



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

# الإبداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم

رسالة تقدمت بها الطالبة

**رغدة عبد الرحمن علي**

إلى مجلس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة- جامعة ميسان

وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة

بإشراف

**أ.م.د. محمد ماجد محمد صالح**

(ب)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿بَدِيعُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَإِذَا قَضَىٰ أَمْرًا فَإِنَّمَا يَقُولُ

لَهُ كُنْ فَيَكُونُ﴾

صدق الله العلي العظيم

(البقرة: 117)

(ت)

## الإهداء

الى من انطبقت عليه اوصاف الملائكة الى قنديل ظلامي ونور ايامي

إلى حبي الاول والاخير الى من تشناق له روحي الى من اهداني الحياة وغادرها الى

من احمل اسمه بكل فخر والدي العزيز (مرحمه الله وجعل مثواه الجنة) وفاءً

لروح الطاهرة

الى جنتي على الارض الى من كانت السند والعون لي بعد الله الى من شاركني مشوار

الجهد والعناء والدتي الغالية اطل الله في عمرك ومرضك الصحة والسعادة ...

اليكم اهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع الذي اسأل الله العلي ان يكون خالصاً لوجهه

الكريم ...

(ث)

## إقرار المشرف وترشيح لجنة الدراسات العليا

أشهد بأن إعداد هذه الرسالة الموسومة: ((الإبداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم)) والمعدة من قبل طالبة الماجستير (رغده عبد الرحمن علي) قد اكتملت بإشرافي في جامعة ميسان - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة ولأجله وقعت.

التوقيع:

المشرف

أ.م.د. محمد ماجد محمد صالح

/ / 2020م

## اقرار معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

بناءً على التعليمات والتوصيات المتوفرة نرشح هذه الرسالة للمناقشة.

التوقيع:

أ.د. محمد عبد الرضا كريم

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة ميسان

/ / 2020م

(ج)

## إقرار المقوم اللغوي

أشهد بأنّ هذه الرسالة الموسومة: (( **الإبداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم** )) قد كتبت بأسلوب علمي رصين محافظ على سلامة اللغة العربية من الأخطاء والتعابير اللغوية غير الصحيحة وقد تم تقييمها لغوياً ولأجله وقعت.

التوقيع:

الاسم: أ.م. د. عباس اسماعيل سيلان

الكلية: كلية التربية الاساسية

الجامعة: ميسان

المقوم اللغوي

2020/ / م

## اقرار المقوم الاحصائي

اشهد ان هذه الرسالة الموسومة بـ (( **الإبداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم** )) قد تم معالجتها من الناحية الاحصائية، لذا أقر وأؤيد سلامة العمل والمعايير الاحصائية وكفايتها للمناقشة لاستيفائها كافة متطلبات هذا الجانب.

التوقيع:

الاسم: أ.م. د.رنا صبيح عبود

الكلية: التربية الاساسية

الجامعة: ميسان

2020/ / م

(ح)

## إقرار لجنة المناقشة والتقييم

نشهد أننا أعضاء لجنة المناقشة والتقييم ، قد اطلعنا على هذه الرسالة الموسومة  
بـ «الإبداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم»  
المقدمة من قبل طالبة الماجستير (رغده عبد الرحمن علي) وناقشنا الطالبة في محتوياتها وفيما لها  
علاقة بها، وأنها جديرة بالقبول لنيل درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة.

التوقيع:  
الاسم:  
عضواً

التوقيع:  
الاسم:  
عضواً

التوقيع:  
الاسم:

رئيس اللجنة

بناءً على التوصيات أعلاه صادق عليها مجلس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة ميسان في جلسته  
المرقمة ( ) والمنعقدة بتاريخ / / 2020، على قرار لجنة المناقشة.

ا. د. ماجد شندي والي

عميد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة ميسان

2020 / /

## شكر و عرفان

وله الحمد والعزة وبه نستعين والصلاة والسلام على خير خلقه محمد الصادق الأمين وآله الطيبين الطاهرين.

اما بعد :

فتسجل الباحثة عظيم شكرها وامتنانها الى عمادة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة المتمثلة بعميدها الدكتور (ماجد شندي والي ) والسادة معاونين الاستاذ الدكتور (محمد عبد الرضا كريم) و الاستاذ المساعد الدكتور (مثنى ليث حاتم)، ولجنة الدراسات العليا والمتمثلة برئيسها الأستاذ الدكتور (رحيم حلو علي) و مسؤول وحدة الدراسات العليا الاستاذ المساعد الدكتور (مصطفى عبد الزهرة عبود) فجزاهم الله خير الجزاء.

ومن واجب العرفان بالجميل أتقدم بوافر شكري وتقديري وعظيم امتناني إلى أستاذي الفاضل المشرف على الرسالة الاستاذ المساعد الدكتور (محمد ماجد محمد صالح) لجهوده العلمية المخلصة التي ابدائها طوال مدة اشرافه على البحث ولما قدمه من آراء علمية ومساندة ودعم ومتابعة وتعاون مثمر فقد أغدق علي كثيرا بعلمه لإخراج هذه الرسالة اسأل الله ان يوفقه ويحفظه وجزاه الله عني خير الجزاء .

