

**الرؤية الاستراتيجية وعلاقتها بالقدرات الإبداعية
والتوافق المهني لدى مدربي لعبة كرة القدم في
المحافظات العراقية**

م.د محمد راضي عذاب
جامعة القادسية كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

mohammad.radhi@qu.edu.iq



الرؤية الاستراتيجية وعلاقتها بالقدرات الإبداعية والتوافق المهني لدى مدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية

م.د محمد راضي عذاب

جامعة القادسية كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

مستخلص البحث :

تكمن اهمية البحث من ان الاندية الرياضية تعتمد في تحقيق أهدافها اعتمادا كبيرا على المدربين القائمين على العملية التدريبية بوصفهم محور العملية التدريبية والفنية والإدارية للعبة كرة القدم، وهنا جاءت اهمية الرؤية الاستراتيجية للمدربين وتحديدته من خلال توفير الجهود الملحوظة لتوفير قدرات ابداعية ومناخ ملائم للتوافق المهني للمدربين في الاندية الرياضية الممارسة للعبة كرة القدم على اختلاف مستوياتهم من اظهار ما لديهم واستغلالها بالشكل الامثل بما ينعكس ايجاباً على تحقيق النمو والتطور والارتقاء في لعبة كرة القدم.

وكانت مشكلة البحث في محاولة الاجابة على السؤال: (ماهي علاقة الرؤية الاستراتيجية بالقدرة الإبداعية والتوافق المهني لدى مدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية؟)، اما اهداف البحث كانت:

1. إعداد مقياس الرؤية الاستراتيجية والقدرة الإبداعية و التوافق المهني لدى مدربي لعبة القدم في المحافظات العراقية.
2. التعرف على العلاقة بين الرؤية الاستراتيجية والقدرة الإبداعية من جهة، والرؤية الاستراتيجية والتوافق المهني من جهة اخرى لدى مدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية.

اما منهجية البحث واجراءاته الميدانية من اختيار مجتمع البحث واعداد المقاييس الثلاثة وعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين وكذلك معالجة نتائج البحث عن طريق الوسائل الإحصائية المستخدمة، وكذلك تم عرض وتحليل ومناقشة النتائج لمجالات المقاييس الثلاثة والعلاقات الارتباطية بين متغيرات البحث ايضاً، اما الخاتمة فتضمنت اهم الاستنتاجات اتفق اغلب المدربين أصحاب لعبة كرة القدم على وجود بعض الأدوات والبرامج التدريبية التطويرية لتحسين أدائهم والتي تعزز من ثقتهم بأنفسهم وتنمي قدراتهم الإبداعية. واهم التوصيات منح المدربين الفرصة للتعلم واكتساب المعرفة وتعزيز الثقة لديهم من خلال بناء جسور الاتصال الفاعل بينهم من خلال إشراكهم في اكبر قدر ممكن اللقاءات والدورات الكروية.

الكلمات المفتاحية/ الرؤية الاستراتيجية . القدرات الإبداعية . التوافق المهني .
المدربين.

Abstract

The strategic vision and its relationship to the creative abilities and professional compatibility of football coaches in the Iraqi governorates

Keywords / strategic vision. Creative abilities. professional compatibility. trainers.

The importance of the research lies in the fact that sports clubs rely heavily on the coaches in charge of the training process to achieve their goals as the focus of the training, technical and administrative process of the football game. Sports clubs Practicing the game of football at different levels in order to show what they have and make the best use of it, which will reflect positively on achieving growth, development and advancement in the game of football.

The research problem was in an attempt to answer the question: (What is the relationship of the strategic vision with the creative abilities and professional compatibility of football coaches in the Iraqi provinces?), The research objectives were:

1. Preparing a scale of strategic vision, creative abilities, and professional compatibility among football coaches in the Iraqi governorates.
2. Identifying the relationship between the strategic vision and creative abilities on the one hand, and the strategic vision and professional compatibility on the other hand, among football coaches in the Iraqi provinces. As for the research methodology and its field procedures, the selection of the research community and the preparation of the three scales and their presentation to a group of experts and specialists, as well as the treatment of the research results through the statistical methods used, and also the results were presented, analyzed and discussed in the areas of the three scales and the correlations between the research variables as well. As for the conclusion, it included the most important conclusions. Most of the coaches own the football game There are some developmental tools and training programs to improve their performance, which enhance their self-confidence and develop their creative abilities. The most important recommendations are to give coaches the opportunity to learn, acquire knowledge and enhance their confidence by building bridges of active communication between them by involving them in as much as possible in football meetings and courses.

1- التعريف بالبحث.

1-1 مقدمة البحث وأهميته.

يشهد القرن الحالي تحديات كبرى تواجه المؤسسات الرياضية، ومن هذه التحديات التغيرات المتسارعة في مجال التكنولوجيا والمعلوماتية التي غيرت مفاهيم الزمان والمكان، إذ إن التسارع الحضاري وتقارب المسافات بين القارات والدول وظهور مفاهيم جديدة في إدارة الأعمال، وتنامي وتعاضم دور المعلومات والتكنولوجيا وغير ذلك من الأمور جعلت من المعرفة المتكاملة والشاملة الأساس لما يحدث لدى الأفراد والشعوب والمجتمعات في الوقت ذاته والنظر إلى هذه المسألة على إنها محققة الحدوث.

حيث يشهد العصر الذي نعيش فيه تغييرات هائلة في معظم مجالات الحياة، إذ اسهم التقدم العلمي والتكنولوجي وظاهرة العولمة في زيادة إدراك متطلبات التغيير والتطور في الحاضر والمستقبل ومواكبة كل المستجدات الحضارية الأمر الذي يتطلب أن يكون المدربين متمكنين حتى يستطيعوا ان يتكيفوا ويتفاعلوا بإيجابية مع الظروف المحيطة.

