

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الجامعة المستنصرية

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

المادة : علم النفس الرياضي

المرحلة : الرابعة

المحاضرة الرابعة

علم النفس الرياضي

محاضرات لطالبات المرحلة الرابعة للعام الدراسي 2024-2025

مدرسة المادة

أ.د. شيماء عبد مطر

الدافع

-تعريف الدافع :

تعتبر الدوافع من الموضوعات المهمة لأنها تفسر السلوك . وهي مهمة لكل من له صلة بقيادة و. توجيه الافراد أو ال. عمل من أجل إكسابهم مهارات ومعارف جديدة.

الدافع هو الشعور بالرغبة أو النفور (ترغب في شيء، أو تريد تجنب شيء أو الهروب منه). على هذا النحو، فإن الدافع له جانب موضوعي (هدف أو شيء تطمح إليه) وجانب داخلي أو ذاتي (أنت الذي ترغب في الشيء أو تريد ابتعاده). في الحد الأدنى، يتطلب الدافع الركيزة البيولوجية من أجل الأحاسيس الجسدية بالمتعة والألم.

- الأسس التي تقوم عليه الدوافع:

1- مبدأ الطاقة والنشاط : تؤدي الدافعية إلى القيام بحركات الجسم وذلك بمد عضلات الجسم بالطاقة، وتفريغ شحنة هذا النشاط بالاستثارة الجسمانية من البيئة الخارجية أو من داخل الجسم.

2-مبدأ الغرضية : تؤدي الدوافع إلى توجيه السلوك نحو غرض أو هدف معين.

3- مبدأ التوازن : ويقصد به أن الكائن الحي لديه الاستعداد لأن يحتفظ بحالة عضوية ثابتة متوازنة، وعملياً حفظ التوازن الفسيولوجي هذه تتم ألياً وينظمها الجسم بنفسه.

4- مبدأ الحتمية الديناميكية: وهو أن كل سلوك له أسباب وهذه الأسباب توجد في الدوافع، ومن هذه الدوافع ما هو فسيولوجي في أصله ومنها ما هو مكتسب ومتعلم

- تصنيف الدوافع:

اولاً: تصنيف ما سلو (هرم ما سلو) للدوافع

الحاجة الى تحقيق الذات
الحاجة الى تقدير الذات

الحاجة الى الحب
الحاجة الى الانتماء
الحاجة للأمن والاستقرار
الحاجات الفسيولوجية

ثانياً: -الدوافع الاولية (الفطرية- الموروثة - الجسمية - الفسيولوجية)

- الدوافع الثانوية (المكتسبة - النفسية - الاجتماعية)

ثالثاً: - دوافع خارجية (بمعنى ان وجود الانسان في بيئة خارجية هو الذي يخلقها)

- دوافع داخلية(بمعنى انها موجودة في داخل الشخص)

رابعاً: -دوافع فردية وتشمل:دافع الحركة- دافع حب الاستطلاع وحب المغامرة - دافع المتعة والسرور

- دافع تحقيق الذات - دافع الثقة بالنفس ورفع القيمة الذاتية -دافع الشهرة وابرار الاهلية- دافع الانجاز

- دافع الصلة الاجتماعية

دوافع اجتماعية تشمل:

-الدافع الاخلاقي الاجتماعي - ارضاء الاخرين -الدافع التربوي - ابداء سلوك يقتدى به

- دافع الشعور بالمواطنة - دافع التكامل النفسي والبدني

خامساً: -دوافع مسيطرة - دوافع ثانوية

سادساً: - دوافع دائمية - دوافع مؤقتة

- نظريات الدوافع:

هناك نظريات تشرح العلاقة بين الدافع ومستوى الانجاز اهمها:

1-نظرية ماسلو للتسلسل الهرمي للحاجة

ربما يكون من الأمن أن نقول إن أكثر نظريات التحفيز شهرة هي نظرية التسلسل الهرمي للحاجة لماسلو، وتستند إلى الاحتياجات البشرية، بالاعتماد بشكل أساسي على خبرته السريرية، وقام بتصنيف كافة احتياجات الإنسان على شكل هرمي من المستوى الأقل إلى المستوى الأعلى. وفي نظريته، كان يعتقد أنه بمجرد تلبية مستوى معين من الاحتياجات و الدوافع الإنسانية، فإنها لم تعد تعمل على تحفيز الإنسان، وبعد ذلك، يجب تفعيل المستوى الأعلى التالي عند الحاجة للتحفيز، وحدد ماسلو خمسة مستويات في التسلسل الهرمي لاحتياجاته وهي

