

ISSN: 2392-5442, EISSN: 2602-540X		مجلة المنظومة الرياضية
المجلد: 10 العدد: 01 السنة: 2023		مجلة علمية دولية تصدر بجامعة الجلفة الجزائر
الصفحات: 220-233		تاريخ الإرسال: 2023-01-13 تاريخ القبول: 2023-03-03

أثر شخصية المدرب على أداء اللاعبين - دراسة سوسولوجية -

The impact of the coach's personality on the players' performance - a sociological study-

د/ شوشان زهرة *

¹ جامعة ألكي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، sociologie5555@gmail.com, ALGÉRIE

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر شخصية المدرب على أداء اللاعبين. وتم إجراء الدراسة على 30 لاعبا تم تطبيق الاستبيان عليهم. وتكتسي الدراسة أهمية بالغة نظرا لأهمية الموضوع في تحسين جودة أداء لاعبي كرة القدم. ولدراسة الموضوع تم استخدام المقابلة غير المنظمة (الحرّة)، المقابلة المنظمة (المقننة) وتم استخدام التحليل الاحصائي باستخدام كا². وقد تهيكلت الدراسة على عدة عناصر أهمها: تعريف كرة القدم، الأداء، المدرب، أهداف التدريب. وتم تحليل الجانب التطبيقي للدراسة بتوظيف الاحصاء والجانب النظري للدراسة.

كلمات مفتاحية: المدرب، اللاعبين، الأداء، التدريب، التطوير....

Abstract:

This study aims to analyze the impact of the coach's personality on the performance of the players. The study was conducted on 30 players who were applied. The study is extremely important due to the importance of the topic in improving the quality of football players. To study the topic, the irregular (free) interview was used, the organized (codified) interview, and the statistical analysis was used using Ka². The study has been subject to several elements, the most important of which are: football definition, performance, coach, training goals. The applied side of the study was analyzed by employing the statistics and the theoretical side of the study.

Key words: coach, players, performance, training, development

*المؤلف المرسل

1. مقدمة:

تشهد الميادين الرياضية في الوقت الحالي تنافسا كبيرا يسعى من خلاله الكثير من اللاعبين إلى تحطيم الأرقام القياسية ونيل مختلف الألقاب في مختلف الألعاب الرياضية فقد كان هذا التطور هو الدافع للمدربين إلى إعادة الاهتمام بطرق التدريب واعداد رياضيينهم من كل النواحي.

وكما هو معلوم تنقسم النشاطات الرياضية إلى نشاطات فردية وأخرى جماعية وهذه الأخيرة تشمل أنواعا مختلفة، كالكرة الطائرة وكرة السلة وكرة القدم والشئ الذي لا يمكن أن يختلف عليه اثنان هو أن كرة القدم هي الرياضة الأكثر شعبية في العالم، وذلك باستقطابها لعدد كبير من الجماهير من مختلف الأعمار ونظرا للشهرة التي بلغتها هذه الرياضة تسابقت إدارات الفرق في جلب أحسن المدربين ذوي كفاءة وخبرة عالية من أجل تحقيق نتائج جيدة، وباعتبار المدربين هم المساهمين المباشرين في عملية تحقيق النتائج من خلال اشرافهم على تحسين وتطوير أداء فرقهم ومحاولين معرفة إمكانيات اللاعبين النفسية والبدنية واستغلالها أحسن استغلال، لذا كان من الضروري على المدربين أنفسهم أن يفهموا جانبا مهما من الجوانب الخاصة بأداء اللاعبين.

وما يمكن ملاحظته في هذا الميدان في الجزائر بوجه الخصوص أغلبية الفرق تعاني من ضعف في الأداء والنتائج خاصة على المستوى القاري والعالمي رغم توفر الإمكانيات المادية والبشرية، ففي الجزائر تخصص ميزانية معتبرة لفرق كرة القدم ورواتب مثالية للمدربين مقارنة بالرياضات الأخرى رغم كل هذا لازالت أغلبية الفرق تعاني، هذا ما يدفعنا إلى طرح التساؤل التالي:

هل شخصية المدرب تؤثر في أداء لاعبي كرة القدم؟

ومنه، نصيغ التساؤلات الجزئية التالية:

- هل قدرة المدرب على توجيه سلوك اللاعبين تؤثر في تطوير مستواهم وقدراتهم؟
- هل مرونة المدرب في تعامله مع اللاعبين تؤثر في نجاح عملية التدريب؟
- هل قدرة المدرب على السيطرة في المجموعة تؤثر في وحدة وتماسك الفريق؟

أما فرضيات الدراسة فهي:

الفرضية العامة: شخصية المدرب تؤثر في أداء لاعبي كرة القدم.