وتعتبر الرؤية الاستراتيجية كونها تمثل نموذجاً فكرياً للمستقبل المرغوب به ونقطة إرشاد لتصور المستقبل الذي ينبغي ان تكون عليه المدربين والمؤسسات في حالة تطلع دائم نحو المستقبل وتصور مثالي لذاتها.

وكذلك تعتبر القدرات الإبداعية في الإدارة متعلق بالأفكار الجديدة في مجال الإدارة وتطوير المنتجات عن طريق مزج القدرات التي يتمتع بها المدرب القائم بالمهام الفنية والإدارية وتوظيفها في إنتاج افكار جديدة قابلة للتطبيق بهدف حل مشكلة او تطوير نظام قائم بشكل ينسجم ويحقق الاهداف المستقبلية بكفاءة وفاعلية، وتعد القدرات الإبداعية مطلباً رئيساً ومؤشراً يستدل من خلاله على نجاح

الاندية الرياضية او فشلها في تحقيق اهدافها مما يتطلب إيجاد جهود تمكينية من اجل النهوض بمستوى أدائها بكفاءة وفاعلية معاً.

ويعد التوافق المهني حالة من الانسجام بين المدرب وعمله، بحيث تجعله راضياً عن عمله، ومرضياً عنه فالرضا عن العمل أو الوظيفة يعد هدفاً أساسياً من أهداف المؤسسة الرياضية المهنية.

وهنا جاءت اهمية البحث من ان الاندية الرياضية تعتمد في تحقيق أهدافها اعتمادا كبيرا على المدربين القائمين على العملية التدريبية بوصفهم محور العملية التدريبية والفنية والإدارية للعبة كرة القدم، وهنا جاءت اهمية الرؤية الاستراتيجية للمدربين وتحديد من خلال توفير الجهود الملحوظة لتوفير قدرات ابداعية ومناخ ملائم لتوافق مهني للمدربين في الاندية الرياضية الممارسة للعبة كرة القدم على اختلاف مستوياتهم من اظهار ما لديهم واستغلالها بالشكل الامثل بما ينعكس ايجاباً على تحقيق النمو والتطور والارتقاء في لعبة كرة القدم.

1-2 اهداف البحث:

- 1) إعداد مقياس الرؤية الاستراتيجية والقدرة الإبداعية والتوافق المهني لدى مدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية.
- 2) التعرف على العلاقة بين الرؤية الاستراتيجية والقدرة الإبداعية من جهة، والرؤية الاستراتيجية والتوافق المهني من جهة اخرى لدى مدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية.

1-3 فرض البحث :

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرؤية الاستراتيجية والقدرة الإبداعية ، بالإضافة الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرؤية الاستراتيجية و التوافق المهني .

1-4 مجالات البحث.

1-4-1 المجال البشري: مدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية (ماعداء اقليم كردستان).

1-4-2 المجال المكاني: مكان تواجد الاندية الرياضية الممارسة للعبة كرة القدم في المحافظات العراقية.

1-4-3 المجال الزماني: من (2022/9/18) الى (2022/12/25).

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية.

2-1 منهج البحث.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته وطبيعة مشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث.

من الأولويات المهمة التي من الضروري الاهتمام بها في البحث العلمي والدقة في اختيارها بحيث تناسب الإجراءات هو المجتمع وعيناته، إذ تم تحديد مجتمع البحث من مدربي لعبة كرة القدم في الاندية الممارسة للعبة في المحافظات العراقية بالطريقة العمدية حيث تم اختيار (8) محافظات وبأسلوب العشوائي والبالغ عددهم (82 مدرباً) من المحافظات المختارة، والجدول ادناه يبين مجتمع مدربي الأندية الممارسة للعبة كرة القدم في المحافظات العراقية المختارة.

جدول (1)

يبين توزيع مجتمع أفراد الأندية الممارسة للعبة كرة القدم في المحافظات العراقية المختارة

ت	الأندية الممارسة للعبة كرة القدم	اعدادها	المدربين
1	البصرة	7	12
2	العمارة	6	9
3	المنشي	6	8

4	كربلاء	5	9
5	النجف	4	7
6	بغداد	12	19
7	ديالى	7	10
8	كركوك	6	8
المجموع		53 نادياً	82 مدرباً

2-3 الأدوات والأجهزة والوسائل المستخدمة في البحث:-

"يحتاج الباحث إلى البيانات المختلفة لإتمام بحثه، ولا بد إن يختار الأدوات المناسبة لجمع البيانات سواء كانت ثانوية أو أولية علماً أنه يوجد العديد من أدوات جمع البيانات والتي يمكن أن يختار الباحث ما يناسب بحثه" (5:75)، وكما يلي:

- المقابلة.
- الاستبيان.
- جهاز حاسوب محمول نوع (Dell).
- المصادر والمراجع العربية والأجنبية .
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- فريق العمل المساعد.
- استمارة تفريغ البيانات.

2-4 إجراءات البحث الرئيسية.

2-4-1 إجراءات اعداد المقاييس.

بعد دراسة الأدبيات والدراسات التي تناولت موضوع الرؤية الاستراتيجية والقدرة الإبداعية والتوافق المهني ولتحقيق اهداف البحث، اعتمد الباحث في اعداد الدراسة بعد أن تم تعديل بعض المتطلبات وبما يتلاءم وبيئة الدراسة (7:87) و(2:98)، فتولد عدد من المتطلبات التي تساعد الباحث في موضوع الرؤية الاستراتيجية والقدرة الإبداعية والتوافق المهني لدى مدربي لعبة كرة القدم، حيث تم صياغة العبارات الواردة في كل مجال من المجالات المقترحة واتصاله بعدد من

الأساتذة والخبراء في اختصاص الإدارة الرياضية وكرة القدم (ينظر ملحق رقم (1))، لغرض مناقشة المجالات الخاصة بالدراسة في ضوء ما توصل إليه الباحث من خلال الاتصالات الالكترونية عن طريق البريد الالكتروني والبرامج الأخرى وفي ضوء المقترحات التي تم الحصول عليها أعادة النظر بعبارات أداته وبما ينسجم مع طبيعة مجتمع بحثه، حيث تضمن مقياس الرؤية الاستراتيجية على (4) مجالات و (4) عبارات لكل مجال، اما مقياس القدرات الإبداعية فتضمن (4) مجالات و (4) عبارات لكل مجال، واخيرا مقياس التوافق المهني على (4) مجالات و (4) عبارات لكل مجال ايضاً.

