



وزارة التعلم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسة المسائية

بحث بعنوان

**« الرؤية الاستراتيجية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى
مدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية »**

بحث مقدم من قبل الطالبة

أسمهان حامد فيصل الطاهر

المجلس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة لنيل درجة البكالوريوس في التربية الرياضية

بإشراف

الدكتورة علاءة سلام الخفاجي

الآية القرآنية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

- اقرأ باسم ربك الذي خلق
- خلق الإنسان من علق
- اقرأ وربك الأكرم
- الذي علم بالقلم
- علم الإنسان ما لم يعلم

صدق الله العلي العظيم

سورة العلق

الأهداء

الى الارض التي احتضنت الانبياء والاولياء والعلماء والتي علمتنا كيف تكون الكبرياء
الى نبي الرحمة ومنقذ البشرية سيد المرسلين محمد ابن عبدالله (ص)
الى من قال انا علم المهتدين انا صاحب اليمين انا اليقين .. انا امام المتقين انا السابق الى
الدين انا جبل الله المتين علي ابن ابي طالب (ع)
الى سيد الشهداء وابي الاحرار الحسين ابن علي (ع)
الى من علقت شرف حبه وساماً في صدري وطني
الى الارض التي لأجل العيش فيها دفعنا الكثير من الدماء .. ارض الرافدين
الى الشموع التي احترقت لتنضيء مجد العراق
الى من لهما الفضل الكبير بوصولي لهذه المرحلة امي وابي حفظهم الله
الى سندي في الحياة اخوتي و اخواتي
الى صديقاتي وزميلاتي وكل من مد لي يد العون
الى كل من تمنى واراد لي النجاء بصدق

الشكر والامتنان

اللهم أفتح الثناء بحمدك وأنت مسدد للصواب بمنك *** والحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله
*** الحمد لله حمداً كثيراً كما أمر *** والصلاة والسلام على محمد عبده ورسوله الذي أرسله إلى الورى بشيراً
ونذيراً وداعياً إلى الله بإذنه وسراجاً منيراً وعلى اهل بيته ائمة الهدى ومصابيح الدجى الذي اذهب الله عنهم الرجس
وظهرهم تطهيراً وعلى من اتبع الهدى *

قال تعالى في كتابه الكريم ((لئن شكرتم لأزيدنكم)) وانطلاقاً من هذه الآية الكريمة يطيب لي ان اتقدم بخالص
شكري وامتناني الى الاستاذ الدكتور المحترم (هشام هنداوي هويدي) والى عمادة كلية التربية البدنية وعلوم
الرياضة *** المتمثلة بالسيد العميد والسيد المعاون العلمي والسيد المعاون الإداري لإتاحة الفرصة لإكمال دراستي
كما اقدم شكري وتقديري الى السادة رئيس وأعضاء لجنة المناقشة المحترمين *

ويقتضي مني واجب الاعتراف بالجميل والعرفان ان اعبر عن تقديري وامتناني الى الاستاذ المساعد الدكتور حيدر
محمد مصلح *** فأسال الله ان يمن عليه بالصحة والعافية

كما اتقدم بالشكر الجزيل الى الاستاذ الدكتور حازم علي غازي لما قدمه من مساعدة طوال فترة دراستي
كما اتقدم بالشكر الجزيل الى المشرفة الدكتورة علا سلام الخفاجي *** لما قدمته لي من توجيهات علمية ودعم
ومتابعة متواصلة من اجل اتمام البحث واخراجه بالصورة العلمية

واتقدم بالشكر والامتنان الى جميع افراد عائلتي

واخير اتقدم بالشكر والتقديرى لأساتذة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ولكل من ساعدني ووقف بجانبى لكل من
اعانني ولو بكلمة وفقهم الله جميعاً

ومسك الختام *** فإن البحث وان اظهر فقط اسم الباحثة عليه ، فإن نتيجة جهود اخرين لم تظهر أسمائهم وفق الله
الجميع لما يحب ويرضى انه نعم المولى ونعم النصير ..

الملخص

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 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 بالتوافق المهني لدى مدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية؟)

اما اهداف البحث كانت:

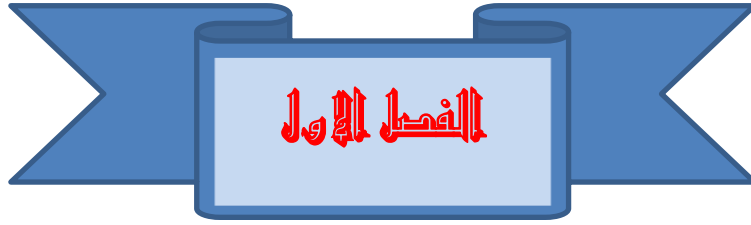
إعداد مقياس الرؤية الاستراتيجية والتوافق المهني لدى مدربي لعبة القدم في المحافظات العراقية. التعرف على العلاقة بين الرؤية الاستراتيجية والتوافق المهني لدى مدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية.