الفرضيات الجزئية:

- قدرة المدرب على توجيه سلوك اللاعبين تؤثر في تطوير مستواهم وقدراتهم.
- مرونة المدرب في تعامله مع اللاعبين تؤثر في نجاح عملية التدريب.
- قدرة المدرب على السيطرة في المجموعة تؤثر في وحدة وتماسك الفريق.

2_ كرة القدم: هي لعبة جماعية تتم بين فريقين، يتألف كل فريق من أحد عشر لاعبا، يستعملون كرة منفوخة مستديرة ذات مقياس عالمي محدد، في ملعب مستطيل ذو أبعاد محددة في نهاية كل طرف من طرفيه مرمى الهدف، ويحاول كل فريق إدخال الكرة فيه عبر حارس المرمى للحصول على هدف. (السلمان، 1998، صفحة 9)

كرة القدم هي رياضة جماعية تمارس من طرف جميع الأصناف، كما تلعب بين فريقين يتألف كل منهما من 11 لاعب، تلعب بواسطة كرة منفوخة فوق أرضية مستطيلة، وفي نهاية كل طرف من طرفيها مرمى ويتم تحريك الكرة بواسطة الأقدام ولا يسمح إلا لحارس المرمى بلمسها باليدين داخل منطقة 18 متر ويشرف على تحكيم المباراة حكم وسط، وحكام للتماس وحكم رابع لمراقبة الوقت بحيث توقيت المباراة 90 دقيقة، وفترة راحة مدتها 15 دقيقة، وإذا انتهت بالتعادل "في حالة مقابلات السد" يكون هناك شوطين إضافيين مدة كل شوط 15 دقيقة، وفي حالة استمرار التعادل يضطر الحكم إلى إجراء ضربات الترجيح للفصل بين الفريقين.

3_ الأداء:

الأداء أو الإنجاز يشير مفهوم الأداء إلى ترجمة التعلم إلى سلوك مدعم بدافعية المتعلم بحيث يعبر عن الصيغة الإجرائية أو التنفيذية للتعلم " (فتحي، 2004 ، صفحة 29)

بحيث يعتبر الأداء أو ما يسمى بالإنجاز هدفاً بيداغوجياً يضاف إليه وصف الوضعية التي سيكون فيها السلوك النهائي الملاحظ، كما يعتبر الأداة التي تبرهن على تحقيق الهدف من خلال استراتيجية التقييم". (landcheere, 1979, p. 189)

كما يقصد بالأداء أو الإنجاز ما يتوقعه المعلم من المتعلم عند الانتهاء من تقديم المادة التعليمية. ويشترط في هذا الإنجاز أن يكون واضحاً، كان يستعمل المعلم أفعالاً تدل على العمل وبوضوح مثلاً: (لخص، عبر، حل...). لكن المختصين في هذا المجال وعلى رأسهم "ميجر" يؤكد أن تحديد السلوك النهائي بواسطة الفعل الأقل غموضاً لا يكفي فالنتيجة والأداء يجب أن تقرن بشرط آخر وهو ظروف الإنجاز ويشترط في هذا الإنجاز أن يكون واضحاً كان يستعمل المعلم أفعالاً تدل على العمل الجاد". (Mager, 1977, p. 60)

ذكر "سكالون" (Scallon) خاصيتين أساسيتين للحكم على الأداء وهما وضع المشكلات المطروحة في سياق معين وتقديم أجوبة وتبريرها من طرف المتعلمين. ورغم أهمية الأداء في الحكم على إنجازات المتعلمين، فإنه يبقى مع ذلك يشكل عنصراً من عناصر بناء الكفاءة ولا يرقى إلى أن يؤثر بمفرده على تحقق الكفاءة، ذلك لأن تقويم المتعلمين يركز على المهارات أكثر من تركيزه على الكفاءة". (Gérard, 2007, pp. 13-14)

وهذا لا يعني أن لا يتطلب بالضرورة وجود وضعيات مركبة، ولكنه يبقى مع ذلك عنصراً مهماً في قياس الكفاءات، إذ لا يمكن التأكد من تحقق الكفاءة دون وجود الأداءات الدالة عليها، فتفكيك الوضعيات المركبة يؤدي إلى معرفة العناصر التي تتكون منها، والتي نجد من ضمنها مجموعة من الأداءات التي نجح المتعلم في القيام بها.

ومنه، يعبر مؤشر الكفاءة على الأداء المعرفي والسلوكي الذي يمكننا بواسطته مدى تحكم المتعلم في الكفاءة المكتسبة، أو إبراز مقدار التغيير الذي طرأ على مستوى الأداء المتعلق بالأفعال القابلة للملاحظة والقياس. إلى القياس المستمر المتعلق بمستوى الأداء.