2-4-2 صلاحية عبارات المقاييس.

بعد إعداد المقاييس بصيغتها الأولية والذي احتوى مقياس الرؤية الاستراتيجية على (16) عبارة ومقياس القدرات الإبداعية على (16) عبارة ومقياس التوافق المهني على (16) عبارة، موزعة على مجالات المقاييس (ينظر ملحق (2))، حيث قام الباحث بعرض المقاييس على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال العلوم الرياضية والإدارية وذلك من اجل التعرف على مدى صلاحية عبارات المقاييس ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت له زيادة على تقويم وتعديل العبارات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون إذ طلب من السادة الخبراء إبداء اي ملاحظة حول بيان مدى صلاحية وسلامة وصياغة العبارات ومضمونها وبعد هذا الاجراء حصلت جميع عبارات المقاييس على صلاحية المحكمين والخبراء، وبعد جمع البيانات وتفرغها استعمل الباحث اختبار (كا²) للتعرف على العبارات الصالحة من غيرها وقد أظهرت النتائج صلاحية عبارات مقياس الرؤية الاستراتيجية وعبارات مقياس القدرات الإبداعية وعبارات مقياس التوافق المهني، واعادة صياغة بعض العبارات التي ابدى

المحكمون ملاحظتهم حولها، حيث كانت قيمة (كا²) المحسوبة تتراوح بين (3.97-7.92) وبمستوى خطأ (0.000)، وقد اتضح من خلال نتائج التحليل أن جميع عبارات المقاييس مميزة، ومن خلال ذلك يمكن أن نستدل على إن المقاييس يحتويان على عبارات يمكن أن تميز الأفراد نحو مقياس الرؤية الاستراتيجية ومقياس القدرات الإبداعية ومقياس التوافق المهني.

2-4-3 إعداد تعليمات المقاييس.

بعد أن حددت عبارات المقاييس قام الباحث بالإجراءات الآتية:

1. كتابة التعليمات بعبارات قصيرة ومفهومة ويتم فيها إيضاح طريقة الإجابة عن عبارات المقاييس.
2. إن المعلومات المقدمة تكون لأغراض البحث العلمي فقط.
3. لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما تكون إجاباتك على أساس ما تشعر به أنت.
4. أكد الباحث على ضرورة الإجابة على جميع عبارات المقاييس وعدم ترك أي عبارة.

2-4-4 التجربة الاستطلاعية.

وبعد إن أصبحت المقاييس جاهزاً للتطبيق قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق الرئيسي للبحث بوقت ملائم على عينة مكونة من (7 مدربين) موزعين على (5 اندية) بتاريخ (2022/10/24) لغرض تهيئة أسباب النجاح عند تطبيق الاختبار الرئيس على عينة البحث والتأكد من فهم العينة لعبارات المقاييس ومن أجل تلافي أي أخطاء أو صعوبات عند التطبيق خلال الاختبار الرئيس للبحث.

2-4-5 التطبيق الرئيسي للمقاييس (عينة الاعداد).

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو تطبيق المقاييس على عينة الاعداد، بهدف تحليل العبارات إحصائياً ومعرفة القدرة التمييزية لعبارات المقياس وتحديد العبارات المميزة وغير المميزة للمدة من (10/31 - 2022/11/8) ولأجل تحقيق ذلك أجرى الباحث التجربة الرئيسة والتي يقصد بها تطبيق المقياس على عينة الاعداد والبالغة (75 مدرباً)، وبعد الانتهاء من عملية التوزيع النهائي للاستمارات والإجابة عليها، جدول الباحث البيانات الخاصة بأشخاص عينة البحث (عينة البناء) بعد جمعها إلكترونياً وترتيبها تمهيداً لتحليلها إحصائياً.

2-4-6 التحليل الإحصائي لعبارات المقاييس.

هو تحسين نوعية المقياس من خلال اكتشاف ضعف العبارات ومن ثم العمل إما على إعادة صياغتها أو استبعادها إن لم تكن صالحة (9:129)، ويعد التحليل الإحصائي لعبارات المقياس من المتطلبات المهمة والضرورية في عملية بنائه وذلك للحصول على عبارات جيدة تحقق الهدف من أعداد المقياس، وقد اتبع الباحث الإجراءات الآتية بعد عملية فرز أوراق الإجابة، إذ يهدف التحليل الإحصائي للمقياس إلى حساب القدرة التمييزية والاتساق الداخلي لعبارات المقياس، إذ تشير القدرة التمييزية إلى القدرة على تفریق وتمييز بين استمارات الأفراد التي حصلت على درجات عالية واستمارات الأفراد التي حصلت على درجات منخفضة في نفس المقياس فيما يشير الاتساق الداخلي إلى مدى تجانس العبارات في قياسها للصفة أو السمة المراد قياسها، أي من خلال تحليل العبارات ويعني الإبقاء على العبارات الجيدة في الاختبار (10:25)، واتبع الباحث أسلوبين في تحليل عبارات مقياس الرؤية الاستراتيجية ومقياس القدرات الإبداعية ومقياس التوافق المهني هما القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) ومعامل الاتساق الداخلي.

