



ت النشر	ت القبول	ت الارسال
2019/09/24	2019/09/18	2019/08/19

واقع الاتصال في البيئة الرياضية

The reality of communication in the sports environment

La réalité de la communication dans l'environnement sportif

Author 1: University of affiliation (Institute, laboratory...)..... Phone: Email:	المؤلف 1: خلوط مولود جامعة الانتماء جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة الهاتف : 07.79.91.03.24 البريد الالكتروني:khaloutmouloud2017@gmail.com
--	--

الملخص باللغة العربية:

يعيش الإنسان في بيئة اجتماعية تسودها القوانين والمناهج، وتتعدّد فيها الاختصاصات، وكلّها يسعى إلى الإهتمام بأفراد المجتمع كي يحققوا غاياتهم و ذواتهم، ومن هذا المنطلق تسعى المؤسسات الاجتماعية و الرياضية إلى إعداد وصقل شخصيات الأفراد و عدم تهيمشهم على مدار الحياة الإنسانية، و تدعيم جوانبهم العقلية والبدنية والفنيّة والروحية ولهذا تحنّل الرياضة مركزا رياديا في الأوساط الشبابية في المجتمعات عبر العالم، وفي إطار دراستنا يسعنا المقام أن ننوّه بأهمية العلاقة بين الإتصالات التنظيمية في البيئة الرياضية بين المتفاعلين، وهذا لتحقيق الأهداف العلمية والعملية و البنائية.

الكلمات المفتاحية :

التدريب الرياضي، الاتصال التنظيمي، هامشية الاتصال التنظيمي و العلاقات العامة.

English Abstract :

In this context, social and sports institutions seek to prepare and refine individuals' personalities, not to marginalize them throughout human life, and to strengthen their mental faculties. Physical, artistic and spiritual. Therefore, sport occupies a leading position in the youth community in societies across the world. In the framework of our study, we can emphasize the importance of the relationship between organizational communication in the sports environment among the participants, Practical and constructive.

Keywords:

Sports Training, Organizational Communication: Marginalized Organizational Communication and Public Relations.



واقع الاتصال في البيئة الرياضية

مقدمة:

تعد الرياضة من أهم الأنساق الاجتماعية في بناء أي مجتمع، حيث تعمل على تحقيق التكيف و التفاعل الاجتماعيين بين ممارسيها، و تحتل أيضا مركزا رياديا في الأوساط الشبانية عن طريق الممارسة الاعتيادية للرياضة إما بطريقة الهواة أو بطريقة الممارسة اليومية تحت إطار الانضمام إلى الفرق و النوادي الرياضية المعتمدة من طرف الدولة، و وفق قوانين لعبة كرة القدم، و لأن التدريب الرياضي ميدان عملي و منهجي و تحت شعار العقل السليم في الجسم السليم، يسعى التدريب الرياضي إلى استقطاب أكبر عدد ممكن من المنتسبين ضمن إطار الممارسة النظامية، إذ يأخذ الاتصال الرياضي في عمليات التدريب شكلا من أشكال نقل المعلومات و الأفكار و الاتجاهات و القيم العلمية و العملية التي تنطلي تحت مبادئ رياضة كرة القدم، و عليه يسعى القائمون على العملية الاتصالية التدريبية دمجها و غرسها في نفوس و عقول المتفاعلين الرياضيين عموما و فئة الناشئين في كرة القدم خصوصا.

وفي إطار دراستنا يسعنا المقام أن ننوّه بأهمية الاتصالات التنظيمية والعلاقات العامة في البيئة الرياضية، وهذا لتحقيق الأهداف العلمية والعملية، ومن هنا ارتكز بحثنا حول السياق التالي:

الرياضة و هامشية الاتصال التنظيمي في الجمعية الرياضية للهواة حمروش حمودي نموذجا

وقد شكل هذا السياق سؤالا محوريا حاولت الدراسة الإجابة عنه و هو كالاتي:

❖ هل تسعى العملية الاتصالية داخل الجمعية إلى تحقيق التفاعل الجيد وإرساء قواعد العلاقات الإنسانية بين المتفاعلين ؟

واعتمادا على متن السؤال اتبّعنا عدّة إجراءات عملية و منهجية من خلال استقصائنا للظاهرة الاتصالية داخل الجمعية الرياضية USH.