الأداء اذن هو "عبارة عن انعكاس لقدرات ودوافع لكل فرد لأفضل سلوك ممكن نتيجة لتأثيرات متبادلة للقوة الداخلية، غالبا ما يؤدي بصورة فردية، وهو نشاط أو سلوك يوصل على نتيجة، كما هو المقياس الذي تقاس به نتائج التعلم، وهو الوسيلة للتعبير عن عملية التعلم تعبيرا سلوكيا" (الطالب، 1983، الصفحات 214-215). هو قدرة الفرد على تنفيذ ما أوكل إليه من الأعمال والدرجة المتحصل عليها في تحمل المسؤولية.

وقد جاء في تعريفه بأنه "علامة محتملة لحصول التفاعل بين تنمية القدرات وبين المعارف، وبذلك يشكل نقطة التقاطع بين القدرات وبين المضامين المعرفية. يمثل المؤشر إذن بعض مظهرات الكفاية/ الهدف القابلة للملاحظة والتي يفترض أنها تدل على اكتساب الكفاية، كما يمكن اعتباره الموجه نحو عملية الأجرأة والتطبيق، والميسر لعملية التقويم". (عبد الكريم، 2006، صفحة 167)

وتجدر الإشارة بأنه وفي عملية التقويم "أغلب المدربين يعتمدون على الملاحظة والمقابلات التنافسية في عملية تقييم اللاعبين" (غالي، 2022، صفحة 258). وكذلك "أغلب المدربين يعتمدون على الجانب الفسيولوجي والبدني والمهاري في تقييم اللاعب" (غالي، 2022، صفحة 258). كما أنّ الأهداف المرجوة من عملية التقويم "تتمثل في رفع مستوى الأداء لأقصى درجة" (غالي، 2022، صفحة 259)

4_ المدرب:

يعرف التدريب بأنه النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادرا على مواولة عمل ما يهدف الزيادة الإنتاجية له وللجهة التي يعمل بها، أو نقل معارف ومهارات وسلوكيات جديدة لتطوير كفاءة الفرد لأداء مهام محددة.

يعد المدرب الرياضي من الشخصيات التربوية التي تتولى دور القيادة في عملية التربية والتعليم، ويؤثر تأثيرا كبيرا ومباشرا في التطوير الشامل والمتزن لشخصية الفرد الرياضي". (حسين، 1998، صفحة 709)

والمدرب هو الشخص المناط به اختيار اللاعبين وقيادتهم أثناء المباريات والتدريبات وصاحب القرار النهائي في الأمور الفنية، يحمل على عاتقه مسؤولية كبيرة، ناهيك عن ضغط الجماهير والإدارة والإعلام في بعض الأحيان والكل يطلبونه بتحقيق الفوز وحصد الألقاب والبطولات.

وهنا تجدر الإشارة إلى أهمية الشخصية فهي "نظام ديناميكي داخل الفرد للأجهزة النفس جسمية التي تحدد الطابع المميز لسلوكه وتفكيره". (فوزي، 2003، صفحة 132)

وهي مجموعة السمات التي تميز فردا ما، وهي ذلك التنظيم الثابت والدائم إلى حد ما لطباع الفرد ومزاجه، ومجموعة الأنشطة التي يمكن اكتشافها عن طريق الملاحظة الفعلية للسلوك.

كما أن نجاح المدرب في تحقيق جودة أداء اللاعبين مرتبط بالإدارة فهي "تحرص وتهتم بتقوية التواصل فيما بينهم من أجل تبادل الخبرات والتجارب والمهارات لتطوير أسلوب عملهم" (شلاي، 2022، صفحة 488)

1-3- أهداف التدريب:

تشمل أهداف التدريب على:

- ✓ اكتساب الأفراد المعارف المهنية والوظيفية وصقل المهارات والقدرات لإنجاز العمل على أكمل وجه.
- ✓ تطوير أساليب الأداء لضمان أداء العمل بفعالية.
- ✓ رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد.
- ✓ تخفيف العبء على المشرفين والرؤساء.
- ✓ المساهمة في معالجة أسباب الانقطاع عن العمل.
- ✓ توفير احتياجات المؤسسة من القوى العاملة.
- ✓ الحد من الأخطاء والفاقد والاستفادة من القوى العاملة والأدوات والأجهزة والآلات المستعملة إلى أقصى حد ممكن.
- ✓ مساعدة كل موظف على فهم وإدراك العلاقة بين عمله وعمل الآخرين وبين أهداف الجهة التي يعمل بها.

