

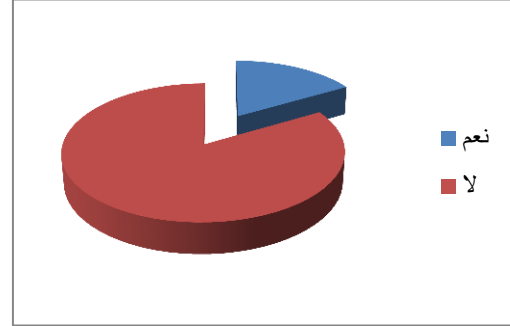
## 1. النتائج الخاصة باللاعبين :

المحور الأول: لشجاعة المدرب في اتخاذ القرار الأثر على وحدة وتماسك الفريق.

السؤال الأول: هل المدرب هو المسؤول الوحيد في اتخاذ القرارات في فريقكم؟

الجدول رقم (03): تبيان النتائج لمعرفة مدى تحمل المدرب للمسؤولية في اتخاذ القرارات.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
16.66	05	نعم
83.33	25	لا
100	30	المجموع



شكل رقم (06): تبيان النتائج لمعرفة مدى تحمل المدرب للمسؤولية في اتخاذ القرارات.

المدرّب للمسؤولية في اتخاذ القرارات .

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل نجد 05 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته

16.66% من مجموع أفراد العينة يرون بأن المدرب هو المسؤول الوحيد في اتخاذ القرارات داخل الفريق ،بينما

25 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 83,33% من اللاعبين يرون بأن المدرب ليس هو المسؤول الوحيد في

اتخاذ القرارات داخل الفريق.

الاستنتاج : نستنتج مما سبق أن المدرب ليس وحده من يصنع القرارات داخل الفريق بل يشاركه في ذلك أعضاء

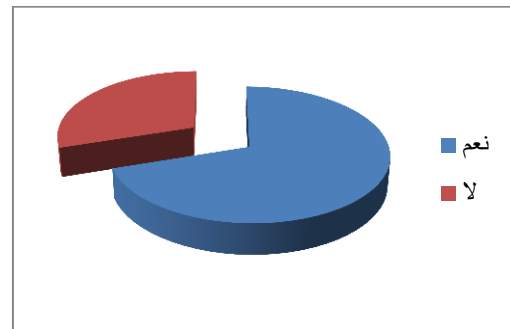
الفريق وهذا ما يدل على ايجابية التفاعلات في الفريق، وهذا ما يؤدي إلى تحقيق أهداف الجماعة وهذه الرياضة

بصفة عامة.

السؤال الثاني: هل سبق للمدرّب وان قرر شيئاً أثر سلباً على الفريق؟

الجدول رقم (04): تبيان النتائج لمعرفة سلبية ايجابية القرارات التي يتخذها المدرب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاختيارات
70.00	21	نعم
30.00	09	لا
100	30	المجموع



شكل رقم (07): تبيان النتائج لمعرفة سلبية ايجابية القرارات التي يتخذها المدرب.

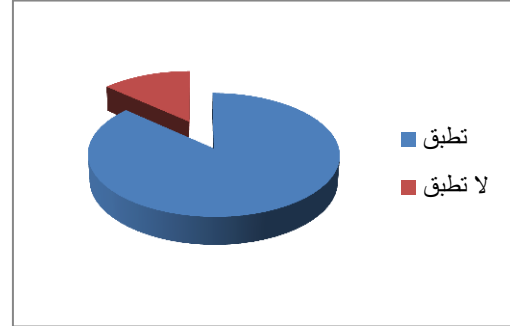
**تحليل ومناقشة النتائج:** من خلال نتائج الجدول والشكل اتضح لنا أن 21 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 70.00% من اللاعبين يرون بأن المدرب قرر أشياء أثرت سلبا على الفريق، بينما 09 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 30.00% من اللاعبين ينفون بأن المدرب قام بأشياء أثرت سلبا على الفريق.

**الاستنتاج:** يمكننا أن نستنتج من مناقشتنا لنتائج الجدول أن معظم القرارات التي يتخذها المدربون سلبية وتؤثر على نتائج الفريق. حيث يجب على المدرب أن يتصف بالحكم الصائب على الأمور والعدالة في تصرفاته وحكمه على مشاكل الناس.

**السؤال الثالث:** هل ترون أن قرارات المدرب داخل الفريق؟

**الجدول رقم (05):** تبيان النسب لمعرفة مدى احترام قرارات المدرب داخل الفريق.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
86.66	26	تطبق
13.33	04	لا تطبق
100	30	المجموع



**شكل رقم (08):** تبيان النسب لمعرفة مدى احترام قرارات المدرب داخل الفريق.

**تحليل ومناقشة النتائج:** يظهر لنا من خلال الجدول والشكل أن 26 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 86.66% من اللاعبين يرون بأن قرارات المدرب داخل الفريق محترمة وتطبق، بينما 04 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 13.33% من اللاعبين يرون أن قرارات المدرب لا تطبق داخل الفريق.

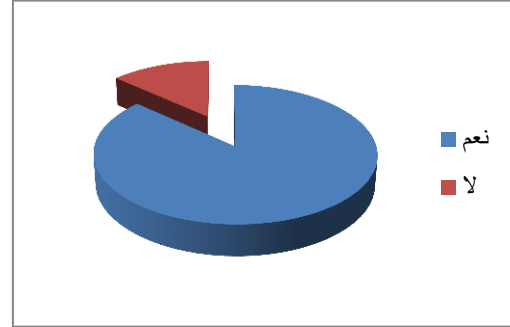
**الاستنتاج:** نستنتج من المعطيات والنتائج السابقة أن قرارات المدرب محترمة، وتطبق من طرف اللاعبين وهذا ما يدل على التفهم والوضوح القائم على علاقة العمل.

وهذا ما يتضح في عنصر صفات المدرب الناجح حيث أن الثقة في النفس تكسب المدرب مركزا قويا لدى اللاعبين دون أن يكسب المدرب هذه القرارات طابع العنف والعدوانية تجبر اللاعبين على احترامها والالتزام بها

السؤال الرابع: هل يتصف مدربيكم بصفة الشجاعة عند المواقف الصعبة التي يواجهها الفريق؟

الجدول رقم (06) : تبيان النتائج لمعرفة صفات المدرب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
86.66	26	نعم
13.33	04	لا
100	30	المجموع



شكل رقم (09): تبيان النتائج لمعرفة صفات المدرب.

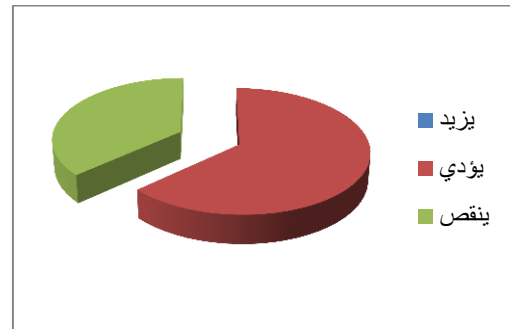
تحليل ومناقشة النتائج: يتبين لنا من خلال الجدول والشكل أن 26 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 86,66% من اللاعبين يرون أن المدرب يتصف بصفة الشجاعة عند المواقف الصعبة التي يواجهها الفريق، بينما 04 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 13,33% من اللاعبين يرون أن المدرب لا يتصف بصفة الشجاعة خلال المواقف الصعبة.

الاستنتاج : نستنتج أن من أهم مفاتيح نجاح عمل المدرب هو التحلي بصفة الشجاعة لأنها تساهم في زيادة عزم المدربين على أداء واجبهم وتحديدهم للصعاب التي تعرقل مساهمهم، وتلعب الشجاعة دورا مهما في اتخاذ القرارات المصيرية ، وتظهر جليا في المواقف الصعبة و المتعلقة بمستقبل الفريق واللاعبين.

السؤال الخامس: هل ترون أن التمييز الذي يطبق من طرف المدرب على اللاعبين ؟

الجدول رقم (07) : تبيان النسب لمعرفة النتائج التي تترتب على مبدأ إحداث الفروق بين اللاعبين.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
00.00	00	يزيد من وحدة وتماسك الفريق
63.33	19	يؤدي إلى اختلال و توازن الفريق
36.66	11	ينقص من شخصيته
100	30	المجموع



شكل رقم (10): تبيان النسب لمعرفة النتائج

التي تترتب على مبدأ إحداث الفروق بين اللاعبين.

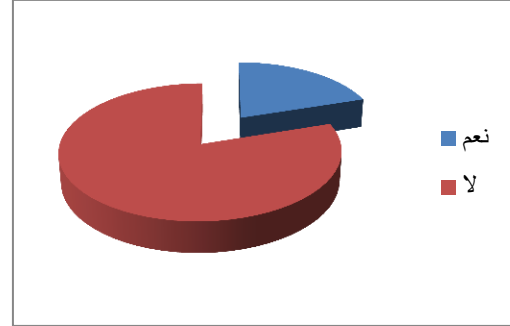
تحليل ومناقشة النتائج: من خلال الجدول والشكل يتضح لنا أن 19 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 63.33% من اللاعبين أكدوا أن التمييز الذي يطبق من طرف المدرب يؤدي إلى اختلال وتوازن الفريق أما 11 من مجموع أفراد العينة بأي ما نسبته 36.66% من اللاعبين يرون أن التمييز الذي يطبق من طرف المدرب على اللاعبين ينقص من شخصيته.

الاستنتاج : نستنتج أن من بين العوامل التي تؤدي إلى اختلال توازن الفريق هي التمييز المطبق من طرف المدرب على اللاعبين لأن ذلك يؤدي إلى انتشار العداوة والبغضاء وانعدام ثقة اللاعبين بمدربهم مما يؤثر سلبا على أداء ونتائج الفريق.

**السؤال السادس:** هل تعتبرون قرارات المدرب كلها صائبة ؟

**الجدول رقم (08):** تبيان النتائج لمعرفة مدى صواب القرارات التي يتخذها المدرب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
20.00	06	نعم
80.00	24	لا
100	30	المجموع



**شكل رقم (11):** تبيان النتائج لمعرفة مدى صواب القرارات التي يتخذها المدرب.

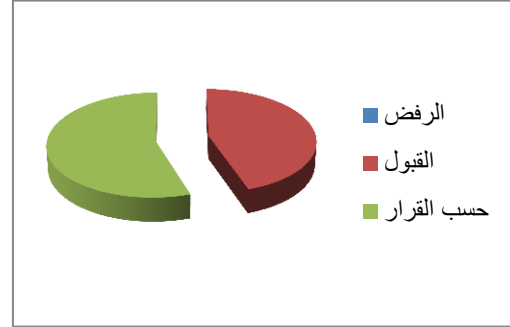
تحليل ومناقشة النتائج: يتبين لنا من خلال نتائج الجدول والشكل أن 24 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 80,00% من اللاعبين يعتبرون قرارات المدرب ليست كلها صائبة، في حين 06 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 20,00% من اللاعبين يعتبرون أن قرارات المدرب كلها صائبة.

الاستنتاج : من خلال ما سبق نستنتج أن معظم القرارات التي يتخذها المدربين غير صائبة وهذا لا يرضي اللاعبين مما قد يؤدي إلى نتائج سلبية للفريق.

السؤال السابع: كيف تتعاملون مع القرارات التي يصدرها المدرب؟

الجدول رقم (09) : تبيان النسب لمعرفة مدى احترام قرارات المدرب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
00.00	00	الرفض
43.33	13	القبول
53.33	16	حسب القرار
100	30	المجموع



شكل رقم (12): تبيان النسب لمعرفة مدى

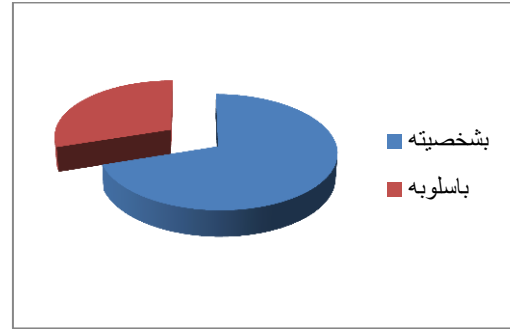
احترام قرارات المدرب.