2-4-7 الأسس العلمية للمقاييس.

أولاً: الصدق.

يعد الصدق من الشروط المهمة الواجب توفرها في أداة جمع المعلومات، وهناك أنواع عديدة للصدق وقد وظف الباحث الطرق التالية للتحقق من صدق المقاييس وهي صدق المحتوى حيث عمد الباحث لتحقيق هذا النوع من الصدق من خلال عرض عبارات المقاييس ومفتاح التصحيح على مجموعة من الخبراء والمختصين لإقرار صلاحيتها وبذلك قبلت العبارات التي حصلت على موافقة الخبراء والمختصين، والنوع الآخر من الصدق هو صدق البناء حيث تحقق هذا النوع من الصدق من خلال أسلوب المجموعتين المتطرفتين وتم التوصل اليه عن طريق تمييز العبارات للمقاييس.

ثانياً: الثبات.

يشير ثبات الاختبار إلى الدرجات التي يحصل عليها الأفراد أنفسهم في مرات الإجراء المختلفة، ومعنى هذا أن وضع الفرد بالنسبة لجماعته لا يتغير جوهرياً في هذه الحالة، كما يعني ثبات الاختبار الاستقرار بمعنى أنه لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لبينت درجته شيء من الاستقرار وللتحقق من ثبات المقاييس استعمل الباحث الطرائق الآتية:-

1. طريقة التجزئة النصفية.

لغرض إيجاد معامل ثبات المقاييس تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية لأنها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتتسجم مع متطلبات الاختبار، وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحث والمتعلقة بـ (75 مدرباً)، حيث استعمل الباحث اختبار (F) التباين للتأكد من تجانس النصفين وكانت قيمة (F) المحسوبة للرؤية الاستراتيجية هي (1.130) وهي أصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1.470) عند

درجة حرية (99) ومستوى دلالة (0.05)، اما قيمة (F) المحسوبة للقدرة الإبداعية هي (1.223) وهي أصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1.470) عند درجة حرية (99) ومستوى دلالة (0.05) اما قيمة (F) المحسوبة للتوافق المهني هي (1.336) وهي أصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1.470) عند درجة حرية (99) ومستوى دلالة (0.05)، إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون إلا ان هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب ان يتم تصحيح قيمة معامل الثبات لكي يتعين الاختبار ككل لذا قام الباحث باستعمال معادلة سبيرمان - براون بهدف تصحيح معامل الارتباط وكما في الجدول ادناه.

جدول (2)

الثبات يبين معاملات ثبات الاختبار بالتجزئة النصفية مع معامل التصحيح

المقاييس	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح
الرؤية الاستراتيجية	0.722	0.855
القدرة الإبداعية	0.821	0.942
التوافق المهني	0.742	0.867

2. معامل ألفا كرونباخ.

لحساب معامل الثبات بمعامل ألفا كرونباخ للمقاييس اعتمد الباحث على عينة الاعداد نفسها البالغ عددها (75 مدرباً)، وعند حساب قيمة معامل الثبات كما في الجدول ادناه.

جدول (3)

قيم معامل الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ) للمقاييس

المقياس	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
الرؤية الاستراتيجية	0.86
القدرة الإبداعية	0.89
التوافق المهني	0.81

8-4-2 التطبيق النهائي للمقاييس (عينة التطبيق).

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات اعداد المقاييس، قام الباحث بتطبيق المقاييس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (75 مدرباً) حيث تم استرجاع جميع الاستبيانات من العينة وتم ذلك للفترة (13-20/12/2022) وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات إلكترونياً في استمارة خاصة إذ أصبح لكل مدرباً درجة خاصة به.

2-4-9 الوسائل الإحصائية

استعمل الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات التي تخدم البحث.

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل اجابات افراد عينة التجربة الرئيسية التي توصلنا اليها بعد معالجتها احصائياً ومناقشتها.

3-1 الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاور مقياس الرؤية الاستراتيجية وتحليلها ومناقشتها.

جدول (4)

يبين الوصف الاحصائي لمحاور مقياس الرؤية الاستراتيجية لنتائج عينة التطبيق

ت	المجالات	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ sig
1	مجال الطموح	4	35	40.43	13.21	3.42	0.000
2	مجال الموارد البشرية	4	40	39.78	12.24	3.89	0.000
3	مجال الهيكلية	4	36	36.89	10.29	3.48	0.000
4	مجال القدرة على التطوير	4	38	39.21	16.18	3.65	0.000

يبين الجدول اعلاه الوصف الاحصائي لعينة التطبيق على مقياس الرؤية الاستراتيجية على افراد عينة التطبيق والبالغ عددهم (75 مدرباً) وبعد تحليل

اجاباتهم ومعالجتها احصائياً، تبين ان الوسط الفرضي (35) والوسط الحسابي (40.43) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.42) وعند مستوى خطأ (0.000) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين وجود علاقة ارتباط معنوية لصالح مجال الطموح، حيث يرى الباحث إلى تميز الرؤية الاستراتيجية للمؤسسات الرياضية والإدارية والفنية بمستوى طموح جيد يدعو إلى الاهتمام بتحقيق مستوى انجاز لم يسبق ان تم انجازه والعمل على وفق معايير عالية الجودة، وهذا ناتج طبيعي من وجهة نظر الباحث كون أفراد العينة ذي كفاءات وشهادات رياضية عالية ولديهم رغبة واندفاع نحو انجاز الأعمال بشكل متميز ومختلف، أن القادة يمكن أن يلعبوا دور المعلم والمراقب والمدرّب وانهم يحتاجون إلى مهارات التقييم وإمكانات أو قدرات الاتصال ويكونوا حساسين تجاه الآخرين ويجب أن يكونوا قادرين على توضيح رؤيتهم (1:46).