فيما يلي نحلل استبيان موجه إلى عينة من 30 لاعبا للتحقق من فرضيات الدراسة.

تحليل الفرضية الجزئية الأولى:

❖ قدرة المدرب على توجيه سلوك اللاعبين تؤثر في تطوير مستواهم وقدراتهم

جدول 01: يبين من المسؤول عن اتخاذ القرارات التي تخص سلوك اللاعبين في التدريبات أو المباريات

الاجابات	ت	%	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
المدرّب	24	80	31.2	5.99	دال	0.05	02
رئيس الفريق	00	00					
كلاهما	06	20					
المجموع	30	100					

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول اتضح لنا أن نسبة معتبرة من اللاعبين يرون أن المدرب هو المسؤول عن اتخاذ القرارات الخاصة بسلوك اللاعبين بنسبة 80%، في حين ترى نسبة 20% يرون بأنه كلاهما أي المدرب ورئيس الفريق مسؤولان عن اتخاذ القرارات التي تخص اللاعبين.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للسؤال عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المحسوبة تساوي 31.2 وهي أكبر من قيمة كا² الجدولة التي هي 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، فنقول أن هناك فروق

ذات دلالة إحصائية بين إجابات اللاعبين والفرق هذا ينسب إلى أكبر نسبة مئوية في الجدول وهي المدرب.

حسب إجابات اللاعبين نستطيع القول أن المدرب هو المسؤول عن اتخاذ القرارات التي تخص سلوك اللاعبين.

جدول 02: يبين مشاركة المدرب الآخرين في اتخاذ القرارات

الاجابات	ت	%	ك ² المحسوبة	ك ² المجدولة	الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
نعم	24	80	10.8	3.84	دال	0.05	01
لا	06	20					
المجموع	30	100					

من خلال الجدول نلاحظ أنّ نسبة 80% من اللاعبين أجابوا بأنّ المدرب يشاركتهم في اتخاذ القرارات في حين 20% يرون عكس ذلك. وعند حساب ك² بمستوى دلالة 0.05 وعند درجة حرية 1 قدرت بـ 10.8 وهي أكبر من قيمة ك² المجدولة التي تساوي 3.84 وهذا يعني أنها دالة.

اذن حسب اجابات اللاعبين المدرب يقوم بمشاركتهم في الأمور الخاصة بالتدريب والمنافسات.

جدول 03: تأثير قرارات المدرب على رفع جودة أداء اللاعبين

الاجابات	ت	%	ك ² المحسوبة	ك ² المجدولة	الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
نعم	30	100	30	3.84	دال	0.05	01
لا	00	00					
المجموع	30	100					

من خلال الجدول نلاحظ أنّ نسبة 100% من اللاعبين أجابوا بأنّ لقرارات المدرب 20% تأثير جد فعال في تحسين الأداء عند اللاعبين. وعند حساب ك² بمستوى دلالة 0.05 وعند درجة حرية 01 قدرت بـ 30 وهي أكبر من قيمة ك² المجدولة التي تساوي 3.84 وهذا يعني أنها دالة. اذن كل اللاعبين اجمعوا على أن المدرب قراراته تساهم في الرفع من أداء الفريق.

حسب إجابات اللاعبين نستطيع القول أن للمدرب تأثير كبير على سلوك اللاعبين. هذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى والتي تنص قدرة المدرب على توجيه سلوك اللاعبين تؤثر في تطوير مستواهم وقدراتهم.

جدول 04: يبين تأثير توجهات المدرب أثناء المباراة.

الاقتراحات	ت	%	ك ² المحسوبة	ك ² المجدولة	الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
ايجابية	27	90	43.8	5.99	دال	0.05	02
سلبية	03	10					
دون تأثير	00	00					
المجموع	30	100					

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول اتضح لنا أن نسبة معتبرة من اللاعبين يرون أن توجيهات المدرب أثناء المباراة ايجابية بنسبة 90% في حين نسبة قليلة تقدر ب 10% يرون أنها سلبية. ومن خلال المعالجة الإحصائية للسؤال عن طريق حساب ك² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة ك² المحسوبة تساوي 43.8 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولة التي هي 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05. فنقول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات اللاعبين والفرق هذا ينسب إلى أكبر نسبة مئوية في الجدول وهي ايجابية. حسب إجابات اللاعبين نستطيع القول أن توجيهات المدرب أثناء المباراة يكون تأثيرها ايجابيا. نستنتج مما سبق ما يلي:

- ✓ المدرب هو المسؤول عن اتخاذ القرارات التي تخص سلوك اللاعبين.
- ✓ القرارات المفروضة من طرف المدرب تساهم في الرفع من أداء الفريق.
- ✓ توجيهات المدرب أثناء المباراة يكون تأثيرها ايجابي.
- ✓ للمدرب تأثير كبير على سلوك اللاعبين.
- ✓ طريقة الثناء هي الأكثر فاعلية في تحسين أداء اللاعبين.
- ✓ التحفيز الدائم من طرف المدرب يؤدي إلى تحسين سلوك اللاعبين.