سالكين بذلك المنهج الوصفي التحليلي، ومع استكشافنا ميدانيا لمجال الدراسة عن طريق الملاحظة بالمعايشة، ناهيك عن استعمالنا لتقنيتي : الاستبيان بالاستمارة و تحليل محتويات الجداول و الأرقام مع التعليق عليها، حيث ارتكزت دراستنا على ثلاث محاور أساسية هي:

❖ الإطار المفاهيمي للدراسة.

❖ الإطار النظري للدراسة.

❖ الإطار التحليلي للدراسة.



1- الإطار المفاهيمي للدراسة:

1-1 التدريب الرياضي:

يتميز العصر الذي نعيشه بأنواع التدفقات العلمية المتتالية يوما بعد يوم في جميع مجالات الحياة، وذلك من خلال استخدام التكنولوجيا و البحث العلمي في مختلف فروع العلم و المعرفة، وقد استمد هذا التطور إلى المجال الرياضي بصفة عامة، ناهيك عن التدريب الرياضي في مختلف الاختصاصات الرياضية، و عليه يسعنا المقام التنويه إلى أهم التعريفات التي اختصت مصطلح التدريب، و التي سنحاول ذكرها كمايلي:

❖ فقد عرف عصام عبد الخالف التدريب الرياضي على أساس العملية التربوية المخطط لها على أساس القواعد و المناهج العلمية (عمر نصر الله قشطة، 2011، ص83)، والتي تهدف الوصول بالرياضيين لأعلى مستوى ممكن من النشاط الرياضي الممارس، وزيادة على ذلك يسعى التدريب الرياضي إلى تنمية القدرات البدنية و المهارية و الحركية للأفراد و إنماء قدراتهم العقلية و تطوير سماتهم الشخصية و النفسية و الإدارية.

❖ كما يعرف التدريب الرياضي على أساس الفترة الزمنية التي تؤدي إلى التطور و الدعمو التحسين في قدرات الرياضيين و نقل مواهبهم و إشباع حاجاتهم ووصفاتهم العقلية و النفسية و البدنية وفق البرامج التدريبية التي تستخدم التمرينات الممنهجة (عمر نصر الله قشطة، ص 84) بهدف تنمية العناصر و الصفات الخاصة بالرهانات و المسابقات الرياضية.

ومن خلال التعاريف السابقة يتبين لنا للتدريب الرياضي عدة عمليات أساسية تهدف إلى تنشئة و

إعداد اللاعبين و الفرق الرياضية من خلال الركائز التالية:

❖ إتباع الأساليب العلمية و التكنولوجيا الحديثة و المستمرة.

❖ الوصول إلى أعلى المستويات لتحقيق النتائج.

❖ الحفاظ على اللياقة البدنية لأطول فترة ممكنة.

❖ الابتعاد عن العشوائية في التدريب، وكذلك الجهل و الخرافة و الأنماط التدريبية القديمة.

1-2 الإتصال التنظيمي:

مما لا شك فيه يلعب الاتصال عموما دورا حيويا في حياة الأفراد و التنظيمات، فهو عنصر لا يستغنى عنه في أي نشاط ممارس، وهو المادة الخام التي تساهم في انجاح العلاقات الإنسانية، و التي تركز على القيم و التفاعل و الحراك و الاندماج و الانفعالات و الحاجات الاجتماعية ومنه يتمثل الاتصال



التنظيمي في إدراج كافة أوجه الأنشطة الإقناعية و التأثيرية داخل أي تنظيم أو منظمة (أسرة، مدرسة، جمعية ثقافية، نادي رياضي، مصنع... إلخ (أحمد ماهر ، 2003، ص 30.27).

ويعرف الاتصال التنظيمي أيضا بأنه : جملة الإجراءات المتخذة بهدف تسجيل استجابة بين القائمين في المنظمة عن طريق التواصل، فعندما يعمل عدد كبير من الأشخاص لقضاء حاجة مشتركة، وخاصة عندما يكون هناك تقسيم للعمل لبناء على تخصيص الوظائف، وهنا العمل في دراستنا بمثابة التدريب الرياضي من خلال التمارين و التطبيقات المراد تقديمها للاعبين، بطريقة هادفة و عملية و أكثر وملائمة و هنا الاتصال يحتمل أكثر من نوع(محمد لعقاب، دس، ص 31).