اما بالنسبة لمجال الموارد البشرية تبين ان الوسط الفرضي (40) والوسط الحسابي (39.78) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.89) وعند مستوى خطأ (0.000) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على وجود علاقة ارتباط معنوية لصالح مجال الموارد البشرية ، حيث يرى الباحث أن المؤسسات الرياضية تؤمن بضرورة أحداث التغيير في اتجاهات وخصائص العاملين والافراد لتوسيع قدراتهم على مواجهة الظروف الحالية والمستقبلية كون من خلالهم الحكم على نجاح أو فشل، إذ تقوم الأندية الرياضية بتوجيه سلوكيات العاملين بما يتناسب مع أهدافها وطموحاتها من خلال القيام بعملية التدريب أو وضع شروط ومعايير جديدة لاختيار الافراد الجدد، حيث ان إحداث تغييرات تنظيمية في اتجاهات وقيم وخصائص الأفراد العاملين يؤدي الى تطوير أدائهم ومهاراتهم. (8:59).

اما مجال الهيكلية تبين ان الوسط الفرضي (36) والوسط الحسابي (36.89)، وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.48) وعند مستوى خطأ (0.000) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال الهيكلية ، حيث يرى الباحث أن المؤسسات الرياضية في ضوء الظروف المحيطة بها جادة في اعادة توزيع الاختصاصات والوظائف وتقسيم الأعمال وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات بغية تفعيل عمليات الاتصال والتعاون والشراكة الحقيقية ما بين أقسامها و الأندية التابعة لها، تهتم قيادة المؤسسات بهذا المجال بغية تهيئة البنية التحتية المناسبة لدعم المبادرات التمهيديّة والتطويرية وتحسين بيئة العمل وظروفه بالشكل الذي يسمح لأعضاء المؤسسة الرياضية من المساهمة في عملية التخطيط وصنع القرارات من خلال تفعيل عمليات الاتصال والتعاون بين العاملين في المؤسسة وبين المؤسسات الأخرى(12:76).

واخيرا مجال القدرة على التطوير تبين ان الوسط الفرضي(38) والوسط الحسابي(39.21) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.65) وعند مستوى خطأ(0.000) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال القدرة على التطوير، حيث يرى الباحث ان الهدف الاساسي الذي ينشده المدرب من قدرته على تطوير نفسه من خلال اللاعبين هو ان يجعلهم ابتكارين ومبدعين من خلال قدرتهم على تحدي الأداء الرياضي في البطولات والتجمعات، وابداع بيئات تعلم يكون الاعبين فيها قادرين على التفكير تفكيراً ابداعياً.

3-2 الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاوّر مقياس القدرات الابداعية وتحليلها ومناقشتها.

جدول (5)

يبين الوصف الاحصائي لمقياس القدرات الإبداعية لنتائج عينة التطبيق

ت	المجالات	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ sig
1	مجال التنظيم	4	39	35.57	6.58	5.92	0.000
2	مجال العملية	4	42	45.13	9.32	4.72	0.000
3	مجال المهارات	4	33	32.15	8.21	3.28	0.000
4	مجال الثقافة	4	36	36.89	10.29	3.48	0.000

ان الوصف الاحصائي في الجدول أعلاه لعينة التطبيق على مقياس القدرات الإبداعية على افراد عينة التطبيق والبالغ عددهم (75 مدرباً) وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً، تبين ان الوسط الفرضي (39) والوسط الحسابي (35.57) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (5.92) وعند مستوى خطأ (0.000) ودرجة حرية (75) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال التنظيم، حيث يرى الباحث ان التنظيمات دورا اساسيا في الحياة المعاصرة باعتبارها الآليات التي يتم من خلالها تحقيق مختلف الاهداف السياسية والاجتماعية وحتى الاهداف الخاصة بالمؤسسات والاندية الرياضية، ترتبط نظرية التنظيم بالسلوك التنظيمي للأفراد بدرجة كبيرة اذ ان كلاهما معنى بالطريقة التي يتم بها تحقيق الاهداف التنظيمية بكفاءة وفاعلية (83:4).

اما بالنسبة لمجال العملية تبين ان الوسط الفرضي (42) والوسط الحسابي (45.13) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (4.72) وعند مستوى خطأ (0.000) ودرجة حرية (75) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال العملية، حيث يرى الباحث ان هذه العملية مهمه لأنها تترتب عليه ظهور فكرة أو ممارسه او تدريب او خطوة جديد يمكن تبنيها من قبل المدربين في الأندية الرياضية الممارسة للعبة أو فرضها عليهم من

قبل أصحاب الاندية، بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير نحو الأفضل في بيئة العمل الرياضي التخصصي أو خارجه.

اما مجال المهارات تبين الوسط الفرضي (33) والوسط الحسابي (32.15) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.28) وعند مستوى خطأ (0.000) ودرجة حرية (75) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال المهارات، حيث يرى الباحث ان المهارات التي يمتلكها المدرب من خبرات في مجال التدريب والتعلم مهمه وضرورية لكي يساعد على بناء افراد مبدعين وتحسين ادائهم الى حد كبير من خلال الطرق والوسائل التي تساعده في كل مرحله ، ان طبيعة عمل القائد تقوم اساسا على عمليات متسلسلة من الاتصال لذا فانه لا بد ان تتوفر لديه عدة مهارات تساعده على نجاح عملية الاتصال لديه (43:11).

واخيرا مجال الثقافة تبين ان الوسط الفرضي (36) والوسط الحسابي (36.89) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.48) وعند مستوى خطأ (0.000) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال الثقافة، حيث يرى الباحث ان الثقافة هي الخبرة التي يكتسبها المدربين نتيجة تفاعلهم المستمر مع البيئة التي تحيط بهم سواء كانت خارجية او داخلية ، أن الثقافة هي قوة وسلطة موجهة لسلوك الافراد داخل المجتمع (36:6).