وأنه لمن واجب الامتتان والعرفان ان اقدم عظيم شكري وامتناني الى (الدكتور حسن غالي مهاوي) الذي أنار لي الطريق بما قدمه لي من توجيهات رشيدة و لما وجدت فيه من صدر رحب لإبداء المشورة العلمية ، فأرجو من الله أن يوفقني على شكره وذكر معروفه.

وانتقدم بعظيم شكري وتقديري الى (الدكتور احمد السيد كردي) الذي جاد علي بملاحظات علمية ومصادر طيلة مدة بحثي اسأل الله العلي القدير ان يوفقه ويجزيه عني خير الجزاء.

ويكاد اللسان والقلم الذي أدون به شكري وامتناني يعجزان عن الوصول إلى مدلول كلمات الشكر الحقيقية التي أن دلت، فإنها تدل على مدى تقديري بكل أسانذتي الذين كانوا بمثابة الأنوار الساطعة في سمائي وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور مجيد جاسب و الاستاذ الدكتور رحيم عطية ، والأستاذ الدكتور كمال ياسين ، والأستاذ الدكتور ماجد عزيز ، والأستاذ الدكتور محمد حسين حميدي، والأستاذ الدكتور سعيد غني ، والأستاذ الدكتور محم علي فالح ، والاستاذ الدكتور رحيم

حلو، والاستاذ المساعد الدكتور ماهر عبدالله سلمان، والأستاذ المساعد الدكتور ناطق عبد الرحمن،  
فلهم مني كل الحب والاحترام .

كما اتقدم بالشكر والتقدير الى اساتذه الادارة الرياضية لما قدموه من توجيهات ومعلومات  
قيمة وبالأخص (الدكتور عبد الحليم جبر نزال و الدكتور محمد مطر عراق والدكتور خالد اسود  
لايخ و الدكتور صلاح وهاب شاكر و الدكتور سلام حنتوش رشيد و الدكتورة سندس موسى و  
الدكتور بهاء حيدر) جزاهم الله عني خير الجزاء .

كذلك اقدم شكري وتقديري إلى الاستاذ المحترم امين السر العام للاتحاد المركزي لكرة  
اليد(خليل ابراهيم) لما ابداه من مساعدة.

وأسجل شكري إلى ( موظفي و موظفات مكتبة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة- جامعة  
ميسان) لما قدموه من عون لي للحصول على المصادر.

ومن باب الوفاء والعرفان والاعتراف بالجميل اقدم عظيم شكري واحترامي وحيي إلى رمز  
التضحية ونكران الذات(والدتي العزيزة) وأسأل الله ان يمن عليها بالصحة ويمدها بطولة العمر واقدم  
شكري الى كل من يشكل جزءا جميلا في حياتي اخوتي(علي، اسامة، سارة) والى من شجعني على  
اكمال رسالتي وساعدني في كل خطوة من خطوات هذا البحث ومساندته لي طوال مدة  
الدراسة(كرار كريم مواد) فلهم مني كل الحب والتقدير والاحترام.

و أرى من واجب العرفان والوفاء ان اشكر كل من(رغد علي و ودعاء رعد)، على الرفقة  
الطيبة والتعاون المثمر فلهما مني كل الشكر والامتنان.

ولتكن خاتمة شكري حمداً لله المقتدر الجبار ولرسوله المختار ولآله النجباء الأخيار وآخر  
دعوانا أن الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيد المرسلين واله الطيبين الطاهرين.



## مستخلص الرسالة

### الابداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم

الباحثة : رغده عبد الرحمن علي

المشرف : أ.م. د محمد ماجد محمد صالح

2020م

1441هـ

#### هدفت الدراسة الى :

بناء وتطبيق مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد. وبناء وتطبيق مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم ووضع درجات ومستويات معيارية لمقياسي الابداع المميز والجدارة المهنية ومن ثم التعرف على العلاقة التنبؤية بين مقياس الابداع المميز ومقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد.

وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لغرض بناء مقياسي الابداع المميز والجدارة المهنية، وقد طبق المقياسان بصورتها النهائية على عينة بلغت (40) لاعباً من اندية العراق لكرة اليد (الدوري الممتاز)، ثم اجريت المعاملات الاحصائية الخاصة باستخراج مؤشرات الصدق والثبات والموضوعية ثم تحديد المستويات المعيارية للمقياسين، وقد استعملت الباحثة الحقيبة الاحصائية (SPSS V.22) للحصول على نتائج الدراسة لتحليلها ومناقشتها في الفصل الرابع لتصل الباحثة الى مجموعة من الاستنتاجات منها:

- 1- تم بناء مقياس الابداع المميز وتقنيته ب(42) فقرة توزعت على ستة مجالات وتم وضع درجات خاصة به لمدربي كرة اليد (الدوري الممتاز).
- 2- تم بناء مقياس الجدارة المهنية وتقنيته ب(56) فقرة توزعت على ستة مجالات وتم وضع درجات خاصة به لمدربي كرة اليد (الدوري الممتاز) .
- 3- ايجاد درجات ومستويات معيارية لمقياسي (الابداع المميز - الجدارة المهنية) لتكون بمنزلة الدليل الموضوعي للمدرب في تقييم المستوى الى المجموعة التي ينتمي اليها.
- 4- امكانية التنبؤ بالجدارة المهنية التي يمتلكها مدربي كرة اليد بدلالة الابداع المميز لديهم بوساطة معادلات التنبؤ التي استخرجتها الباحثة.