كما اعتبرت مدرسة الأنساق المفتوحة الاتصال التنظيمي ما هو سوى عملية هادفة تتم بين طرفين أو أكثر و تبادل للمعلومات و الآراء و الثانية في المواقف و الإتجاهات.(عبد الله محمد عبد الرحمان ،2009، ص 139)، و من ناحية أخرى فالالاتصال التنظيمي يمكن أن يكون و سيلة لتحقيق الذات عند الفاعلين حيث ينظر إليه أحمد بدري على أنه مجمل النشاطات و الأعمال التي تخطط لها من قبل الهيئة التنظيمية خاصة كل بحسب أهدافها و أدوارها المنوطة بها (فؤاد منصور، 2007، ص 260-281).

كما يعمل الاتصال في التنظيمات على إثـر مجموعة مرتبة و مدربة من الأشخاص للقيام بعمل مشترك وهنا أيضا العملية تكون من مهام مدرب كرة قدم بحيث - يعمل المدرب على نقل الرسالة إلى اللاعبين بأفضل السبل و الوسائل الممكنة عن طريق تبسيط الرسالة الإعلامية الحاملة للأفكار و التعليمات و المعاني بقصد الإقناع و التأثير و التجاوب بطريقة لغوية أو غير لغوية.

1-3 العلاقات العامة:

إن الباحث في المجال العلاقات العامة يجد نفسه أمام تعدد الدلالات و من بين السياقات نجد هذه التعريفات، حيث تعرف العلاقات العامة على أنها وظيفة الإدارة المستمرة و المخططة و التي تسعى بها المؤسسات و المنظمات الخاصة لكسب تفاهم و تحقيق المزيد من التعاون الخلاق و الأداء الفعال للمصالح المتفاعلة في التنظيمات، كما تعتبر العلاقات العامة على أساس الجهود الذي يبذلها فريق ما لإقامة علاقات الثقة و استمرارها بين أعضائه، وبين الفريق و بين الجماهير المختلفة بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وعليه فإن جهاز العلاقات العامة في أي تنظيم مؤسساتي مهم و ضروري للغاية، كما له من استراتيجيات لتحقيق الأهداف المسطرة.

2- الإطار النظري للدراسة :

يعبر الباحثين في مجال سوسولوجية التدريب الرياضي، أن اللاعبين دائما ما يرتبطون بين الطموح الشخصي المشروع و بين الحياة الاجتماعية الخاصة بما تحمله من ضغوط و أعباء و التعقيدات،



فلاعب كرة القدم مثله مثل باقي الأفراد ، قد يعزلون أو يهملون في المجتمع لذلك يكون استقطابهم جَدَّ حسّاس خاصة في المراحل السنية الشبابية و هذا ما يعمل عليه المدرب الناجح باعتباره الدعامة الصلبة في عملية تكوين اللاعبين و تنشئتهم اجتماعيا.

2-1 صفات المدرب الناجح:

بايعاز من طرف الفيفا FIFA الهيئة العالمية لكرة القدم، انطلق مشروع المدرب الناجح إلى كافة الاتحادات الوطنية و المحلية و القطرية عبر أرجاء العالم، و ذلك من أجل تطوير كرة القدم عبر العالم و الاهتمام بالفئات السنية و الشبابية، مما يعطي دافعية أكبر للنجاحات و السير السليم نحو مستقبل أفضل للأجيال الصاعدة و على هذا أساس ما هي أبعديات المدرب الناجح أو المتميز خاصة عند الفئات التكوينية؟، أو بالأحرى ما هي الخصائص الهامة التي يجب أن نجدها في مشروع مدرب؟ و للإجابة عن هذه التساؤلات أردنا تقديم جملة من الخصائص و الصفات التدريبية للمدرب الناجح تمثلت فيما يلي:

أولا : الخصائص الفنية و البدنية:

تختص الجوانب الفنيّة و الأدبية لكل مدرب لفئة الناشئين الحيزّ الهام، في حياة اللاعبين الرياضية و الإجتماعية، إذ يعدّ مدرب المرحلة الأولى في مراحل تعداد الناشئين جدّ هام و متميّز، و من خلال دراستنا حاولنا جمع أكبر عدد ممكن من الخصائص النفسية و البدنية التي يجب أن يتّسم بها مدرب الناشئين أو المراحل التكوينية في عالم كرة القدم و هي كما يلي:

