فوق أرضية الميدان.

السؤال الحادي العاشر: نجاحي في الأداء لا يمنحني تقديرا معنويا.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان الأداء الرياضي لقائد الفريق يمنحه تقديرا معنويا.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	00	%00	53,75	5,99	2	0,05
أحيانا	05	%25				
نادرا	35	%12,5				
المجموع	40	%100				

جدول رقم 11: يمثل نجاح القائد في أدائه الرياضي يمنحه دعم وتقديرا معنويا.



شكل رقم 11: يمثل نجاح القائد في أدائه الرياضي يمنحه دعم وتقديرا معنويا.

تحليل تحليل الجدول رقم 11:

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87,5% يرون بأنهم نادرا يكون أدائهم الرياضي لا يمنحهم تقدير معنوي ، بينما نسبة 12,5% يرون بأنهم دائما أدائهم الرياضي لا يمنحهم تقديرا معنويا ربما راجع للتراجع في الأداء.

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 53,75 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات "نادرا".

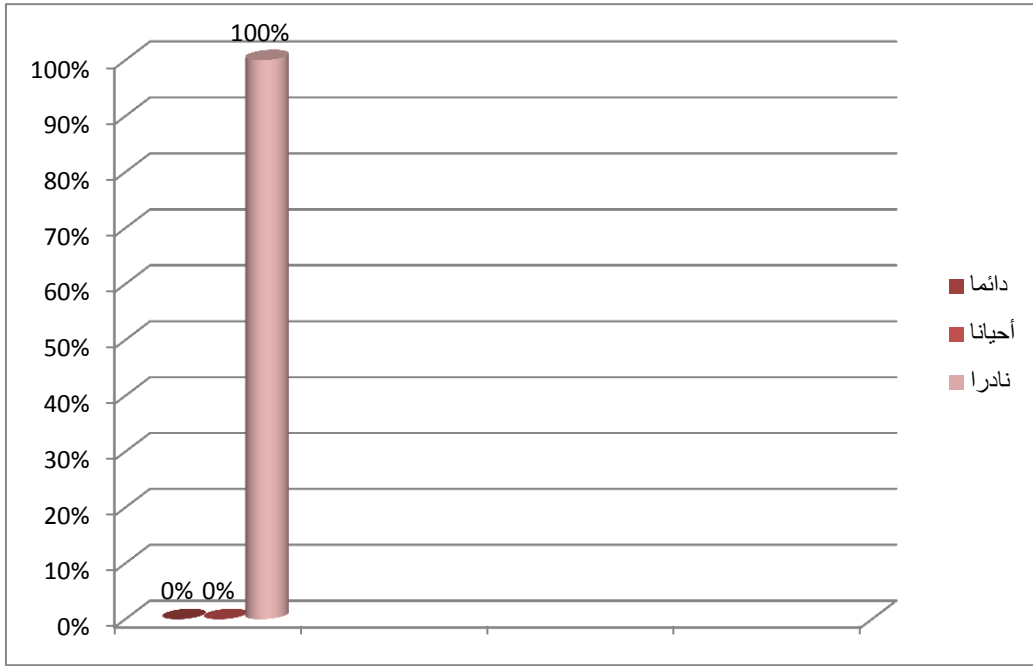
ومن خلال ما سبق نستنتج أن نجاح قائد الفريق في أدائه الرياضي يمنحه دعما وتقديرا معنويا.

السؤال الثاني عشر: أقبل على المباراة بكسل وتراخي.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان قائد الفريق يقبل على المباراة بكسل وتراخي أم بجدية وعزيمة.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	00	%00	80,02	5,99	2	0,05
أحيانا	00	%00				
نادرا	40	%100				
المجموع	40	%100				

جدول رقم 12: يمثل إقبال قائد الفريق بعزيمة وإصرار لا بكسل وتراخي.



الشكل رقم 12: يمثل إقبال قائد الفريق بعزيمة وإصرار لا بكسل وتراخي.

تحليل الجدول رقم 12: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 100% يرون بأنهم نادرا ما يقبلون على

المباراة بكسل وتراخي، بل أغلب الأوقات يقبلون بكل قوة وعزيمة.

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 80,02 وهي أكبر من

قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات

دلالة إحصائية لصالح الإجابات "نادرا".

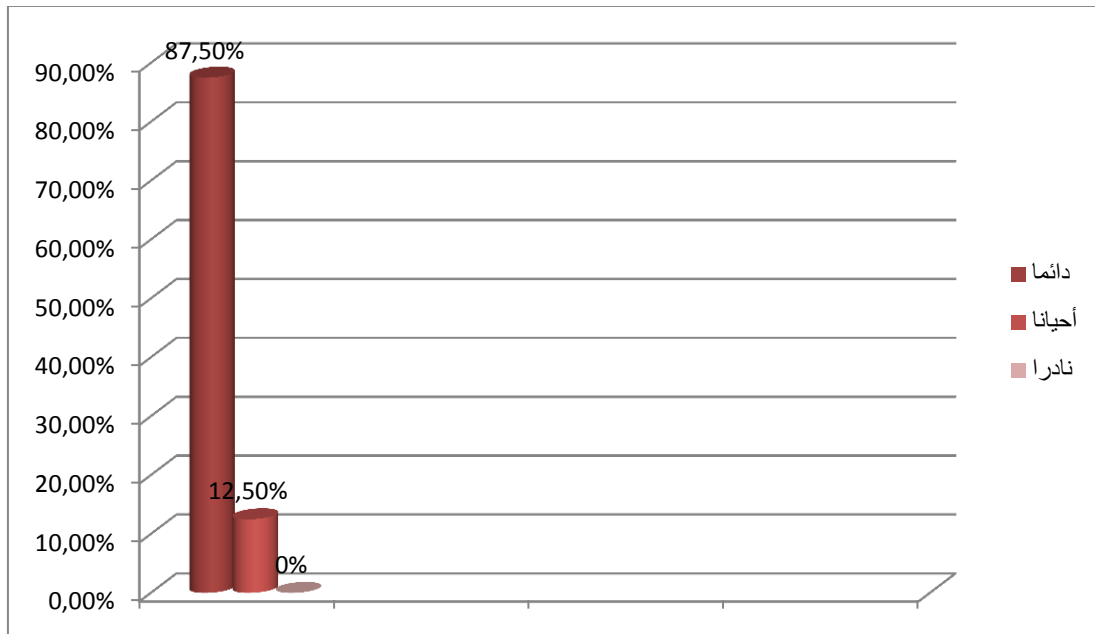
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة الفرق الألعاب الجماعية يقبلون على المباراة بكل جدية وعزيمة.

السؤال الثالث عشر: أسمى إلى إنجاز دوري حتى لو كنت متعبا

الغرض من السؤال: معرفة ما أن كان قادة الفرق يسعون إلى إنجاز دورهم القيادي حتى ولو كانوا متعبين.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	35	%87,5	53,75	5,99	2	0,05
أحيانا	05	%12,5				
نادرا		%00				
المجموع		%100				

جدول رقم 13: يمثل أداء قادة الفرق دورهم الرياضي حتى ولو كانوا متعبين.



الشكل رقم 13: يمثل أداء قادة الفرق دورهم الرياضي حتى ولو كانوا متعبين.

تحليل الجدول رقم 13:

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87,5% يرون بأنهم دائما يسعون إلى إنجاز دورهم الرياضي في قيادة الفريق حتى ولو كانوا متعبين بينما نسبة 12,5% يرون بأنهم أحيانا ما يسعون في إنجاز دورهم القيادي الرياضي.

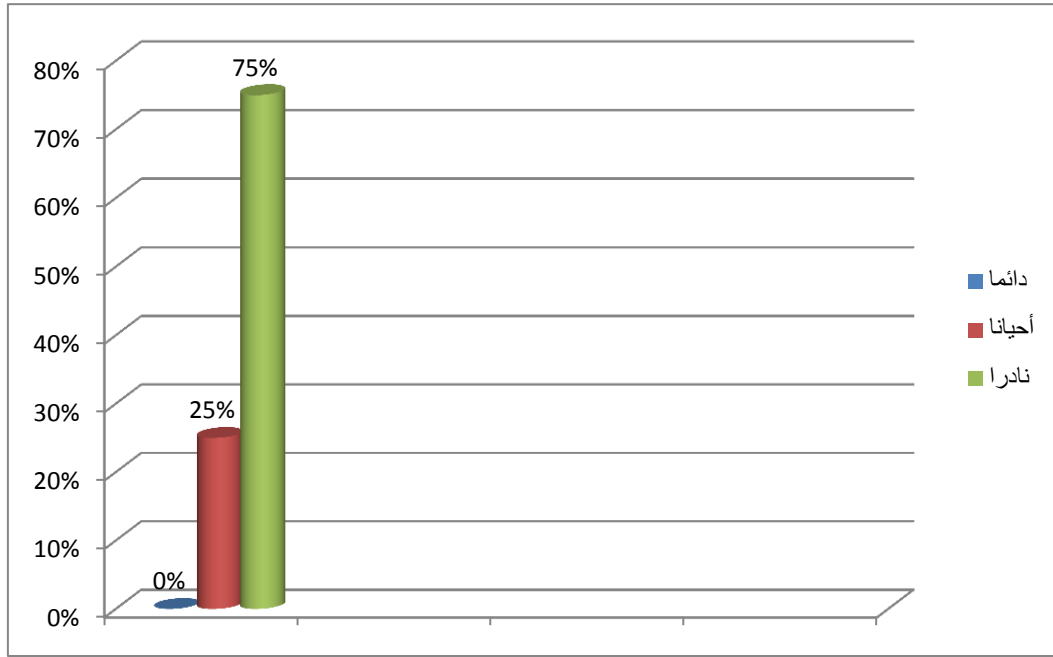
وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 53,75 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات "دائما".

ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة الفرق يسعون في إنجاز الدور القيادي الرياضي الذي كلفوا به حتى ولو كانوا متعبين.

السؤال الرابع عشر: الخسارة المتكررة تقلل من اندفاعي نحو التدريب. الغرض من السؤال: معرفة ما إذا كانت الخسارة المتكررة للفريق تقلل من إندفاع قادة الفرق نحو التدريب.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	00	00%	35	5,99	2	0,05
أحيانا	10	25%				
نادرا	30	75%				
المجموع	40	100%				

جدول رقم 14: يمثل رغبة قادة الفرق في التدريب رغم الخسارة المتكررة.



الشكل رقم 14: يمثل رغبة قادة الفرق في التدريب رغم الخسارة المتكررة.

تحليل الجدول رقم 14:

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87,5% يرون بأنهم نادرا لا يرغبون الإندفاع نحو التدريب، بينما نسبة 12,5% يرون بأنهم أحيانا لا يرغبون في الإندفاع نحو التدريب . وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة χ^2 تبين أن قيمة χ^2 المحسوبة بلغت 35 وهي أكبر من قيمة χ^2 الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات "نادرا".

ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة الفرق يندفعون نحو التدريب رغم الخسارة المتكررة معهم.

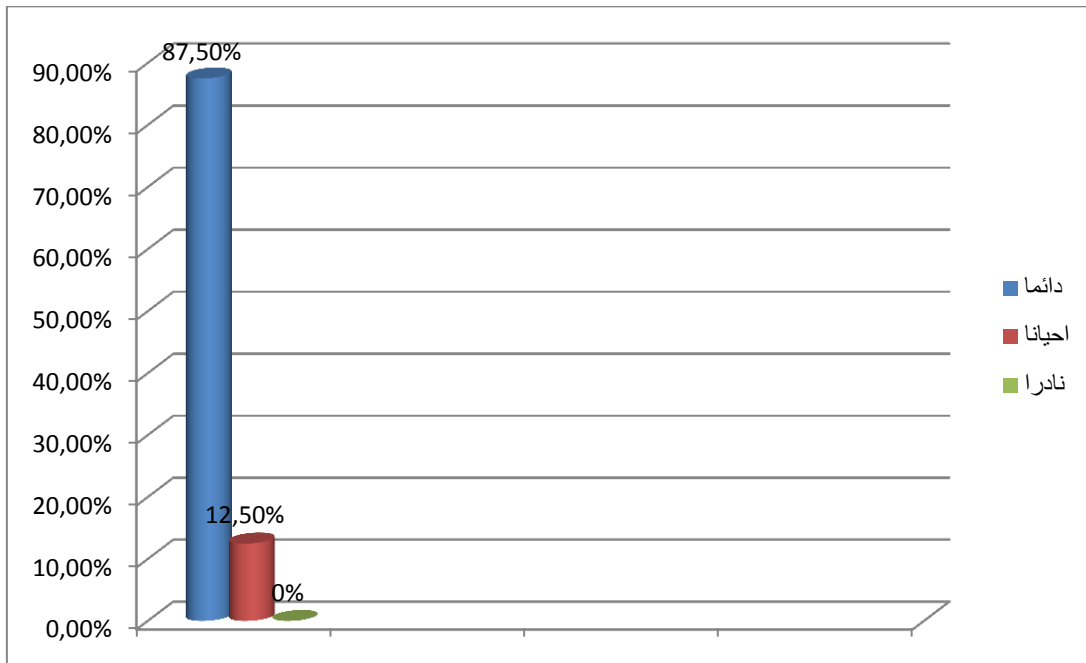
المحور الثالث: محور القيادة الرياضية:

السؤال الخامس عشر: توفر لي قيادة الفريق فرصة اكتساب الخبرات

الغرض من السؤال: معرفة دور القيادة في اكتساب الخبرات لقائدي الفرق الألعاب الجماعية.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	35	%87,5	40,42	5,99	2	0,05
أحيانا	05	%12,5				
نادرا	00	%00				
المجموع	40	%100				

الجدول رقم 15: يمثل قيادة الفريق له دور في اكتساب الخبرات.