- **الاحتياجات الفسيولوجية:** وهي الحاجات الرئيسية للإنسان، مثل الطعام والشراب والهواء والسكن وغيرها من مستلزمات الحياة، وتتعلق هذه الاحتياجات ببقاء الحياة البشرية والحفاظ عليها، ويجب تلبية هذه الاحتياجات بشكل كامل أو جزء منها قبل ظهور احتياجات المستوى الأعلى.

- **احتياجات السلامة:** بعد الانتهاء من الحاجات الفسيولوجية للإنسان، فإن يشعر بعد ذلك باحتياجات الأمن والسلامة، وتأتي هذه الاحتياجات تعبيراً عن رغبة الفرد في الشعور بالأمن والاستقرار الاقتصادي والحماية من الأخطار المادية، وتتطلب تلبية هذه الاحتياجات المزيد من المال، وبالتالي، يُطلب من الفرد العمل أكثر.

- **الاحتياجات الاجتماعية:** فالإنسان كائن اجتماعي، لذلك فهو مهتم بالتفاعل الاجتماعي، والرفقة، والانتماء، وما إلى ذلك، وهذا التنشئة الاجتماعية والشعور بالانتماء هو الدافع وراء تفضيل الإنسان للعمل في مجموعات وخاصة كبار السن.

- **احتياجات التقدير:** وتشير إلى احترام الذات، وتشمل الاحتياجات التي تعبر عن الثقة والاعتزاز بالنفس والاستقلالية والمعرفة، ويؤدي تأمين احتياجات التقدير إلى الشعور بالقوة والكفاءة وقدرة الفرد على أن يكون مفيد في المجتمع، ومع ذلك، يؤدي عدم القدرة على تلبية هذه الاحتياجات إلى الشعور بالدونية والضعف والعجز.

-**احتياجات تحقيق الذات:** وينظر إلى هذا المستوى على أنه تنويجاً لكافة الاحتياجات الدنيا والمتوسطة والعالية للبشر.

ووفقاً لماسلو ، فإن احتياجات الإنسان تتبع تسلسلاً محددًا للهيمنة، لا تنشأ الحاجة الثانية إلا بعد الانتهاء من الحاجة الأولى بشكل معقول، ولا تظهر الحاجة الثالثة حتى يتم الانتهاء من الحاجتين الأولىين بطريقة مستمرة ومعقولة، والجانب الآخر من التسلسل الهرمي للحاجة هو أن الاحتياجات البشرية غير محدودة، ومع ذلك، فإن نظرية ماسلو في التسلسل الهرمي لا تخلو من منتقديها.

2- نظرية الدوافع:

نظرية الدوافع هي نظرية سلوكية تقترح تحفيز الناس من خلال الحوافز والتعزيزات، وتقترح أيضًا أن يتصرف الناس بطريقة يعتقدون أنها ستؤدي إلى مكافأة وتجنب الإجراءات التي قد تستلزم العقاب وهو ما يوضح **تعريف الدوافع** عند الإنسان، فقد يتصرف البعض بشكل مختلف في مواقف مماثلة اعتمادًا على الحوافز المتاحة، على سبيل المثال، قد يعمل الموظف بجهد أكبر في مشروع ما لكسب مراجعة جيدة أو لتجنب مراجعة ضعيفة بدلاً من عدم تلقّي أي مراجعة على الإطلاق، ودافعهم هو رغبتهم في الحصول على مكافأة أو تجنب العقوبة عند مراجعة الأداء في نهاية المشروع.

وقد تتغير قيمة نفس الحافز اعتمادًا على الوقت والظروف، وقد يقدر الناس الحوافز المتشابهة بشكل مختلف، ويمكن أن يكون للعوامل النفسية والاجتماعية دور في تحديد الأشخاص الذين لديهم دافع لحوافز مختلفة، وتعمل الحوافز كأدوات تحفيزية فقط إذا أعطى الأفراد قيمة للمكافأة التي سيحصلون عليها مقابل أفعالهم، ويمكن أن تكون الحوافز في مكان العمل، كما هو الحال في جوانب الحياة الأخرى كما يلي:

-**الحوافز الإيجابية:** وهي تأكيدات إيجابية بأن الموظف سيحصل على شيء يرغب فيه مقابل أداء عمله بشكل جيد، وتشمل أمثلة الحوافز الإيجابية التقدير والترقية والزيادات وما إلى ذلك.

