الرقم الدولي
ISSN-e: 2710 - 5016
ISSN: 2074 - 6032
مجلة علوم الرياضة
المجلد الخامس عشر
عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي
الوطني الأول لبحوث طلبة الدراسات العليا

التوافق المهني وعلاقته باتخاذ القرار لبعض اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية

Professional compatibility and its relationship to decision-making among some members of the administrative bodies of sports clubs

أ. د محمد فاضل مصلح **م.م مؤيد مجيد اسماعيل**

جامعة ديالى – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة **مديرية تربية ديالى**

Prof. Dr. Mohamed Fadel Musleh ***M. M Muayad Majeed Ismail***

Diyala University - College of Physical Education and Sports Sciences

Directorate of Education Diyala

الكلمات المفتاحية : التوافق المهني ، اتخاذ القرار ، الأندية الرياضية.

Keywords: Professional compatibility, Decision making, Sports clubs

مستخلص البحث:

نظرا لأهمية التوافق المهني في اي عمل والذي يشمل الرضا الإجمالي عن العمل، وعما يحيط بالموظف من مؤثرات بحيث يشعر بالأمن والارتياح، وكل المشاعر الإيجابية للموظف التي تتعلق بجوانب بيئة العمل، ويتمثل الرضا عن العمل في رضا الفرد عن مشرفه وزملائه، ورئيسه، والمؤسسة التي يعمل بها، وكل الظروف المتعلقة بعمله من أجر، وساعات وطبيعة العمل بوجه عام، كما يشمل الجوانب المعنوية في الشخص نفسه التي تتمثل في إشباع حاجاته ورغباته، وميوله، وطموحاته . ونظراً لعلاقة التوافق المهني باتخاذ القرار والذي هو ، الخلاصة التي يتوصل اليها صانع القرار بعد جمع المعلومات وتحليلها وايجاد بدائل وحلول لهذا القرار حيث ان عملية اتخاذ القرار هي اختيار القرار والحل الامثل من بين مجموعة من القرارات المحتملة والعمل على تنفيذ هذه القرارات وهي النتاج الاخير لصنع القرار فكلما كان التوافق المهني لأعضاء الهيئات الادارية جيد كلما اتخاذ القرار سهل وصحيح اما اذا كان التوافق المهني غير جيد فنرى العكس حيث يكون القرار صعب وفي كثير من الاحيان غير صحيح ومن خلال خبرة الباحث المتواضعة لاحظ ان **مشكلة البحث** قد تبلورت في نوع العلاقة بين التوافق المهني واتخاذ القرار لبعض اعضاء الهيئات الادارية الذين لا يمتلكون الخبرة الكافية في العمل الاداري الرياضي ،ومن هنا جاءت المشكلة المناسبة لها واظهار مدى علاقة الارتباط بين التوافق المهني واتخاذ القرار لبعض اعضاء الهيئات الادارية اما **هدف البحث** هو التعرف على التوافق المهني لبعض أعضاء الهيئات الادارية ،ويعرف التوافق المهني بانه التوازن الواضح بين المتطلبات البدنية والنفسية والمقدرة على الاستجابة تحت اي ظرف كان ، أما القرار فهو الذي يتخذه فرد ما يشغل وظيفة ادارية في مستوى اداري يستمد منه سلطة اتخاذ القرارات في نطاق ممارسة العملية الادارية في احدى المنظمات (شحاته : 1994) اما اهم **الاستنتاجات 1**- اجراء دراسات ميدانية للتعرف على اهم أهم المشاكل التي تواجه أعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية .

اما أهم **التوصيات** 1- الاهتمام بالجانب المالي مثل الحوافز والرواتب وأن تكون رواتب أعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية يناسب عملهم وقدراتهم ومؤهلاتهم العلمية .