الشكل رقم 15: يمثل قيادة الفريق له دور في اكتساب الخبرات

تحليل الجدول رقم 15:

يظهر من خلال مشاهدتنا للجدول أن أغلبية قائدي الفرق دائما يكتسبون الخبرات من خلال قيادتهم للفريق ففي كل مرة يتعلمون شيئاً جديداً عن القيادة ب بنسبة بلغت 87,5%، بينما يرى العض الآخر بأنهم أحياناً ماتكسبهم قيادة الفريق خبرات بنسبة بلغت 12,5%.

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 40,42 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات "دائماً".

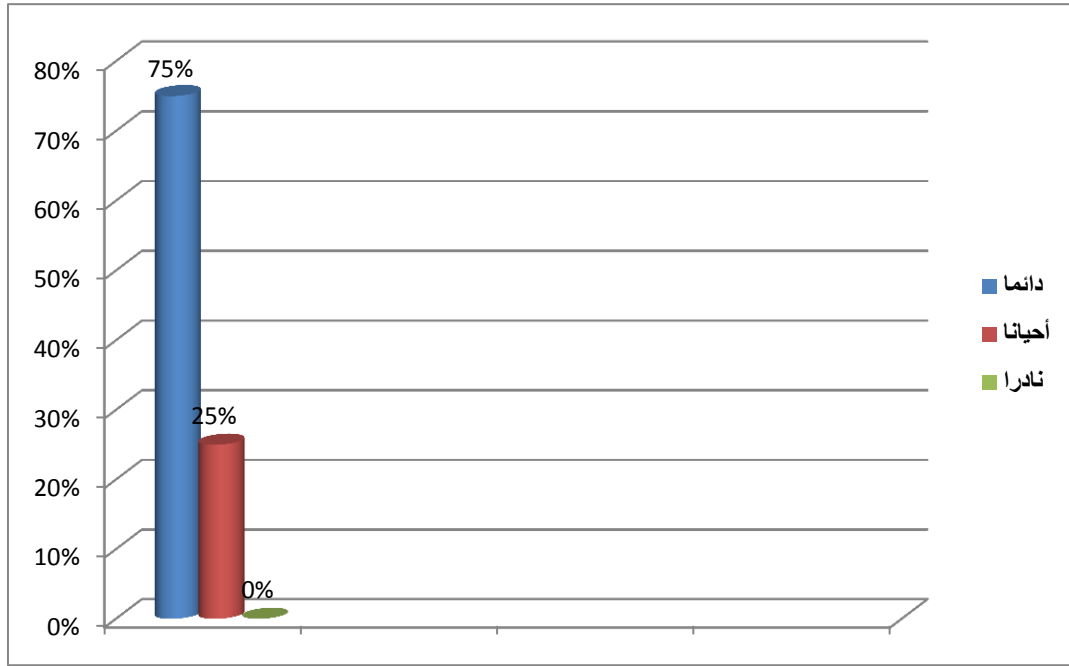
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة فرق بعض الألعاب الجماعية يقرون بأن قيادة الفريق توفر لهم الفرصة في اكتساب الخبرات اللازمة من أجل تحقيق النجاح ومواصلة العمل القيادي.

السؤال السادس عشر: يهيئ لي دوري فرصة الإعتماد على الآخرين.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كانت القيادة تهيئ فرصة الإعتماد على الآخرين.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائماً	30	75%	35	5,99	2	0,05
أحياناً	10	25%				
نادراً	00	00%				
المجموع	40	100%				

جدول رقم 16: يمثل دور قائد الفريق في قيادة الفريق يهيئ له فرصة الإعتماد على الآخرين.



الشكل رقم 16: يمثل دور قائد الفريق في قيادة الفريق يهيئ له فرصة الإعتماد على الآخرين.

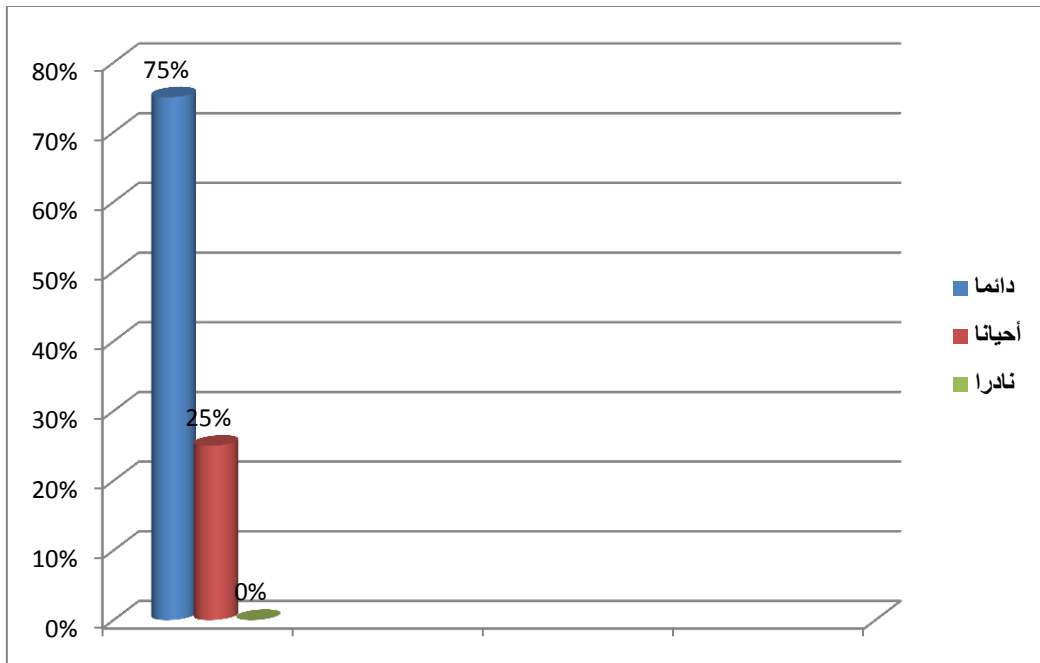
تحليل الجدول رقم 16: يظهر من خلال مشاهدتنا للجدول أن أغلبية فائدي الفرق دائما ما يعتمدون على بقية اللاعبين في بناء خطة اللعب والتكامل فيما بينهم بنسبة بلغت 75%، بينما يرى البعض الآخر بأنهم أحيانا ما يكون اعتمادهم على الآخرين بنسبة بلغت 25%. وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 35 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات "دائما". ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة فرق بعض الألعاب الجماعية يقرون بأن قيادة الفريق تهيئ لهم فرصة الإعتماد على الآخرين.

السؤال السابع عشر: أشعر بتقدير الجمهور لي كوني قائد الفريق.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان قائد الفريق يشعر بتقدير الجمهور له في قيادة الفريق.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	30	%75	35	5,99	2	0,05
أحيانا	10	%25				
نادرا	00	%00				
المجموع	40	%100				

الجدول رقم 17: يمثل شعور قائد الفريق بالتقدير من طرف جمهور الفريق.



الشكل رقم 17: يمثل شعور قائد الفريق بالتقدير من طرف جمهور الفريق.

تحليل الجدول رقم 17:

يظهر من خلال مشاهدتنا للجدول أن أغلبية قائدي الفرق دائما ما يلقون تقدير واحترام من قبل جماهير الفريق بنسبة بلغت 75%، بينما يرى العض الآخر بأنهم أحيانا ما يلقون تقدير واحترام من قبل جماهير الفريق بنسبة بلغت 25%.

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 35 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات "دائما".

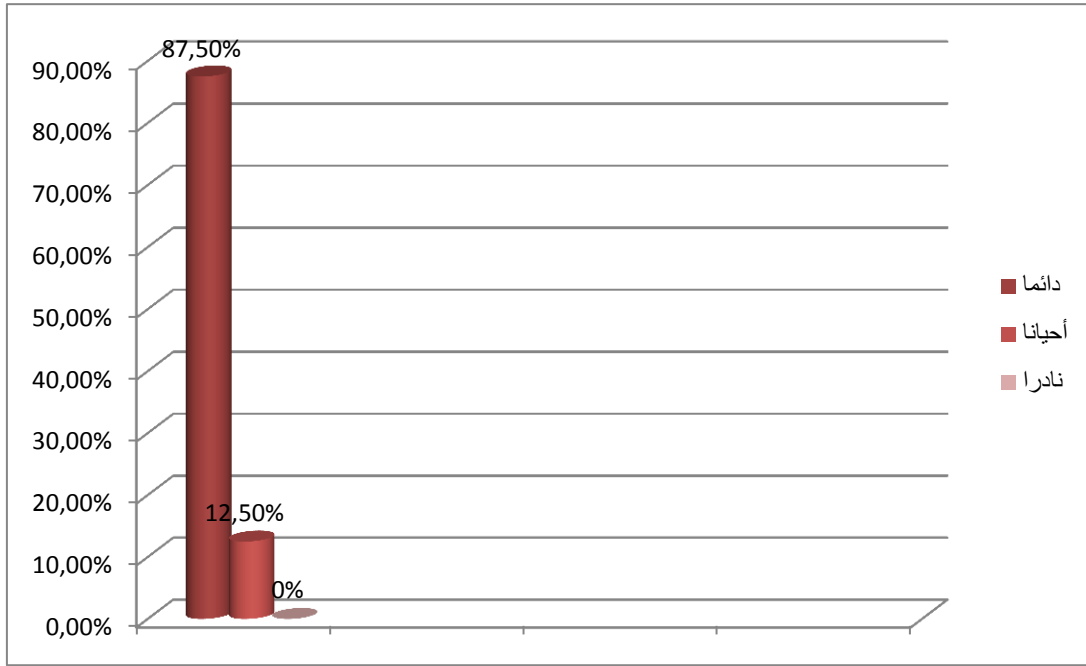
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة فرق بعض الألعاب الجماعية يلقون تقدير من طرف جماهير الفريق.

السؤال الثامن عشر: تتسم واجباتي بالمسؤولية المضافة لي كوني لعبا وقائدا.

الغرض من السؤال: معرفة ما ما إن كان واجبات قائد الفريق تتسم بالمسؤولية كونه قائدا ولاعبا.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	35	87,5%	53,75	5,99	2	0,05
أحيانا	05	12,5%				
نادرا	00	00%				
المجموع	40	100%				

جدول رقم 18: يمثل اتسام قائد الفريق بالمسؤولية كونه لاعبا وقائدا.



شكل رقم 18: يمثل اتسام قائد الفريق بالمسؤولية كونه لاعبا وقائدا.

تحليل الجدول رقم 18:

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87,5% يرون بأنهم دائما ما تتسم واجباتهم بالمسؤولية كونهم كلاعبين وقادة للفريق، بينما نسبة 12,5% يرون بأنهم أحيانا ما تتسم واجباتهم بالمسؤولية.

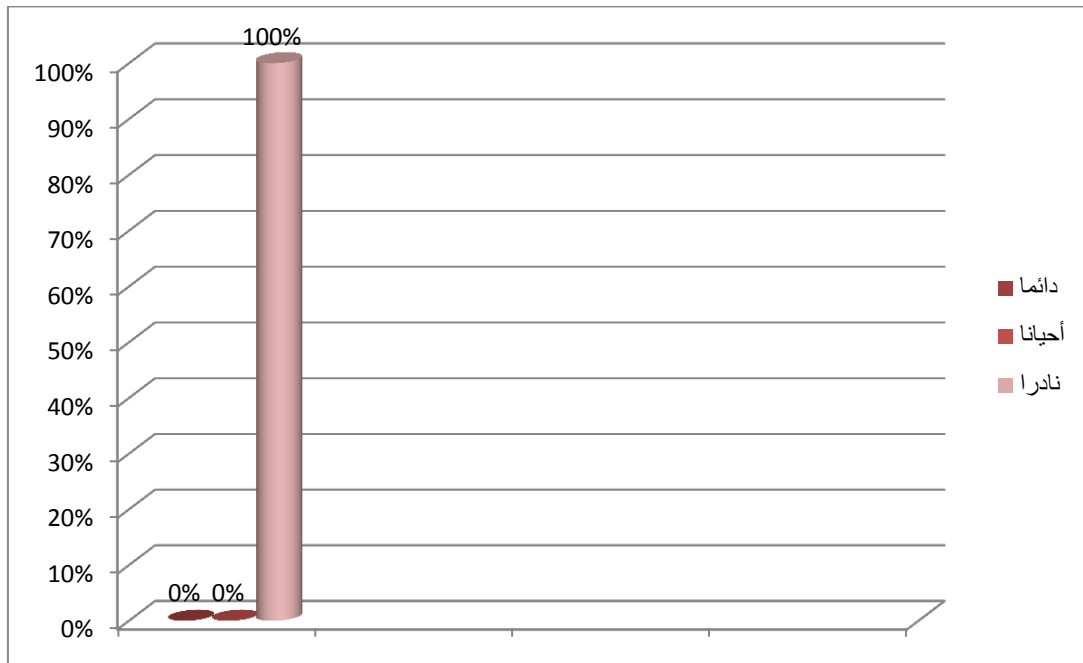
وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 53,75 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات "دائما".

ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة الفرق الرياضية تتسم واجباتهم بالمسؤولية اللقاة على عاتقهم في قيادة الفريق.

السؤال التاسع عشر: قيادة الفريق لا تنمي لي القدرة على حل المشاكل. الغرض من السؤال: معرفة ما إن كانت قيادة الفريق تساعد على حل المشاكل.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	كاف المحسوبة	كاف الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	00	%00	80,02	5,99	2	0,05
أحيانا	00	%00				
نادرا	40	%100				
المجموع	40	%100				

جدول رقم 19: يمثل قيادة الفريق تنمي القدرة على حل المشاكل.



شكل رقم 19: يمثل قيادة الفريق تنمي القدرة على حل المشاكل.

تحليل الجدول رقم 19: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 100% يرون بأنهم نادرا ما قيادة الفريق لاتساعد على حل المشاكل وبعداستخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة χ^2 تبين أن قيمة χ^2 المحسوبة بلغت 80,02 وهي أكبر من قيمة χ^2 الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات "نادرا".

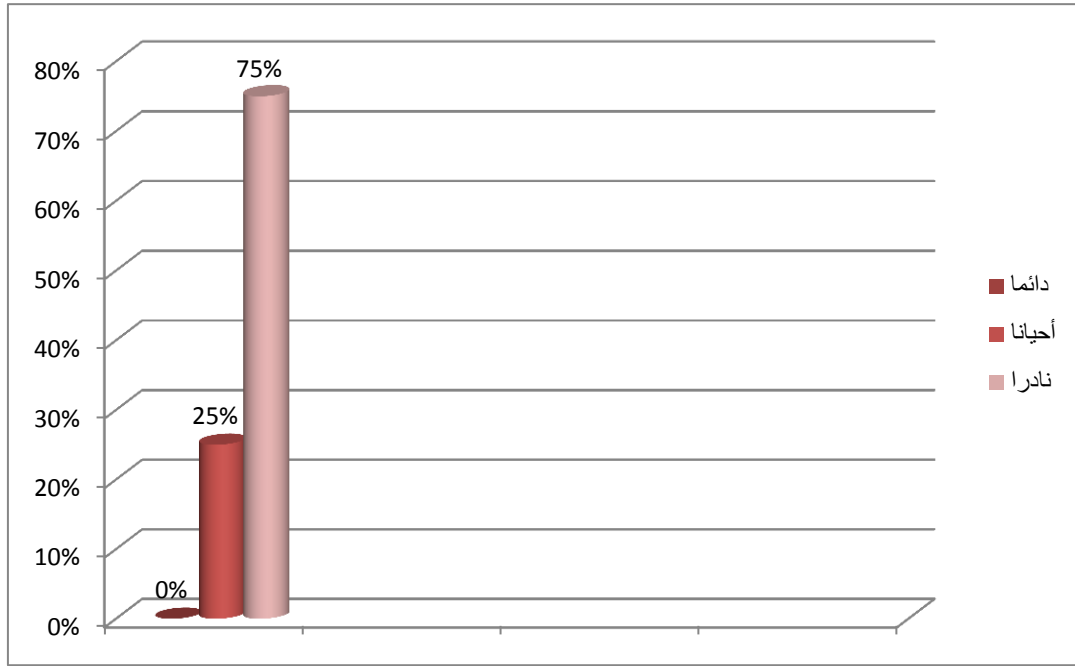
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة الفرق الألعاب الجماعية يرون بأن القيادة الرياضية تساعد على حل المشاكل التي يمرون بها.

السؤال العشرون: يحقق لي دوري القيادي طموحي كلاعب.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كانت قيادة الفريق لها دور في تحقيق طموحك كلاعب.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2 المحسوبة	χ^2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	30	75%	35	5,99	2	0,05
أحيانا	10	25%				
نادرا	00	00%				
المجموع	40	100%				

الجدول رقم 20: يمثل القيادة الرياضية ودورها في تحقيق طموحات قادة الفرق كلاعبين.



الشكل رقم 20: يمثل القيادة الرياضية ودورها في تحقيق طموحات قائدي الفريق كلاعبين.

تحليل الجدول رقم 20:

يظهر من خلال مشاهدتنا للجدول أن أغلبية قائدي الفرق دائما ما يتحقق طموحاتهم كلاعبين في الدور القيادي بنسبة بلغت 75%، بينما يرى العوض الآخر بأنهم أحيانا ماتتحقق طموحاتهم كلاعبين في دورهم القيادي بنسبة بلغت 25%.

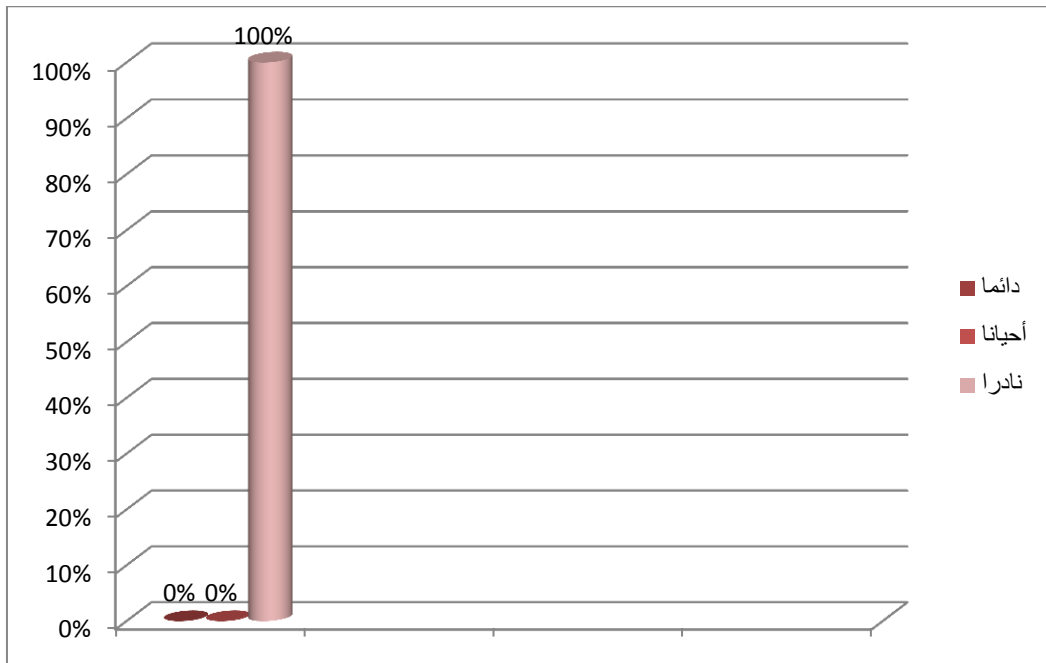
وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 35 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5،99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0،05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات "دائما".

ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة فرق بعض الألعاب الجماعية تتحقق طموحاتهم في الدور القيادي الذي يقومون به.

السؤال الواحد والعشرون: لا أرغب في قيادة الفريق. الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان قادة الفرق يرغبون في قيادة الفريق.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	00	%00	80,02	5,99	2	0,05
أحيانا	00	%00				
نادرا	40	%100				
المجموع	40	%100				

جدول رقم 21: يمثل رغبة قادة الفرق في قيادة الفرق الرياضية للألعاب الجماعية.



شكل رقم 21: يمثل رغبة قادة الفرق في قيادة الفرق الرياضية للألعاب الجماعية.

تحليل الجدول رقم 21: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 100% من قادة الفرق الرياضية للاعب الجماعية نادرا ما يرغبون في قيادة الفرق، وبعداستخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 80,02 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات "نادرا".

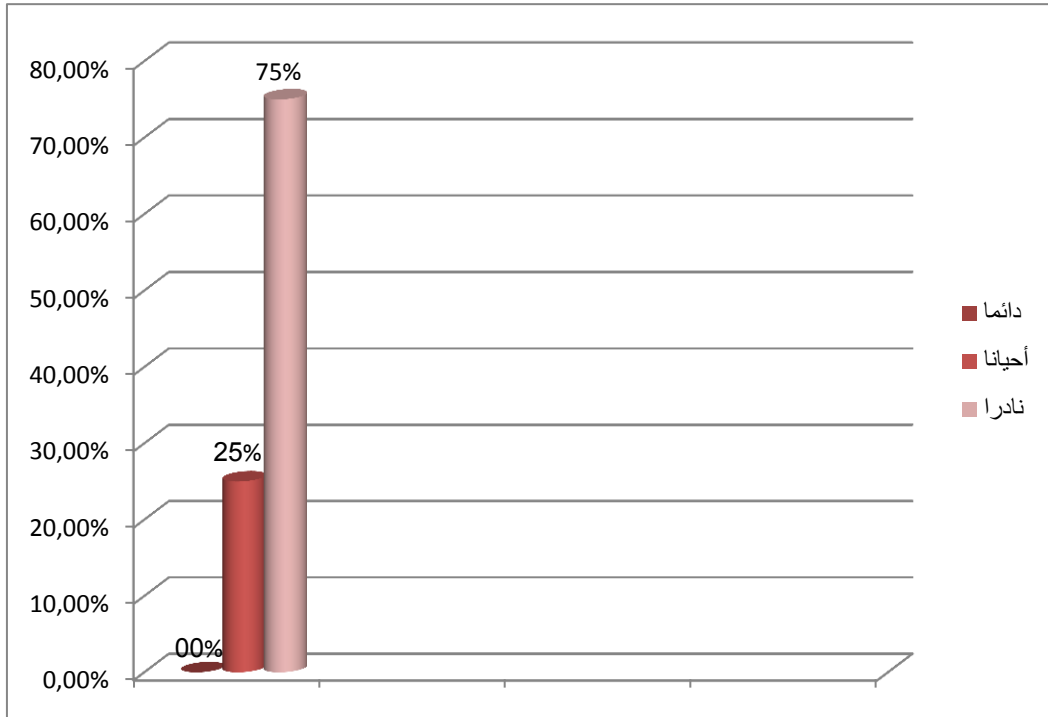
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة الفرق الألعاب الجماعية لديهم رغبة في قيادة فرقهم.

السؤال الثاني والعشرين: أحب دوري القيادي رغم ما يواجهني فيه من مشاكل. الغرض من

السؤال: معرفة ما إن كان قائد الفريق يجب الدور القيادي رغم كل المشاكل التي تواجهه.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	30	75%	35	5,99	2	0,05
أحيانا	10	25%				
نادرا	00	00%				
المجموع	40	100%				

الجدول رقم 22: يمثل الدور القيادي الذي يقوم به قائد الفريق رغم المشاكل التي تواجهه.



شكل رقم 22: يمثل الدور القيادي الذي يقوم به قائد الفريق رغم المشاكل التي تواجهه.

تحليل الجدول رقم 22:

يظهر من خلال مشاهدتنا للجدول أن أغلبية فائدي الفرق دائما يجوبون دور القيادي ويقبلون عليه بكل عزيمة حتى ولو واجهوا مشاكل بنسبة بلغت 75%، بينما يرى العوض الآخر بأنهم أحيانا ما يجوبون دورهم القيادي فهم يرجعونها إلى المشاكل التي تواجههم بنسبة بلغت 25%.