1- الدراية الجيدة بعالم كرة القدم و ذلك من خلال التكوين الأكاديمي العام أو المتخصص بالنسبة للإطارات و الكفاءات التي تعمل في مجال التدريب الرياضي الخاص بمراحل التكوين، أما فيما يخص قداماء اللاعبين، فيجب مراعاة عدة عوامل من أجل منحهم شهادات التدريب أو رسكلتهم و من بين هذه العوامل التي يجب أن تكون في المدرب اللاعب القديم ما يلي:

- ❖ المستوى الدراسي الملائم (على الأقل المستوى النهائي).
- ❖ الاهتمام بمجال علوم النفس و الاجتماع و علوم الاتصال.
- ❖ القيادة الجيدة و إتقان فن التأثير في الأفراد و توجيههم بطريقة تتسنى لهم كسب الإحترام و الود و التقدير، و هي فن من فنون التنسيق بين الأشخاص و دفعهم لبلوغ غاية منشودة و هنا الغاية تكون للتطلّع نحو مستقبل رياضي زاهر (خليل عبد الرحمن المعاينة، د س ، ص 220).
- ❖ المعرفة الجيدة و الإلمام الصحيح بالخصائص النمائية لكل فئة من الفئات التكوينية و معرفة جوانب الخصائص العقلية و النفسية و الشخصية و البدنية للاعبين، و هذا أمر جد مهم و خطير في نفس



الوقت، خاصة و العمل يكون على مستوى التكوين القاعدي(عبد الرحمن عدسي و يوسف قطامي، 2008، ص 110).

❖ الاهتمام بالجانب البدني و السلوكي للمدرب من خلال طريقة الكلام و الهدام و التصرف، و هنا المدرب يكون بمثابة القدوة التي يجب إتباعها في كل صغيرة و كبيرة، خاصة عند التعامل مع الأطفال و اللاعبين من صنف الأصاغر و الأشبال و حتى الأواسط، فالقدوة قوة مؤثرة و عميقة الوقع في عملية التنشئة و البناء الإنساني، و تعتبر من أهم الأساليب و أكثرها تأثيرا في نفوس الأفراد و سلوكياتهم.

❖ إقامة العدل و المساواة، خاصة عند انتقاء اللاعبين، و العمل على مستوى أخلاقيات المهنة و الاهتمام بجانب العلاقات العامة من حيث التواصل الاجتماعي و العلاقات الإنسانية و الاحتواء و التضمين و نبذ كل مظاهر الإقصاء و التهميش و الحرمان النفسي و الاجتماعي و العلائقي و الفني و تدعيم الروابط الاجتماعية و خلق روح التضامن(حميدشة نبيل، 2007 ص 124) .

❖ القدرة على الخلق و الابتكار و الإبداع و تنمية روح العمل الجماعي.

❖ اكتساب البعد الحضاري و التحلي بالقيم و المعايير.

ثانيا :الخصائص المنهجية و العملية:

إن الاهتمام بالجوانب المنهجية و العملية في عالم التدريب الرياضي حاجة ملحة، خاصة و نحن في عصر التدفقات العلمية و التكنولوجية، و لهذا تقتضي الضرورة لأي مدرب الإلتزام بالقواعد المنهجية العلمية بصفة مستمرة و منتظمة و منظمة في نفس الوقت، و ما بين الأمور المنهجية التي يجب إتباعها من طرف أي مدرب ما يلي:

❖ إعداد البرامج التدريبية و وضع الأهداف المسطرة و الخطط و الإستراتيجيات المبرمجة من خلال التحضير للعمل وفق هذه المراحل:

المرحلة الأولى:العمل التحضيري و التعداد يقبل بداية الموسم الرياضي.

المرحلة الثانية:العمل التحضيري قبل زمن المنافسات.

المرحلة الثالثة: العمل التحضيري زمن المنافسات.

كما يجب العمل في كل مرحلة من المراحل السابقة وضع برامج حصصية وفق الأهداف و التحضير العلمي الموضوعي لكل حصة و ذلك عن طريق وضع برنامج عام و شامل يتمحور أساسا حول الفئة العمرية المراد العمل معها، و يكون التخطيط ممنهجا وفق مايلي:

التخطيط السنوي: العمل وفق التخطيط السنوي و يدخل ضمن الأهداف المسطرة للموسم الرياضي.