Research Abstract

Due to the importance of professional compatibility in any work, which includes overall satisfaction with work, and the influences surrounding the employee so that he feels safe and comfortable, and all the positive feelings of the employee that relate to aspects of the work environment, and satisfaction with work is the satisfaction of the individual with his supervisor and colleagues, his boss, the institution in which he works, and all the circumstances related to his work from pay, hours and nature of work in general, as well as the moral aspects of the person himself thatIt was represented in satisfying his needs, desires, inclinations, and ambitions. In view of the relationship of professional compatibility with decision-making, which is, the conclusion reached by the decision-maker after collecting and analyzing information and finding alternatives and solutions to this decision, as the decision-making process is to choose the decision and the optimal solution from among a set of possible decisions and work to implement these decisions, which is the last product of decision-making, the more the professional compatibility of members of the administrative bodies is good, the easier and correct decision-making, but if the professional compatibility is not good, we see the opposite, where the decision is difficult And often not true.

1- المقدمة:

التوافق المهني هو قدرة الفرد على التكييف السليم، والتوائم مع بيئته المادية والاجتماعية والمهنية، والتوافق مع نفسه والآخرين، بل ويذهب إلى أبعد القرارات التي لا يمتلك اصحابها خلفية علمية وثقافية واجتماعية في رحاب الدرجات الوظيفية ، لذا نجد أن العلاقة بين التوافق المهني وعلاقتها على اتخاذ القرارات هي علاقة طرديه تزداد كلما زادت علاقته الوظيفية والاجتماعية فهي تؤثر علية عند اتخاذه للقرار. ولكن هذه العلاقة يتحدد حجمها وتأثيرها حسب نوع وشدة المؤثر من الناحية المهنية من جهة ودرجة ثقافة وخبرة صاحب القرار من جهة اخرى. لذا نرى ان التوافق المهني يزداد نوعا ما عند متخذي القرار الصحيح في حين نجد ان هذا التأثير متفاوت نوعا ما لدى اصحاب القرار الذين لديهم خلفية علمية وثقافية متفاوتة وخاصة لدى اصحاب الدرجات الخاصة الذين تم اختيارهم وفق أسس علمي. ومن هنا تكمن اهمية البحث ، يعد التوافق المهني واحد من اهم العوامل الرئيسة التي تؤثر في العمل الاداري، وينعكس هذا التأثير على عملية اتخاذ القرار ويختلف هذا التأثير من شخص إلى آخر حسب الخبرة في العمل الاداري ودرجة ونوع الوظيفة التي يمارسها هذا من جهة ومن جهة اخرى هذا ما يؤيد ظهور قيادات فتية ليس لها باع

طويل في العمل الاداري ونتيجة طبيعية لهذه العوامل ظهرت العديد من هذه القرارات في العمل والافرازات في العمل الاداري التي تنعكس على اصحاب القرار في المؤسسات الرياضية.

مشكلة البحث: قد تبلورت في نوع العلاقة بين التوافق المهني واتخاذ القرار لبعض اعضاء الهيئات الادارية الذين لا يمتلكون الخبرة الكافية في العمل الاداري الرياضي ،ومن هنا جاءت المشكلة المناسبة لها واظهار مدى علاقة الارتباط بين التوافق المهني واتخاذ القرار لبعض اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية.

هدف البحث: التعرف على التوافق المهني لبعض أعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية.

2- اجراءات البحث:

2-1 منهج البحث:

إن طبيعة المشكلة المراد بحثها هي التي تحدد طبيعة المنهج، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي، إذ يهدف البحث الوصفي إلى وصف ما هو كائن، وتفسيره، ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع ،ويهتم أيضا بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة وتعرف المعتقدات و الاتجاهات عند الافراد والجماعات، وطرائقها في النمو والتطور (جابر : 1994: 17)

2-2 المجتمع وعينة البحث:

إن الأهداف التي يضعها الباحث لبحثه والإجراءات التي يستخدمها سوف تحدد طبيعة العينة ،لذا فإن اختيار العينة يرتبط دائما بتمثيلها للمجتمع الأصلي وإمكانية تعميم نتائجها على المجموعة التي أخذت منها ، لذا تمثل المجتمع الاصلي للبحث وهم اعضاء الهيئات الادارية وعددهم (847) اما عينة البحث فتم اختيارها بالطريقة العشوائية اذ بلغ عددهم (115) عضو هيئة ادارية ،موزعين على عدد من الاندية العراقية التي تمثل المنطقة الشمالية والمنطقة الوسطى والمنطقة الجنوبية حيث بلغت عينة التطبيق (100) أما التجربة الاستطلاعية فقد بلغت (15) عضو هيئة ادارية والجدول (1) يبين توزيع العينة.