اما منهجية البحث واجراءاته الميدانية من اختيار مجتمع البحث واعداد مقياسيين وعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين وكذلك معالجة نتائج البحث عن طريق الوسائل الإحصائية المستخدمة ، وكذلك تم عرض وتحليل ومناقشة النتائج لمجالات المقاييس 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 توافقهم المهني ، 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.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	قائمة المحتويات	المبحث
١	العنوان	
٢	الآية القرآنية	
٣	الاهداء	
٤	الشكر والتقدير	
٥	الملخص	
٦ — ٧	قائمة المحتويات	
٨	الفصل الاول	
٩	التعرف بالبحث	١
٩ — ١٠	المقدمة واهمية البحث	١-١
١٠	مشكلة البحث	٢-١
١٠	اهداف البحث	٣-١
١٠	فروض البحث	٤-١
١٠	مجالات	٥-١
١١	الفصل الثاني	
١٢	الدراسات النظرية	٢
١٢	الإدارة الرياضية في المجال الرياضي	١-٢
١٣	الرؤية الاستراتيجية	٢-٢
١٤ — ١٥	التوافق المهني	٣-٢
١٦	الفصل الثالث	
١٧	منهجية البحث واجراءاته الميدانية	٣
١٧	منهج البحث	١-٣
١٧	مجتمع البحث	٢-٣
١٨	الادوات والاجهزة والوسائل المستخدمة في البحث	٣-٣
١٨	اجراءات البحث الرئيسية	٤-٣
١٨ — ١٩	اجراءات اعداد المقاييس	١-٤-٣
١٩	صلاحية عبارات المقاييس	٢-٤-٣
١٩ — ٢٠	اعداد تعليمات المقاييس	٣-٤-٣
٢٠	التجربة الاستطلاعية	٤-٤-٣
٢٠	التطبيق الرئيسي لمقاييس عينة الاعداد	٥-٤-٣
٢٠ — ٢١	التحليل الاحصائي لعبارات المقاييس	٦-٤-٣
٢١ — ٢٣	الاسس العلمية للمقاييس	٧-٤-٣

٢٣	التطبيق النهائي للمقاييس عينة التطبيق	٨-٤-٣
٢٣	الوسائل الاحصائية	٩-٤-٣
٢٤	الفصل الرابع	
٢٥	عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها	٤
٢٥ - ٢٧	الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاوّر مقياس الرؤية الاستراتيجية وتحليلها ومناقشتها	١-٤
٢٧ - ٢٨	الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاوّر مقياس التوافق المهني وتحليلها ومناقشتها	٢-٤
٢٨ - ٢٩	عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين الرؤية الاستراتيجية والتوافق المهني وتحليلها ومناقشتها	٣-٤
٣١	الفصل الخامس	
٣٠	الاستنتاجات والتوصيات	٥-
٣٠	الاستنتاجات	١-٥
٣٠	التوصيات	٢-٥
٢٣-٣٣	المصادر العربية والانكليزية	
٣٤ - ٣٧	الملاحق	



- ١- التعريف بالبحث.
- ١-١ مقدمة البحث وأهميته.
- ١-٢ مشكلة البحث.
- ١-٣ أهداف البحث.
- ١-٤ مجالات البحث.
 - ١-٤-١ المجال البشري .
 - ١-٤-٢ المجال المكاني .
 - ١-٤-٣ المجال الزمني .

الفصل الاول

١ - التعريف بالبحث.

١ - ١ 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، اذ 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، اذ 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 انموذجاً فكرياً للمستقبل المرغوب به ونقطة إرشاد لتصور المستقبل الذي ينبغي ان تكون عليه المدربين والمؤسسات في حالة تطلع دائم نحو المستقبل وتصور مثالي لذاتها.

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 أهمية البحث من ان الاندية الرياضية تعتمد في تحقيق أهدافها اعتماداً كبيراً على المدربين القائمين على العملية التدريبية بوصفهم محور العملية التدريبية والفنية والإدارية للعبة كرة القدم، وهنا جاءت أهمية الرؤية الاستراتيجية للمدربين وتحديدته من خلال توفير الجهود الملحوظة لتوفير توافق

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.

٢-١ مشكلة البحث.

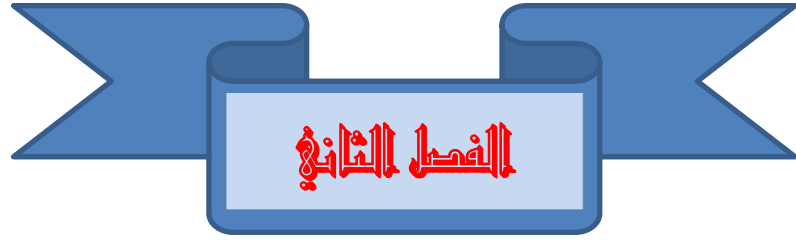
وتكمن مشكلة البحث في محاولة الاجابة على السؤال: (ماهي علاقة الرؤية الاستراتيجية بالتوافق المهني لدى مدربي كرة القدم في المحافظات العراقية؟).

٣-١ اهداف البحث.

- ١) إعداد مقياس الرؤية الاستراتيجية والتوافق المهني لدى مدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية.
- ٢) التعرف على العلاقة بين الرؤية الاستراتيجية والتوافق المهني لدى مدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية.

٤-١ مجالات البحث.

- ٤-١-١ المجال البشري: مدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية (ماعد اقليم كردستان).
- ٤-١-٢ المجال المكاني: مكان تواجد الاندية الرياضية الممارسة للعبة كرة القدم في المحافظات العراقية.
- ٤-١-٣ المجال الزمني: من (٢٠٢٢/١١/٥) الى (٢٠٢٣/٣/٤).



٢- الدراسات النظرية

١-٢ الإدارة الرياضية في المجال الرياضي.

٢-١ الرؤية الاستراتيجية .

٣-١ التوافق المهني .

الفصل الثاني

٢- الدراسات النظرية

٢-١ الإدارة الرياضية في المجال الرياضي:

إن الرياضة وأهميتها كبقية شؤون الحياة الأخرى تحتاج إلى إدارة وتنظيم جيدين وأن الاختصاصيين في شؤون الإدارة الرياضية قدموا موضوعات وعمليات نظرية عامة يمكن أن تتسجم مع الجوانب التطبيقية العملية ولهذا فإن مهمتهم تتحدد في عمليات تحليل وتخطيط وتقدير ومراقبة المسائل اليومية باتجاهات تطوير التربية البدنية والرياضية أو التي تتجمع نتيجة العمل الإداري (٨:١٩).
أن التطور الذي طرأ على التربية البدنية والرياضية مؤخرًا جعلها تستعين بالأسلوب العلمي لمعالجة وحل مشكلاتها فكان لزاما عليها أن تلجأ إلى الإدارة الجيدة كفن وعلم لتنظيم مختلف أنشطتها وهي فن وعماد هذا الفن هو حسن التخطيط والتنظيم (٦:٨٢).