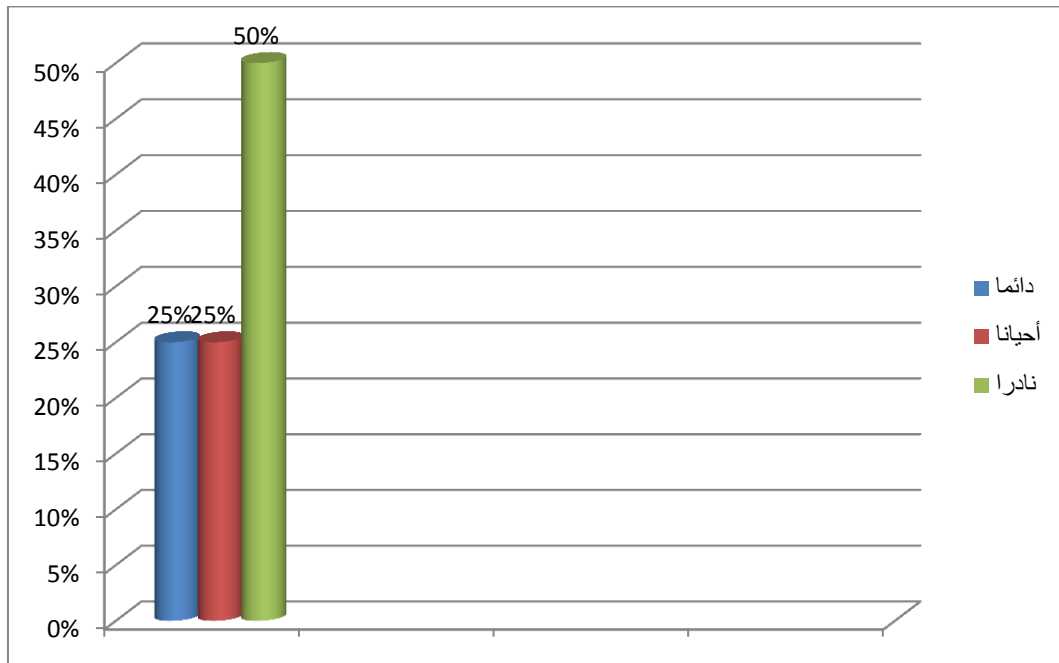
وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 35 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات "دائما".

ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة فرق بعض الألعاب الجماعية يجوبون الدور القيادي الذي ألقى على عاتقهم رغم المشاكل التي تواجههم.

السؤال الثالث والعشرين: يهيئ لي دوري التخلص من المسؤولية عند الإخفاق. الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان الدور القيادي لقائد الفريق يهيئ له الفرصة للتخلص من المسؤولية عند الإخفاق.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	10	%25	4,99	5,99	2	0,05
أحيانا	10	%25				
نادرا	20	%50				
المجموع	40	%100				

جدول رقم 23: يمثل الدور القيادي لقائد الفريق في التخلص من مسؤولية الإخفاق.



شكل رقم 23: يمثل الدور القيادي لقائد الفريق في التخلص من مسؤولية الإخفاق.

تحليل الجدول رقم 23: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 50% يرون بأنهم نادرا ما يهيئ لهم الدور القيادي في التخلص من مسؤولية الإخفاق ، بينما نسبة 25% يرون بأنهم دائما تنهيئ لهم الفرصة في التخلص من مسؤولية الإخفاق، أما البعض الآخر أحيانا ما تنهيئ لهم الفرصة في التخلص من مسؤولية الإخفاق بنسبة بلغت 25%. وبعداستخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 4,99 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 وهذا يدل على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

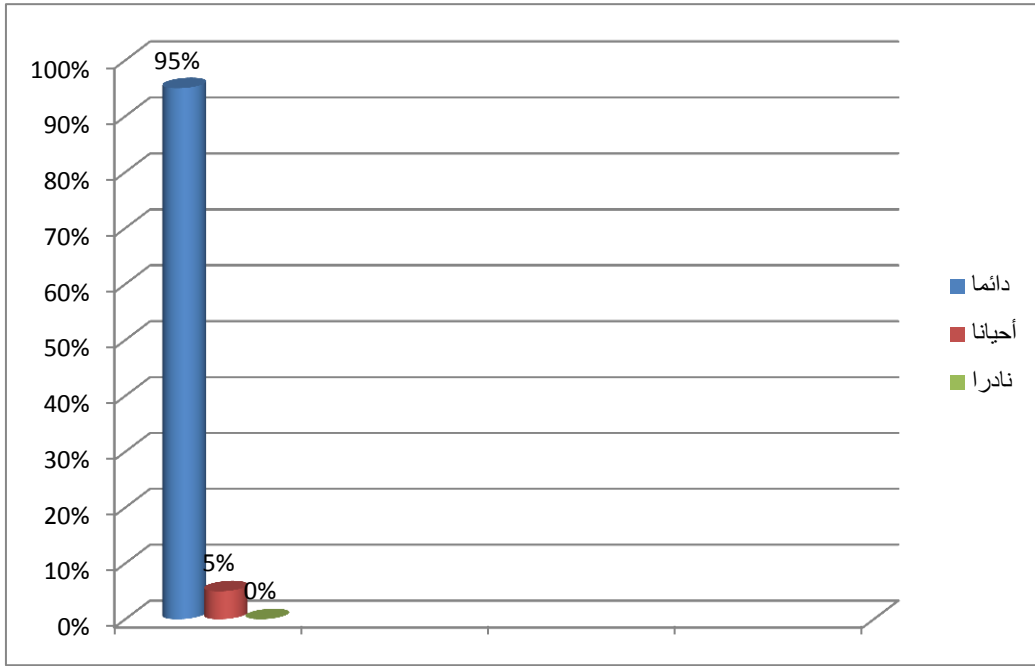
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قائدي الفريق دورهم القيادي لا يتيح لهم الفرصة للتخلص من المسؤولية عند الإخفاق لأنه في حاة الفشل يكون فشل جماعي.

السؤال رقم 24: أشعر بالإرتياح عند حضوري التدريب بانتظام.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن حضور التدريب بانتظام لقائدي الفرق يشعروهم بالإرتياح.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	38	95%	55,28	5,99	2	0,05
أحيانا	02	05%				
نادرا	00	00%				
المجموع	40	100%				

الجدول رقم 24: حضور قائدي الفرق التدريب بانتظام يشعروهم بالإرتياح.



شكل رقم 24: يمثل حضور قائدي الفرق التدريب بانتظام يشعروهم بالإرتياح

تحليل الجدول رقم 24:

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 95% يرون بأن حضورهم التدريب بانتظام يشعروهم بالإرتياح، بينما يري البعض الآخر بأنه أحيانا ما يشعرون بغالإرتياح عند حضورهم للتدريب بانتظام بنسبة ضئيلة بلغت 5%.

وبعداستخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 55,28 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات "دائماً".

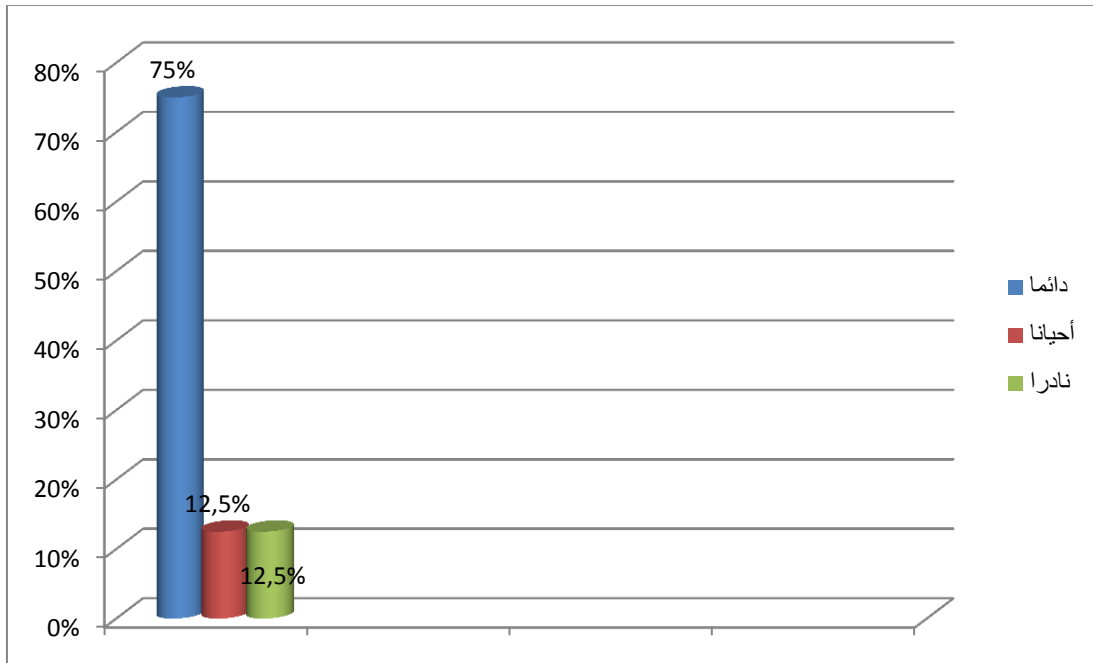
ومن خلال ما سبق نستنتج أن حضور التدريب بانتظام له أهمية في تحقيق الإرتياح بين اللاعبين وقائد الفريق مما يساعد على تحقيق نتائج ايجابية.

السؤال رقم 25: أرى أن كل لاعب قادر على أخذ دور قائد الفريق.

الغرض من السؤال: معرفة رأي قائد الفريق حول موضوع القيادة وإذا كان بإمكان كل لاعب أخذ دور القائد.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	30	%75	31,24	5,99	2	0,05
أحيانا	05	%12,5				
نادرا	05	%12,5				
المجموع	40	%100				

جدول رقم 25: يمثل رأي قائد الفريق حول موضوع القيادة وإذا كان بإمكان كل لاعب أخذ دور القائد.



شكل رقم 25: يمثل رأي قائد الفريق حول موضوع القيادة وإذا كان بإمكان كل لاعب أخذ دور القائد

تحليل الجدول رقم 25:

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 75% يرون بأن بإمكان كل لاعب أخذ دور قائد الفريق في حالة ما توفرت فيه مواصفات القيادة، بينما يري البعض الآخر بأنه أحيانا ما يكون بإمكان اللاعب أخذ دور قائد الفريق، وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة χ^2 تبين أن قيمة χ^2 المحسوبة بلغت 31,24 وهي أكبر من قيمة χ^2 الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات "دائما".

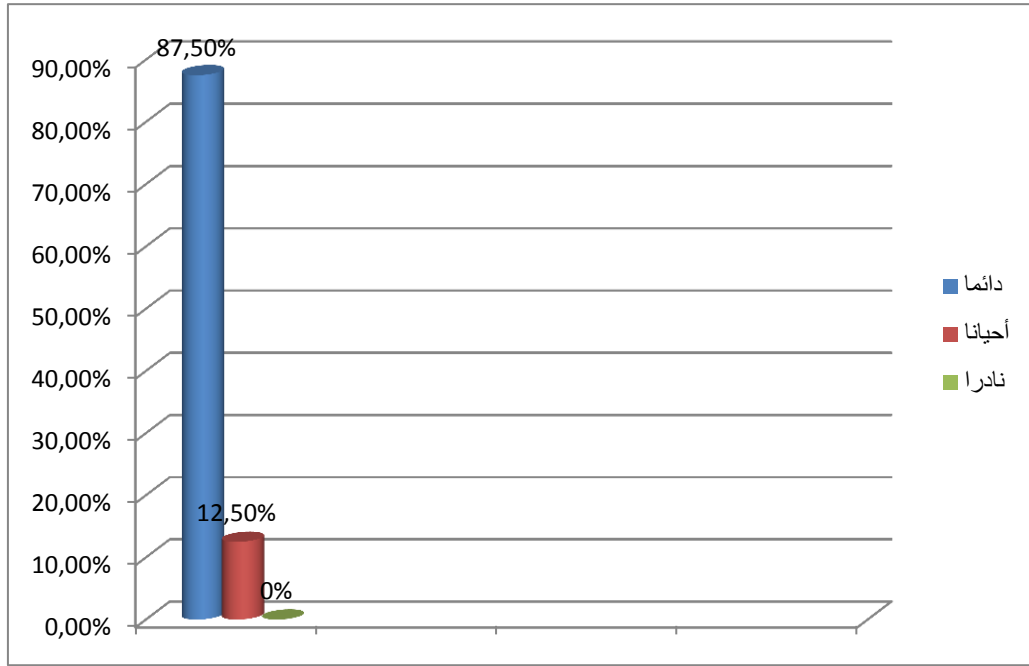
ومن خلال ما سبق نستنتج أنه بإمكان اللاعب أخذ دور القيادة في الفريق إذا توفرت فيه مواصفات القائد.

السؤال رقم 26: لدي امكانية المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص الفريق.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان لقائد الفريق امكانية المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص الفريق.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	χ^2 المحسوبة	χ^2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	35	87,5%	53,75	5,99	2	0,05
أحيانا	05	12,5%				
نادرا	00	00%				
المجموع	40	100%				

جدول رقم 26: يمثل امكانية قائد الفريق في اتخاذ القرارات التي تخص القرارات الفريق.



شكل رقم 26: يمثل امكانية قائد الفريق في اتخاذ القرارات التي تخص القرارات الفريق.