وعلى وفق الاستنتاجات التي خرجت بها الباحثة فقد أوصت بما يلي:

- 1- ضرورة اهتمام الهيئات الادارية للاندية الرياضية بالأبداع المميز و الجدارة المهنية للحصول على رؤية واضحة وخبرة كافية عن المقياسين من اجل الارتقاء بمستوى المدربين.
- 2- اجراء بحوث ودراسات مشابهة على الابداع المميز والجدارة المهنية على فعاليات رياضية اخرى.

## ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع	رقم البحث
أ	العنوان	
ب	الآية الكريمة	
ت	الإهداء	
ث	إقرار المشرف	
ج	إقرار المقوم القوي	
ح	إقرار لجنة المناقشة والتقويم	
8-7	الشكر والتقدير	7
9	مستخلص الرسالة باللغة العربية	8
13-11	ثبت المحتويات	9
16-14	ثبت الجداول	10
16	ثبت الإشكال	11
17	ثبت الملاحق	12
22-18	الفصل الأول	
19	التعريف بالبحث	1
19	مقدمة البحث وأهميته	1-1
20	مشكلة البحث	2-1
20	أهداف البحث	3-1
20	فروض البحث	4-1
20	مجالات البحث	5-1
20	المجال البشري	1-5-1
20	المجال المكاني	2-5-1
20	المجال الزمني	3-5-1
21	تحديد المصطلحات	6-1
53-22	الفصل الثاني	
23	الدراسات النظرية والدراسات السابقة	-2
23	الدراسات النظرية	1-2

الصفحة	الموضوع	رقم البحث
24-23	مفهوم الابداع المميز وتعريفه	1-1-2
28-25	القدرات الابداعية	2-1-2
29-28	مراحل العملية الابداعية	3-1-2
30-29	مصادر التميز	4-1-2
31-30	خصائص المبدعين	5-1-2
31-30	قيم التميز	6-1-2
31	الاتجاهات الايجابية في دراسة الابداع	7-1-2
32	مفهوم الجدارة	8-1-2
33-32	ظهور حركة الجدارة	9-1-2
35-33	انواع الجدارات	10-1-2
38-36	مكونات الجدارة	11-1-2
48-39	معييار الجدارة	12-1-2
49-48	التنبؤ	13-1-2
50-49	المدرّب الرياضي	14-1-2
50	خصائص عمل المدرّب	15-1-2
53-51	الدراسات السابقة	2-2
52-51	دراسة محمد عبدالسادة حسن الجبوري	1-2-2
53-52	دراسة صفية عزيز صالح الاحمدي	2-2-2
100-54	الفصل الثالث	
55	منهج البحث واجراءاته الميدانية	-3
55	منهج البحث	1-3
56-55	مجتمع وعينة البحث	2-3
57-56	وسائل جمع المعلومات والاجهزة والادوات المستخدمة	3-3
57	ادوات البحث	1-3-3
57	الاجهزة المستعملة	2-3-3
57	اجراءات البحث الميدانية	4-3
57	اجراءات بناء مقياسي الابداع المميز و الجدارة المهنية	1-4-3

الصفحة	الموضوع	رقم البحث
58	تحديد مفهوم الابداع المميز و الجدارة المهنية	1-1-4-3
59-58	تحديد مجالات مقياسي الابداع المميز و الجدارة المهنية	2-1-4-3
61-60	اعداد الصيغة الاولية لمقياسي الابداع المميز و الجدارة المهنية	3-1-4-3
61	تحديد اسلوب صياغة فقرات المقياسين و اسسهما	4-1-4-3
62-61	عرض الصيغة الاولية لمقياسي الابداع المميز و الجدارة المهنية	5-1-4-3
70-62	تحديد صلاحية فقرات المقياسين و تعليماته و بدائله و مفتاح تصحيحه	6-1-4-3
71-70	التجربة الاستطلاعية	5-3
71	التجربة الرئيسية	6-3
71	تحليل فقرات مقياس الابداع المميز و الجدارة المهنية احصائياً	7-3
79-71	ايجاد القدرة التمييزية لفقرات مقياس الابداع المميز و الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم	1-7-3
81-79	ايجاد الاتساق الداخلي لفقرات الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم	2-7-3
84-81	ايجاد الاتساق الداخلي لفقرات الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم	3-7-3
84	الاسس العلمية للمقياسين	4-7-3
85-84	صدق المقياسين	5-7-3
87-86	ثبات المقياسين	6-7-3
90-87	موضوعية مقياس الابداع المميز و الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد	7-7-3
95-90	ايجاد الدرجات و المستويات المعيارية لمقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم	8-7-3
98-95	ايجاد الدرجات و المستويات المعيارية لمقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم	9-7-3
99	الوصف لنهائي لمقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد	10-7-3
100-99	الوصف لنهائي لمقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم	11-7-3
100	الوسائل الاحصائية	8-3
130-101	الفصل الرابع	
102	عرض و تحليل و مناقشة النتائج	4
102	عرض نتائج مقياس الابداع المميز و تحليلها و مناقشتها	1-4
110-102	عرض نتائج مجالات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم و مناقشته	1-1-4
125-111	عرض نتائج مقياس الجدارة المهنية و تحليلها و مناقشتها	2-4
125	عرض نتائج مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد و مناقشته	1-2-4
125	عرض و تحليل مصفوفة الارتباط لمتغيرات البحث	3-4