وتأسيسا على ما تقدم فأنا بأمر الحاجة إلى التطوير في المؤسسات الرياضية ولاسيما في العمل الإداري بوصفه مكونا رئيسيا من مكونات المجال الرياضي، وعليه تتوقف جودة عملياته وهذا ما كنا نصبو إليه والذي بأمل أن يكون محققا لبعض ما نرجوه في الحصول على نتائج ومخرجات جيدة لمؤسساتنا الرياضية لأن الحاجة أصبحت ماسة للبحث عن سبل لجودة ادائها وان ذلك يتوقف على جودة مستوى الهيكلية الادارية والعاملين والبرامج والذي يعني ايجابية المؤسسات الرياضية ، فأذا نظرنا إلى الرياضة على كونها استثارة لمدخلات ومخرجات ، فإن جودتها تعني ان تكون هذه المخرجات جيدة ومتفقة مع اهدافها من حيث احتياجات المجتمع ومتطلباته .

ويعد المنظور التنظيمي للإدارة هو انجاز اهداف تنظيمية من خلال الافراد وموارد اخرى .
وبتعريف اكثر تفصيلا للإدارة يتضح انها انجاز الاهداف من خلال القيام بالوظائف الادارية الخمسة الاساسية (التخطيط ، التنظيم ، التوظيف ، التوجيه ، الرقابة) .

٢- ٢ الرؤية الاستراتيجية

تعدُّ الرؤية الاستراتيجية من الموضوعات المهمة التي نالت اهتمام كثير من الدراسات الإدارية والتنظيمية واستراتيجية لما لها تأثير كبير وفاعل في رسم حاضر المؤسسات الرياضية ومستقبلها، كونها تمثل انموذجاً فكرياً للمستقبل المرغوب به ونقطة إرشاد لتصور المستقبل الذي ينبغي ان تكون عليه المدربين والمؤسسات في حالة تطلع دائم نحو المستقبل وتصور مثالي لذاتها حث خطى الأعمال تجاهه إذ تجعل من المؤسسة في حالة تطلع ، تحد الرؤية الاستراتيجية من عملية اتخاذ قرارات خاطئة غير موجهة إذ توجه الجهود نحو العمل بطريقة كفوءة وفاعلة متوافقة مع استراتيجية المؤسسة وأهدافها من خلال ترسيخ فئات جميع العاملين بقدرتهم على إنجازها وإمكانية تحقيقها إذ تمكنهم من امتلاك السلطة اللازمة للقيام بأعمال تعمل على تقدم وتطور وتحقيق هذه الرؤية حيث إن الرؤية الاستراتيجية هي نتاج فكري وعقلي مبدع متجدد لواقع المؤسسة الرياضية ومسار أعمالها عليه حيث أن هذه الرؤية لا قيمة لها مالم تتسم بمجموعة من الخصائص التي تمكنها من التحقق لذا اكدوا على ضرورة التعرف عليها والكشف عن مجالات العمل التي تهتم بها والبحث عن المعايير التي يجب إن تلتزم بها بغية العمل على تحقيقها وتحديد بعض المؤشرات التي يمكن إن تكون إنذاراً مبكراً لعملية تطورها.

حيث إن الرؤية الاستراتيجية رؤية انسانية مستقبلية مدركة لجميع المسائل الحاسمة التي لا يمكن حلها أو القيام بها إلا من خلال رؤية استراتيجية جديدة قادرة على التطور والأبداع الرياضي وعليه ان الخوض بمراحل صياغتها وتطورها والتعرف على كيفية تنفيذها وايصالها وتحديد العوامل المؤثرة في عملية صياغتها وتطورها. ولما كانت للرؤية الاستراتيجية أهمية كبيرة في نمو وتطور المؤسسات لذا وجدنا من الضروري التعرف على التجارب السابقة التي اهتمت بها، والتعرف على علاقتها بالمتغيرات التنظيمية الأخرى وذلك من خلال إخضاعها للدراسة والتحليل نظرياً وتطبيقياً لغرض بيان مدى علاقاتها الارتباطية والتأثيرية بها (٧٦:٩).

٢-٣ التوافق المهني

اعتبر التوافق المهني في الآراء احد اهم عناصر نجاح المؤسسات بصفة عامة ، والمؤسسات التعليمية بصفة خاصة للموضوعات التعليمية والتربوية ومن خصوصيته فهي شديدة التعقيد لارتباطها بمتغيرات كثيرة كما يعد الاختلاف احد سماتها الهامة ، مما يجعل بناء التوافق في الآراء مهارة من الضروري توفيرها في قيادات تلك المؤسسات ، وخاصة عند ما تبني رؤية جديدة .

فيعتبر التوافق المهني نمط الحياة وصورته الذاتية والموضوعية لدى الافراد العاملين ، فهو عبارة عن عملية ديناميكية مستمرة ، وذلك بتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل فيها ولا بد من تحقيق اكبر قدر ممكن من التوافق المهني في مجال العمل لان الموظف يقضي معظم وقته في عمله لان العمل من اهم ما يبرز المكانة والقيمة ويعود بالنفع للمجتمع وهو التلاؤم المستمر للموظف مع ظروف ومتطلبات بيئته المهنية مادية كانت او اجتماعية وذلك بالتوفيق بين خصائصه الشخصية وطبيعة العمل وظروفه وعلاقاته بالعاملين معه للوصول الى حالة توازن (٧٤:٥) .

وان التوافق المهني عملية ديناميكية ذات مضامين محددة هدفها تحقيق السعادة الفرد وهو عملية مستمرة مع حياة الفرد وتختلف من مرحلة عمرية لأخرى وتحققها وسائل واليات مختلفة مثل اشباع الحاجات وتحقيق التالف بين الدوافع المختلفة والتناسق والتكامل لكفايات الفرد وميوله وقدرة الفرد على تغيير سلوكه حين يواجه مشكلة مادية او اجتماعية او نفسية(٦٢:٣).