تحليل ومناقشة النتائج: يتبين لنا من خلال نتائج الجدول والشكل أن 13 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 43,33% من اللاعبين يتقبلون القرارات التي يصدرها المدرب، بينما 16 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 53,33% من اللاعبين يتعاملون مع قرارات المدرب أحيانا حسب القرار.

السؤال الثامن: كيف يؤثر المدرب داخل الفريق؟

الجدول رقم (10): تبيان النسب لمعرفة كيفية تأثير المدرب في الفريق.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
70.00	21	بشخصيته
30.00	09	بأسلوبه
100	30	المجموع



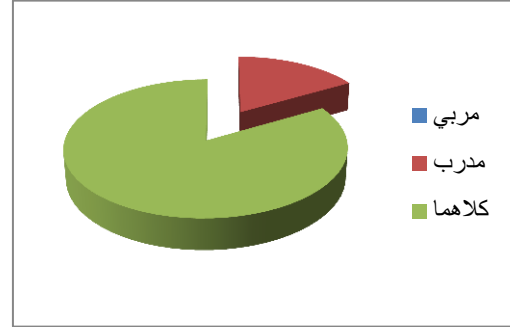
شكل رقم (13): تبيان النسب لمعرفة كيفية تأثير المدرب في الفريق.

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل يتبين لنا أن 21 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 70% من اللاعبين يرون أن تأثير المدرب داخل الفريق يكون بشخصيته وليس بأسلوبه، بينما 09 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 30% أكدوا أن المدرب يؤثر داخل الفريق بأسلوبه.

الاستنتاج : نستنتج مما سبق أن للمدرب لها دور كبير وهام في التأثير على أفراد الفريق لأن المدرب الذي يتميز بشخصية قوية يساهم في تحقيق وحدة وتماسك واستقرار الفريق.

السؤال التاسع: ما هو الدور الذي يقوم به المدرب في الفريق؟  
الجدول رقم (11): تبيان النسب لمعرفة دور المدرب في الفريق.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
00.00	00	مربي
16.66	05	مدرب
83.33	25	كلاهما
100	30	المجموع



شكل رقم (14): تبيان النسب لمعرفة دور

### المدرب في الفريق

تحليل ومناقشة النتائج: يتضح لنا من خلال الجدول والشكل أن 25 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 83,33% يعتبرون أن المدرب يلعب دور مدرب ومربي في آن واحد ، في حين أكد 05 من مجموع الافراد أي ما نسبته 16.66% من اللاعبين أن المدرب يلعب دور مدرب في الفريق في حين لم يعتبر أي من الافراد ان للمدرب دور مربي في الفريق.

الاستنتاج : من خلال تحليل ومناقشة نتائج هذا الجدول نستنتج أن اللاعبين واعيين بالدور المنوط للمدرب وهذا ما يؤكد أن اللاعبين نظرهم في المستوى المقبول.

### استنتاج المحور الأول:

من خلال عرض نتائج المحور الأول والذي يخدم لنا الفرضية الأولى والتي صيغت بأن شجاعة المدرب في اتخاذ القرارات تؤثر على وحدة وتماسك الفريق وكانت الأسئلة قد جاءت من العام إلى الخاص أي من وأن قرر المدرب شيئاً وأثر سلباً على الفريق حتى الوصول إلى دور المدرب في الفريق كان عنوان المحور الأول شجاعة المدرب في اتخاذ القرارات.

ومن خلال النتائج المحصل عليها من الجداول نستنتج ما يلي:

- معرفة من المسؤول في الفريق واحترام قرارات المدرب داخل الفريق.
- اتصاف المدرب سمة الشجاعة عند المواقف الصعبة التي يواجهها الفريق.
- المدرب هو المسؤول الوحيد في الفريق يجب احترام كامل قراراته.
- تأثير المدرب داخل الفريق يزيد من وحدة وتماسك الفريق.

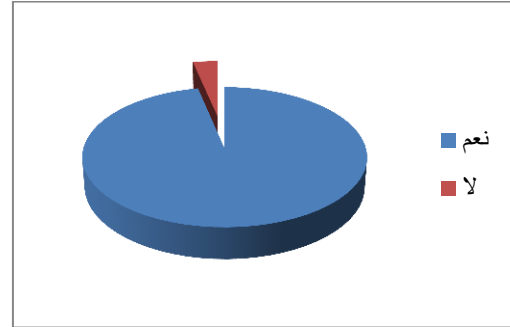
وعليه نستنتج مدى صحة الفرضية الأولى التي تقول " لشجاعة المدرب في اتخاذ القرار الأثر على وحدة وتماسك الفريق " .

المحور الثاني: لقدرة المدرب على الإبداع أثر في تنمية وتطوير تماسك الفريق.

السؤال الأول: في رأيك ما يقوم به المدرب أثناء التدريب أو المنافسة يساعد في تنويع وتطوير اللعب ؟

الجدول رقم (12): تبيان النتائج للتأكد من دور الإبداع في تنويع وتطوير اللعب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
96.66	29	نعم
03.33	01	لا
100	30	المجموع



شكل رقم (15): تبيان النتائج للتأكد من دور الإبداع في تنويع وتطوير اللعب .

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل نجد أن 29 من جل مجموع أفراد العينة أي ما نسبته

96,66% من اللاعبين يرون أن ما يقوم به المدرب أثناء التدريب أو المنافسة يساعد في تنويع وتطوير اللعب،

بينما 01 من أفراد العينة أي ما نسبته 03,33% من اللاعبين يرون أن ما يقوم به المدرب أثناء التدريب أو

المنافسة لا يساعد على تنويع وتطوير اللعب.

الاستنتاج : من خلال نتائج الجدول نستنتج أن إبداع المدرب يساهم بشكل كبير في تنويع وتطوير اللعب خاصة

أثناء المنافسة.

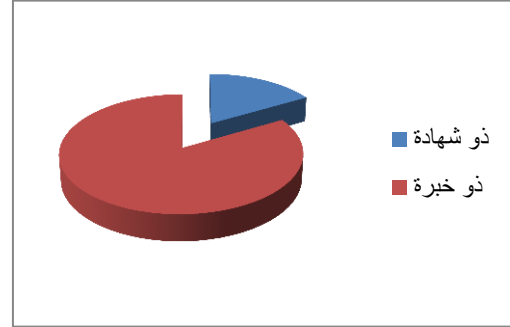
وهذا ما نجده في المدرب الرياضي في عنصر صفات المدرب الناجح إذ يرتبط الوصول إلى المستويات الرياضية

ارتباطا مباشرا بمدى قدرات المدرب الرياضي على إدارة عملية التدريب.

السؤال الثاني: هل يتوجب على المدرب حسب رأيكم أن يكون؟

الجدول رقم (13): تبيان النسب لمعرفة المدرب المفضل لدى اللاعبين.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
16.66	05	ذو شهادة
83.33	25	ذو خبرة
100	30	المجموع



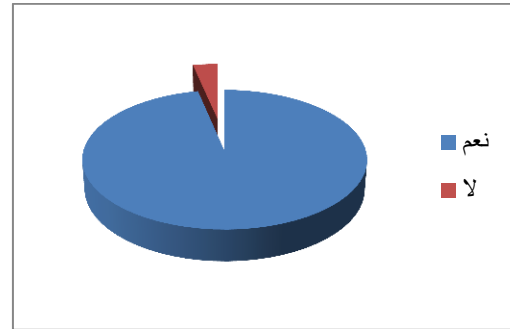
شكل رقم (16): تبيان النسب لمعرفة المدرب المفضل لدى اللاعبين.

تحليل ومناقشة النتائج: يتبين لنا من خلال نتائج الجدول والشكل أن 25 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 83,33% من اللاعبين يرون أن المدرب يجب أن يكون ذو خبرة في ميدان التدريب بينما 05 من أفراد العينة أي ما نسبته 16,66% من اللاعبين يرون بأن المدرب يجب أن يكون ذو شهادة في ميدان التدريب. من خلال النتائج المتحصل عليها الاستنتاج : نستنتج أن اللاعبين يفضلون المدرب ذو خبرة وكفاءة في ميدان التدريب لأن الخبرة تلعب دورا هاما في ممارسة المهنة بكفاءة عالية.

السؤال الثالث: هل تعتبرون التنوع في التمرينات الرياضية من طرف المدرب تؤدي إلى النجاح؟

الجدول رقم (14) : تبيان نتائج التنوع في التمرينات الرياضية.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
96.66	29	نعم
03.33	01	لا
100	30	المجموع



شكل رقم (17): تبيان نتائج التنوع في التمرينات الرياضية .

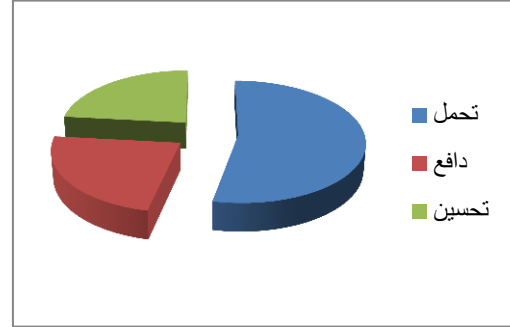
تحليل ومناقشة النتائج: نلاحظ من خلال الجدول والشكل أن 29 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 96.66% يعتبرون أن التنوع في التمرينات من طرف المدرب يؤدي إلى النجاح بينما 1 من أفراد العينة أي ما نسبته 03.33% من اللاعبين يعتبرون أن التنوع في التمرينات الرياضية من طرف المدرب لا يؤدي إلى النجاح. الاستنتاج : من خلال ما سبق نستنتج أن استخدام التنوع في التمرينات الرياضية من طرف المدرب يؤدي إلى النجاح لان ذلك يساهم في الارتقاء قدرات اللاعبين المهارية والفنية.



السؤال الرابع: لما يضع فيك المدرب الثقة تعتبر ذلك؟

الجدول رقم (15): تبيان النسب لمعرفة مدى ثقة المدرب في لاعبيه.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
53.33	16	تحمل للمسؤولية
23.33	07	دافع على القيام بواجبك
23.33	07	تحسين أدائك الرياضي
100	30	المجموع



شكل رقم (18): تبيان النسب لمعرفة مدى ثقة

المدرب في لاعبيه.

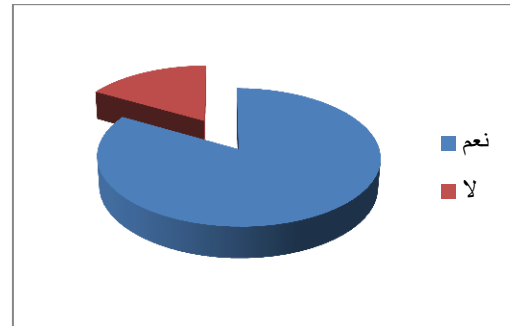
تحليل النتائج: يتبين لنا من خلال نتائج الجدول والشكل أن 16 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 53.33 % من اللاعبين يرون أن المدرب لما يضع فيهم الثقة يعتبرون ذلك تحمل للمسؤولية بينما 07 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 23.33 % يرون أن المدرب لما يضع فيهم الثقة يعتبرون ذلك أنه فيه تحسين لأدائهم الرياضي، بينما 23.33% يرون ذلك دافع عن القيام بواجبهم.

الاستنتاج : من خلال النتائج المحصل عليها نستنتج أن لثقة المدرب بلاعبيه دور كبير في تحسيس وزيادة شعور اللاعبين بالمسؤولية.

السؤال الخامس: هل التحضير النفسي الذي يقوم به المدرب له أثر في تنمية قدرات اللاعبين؟

الجدول رقم (16): تبيان النتائج لمعرفة أهمية التحضير النفسي.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
83.33	25	نعم
16.66	05	لا
100	30	المجموع



شكل رقم (19): تبيان النتائج لمعرفة أهمية التحضير النفسي.

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل نجد أن 25 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 83.33% من اللاعبين يرون أن التحضير النفسي الذي يقوم به المدرب له اثر في تنمية قدرات اللاعبين.