والجدول (1) يبين توزيع العينة والنسبة المئوية

ت	مجتمع الدراسة	العدد	النسبة المئوية
1	مجتمع الاصل	847	% 100
2	عينة البحث	115	%13,577
3	عينة التطبيق	100	%11,806
4	عينة الاستطلاع	15	%1,770

2-3 وسائل جمع المعلومات:

اعتمد الباحثان في الحصول على البيانات المتعلقة بهذا البحث على مجموعة من الوسائل، وهي أدوات الباحث التي يستطيع بموجبها جمع البيانات وحل المشكلة لتحقيق اهداف البحث ، اعتمد الباحثان على مقياس مؤيد مجيد اسماعيل للتعرف على مستوى التوافق المهني ومقياس اتخاذ القرار ،وقد اعتمد الباحثان على مجموعة من الأدوات والوسائل والأجهزة للحصول على البيانات وهي المقابلات الشخصية والمصادر العربية والزيارات الميدانية، استمارة لجمع البيانات.

2-4 خطوات اجراءات البحث الميدانية:

قام الباحثان بإجراء مسح ميداني على الدراسات السابقة والكتب والمراجع العلمية في الاندية العراقية التي لها علاقة بنوع الدراسة الحالية في التوافق المهني وعلاقتها باتخاذ القرار، وهذا ما ساعد الباحث على الاستعانة بمقياس التوافق المهني ومقياس اتخاذ القرار. وقد أجرى الباحثان معاملات الصدق والثبات للمقياس من أجل الحصول على الاسس العلمية للمقياس . وكما يأتي

2-4-1 مقياس التوافق المهني :

استخدم الباحثان مقياس التوافق المهني الذي قام ببنائه (مؤيد : 2022) على اعضاء الهيئات الادارية والذي تم عرضه على مجموعة من الخبراء ذوي الخبرة والاختصاص في مجال علم الادارة الرياضية ،وقد تم تحديد ملائمة هذا المقياس للدراسة الحالية. وقد تضمن المقياس استبيان يتكون من (27) عبارة وتضمن المقياس على بدائل الاجابة خمسة بدائل وهي (اتفق بشدة _ اتفق _ اتفق الى حدا ما – لا اتفق – لا اتفق بشدة). وتمثل مفتاح المقياس بإعطاء القيم (5،4،3 ، 2 ، 1) للبدائل في حالة الايجابية والقيم (1-2-3-4 - 5) في حالة أعلى درجة يحصل عليها المجيب هي (135) درجة واقل درجة ارتفعت الدرجة هي (27)

2-4-2 مقياس اتخاذ القرار:

قام الباحثان باستخدام مقياس اتخاذ القرار الذي قام ببنائه (احمد : 2003) على الاتحادات الرياضية المصرية وقد اجري له صدق وثبات وقام بعرضه على مجموعة من الخبراء من ذوي الاختصاص في مجال علم الادارة وتكون المقياس من استمارة استبيان تكونت نت (32) عبارة تتعلق باتخاذ القرار وتضمن المقياس على بدائل الاجابة خمسة بدائل وهي (اتفق بشدة _ اتفق _ اتفق الى حدا ما – لا اتفق – لا اتفق بشدة). وتمثل مفتاح المقياس بإعطاء القيم (5،4،3 ، 2 ، 1) للبدائل في حالة الايجابية والقيم (1-2-3-4 - 5) في حالة أعلى درجة يحصل عليها المجيب هي (160) درجة واقل درجة ارتفعت الدرجة هي (32).