ان التوافق المهني اصبح ضرورياً لنجاح المدرب في عمله وقدرته على التكيف مع ظروف العمل ومتطلباته لذا فان النجاح في مهنة التدريبية يتطلب قدرته على التكيف مع بيئة العمل المادية والاجتماعية واقامة علاقات اكثر توافقاً مما يشعره لأهمية ذاته والسعي الى تطويرها ضمن امكانياته وقدراته المتاحة وبذل اقصى جهود للنجاح باستمرار وللتوافق المهني مظاهر عدة اول هذه المظاهر الرضا عن العمل حيث يعكس رضا المدرب عن العمل وعن مكونات بيئة العمل وبعضها يتعلق بمستوى العمل ومتطلباته وبعضها يتعلق بشخصية الفرد ذاته فالعلاقة مع المديرين واللاعبين والفروق المرتبطة بالعمل اصبحت كلها عوامل مهمة في تحقيق التوافق المهني. وهنا جاءت اهمية البحث من ان الاندية الرياضية تعتمد في

تحقيق اهدافها اعتمادا كبيرا على المدربين القائمين على العملية التدريبية بوصفهم محور العملية التدريبية والفنية والادارية للعبة كرة القدم وهنا جاءت الرؤية الاستراتيجية للمدربين وتحديده من خلال توفير الجهود الملحوظة لتوفير قدرات ابداعية ومناخ ملائم لتوافق مهني للمدربين في الاندية الرياضية الممارسة للعبة كرة القدم على اخلاف مستوياتهم من اظهار ما لديهم واستغلالها بالشكل الامثل بما ينعكس ايجابيا على تحقيق النمو والتطور والارتقاء في لعبة كرة القدم .

الفصل الثالث

٣- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية.

٣-١ منهج البحث.

٣-٢ مجتمع البحث.

٣-٣ الأدوات والأجهزة والوسائل المستخدمة في البحث.

٣-٤ إجراءات البحث الرئيسية.

٣-٤-١ إجراءات اعداد المقاييس.

٣-٤-٢ صلاحية عبارات المقاييس.

٣-٤-٣ إعداد تعليمات المقاييس.

٣-٤-٤ التجربة الاستطلاعية .

٣-٤-٥ التطبيق الرئيسي للمقاييس (عينة الاعداد).

٣-٤-٦ التحليل الاحصائي لعبارات المقاييس.

٣-٤-٧ الأسس العلمية للمقاييس.

اولاً: الصدق.

ثانياً : الثبات .

١ . طريقة التجزئة النصفية.

٢ . معامل ألفا كرونباخ.

٣-٤-٨ التطبيق النهائي للمقاييس (عينة التطبيق).

٣-٤-٩ الوسائل الاحصائية .

الفصل الثالث

٣- منهجية البحث واجراءاته الميدانية.

٣-١ منهج البحث:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته وطبيعة مشكلة البحث.

٣-٢ مجتمع البحث:

من الأولويات المهمة التي من الضروري الاهتمام بها في البحث العلمي والدقة في اختيارها بحيث تناسب الإجراءات هو المجتمع وعيناته ، اذ تم تحديد مجتمع البحث من مدربي لعبة كرة القدم في الاندية الممارسة للعبة في المحافظات العراقية بالطريقة العمدية حيث تم اختيار (٨) محافظات وبالأسلوب العشوائي والبالغ عددهم (٨٢ مدرباً) من المحافظات المختارة .
والجدول ادناه يبين مجتمع مدربي الأندية الممارسة للعبة كرة القدم في المحافظات العراقية المختارة.

جدول (١)

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

ت	الأندية الممارسة للعبة كرة القدم	اعدادها	المدربين
١	البصرة	٧	١٢
٢	العمارة	٦	٩
٣	المتنى	٦	٨
٤	كربلاء	٥	٩
٥	النجف	٤	٧
٦	بغداد	١٢	١٩
٧	ديالى	٧	١٠
٨	كركوك	٦	٨
المجموع		٥٣ نادياً	٨٢ مدرباً

٣-٣ الأدوات والأجهزة والوسائل المستخدمة في البحث:

تحتاج الباحثة إلى البيانات المختلفة لإتمام بحثها ولا بد إن تختار الأدوات المناسبة لجمع البيانات سواء كانت أولية أو ثانوية ، علماً أنه يوجد العديد من أدوات جمع البيانات والتي يمكن أن تختار الباحثة ما يناسب بحثها (٧٥:٥) وكما يلي:

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

٣-٤ إجراءات البحث الرئيسية.

٣-٤-١ إجراءات اعداد المقاييس:

بعد دراسة الأدبيات والدراسات التي تناولت موضوع الرؤية الاستراتيجية والتوافق المهني ولتحقيق اهداف البحث اعتمدت الباحثة في اعداد الدراسة بعد أن تم تعديل بعض المتطلبات وبما يتلاءم مع بيئة الدراسة (٨٧:٧) و(٩٨:٢) فتولد عدد من المتطلبات التي تساعد الباحثة في موضوع الرؤية الاستراتيجية والتوافق المهني لدى مدربي لعبة كرة القدم ، حيث تم صياغة العبارات الواردة في كل مجال من المجالات المقترحة واتصلت بعدد من الأساتذة والخبراء في اختصاص الإدارة الرياضية وكرة القدم (ينظر ملحق رقم (١)) لغرض مناقشة المجالات الخاصة بالدراسة في ضوء ما توصلت إليه الباحثة من خلال الاتصالات الالكترونية عن طريق البريد الالكتروني والبرامج الأخرى وفي ضوء المقترحات التي تم الحصول عليها إعادة النظر بعبارات أدواته وبما ينسجم مع طبيعة مجتمع بحثه ، حيث تضمن مقياس

الرؤية الاستراتيجية على (٤) مجالات و(٤) عبارات لكل مجال واخيرا مقياس التوافق المهني على (٤) مجالات و(٤) عبارات لكل مجال ايضاً.