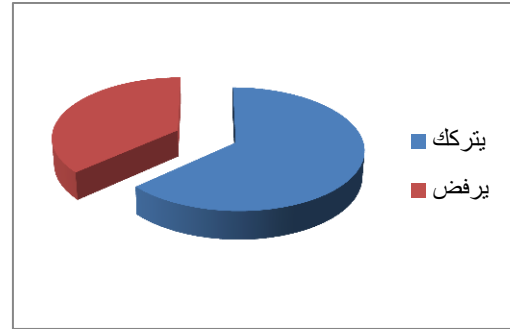
بينما 05 من مجموع أفراد العينة أي نسبته 16.66 % يرون أن التحضير النفسي الذي يقوم به المدرب ليس له أثر في تنمية قدرات اللاعبين.

الاستنتاج : نستنتج مما سبق أن للتحضير النفسي تأثير على أداء لاعبي كرة القدم خاصة أثناء المنافسة وذلك لان الجانب النفسي مهم جدا في زيادة ثقة اللاعبين في قدراتهم.

السؤال السادس: متى تحس بتحسن مستواك؟

الجدول رقم (17) : تبيان النسب لمعرفة أسلوب المدرب الذي به يتحسن مستوى اللاعبين.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
63.33	19	عندما يتركك المدرب
36.66	11	عندما يفرض عليك
100	30	المجموع



شكل رقم (20): تبيان النسب لمعرفة أسلوب المدرب الذي به يتحسن مستوى اللاعبين .

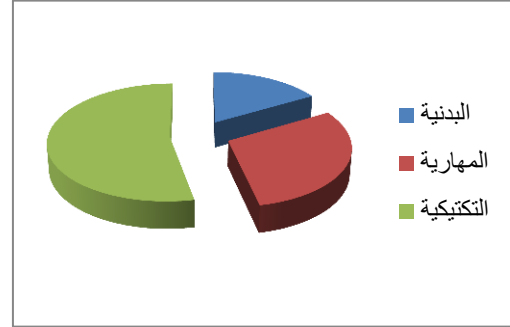
تحليل ومناقشة النتائج: يتبين لنا من خلال نتائج الجدول والشكل أن 19 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 63.33% من اللاعبين يرون بأنهم يحسون بتحسن مستواهم عندما يتركهم المدرب يعملون حسب طاقتهم، بينما 11 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 36.66 % يرون أنهم يحسون بتحسن مستواهم عندما يفرض عليهم المدرب العمل بأقصى طاقة ممكنة.

الاستنتاج : يمكننا أن نستنتج من مناقشة نتائج الجدول أن إعطاء الحرية من طرف المدرب للاعبين أثناء العمل يجعلهم يحسون بتحسن مستواهم ويعملون بجدية وحسب طاقتهم.

السؤال السابع: ما هي الاشياء التي يركز عليها المدرب؟

الجدول رقم (18): تبيان النسب لمعرفة أي الجوانب الذي يركز عليها المدرب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
16.66	05	الصفات البدنية
30.00	09	القدرات مهارية
53.33	16	القدرات التكتيكية
100	30	المجموع



شكل رقم (21): تبيان النسب لمعرفة أي

الجوانب الذي يركز عليها المدرب .

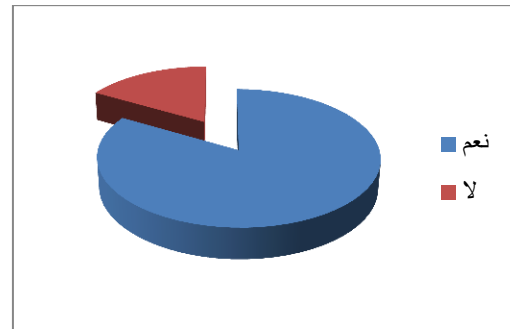
تحليل ومناقشة النتائج: نلاحظ من خلال نتائج الجدول والشكل أن 16 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 16.66% من اللاعبين يرون أن المدرب يركز خلال عمله على القدرات التكتيكية بينما 09 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 30.00% من اللاعبين يرون أن المدرب يركز خلال عمله على القدرات مهارية في حين 05 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 16.66% يرون أن المدرب يركز خلال عمله أكثر على الصفات البدنية.

الاستنتاج : من خلال المعطيات والنتائج السابقة نستنتج أن المدرب يركز على القدرات التكتيكية أكثر من الصفات البدنية والقدرات مهارية ومنه أن للتحضير التكتيكي مهم جدا للاعبين نظرا لأهميته البالغة عند أداء المقابلات وهذا ما يتضح لنا في عنصر صفات لاعب كرة القدم .

السؤال الثامن: هل للوسائل المعتمدة في التدريب من طرف المدرب تساهم في تنمية قدرات اللاعبين؟

الجدول رقم (19): تبيان النتائج لمعرفة مساهمة الوسائل في تطوير قدرات اللاعبين.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
83.33	25	نعم
16.66	05	لا
100	30	المجموع



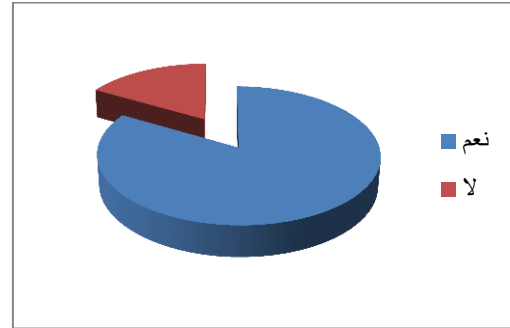
شكل رقم (22): تبيان النتائج لمعرفة مساهمة الوسائل في تطوير قدرات اللاعبين.

**تحليل ومناقشة النتائج:** يبين لنا من خلال نتائج الجدول والشكل يتضح أن 25 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 83.33% من اللاعبين يرون أن الاعتماد على الوسائل في التدريب يساهم في تنمية قدرات اللاعبين، بينما 05 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 16.66% يرون أن الاعتماد على الوسائل في التدريب لا يساهم في تنمية قدرات اللاعبين.

**الاستنتاج:** نستنتج مما سبق أن استعمال الوسائل المتعددة في التدريب يساهم بشكل واضح في تنمية وتطوير قدرات اللاعبين.

**السؤال التاسع:** هل غياباتكم المتكررة أثناء التدريبات ترونها ذات تأثير سلبي على عملكم؟  
الجدول رقم (20): تبيان النتائج لتأثير الغيابات على عمل المدربين.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
83.33	25	نعم
16.66	05	لا
100	30	المجموع



**شكل رقم (23):** تبيان النتائج لتأثير الغيابات على عمل المدربين.

**تحليل ومناقشة النتائج:** يظهر لنا من نتائج الجدول رقم والشكل يتضح أن 25 من مجموع أفراد العينة أي ما يعادل 83.33% من اللاعبين يرون أن غياباتهم المتكررة عن التدريب تؤثر سلبا على عملهم، بينما 03 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 16.66% يرون أن الغيابات المتكررة عن التدريب لا تؤثر على عملهم.

**الاستنتاج:** نستنتج من خلال ما سبق انه على الرغم من علم اللاعبين بالتأثير السلبي للغيابات المتكررة عن العمل إلا أنهم يقومون بالغياب وهذا ما يؤكد أن المدربين يستعملون معهم أسلوب التساهل واللامبالاة.

**استنتاج المحور الثاني:**

من خلال عرض نتائج المحور الثاني والذي يخدم لنا الفرضية الثاني والتي صيغت بأن لقدرة المدرب على الإبداع أثر في تنمية وتطوير تماسك الفريق. وكانت الأسئلة قد جاءت من العام إلى الخاص أي من ما يقوم به المدرب أثناء التدريب أو المنافسة فيه نوع من الإبداع حتى الوصول إلى الغيابات المتكررة التي تؤثر سلبا على عمل المدربين. وكان عنوان المحور الثاني أهمية قدرة المدرب على الإبداع أثر في تنمية وتطوير تماسك الفريق.

ومن خلال النتائج المحصل عليها من الجداول نستنتج ما يلي:

- القيمة التي يعيها المدرب للتنوع في التمرينات الرياضية بغية تطوير قدرات اللاعبين.

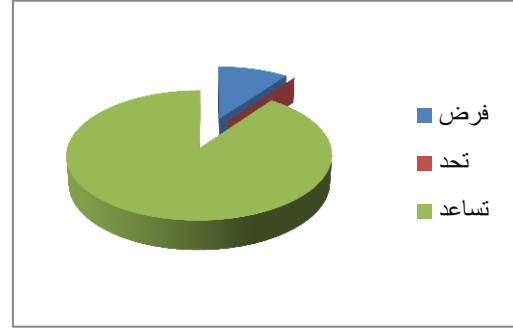
- العلاقة بين المدرب واللاعبين ذات أهمية كبيرة فكفاءة المدرب وتجارته تجعله يثق في اللاعبين وبالتالي الزيادة في وحدة وتماسك الفريق.
- التركيز على العامل النفسي من طرف المدرب.
- ومنه نستنتج صحة الفرضية الثانية التي تقول " لقدرة المدرب على الإبداع أثر في تنمية وتطوير تماسك الفريق".

المحور الثالث: لقدرة المدرب على فرض الانضباط الأثر على نجاح تماسك الفريق.

السؤال الأول: حسب رأيك، هل ترى أن تأكيد المدرب على ما يجب القيام به في التدريب هو؟

الجدول رقم (21): تبيان النسب لمعرفة مدى احترام اللاعبين لمدرّبهم.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
10.00	03	فرض رأيه
00.00	00	تحد من حريته
90.00	27	تساعد على تحسين الأداء
100	30	المجموع



شكل رقم (24): تبيان النسب لمعرفة مدى

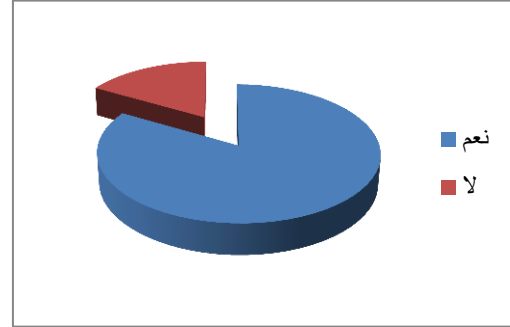
احترام اللاعبين لمدرّبهم.

تحليل النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل يتبين لنا أن 27 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 90.00 % من اللاعبين يرون أن تأكيد المدرب على ما يجب القيام به أثناء التدريب يساعد على تحسين الأداء أما 03 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 10.00 % من اللاعبين يروا أن تأكيد المدرب على ما يجب القيام به أثناء التدريب هو فرض لرأيه.

الاستنتاج : نستنتج مما سبق أن تأكيد المدرب على ما يجب القيام به في التدريب واحترام اللاعب للمدرب يساعد على تحسين الأداء.

السؤال الثاني: هل القرارات المفروضة من طرف المدرب على لاعبيه تساهم في نجاح عملية التدريب؟  
الجدول رقم (22): تبيان النتائج لمعرفة أهمية فرض الانضباط على نجاح عملية التدريب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
83.33	25	نعم
16.66	05	لا
100	30	المجموع



شكل رقم (25): تبيان النتائج لمعرفة أهمية فرض الانضباط على نجاح عملية التدريب.

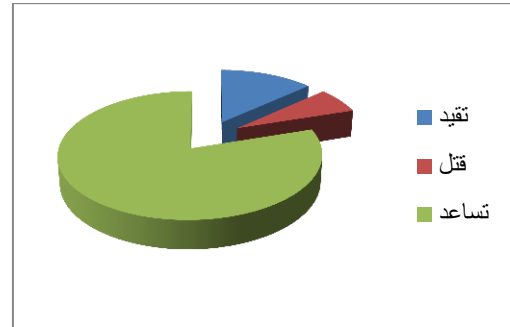
تحليل ومناقشة النتائج: يتبين لنا من خلال الجدول والشكل يتضح أن 25 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 83.33% من اللاعبين يرون أن القرارات المفروضة من طرف المدرب على لاعبيه تساهم في نجاح التدريب، أما 05 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبة 16.66% من اللاعبين يرون أن قرارات المفروضة من طرف المدرب على لاعبيه لا تساهم في نجاح عملية التدريب.