تحليل الفرضية الجزئية الثانية:

مرونة المدرب في تعامله مع اللاعبين تؤثر في نجاح عملية التدريب.

جدول 05: يبين كيفية تصرف المدرب مع اللاعب المخطئ.

الاجابات	ت	%	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولة	الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
يعاتبه	12	40	16.8	5.99	دال	0.05	02
يعاقبه	18	60					
لا شيء	00	00					
المجموع	30	100					

من خلال الجدول هناك نسبة 60% من اللاعبين يرون بأن المدرب يعاقب اللاعب المخطئ ونسبة أقل 40% من اللاعبين يرون بأن المدرب يعاتب اللاعب المخطئ.

ومن خلال المعالجة الإحصائية عن طريق حساب ك² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة ك² المحسوبة تساوي 16.8 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولة التي هي 5.99 عند درجة الحرية 2 ومستوى الدلالة 0.05، فنقول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات اللاعبين والفرق هذا ينسب إلى أكبر نسبة مئوية في الجدول وهي (يعاقبه).

جدول 06: يبين أسلوب المدرب في حل المشاكل بين اللاعبين

الاجابات	ت	%	ك ² المحسوبة	ك ² المجدولة	الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
يتصرف بصرامة	14	46.67	0.13	3.84	غير دال	0.05	01
يتصرف بهدوء	16	53.33					
المجموع	30	100					

وفي إجابة المستجوبين إذا حدث شجار بين اللاعبين في الفريق كيف يكون تعامل المدرب مع المشكل؟ وهذا لمعرفة أسلوب المدرب في حل المشاكل بين اللاعبين. أي أسلوب المدرب في حل المشاكل بين اللاعبين.

من خلال الجدول نلاحظ أنّ نسبة 46.67% من اللاعبين أجابوا بأنّ المدرب يتصرف بصرامة في حين 53.33% يرون أنه يتصرف بهدوء.

وفي المعالجة الإحصائية نلاحظ أنّ ك² المحسوبة تساوي 0.13 مقارنة ب ك² المجدولة تساوي 3.84 عند درجة الحرية 01 ومستوى الدلالة 0.05 فنقول بأنه لا توجد فروق ذات دلالة بين اجابات اللاعبين.

جدول 07: يبين أهمية التعامل المرن في تحسين أداء اللاعبين أثناء المباريات.

الاجابات	ت	%	ك ² المحسوبة	ك ² المجدولة	الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
نعم	28	93.33	22.53	3.84	دال	0.05	01
لا	02	6.67					
المجموع	30	100					

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول اتضح لنا أن نسبة معتبرة من اللاعبين يرون أهمية التعامل المرن في تحسين أداء اللاعبين أثناء المباريات بنسبة 93.33% في حين ترى نسبة 6.67% يرون عكس ذلك.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للسؤال عن طريق حساب ك² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة ك² المحسوبة بمستوى دلالة تساوي 0.05 وعند درجة الحرية 01 قدرت 22.53 وهي أكبر من قيمة ك² المجدولة تساوي 3.84، وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة احصائية. إذن حسب اجابات اللاعبين يرون بأن مرونة المدرب تؤثر في تحسين أدائهم

جدول 08: معرفة طريقة تعامل المدرب مع اللاعب المخطط أثناء التدريبات

الاجابات	ت	%	ك ² المحسوبة	ك ² المجدولة	الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
بليونة	18	60	9.8	5.99	دال	0.05	02
بتسلط	05	16.67					
متقلب المزاج	07	23.33					
المجموع	30	100					

يوضح الجدول 08 كيفية تعامل المدرب مع المدرب الذي يخطئ أثناء التدريبات. وهذا بغية معرفة طريقة تعامل وتصرف المدرب في هذه الحالة.