٣-٤-٢ صلاحية عبارات المقاييس:

بعد إعداد المقاييس بصيغتها الأولية والذي احتوى مقياس الرؤية الاستراتيجية على (١٦) عبارة ومقياس التوافق المهني على (١٦) عبارة موزعة على مجالات المقاييس (ينظر ملحق (٢)) 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 استعملت الباحثة اختبار (كا^٢) للتعرف على العبارات الصالحة من غيرها وقد أظهرت النتائج صلاحية عبارات مقياس الرؤية الاستراتيجية وعبارات مقياس التوافق المهني واعادة صياغة بعض العبارات التي ابدى المحكمون ملاحظتهم حولها، حيث كانت قيمة (كا^٢) المحسوبة تتراوح بين (٣.٩٧ - ٧.٩٢) وبمستوى خطأ (٠.٠٠٠٠) 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 الابداعية ومقياس التوافق المهني.

٣-٤-٣ إعداد تعليمات المقاييس.

بعد أن حددت عبارات المقاييس قامت الباحثة بالإجراءات الآتية:

١. كتابة التعليمات بعبارات قصيرة ومفهومة ويتم فيها إيضاح طريقة الإجابة عن عبارات المقاييس.
٢. إن المعلومات المقدمة تكون لأغراض البحث العلمي فقط .

٣. لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وإنما تكون إجاباتك على أساس ما تشعر به أنت.
٤. اكدت الباحثة على ضرورة الاجابة على جميع عبارات المقاييس وعدم ترك اي عبارة.

٣-٤-٤ التجربة الاستطلاعية:

وبعد إن أصبحت المقاييس جاهزاً للتطبيق قامت الباحثة بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق الرئيسي للبحث بوقت ملائم على عينة مكونه من (٧ مدربين) موزعين على (٥ اندية) بتاريخ (٢٠٢٢/١٢/٢٤) لغرض تهيئة أسباب النجاح عند تطبيق الاختبار الرئيسي على عينة البحث والتأكد من فهم العينة لعبارات المقاييس ومن اجل تلافي أي أخطاء أو صعوبات عند التطبيق خلال الاختبار الرئيسي للبحث.

٣-٤-٥ 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 (١٠/١-٢/٥-٢٠٢٣) ولأجل تحقيق ذلك أجرت الباحثة التجربة الرئيسة والتي يقصد بها تطبيق المقياس على عينة الاعداد وباللغة (٧٥ مدرساً) وبعد الانتهاء من عملية التوزيع النهائي للاستمارات والإجابة عليها، جدولت الباحثة البيانات الخاصة بأشخاص عينة البحث (عينة البناء) بعد جمعها إلكترونياً وترتيبها تمهيداً لتحليلها إحصائياً.

٣-٤-٦ التحليل الاحصائي لعبارات المقاييس:

هو تحسين نوعية المقياس من خلال اكتشاف ضعف العبارات ومن ثم العمل إما على إعادة صياغتها أو استبعادها إن لم تكن صالحة (٩:١٢٩) ويعد التحليل الإحصائي لعبارات المقياس من المتطلبات المهمة والضرورية في عملية بنائه وذلك للحصول على عبارات جيدة تحقق الهدف من أعداد المقياس وقد اتبعت الباحثة الإجراءات الآتية بعد عملية فرز أوراق الإجابة ، اذ 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 (٢٥:١٠) واتبعت الباحثة أسلوبين في تحليل عبارات مقياس الرؤية الاستراتيجية ومقياس التوافق المهني هما القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) ومعامل الاتساق الداخلي.

٣-٤-٧ الأسس العلمية للمقاييس.

أولاً: الصدق

يعد الصدق من الشروط المهمة الواجب توفرها في أداة جمع المعلومات وهناك أنواع عديدة للصدق وقد وظفت الباحثة الطرق التالية للتحقق من صدق المقاييس وهي صدق المحتوى حيث عمدت الباحثة 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 إليه 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 استعملت الباحثة الطرائق الآتية :-

١. 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 حصلت عليها الباحثة والمتعلقة بـ (٧٥ مدرساً) حيث استعملت الباحثة اختبار (F) التباين للتأكد من تجانس النصفين وكانت قيمة (F) المحسوبة للرؤية الاستراتيجية هي (١.١٣٠) وهي أصغر من قيمتها الجدولية البالغة (١.٤٧٠) عند درجة حرية (٩٩) ومستوى دلالة (٠.٠٥) اما قيمة (F) المحسوبة للتوافق المهني هي (١.٣٣٦) وهي أصغر من قيمتها الجدولية البالغة (١.٤٧٠) عند درجة حرية (٩٩) ومستوى دلالة (٠.٠٥) 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 قامه الباحثة باستعمال معادلة سبيرمان - براون بهدف تصحيح معامل الارتباط وكما في الجدول ادناه :

جدول (٢)

الثبات يبين معاملات ثبات الاختبار بالتجزئة النصفية مع معامل التصحيح

المقاييس	الثبات قبل التصحيح	الثبات بعد التصحيح
الرؤية الاستراتيجية	٠.٧٢٢	٠.٨٥٥
القدرات الابداعية	٠.٨٢١	٠.٩٤٢
التوافق المهني	٠.٧٤٢	٠.٨٦٧

٢.معامل ألفا كرو نباخ

لحساب معامل الثبات بمعامل الفا كرو نباخ للمقاييس اعتمدت الباحثة على عينة الاعداد نفسها البالغ عددها (٧٥ مدرساً) وعند حساب قيمة معامل الثبات كما في الجدول ادناه :

جدول (٣)

قيم معامل الثبات بطريقة (ألفا كرونباخ) للمقاييس

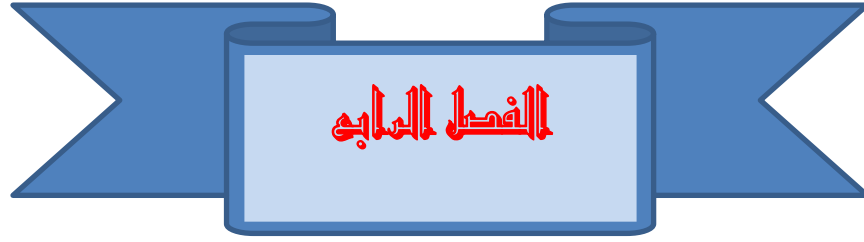
المقياس	معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ
الرؤية الاستراتيجية	٠.٨٦
القدرات الابداعية	٠.٨٩
التوافق المهني	٠.٨١

٣-٤-٨ التطبيق النهائي للمقاييس (عينة التطبيق).