الاستنتاج: نستنتج من خلال المعطيات والنتائج السابقة أن لفرض الانضباط من طرف المدرب اثر في نجاح عملية التدريب. وهذا ما يتضح لنا في دور المدرب في بناء وتماسك الفريق".

السؤال الثالث: عندما يجبر المدرب اللاعب على تنفيذ الأوامر، ماذا تعتبرونه؟

الجدول رقم (23): تبيان النسب لمعرفة تنفيذ اللاعبين لأوامر المدرب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
13.33	04	تقيد اللاعب
06.66	02	قتل روح المبادرة
80.00	24	تساعد على تحسين الأداء
100	30	المجموع



شكل رقم (26): تبيان النسب لمعرفة تنفيذ

اللاعبين لأوامر المدرب.

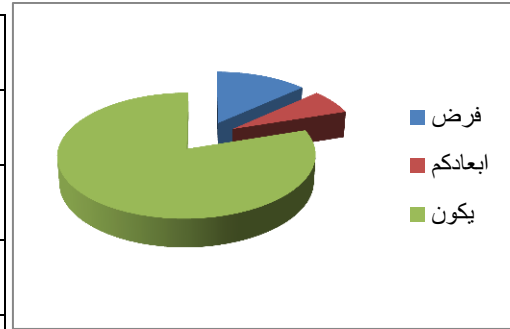
تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل يتضح ، لنا أن 24 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 80% من اللاعبين يعتبرون أن إجبار المدرب للاعب على تنفيذ الأوامر هو مساعدة لهم على تحسين

أدائهم ،بينما 04 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 13.33 % من اللاعبين يرون أن إجبار المدرب للاعبه على تنفيذ الأوامر هو تقييد للاعب ،في حين نسبة 06.66 % من اللاعبين تعتبر ذلك بأنه قتل لروح المبادرة. الاستنتاج : مما سبق نستنتج أن إجبار المدرب للاعبين على تنفيذ الأوامر هو مساعدة اللاعبين على تحسين أدائهم، وتحقيق نتائج جيدة.

السؤال الرابع: في حالة غيابكم عن الحصص التدريبية، كيف يعاملكم مدربيكم؟

الجدول رقم (24): تبيان النسب لمعرفة طريقة المدرب مع اللاعبين.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
13.33	04	فرض عقوبات تأديبية
06.66	02	إبعادكم من الفريق
80.00	24	يكون متسامحا في بعض الأحيان
100	30	المجموع



شكل رقم (27): تبيان النسب لمعرفة

طريقة المدرب مع اللاعبين.

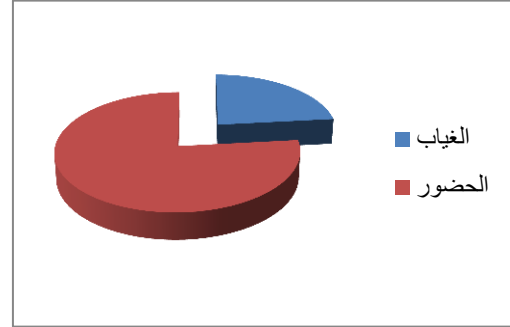
تحليل ومناقشة النتائج: من خلال الجدول والشكل يتبين لنا أن 24 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 80.00 % من اللاعبين يعترفون بأن المدرب يكون متسامح معهم في حالة الغياب عن الحصص التدريبية ،بينما 04 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 13.33 % من اللاعبين يعترفون بأن المدرب يقوم بفرض عقوبات تأديبية عليهم ،في حين نسبة 06.66 % من اللاعبين يعترفون بأن المدرب يقوم بإبعادهم من الفريق في حالة الغياب عن التدريبات.

الاستنتاج : مما سبق نستنتج أن أغلبية المدربين يستعملون الأساليب الديمقراطية والتساهل في التسيير وهو الشكل والأكثر فعالية في التعامل مع اللاعبين.

السؤال الخامس: بماذا تتصف طريقة عمل مدربيكم؟

الجدول رقم (25): تبيان النسب لمعرفة طريقة المدرب في عمله.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
23.33	07	الغياب وعدم الحضور
76.66	23	الحضور المستمر وحرصه
100	30	المجموع



شكل رقم (28): تبيان النسب لمعرفة طريقة المدرب في عمله.

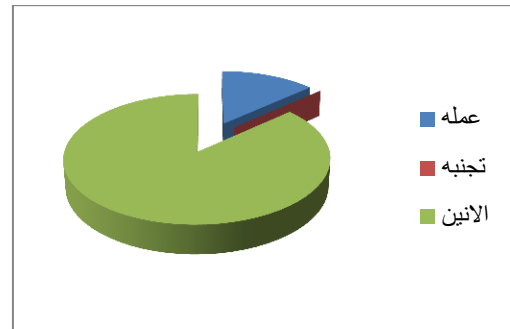
تحليل ومناقشة النتائج: يتبين لنا من خلال نتائج الجدول والشكل يتضح أن 23 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 76.66% من اللاعبين يعترفون بأن طريقة عمل مدربيهم تتصف بالحضور الدائم والحرص في تطبيق البرنامج، بينما 07 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 23.33% من اللاعبين يعترفون أن طريقة عمل مدربيهم تتصف بالغياب وعدم الحضور في أوقات العمل أحيانا.

الاستنتاج: نستنتج مما سبق أن طريقة عمل المدربين تتصف بالمدوام والمواصلة وعدم الانقطاع عن تطبيق برامج العمل، وهذا ما نجده في المدرب الرياضي في عنصر دور المدرب العام.

السؤال السادس: بماذا يهتم مدربيكم أثناء عملية التدريب في شرحه؟

الجدول رقم (26): تبيان النسب لمعرفة اهتمام المدرب في عملية التدريب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
13.33	04	ما يجب عمله
00.00	00	ما يجب تجنبه
86.66	26	الاثنين معا
100	30	المجموع



شكل رقم (29): تبيان النسب لمعرفة اهتمام

المدرب في عملية التدريب.

تحليل ومناقشة النتائج: يتبين لنا من خلال الجدول والشكل يتضح أن 26 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 86.66% من اللاعبين يقرون بأن مدربيهم يهتم أثناء التدريب بما يجب عمله وما يجب تجنبه، بينما 04 من



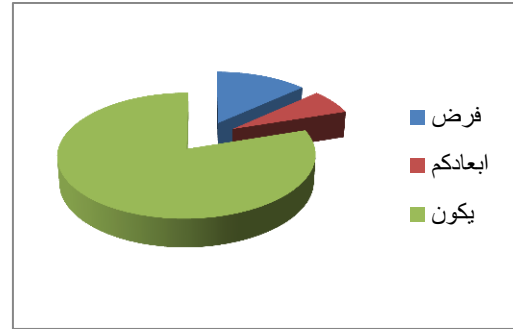
مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 13.66 % من اللاعبين يقرون لأن المدرب يهتم أثناء عملية التدريب بما يجب عمله.

الاستنتاج : من خلال النتائج المتحصل عليها مستنتج أن لقيام المدرب ما يجب فعله وتجنبه دور كبير في تحقيق النتائج الإيجابية من خلال مساهمته في عملية التنظيم المحكم وكذا تماسك وانسجام أفراد الفريق.

السؤال السابع: إلى ماذا ترجعون الأداء الجيد أثناء المباريات؟

الجدول رقم (27): تبيان النسب لمعرفة مصدر الأداء الجيد.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
73.33	22	ثقة المدرب باللاعبين
16.66	05	للصرامة المفروضة
10.00	03	طريقة المدرب في المعاملة
100	30	المجموع



شكل رقم (30): تبيان النسب لمعرفة مصدر

الأداء الجيد.

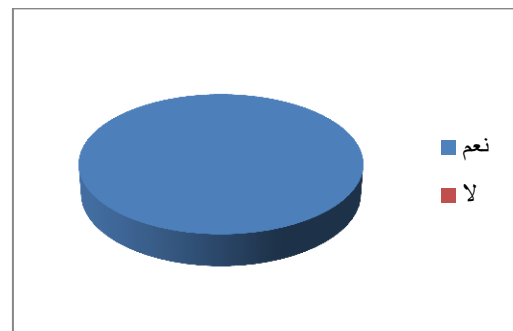
تحليل ومناقشة النتائج: يظهر لنا من خلال نتائج الجدول والشكل يتضح ،أن 22 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 73.33 % من اللاعبين يرجعون الأداء الجيد أثناء المباريات لثقة المدرب في اللاعبين ،بينما 05 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 16.66 % من اللاعبين يرجعون ذلك للصرامة المفروضة من طرف المدرب ،في حين النسبة الأخرى تتمثل في 10.00% من اللاعبين يرجعون ذلك لطريقة المدرب في المعاملة.

الاستنتاج : مما سبق نستنتج أن الأداء الجيد يرجع للثقة المتبادلة بين المدرب واللاعبين.

السؤال الثامن: هل يتم فرض الانضباط داخل الفريق؟

الجدول رقم (28): تبيان النسب لمعرفة القدرة على فرض الانضباط في الفريق.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
100	30	نعم
00.00	00	لا
100	30	المجموع



شكل رقم (31): تبيان النسب لمعرفة القدرة على فرض الانضباط في الفريق.

**تحليل ومناقشة النتائج:** يتبين لنا من خلال الجدول والشكل يتضح أن 30 من مجموع أفراد العينة أي ما نسبته 100% من اللاعبين يرون أن هناك فرض للانضباط داخل الفريق في حين لا احد يرى انه لا يوجد فرض للانضباط.

من خلال النتائج السابقة نستنتج أن فرض الانضباط من طرف المدرب وهذا ما يؤدي إلى وحدة وتماسك الفريق.

### استنتاج المحور الثالث:

من خلال نتائج المحور الثالث والذي يخدم لنا الفرضية الثالثة لقدرة المدرب على فرض الانضباط الأثر على نجاح تماسك الفريق، وكان عنوان المحور أهمية قدرة المدرب فرض الانضباط الأثر على نجاح تماسك الفريق وجاءت الأسئلة لها علاقة ببعضها، حيث كل سؤال له علاقة بالسؤال الآخر بداية من تأكيد المدرب على ما يجب القيام به في التدريب إلى الوصول من المسؤول في فرض الانضباط داخل الفريق.

ومن خلال النتائج المحصل عليها نستنتج ما يلي:

- ضرورة الانضباط داخل الفريق من طرف اللاعبين قصد التقدم في عملية التدريب.
- الثقة المتبادلة داخل الفريق تؤدي إلى الأداء الجيد أثناء المباريات.
- الحضور المستمر للمدرب يساعده كثيرا في تطبيق برنامجه التدريبي.
- القرارات المفروضة من طرف المدرب على لاعبيه تساهم في نجاح عملية التدريب.
- ومنه نستنتج مدى صحة الفرضية الثالثة التي تقول: " لقدرة المدرب على فرض الانضباط الأثر على نجاح تماسك الفريق."

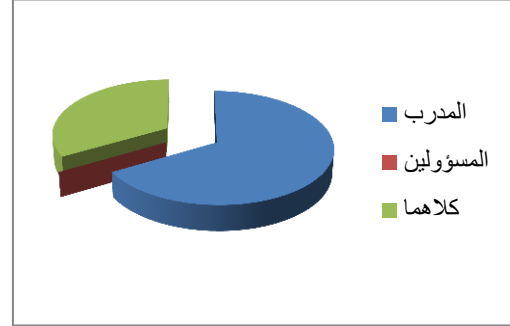
## 2. البيانات الخاصة بالمدرين :

المحور الأول: لشجاعة المدرب في اتخاذ القرار الأثر على وحدة وتماسك الفريق

السؤال الأول: حسب رأيكم من المختص باتخاذ القرارات التقنية ؟

الجدول رقم (29): تبيان النسب لمعرفة مكانة المدرب في الفريق.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
66.66	04	المدرب
00.00	00	المسؤولين
33.33	02	كلاهما
100	06	المجموع



شكل رقم (32): تبيان النسب لمعرفة مكانة المدرب

في الفريق.