تحليل الجدول رقم 26: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87,5% يرون بأنهم دائما ما يشاركون في اتخاذ القرارات التي تخص الفريق ، بينما نسبة 12,5% يرون بأنهم أحيانا ما يشاركون في اتخاذ القرارات التي تخص الفريق.

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 53,75 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات "دائما".

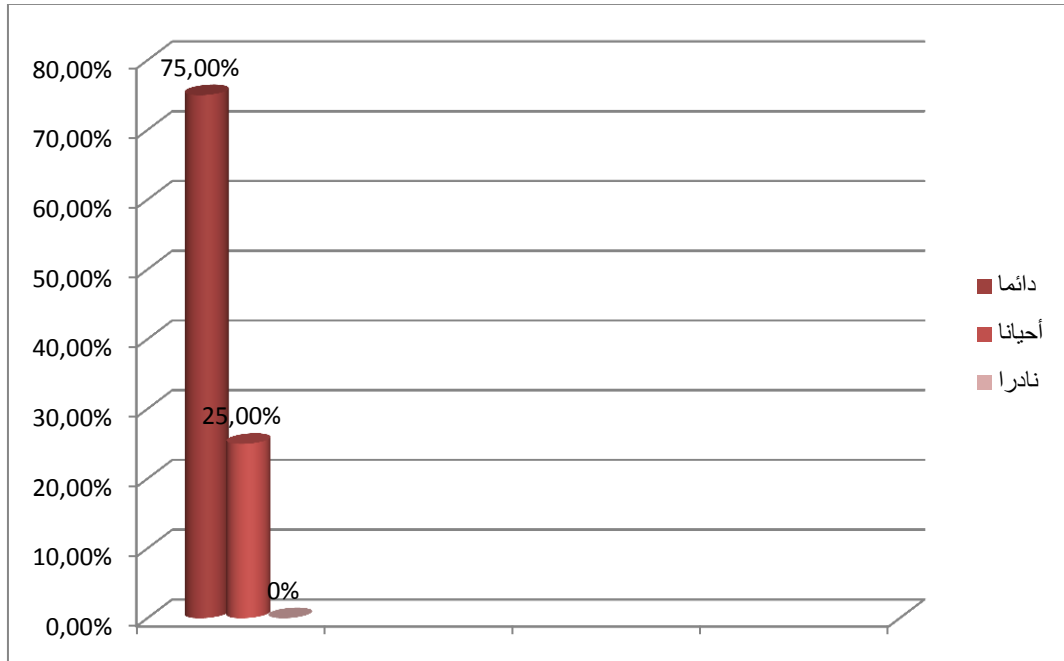
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة الفرق يشاركون في اتخاذ القرارات التي تخص الفريق.

السؤال رقم 27: أحس بتحول مناسب من المدرب باتخاذ القرارات داخل الملعب.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان قائد الفريق يحسب اتخاذ قرارات المدرب من داخل الملعب.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	30	%75	35	5,99	2	0,05
أحيانا	10	%25				
نادرا	00	%00				
المجموع	40	%100				

جدول رقم 27: يمثل احساس قائد الفريق باتخاذ قرارات المدرب داخل الملعب.



شكل رقم 27: يمثل احساس قائد الفريق باتخاذ قرارات المدرب داخل الملعب.

تحليل الجدول رقم 27:

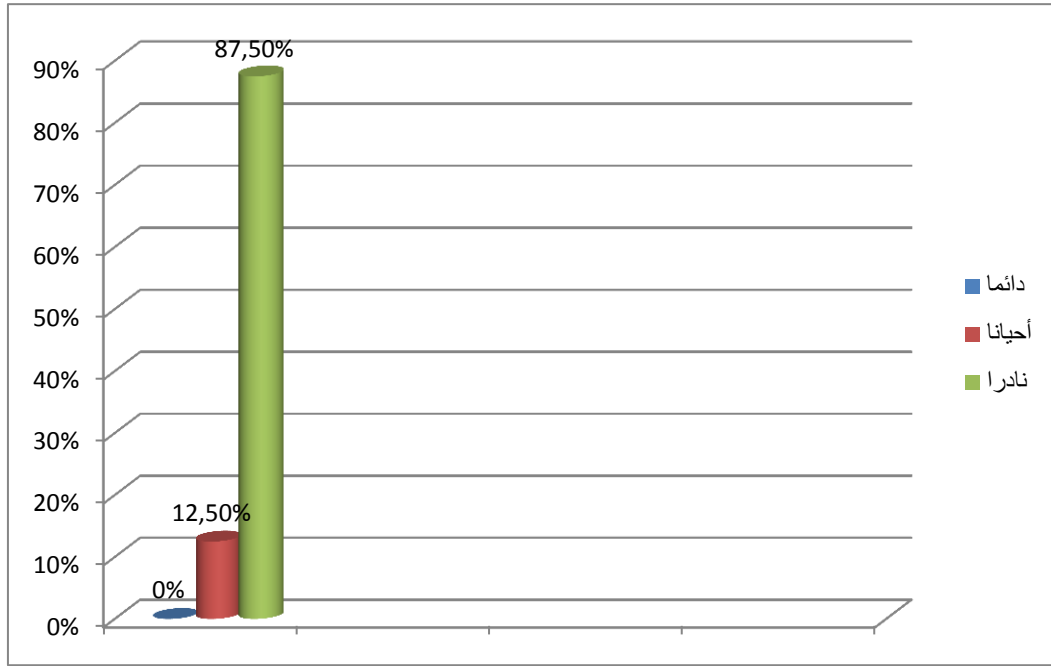
يظهر من خلال مشاهدتنا للجدول أن أغلبية قائد الفرق دائما ما يحسون بالتحول المناسب للمدرب في اتخاذ القرارات داخل الملعب بنسبة بلغت 75%، بينما يرى العض الآخر بأنهم أحيانا ما يحسون بهذا التحول في اتخاذ القرارات داخل الملعب من طرف المدرب بنسبة بلغت 25%.
وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 35 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح إجابات "دائما".
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة فرق بعض الألعاب الجماعية يحسون بقرارات المدرب التي يتخذها من داخل الملعب.

السؤال رقم 28: أفقد سيطرتي على الفريق عندما تتأخر بالأهداف.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كائد الفريق يفقد سيطرته على عندما يتأخرون بالأهداف.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	00	00%	53,75	5,99	2	0,05
أحيانا	05	12,5%				
نادرا	35	87,5%				
المجموع	40	100%				

جدول رقم 28: يمثل دور قائد الفريق في التحكم في الفريق حتى عندما يتأخروا بالأهداف.



شكل رقم 28: يمثل دور قائد الفريق في التحكم في الفريق حتى عندما يتأخروا بالأهداف.

تحليل الجدول رقم 28: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87,5% يرون بأنهم نادرا ما يفقدون السيطرة على الفريق عندما يتأخرون بالأهداف، بينما نسبة 12,5% يرون بأنهم أحيانا يفقدون السيطرة على الفريق عندما يتأخرون بالأهداف.

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 53,75 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات "نادرا".

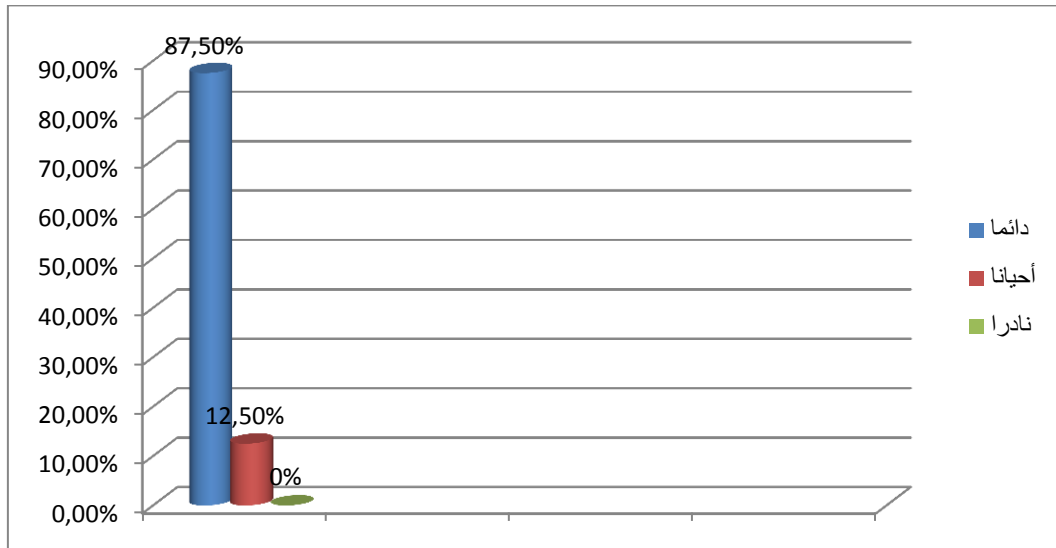
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة الفرق نادرا ما يفقدون السيطرة على الفريق عندما يتأخرون بالأهداف وهنا تكمن أهمية الدور القيادي في مواجهة كل الصعاب التي تواجههم.

السؤال رقم 29: أقبّل على قيادة الفريق حتى عندما يكون الخصم من الفرق التي تنتمي إلى القسم الآخر.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان قائد الفريق يقبل قيادة الفريق حتى عندما يكون الخصم من الفرق التي تنتمي إلى قسم لآخر.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	كأ ² المحسوبة	كأ ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	35	87,5%	53,75	5,99	2	0,05
أحيانا	05	12,5%				
نادرا	00	00%				
المجموع	40	100%				

جدول رقم 29: يمثل قبول قائد الفرق على قيادة الفريق حتى ولو كان الخصم من فرق تنتمي إلى قسم آخر.



شكل رقم 29: يمثل قبول قادة الفرق على قيادة الفريق حتى ولو كان الخصم من فرق تنتمي إلى قسم آخر.

تحليل الجدول رقم 29: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87,5% يرون بأنهم دائما ما يكون اقبالهم على قيادة الفريق حتى ولو كان الخصم من الفرق التي تنتمي إلى الخصم الآخر ، بينما نسبة 12,5% فإنهم أحيانا ما يقبلون على قيادة الفريق.

وبعداستخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 53,75 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات "دائما".

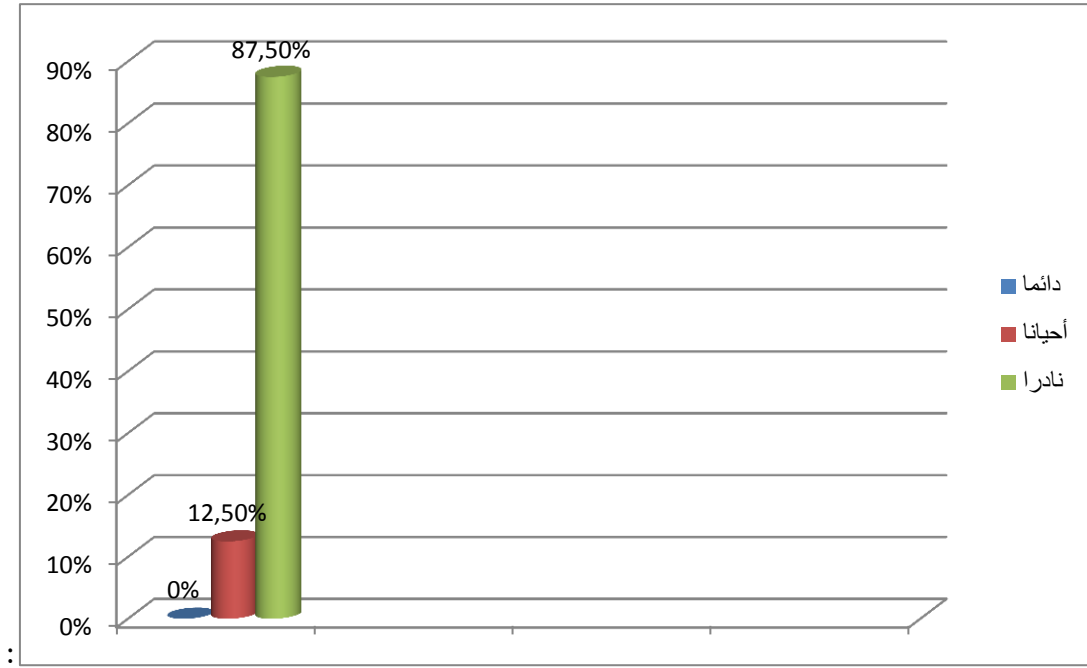
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة الفرق يقبلون على قيادة الفريق حتى عندما يكون الخصم من الفرق التي تنتمي إلى القسم الآخر وهنا يكمن الدور القيادي.