اتضح لنا أن عدد معتبر من اللاعبين يرون أن تعامل المدرب مع اللاعبين أثناء التدريبات يكون بليونة بنسبة 60٪ وعدد متواضع منهم يرون أن تعامله يكون بتسلط بنسبة 16.67٪ ونسبة 23.33 يرونه متقلب المزاج يعني تارة يتصرف بليونة وتارة بتسلط ومن خلال المعالجة الإحصائية عن طريق حساب ك² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة ك² المحسوبة تساوي 9.8 وهي أكبر من قيمة ك² المجدولة التي هي 5.99 عند درجة الحرية ومستوى الدلالة 0.05 فنقول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات اللاعبين والفرق هذا ينسب إلى أكبر نسبة مئوية في الجدول وهي التصرف بليونة. إذا حسب إجابات اللاعبين نستطيع القول أن تعامل المدرب مع اللاعبين أثناء التدريبات يكون بليونة في غالب الأحيان وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثانية التي تنص على أن مرونة المدرب في تعامله مع اللاعبين تؤثر في نجاح عملية التدريب.

نستنتج مما سبق ما يلي:

- ✓ المعاملة الجيدة المفروضة من طرف المدرب اتجاه اللاعبين تساهم في نجاح عملية التدريب.
- ✓ تعامل المدرب أثناء التدريبات يكون بليونة في غالب الأحيان.
- ✓ لتعامل المدرب المرن دور في تحسين الأداء أثناء المباريات.
- ✓ أسلوب المدرب الأنسب لسير عملية التدريب هو مزيج بين أسلوب الشدة والغلظة وأسلوب الليونة والمرح.
- ✓ المدرب يستمع لرأي اللاعب المتذمر قبل اتخاذه لأي قرار في حقه.

تحليل الفرضية الجزئية الثالثة:

_ قدرة المدرب على السيطرة في المجموعة تؤثر في وحدة وتماسك الفريق

جدول 09: يبين أسلوب المدرب الذي يحسن به من مستوى اللاعبين

الاجابات	ت	%	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولة	الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
يترك الحرية للاعب	22	73.33	6.53	3.84	غير دال	0.05	01
يحد من حرية اللاعب	08	26.67					
المجموع	30	100					

وفي إجابة المستجوبين لمعرفة أسلوب المدرب الذي يحسن به من مستوى اللاعبين ومن خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول اتضح لنا أن نسبة 73.33% من اللاعبين يرون أن أسلوب ترك الحرية لهم من طرف المدرب هو الأنسب للتحسين من أدائهم أثناء المباريات في حين أن نسبة 26.67% يرون بأنه عندما يفرض عليه المدرب القيام بأمر محددة يقدم أداء أفضل.

ومن خلال المعالجة الإحصائية عن طريق حساب ك² الميينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة ك² المحسوبة تساوي 6.53 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولة 3.84 عند درجة الحرية 01 عند مستوى الدلالة 0.05 فنقول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات اللاعبين.

جدول 10: يبين تأثير أوامر المدرب على أداء اللاعبين

الاجابات	ت	%	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولة	الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
تحسين أداء اللاعب	21	70	18.6	5.99	دال	0.05	02
تقييد اللاعب	06	20					
تدميرو روح الابداع	03	10					
المجموع	30	100					

من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول اتضح لنا أن نسبة معتبرة من اللاعبين يرون أن أوامر المدرب تساعد على تحسين أداء المدرب بنسبة 70% في حين نسبة قليلة تقدر ب 20% يرون أنها تقييد اللاعبين، ونسبة 10% يرون أن أوامر المدرب تحطم روح الابداع والمبادرات الفردية.

ومن خلال المعالجة الإحصائية للسؤال عن طريق حساب ك² الميينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة ك² المحسوبة تساوي 18.6 وهي أكبر من قيمة ك² الجدولة التي هي 5.99 عند درجة الحرية 02 ومستوى الدلالة 0.05، فنقول أن هناك فروق

ذات دلالة إحصائية بين إجابات اللاعبين والفرق هذا ينسب إلى أكبر نسبة مئوية في الجدول وهي أن الأوامر المفروضة من طرف المدرب تساعد على تحسين أداء اللاعبين.

جدول 11: يبين تأثير سيطرة المدرب على تحسين أداء اللاعبين

الاجابات	ت	%	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
نعم	26	86.67	16.33	3.84	غير دال	0.05	01
لا	04	13.33					
المجموع	30	100					

وفي إجابة المستجوبين هل لفرض المدرب سيطرته على المجموعة تؤثر في تحسين أداء الفريق؟ وهذا لمعرفة تأثير سيطرة المدرب على تحسين أداء اللاعبين.

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا أن نسبة 86.67% من اللاعبين أجابوا ب نعم أي يرون أن لفرض المدرب سيطرته على المجموعة أثر في تحسين أداء اللاعبين في حين أن نسبة 13.33% يرون عكس ذلك.

وعند حساب كا² بمستوى دلالة 0.05 وعند درجة حرية 01 قدرت ب 16.33 وهي أكبر من كا² المجدولة والتي تساوي 3.84 وهذا ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

جدول 12: يبين نتائج صرامة المدرب وتأثيرها على الفريق.