2-4-3 التجربة الاستطلاعية:

تم اجراء التجربة الاستطلاعية بتاريخ 12/5/ 2022 على عينة مكونة من (15) عضو هيئة ادارية من عينة البحث وضمن مجتمع البحث. وكان الهدف منها هو:

1- التحقق من استيعاب الاعضاء لعبارات المقياس.

2 التأكد من وقت اجابة المفحوص.

2-4-4 التجربة الرئيسية:

اجريت التجربة بتاريخ 2022/12/12 ولغاية 2023/3/8 وتم توزيع استمارات المقياسين على عينة التطبيق والبالغة (100) عضو هيئة ادارية للأندية أما عن الاستمارات التي تم توزيعها فبلغت (200) استمارة للتوافق المهني واتخاذ القرار أما عن الاستمارات التي اهملت والتي لم ترد فكانت (4) استمارات من المقياسين. لتصبح عدد الاستمارات الواردة (196) استمارة من المقياسين وكانت الاستمارات مكتملة الاجابة.

2-4-5 صدق المقياس:

يعكس هذا الصدق مدى انسجام فقرات المقياس مع موضوعه ومفاهيمه، أي مدى قياس الاستبيان لما وضع من اجله ويشير) ايبل Abel (الى ان عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها تعد افضل طريقة في استخراج الصدق (Elbe:1972 : 556). ويعد الاختبار صادقاً اذا تم عرضه على عدد من المختصين او الخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار وحكمه بأنه يقيس ما وضع لقياسه بكفاءة (الزويد وعليان :1992: 184) . وقد تم عرض الاستبانة على المختصين بعلم الإدارة الرياضية بصيغته الاصلية والمعدلة وطلب منهم ابداء ارائهم وملاحظاتهم حول مدى صلاحية الفقرات له بالإضافة او التعديل ما يرونه مناسباً وقد ابدى الخبراء ملاحظاتهم وأرائهم والتي اسفرت عن ملاحظات قيمة اقتضت الضرورة الى تعديل بعض الفقرات وحذف البعض الآخر.

2-4-5-1 ثبات المقياس:

يعرف معامل ثبات الاختبار، بأنه عبارة عن وجود معامل ارتباط بين نتائج الاختبار اذا ما اعيد أكثر من مرة على العينة نفسها او انه الاتساق في النتائج أو الاستقرار في الاجابة عن المقياس (الزوبعي: 1981 :30) . لذا تم الحصول على معامل ثبات الاختبار، بطريقة التجزئة النصفية. ومن ثم اجراء معاملة سبيرمان براون التصحيحية للتحقق من الثبات ككل وكانت قيمة الثبات (0.85) وهي نسبة ثبات عالية يمكن الاستعانة بها.

2-5 الوسائل الاحصائية: تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) في تحليل

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

3-1 الوصف الاحصائي لمتغيرات البحث :

الرقم الدولي
ISSN-e: 2710 - 5016
ISSN: 2074 - 6032
مجلة علوم الرياضة
المجلد الخامس عشر
عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي
الوطني الأول لبحوث طلبة الدراسات العليا

جدول (2) يبين الأوساط الحسابية والوسيط والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث

معامل الاوساط للمتغيرات	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري
التوافق المهني	64,694	46.00	5,493
اتخاذ القرار	77,755	79.00	5,468

يبين الجدول (2) ان الوسط الحسابي للتوافق المهني بلغ (64,694) في حين بلغ الوسط الحسابي لاتخاذ القرار (77,755) ، اما الوسيط للتوافق المهني فبلغ (64,00) في حين كان الوسيط لاتخاذ القرار (79,00) وبلغ الانحراف المعياري للتوافق المهني (5,493) في حين بلغ الانحراف لاتخاذ القرار (5,468) . من الجدول السابق يتبين ان الوسط الحسابي لاتخاذ القرار اعلى من التوافق المهني وهذا يدل على ان اعضاء الهيئات الادارية عند اتخاذ القرار كان تأثير التوافق المهني عليهم بدرجة جيدة .