الصفحة	الموضوع	رقم البحث
130-126	عرض وتحليل نتائج التنبؤ كمؤشر لتحديد الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد	4-4
133-131	الفصل الخامس	
133-132	الاستنتاجات والتوصيات	5
132	الاستنتاجات	1-5
133	التوصيات	2-5
141-134	المصادر	
140-135	المصادر العربية	
141	المصادر الأجنبية	
197-142	الملاحق	
A	العنوان باللغة الإنجليزية	
B-C	مستخلص الرسالة باللغة الانجليزية	

## ثبت الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
56	مجتمع البحث وعينته	1
59	مربع كاي والنسبة المئوية لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات مقياس الابداع المميز	2
59	مربع كاي والنسبة المئوية لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات الجدارة المهنية	3
66-64	النسبة المئوية و(مربع كاي) على كل فقرة من مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم	4
70-67	النسبة المئوية و(مربع كاي) على كل فقرة من مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم	5
75-72	نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد بمجالاته الستة	6
79-75	نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم بمجالاته الستة	7
80	قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات اوزان الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، وبين درجات اوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال لمقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد	8
81-80	قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات اوزان الفقرات والدرجة الكلية ، وبين درجات اوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال لمقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم	9
82	قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات اوزان الفقرات والدرجة الكلية ، وبين درجات اوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال لمقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد	10
84-82	قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات اوزان الفقرات والدرجة الكلية ، وبين درجات اوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال لمقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم	11
89-88	مؤشرات الصدق والثبات والتمييز لفقرات مقياس الابداع المميز	12
90-89	مؤشرات الصدق والثبات والتمييز لفقرات مقياس الجدارة المهنية	13
92-91	المعالم الإحصائية لنتائج مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد لعينة التقنين	14
94-92	الدرجات الخام والدرجة المعيارية والدرجة المعيارية المعدلة المرتبة تصاعدياً لمقياس الابداع المميز	15
94	المستويات المعيارية لمقياس الابداع المميز لعينة التقنين	16
95	المعالم الإحصائية لنتائج مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد لعينة التقنين	17
98-96	الدرجات الخام والدرجة المعيارية والدرجة المعيارية المعدلة المرتبة تصاعدياً لمقياس الجدارة المهنية	18

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
98	المستويات المعيارية لمقياس الجدارة المهنية لعينة التقنيين	19
102	نتائج مستوى مجالات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم	20
102	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال المرونة	21
103	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال الطلاقة	22
104	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال الاصاله	23
105	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال الحساسية للمشكلات	24
106	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال القدرة على التحليل والربط	25
108	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال قبول المخاطرة	26
109	المستويات المعيارية لمقياس الابداع المميز لعينة التطبيق	27
111	نتائج مستوى مجالات مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم	28
115	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال مجموعة جدارات الانجاز والتصرف	29
117	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال مجموعة جدارات المساعدة والخدمات الإنسانية لدى مدربي كرة اليد	30
118	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح و لكل فقرة في مجال مجموعة جدارات الأثر والتأثير لدى مدربي كرة اليد	31
119	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال مجموعة الجدارات الذهنية لدى مدربي كرة اليد	32
120	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال مجموعة جدارات الفعالية الشخصية لدى مدربي كرة اليد	33
122	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال مجموعة الجدارات المهنية لكرة اليد	34
123	المستويات المعيارية لمقياس الجدارة المهنية لعينة التطبيق	35
125	مصنوفة الارتباط (معامل الارتباط - معامل التحديد) للمتغيرات قيد الدراسة	36
126	تحليل تباين الانحدار لاختبار معنوية الانحدار المتعدد الكلي المنتظم الابداع المميز بطريقة (STEPWISE)	37

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
127	نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط وقيم ثابت المعادلة والميل للمتغيرات المستقلة ومعنويتها للتنبؤ بمستوى الجدارة المهنية بدلالة الابداع المميز	38
128	معياري التنبؤ بمقياس الجدارة المهنية بدلالة مقياس الابداع المميز	39
129	قيم التقدير المتوقعة والخطأ بالتقدير للبواقي لمقياس الجدارة المهنية بدلالة مقياس الابداع المميز لدى افراد عينة التطبيق	40

## ثبت الاشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
37	الجدارات الظاهرة والكامنة	1
38	نموذج السريان السببي للجدارة	2
91	منحنى التوزيع الطبيعي (كاوس) لمقياس الابداع المميز	3
111	تكرارات اللاعبين في المستويات المعيارية لمقياس الابداع المميز لعينة التطبيق	4
125	تكرارات اللاعبين في المستويات المعيارية لمقياس الجدارة المهنية لعينة التطبيق	5
126	الانتشار وفق معادلة الانحدار الخطي البسيط في مقياس الابداع المميز ومستوى مقياس الجدارة المهنية	6