السؤال رقم ثلاثون: لا أتمكن من اتخاذ القرارات خاصة بقيادة الفريق.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كانت القيادة تمكن قائد الفريق من اتخاذ القرارات الخاصة بقيادة الفريق.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	00	%00	53,75	5,99	2	0,05
أحيانا	05	%12,5				
نادرا	35	%87,5				
المجموع	40	%100				

جدول رقم 30: يمثل القيادة الرياضية ودورها في تمكين قائد الفريق في اتخاذ القرارات الخاصة بالفريق.



شكل رقم 30: يمثل القيادة الرياضية ودورها في تمكين قائد الفريق في اتخاذ القرارات الخاصة بالفريق.

تحليل الجدول رقم 30: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87,5% يرون بأنهم نادرا لا يتمكنون من اتخاذ قرارات خاصة بقيادة الفريق ، بينما نسبة 12,5% يرون بأنهم أحيانا لا يتمكنون من اتخاذ القرارات الخاصة بقيادة الفريق.

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة χ^2 تبين أن قيمة χ^2 المحسوبة بلغت 53,75 وهي أكبر من قيمة χ^2 الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات "نادرا".

ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة الفرق نادرا ما يجدون صعوبة في اتخاذ القرارات التي تخص الفريق في القيادة الرياضية.

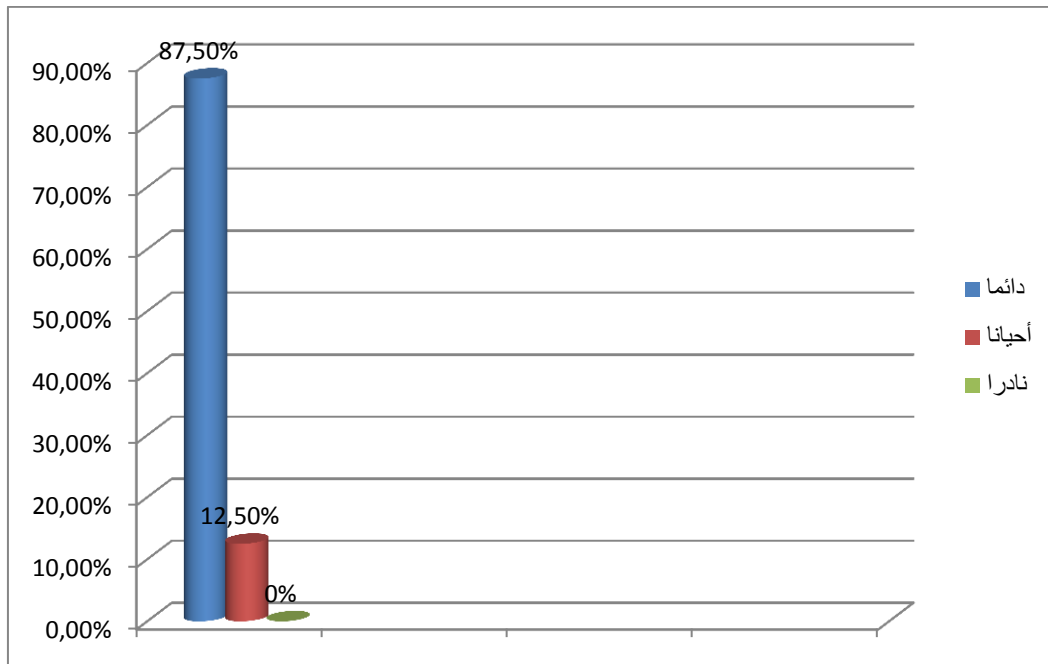
المحور الرابع: العلاقات الإجتماعية

السؤال الواحد والثلاثون: دور القيادي يوسع علاقته الإجتماعية.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان الدور القيادي يساهم في توسع العلاقات الإجتماعية لقائد الفريق.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	35	87,5%	53,75	5,99	2	0,05
أحيانا	05	12,5%				
نادرا	00	00%				
المجموع	40	100%				

جدول رقم 31: يمثل الدور القيادي لقائد الفريق يساهم في توسيع العلاقات الإجتماعية.



شكل رقم 31: يمثل الدور القيادي يساهم في توسيع العلاقات الإجتماعية.

تحليل الجدول رقم 31: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87,5% يرون بأن دورهم القيادي دائما يساهم في توسيع علاقاتهم الإجتماعية ، بينما نسبة 12,5% يرون بأنهم أحيانا ما يساهم الدور القيادي في توسيع العلاقات الإجتماعية .

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 53,75 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات "دائما".

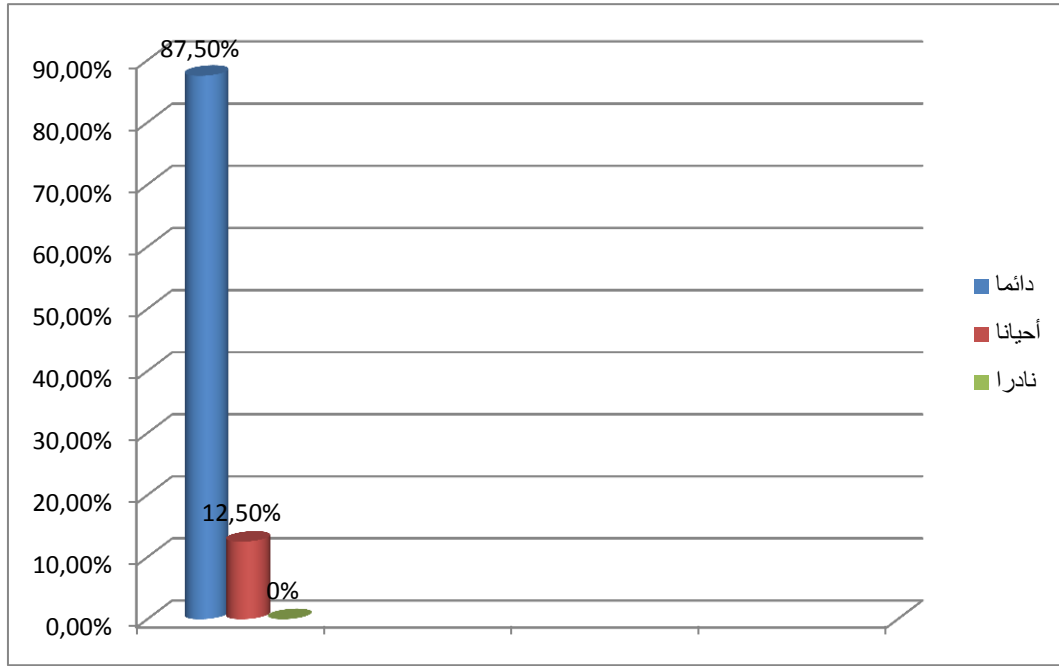
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة الفرق دورهم القيادي يساهم في توسيع العلاقات الإجتماعية.

السؤال الثاني والثلاثين: أحس أن دوري ذو قيمة انسانية.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان الدور القيادي يساهم في بناء القيم الإنسانية.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	35	87,5%	53,75	5,99	2	0,05
أحيانا	05	12,5%				
نادرا	00	00%				
المجموع	40	100%				

جدول رقم 32: يمثل الدور القيادي يساهم في بناء القيم الإنسانية.



شكل رقم 32: يمثل الدور القيادي يساهم في بناء القيم الإنسانية.

تحليل الجدول رقم 32: نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87,5% يرون بأنهم دائما يحسون بأن الدور القيادي ذو قيمة انسانية في بناء العلاقات الإجتماعية ، بينما نسبة 12,5% يرون بأنهم أحيانا ما يكون الدور القيادي ذو قيمة انسانية .

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 53,75 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات "دائما".

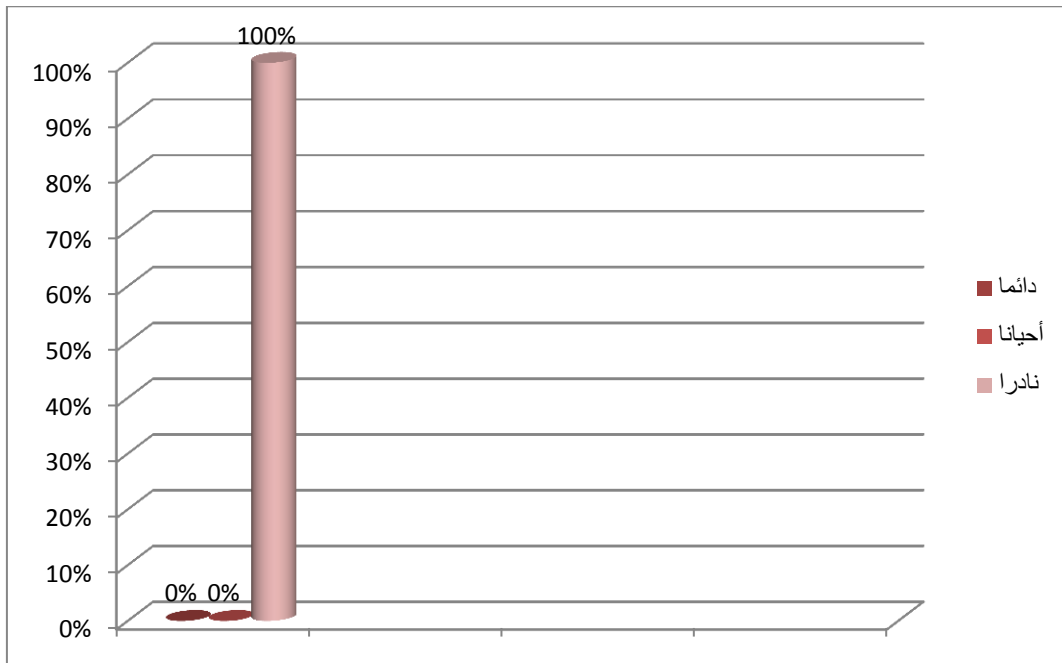
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة الفرق يعتبرون بالدور القيادي بمثابة قيمة انسانية تساهم في بناء العلاقات الإجتماعية.

السؤال الثالث والثلاثون: يسرني ما أجده من تعاون من زملائي.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان قائد الفريق يسره تعاون زملائه.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	40	%100	80,02	5,99	2	0,05
أحيانا	00	%00				
نادرا	00	%00				
المجموع	40	%100				

جدول رقم 33: يمثل تعاون زملاء قائد الفريق فيما بينهم يساهم في بناء العلاقات الإجتماعية.



شكل رقم 33: يمثل تعاون زملاء قائد الفريق فيما بينهم يساهم في بناء العلاقات الإجتماعية.

تحليل الجدول رقم 33:

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 100% يرون بأن قادة الفرق دائما ما يسرون مما يجدونه من تعاون من زملائهم هذا من شأنه أن يزيد في توطيد العلاقات الإجتماعية بينهم.

وبعداستخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 80,02 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات "دائما".

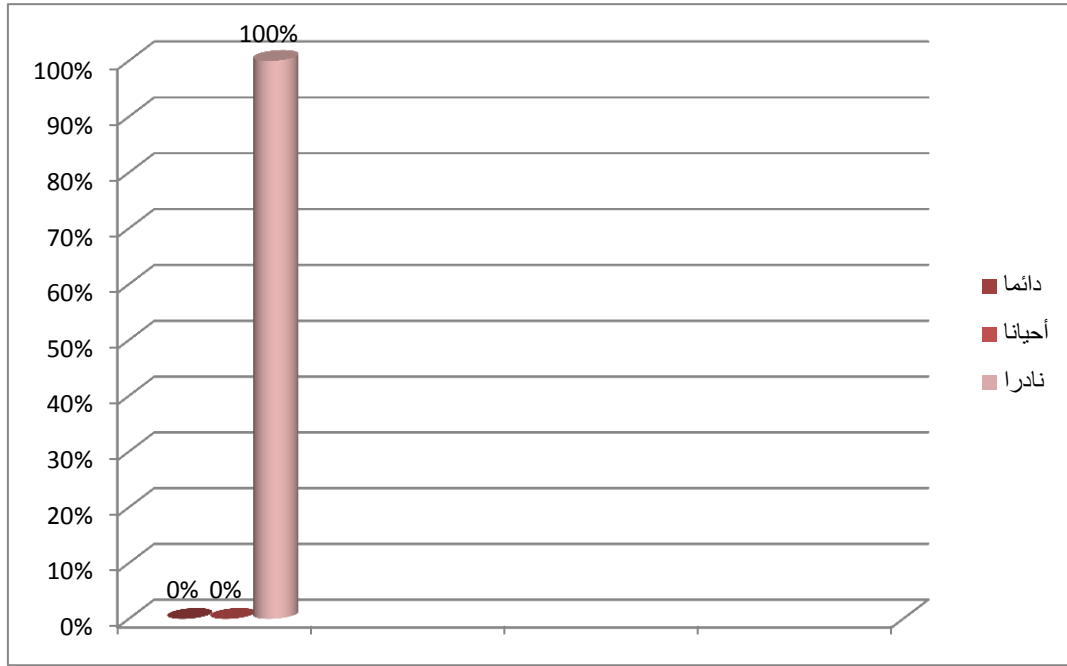
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة الفرق الألعاب الجماعية يلقون اهتمام وتعاون كبير من زملائهم في الفريق مما يزيد من تكوين العلاقات الإجتماعية فيما بينهم.