الاجابات	ت	%	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية
تماسك الفريق	22	73.33	6.53	3.84	غير دال	0.05	01
تشتت الفريق	08	26.67					
المجموع	30	100					

وفي إجابة المستجوبين هل فرض المدرب سيطرته على المجموعة يؤثر في تحسين أداء الفريق؟ وهذا لمعرفة تأثير سيطرة المدرب من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول نلاحظ أنّ نسبة 73.33% من اللاعبين يرون أن صرامة المدرب في تعامله مع اللاعبين تؤدي إلى وحدة وتماسك الفريق ونسبة 26.67% يرون أن صرامة المدرب في تعامله مع اللاعبين تؤدي إلى تشتت الفريق.

ومن خلال المعالجة الإحصائية عن طريق حساب كا² المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة كا² المحسوبة تساوي 6.53 وهي أكبر من قيمة كا² المجدولة التي تساوي 3.84 عند درجة الحرية 01 ومستوى الدلالة 0.05 ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات اللاعبين.

نستنتج مما سبق وحسب إجابات اللاعبين بأنّ فرض المدرب سيطرته على المجموعة وصرامته يؤثر في تحسين أداء اللاعبين وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الثالثة التي تنص على أنّ قدرة المدرب على السيطرة في المجموعة تؤثر في وحدة وتماسك الفريق.

نستنتج مما سبق ما يلي:

- ✓ لفرض المدرب سيطرته على المجموعة أثر في تحسين أداء اللاعبين.
- ✓ صرامة المدرب وعدم تسامحه في العمل يؤدي إلى وحدة وتماسك الفريق.
- ✓ المدرب هو المسؤول عن فرض الانضباط بكثرة داخل المجموعة.
- ✓ الأوامر المفروضة من طرف المدرب تساعد اللاعب على تحسين أداءه.
- ✓ الأسلوب الأنسب الذي ينتهجه المدرب اتجاه المجموعة والفريق ككل هو الأسلوب الديمقراطي.
- ✓ المدرب يقوم بمعاينة اللاعبين المتغيبين عن التدريبات دون مبرر أو سبب مقنع.
- ✓ جدية اللاعبين في العمل يرجع أولاً إلى الصرامة المفروضة من طرف المدرب.
- ✓ المدرب والإدارة كلاهما مسؤولان عن فرض الانضباط داخل المجموعة.

ومما سبق كله نستخلص ما يلي:

من خلال تحليل ومناقشة النتائج للاستبيان الموجه للاعبين والمقابلات التي أجريت مع المدربين وانطلاقاً من استنتاجات الفرضيات الثلاثة يتبين لنا بوضوح أثر شخصية المدرب على أداء لاعبي كرة القدم لدى اللاعبين حيث: من بين السمات التي يجب أن يتسم بها المدرب الناجح هي سمة القيادة، أي قوة الشخصية وقدرة التأثير في الآخرين، وذلك أن التدريب الحديث يعتمد على هذه النقطة الفعالة التي تعتمد بدورها على الشجاعة وتمكن المدرب من السلطة والقدرة على اتخاذ القرار وابداء رأيه في العقوبة أو الجزاء، بهدف التأثير في سلوك اللاعبين لتحقيق الجدية في العمل للارتقاء بمستوى الفريق للوصول إلى المثالية في جميع النواحي الفنية والمهاراتية والبدنية والتكتيكية. إضافة إلى السمات الناجحة لشخصية المدرب الناجح نجد سمة المرونة التي تعتبر ذات أهمية كبيرة في توطيد العلاقة بين المدرب واللاعبين أثناء التدريبات فعلى المدرب أن يكون لين ومرح في بعض الوقت كي يكسب ود اللاعبين ويحسن العلاقة بينه وبينهم إلى الأفضل لأن المعاملة الجيدة المفروضة من طرف المدرب اتجاه اللاعبين لها دور كبير في نجاح عملية التدريب. إضافة إلى القيادة والمرونة من السمات الشخصية للمدرب الناجح سمة السيطرة التي تعتبر الأساس في الحفاظ على وحدة وتماسك الفريق وهي عامل مهم في جدية اللاعبين في العمل أثناء تطبيق الب ا رمج التدريبية وهذا بهدف الارتقاء بأداء الفريق للوصول إلى مستويات عالية.

أخيراً نستنتج التأثير الكبير الذي تلعبه شخصية المدرب على أداء اللاعبين في كرة القدم والتي لها الأثر والدور البالغ الأهمية لدى فئة اللاعبين، خصوصاً منهم الرياضيين حيث ركزنا على صنف الأواسط كون أن هذه الفئة هي الفئة الوسطية التي تعد مرحلة الإعداد لتكوين الشخصية.