## ثبت الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
143	كتاب تسهيل مهمة الى الاتحاد المركزي لكرة اليد في العراق	1
144	كتاب تسهيل مهمة الى الاتحاد الفرعي لكرة اليد في العراق	2
146-145	استبانة استطلاع رأي الخبراء حول صلاحية مجالات مقياس الابداع المميز	3
149-147	استبانة استطلاع رأي الخبراء حول صلاحية مجالات مقياس الجدارة المهنية	4
154-150	استبانة استطلاع رأي الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد	5
161-155	استبانة استطلاع رأي الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد	6
163-162	استبانة اراء الخبراء حول تحديد بدائل فقرات مقياسي الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد/ الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد	7
168-164	استبانة استطلاع رأي الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد ( نماذج Google )	8
174-169	استبانة استطلاع رأي الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد ( نماذج Google )	9
176-175	استبانة اراء الخبراء حول تحديد بدائل فقرات مقياسي الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد/ الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد ( نماذج Google )	10
178-177	قائمة السادة الخبراء والمختصين الذي تم توزيع الاستبيان عليهم وتمت المقابلة الشخصية معهم	11
182-179	مقياس الابداع المميز بصورته الاولية	12
186-183	مقياس الجدارة المهنية بصورته الاولية	13
188-187	استمارة تفريغ مقياس الابداع المميز	14
190-189	استمارة تفريغ مقياس الجدارة المهنية	15
193-191	مقياس الابداع المميز بصورته النهائية (الصيغة النهائية للمقياس)	16
197-194	مقياس الجدارة المهنية بصورته النهائية (الصيغة النهائية للمقياس)	17

# الفصل الأول

## التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

2-1 مشكلة البحث

3-1 أهداف البحث

4-1 فروض البحث

5-1 مجالات البحث

1-5-1 المجال البشري

2-5-1 المجال الزمني

3-5-1 المجال المكاني

6-1 تعريف المصطلحات

## 1- التعريف بالبحث :

### 1-1 مقدمة البحث وأهميته :

تشهد الحركة الرياضية في العالم قفزات هائلة كونها لم تعد من هوامش الاهتمامات لدى المجتمعات المتقدمة بل أصبحت موضع تنافس بين الأمم ، وذلك لما لها من عائدات اقتصادية وثقافية. الامر الذي يتطلب منا تطوير اداء مدربيننا واستعمال افضل السبل للارتقاء والاسهام في تطوير مستواهم في النوادي الرياضية ، وذلك من خلال تدريبهم في مجال الادارة الرياضية التي أصبحت اليوم تساهم في إمكانية الوصول إلى المستوى الرياضي العال شأنها شأن علم التدريب الرياضي من خلال سد الثغرة المتمثلة في حاجة الاندية الى مدربين مهنيين مؤهلين تأهيلاً علمياً واحترافياً ورفد قطاعهم بأفراد مبدعين اصحاب مشاركات وحلول واصحاب رؤيا تتميز بالحدائثة كونهم يعتبرون من أهم الركائز الأساسية بالعملية التدريبية الناجحة حيث إن كينونة المدرب للصفة المهنية جانب أساسي إبداعي في نجاحه في عملية التدريب وتحقيق الإنجاز الرياضي العال.

ومن المؤكد ان جميع الاندية الرياضية تسعى وراء النجاح ، إذ ان النجاح هو الفكر الاداري السائد وان معاييرها واضحة فمجرد تجاوز حد معين يعد ذلك نجاحاً ولكن مع ظهور الاساليب الادارية الحديثة ومن اجل المشاركة في المنافسة العالمية، فلم يعد يجدي ان تكون المخرجات التدريبية ناجحة فقط ، بل لابد من ان تكون متميزة واكثر ابداعاً لذلك يتعين على النوادي الرياضية التي تبحث عن المخرجات التدريبية الاصلية والفريدة من نوعها ان تكشف وتبحث عن المدربين المبدعين والذين تتوافر لديهم سمات وخصائص تميزهم عن غيرهم من المدربين والتنبؤ بمدى جدارتهم المهنية على وفق معايير محددة في قيادة الفريق نحو الانجاز.

وتكمن أهمية البحث في كون هذه الدراسة تساهم في توفير ارضية خصبة للبحوث المستقبلية والمتعلقة بجميع الجوانب الادارية بدراسة الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد كونها ركيزة أساسية للنهوض بالواقع الرياضي والاداري بوساطة مؤهلات خاصة تساعدهم على النجاح ، الامر الذي يتطلب ضرورة توافر الجدارات المهنية التي نستطيع بها التنبؤ بحالة المدرب اذا ما اوكلت اليه هذه الوظيفة كونها من العناصر المهمة في إنجاح العملية التدريبية والتعليمية بايجاد مقاييس موضوعية لها القدرة على قياس ما وضعت لأجله ويمكن بوساطتها اصدار احكام في المتغيرات الرئيسية التي سوف تتطرق لها الباحثة.