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات اعداد المقاييس قامت الباحثة بتطبيق المقاييس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (٧٥ مدرباً) حيث تم استرجاع جميع الاستبيانات من العينة وتم ذلك للفترة (٢٠-٤/٣/٢٠٢٣) وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات إلكترونياً في استمارة خاصة إذ أصبح لكل مدرباً درجة خاصة به.

٣-٤-٩ الوسائل الإحصائية :

استعملت الباحثة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات التي تخدم البحث.



٤ - عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها .

٤-١ الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاور مقياس الرؤية الاستراتيجية وتحليلها ومناقشتها.

٤-٢ الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاور مقياس التوافق المهني وتحليلها ومناقشتها.

٤-٣ عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين الرؤية الاستراتيجية والتوافق المهني وتحليلها ومناقشتها.

الفصل الرابع

٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

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

٤-١ الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاور مقياس الرؤية الاستراتيجية وتحليلها ومناقشتها.

جدول (٤)

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
١	مجال الطموح	٤	٣٥	٤٠.٤٣	١٣.٢١	٣.٤٢	٠.٠٠٠
٢	مجال الموارد البشرية	٤	٤٠	٣٩.٧٨	١٢.٢٤	٣.٨٩	٠.٠٠٠
٣	مجال الهيكلية	٤	٣٦	٣٦.٨٩	١٠.٢٩	٣.٤٨	٠.٠٠٠
٤	مجال القدرة على التطوير	٤	٣٨	٣٩.٢١	١٦.١٨	٣.٦٥	٠.٠٠٠

يبين الجدول اعلاه الوصف الاحصائي لعينة التطبيق على مقياس الرؤية الاستراتيجية على افراد عينة التطبيق والبالغ عددهم (٧٥ مدرباً) وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً تبين ان الوسط الفرضي (٣٥) والوسط الحسابي (٤٠.٤٣) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (٣.٤٢) وعند مستوى خطأ (٠.٠٠٠٠) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين وجود علاقة ارتباط معنوية لصالح مجال الطموح ، حيث ترى الباحثة 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 الباحثة كون أفراد العينة ذوي 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 (٤٠) والوسط الحسابي (٣٩.٧٨) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (٣.٨٩) وعند مستوى خطأ (٠.٠٠٠٠) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على وجود علاقة ارتباط معنوية لصالح مجال الموارد البشرية ، حيث ترى الباحثة أن المؤسسات الرياضية تؤمن بضرورة أحداث التغيير في اتجاهات وخصائص العاملين والافراد لتوسيع قدراتهم على مواجهة الظروف الحالية والمستقبلية كون من خلالها 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 (٨:٥٩).

اما مجال الهيكلية تبين ان الوسط الفرضي (٣٦) والوسط الحسابي (٣٦.٨٩) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (٣.٤٨) وعند مستوى خطأ (٠.٠٠٠٠) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال الهيكلية حيث ترى الباحثة 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 والأندية 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 (١٢:٧٦) .

واخيرا مجال القدرة على التطوير تبين ان الوسط الفرضي (٣٨) والوسط الحسابي (٣٩.٢١) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (٣.٦٥) وعند مستوى خطأ (٠.٠٠٠٠) وعند مقارنة

قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال القدرة على التطوير حيث ترى الباحثة 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 وايجاد بيئات تعلم يكون الاعبين فيها قادرين على التفكير تفكيراً ابداعياً .

٤-٢ الوصف الاحصائي لنتائج عينة التطبيق لمحاو مقياس التوافق المهني وتحليلها ومناقشتها.

جدول (٥)

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
١	مجال المعرفة والمهارة	٤	٤١	٣٦.١٨	٨.١٦	٤.٢٥	٠.٠٠٠
٢	مجال الاتصال	٤	٣٩	٣١.٣٦	٧.٣٤	٦.٩٧	٠.٠٠٠
٣	مجال العلاقة مع الزملاء	٤	٤٢	٤٥.٧٨	١١.٣٢	٣.١٨	٠.٠٠٠
٤	مجال نوع وقيمة العمل	٤	٣٣	٣٢.١٥	٨.٢١	٣.٢٨	٠.٠٠٠

ان الوصف الاحصائي في الجدول أعلاه لعينة التطبيق على مقياس القدرات الإبداعية على افراد عينة التطبيق والبالغ عددهم (٧٥ مدرباً) وبعد تحليل اجاباتهم ومعالجتها احصائياً ، تبين ان الوسط الفرضي (٤١) والوسط الحسابي (٣٦.١٨) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (٤.٢٥) وعند مستوى خطأ (٠.٠٠٠٠) ودرجة حرية (٧٥) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال المعرفة والمهارة حيث ترى الباحثة 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 (٣٩) والوسط الحسابي (٣١.٣٦) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (٦.٩٧) وعند مستوى خطأ (٠.٠٠٠٠) ودرجة حرية (٧٥) 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 الافناع 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 (١٩:٣).

اما مجال العلاقة مع الزملاء تبين ان الوسط الفرضي (٤٢) والوسط الحسابي (٤٥.٧٨) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (٣.١٨) وعند مستوى خطأ (٠.٠٠٠٠) ودرجة حرية (٧٥) وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال الثقة ، حيث ترى الباحثة 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 وبتقاة وبخطوات تطبيق سليمة وتنسيق اداري بينهما (٥٩:١) .