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل نجد ما نسبته 66.66 % من أفراد العينة يرون أن

المدرب هو المسؤول الوحيد والمختص في اتخاذ القرارات التقنية في الفريق وما نسبته 33.33 % من أفراد العينة

يرون أن المدرين والمسؤولين كلاهما مختصين في فرض الانضباط داخل الفريق وهذا ما يبين التفاهم بين المدرين

والمسؤولين

الاستنتاج: نستنتج أن المدرب هو الوحيد في اتخاذ القرارات وهناك تفاهم بين المدرين والمسؤولين وهذا ما يدل

على ايجابية عملية التفاعلات داخل هذه الفرق وهذا ما يؤدي إلى تحقيق أهداف الجماعة وهذه الرياضة بصفة

عامة.

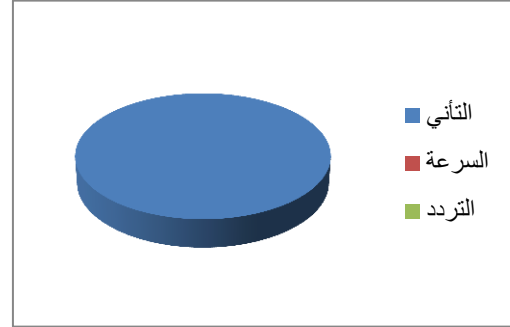
وهذا ما يتضح لنا من خلال امتلاك المدرب قدرة على اتخاذ القرارات قوية التي يمكن الاعتماد عليها في المواقف

الصعبة .

السؤال الثاني: ماذا تتطلب عملية اتخاذ القرار حسب رأيكم؟

الجدول رقم (30): تبيان النسب لمعرفة كيفية عملية اتخاذ القرارات من طرف المدرب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
100	06	التأني والتفكير في اتخاذ القرار
00.00	00	السرعة والارتجال في اتخاذ القرار
00.00	00	التردد في اتخاذ القرار
100	06	المجموع



شكل رقم (33): تبيان النسب لمعرفة كيفية

عملية اتخاذ القرارات من طرف المدرب.

تحليل ومناقشة النتائج: أظهرت النتائج المبينة في الجدول والشكل أن كل أفراد العينة أي ما نسبته 100 %

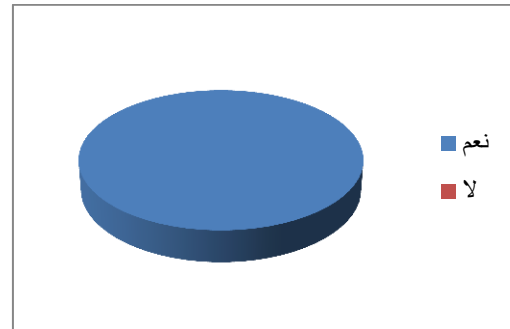
أقروا بأن التأني والتفكير هما العمليتان الأساسيتان في اتخاذ القرارات، فيما تغيب السرعة والارتجال في اتخاذ القرارات هذه الأخيرة التي تكون مباشرة ولا مجال للتردد فيها.

الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج بأن المدربين لا يتميزون بالسرعة والتردد في اتخاذ القرار بل يتميزون بالتأني والتفكير قبل اتخاذ القرار.

السؤال الثالث: هل تعتبرون أن سمة الشجاعة أساسية في المدرب؟

الجدول رقم (31): تبيان نتائج أهمية سمة الشجاعة في المدرب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
100	06	نعم
00.00	00	لا
100	06	المجموع



شكل رقم (34): تبيان نتائج أهمية سمة الشجاعة في المدرب

تحليل ومناقشة النتائج: تشير نتائج الجدول والشكل الخاص بأهمية سمة الشجاعة في المدرب أن كل أفراد العينة

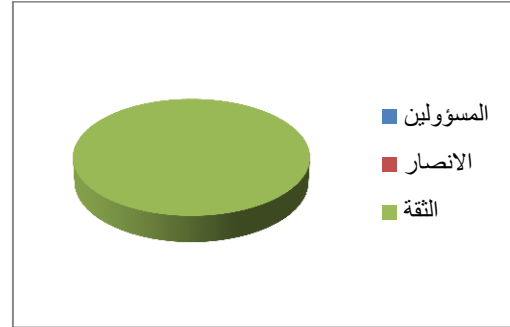
أي ما نسبته 100 % أكدوا على ضرورة توفر سمة الشجاعة في المدرب.

الاستنتاج : من خلال تحليل نتائج الجدول نستنتج أن سمة الشجاعة من السمات الشخصية الهامة التي يجب أن يتحلى بها المدرب وذلك لأهميتها الكبيرة في حياته المهنية، وهي سمة أساسية يجب أن تصاحب المدرب في المواقف الصعبة التي يمر بها الفريق.

السؤال الرابع: إذا كانت سمة الشجاعة أساسية فمن أين تكتسبها؟

الجدول رقم (32): تبيان النسب لمعرفة مصدر هذه السمة.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
00.00	00	من المسؤولين
00.00	00	من تشجيعات الأنصار
100	06	من الثقة بالنفس
100	06	المجموع



شكل رقم (35): تبيان النسب لمعرفة مصدر هذه السمة.

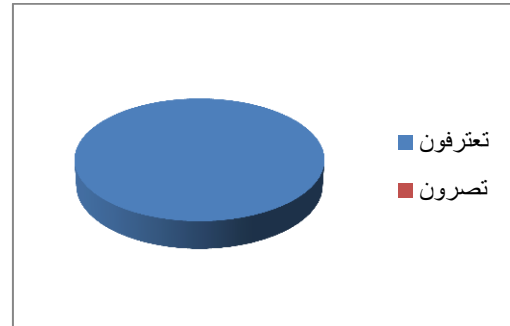
تحليل ومناقشة النتائج: من خلال الجدول رقم يتضح لنا أن ما نسبته 100 % أي كل أفراد العينة يرون أن سمة الشجاعة مستمدة من الثقة بالنفس ولا تأخذ من المسؤولين أو الأنصار.

الاستنتاج : ومن خلال تحليل نتائج الجدول نستنتج أن الثقة بالنفس هي المصدر الوحيد لتزويد المدرب بالشجاعة اللازمة وهي من المكونات الشخصية للمدرب الناجح، فسمه الشجاعة لا تستمد من المسؤولين أو من تشجيعات الأنصار.

السؤال الخامس: إذا قمتم باتخاذ قرار ما وتبين بعد ذلك أنه غير صائب فما العمل؟

الجدول رقم (33): تبيان النسب لمعرفة كيفية تعامل المدرب مع القرارات الغير صائبة.

النسبة	التكرارات	الاجابات
100	06	تعترفون بخطأكم وتحملون المسؤولية
00.00	00	تصرون على أنه كان القرار الصائب
100	06	المجموع



شكل رقم (36): تبيان النسب لمعرفة كيفية تعامل المدرب مع القرارات الغير صائبة.

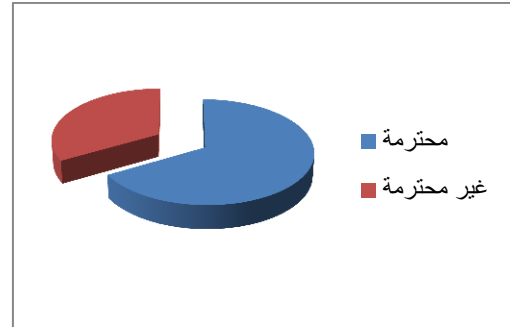
تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل يتبين لنا أن ما نسبته 100 % من أفراد العينة يرون بأنهم يعترفون بأخطائهم ويتحملون مسؤوليتهم عند قيامهم باتخاذ قرارات غير صائبة ولا يصرون على أنها كانت قرارات صائبة، وهي سمة من السمات الشخصية لا بد أن تتوفر في المدرب الناجح.

الاستنتاج : ومن خلال تحليل ومناقشة نتائج الجدول نستنتج أن الاعتراف بالخطأ وتحمل المسؤولية وعدم الإصرار على القرارات الغير صائبة ، كل هذا يفتح المجال واسعا للتراجع عن التصرفات و الأمور غير اللائقة التي من شأنها أن تنتج قرارات لا تخدم النادي و تعرقل مسيرته، فالمدرب الناجح هو الذي يعيد النظر في جميع القرارات التي يراها غير مناسبة.

السؤال السادس: كيف ترون قراراتكم المتخذة داخل الفريق؟

الجدول رقم (34): تبيان النتائج لمعرفة مدى احترام قرارات المدرب داخل الفريق.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
100	06	محترمة
00.00	00	غير محترمة
100	06	المجموع



شكل رقم (37): تبيان النتائج لمعرفة مدى احترام قرارات المدرب داخل الفريق.

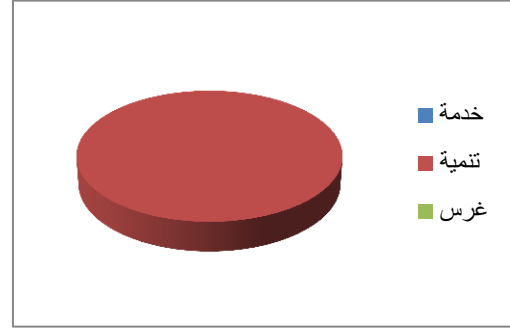
تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل يتضح لنا أن ما نسبته 100 % من أفراد العينة يرون بأن قراراتهم المتخذة داخل الفريق محترمة وتطبق، وهذا ما يؤكد لنا احترام اللاعبين لقرارات مدربيهم والسيطرة عليهم.

الاستنتاج : ومن خلال تحليل ومناقشة الجدول نستنتج أن قرارات المتخذة من طرف المدربين تحترم وتطبق داخل الفريق، أي أن هناك سيطرة وتحكم من طرف المدرب على اللاعبين فنجاح عملية التدريب ونجاحها تفرض على المدرب فرض الانضباط والتماسك وتفرض على اللاعبين التقبل والانصياع إلى الأوامر.

السؤال السابع: هل تعتبرون أسلوب إحداث الفروق بين اللاعبين؟

الجدول رقم (35): تبيان النسب لمعرفة النتائج التي تترتب عن إحداث الفروق بين اللاعبين.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
00.00	00	خدمة للخطة التي تنتهجونها
00.00	06	تنمية لقدرات اللاعبين
100	00	غرس الثقة في النفس
100	06	المجموع



شكل رقم (38): تبيان النسب لمعرفة النتائج

التي تترتب عن إحداث الفروق بين اللاعبين.

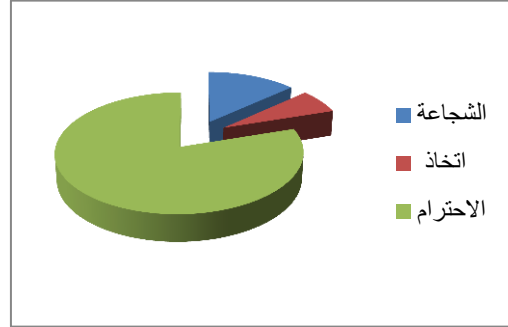
تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل نجد أن ما نسبته 100 % من أفراد العينة يعتبرون أن أسلوب إحداث الفروق بين اللاعبين ينمي ويطور في قدرات اللاعبين، بينما لا يدخل هذا في الخطة التي ينتهجها المدرب أو في غرس الثقة بالنفس.

الاستنتاج : من خلال تحليل ومناقشة نتائج الجدول المترتبة عن مبدأ إحداث الفروق بين اللاعبين من طرف المدرب هو أسلوب يستعمله المدرب لتنمية قدرات اللاعبين، فتحقيق الحد الأقصى للنتائج الرياضية يلزم المدرب الوصول بالفرد إلى أعلى المستويات طبقا لاستعدادات هذا الأخير والإمكانيات التي تختلف من شخص لآخر. وهذا ما نلمسه في " دور المدرب الرياضي " في عنصر خصائص التدريب الرياضي مبدأ الفروق الفردية: ليس دائما أن استخدام برنامج تدريبي موحد يحقق نفس مستوى الانجاز الرياضي لكل الرياضيين فهناك فروق فردية تحدد الحد الأقصى ممكن تحقيقه.