التخطيط الشهري: العمل على مستوى الإعداد التدريبي الشهري الخاص.

التخطيط الأسبوعي: العمل وفق البرنامج الأسبوعي.

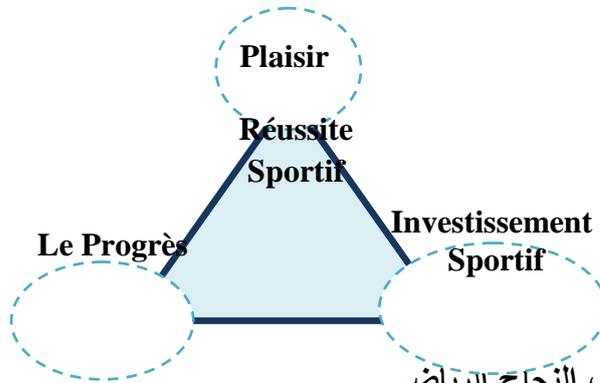
التخطيط الحصصي: الإعداد الحصصي وفق برنامج العمل اليومي و استحضار البطاقة الفنية للحصة.

ثالثا: الخصائص النفسية و العقلية:

باعتبار المدرب الباحث الرسمي للرسالة الإعلامية و الرياضية للاعبين، فإنه يجب أن يتحلى دائما بأهم الصفات التي يجب بثها في المتلقين الرياضيين، و على هذا الأساس هناك جملة من الصفات الهادفة نسترسلها تباعا كمايلي:

- ❖ العمل على استقزاز القدرات الفنية و الإبداعية للاعبين بقصد استعمالها عند الوضعيات الحرجة و الحالات الضيقة أثناء المنافسات و العمل على الجوانب الترفيهية و التنظيمية و الاسترخاء.
 - ❖ العمل على بلورة جانب الذكاء و المكر الرياضي في شقه الإيجابي.
 - ❖ حث اللاعبين عن استعمال سرعة البديهة في التنفيذ و استعمال القرار السليم في الوقت المناسب.
 - ❖ العمل على الجوانب النفسية في حالات الفوز أو الخسارة للاعبين، و نشر مبادئ الروح الرياضية و المنافسة و زرع روح المبادرة و الخلق و الإبداع و حسن التصرف.
 - ❖ استعمال الاختبارات النفسية و العقلية في بعض المرات.
 - ❖ غرس معاني القيم و المعايير الإنسانية في المتلقين.
 - ❖ تلقين أهم القواعد الخطئية و المبادئ الأساسية لكرة القدم، لأن اللاعب دائما ما يحتاج إلى التعلم عن طريق الملاحظة و القراءة و الذاكرة، و التلقّي عن طريق المحاولة بالخطأ و الصواب.
 - ❖ العمل على حافز القدرة من أجل التغلب على الأمور الصعبة (شمس عليغانم، 2009، ص71)¹⁰.
 - ❖ تعليمهم مبادئ الثقة في النفس و مبادئ المقاومة الرياضية.
 - ❖ تلقين مجموعة من مبادئ اللحمة الجماعية و البدنية و النفسية و الخطئية.
- بالإضافة إلى الخصائص السابقة المنهجية و العملية هناك محاور أخرى يجب التقيد بها من طرف المدربين و تمثلت في النقاط التالية:
- التنسيق و الترابط العملي وفق البرنامج المسطرة، و إتباع جزئياته بحذافيرها (سلاطينة بلقاسم و حسان الجيلاني، 2009، ص40).
 - التحضير الحصصي و استرجاع نظم الحصص القبلية من أجل الإستمرارية و الإنتظام.
 - الرجوع إلى العمل الغير المطبق أو التصحيح أو التصويب عند الوقوع في الأخطاء البديهية و الشائعة.
 - الأخذ بالمنهجية في تطبيق العمل خلال الحصص و شرح آليات و ميكانيزمات التمارين بلغة سهلة.

- الإنتقال و التدرّج من مرحلة إلى أخرى أي من السهل إلى الصعب، فالأصعب .
- تحديد الأهداف الأوليّة و الإدارية من أجل تغطية المشاكل أو النقائص، لأن الحصص التدريبية لا تكون عشوائية و لا عفوية، ويجب التفكير فيه و التخطيط لها مسبقا و كتابة تفاصيلها على شكل ورقة فنية للحصص (مصطفى كامل، 1994، ص271).
- الأخذ بالاعتبار الحجم الساعي للحصص، و كذلك العمل وفق الوسائل بالنسبة للاعبين و الإدارة، و حتى المدرب، مع مراعاة حالات الطقس اليومي للتعداد اللوجيستيكي للتقلّبات الجويّة.