واخيرا مجال الحوافز تبين ان الوسط الفرضي (٣٣) والوسط الحسابي (٣٢.١٥) وعند اجراء الاختبار التائي أظهر ان قيمة (T) المحسوبة (٣.٢٨) وعند مستوى خطأ (٠.٠٠٠٠) ودرجة حرية (٧٥)، وعند مقارنة قيمة (T) المحسوبة مع مستوى الخطأ تبين على معنوية مجال الحوافز حيث ترى الباحثة 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 .

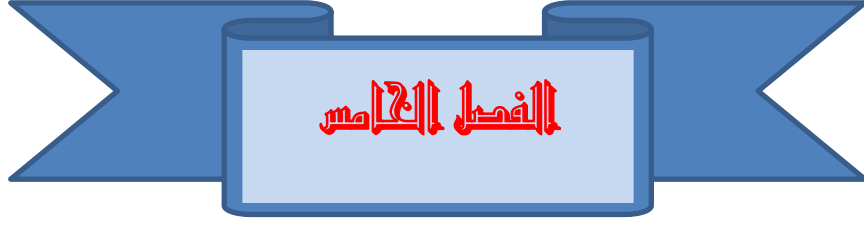
٤-٣ عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين الرؤية الاستراتيجية والتوافق المهني وتحليلها ومناقشتها.

جدول (٦)

علاقة الارتباط البسيط بين نتائج العينة على مقياسي البحث

ت	المتغيرات	قيمة معامل الارتباط البسيط	Sig	دلالة الارتباط
١	الرؤية الاستراتيجية	٠,٧٣٦	٠,٠٠٠	معنوي
	التوافق المهني			
معنوي عند مستوى دلالة $\geq ٠,٠٥$				

إذ يتبين من الجدول أعلاه إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين مقياس (الرؤية الاستراتيجية) و(التوافق المهني) إذ بلغ معامل الارتباط (٠,٧٣٦) وبمستوى الخطأ (٠,٠٠٠) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط معنوية وتعزو الباحثة 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 مرؤوسيه واحترام زملاء العمل في مناقشة امورهم التدريبية والرياضية وتقبل اقتراحاتهم القيمة واشعار كل فرد بالتقدير المناسب لما يبذله من جهود في نشاطهم وتحفيز الافراد على العمل بحماس ورضا لتقديم أقصى طاقاتهم في العمل الرياضي.



٥- الاستنتاجات والتوصيات.

٥-١ الاستنتاجات.

٥-٢ التوصيات.

الفصل الخامس

٥- الاستنتاجات والتوصيات.

٥-١ الاستنتاجات.

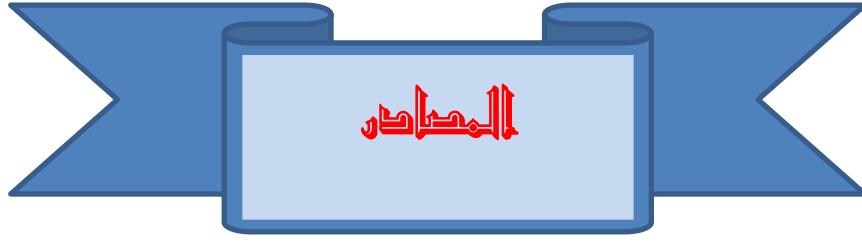
حيث استنتجت الباحثة الاتي :-

- (١) 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 .
- (٢) اتفق اغلب المدربين أصحاب لعبة كرة القدم على وجود بعض الأدوات والبرامج التدريبية التطويرية لتحسين أدائهم والتي تعزز من ثقتهم بأنفسهم وتنمي قدراتهم وتوافقهم الإبداعي .
- (٣) مستوى التوافق المهني لدى المدربين في الاندية الرياضية ليس بالمستوى المطلوب بسبب ضعف الحوافز والمكافئات لديهم .

٥-٢ التوصيات.

وأوصت الباحثة ما يلي :-

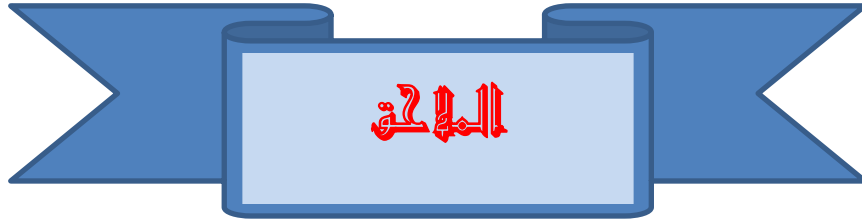
١. منح المدربين الفرصة للتعلم واكتساب المعرفة وتعزيز الثقة لديهم من خلال بناء جسور الاتصال الفاعل بينهم من خلال إشراكهم في اكبر قدر ممكن اللقاءات والدورات الكروية .
٢. توفير فرص الإبداع للمدربين من خلال منحها الحرية المناسبة في المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالرياضة التخصصية لتطوير أدائها والوصول الى مستوى الطموح .
٣. ضرورة اهتمام إدارة الأندية الرياضية بالتوافق المهني بوصفه استراتيجية ادارة حديثة تسعى الى تشجيع المدربين بضرورة التخلي عن الاساليب والنظم التقليدية والوصول الى التحسين المستمر في الأداء المثال.



المصادر العربية والإنكليزية.