السؤال الثامن: ماهي السمات التي ينبغي أن تتوفر في المدرب؟

الجدول رقم (36): تبيان النسب لمعرفة أهم سمات المدرب الناجح.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
83.33	05	الشجاعة
16.66	01	اتخاذ القرار
00.00	00	الاحترام
100	06	المجموع



شكل رقم (39): تبيان النسب لمعرفة أهم

سمات المدرب الناجح.

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل يتضح لنا أن نسبته 83.33 % من أفراد العينة يرون بأن الشجاعة هي السمة التي ينبغي أن تتوفر في المدرب ، بينما 16.66 % من أفراد العينة يرون أن السمة التي يجب أن تتوفر في المدرب هي اتخاذ القرار، في حين تغاضى أفراد العينة عن الاحترام.

الاستنتاج : من خلال تحليل ومناقشة النتائج نستنتج أن مهنة التدريب تفرض على من يمتحنها أن تتوفر فيه جملة من الشروط والخصائص لمواجهة متطلبات المهنة ، كالقدرة على اتخاذ القرار والشجاعة ، فالإصرار والحزم والقدرة على التخطيط وتحمل المسؤولية تلم عن بعض الخصائص التي يتوجب توفرها في كل من يطمح إلى قيادة فريق في كرة الطائرة ، ولا بد من التحلي بهذه الصفات والتي تكن في مجملها مكونات المدرب الناجح. وهذا ما يحقق لنا الفرضية الأولى والتي تنص " لشجاعة المدرب في اتخاذ القرار الأثر على وحدة وتماسك الفريق.



### استنتاج المحور الأول:

من خلال عرض النتائج للمحور الأول الذي يخدم لنا الفرضية الأول والتي صيغت بأن لشجاعة المدرب في اتخاذ القرار الأثر على وحدة وتماسك الفريق وكانت الأسئلة قد جاءت من العام أي من المختص باتخاذ القرارات التقنية في الفريق إلى السمات التي ينبغي أن تتوفر في المدرب.

وكان عنوان المحور الأول أهمية شجاعة المدرب في اتخاذ القرارات ومن خلال النتائج المحصل عليها من الجداول نستنتج ما يلي:

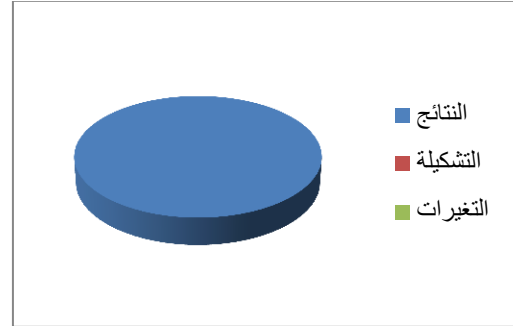
- اتخاذ القرارات التقنية في الفريق تعود إلى المدرب واحترامها وتطبيقها وجب التأني والتفكير في هاته العملية مع الاعتراف وتحمل المسؤولية في اتخاذ القرارات الغير الصائبة.
- ميزة تحلي المدربين بالسمات المكونة للمدرب الناجح مثل الشجاعة واكتسابهم لهاته السمات من الثقة بالنفس.
- أسلوب إحداث الفروق بين اللاعبين هو أسلوب يستعمله المدرب وذلك بغية تنمية قدرات اللاعبين.
- وعليه نستنتج مدى صحة الفرضية الأولى التي تقول " شجاعة المدرب في اتخاذ القرار أثر على وحدة تماسك الفريق."

المحور الثاني: لقدرة المدرب على الإبداع أثر في تنمية وتطوير تماسك الفريق.

السؤال الأول: كيف يمكننا ملاحظة اللمسة الإبداعية داخل الفريق؟

الجدول رقم (37): تبيان النتائج لاكتشاف أهمية اللمسة الإبداعية في حصد النتائج الايجابية.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
100	06	من خلال النتائج المسجلة
00.00	00	من خلال التشكيلة
00.00	00	من خلال التغييرات
100	06	المجموع



شكل رقم (40): تبيان النتائج لاكتشاف أهمية

اللمسة الإبداعية في حصد النتائج الايجابية.

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل يتضح أن ما نسبته 100 % من أفراد العينة يرون

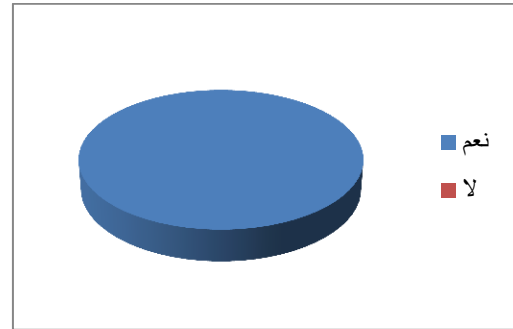
بان اللمسة الإبداعية للمدرب تظهر من خلال النتائج المسجلة في الفريق ، وليس بالتشكيلة التي يدخل بها في المنافسات أو التغييرات التي يجريها أثناء المقابلات.

الاستنتاج : نستنتج أن فلسفة المدرب تظهر في نتائجه ، فإذا كان المدرب أميناً مع نفسه فإنه سوف يجد أنه في بعض الأوقات يشدد بدرجة كبيرة على الفوز وفي بعض الأحيان يتخذ بعض القرارات التي تعكس اهتمامه بالفوز بالمباريات ويواجه المدربون مشكلة بخصوص أهدافه فالمتجمع يكافئ الفائزين لذلك فإن نظرة المدرب للعملية التدريبية تكون مركزة دائماً على النتائج.

السؤال الثاني: هل التنوع في التمرينات الرياضية له أثر في تطوير قدرات اللاعبين؟

الجدول رقم (38): تبيان النتائج لمعرفة مدى تركيز المدرب على تنوع التمرينات الرياضية.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
100	06	نعم
00.00	00	لا
100	06	المجموع



شكل رقم (41): تبيان النتائج لمعرفة مدى تركيز المدرب على تنوع التمرينات الرياضية.

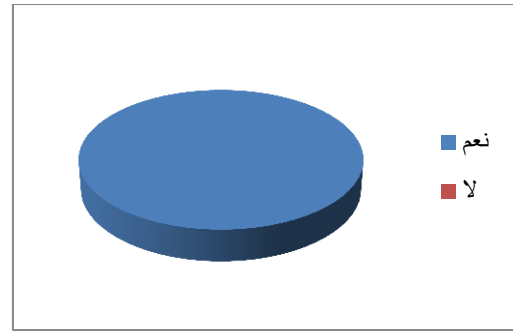
**تحليل ومناقشة النتائج:** من خلال نتائج الجدول والشكل يتبين لنا أن ما نسبته 100 % من أفراد العينة يرون بأن التنوع في التمرينات الرياضية له أثر في تطوير وتنمية قدرات اللاعبين البدنية والمهارية.

**الاستنتاج :** من خلال تحليل ومناقشة نتائج الجدول نستنتج أن المدرب يركز على التنوع في التمرينات الرياضية أثناء التدريبات وهذا ما يؤكد بدرجة الإلمام بجوانب التدريب وهذا ما يحقق لنا الفرضية الثانية.

**السؤال الثالث:** حسب رأيكم هل تعتبرون أن ما يقوم به اللاعبين أثناء التدريب أو أثناء المنافسة يعود إلى توصيات المدرب؟

**الجدول رقم (39):** تبيان النتائج للتأكد من دور اللمسة الإبداعية على أداء اللاعبين.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
100	06	نعم
00.00	00	لا
100	06	المجموع



**شكل رقم (42):** تبيان النتائج للتأكد من دور اللمسة الإبداعية على أداء اللاعبين.

**تحليل ومناقشة النتائج:** من خلال نتائج الجدول والشكل يتبين لنا أن 100 % من أفراد العينة يرون بأن ما يقوم به اللاعبون أثناء التدريبات أو أثناء المنافسة يعود إلى توصيات المدرب وهذا ما يؤكد لنا أن المدربين يشرحون ما يجب عمله وتجنبه أثناء المنافسة.

**الاستنتاج :** من خلال تحليل ومناقشة نتائج الجدول نستنتج أن اللمسة الإبداعية للمدرب تظهر على أداء لاعبيه سواء أثناء المنافسة أو التدريب، وذلك من خلال توصياته وهي سمة من سمات المدرب الناجح.

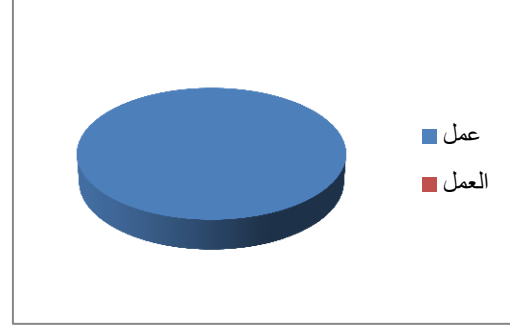
وهذا ما نجده في عنصر التنظيم إن القدرة على التنسيق و الترتيب المنظم للجهود الجماعية. وفي العنصر حقوق المدرب وواجباته : يعتبر المدرب أحد الأعمدة الرئيسية والهامة في عملية التدريب..... وفي المقابل يستطيع المدرب استخراج الطاقات الكامنة و المواهب المتعددة لدى اللاعبين .

السؤال الرابع: هل ترون أن تحسن أداء لاعبيكم يعود إلى؟

الغرض من السؤال: معرفة أسلوب العمل الذي يتخذه المدرب أثناء التدريب.

الجدول رقم (40): تبيان النسب لمعرفة أسلوب العمل الذي يتخذه المدرب أثناء التدريب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
100	06	عمل اللاعبين باستغلال
00.00	00	العمل المفروض على
100	06	المجموع



شكل رقم (43): تبيان النسب لمعرفة أسلوب العمل الذي يتخذه المدرب أثناء التدريب.

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل يتبين لنا ما نسبته 100 % من أفراد العينة يرون بأن تحسين أداء لاعبيهم يعود إلى عمل اللاعبين باستغلال طاقتهم بحرية، وهذا ما يؤكد لنا بان اللاعبين يفضلون المدرب الديمقراطي والمتساهل معهم، ولا يمكن للعمل المفروض من طرف المدرب بأقصى درجة أن يأتي بالنتيجة المطلوبة في كل الحالات.

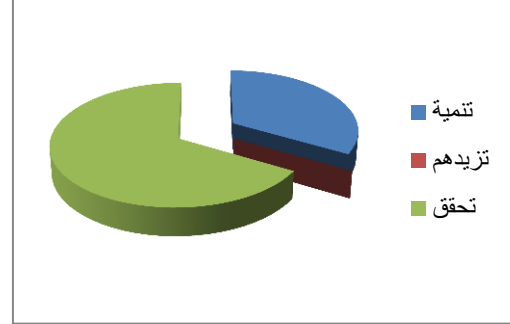
الاستنتاج : من خلال تحليل ومناقشة النتائج نستنتج أن إعطاء الحرية في العمل أثناء التدريب يجعل اللاعب أكثر استعدادا لإبراز قدراته وإبداء الرغبة في تقديم أفضل ما يمكن.

وهذا ما يظهر في شخصية المدرب الرياضي في عنصر واقعية المستوى إن المدرب الناجح يتميز بالدافعية نحو المستويات الرياضية العالية ونتيجة لذلك يسعى إلى دفع لاعبيه وتوجيههم لتحقيق أعلى مستوى ممكن.

السؤال الخامس: هل ترون أن ثقة المدرب في لاعبيه تؤدي إلى؟

الجدول رقم (41): تبيان النسب لمعرفة النتائج المترتبة عن ثقة المدرب في اللاعبين.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
33.33	02	تنمية روح المسؤولية لديهم
00.00	00	تزيدهم الإصرار على القيام
66.66	04	تحقق لهم أداء و تماسك جيد
100	06	المجموع



شكل رقم (44): تبيان النسب لمعرفة النتائج

المترتبة عن ثقة المدرب في اللاعبين.