جدول رقم (3) يبين معامل الالتواء والتفلطح والخطأ المعياري لمتغيرات البحث

معامل الاوساط للمتغيرات	معامل الالتواء	التفلطح	الخطا المعياري
التوافق المهني	0.298	1.062	0.785
اتخاذ القرار	0.405	0.686	0.781

من خلال النظر الى الجدول اعلاه وعرض المتغيرات والمعالجات الاحصائية تبين ان معامل الالتواء للتوافق المهني واتخاذ القرار تراوحت بين (1-1)

جدول رقم (4) يبين معامل الارتباط وقيمة ر الجدولية ونسبة الخطأ

معامل الاوساط للمتغيرات	قيمة ر المحسوبة	قيمة ر الجدولية	نسبة الخطأ	الارتباط
التوافق المهني	0.76	0.288	04.0	معنوي
اتخاذ القرار				

يبين الجدول (4) ومن خلال معالجة الباحثين للبيانات عن طريقة استخدام قانون معامل الارتباط (بيرسون) . اذ تبين لنا ان معامل الارتباط بين المتغيرين التوافق المهني واتخاذ القرار بلغ (0,76) وهو أكبر من قيمة – ر – الجدولية البالغة (0,288) تحت درجة حرية (20) وعند مستوى دلالة (0,05) وبنسبة خطاء (040) مما يدل على معنوية الاختبار. يعزو الباحث هذا الارتباط الى ان اعضاء الهيئات الادارية للأندية عند اتخاذ القرار كان تأثير التوافق المهني إيجابيا و كان الوسط الحسابي لاتخاذ القرار أكبر من الوسط الحسابي للتوافق المهني . وهذا ان دل على شيء يدل على ان اصحاب اتخاذ القرار في الهيئة الادارية للأندية ذو خبرة سابقة وان اصحاب اتخاذ القرار لديهم سعة صدر لسماع جميع اراء الاداريين. وهذا ما اكده (سكران :2011)

4- الخاتمة:

خلصت الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية بين التوافق المهني وعملية اتخاذ القرار لدى بعض اعضاء الهيئات الادارية للأندية فعند اتخاذ القرار يكون تأثير التوافق المهني ايجابيا و كان

الوسط الحسابي لاتخاذ القرار أكبر من الوسط الحسابي للتوافق المهني وهذا ان دل على شيء يدل على ان اصحاب اتخاذ القرار في الهيئة الادارية للأندية ذو خبرة سابقة وان اصحاب اتخاذ القرار لديهم سعة صدر لسماع جميع الآراء من قبل اعضاء الهيئات الإدارية الأخرى باعتبار التوافق المهني من الموضوعات المؤثرة في كل المجتمعات التي يعيش بها الانسان لذى نرى ان الاداريين الذين يمتلكون قدرة على اتخاذ القرار سوف يكون لديهم دافع في سلوكهم العملي وبالتالي سوف تزداد قابليتهم على الاداء الامثل عند اداءهم للعمل المكلف به سواء كان ادارياً أو غير ذلك . لابد ان يتعامل الاداري مع التوافق المهني وإشكاله المختلفة بكل جدية واستطلاع الاساليب السلوكية العامة والمعرفية التي تأخذ جانباً معيناً من التوافق النسبي بين عملية اتخاذ القرار والتوافق المهني . اذ تظهر هذا الوسائل المهمة التي لابد أن تتوافر للشخص في المواجهة والتحدي في عمليات اتخاذ القرار(احمد عز الدين : 2012 :294) . فالإداري أو رئيس النادي كلما كان هادئاً تمكن من اتخاذ القرار الصحيح في اثناء العمل والتصرف الصائب بعيداً عن الضغوط النفسية اذ لابد ان تكون الاحكام والقوانين والقرارات المتخذة والمتبعة في المجتمعات الرياضية خالية من كل أساليب الانحياز والارتجال وخاصة في المؤسسات الرياضية والأندية حتى تصل إلى الكادر المساعد لكي تساعد على تنفيذها بكل قناعة وثقة بالنفس والآخرين. وهذه محطة يحب أن يتوقف عندها كل العاملين في المجال الرياضي .وتتأثر القرارات التي يتخذها القائد الاداري في اغلب الاحيان بالسمات السلوكية والشخصية له خاصة عند تحديد المشكلة واتخاذه قرار بشأنها. فالأشخاص الذين لا يتمتعون بقدر عالي من المرونة في اختيار البدائل الواجب اتباعها سوف يجدون صعوبة في البحث عن المشكلة حتى ولو كانوا يتمتعون بدرجة عالية من التعليم والخبرة ولديهم نظام جيد للمعلومات. وبما ان النتائج السابقة للبدائل تتعلق بالمستقبل فلابد ان يستعين متخذ القرار بقدراته على التصور والتخيل وذلك لتعويض ما يكون من نقص في خبرته ، وهذا التصور مع الخبرة السابقة يمكن متخذ القرار من الوصول الى افضل النتائج .