شكل رقم (01) يوضح أسباب النجاح الرياضي

من خلال ما سبق فان النجاح الرياضي متعلق باجتماع المحاور الأساسية الثلاثة و المتمثلة في :

- ❖ الاستثمار الرياضي و العمل وفق مستوى الأهداف المحدّدة على المدى القريب و البعيد.
- ❖ الأهداف المسطّرة وفق عمليات التنظيم و العمل الجاد و الوسائل اللوجيستيكية .
- ❖ حب العمل أو الرغبة و التفاني و الجديّة و الإخلاص من قبل جل المتفاعلين داخل أي منظومة رياضية.

و غياب أي عنصر من المحاور السابقة أو تهميشه يؤدّي حتما إلى الخلل على مستوى النجاح الرياضي أي بمعنى :

Progrès + Plaisir = Risque de performance

Progrès + Investissement = L'abandonnement

Investissement + Plaisir = Progression lente

3- الإطار التحليلي للدراسة:

وفي إطار دراستنا وجب علينا التنويه أولاً إلى خصائص الفئة العمرية لعينة الدراسة و التي درسناها من جانبين هما:

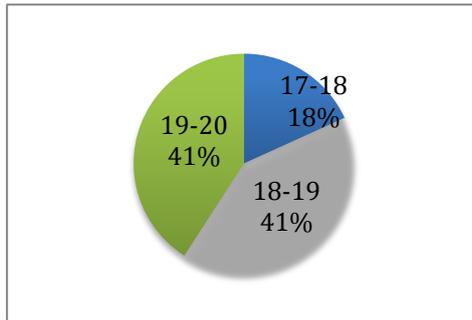
❖ أولاً: من حيث متغير الفئة العمرية.

❖ ثانياً: من حيث الخصائص النمائية.

أولاً: توزيع العينة بحسب متغير الفئة العمرية داخل الفريق:

بحكم الصنف الذي ينتمي إليه أفراد العينة - صنف الأشبال - اتضح لنا وجود ثلاث فئات، كل فئة تمثل عامل الخبرة و الأقدمية ضمن صنف أشبال فريق حمروش حمودي الذي ينشط ضمن درجة القسم الشرفي برابطة سكيكدة الولايتية، و الذي وزعناها في الدائرة النسبية التالية:

من خلال الدائرة النسبية تبين لنا أن الفئة الأولى (17- 18 سنة) تمثل النسبة الأولى في الفريق، حيث تمثلت بوجود 4 لاعبين أي ما يعادله نسبة 18,18% كحد أدنى فيما أنه كان التساوي بين الفئتين التاليتين، أي فئة 18 إلى 19 سنة وفئة 19 إلى 20 سنة، فالأول كان عامل الأقدمية في الفريق بنسبتين خبرة و الثالثة كانت أقدمية لاعبيها بثلاث سنوات و جاءت السنة لكلتا الفئتين 40,99% أي ما يعادلها من التكرارات دو لاعبين لكل فئة، و الملاحظ ممن خلال النسب غياب العملية التخطيطية الإشرافية للتكوين خاصة عندما يرتبط التدريب الرياضي بالنتائج و البحث إلا عن أصحاب الخبرة فقط، و هذا العامل بالذات حاصل أيضا على مستوى الفئات الأخرى، و حتى على مستوى الأكابر (جاب ميركن و مارشال هوفمان، 1999، ص ص 206-209)¹³.