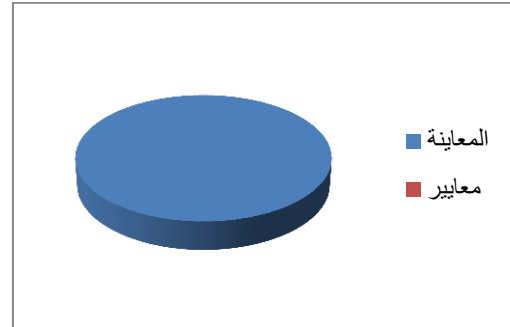
تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل يتبين لنا أن ما نسبته 66.66 % من أفراد العينة يرون ثقة المدرب في لاعبيه تؤدي إلى تحقيق أداء جيد لهم أثناء المباريات ، أما ما نسبته 33.33 % من أفراد العينة يرون في ذلك تنمية لروح المسؤولية لدى اللاعبين.

الاستنتاج : من خلال تحليل ومناقشة نتائج الجدول نستنتج أن لثقة المدرب بلاعبه دور كبير في التأثير على الأداء و تماسك الفريق وتحسن النتائج الرياضية واستقراره مع الفريق لان عامل الثقة مهم جدا.

السؤال السادس: هل اكتشاف المهارات لدى اللاعبين يرجع إلى؟

الجدول رقم (42) : تبيان النسب لمعرفة مقدرة المدرب على المتابعة والمعانة.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
100	06	المعانة والمتابعة
00.00	00	معايير تميز اللاعبين
100	06	المجموع



شكل رقم (45): تبيان النسب لمعرفة مقدرة المدرب على المتابعة والمعانة.

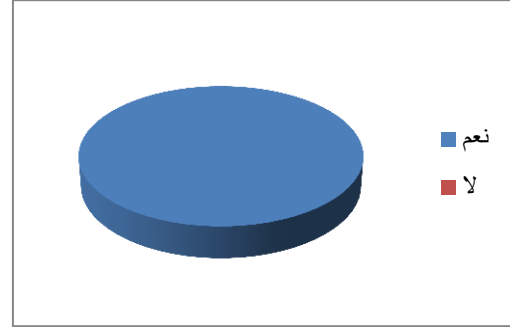
تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل يتضح أن ما نسبته 100 % من أفراد العينة يرون بأن اكتشاف المهارات لدى اللاعبين يرجع إلى المعانة والمتابعة المستمرة للمدرب أثناء التدريبات، وليس هناك معايير تميز اللاعبين لاكتشاف المهارات.

الاستنتاج : نستنتج من خلال تحليل ومناقشة نتائج الجدول نجد أن جل ومعظم المدربين يكتشفون المهارات عن طريق المتابعة والمعاينة أثناء التدريبات وهذا يدل على درجة التحكم والإلمام المعرفية أثناء التدريبات.

السؤال السابع: هل ترون أن المدرب له الأثر على أداء اللاعبين؟

الجدول رقم (43): تبيان النتائج لمعرفة دور المدرب في الفريق.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
100	06	نعم
00.00	00	لا
100	06	المجموع



شكل رقم (46): تبيان النتائج لمعرفة دور المدرب في الفريق.

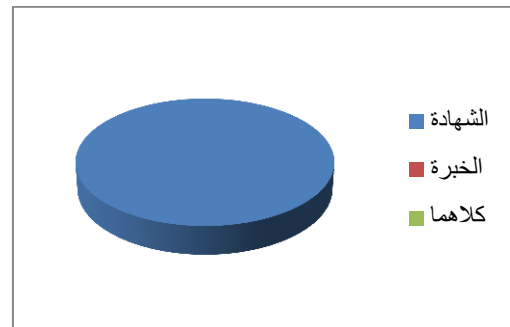
تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل نلاحظ أن ما نسبته 100 % من أفراد العينة يرون بأن شخصية المدرب لها الأثر على أداء اللاعبين.

من خلال تحليل ومناقشة الجدول سنتنتج أن للمدرب الأثر على أداء اللاعبين وهذا ما يحقق الفرضية العامة. الاستنتاج : وهذا ما يتضح في الجانب النظري في الفصل الاول شخصية المدرب الرياضي في المدرب وخصائصه في الفقرة " أن تكون قدراته العقلية محل تقدير اللاعبين وجميع أفراد الأجهزة المعاونة له، مما يترتب عليه أن تكون تعليماته ذات فناعة لديك، وبذلك يكون تأثيره قويا على اللاعبين.

السؤال الثامن: على أي أساس تعتمدون في تحضير تدريبات فريقكم؟

الجدول رقم (44): تبيان النسب لمعرفة أهمية المستوى التعليمي والخبرة في تحضير تدريبات الفريق.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
00.00	00	الشهادة
00.00	00	الخبرة
100	06	كلاهما
100	06	المجموع



شكل رقم (47): تبيان النسب لمعرفة أهمية

المستوى التعليمي والخبرة في تحضير تدريبات الفريق.

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال الجدول والشكل نجد أن ما نسبته 100 % من أفراد العينة يرون أن الشهادة والخبرة في ميدان التدريب ضروريان للتخصير لتدريبات الفريق. نستنتج أن حافز الشهادة والخبرة يؤهلان المدرب للتحلي بصفتي المرابي والمسؤول وبالتالي للقيام بدوره على أحسن وجه.

### استنتاج المحور الثاني:

من خلال عرض نتائج المحور الثاني والذي يخدم لنا الفرضية الثانية والتي صيغت على النحو لقدرة المدرب على الإبداع أثر في تنمية وتطوير تماسك الفريق.

حيث كان المحور الثاني : أهمية قدرة الإبداع وأثره على تنمية قدرات اللاعبين وجاءت الأسئلة من السؤال الأول إلى السؤال الثامن من ملاحظة المدرب للمسة الإبداعية حتى الوصول إلى معرفة اعتماد المدربين في تخصير تدريبات فريقهم على الشهادة والخبرة.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها من الجداول نستنتج ما يلي:

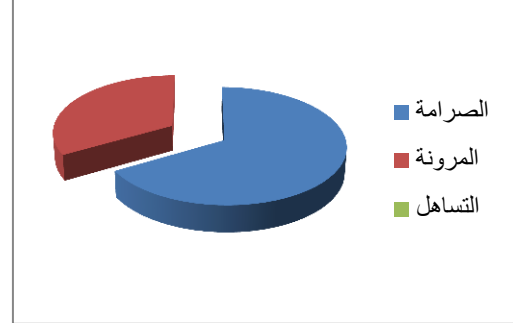
- ملاحظة للمسة الإبداعية للمدرب من النتائج المسجلة في الفريق.
- القيمة التي يعيها المدرب للتنوع في التمرينات الرياضية وذلك بغية تطوير قدرات اللاعبين.
- ترك المدرب اللاعبين يعملون باستغلال طاقتهم وذلك بغية الحصول على مردود ونتائج جيدة.
- كفاءة المدرب تجعله يثق في اللاعبين وبالتالي تحسين في الأداء أثناء المباريات.
- اعتماد المدربين في تخصير تدريبات فريقهم على الشهادة والخبرة.
- "ومن هنا نستنتج صحة الفرضية الثانية التي تقول لقدرة المدرب على الإبداع أثر في تنمية وتطوير تماسك الفريق".

المحور الثالث: لقدرة المدرب على فرض الانضباط الأثر على نجاح تماسك الفريق.

السؤال الأول: ما هو حسب رأيكم أسلوب التسيير الأمثل الذي ينتهجه المدرب؟

الجدول رقم (45): تبيان النسب لمعرفة الأسلوب الفعال في معاملة اللاعبين.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
66.66	04	الصرامة في التسيير
33.33	02	المرونة في التسيير
00.00	00	التساهل في التسيير
100	06	المجموع



شكل رقم (48): تبيان النسب لمعرفة الأسلوب

الفعال في معاملة اللاعبين.

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال الجدول والشكل نلاحظ أن نسبة 66.66 % من أفراد العينة يرون أن

الأسلوب الأمثل في التسيير هو أسلوب الصرامة في التسيير فهم يسيطرون على اللاعبين سيطرة تامة، وما نسبته

33.33% من أفراد العينة يرون أن الأسلوب الأمثل في التسيير هو المرونة في التسيير وهذا راجع للفروق الفردية

للاعبين من حيث احترام القرارات والتوجيهات.

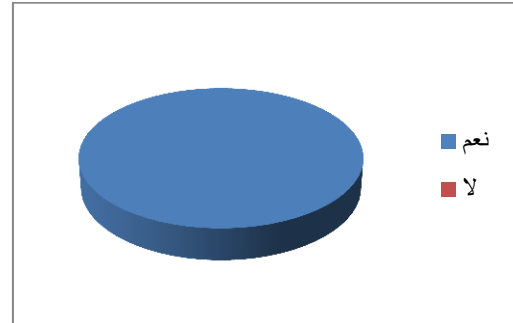
الاستنتاج : نستنتج أن أسلوب الصرامة في التسيير من طرف المدرب يساهم في نجاح عملية التدريب، وهذا ما

يحقق لنا الفرضية الثالثة والتي تنص " لقدرة المدرب على فرض الانضباط الأثر على نجاح تماسك الفريق.

السؤال الثاني: هل المداومة والمواصلة في التدريبات شرط حتمي لتحقيق النتائج؟

الجدول رقم (46): تبيان النتائج لمعرفة طريقة عمل المدرب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
100	06	نعم
00.00	00	لا
100	06	المجموع



شكل رقم (49): تبيان النتائج لمعرفة طريقة عمل المدرب.



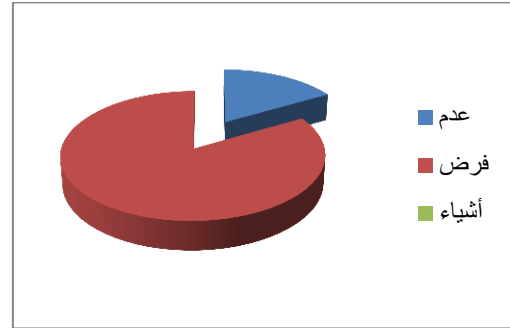
**تحليل ومناقشة النتائج:** من خلال الجدول (47) نجد ما نسبته 100 % من أفراد العينة يرون بأن المداومة والمواصلة في التدريبات شرط ضمني لتحقيق نتائج ايجابية وأبدوا ضرورة تحلي المدرب بصفة المداومة والمواصلة في تجسيد عمله وتطبيق ال برنامج الذي سطره في بداية السنة.

**الاستنتاج :** من خلال تحليل ومناقشة نتائج الجدول نستنتج أن المداومة والمواصلة في التدريبات شرط ضروري في تحقيق النتائج الايجابية ،ومن هنا نحد أن طريقة عمل المدربين تتميز بالمداومة والاستمرار.

**السؤال الثالث:** في حالة غياب اللاعبين عن الحصص التدريبية، ماهي الطريقة التي ترونها مثالية للتعامل مع هذه السلوكات؟

**الجدول رقم (47):**بيان النسب لمعرفة مدى جدية المدرب في تطبيق البرنامج التدريبي.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
16.66	01	عدم الاهتمام بهذا السلوك
83.33	05	فرض عقوبات تأديبية
00.00	00	أشياء أخرى
100	06	المجموع



**شكل رقم (50):**بيان النسب لمعرفة مدى جدية المدرب في تطبيق البرنامج التدريبي.

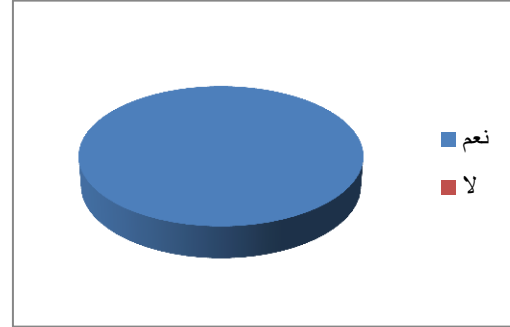
**تحليل ومناقشة النتائج:** من خلال الجدول والشكل تبين لنا أن ما نسبته 83.33 % من أفراد العينة يرون بأن الطريقة المثالية للتعامل مع الغيابات عن التدريب هي فرض عقوبات تأديبية كحرمان اللاعب ومعاقبته بعدم اللعب في المقابلة القادمة

وإذا واصل يكون الفصل، ينما نسبته 16.66 % من أفراد العينة يرون بأن الطريقة الأمثل للتعامل مع هذا السلوك هي عدم الاهتمام وأن لا يكرر فقط.