-**الحوافز السلبية:** تصحيح الأخطاء أو تثبيط بعض السلوكيات، وتشمل الحوافز السلبية التوبيخ وخفض الرتبة وتخفيض الأجور وأنواع أخرى من العقوبات.

3- نظرية ماكلياند للاحتياجات :

يؤكد ماكلياند أن لدينا جميعًا ثلاثة دوافع محفزة، ولا تعتمد على جنسنا أو سننا، وسيكون أحد هذه الدوافع هو المسيطر على سلوكنا، ويعتمد الدافع المهيمن على تجارب حياتنا، والمحفزات الثلاثة هي :

-**الإنجاز:** الحاجة إلى الإنجاز وإثبات الكفاءة الخاصة، حيث يفضل الأشخاص الذين لديهم رغبة ملحة للإنجاز المهام التي توفر المسؤولية الشخصية والنتائج بناءً على جهودهم الخاصة، كما أنهم يفضلون الاعتراف السريع بتقدمهم.

-الانتماء: الحاجة إلى الحب والانتماء والقبول الاجتماعي، فالأشخاص الذين هم في حاجة للانتماء يتم تحفيزهم من خلال كونهم محبوبين ومقبولين من قبل الآخرين، ويميلون إلى المشاركة في التجمعات الاجتماعية وقد يكونون غير مرتاحين في الصراعات.

-القوة: الحاجة إلى التحكم في العمل الخاص أو عمل الآخرين، والأشخاص الذين هم في حاجة ماسة إلى مواقف الرغبة في السيطرة التي يمارسون فيها القوة والتأثير على الآخرين، إنهم يطمحون لشغل مناصب ذات مكانة وسلطة ويميلون إلى الاهتمام بمستوى تأثيرهم أكثر من اهتمامهم بأداء العمل الفعال.

4-نظرية فروم في التوقع"

صرح فيكتور فروم، أن الناس سيكونون منتجين للغاية ومتحمسين إذا تم استيفاء شرطين، الأول أن يعتقد الناس أنه من المرجح أن جهودهم ستؤدي إلى نتائج ناجحة، والثاني أن يعتقد هؤلاء الأشخاص أيضاً أنهم سيكافأون على نجاحهم. وسيتم تحفيز الناس لبذل مستوى عالٍ من الجهد عندما يتوقعون أن هناك علاقة بين الجهود التي يبذلونها والأداء الذي يحققونه والنتائج أو المكافآت التي يتلقونها .

5-نظرية ماكجريجور X ونظرية Y :

صاغ دوغلاس ماكجريجور وجهتي نظر مختلفتين عن الإنسان بناءً على مشاركة العمال، الأولى سلبية في الأساس، وتسمى النظرية X ، والأخرى إيجابية بشكل أساسي، وتسمى النظرية Y ، وكلا النوعين من الناس موجودان، وبناءً على طبيعتهم، يجب إدارتهم وفقاً لذلك.

-النظرية X: ترى النظرة التقليدية للقوى العاملة أن العمال بطبيعتهم كسالى وأنانيون ويفتقرون إلى الطموح، لذلك، فإن أسلوب الإدارة المناسب هو تحكم قوي من أعلى إلى أسفل.

-النظرية Y: تفترض هذه النظرة أن العمال لديهم دوافع متأصلة ومتحمسون لقبول المسؤولية، وأسلوب الإدارة المناسب هو التركيز على خلق بيئة عمل منتجة مقرونة بالمكافآت الإيجابية والتعزيزات.

6-نظرية حرف u المقلوب Inverted u theory:

ان الانجاز يتحسن مع شدة الدافع او الحافز الى حد معين ،وبعدها يتوقف التحسن في الانجاز عند زيادة الحافز عن ذلك الحد، ثم يبدأ الانجاز بالهبوط مع اية زيادة اضافية في شدة الحافز .