شكل رقم (02) يوضح : توزيع العينة بحسب الفئة العمرية



جدول رقم (01) يبين: الأسلوب المتبع من طرف المدرب في العملية التدريبية:

النسبة المئوية	التكرار	أسلوب التدريب
81.81%	18	التنشيط و الترفيه
00.00%	00	الجمود و القلق
09.09%	02	اعتماد العقاب
04.54 %	01	العقاب و السماح
04.54%	01	لا أعرف
04.54%	01	مدرب قاسي
27.27%	06	مدرب صارم
00.00%	00	مدرب ظالم
36.36%	08	مدرب متسامح
22.72%	05	مدرب مرح
09.09%	02	مدرب لديه جميع الصفات
199.96%	46	المجموع

يمثل الجدول رقم (1) وجهات النظر الخاصة باللاعبين تجاه مدربيهم داخل الجمعية الرياضية و أسلوب التدريب المتبع لفريق "حمروشحمودي" لكرة القدم صنف " دون سن التاسع عشرة "حيث نلاحظ وجود تمايز على مستوى النسب الخاصة بشخصية المدرب حيث تكون في أعلى مستوياتها في شخصية المتسامح و الصارم لتتراجع إلى المستويات الدنيا في الشخصية الظالمة و القاسية أما بالنسبة لأسلوب التدريب فتتأرجح هذه النسب بشكل ملحوظ بين التنشيط و الترفيه للأعلى نسبة والتي قدرت ب 81.8% و غريمتها الجمود و القلق بنسبة 00% و على اثر هذه النتائج فان المدرب قد وفق إلى حد بعيد في العملية التفاعلية و التحكم في مجموعة اللاعبين.



الجدول رقم (02) يوضح: ترتيب الفريق في البطولة الولائية لرابطة سكيكدة للجولة 20 يومي 14 و 15 مارس 2014

DIFF	CLUB	PTS	J	G	N	P	BP	BC	F	P	DIFF
1 ^{er}	JBMS	47	20	15	02	03	55	17	-	-	+38
2 ^{eme}	USACHS	39	19	12	03	04	40	26	-	-	+20
3 ^{eme}	USHH	38	20	12	02	06	46	36	-	-	+10
4 ^{eme}	USK	37	20	12	01	07	32	25	-	-	+07
5 ^{eme}	MAC	35	20	10	05	05	29	23	-	-	+06
6 ^{eme}	CRMS	28	20	08	02	10	36	32	-	-	+04
7 ^{eme}	AMZ	28	20	07	02	11	30	40	1 F	-	-10
8 ^{eme}	IOIC	25	19	07	04	08	25	27	-	-	-02
9 ^{eme}	JSBLM	21	20	06	03	11	27	32	-	-	-05
10 ^{eme}	JSBA	21	20	05	03	12	29	37	-	-	-08
11 ^{eme}	JJH	08	20	02	02	16	23	53	-	-	-30
12 ^{eme}	CRDJ	07	20	04	02	14	20	47	-	-	-27



جدول رقم (03) يوضح: كيفية الإتصالات و العلاقات العامة داخل الفريق.

النسبة المئوية		التكرار	الاتصالاتو العلاقات العامة	
20,45%	%81.81	18	شخصيا	كيفية التواصل مع المدرب
00,00%	%00.00	0	هاتفيا	
02,27%	% 09.9	2	الاثتان معا	
00,00%	%00	0	عبر البريد الالكتروني	
02,27%	%09.09	2	عدم التواصل معه اطلاقا	
14,77%	%59.09	13	زيارته شخصيا	حالة اصحاب زميل
02,27%	%9.09	2	تتواصل معه هاتفيا	
04,55%	%18.18	4	الاثتان معا	
03,41%	%13.63	3	لا تذهب لزيارته	
14,77%	%59.09	13	الاتصال بزميل	الاتصال الخارجي في الرفضيات الطارئة
00,00%	%00.00	0	الاتصال برئيس الفريق	
05,68%	%22.72	5	الاتصال بالمدرّب	
02,27%	%09.09	2	الاتصال بأحد أعضاء الطاقم الاداري	
02,27%	%09.09	2	لا تتصل بأي أحد	
14,77%	%59.09	13	مع المدرب	العلاقات بين المتفاعلين
07,95%	%31.81	07	مع رئيس الفريق	
01,14%	%04.45	01	مع صاحب المطعم	
00,00%	%00.00	0	مع الحكام	
00,00%	%00.00	0	مع أمين العتاد	
01,14%	%04.54	01	لا أحد منهم	
%100	%400.67	88	المجموع	