**الاستنتاج :** ن خلال تحليل ومناقشة الجدول نستنتج أن معظم المدربين صارمين في تطبيق البرنامج التدريبي مما يساهم في نجاح عملية التدريب، إذ أن طبيعة عمل المدرب تتطلب ضرورة ممارسة النقد في الحالات الضرورية أو تتطلب إيقاع بعض العقوبات أو حرمان اللاعب

السؤال الرابع: هل لفرض الانضباط من طرف المدرب الأثر على حصد النتائج الايجابية داخل الفريق؟  
الجدول رقم (48): تبيان النتائج للتأكد من دور الصرامة في تحقيق النتائج الايجابية.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
100	06	نعم
00.00	00	لا
100	06	المجموع



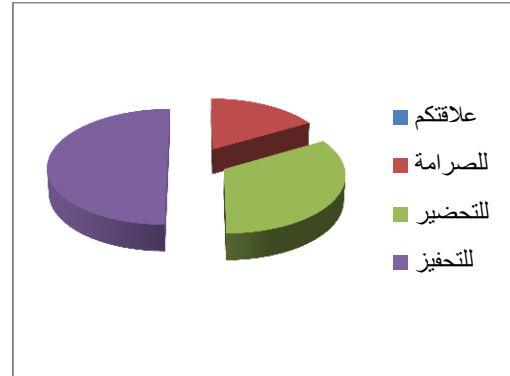
شكل رقم (51): تبيان النتائج للتأكد من دور الصرامة في تحقيق النتائج الايجابية.

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل يتبين لنا أن ما نسبته 100 % من أفراد العينة يرون بأن فرض الانضباط داخل الفريق يؤدي إلى أداء وتحقيق نتائج ايجابية وهذا تأثير من طرف المدرب.  
الاستنتاج : من خلال تحليل ومناقشة نتائج الجدول نستنتج الانضباط والصرامة والجد أثناء تطبيق البرامج التدريبية قصد الارتقاء بمستوى الفريق للوصول إلى الأعلى في جميع النواحي وهذا ما يؤدي إلى نتائج ايجابية.

السؤال الخامس: هل ترجعون أداء لاعبيكم الجيد فوق الميدان إلى؟

الجدول رقم (49): تبيان النسب لمعرفة عوامل الأداء الجيد.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
00.00	00	علاقتكم الجيدة معهم
16.66	01	للصرامة المفروضة
33.33	02	للتحضير الجيد
50.00	03	للتحفيز المادي
100	06	المجموع



شكل رقم (52): تبيان النسب لمعرفة عوامل

الأداء الجيد

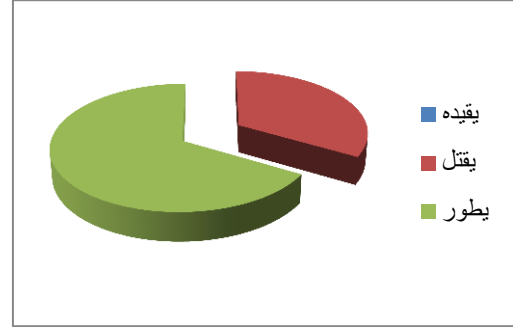
تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول والشكل نجد أن ما نسبته 16.66 % أفراد العينة يرجعون الأداء الجيد للاعبينهم فوق الميدان للصرامة المفروضة و 33.33 % من أفراد العينة يرجعون ذلك إلى التحضير الجيد و 50.00 % من أفراد العينة يرجعون ذلك للتحفيز المادي.

الاستنتاج : من خلال تحليل ومناقشة الجدول نستنتج أن من العوامل المؤدية إلى الأداء الجيد فوق الميدان التحضير الجيد والتحفيز المادي مع الصرامة التكتيكية للمدرب داخل الميدان.

السؤال السادس: هل تعتبرون أن إجبار اللاعبين على تنفيذ الأوامر؟

الجدول رقم (50): تبيان النسب لمعرفة مدى سيرورة أوامر المدرب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
00.00	00	يقيده
33.33	02	يقتل روح الابتكار لديه
66.66	04	يطور في أدائه
100	06	المجموع



شكل رقم (53): تبيان النسب لمعرفة مدى

سيرورة أوامر المدرب.

تحليل ومناقشة النتائج: من خلال نتائج الجدول (51) يتبين لنا أن النسبة الكبيرة من أفراد العينة 66.66 %

اعتبروا إجبار المدرب للاعبين على تنفيذ الأوامر تطور في أدائه، أما النسبة المتبقية من اللاعبين أي 33.34 % أنها تقتل روح الإبداع لديه.

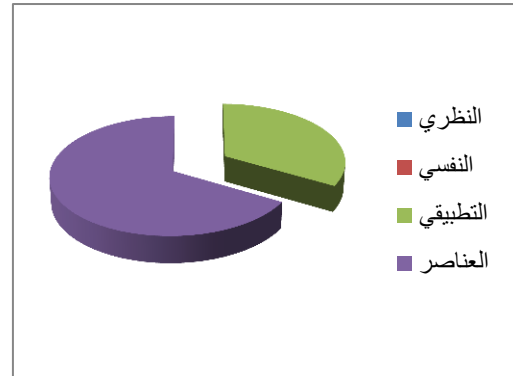
الاستنتاج : من خلال تحليل و مناقشة نتائج الجدول نستنتج أن المدرب الذي يجبر لاعبيه علي تنفيذ الأوامر

باعتبار أن المدرب لديه الخبرة والمعرفة اللازمة ومن ثم فدوره هو إجبار اللاعبين بما يجب أن يفعلوه حتى يطور اللاعب أدائه ومستواه وهذا من إيجابيات المدرب الاوتوقراطي.

السؤال السابع: على ماذا ينصب تركيزكم أثناء التدريبات؟

الجدول رقم (51): تبيان النسب لمعرفة الجانِب الأكثر أهمية من طرف المدرب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
00.00	00	الجانِب النظري
00.00	00	الجانِب النفسي
33.33	02	الجانِب التطبيقي
66.66	04	العناصر الثلاثة معا
100	06	المجموع



شكل رقم (54): تبيان النسب لمعرفة الجانِب

الأكثر أهمية من طرف المدرب.

**تحليل ومناقشة النتائج:** من خلال نتائج الجدول والشكل يتضح لنا ما نسبته 33.33% من أفراد العينة يولون ويركزون اهتمامهم على الجانب التطبيقي و 66.66% من أفراد العينة يركزون اهتمامهم على الجانب النظري والنفسي والتطبيقي وهي جوانب وعناصر مكتملة لبعضها البعض مع عدم إهمال الجانب التربوي لبعض المدربين وهذا ما يؤكد لنا بان المدربين مسؤولين ومدربين في نفس الوقت.

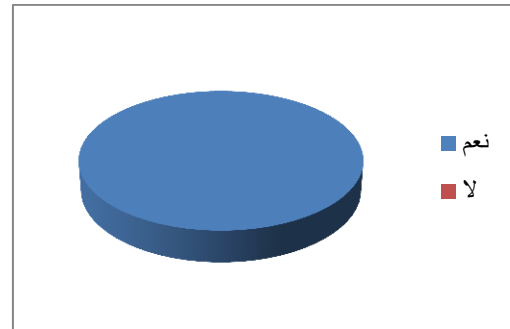
**الاستنتاج :** نستنتج من خلال تحليل ومناقشة نتائج الجدول أن المدربين يولون اهتماما كبيرا للجوانب والعناصر الأساسية في التدريب والمكتملة لبعضها البعض.

وهذا ما يتضح لنا في الفصل الاول شخصية المدرب الرياضي في عنصر مفهوم التدريب الرياضي في أن التدريب الرياضي يشمل على كل الجوانب الخاصة بالفرد سواء كانت بدنية تكتيكية أو اجتماعية أو النفسية وحتى الصحية.

**السؤال الثامن:** في رأيكم هل المدرب له دور في نجاح عملية التدريب؟

**الجدول رقم (52):** تبيان النسب للتأكد من دور المدرب في نجاح عملية التدريب.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
100	06	نعم
00.00	00	لا
100	06	المجموع



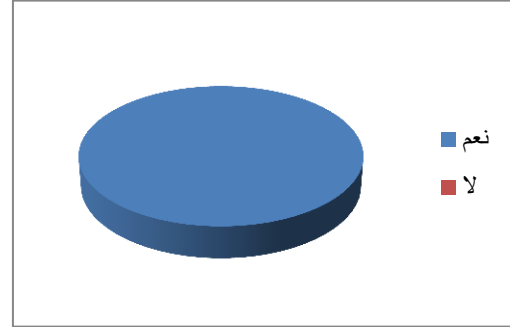
**شكل رقم (55):** تبيان النسب للتأكد من دور المدرب في نجاح عملية التدريب.

**تحليل ومناقشة النتائج:** من خلال نتائج الجدول والشكل يتضح لنا أن نسبة 100% من أفراد العينة أكدوا لنا بأن شخصية المدرب لها دور في نجاح عملية التدريب والسيطرة على الفريق وذلك حسب قدراته العلمية والفنية وطريقة عمله أثناء التدريب.

**الاستنتاج :** نستنتج من خلال تحليل ومناقشة النتائج أن للمدرب تأثير كبير في نجاح عملية التدريب وهذا ما يحقق لنا الفرضية الثالثة.

السؤال التاسع: هل لعامل الغياب داخل الفريق تأثير سلبي على نجاح عملية التدريب؟  
الجدول رقم (53): تبيان النسب لمعرفة مدى انضباط المدرب بمواقيت العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	الاجابات
100	06	نعم
00.00	00	لا
100	06	المجموع



شكل رقم (56): تبيان النسب لمعرفة مدى انضباط المدرب بمواقيت العمل.

تحليل ومناقشة النتائج: يتضح لنا من خلال نتائج الجدول والشكل أن ما نسبته 100% من أفراد العينة يدركون بأن الغياب والانقطاع عن العمل يؤثر سلبا على نجاح عملية التدريب وبالتالي كذلك على أداء ونتائج الفريق.

الاستنتاج : من خلال تحليل ومناقشة نتائج الجدول، نستنتج أن الوصول إلى المستويات العالية وتحقيق الأهداف المسطرة من طرف المدرب لا يأتي إلا بالالتزام بمواقيت العمل والمداومة والمواصلة فيه من أجل الوصول إلى الفوز فكما يقول جيمز كلمان: " أن الإنجازات العظيمة المحققة من طرف البشر لا تحدث إلا إذا كان هناك التزام تام من طرف الأفراد اتجاه شيء ما " فنجاح عملية التدريب يتوقف كليا على الاستمرار والمداومة في العمل.

## استنتاج المحور الثالث:

من خلال نتائج المحور الثالث والذي يخدم لنا الفرضية الثالثة والتي صيغت على النحو التالي : لقدرة المدرب على فرض الانضباط الأثر على نجاح تماسك الفريق، وكان عنوان المحور أهمية قدرة المدرب على فرض الانضباط أثر في نجاح تماسك الفريق وجاءت الأسئلة لها علاقة ببعضها ، حيث كل سؤال له علاقة بالسؤال الآخر بداية من أسلوب التمييز الذي ينتهجه المدرب (السؤال الأول) إلى الوصول لتأثير الغياب على نجاح عملية التدريب داخل الفريق. ومن خلال النتائج المحصل عليها من الجداول نستنتج ما يلي:

- انتهاج المدربين أسلوب الصرامة في التسيير، وكذا التعامل مع فرض تأديبية في حالة غياب اللاعبين عن الحصص التدريبية.
- اهتمام وتركيز المدربين أثناء التدريبات على الجوانب النفسية و التطبيقية والنظرية.
- تأثير عامل الغياب على نجاح عملية التدريب مع المداومة والمواصلة وذلك لتحقيق وحصد نتائج إيجابية
- ومن خلال كل هذا نستنتج مدى صحة الفرضية الثالثة التي تقول " لقدرة المدرب على فرض الانضباط الأثر على نجاح تماسك الفريق . "