3-3 الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاور مقياس التوافق المهني وتحليلها ومناقشتها.

جدول (6)

يبين الوصف الاحصائي لمقياس التوافق المهني لنتائج عينة التطبيق

ت	المجالات	عدد العبارات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الخطأ sig
1	مجال المعرفة والمهارة	4	41	36.18	8.16	4.25	0.000
2	مجال الاتصال	4	39	31.36	7.34	6.97	0.000
3	مجال العلاقة مع الزملاء	4	42	45.78	11.32	3.18	0.000
4	مجال نوع وقيمة العمل	4	33	32.15	8.21	3.28	0.000

ان الوصف الاحصائي في الجدول أعلاه لعينة التطبيق على مقياس القدرات الإبداعية على افراد عينة التطبيق والبالغ عددهم (75 مدرباً) وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً، تبين ان الوسط الفرضي (41) والوسط الحسابي (36.18) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (4.25) وعند مستوى خطأ (0.000) ودرجة حرية (75) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال المعرفة والمهارة، حيث يرى الباحث ان اهمية تطوير المعارف والمهارات لدى المدربين من دون المهارات الاخرى لا يستطيعوا القيام بمعظم الوظائف على نحو فعال وجيد.

اما بالنسبة لمجال الاتصال تبين ان الوسط الفرضي (39) والوسط الحسابي (31.36) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (6.97) وعند مستوى خطأ (0.000) ودرجة حرية (75) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال الاتصال، حيث يعتبر الاتصال هو عملية نقل المعلومات والرغبات والمشاعر والتجارب شفويا او باستعمال الرموز والكلمات والصور والاحصائيات بقصد الاقناع، او التأثير في السلوك بالنسبة للمدربين، تعتبر الاتصالات بوصفها العملية الاساسية التي تحتكم اليها العملية الادارية في كافة مراحلها ووظائفها وذلك لان الاتصالات في هذا

المجال تبرز على انها العملية التي تهدف الى تجميع او توفير البيانات والمعلومات اللازمة لاستمرار حياة المؤسسة وقيامها بوظائفها المختلفة (3:19).
 اما مجال العلاقة مع الزملاء تبين ان الوسط الفرضي (42) والوسط الحسابي (45.78) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.18) وعند مستوى خطأ (0.000) ودرجة حرية (75) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال الثقة، حيث يرى الباحث ان العلاقة بين المدربين وبين الافراد يبرز إيمان الفرد بأهداف وقرارات وسياسات المؤسسة الرياضية وبالقائد التنظيمي وبجميع الأفراد العاملين معه في المؤسسة وبما يعكس رضا والتزام الافراد تجاه المؤسسة الرياضية، ان العلاقة المتبادلة بين العاملين والمؤسسة يسهم في التطبيق الأكثر فاعلية للاستراتيجية وبنقطة وبخطوات تطبيق سليمة وتنسيق اداري بينهما (1:59).

واخيرا مجال الحوافز تبين ان الوسط الفرضي (33) والوسط الحسابي (32.15) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (3.28) وعند مستوى خطأ (0.000) ودرجة حرية (75)، وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال الحوافز، حيث يرى الباحث ان افراد العينة يشعرون بنوع العمل الرياضي وتعني قيمة العمل في نظر الفرد الذي يمارسونه من حيث مهامهم ومسؤولياتهم وان يكون العمل الرياضي المختار يتناسب مع قدرات الفرد ويتفق مع ميوله واستعداداته.

3-4 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين القيادة التحولية والقدرة الإبداعية وتحليلها ومناقشتها.

جدول (7)

علاقة الارتباط البسيط بين نتائج العينة على مقياسي البحث

ت	المتغيرات	قيمة معامل الارتباط البسيط	sig	دلالة الارتباط
1	الرؤية الاستراتيجية	0.692	0,000	معنوي
	القدرة الإبداعية			
معنوي عند مستوى دلالة $0.05 \geq$				

إذ يتبين من الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين مقياس (الرؤية الاستراتيجية) و(القدرة الإبداعية)، إذ بلغ معامل الارتباط (0.692) وبمستوى الخطأ (0,000) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط معنوية، ويعزو الباحث ذلك إلى أن مستوى الرؤية الاستراتيجية لدى المدربين هو مستوى جيد وذلك معتمد على الخبرة العلمية التي يتمتع بها أفراد عينة البحث بالإضافة إلى التجارب الكثيرة التي مرت عليهم أثناء مدة عملهم الرياضي وكذلك القدرات الإبداعية وإدراكهم كيفية التعامل مع مختلف الظروف والقدرة على تحمل ضغوط العمل الرياضي وتجاوزها بالشكل الذي ينسجم في المقدر على عدم تأثيرها في تقديم الخدمات الرياضية لتحقيق الأهداف المنشودة لديهم.

3-5 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين القيادة التحويلية والتمكين وتحليلها ومناقشتها.

جدول (8)

علاقة الارتباط البسيط بين نتائج العينة على مقياسي البحث

ت	المتغيرات	قيمة معامل الارتباط البسيط	sig	دلالة الارتباط
1	الرؤية الاستراتيجية	0.736	0,000	معنوي
	التوافق المهني			
معنوي عند مستوى دلالة $0.05 \geq$				

إذ يتبين من الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين مقياس (الرؤية الاستراتيجية) و(التوافق المهني)، إذ بلغ معامل الارتباط (0.736) وبمستوى الخطأ (0,000) عند مستوى دلالة (0.05)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط معنوية ويعزو الباحث أهمية الرؤية الاستراتيجية تبرز بشكل خاص في الجانب الإنساني للإدارة عن طريق توافق مسؤوليات المدرب في تطوير العلاقات الإنسانية القائمة على التفاهم المتبادل بينه وبين رؤوسيه واحترام زملاء العمل في مناقشة امورهم التدريبية والرياضية وتقبل اقتراحاتهم القيمة، وأشعار كل فرد بالتقدير المناسب لما يبذله من جهود في نشاطهم وتحفيز الافراد على العمل بحماس ورضا لتقديم أقصى طاقاتهم في العمل الرياضي.