وبما أن كرة القدم لعبة جماهيرية محبوبة لدى الجميع فإن مدرّبيها دائماً ما يكون محل الأنظار وعليه يجب أن يكون ذو شخصية جذابة من قبل اللاعبين، فهو المثل الأعلى لهم، كما يجب أن يتسم بالشخصية المتزنة والجذابة وأن يكون على اطلاع بالعلوم التي تتصل برياضة كرة القدم.

نتائج الدراسة:

- المدرب هو المسؤول عن اتخاذ القرارات التي تخص سلوك اللاعبين.
- القرارات المفروضة من طرف المدرب تساهم في الرفع من أداء الفريق.
- توجيهات المدرب أثناء المباراة يكون تأثيرها إيجابياً.
- للمدرب تأثير كبير على سلوك اللاعبين.
- طريقة الثناء هي الأكثر فاعلية في تحسين أداء اللاعبين.
- التحفيز الدائم من طرف المدرب يؤدي إلى تحسين سلوك اللاعبين.
- المعاملة الجيدة المفروضة من طرف المدرب اتجاه اللاعبين تساهم في نجاح عملية التدريب.
- تعامل المدرب أثناء التدريبات يكون بليونة في غالب الأحيان.
- لتعامل المدرب المرن دور في تحسين الأداء أثناء المباريات.
- أسلوب المدرب الأنسب لسير عملية التدريب هو مزيج بين أسلوب الشدة والغلظة وأسلوب الليونة والمرح.
- المدرب يستمع لرأي اللاعب المتذمر قبل اتخاذه لأي قرار في حقه.
- لفرض المدرب سيطرته على المجموعة تؤثر في تحسين أداء اللاعبين.
- صرامة المدرب وعدم تسامحه في العمل يؤدي إلى وحدة وتماسك الفريق.
- المدرب هو المسؤول عن فرض الانضباط بكثرة داخل المجموعة.
- الأوامر المفروضة من طرف المدرب تساعد اللاعب على تحسين أدائه.
- الأسلوب الأنسب الذي ينتهجه المدرب اتجاه المجموعة والفريق ككل هو الأسلوب الديمقراطي.
- المدرب يقوم بمعاينة اللاعبين المتغيبين عن التدريبات دون مبرر أو سبب مقنع.
- جدية اللاعبين في العمل يرجع أولاً إلى الصرامة المفروضة من طرف المدرب.
- المدرب والإدارة كلاهما مسؤولان عن فرض الانضباط داخل المجموعة.

قائمة المراجع:

اللغة العربية:

الكتب:

- السلطان مأمور بن حسن. (1998). كرة القدم بين المصالح والمفاسد الشرعية. (ط7). لبنان، بيروت: دار ابن حزم.
- الطالب نزار مجيد. (1983). علم النفس الرياضي. بغداد، العراق: دار الحكمة للطباعة والنشر.
- عبد الكريم غريب. (2006). المنهل التربوي، معجم موسوعي في المصطلحات والمفاهيم البيداغوجية والديداكتيكية والسيكولوجية، منشورات عالم التربية. الدار البيضاء، المغرب: منشورات عالم التربية.
- حسين قاسم حسن. (1998). الموسوعة الرياضية والبدنية الشاملة في الألعاب والفعاليات والعلوم الرياضية. عمان، الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- فتحي الزيات. (2004). علم النفس المعرفي. مصر: دار النشر للجامعات.
- فوزي أحمد أمين. (2003). مبادئ علم النفس الرياضي المفاهيم. التطبيقات. مدينة نصر، القاهرة: دار الفكر العربي.

المقالات:

- شلالى محمد (2022): التنظيم الاداري في المنشئات الرياضية وتأثيره على مستوى معايير الجودة الشاملة - دراسة ميدانية على مستوى الرابطات الرياضية- في: مجلة المنظومة الرياضية، المجلد 09، العدد 03، ص (490-478)
- غالي بن هدية، هوار عبد اللطيف، مداني محمد (2022): واقع تقييم الأداء المهاري للاعبين كرة القدم الجزائريين من وجهة نظر المدربين. في: مجلة المنظومة الرياضية، المجلد 09، العدد 02، ص (266-151)

اللغة الفرنسية:

- Gérard, Scallon. (2007). *L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences* (éd. 2). Bruxelles: édition de Boeck université.
- landcheere, De. (1979). *Dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en éducation*. Paris: Puf.
- Mager, Robert. (1977). *comment définir des objectifs pédagogiques*. Paris: Puf .