المصادر والمراجع

- شحاته، محمد ، الميول والاتجاهات الرياضية القاهرة ، دار الفكر العريق ، 1994 م
- . جابر، عبد الحميد جابر خيري ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار النهضة
- العربية ، القاهرة ، 1994، ص17
- . مؤيد مجيد اسماعيل ، التقدير الكمي لمساهمة التنظيم الاداري وفق البند الاتفاقي
- الجزائي بالتوافق المهني لطرفي العقد ادارات الاندية الرياضية ومدربي كرة القدم ،
- اطروحة غير منشورة ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، جامعة ديالى ، 2022
- . الزويد ، نادر وهشام عليان ، مبادئ القياس والتقويم في التربية الرياضية ، ط2 ،
- دار الكتب للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، 1992

- . الزوبعي عبد الجليل ابراهيم واخرون ؛ الاختبارات والمقاييس النفسية ؛ مطبعة جامعة
- الموصل ، 1981
- . احمد عز الدين محمد ، قياس الاداء لدى القادة الاداريين في اتخاذ القرار بالاتحادات
- الرياضية ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة حلوان
- . سكران ، ماهر عبد الرزاق ، التوافق المهني وعلاقته بالمساندة الاجتماعية لدى
- الاخصائيين الاجتماعيين بمدارس التعليم ، (2011) ص 101

الملاحق

الملحق (1)

يبين عبارات مقياس التوافق المهني الـ (27) عبارة النهائية الموزعة على العينة الرئيسية مع ورقة التعليمات

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية

الدراسات العليا/الدكتوراه

عزيزي المدرب ..... تحية طيبة :

يروم الباحث استكمال إجراءات بحثه الموسومة بعنوان (التوافق المهني وعلاقته باتخاذ القرار لبعض اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية) كجزء من متطلبات نشر بحثه ، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ولكونكم عينة البحث المقصودة نضع بين أيديكم الكريمة بعض العبارات آملين الإجابة بحسب ما ترونه مناسبا.

تعليمات المقياس :- يرجو الباحث منكم قراءتها بعناية ، من أجل الإجابة الدقيقة على عباراته

1- عدم كتابة الاسم .
2- إن إجاباتكم ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها احد سوى الباحث .
3- عدم ترك أي عبارة من العبارات الاستمارة بلا إجابة .
4- وضع علامة (✓) في الحقل الذي يمثل إجابتك أمام كل عبارة.
5- وضع اجابة واحدة فقط لكل عبارة .