4-الخاتمة

حيث استنتج الباحث الاتي :-

- 1) الدور البارز للرؤية الاستراتيجية كانت في تنمية الجوانب الشخصية والتدريبية والتعليمية والتربوية للمدربين في الأندية الممارسة للعبة كرة القدم مما ينعكس ايجابياً على تطوير أدائهم وزيادة احساسهم بالانتماء للعبة.
 - 2) اتفق اغلب المدربين أصحاب لعبة كرة القدم على وجود بعض الأدوات والبرامج التدريبية التطويرية لتحسين أدائهم والتي تعزز من ثقتهم بأنفسهم وتنمي قدراتهم الإبداعية.
 - 3) مستوى التوافق المهني لدى المدربين في الاندية الرياضية ليس بالمستوى المطلوب بسبب ضعف الحوافز والمكافئات لديهم.
- وأوصى الباحث ما يلي :-

1. منح المدربين الفرصة للتعلم واكتساب المعرفة وتعزيز الثقة لديهم من خلال بناء جسور الاتصال الفاعل بينهم من خلال إشراكهم في أكبر قدر ممكن اللقاءات والدورات الكروية.
 2. توفير فرص الإبداع للمدربين، من خلال منحها الحرية المناسبة في المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالرياضة التخصصية لتطوير أدائها والوصول الى مستوى الطموح.
 3. ضرورة اهتمام إدارة الأندية الرياضية بالتوافق المهني بوصفه استراتيجية ادارة حديثة تسعى الى تشجيع المدربين بضرورة التحلي عن الاساليب والنظم التقليدية والوصول الى التحسين المستمر في الأداء المثالي.
- 5-المصادر العربية والإنكليزية.

- (1) رامي جمال و عادل سالم: الإدارة بالثقة والتمكين ، عالم الكتب الحديث ، اردب، عمان، 2008.
- (2) صبا نوري : الدور الوسيط للقدرة الإبداعية في العلاقة بين مهارات التفكير الاستراتيجي والأداء المؤسسي : دراسة على عينة من المؤسسات الحكومية العراقية، أطروحة دكتوراه (منشورة)، 2018.
- (3) عامر سعيد : الاتصالات الإدارية والمدخل السلوكي لها، دار المعرفة، الإسكندرية، ط2، 2001.
- (4) عبود نجم: القيادة وإدارة الابتكار، دار صفاء للنشر، عمان، 2009.
- (5) فايز جمعة وآخرون: أساليب البحث العلمي - منظور تطبيقي، ط2، عمان، دار الحامد، 2010.
- (6) محمد حسنين : القيادة الادارية والتنمية البشرية، دار المسيرة للنشر، عمان، 2002.

- (7) محمد رحمة فنجان: تمكين وقدرات المرؤوسين في اطار نموذج القيادة التحويلية - دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في دائرة البعثات العراقية، رساله ماجستير (غير منشورة)، جامعة بغداد ، كلية الإدارة والاقتصاد، 2014.
- (8) طاهر محسن ووائل محمد صبحي: الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر، ط1، الأردن-عمان، 2007.
- (9) مروان عبد المجيد إبراهيم: الأسس العلمية والطرق الإحصائية في التربية الرياضية ، ط1، عمان، دار الفكر للطباعة، 1999 .
- (10) مطانيوس ميخائيل : القياس والتقييم في التربية الحديثة ، ط1 ، دمشق ، منشورات جامعة دمشق، 1999.
- (11) مهدي حسن: إدارة الأفراد ، مكتبة المجتمع العربي للنشر ، عمان ، الأردن، 2010.
- (12) رحيمة سلمى: تأثير الرؤية الاستراتيجية في إدارة الأزمة، رسالة ماجستير مقدمة الى قسم الإدارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2008.
- 1) Ivancevich, J.M., & Matteson, M.T, organizational behavior and management, 6th ed., (Boston: Mc graw-Hill, Irwin).2002.

6- الملاحق

ملحق (1)

أسماء الخبراء والمختصين الذين تم عرض المحاور والعبارات المقترحة عليهم

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
1	خالد أسود لايف	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
2	جاسم جابر محمد	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة القاسم الخضراء/ قسم النشاطات الطلابية
3	صلاح وهاب شاكر	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد
4	عماد عزيز نشمي	أ.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
5	سلام جبار صاحب	أ.د.	الإختبارات والقياس – كرة القدم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
6	رأفت عبد الهادي	أ.د.	علم النفس – كرة القدم	جامعة القادسية /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	ساجت مجيد جعفر	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
8	بهاء حيدر فليح	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
9	نبيل حسين عباس	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية

ملحق (2)

المقاييس المستخدمة في البحث

(1) مقياس القيادة التحويلية لمدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية

1- مقياس الرؤية الاستراتيجية	
أولاً	محور الطموح
1	العمل بجدية من أجل تحقيق التفوق والانجاز العالي للعبة كرة القدم.
2	التضحية باختياراتنا الحالية من أجل مستقبل أفضل.
3	تحديد اتجاهاتنا المستقبلية على وفق معايير عالية الجودة لكرة القدم.
4	اعتماد الوضوح التام بتحديد الاتجاهات والطموحات المستقبلية للعاملين داخل الاندية وخارجها.
ثانياً	محور الموارد البشرية
1	استبدال العاملين الحاليين بأخرين أكثر كفاءة في مستوى ادائهم الوظيفي والفني والرياضي.
2	تدريب الأفراد الحاليين واكسابهم المعارف والمهارات.
3	توجيه سلوكيات المدربين وبما يتناسب مع اهداف الاندية وطموحاتها.
4	بث الثقة في نفوس العاملين باتجاه العمل بقيم الاندية ومعتقداتها.
ثالثاً	محور الهيكلية
1	يتم توزيع الصلاحيات وقنوات تدفق اللعب بين فترة وأخرى.
2	تنظيم آلية اتصال فعالة ضمن النادي الواحد ومع الاندية الأخرى.