**2-1 مشكلة البحث :**

ان من ضرورات التفوق الرياضي هو الاهتمام بالعنصر الاساسي في عملية التدريب الا وهو المدرب ومن أجل زيادة الكفاءة المهنية للمدربين لتحقيق نتائج وأهداف إيجابية وبطريقة مبدعة ومميزة، يتطلب انتهاج مبدأ الإبداع المميز الذي من خلاله يمكن التعرف على المشكلات وتحديد أبعادها مما يساعد في وضع الحلول والبدائل والسيطرة التامة على معوقات التدريب ومن هنا تكمن مشكلة البحث إذ لم يُعد الإبداع هدفاً إستراتيجياً في عملية التدريب مما أدى الى عدم اهتمام اغلب انديتنا الرياضية بأختيار المدربين على اساس ابداعهم المميز وبالتالي عدم الكشف عن مدى جدارتهم المهنية، وفي ضوء ما تقدم سعت الباحثة إلى وجود مقاييس موضوعية للإبداع المميز والجدارة المهنية مع إمكانية وضع معادلات تنبؤية تعتمد على جانب الإبداع المميز في معرفة الجدارة المهنية لدى المدربين في لعبة كرة اليد.

**3-1 اهداف البحث :**

- 1- بناء وتطبيق مقياس الإبداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر اللاعبين.
- 2- بناء وتطبيق مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر اللاعبين.
- 3- وضع درجات ومستويات معيارية لمقاييس الإبداع المميز والجدارة المهنية.
- 4- التعرف على العلاقة التنبؤية بين مقياس الإبداع المميز ومقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد.

**4-1 فرضا البحث :**

- توجد علاقة طردية بين الإبداع المميز لدى مدربي كرة اليد وبين جدارتهم المهنية.
- إمكانية التنبؤ بالجدارة المهنية بدلالة الإبداع المميز لمدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم .

**5-1 مجالات البحث :**

- 1-5-1 **المجال البشري:** لاعبو الدوري الممتاز العراقي لكرة اليد للموسم(2018-2019).
- 2-5-1 **المجال المكاني:** القاعات والملاعب المغلقة للنادية المشمولة بالبحث في لعبة كرة اليد.
- 3-5-1 **المجال الزمني:** للمدة الممتدة من(2018/12/12) لغاية (2019/7/15).

## 6-1 تحديد المصطلحات :

- 1- **الابداع:** هو القدرة على الاتيان بشيء او عمل يتميز بالحدثة والجدة وان يكون اصيلاً، ويشترط صفتين اساسيتين للابداع وهما: الجدة المرتبطة بالأصالة و المنفعة المرتبطة بالتميز<sup>(1)</sup>.
- 2- **التميز:** تم تعريف التميز او التفرد (Uniqueness) في قاموس (Webister ,1998 p1292) بأنه فريد في النوع وبديع ورائع و وحيد في شاكلته إذ ان التفرد يتكون في العمل من خلال قدرته على التميز عن غيره من الاعمال الاخرى المنافسة في نفس قطاع العمل<sup>(2)</sup>.
- **التعريف الاجرائي للابداع المميز:** هو انتاج قدرات ابداعية فريدة من نوعها او نادرة تفوق القدرات الابداعية المتعارف عليها او المألوفة.
- 3- **الجدارة في الإدارة:** هي قدرة الموظف على تحقيق ما أوكل إليه من مهام ، وتعتمد كثير من أنظمة العمل أو التوظيف سواء كانت حكومية أم أهلية على مبدأ الجدارة بوصفها معياراً لشغل الوظائف بالتعيين أو الترقية ومنح المزايا الوظيفية مثل التدريب ونحو ذلك، وهو مبدأ حديث ومنطقي لأن صاحب العمل سواء كان جهة حكومية أم مؤسسة أهلية يبحث عن الشخص الذي يحقق أهدافه بتميز عندما يشغل إحدى وظائفه<sup>(3)</sup>.

(1)فاطمة احمد الجاسم: الذكاء الناجح والقدرات التحليلية الابداعية، ط 1، ديونو للطباعة والنشر والتوزيع، 2010، ص190 .

(2) بلال خلف السكارنة: الريادة وادارة منظمات الاعمال ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008، ص61.

(3) عبد الله سعد عبد الله الشهري: العوامل المؤثرة في عملية الاختيار و التعيين في الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية ، دراسة ميدانية لاتجاهات المديرين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن ، 2002 .