مع فائق الشكر والتقدير

ت	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	اتفق الى حدا ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	تحدد ادارات الأندية الرياضية الإجراءات والقواعد في تنفيذ البرامج في حال عدم ملائمة الظروف الخارجية					

2	تشجيع المدربين على مواجهة الظروف الصعبة والتغلب عليها بمساعدة الهيئة الادارية للنادي					
3	تركز ادارات الاندية الرياضية على ما يحدث في البيئة الخارجية من ظروف تؤثر استمرار مباريات الدوري					
4	تمتلك ادارات الأندية الرياضية والمدربين نموذج اعمال لغرض استثمار الفرص المتاحة					
5	هناك تنسيق لجميع المستويات الادارية للأندية الرياضية في مواجهة الظروف الخارجية					
6	وجود صعوبة في حصول ادارات الاندية الرياضية على متطلبات النجاح عندما تكون هناك ظروف تحول دون تنفيذ خطة النادي					
7	يسعى المدرب بجد واخلاص للارتقاء بسمعة ومكانة النادي					
8	يبرم العقد بين الطرفين المدرب والنادي حسب قوانين وتعليمات اتحاد كرة القدم وفترات المنافسات المختلفة					
9	يحق للنادي تجديد العقد اذا كان ذلك يعود بالفائدة على النادي					
10	وجود الشرط الجزائي في العقد يزيد من مسؤولية النادي والمدرب على حد سواء					
11	يحق للطرفين إعفاء الطرف الآخر من استحقاق الشرط الجزائي باتفاق مسبق مكتوب					
12	وجود الشرط الجزائي في العقد هو ضمان حقيقي للطرفين					
13	يجوز للطرفين تعديل الشرط الجزائي من خلال زيادته أو نقصانه ليتناسب مع الضرر الحاصل على الطرفين وبالاتفاق					
14	في حالة تأخير مبلغ العقد على المدرب يعتبر العقد ملغي حسب بنود العقد					
15	حق النادي عدم تجديد العقد اذا كانت النتائج مترديه وغير جيدة					
16	يجوز لطرفي العقد النادي والمدرب ان يحددا قيمة التعويض في العقد المبرم او في اتفاق لاحق					
17	يكون الشرط الجزائي مستحقا اذا أخل احد الطرفين بالاتفاق المبرم في العقد بين الطرفين					
18	العقد المتضمن تعويضا اتفاقيا يوفر الوقت في العمل ويسهل الأمر على الطرفين في الحصول على مبلغ التعويض					
19	توجد هناك اولويات لدى ادارات الاندية الرياضية في تجديد العقد المبرم مثل الانجازات					
20	رفع الروح المعنوية للمدربين من خلال منح المكافئات التشجيعية					
21	تحرص ادارة النادي على اشراك المدرب في عملية التخطيط الاستراتيجي					
22	يمكن اضافة مدة ثانية للمدة المذكورة في العقد بالاتفاق بين الطرفين					
23	عقد التدريب محدد المدة يحقق فوائد كبيرة للطرفين يحقق للمدرب ان يضمن الاحتفاظ بعمله وللنادي الاحتفاظ بمدربه لفترة العقد					
24	يمكن ان يستمر العقد لمدة موسم واحد او عدة مواسم					
25	يدفع النادي للمدرب بدل مواصلات اذا لم يوفر للمدرب وسيلة نقل					

26	تعمل ادارات الأندية الرياضية على زيادة المبالغ المخصصة للنادي للتعاقد مع المدربين او تجديد عقودهم					
27	مدة العقد ممكن ان تعطي فرصة لإثبات قدرات المدرب					

الملحق (2)

يبين عبارات مقياس اتخاذ القرار الـ (32) عبارة النهائية الموزعة على العينة الرئيسية مع ورقة التعليمات

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية

الدراسات العليا/الدكتوراه

عزيزي المدرب ..... تحية طيبة :

يروم الباحث استكمال إجراءات بحثه الموسومة بعنوان (التوافق المهني وعلاقته باتخاذ القرار لبعض اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية) كجزء من متطلبات نشر بحثه ، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ولكونكم عينة البحث المقصودة نضع بين أيديكم الكريمة بعض العبارات آملين الإجابة بحسب ما ترونه مناسبا.