3	تقسيم العمل وتوزيعه حسب الوظائف والاختصاصات الوظيفية المتوفرة.
4	تحويل الرؤية الى استراتيجيات وبرامج عمل فعالة لتحقيق التطور في اللعبة مستقبلاً.
رابعاً	محور القدرة على التطوير
1	اعتماد آليات وأساليب عمل حديثة في عملية تدريب كرة القدم.
2	حث العاملين على معرفة أحدث اساليب العمل المتطورة.
3	البحث المستمر عن طرائق عمل متميزة تحقق افضل اداء ورؤية مستقبلية.
4	الاهتمام بمقترحات الآخرين وأرائهم اتجاه العمل الرياضي.

(2) مقياس القدرات الإبداعية لمدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية

مقياس القدرات الإبداعية	
مجال التنظيم	
1	الوقت الممنوح لي من قبل الادارة لتنمية الابداع والتدريب يترجم بخطوات عملية وليس كلام فقط.
2	يقيم المدربين من الادارة العليا على نحو ملائم و يكافئون على ادائهم الإبداعي.
3	يتصل المدربين بالمؤسسات الرياضية الأكبر بخصوص النشاطات الرياضية وتقييم حالات النجاح والفشل.
4	تُخصَّصُ الادارة العليا كافة الموارد المالية التي يحتاجها المدربون للتدريب وتطوير الاداء.
مجال العملية	
1	عملية الإبداع وتطوير الاداء الامثل الجديد فعّال في كشف مبادرات النمو الجديدة في الاندية الرياضية التخصصية.
2	من السهل فهم واستعمال الابداع في ما يخص عملية تطوير التدريب الرياضي المتخصص والجديد.
3	تتوافر الأدوات والاجهزة والتقنيات بسهولة لمساعدتنا في ان نبدع بالتدريب بشكل اكثر كفاءة.
4	تسعى الاندية الرياضية لإتاحة المعلومات والمتطلبات للمدربين لتنمية التزامهم الرياضية ولتشعرهم بثقة الادارة العليا بهم.
مجال المهارات	
1	توفر انديتنا التدريب الرياضي المتخصص بالإبداع والحداثة وتوفر كافة التقنيات الرياضية.
2	توفير التمويل الكافي للمبتكرين وتوفير الفرص التي تساعدهم على تطبيق الافكار الجديدة.
3	يكافئ المدربين في الاندية بشكل ملائم لمساعدة الاندية على التمييز والابداع الرياضي.
4	يتم تحويل المعرفة والمشاركة والمهارات والافكار عبر الافراد كافة وبدون تحيز.
مجال الثقافة	
1	تَعْرِفُ الاندية الممارسة كَيْفَ تتعلّم من الاخفاق الحاصل وتُشجّع الأخذ بالمخاطرة لتحقيق الطموح المنشود لديها.
2	تُفهمُ استراتيجية انديتنا على نحو واسع ويعتقد بها في كافة أنحاء الاندية الرياضية.
3	يعترف بأنديتنا في المحافل الرياضية والتجمعات واللقاءات لتحقيق التميز بالعمل الرياضي.
4	تشجيع المدربين الاختصاص في الاندية كافة للمشاركة في جهود لتحقيق الابداع في التخصص.

(3) مقياس التوافق المهني لمدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية

مقياس التوافق المهني	
أولاً	مجال المعرفة والمهارة
1	أنتقى الموارد والامكانيات اللازمة للتدريب في الوقت المناسب.
2	امتلك جميع المهارات التدريبية الرياضية اللازمة لخدمة أفضل اللاعبين اثناء التدريب.
3	دعم الإدارة العليا للأندية المدربين اثناء التدريب والحاجة الى خدماتهم الرياضية التخصصية.
4	الدعم الكامل للمدربين لأخذ العمل الرياضي التخصصي الى الافضل وكذلك خدمة المؤيدين للعبة.
ثانياً	مجال الاتصال
1	يتحدث المدربين بصراحة عن الأفكار الجديدة والمتطورة حول كيفية خدمة اللاعبين الممارسين للعبة.
2	الاهتمام بنشاط المدربين بعضهم لبعض اثناء العمل معاً.
3	مديروا الاندية مهتمين بأنشطة المدربين ودعم نشاطاتهم الرياضية التخصصية.
4	التواصل بصورة منتظمة مع مشرفي اللعبة لتطوير الاداء وتحسينه.
ثالثاً	مجال العلاقة مع الزملاء
1	أشعر باحترام وثقة مدير النادي لي.
2	أشعر بتشجيع المدربين لخوض المنافسة اثناء البطولات واللقاءات.
3	يشجعني مديري على حل المشاكل المتعلقة بالتدريب وحدي.
4	لدي علاقة جيدة مع المدربين والمساعدين الاخرين من اهل التخصص بالعبة.
رابعاً	مجال نوع وقيمة العمل
1	يعترف المدربين بمساهماتهم الرياضية اثناء تحقيق الفوز المطلوب.
2	يتوقع الادارة العليا مني الأحسن والافضل بالأداء الإداري والفني.
3	تعترف الإدارة العليا و تكافئ جهودي في المساهمة لخدمة اللعبة وتطويرها.
4	يكافئ المدراء المدربين مالياً حسب القدرة والكفاءة الرياضية المتحققة.