لقد توصلت الدراسة في جانبها التحليلي أن العمليات الاتصالية داخل الفريق تسعى إلى تحقيق القيم العلمية و العملية و الاجتماعية تحت إطار التدريب الرياضي , كما بينت الدراسة أيضا وجود علاقات تفاعلية بين قياديي الجمعية , خاصة علاقة المدرب باللاعبين، و من النتائج تبين أن المدرب هو الحلقة الكبيرة داخل الجمعية الرياضية، كما أكدت النتائج الدور الهام للقيادة التدريبية في العملية الاتصالية داخل الفريق و عليه يجب تطوير أساليب و طرق العمليات الاتصالية في التعامل مع الفئات الشبانية و العمل على تحقيق التنشئة الاجتماعية في إطارها الرياضي، و عدم تهميش أو إقصاء النظم الفعالة بالنسبة للتخطيط الرياضي و إبراز الكفاءات و القدرات ، زيادة على ذلك إتضح أن أساليب الإتصال لازالت تمارس وفق العمليات التقليدية القديمة، و قد أكدت النتائج ذلك بوضوح في الجداول أعلاه و إتضح الغياب الكلي للإتصالات الحديثة الإلكترونية في الجدول رقم 03 و منه أفادت دراستنا جملة من التوصيات أهمها:

1. ضرورة إهتمام الطاقم الإداري بأهمية الإتصال و العمل على تشجيع جل الأشكال و الأنماط الإتصالية داخل الجمعية و تكريس فلسفة العمل الإجتماعي و الإنساني لزرع روح التضامن و التواصل.
 2. فتح قنوات تبادل الأفكار و الآراء بين أعضاء الجمعية و كل الطاقم المنتسب إليها.
 3. إثراء الجانب المعلوماتي في إستخدام الوسائل الإتصالية الحديثة و لا سيما و نحن في عصر السبونية التي تم إغفالها و تهميشها من طرف المتفاعلين داخل الجمعية.
 4. ضرورة تشجيع الإتصال والعلاقات العامة و إبراز قيمتهما و أهميتهما في تحقيق النّجاحات، و هذا ما تجلى لنا من خلال الترتيب العام للفريق في البطولة المحلية بالرغم من قلة الإمكانيات و التعداد اللوجيستيكي و هذا الفضل يعود بنسبة كبيرة للأسلوب المتبع من طرف المدرب.
- خاتمة:**

و أخيرا و مما سبق تقتضي الضرورة التنويه بأهمية الإتصال التنظيمي داخل أي مؤسسة إجتماعية متفاعلة، حيث لا يجب وضع أهميتها جانبا تحت غطاء الهامشية والارسمية أو العفوية في التخطيط و العمل الجماعي للمؤسسات التنظيمية.



قائمة المصادر و المراجع :

1. عمر نصر الله قشطة (2011) المدرب الرياضي من خلال معايير الجودة الشاملة، ط1، دار الرخاء، الإسكندرية، مصر.
2. عمر نصر الله قشطة (2011) ، المرجع نفسه.
3. أحمد ماهر (2003) كيف ترفع مهارتك الإدارية في الإتصال، الدار الجامعية، الإسكندرية.
4. محمد لعقاب (د س) دعائم الاتصال في المؤسسة، في الإعلام و الاتصال في الوسط الجامعي وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ديوان مطبعة الجزائر.
5. عبد الله محمد عبد الرحمان (2009) إدارة المؤسسات الاجتماعية دار المعرفة الجامعية مصر.
6. فؤاد منصور (2007) واقع ممارسة وظيفة العلاقات العامة في المؤسسة الجزائرية، مجلة البحوث و الدراسات الإنسانية، ع01، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة.
7. خليل عبد الرحمن المعاينة، (د س) علم النفس الاجتماعي، دار الفكر، عمان، الأردن.
8. عبد الرحمن عدسي و يوسف قطامي (2008) علم النفس التربوي، النظرية و التطبيق، ط4، دار الكر للنشر و التوزيع، عمان الأردن.
9. حميدة نبيل (2007) الأسرة و دورها و أساليب التنشئة الاجتماعية، مجلة البحوث و الدراسات، جامعة سكيكدة، 2007.
10. شمس على غانم (2009) بناء النظرية في علم الاجتماع التربوي، دار الكتب الحديثة، القاهرة، مصر.
11. سلاطنية بلقاسم و حسان الجيلاني (2009) أسس البحث العلمي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
12. مصطفى كامل (1994) إدارة الموارد البشرية، الشركة العربية للنشر، مصر.
13. جاب ميركن و مارشال هوفمان، (1999) دليلك إلى الطب الرياضي، ترجمة محمد قدري بكري و ثريانافع، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.