# الفصل الثاني

2- الدراسات النظرية والدراسات السابقة

1-2 الدراسات النظرية

1-1-2 مفهوم الابداع المميز وتعريفه

2-1-2 القدرات الابداعية

3-1-2 مراحل العملية الابداعية

4-1-2 مصادر التمييز

5-1-2 خصائص المبدعين

6-1-2 قيم التمييز

7-1-2 الاتجاهات الايجابية في دراسة الابداع

8-1-2 ظهور حركة الجدارة

9-1-2 مفهوم الجدارة

10-1-2 انواع الجدارات

11-1-2 مكونات الجدارة

12-1-2 معيار الجدارة

13-1-2 التنبؤ

14-1-2 المدرب الرياضي

15-1-2 خصائص عمل المدرب

2-2 الدراسات السابقة

1-2-2 دراسة محمد عبد السادة حسن الجبوري

2-2-2 دراسة صفية عزيز صالح الاحمدي

## 2- الدراسات النظرية والدراسات السابقة :

### 2-1 الدراسات النظرية :

#### 2-1-1 مفهوم الابداع المميز وتعريفه :

الابداع في اللغة احداث شيء على غير مثال سابق وعند البلغاء: اشتمال الكلام على عدة ضروب من البديع<sup>(1)</sup> والابداع كما جاء في لسان العرب من بدع يبدعه بدعاً وابتدعه: أنشأه وبدأه، وأبدعت الشيء اخترعته لا على مثال، و فلان بدع في هذا الأمر: أي أول لم يسبقه أحد<sup>(2)</sup> وبدعه.. بدعاً : أنشأه على غير مثال سابق، والابداع عند الفلاسفة هو إيجاد الشيء من عدم، ويتميز بالخروج على أساليب القدماء باستحداث أساليب جديدة، أي أن لفظ (الابداع) يطلق على الفكرة الجديدة أو المنتج الجديد أو الخدمة المتميزة أو الفعل والعمل المبتكر المتميز في مجاله، وتقره العقول الإنسانية السليمة لجماله وبهائه، وتسعد به المشاعر والقلوب السوية لما فيه من تفوق واضح ومن فكر جديد غير مسبوق<sup>(3)</sup> والمبدع: المنشئ او المحدث الذي لم يسبقه اليه احد<sup>(4)</sup>.

اما التمييز فهو: من (ماز) وامتاز الشيء ، أي بدا فضله على مثله<sup>(5)</sup>.

ولكي نعرف الابداع لابد لنا ان نعود الى اصل الكلمة في اللغة الانجليزية فنجد ان كلمة الابداع مشتقة من كلمة الخلق والفعل يخلق أصله اللاتيني Create، ومعناه القاموسي يخرج الى الحياة او ينشئ ويصمم ويخترع أو يكون سبباً ونظراً ولارتباطها بكل هذه المعاني الجليلة ، فضلنا أن نترجم تلك اللفظة Creativity بالابداع وليس الابتكار مثلما درج البعض لان الكلمة الاخيرة أكثر تواضعاً واقل في المعنى من ان تعبر عن تلك المعاني المرتبطة بالخلق، ويعرف (احمد اللقاني، علي الجمل، 2003 ) الابداع بأنه الاتيان بطول جديدة للمشكلات والمواقف التي تواجه الافراد المتعلمين<sup>(61)</sup>.

ويرى الجشطالت: "الابداع قدرة المبدع على اعادة دمج المعارف او الأفكار بمعنى او شكل جديد"<sup>(7)</sup>.

(1) عبد اللطيف محمد خليفة : الحدس والابداع ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2000 ، ص 35.

(2) ابي الفضل جمال الدين ابن منظور : لسان العرب ، ط3 ، بيروت ، 1994 ، ص 6.

(3) سعد الدين خليل ابراهيم : قتل الابداع ، ط1 ، القاهرة، 2008 ، ص 19 .

(4) طارق السويدان واخرون : مبادئ الابداع ، ط2 ، شركة الابداع الخليجي، 2002، ص 8.

(5) ابراهيم مصطفى واخرون : المعجم الوسيط ، ط2، الجزء الاول، تركيا ، دار الدعوة 1989 ، ص 893.

(6) فاطمة محمود الزيات : علم النفس الابداعي ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2009 ، ص 25- 34 .

(7) عبد العزيز سعيد : المدخل الى الابداع ، ط1 ، دار الثقافة والنشر والتوزيع، الاردن ، 2006 ، ص 19 .

وبصرف النظر عن التنوع الشديد في تعريفات الإبداع التي وصلت إلى المئات، وربما أكثر كأي علم من العلوم الإنسانية، فإن معظم الباحثين يرون أن الإبداع هو السلوك الذي يحدث أمراً ليس له نظير، ويتمتع بخصائص الجودة و الملائمة والاقتصاد ، وهو ذو نتائج خلاقة وليست روتينية ونمطية. (1)

ومن خلال ما سبق من تعريفات ومفاهيم خاصة بالإبداع فقد لاحظت الباحثة أن هناك تبايناً في آراء الباحثين والكتاب حول مفهوم الإبداع فمنهم من قال إن الإبداع هو الإتيان بما هو جديد ومنهم من اعتبر الإبداع عملية عقلية لذا فقد عرفت الباحثة الإبداع بأنه : قدرة الفرد على إنتاج أفكار وحلول وأشياء جديدة غير مألوفاً و التنبؤ بالصعوبات التي تحدث في العمل وحلها بطريقة مبتكرة .