- (١) رحيمة سلمى: تأثير الرؤية الاستراتيجية في إدارة الأزمة - رسالة ماجستير مقدمة الى قسم الإدارة العامة - كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٢٠٠٨.
- (٢) صبا نوري: الدور الوسيط للقدرات الإبداعية في العلاقة بين مهارات التفكير الاستراتيجي والأداء المؤسسي - دراسة على عينة من المؤسسات الحكومية العراقية أطروحة دكتوراه (منشورة) ٢٠١٨.
- (٣) طاهر محسن ووائل محمد صبحي: الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل - دار وائل للنشر، ط١، الأردن-عمان ٢٠٠٧.
- (٤) عامر سعيد: الاتصالات الإدارية والمدخل السلوكي لها. دار المعرفة - الإسكندرية ط٢ ٢٠٠١.
- (٥) كمال درويش وآخرون: الأسس العلمية للإدارة الرياضية، ط١، القاهرة - مركز الكتاب للنشر ٢٠٠٩.
- (٦) مروان عبد المجيد أبراهيم: استراتيجية الرياضة (الأهداف وخطط العمل المستقبلية للاتحادات والأندية الرياضية في الوطن العربي) عمان - مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ٢٠١٠.
- (٧) يوسف حجيم وهاشم فوزي: الرؤية الاستراتيجية للقيادات الجامعية ودورها في إدارة علاقات الزبون الداخلي - دراسة تطبيقية في جامعة الكوفة - مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد ١٥ العدد ٤/٢٠٠٦.
- (٨) رويم فايزة: علاقة الاتصال الشخصي لدى الموظفين بتوافقهم المهني - رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة ٢٠٠٥.
- (٩) عبود نجم: القيادة وإدارة الابتكار - دار صفاء للنشر، عمان، ٢٠٠٩.
- (١٠) فايز جمعة وآخرون: أساليب البحث العلمي - منظور تطبيقي، ط٢، عمان دار الحامد، ٢٠١٠.

- (١١) محمد حسنين : القيادة الادارية والتنمية البشرية - دار المسيرة للنشر، عمان ٢٠٠٢.
- (١٢) محمد رحمة فنجان : تمكين وقدرات المرؤوسين في اطار انموذج القيادة التحويلية - دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في دائرة البعثات العراقية - رساله ماجستير (غير منشورة) جامعة بغداد - كلية الإدارة والاقتصاد ٢٠١٤.
- (١٣) مروان عبد المجيد إبراهيم : الأسس العلمية والطرق الإحصائية في التربية الرياضية ط١، عمان، دار الفكر للطباعة ١٩٩٩ .
- (١٤) مطانيوس ميخائيل : القياس والتقويم في التربية الحديثة ، ط١ ، دمشق - منشورات جامعة دمشق ١٩٩٩.
- (١٥) مهدي حسن: إدارة الأفراد - مكتبة المجتمع العربي للنشر ، عمان ، الأردن ٢٠١٠.
- (١٦) محمود داود الربيعي
- 1) Ivancevich, J.M., & Matteson, M.T, organizational behavior and management, 6th ed., (Boston: Mc graw–Hill, Irwin).2002.



ملحق

- (١) أسماء الخبراء والمختصين الذين تم عرض المحاور والعبارات المقترحة عليهم
 - (٢) المقاييس المستخدمة في البحث
- مقياس القيادة التحويلية لمدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية
- مقياس التوافق المهني لمدربي لعبة كرة القدم في المحافظات العراقية

الملحق

ملحق (١)

أسماء الخبراء والمختصين الذين تم عرض المحاور والعبارات المقترحة عليهم

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
١	خالد أسود لايخ	أ.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
٢	محمود داود الربيعي	أ.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بابل
٣	جاسم جابر محمد	أ.د	الإدارة الرياضية	جامعة القاسم الخضراء/ قسم النشاطات الطلابية
٤	صلاح وهاب شاكر	أ.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة بغداد
٥	عماد عزيز نشمي	أ.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة المثنى
٦	حسن غالي مهاوي	أ.م.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة ميسان
٧	سلام حنتوش رشيد	أ.م.د	الإدارة الرياضية	الجامعة المستنصرية /كلية التربية الاساسية
٨	ساجت مجيد جعفر	أ.م.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
٩	بهاء حيدر فليح	أ.م.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية
١٠	نبيل حسين عباس	أ.م.د	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/ جامعة القادسية

ملحق (٢)

المقاييس المستخدمة في البحث

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

١- مقياس الرؤية الاستراتيجية	
أولاً	محور الطموح
١	العمل بجدية من اجل تحقيق التفوق والانجاز العالي للعبة كرة القدم.
٢	التضحية باختياراتنا الحالية من اجل مستقبل افضل.
٣	تحديد اتجاهاتنا المستقبلية على وفق معايير عالية الجودة لكرة القدم.
٤	اعتماد الوضوح التام بتحديد الاتجاهات والطموحات المستقبلية للعاملين داخل الاندية وخارجها.
ثانياً	محور الموارد البشرية
١	استبدال العاملين الحاليين بأخرين اكثر كفاءة في مستوى ادائهم الوظيفي والفني والرياضي.
٢	تدريب الافراد الحاليين واكسابهم المعارف والمهارات.
٣	توجيه سلوكيات المدربين وبما يتناسب مع اهداف الاندية وطموحاتها.
٤	بث الثقة في نفوس العاملين باتجاه العمل بقيم الاندية ومعتقداتها.
ثالثاً	محور الهيكلية
١	يتم توزيع الصلاحيات وقنوات تدفق اللعب بين فترة واخرى.
٢	تنظيم آلية اتصال فعالة ضمن النادي الواحد ومع الاندية الاخرى.
٣	تقسيم العمل وتوزيعه حسب الوظائف والاختصاصات الوظيفية المتوفرة.
٤	تحويل الرؤية الى استراتيجيات وبرامج عمل فعالة لتحقيق التطور في اللعبة مستقبلاً.
رابعاً	محور القدرة على التطوير
١	اعتماد آليات وأساليب عمل حديثة في عملية تدريب كرة القدم.
٢	حث العاملين على معرفة أحدث اساليب العمل المتطورة.
٣	البحث المستمر عن طرائق عمل متميزة تحقق افضل اداء ورؤية مستقبلية.
٤	الاهتمام بمقترحات الآخرين وآرائهم اتجاه العمل الرياضي.

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

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