السؤال الرابع والثلاثون: دورى القيادي يشعرني بالإنتماء للفريق.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن الدور القيادي لقائد الفريق يشعره بالإنتماء للفريق في بناء العلاقات الإجتماعية.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	40	100%	80,02	5,99	2	0,05
أحيانا	00	00%				
نادرا	00	00%				
المجموع	40	100%				

جدول رقم 34: يمثل الدور القيادي لقائد الفريق يشعره بالإنتماء للفريق.



تحليل الجدول رقم 34:

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 100% يرون بأن قادة الفرق دائما يشعرون بانتمائهم للفريق في بناء العلاقات الإجتماعية.

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة ك² تبين أن قيمة ك² المحسوبة بلغت 80,02 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات "دائما".

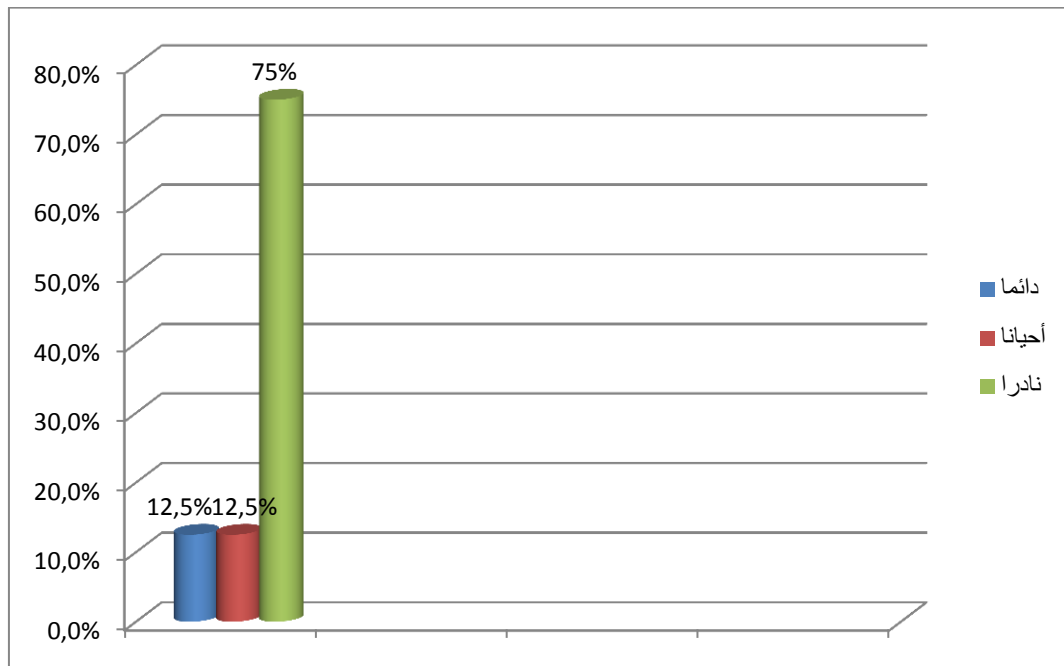
ومن خلال ما سبق نستنتج أن قادة الفرق الألعاب الجماعية يشعرون بانتمائهم للفريق في بناء العلاقات الإجتماعية.

السؤال رقم الخامس والثلاثين: ارتفاع العائد المادي لي عن بقية اللاعبين يؤثر سلبا على تقبل توجيهاتي.

الغرض من السؤال: معرفة ما إن كان ارتفاع العائد المادي عن بقية اللاعبين يؤثر سلبا على تقبل توجيهاتي.

عدد الحالات	التكرارات	النسبة المئوية	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
دائما	05	%12,5	31,24	5,99	2	0,05
أحيانا	05	%12,5				
نادرا	30	%75				
المجموع	40	%100				

جدول رقم 35: يمثل ارتفاع العائد المادي لقائد الفريق عن بقية اللاعبين لا يؤثر سلبا على تقبل توجيهاتي.



الشكل رقم 35: يمثل ارتفاع العائد المادي لقائد الفريق عن بقية اللاعبين لا يؤثر سلبا على تقبل توجيهاتي.

تحليل الجدول رقم 35:

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 75% يرون بأنهم نادرا ما يؤثر ارتفاع العائد المادي سلبا على بقية اللاعبين في تقبل توجيهاته، ، بينما نسبة 12,5% يرون بأنهم أحيانا ما يؤثر ارتفاع العائد المادي سلبا على بقية اللاعبين في تقبل توجيهاته، أما البعض الآخر فكانت اجابتهم دائما يؤثر ارتفاع العائد المادي سلبا على بقية اللاعبين في تقبل توجيهاته.

وبعد استخدام الباحثان اختبار حسن المطابقة χ^2 تبين أن قيمة χ^2 المحسوبة بلغت 31,24 وهي أكبر من قيمة χ^2 الجدولية (5,99) عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0,05 وهذا يدل على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الإجابات " نادرا".

ومن خلال ما سبق نستنتج أن ارتفاع العائد المادي لقائد الفرق بعض الألعاب الجماعية لا يؤثر سلبا على بقية اللاعبين في تقبل التوجيهات الموجهة إليهم.

2-2- الإستنتاجات:

في حدود إجراءات البحث ، وفي ضوء أهدافه ومن خلال التحليل الإحصائي للنتائج المتحصل عليها
أمكن التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

* تساهم السمات القيادية (الثقة بالنفس، الأداء الرياضي، القيادة الرياضية، العلاقات الإجتماعية) لقادة الفرق بعض الألعاب الجماعية في الرضا عن الدور القيادي.

* ترتيب السمات القيادية تنازليا حيث كانت الثقة بالنفس لدى القادة عالية يليها الاداء الرياضي ثم القيادة الرياضية ثم العلاقات الإجتماعية.

2-3- مقارنة النتائج بالفرضيات:

الفرضية الجزئية الأولى:

وهي النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى، وذلك من خلال الإجابات المتحصل عليها من طرف قادة الفرق الألعاب الجماعية وعلى ضوء النتائج المحصل عليها في الجداول الخاصة بالمحاور وبناء على الفرضية التي إنطلقت على أساس فكرة مقترحة كحل مسبق لموضوع بحثنا والتي تقول أن السمات القيادية (الثقة بالنفس، القيادة الرياضية، الأداء الرياضي، العلاقات الإجتماعية) تساهم في الرضا عن الدور القيادي لقادة الفرق الرياضية في بعض الألعاب الجماعية.

اتضح لنا من خلال نتائج الجدول رقم (01،02،06،07) أن قائدي الفرق يتصفون سمة الثقة بالنفس وبذلك نكون قد عرفنا بعدا من أبعاد شخصيتهم يساعدهم على القيام بدورهم كقادة للفرق، و من خلال نتائج الجدول رقم (13،14) أشارت النتائج بأن قائد الفريق له قدرات هامة وبارزة تميزه كقائد عن غيره من القدرات العادية، وأن تكون مقدرته عالية على مقابلة معظم المواقف بنجاح، وأن يكون أول من يتصدى للقيام بأي دور مطلوب في فعل الفريق، ومن خلال الجدول رقم (20،22،25،27) أشارت النتائج بأن قائد الفريق يتمتع بشخصية مستقلة في قيادة الفريق، وبالمهارات العالية في توجيه لاعبي الفريق وتصحيح أخطائهم، وكذلك يحلل مشكلات الفريق ويشخص أسبابها ويقترح الحلول لها، كما أشارت نتائج

الجدول رقم (31،33،34) أن علاقة قائد الفريق بلاعبي الفريق يسودها الحب والثقة والمشاعر الطيبة التي تعتبر النسيج القوي الذي يوحد بينه وبينهم ويجعلهم يقبلونه كقائد لهم ، وكل ذلك في إطار تحسين العلاقات الإجتماعية،وبالتالي الفرضية القائلة بأن السمات القيادية (الثقة بالنفس، القيادة الرياضية، الأداء الرياضي، العلاقات الإجتماعية) لها دور في الرضا عن الدور القيادي لقادة الفرق الرياضية للألعاب الجماعية قد تحققت.

الفرضية الجزئية الثانية:

وهي النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية، وذلك من خلال الإجابات المتحصل عليها من طرف قادة الفرق بعض الألعاب الجماعية وعلى ضوء النتائج المحصل عليها في الجداول الخاصة بالمحاور وبناء على الفرضية التي إنطلقت على أساس فكرة مقترحة كحل مسبق لموضوع بحثنا والتي تقول ترتيب السمات القيادية تنازليا.

اتضح لنا من خلال الجدول رقم (01،02،03) بأن ترتيب سمات قائد الفريق الرياضي كان بأهمية سمة عن أخرى فكانت سمة الثقة في النفس بنسبة عالية، نظرا لارتباطها بدور قائد الفريق، في هذا الصدد يذكر حامد زهران أن القادة يتصفون بالثقة في النفس وضبط النفس والثبات الإنفعالي والنضج الإنفعالي وقوة الإرادة، تليها سمة القيادة الرياضية وهذا من خلال نتائج الجدول رقم (15،20،22)، ويذكر محمد علي محمد وآخرون أنه ينبغي للقائد أن تتوفر فيه سمات القيادة الرياضية كالبنية الجسمية ، ثم يليها الأداء الرياضي وهذا من خلال نتائج الجدول (09،11) التي أسفرت أن المستوى البدني والمهاري العالي يلعب دور هاماً على جانب الثقة و القيادة ويتكامل معها لصياغة شخصية القائد، تليها العلاقات الإجتماعية وهذا ما أشارت إليه نتائج الجدول رقم (32،33،34) بأن يكون قائد الفريق علاقاته بلاعبي الفريق يسودها الحب ودفء المشاعر.

2-4- الخلاصة عامة:

تعتبر القيادة في المجال الرياضي عملية هادفة موجهة نحو تعديل سلوك أعضاء الجماعة، ويقصد بها أيضا الدور الذي يقوم به القائد الرياضي في تخطيط ووضع أهداف والسعي الدائم بالتعاون مع أعضاء الفريق على تحقيقها، وهذا لا يكون غلا من خلال سمات القائد ونعني بها الخصائص المميزة لشخصيته (الثقة في النفس وضبط النفس والثبات الإنفعالي والنضج الإنفعالي وقوة الإرادة). في ختام دراستنا لهذا البحث عرفنا أهمية السمات القيادية لقائد الفريق قي قيادة الفريق والرضا عن الدور القيادي في بعض الألعاب وهذا ما درسناه من خلال بحثنا الذي تضمن باين هما:

ولقد تطرقنا في بحثنا هذا على جانبين مهمين أحدهما نظري والآخر تطبيقي، فالجانب النظري يتضمن فصلين، حيث تطرقنا في الفصل الأول السمات، القيادة، مفهوما، أنواعها، مكوناتها، قائد الفريق، مفهوم سمات القائد، وتناولنا في الفصل الثاني: الرضا عن الدور القيادي في بعض الألعاب الجماعية، مفهومه، نظرياته، أهميته في المجال الرياضي، الألعاب الجماعية، أنواعها، أهميتها، أما الجانب التطبيقي فيحتوي على فصلين، فالفصل الأول تطرقنا فيه إلى منهجية البحث، وتتضمن المنهج المتبع في البحث، حجم العينة المدروسة، مجالات البحث، أدوات البحث، الوسائل الإحصائية المناسبة، أما الفصل الثاني فقد تم فيه عرض وتحليل نتائج الاستبيان، ومقارنة النتائج مع فرضيات البحث، استنتاج عام، صياغة بعض الإقتراحات والتوصيات التي تناسب الدراسة.

الباب الثاني فهو متعلق بالدراسة الميدانية للبحث الذي بدوره مقسم إلى فصلين: الفصل الأول متعلق بمنهج البحث والإجراءات الميدانية فيه عرضنا طريقة العمل الميدانية والدراسة الاساسية وإلى المجالات ومغيزاته مما يزيد عن أدواته وأسس وطرق الإحصاء للنتائج المتحصل عليها، أما الفصل الثاني احتوى على عرض النتائج المتحصل عليها من الاستبيان وبعدها إدراج الإستنتاجات من هذا البحث ثم مقارنة النتائج بالفرضيات ثم إدراج الحوصلة حول البحث مقدم في الخلاصة العامة ليخرج في الأخير بمجموعة من التوصيات وعلى إثر المعالجة الميدانية توصل الطالبان الباحثان إلى: السمات القيادية (الثقة بالنفس، الأداء الرياضي، القيادة الرياضية، العلاقات الإجتماعية) لها دور في الرضا عن الدور القيادي لقادة الفرق بعض الألعاب الجماعية.