تعليمات المقياس :- يرجو الباحث منكم قراءتها بعناية ، من أجل الإجابة الدقيقة على عباراته

1- عدم كتابة الاسم .
2- إن إجاباتكم ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها احد سوى الباحث .
3- عدم ترك أي عبارة من العبارات الاستمارة بلا إجابة .
4- وضع علامة (✓) في الحقل الذي يمثل إجابتك أمام كل عبارة.
5- وضع اجابة واحدة فقط لكل عبارة .

ت	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	اتفق الى حدا ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	اجد نفسي مضطراً لاتخاذ قرارات غير مدروسة عندما اتعرض لضغوط دون ان يهمني مردودها					
2	الصبر وضبط النفس من أهم الصفات الشخصية اللازمة لدعم قدرتي على اتخاذ القرارات					
3	لا افقد القدرة على تركيز الانتباه عند اتخاذ القرار					
4	لا اتأثر بالضغوط الداخلية والخارجية المحيطة بي في اثناء اتخاذ القرار					
5	عند اتخاذي لأي قرار اعمل على ارضاء افراد على حساب افراد اخرين					
6	تؤثر العلاقات الاجتماعية بيني وبين المرؤوسين على ادائي في اتخاذ القرار					

الرقم الدولي
ISSN-e: 2710 - 5016
ISSN: 2074 - 6032
مجلة علوم الرياضة
المجلد الخامس عشر
عدد خاص بوقائع المؤتمر العلمي
الوطني الأول لبحوث طلبة الدراسات العليا

7	الخلافات والصراعات بين اعضاء مجلس الادارة تؤدي الى تشتيت انتباهي اثناء اتخاذ القرار					
8	عدم انتظام العمل الاداري داخل الاتحاد وتغيب العاملين يجعلني متوترا عند اتخاذ القرار					
9	اتجنب تحمل مسؤولية اتخاذ قرارات قد تؤدي الى الجدل					
10	اميل الى الفردية عند اتخاذ القرارات					
11	الضغوط الخارجية تؤثر عند اتخاذ قراري					
12	احدد المشكلة بدقة قبل اتخاذ قراري					
13	نجاح القرار يمنحني درجة كبيرة من الرضا عن عملي					
14	استند لقانون الهيئات الرياضية واللوائح المنظمة له في اثناء عملية اتخاذ القرار					
15	اتخاذ قرارات محددة وواضحة					
16	اتابع تنفيذ القرار					
17	اصدر قراراتي بصورة لا تعطي للمرؤوسين فرصة لمناقشتي					
18	اشعر بالارتباك عند قيامي بعملية المفاصلة بين البدائل المطروحة لاتخاذ القرار					
19	اختيار البديل الاقل زمناً في التنفيذ عند اتخاذ القرار					
20	اسمح للمرؤوسين بالمشاركة في اتخاذ القرار					
21	اميل للدكتاتورية في اتخاذ القرار					
22	يقاس ادائي في اتخاذ القرار بناء على تحقيقي للأهداف					
23	يقاس ادائي في اتخاذ القرار بناء على رأي المرؤوسين					
24	استعين بالخبراء للمساعدة في اتخاذ القرار بصرف النظر عن تكاليف استخدامهم					
25	اعتمد على مؤهلاتي العلمية وثقافتي الشخصية في اتخاذ القرار					
26	اراعي رضا المرؤوسين او من يمسهم القرار عند اتخاذي لأي قرار					
27	اراعي تكاليف التنفيذ عند اتخاذي للقرار					
28	شعوري بالحزن عند فشل القرارات يفوق شعوري بالفرح عند نجاحها					
29	اتخاذ قراراتي بعيدا عن التعصب والتحيز والانفعالات النفسية					
30	قدرتي على تحمل المسؤولية تؤثر على قدرتي في اتخاذ القرار السليم					
31	كلما زادت اهمية القرار وحساسيته تشتت تفكيري					
32	لا اتأثر بالظروف السياسية المحيطة بي عند اتخاذي قراراي					