2-5- الإقتراحات والتوصيات:

في ضوء تلك الإستنتاجات خرج الطالبان الباحثان بمجموعة من التوصيات:

* تسهيل عملية المدرب في عملية انتقاء قادة الفرق الذين يتسمون بهذه السمات.

* توضيح أهمية السمات القيادية للاعبين ومحاولة كل لاعب أن يتصف بهذه الصفات القيادية حتى يكون قائدا.

* إنشاء مراكز تكوين تعنى ببناء شخصية قيادية تساهم في الرفع من المستوى الرياضي في الفرق الرياضية.

* استفادة الطلبة المقبلين على التخرج بمثل هذه المواضيع والتطرق إلى السمات التي لم نتطرق إليها.

* ضرورة العمل على إيجاد الوسائل الفعالة والمستلزمات المطلوبة لتفعيل دور السمات القيادية للقائد في

الفرق الرياضية لما لها من أهمية في البناء الصحيح والمطلوب للقائد في الجوانب القيادية والاجتماعية.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

معهد التربية البدنية والرياضية

جامعة عبد الحميد ابن باديس

استبيان لقائدي الفرق في بعض الالعاب الجماعية:

تحية طيبة:

إلى السادة قائدي الفرق الالعاب الجماعية نضع بين أيديكم هذا الإستبيان بغية الإجابة على جملة من التساؤلات التي تدخل ضمن موضوع بحثنا هذا المتمثل في:

السمات القيادية لقائدي الفرق بعض الألعاب الجماعية في الرضا عن الدور القيادي.

لذا نرجوا منكم ملاً هذه الإستمارة بكل موضوعية و وعي ومسؤولية خدمة للبحث العلمي.

ملاحظة: ضع علامة (X) في المكان المناسب.

من إعداد الطالبان:

جلال رشيد.

عمر قريشي

تحت إشراف: د/ طاهر طاهر

السنة الجامعية: 2013 / 2014.

المحور الأول: الثقة بالنفس:

- س1- أشعر بالفخر كونك رئيس الفريق :دائما أحيانا نادرا
- س2- تزداد ثقتي بنفسي عندما أقوم بدور قائد للفريق. دائما أحيانا نادرا

س3- يكسبني دوري تقدير واحترام مسؤولين الفريق:

- دائما أحيانا نادرا
- س4- أكتشف نفسي بأداء دور قائد الفريق: دائما أحيانا نادرا

س5- أتأثر بتهجم جمهورالفريق علي:

- دائما أحيانا نادرا
- س6- أشعر بالراحة عندما يلتزم أعضاء الفريق بتعليماتي:
- دائما أحيانا نادرا

س7- قيادة الفريق لا تميز شخصيتي عن باقي الآخرين:

- دائما أحيانا نادرا

س8- لا يهتم المدرب بالمقترحات التي أقترحها:

- دائما أحيانا نادرا

المحور الثاني: الأداء الرياضي.

س9- إنني غير راضي عن أدائي بسبب تكليفي بمهمات خارج اختصاصي.

دائما أحيانا نادرا

س10- لا أحب قيادة الفريق لأنه عمل تطبيقي.

دائما أحيانا نادرا

س11- نجاحي في الأداء لا يمنحني تقديرا معنويا.

دائما أحيانا نادرا

س12- أقبل على المباراة بكسل وتراخي.

دائما أحيانا نادرا

س13- أسعى إلى إنجاز دوري حتى ولو كنت متعبا.

دائما أحيانا نادرا

س14- الخسارة المتكررة تقلل من اندفاعي نحو التدريب.

دائما أحيانا نادرا

المحور الثالث: القيادة الرياضية.

س15- توفر لي قيادة الفريق اكتساب الخبرات.

دائما أحيانا نادرا

س16- يهيئ لي دوري فرصة الإعتماد على الآخرين.

دائما أحيانا نادرا

س17- أشعر بتقدير الجمهور لي كوني قائد الفريق.

دائما أحيانا نادرا

س18- تتسم واجباتي بالمسؤولية المضافة لكوني لاعبا وقائدا.

دائما أحيانا نادرا

س19- قيادة الفريق لاتنمي لي القدرة على حل المشاكل.

دائما أحيانا نادرا

س20- يحقق لي دوري القيادي طموحي كلاعب

دائما أحيانا نادرا

س21- لأرغب في قيادة الفريق.

دائما أحيانا نادرا

س22- أحب دوري القيادي رغم ما يواجهني فيه من مشاكل.

دائما أحيانا نادرا

س23- يهيئ لي دوري التخلص من المسؤولية عند الإخفاق.

دائما أحيانا نادرا

س24- أشعر بالإرتياح عند حضوري التدريب بانتظام.

دائما أحيانا نادرا

س25- أرى أن كل لاعب قادر على أخذ دور قائد الفريق.

دائما أحيانا نادرا

س26- لدي إمكانية المشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص الفريق.

دائما أحيانا نادرا

س27- أحس بتحول مناسب من المدرب في باتخاذ القرارات داخل الملعب.

دائما أحيانا نادرا

س28- أفقد سيطرتي على الفريق عندما نتأخر بالأهداف.

دائما أحيانا نادرا

س29- أقبل على قيادة الفريق حتى عندما يكون الخصم من الفرق التي تنتمي من القسم الآخر.

دائما أحيانا نادرا

س30- لا أتمكن من اتخاذ القرارات خاصة بقيادة الفلايق.

دائما أحيانا نادرا

المحور الرابع: العلاقات الإجتماعية.

س31- دوري القيادي يوسع علاقتي الإجتماعية.

دائما أحيانا نادرا

س32- أحس أن دوري ذو قيمة انسانية.

دائما أحيانا نادرا

س33- يسرني ما أجده من تعاون من زملائي.

دائما أحيانا نادرا

س34- دوري القيادي يشعري بالإنتماء إل الفريق.

دائما أحيانا نادرا

س35- ارتفاع العائد المالدي لي عن بقية اللاعبين يؤثر سلبيًا على تقبل توجيهاتي.

دائما أحيانا نادرا

المصادر والمراجع:

- 1) محمد حسن علاوي. 2002 علم النفس التدريب والمنافسة، القاهرة.
- 2) محمد حسن علاوي. 1998 سيكولوجية القيادة الرياضية، القاهرة. ط1
- 3) مصطفى حسن ابراهيم وآخرون. 2006 مهارات القيادة في المجال الرياضي في ضوء الاتجاهات الحديثة، مكتبة أبلو المصرية.
- 4) محمد محمود المهدي. 2002 ممارسة مهنة الخدمة الإجتماعية في رعاية الشباب، المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية.
- 5) أنسكورج، سكولر. 2003 علم النفس الإجتماعي التجريبي، الرياض، ط1.
- 6) د/ عبد الخالق. 1996 الأبعاد الأساسية للشخصية.
- 7) ابراهيم عبد الحميد المليجي. 2003 تنظيم المجتمع المعاصر، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 8) عمار بوحوش ومحمد نبات، 1995.
- 9) عطاء الله أحمد. 2006. أساليب وطرق التدريس في التربية البدنية والرياضية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 10) محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين رضوان. 2000، القياس في التربية البدنية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة.

11) أسلطان هاشم أنعام 2000. بناء مقياس الكشف عن خصائص الشخصية للطلبة الموهوبين في الصف السادس الاعداد ،بغداد.

12) رمضان زياد 1992، المفاهيم الادارية الحديثة ،عمان ،الاردن ط1.

13) عبد الرحمان هاني 1986 الادارة التربوية و السلوك المنظمي ، الجامعة الاردنية

14) محمد حسن ، سعد جلال 1970، علم النفس الرياضي التربوي ، دار المعارف

القاهرة ط1.

15) محمد حسن علاوي 1998 ، سيكولوجية القيادة.

16) محمد ابراهيم الغزوات 1998 ، العوامل المؤثرة في مستوى رضا معلمي و معلمات الاجتماعيات في الكرك عن مهنتهم، الاردن.

17) فقي حمزة جاسم 2006 ، السلوك القيادي بارضا عن العمل لدى مدارس التربية الرياضية في محافظة الموصل، جامعة الموصل .

18) طارق عبد الحميد البدرى 2001، الاساليب القيادية و الادارية في المؤسسات التعليمية، دارالفكر للطباعة و النشر ، عمان ط1.

19) باهي اخلاص محمد 2006 ، مهارات القيادة في المجال الرياضي في ضوء الاتجاهات الحديثة، مكتبة اجلو المصرية.

20) عدي جاسب حسن 2013، الاتحاد الدولي لكرة الطائرة FIVB .

21) محمد.ن. كامل 1997، علم النفس الرياضي دار الفكر العربي، القاهرة.

22) عبد الكريم سنوسي 2011، تأثير التدريب بالعباب المصغرة في تطوير بعض

المهارات الاساسية عند ناشئى كرة القدم اقل من 17 سنة.

23) محمد حسن علاوي ، اسامة كامل راتب 1987، البحث العلمي في المجال الرياضي ،دار الفكر

العربي ،القاهرة .

24) البناء فرناس 1985، اصول القيادة الادارية ، دار الكتب المصرية ، القاهرة ط1.

25) عطاء الله احمد 1987، اساليب و طرائق التدريس في التربية البدنية و الرياضية ديوان المطبوعات

الجامعية ،الجزائر.

26) محمد صبحي حسنين 1987 ، القياس و التقويم في التربية البدنية و الرياضية دار الفكر العربي

القاهرة.

27) محمد صبحي حسنين 1987، طرق بناء و تطبيق الاختبارات و المقاييس في ت . ب . ر ، دار

الفكر القاهرة .

28) عبد الرحمان محمد عيسوي 2003،

29) محمد حسن علاوي ، محمد نصر الدين رضوان 2000، القياس في ت.ب.و علم النفس الرياضي ، دار الفكر العربي، القاهرة .

30) عمار مجوش و محمد نبات 1995.

31) محمد رمضان القدافي 1997، الشخصية نظرياتها ، اختبارات و اساليب قياسها ،الجامعة المفتوحة طرابلس ط2.

المجلات و الوثائق.

32) حامد بدر ،سنة الحادية عشر،الرضا الوظيفي لاعضاء التدريس و العاملين بكلية الادارة و الاقتصاد و العلوم السياسية ، مجلة العلوم الاجتماعية الكويت.

33) وديع ياسين ، نغم محمود 2000، الرضا عن مهنة التربية الرياضية و علاقة

مستوى الطموح لدى مدربي الالعاب الرياضية في جامعة الموصل ، كلية التربية الرياضية جامعة الموصل ،مجلة الرافدين للعلوم الرياضية.

مراجع باللغة الفرنسية

Daviskeit 1977 .human bahavior at work sed mc grow hill

company.new yourk.

Angers 1997.

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة:

"السمات القيادية لقائدي الفريق في بعض الألعاب الجماعية في الرضا عن الدور القيادي.

تهدف الدراسة إلى ابراز دور السمات القيادية لقائدي الفريق في بعض الألعاب الجماعية في الرضا عن الدور القيادي، والغرض من الدراسة توضيح دور السمات القيادية لقائدي الفريق في بعض الألعاب الجماعية في الرضا عن الدور القيادي، تم اختيار العينة بطريقة عشوائية على ضوء أهداف البحث وطبيعة الدراسة، ولأجل إختيار فرضيات البحث والوقوف على مدى تحققها إستعملنا استبياناً موجهاً إلى عينة البحث لمعرفة دور السمات القيادية لقائدي الفرق الالعب الجماعية في الرضا عن دورهم القيادي في قيادة الفريق لتحقيق أهداف منشودة أو ما يعرف بالإنجاز الرياضي.

وأهم استنتاج توصل إليه الطالبان أن السمات القيادية وشخصية القائد لهما دور في قيادة الفريق وتحقيق أهداف تم التخطيط لها مسبقاً.

أما بالنسبة لأهم توصية فتمثلت في ضرورة العمل على إيجاد الوسائل الفعالة والمستلزمات المطلوبة لتفعيل دور السمات القيادية للقائد في الفرق الرياضية لما لها من أهمية في البناء الصحيح والمطلوب للقائد في الجوانب القيادية والإجتماعية

Resume de l'étude

Titre de l'étude

Participation des qualites de leadership du capitaine dequipe dans certains jeux collectifs dans la satisfaction du rôle de chef dequipe.

Cette étude vise à démontrer les principales qualites du capitaine dequipe dans certains jeux collectifs qui le rendent satisfait de son rôle de leader

Cette étude a été menée sur un groupe de 40 capitaines représentant certaines wilayas de l'ouest nous leurs avons propose un questionnaire préétabli par des experts en la matière en utilisant le procede descriptif cette remédiassions statistique en utilisant l'examen k2 ce qui a abouti an résultat suivant :

les qualites de leadership participent positivement au sentiment d'auto satisfaction pour les capitaines de ces jeux collectifs

La principale recommandation qui sets imposée est l'installation des centres de formation qui s'activeront a forger la personnalité du leader qui participera rehausser le niveau des équipes sportives.