أما التميز فإن مفهوم التميز أو ما يسمى Excellence في اللغة الانجليزية ليس حديث الاكتشاف إذ تشير الدراسات إلى أن هذا المفهوم كان يستخدمه الإغريق بمفهوم "Aristeia والذي تعني ترجمته إلى الانجليزية "Best, Braver, Mightter" أي "أفضل الأحوال ، شجاعة وأكثر هولاً"، أما عند الإغريق فقد كان أصل الكلمة يتكون من مقطعين الأول ويعني(AR) تدفق الضوء أو الخير، والثاني (iston) والتي تعني الاستقرار والتوافق(2)، حيث كانت النظرة إلى الفرد المتميز كونه الذي يملك قدرات عقلية عالية فوق المعدل ولكنها تغيرت مع السنين لتظهر بعدها مفاهيم للتميز تحتوي على مواهب وقدرات متعددة مثل مفهوم رينزولي (Renzulli) وتاييلور (Taylor) وتعريف مكتب التربية الأمريكية للتميز(3) ويعد التميز سمة من سمات البشر ولذلك فإن الإنسان لا يألو جهداً في ان يحقق التميز في جميع نواحي الحياة وفي المجالات كافة، و لولا ذلك لما رأينا تلك الانجازات والاكتشافات والاختراعات العظيمة التي تعمل على توفير سبل الراحة لنا ويعد البحث عن التميز في مجال العمل من المفاهيم الحديثة التي تحقق التفوق لذلك لا بد ان تلجأ المؤسسات إلى الطرق الجديدة وتتجنب الطرق التقليدية والقديمة بل وتتحياها جانباً وتعمل على الانضمام إلى عالم جديد من المؤسسات الناجحة بتنمية مهارات التميز ومباشرة العمل وتحسين الاداء(4).

(1) سعد الدين خليل ابراهيم: مصدر سبق ذكره ، 2008 ، ص 22 .

(2) Anninos, Loukas N., "The archetype of excellence in universities and TQM", Journal of management History Vol. 13 No. 4 2007, pp 307:321.

(3) انيس الحروب : نظريات وبرامج في تربية المتميزين والموهوبين ، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن ، 1999 ، ص 20.

(4) عبد الرحمن توفيق : القائد والمدير في عصر العولمة والتغيير ، الجيزة ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ( بميك ) ، 2005 ، ص 20 .



## 2-1-2 القدرات الابداعية<sup>(1)</sup>:

الابداع هو عملية عقلية تتكون من عدة عوامل تتضافر لتكتمل وتصل الى الابداع وهي كالتالي:

- 1- الطلاقة.
- 2- المرونة.
- 3- الاصالة.
- 4- الاثراء بالتفاصيل.
- 5- الحساسية تجاه المشكلات .
- 6- الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته.
- 7- قبول المخاطرة .

1- **الطلاقة** : وتعني القدرة على انتاج عدداً من الافكار او الحلول او الكلمات او الطرق او المقترحات التي يمكن يستدعيها الفرد في فترة زمنية محددة مقارنة بغيره، وذلك حول الموقف الذي يعترضه وتمثل زيادة كم المعلومات او الافكار<sup>(2)</sup>

وقد توصلت دراسات جيلفورد المتتالية الى استخلاص اربعة عوامل للطلاقة هي: <sup>(3)</sup>

- **الطلاقة اللفظية** : ويشير هذا العامل الى القدرة على انتاج عدد كبير من الكلمات بشرط ان تتوافر في تركيب الكلمة خصائص معينة كأن تبدأ او تنتهي بحرف معين.
- **طلاقة التداعي**: وهي القدرة على انتاج اكبر عدد من الكلمات التي تتوافر فيها شروط معينة من حيث المعنى.
- **طلاقة الافكار** : وهي القدرة على ذكر اكبر عدد من الافكار في زمن محدد ولا يؤخذ في الاعتبار نوع هذه الافكار اي لا يؤثر على تقييم الشخص لان النوع او الكيف في الافكار يختص بها عامل الاصالة اما درجة الطلاقة فتحسب على اساس المجموع الكلي لعدد الاستجابات دون النظر الى نوعيتها كما يحدث في الاصالة.
- **الطلاقة التعبيرية** : وتشير الى القدرة على التفكير السريع في الكلمات المتصلة والملائمة والمرتبطة بموقف معين واختلاف عامل الطلاقة التعبيرية عن عامل الطلاقة الفكرية السابق يأتي من ملاحظة

(1) فاطمة محمود الزيات: مصدر سبق ذكره ، 2009 ، ص 53 .

(2) حنان بنت سالم آل عامر: نظرية الحل الابداعي للمشكلات تريز TRIZ ، ط 1 ، دبيونو للطباعة والنشر والتوزيع ، 2009 ، ص 55-56.

(3) سعد الدين خليل عبد الله : مصدر سبق ذكره ، 2008 ، ص 27.

ان القدرة على ان تكون لدينا افكار عن شيء والقدرة على صياغة هذه الافكار في الفاظ شيء اخر مختلف تماماً فنحن هنا بإزاء قدرتين وليس قدرة واحدة ، فالطلاقة التعبيرية هي عبارة عن القدرة على صياغة الافكار في عبارة مفيدة وقد توقع (جيلفورد) ان تظهر عوامل الطلاقة الاربعة السابقة بصورة اخرى غير صورتها اللفظية حين ننتقل من مجال الابداع الذي يعتمد على الالفاظ الى مجالات اخرى كالفن والتأليف أو الأبداع في مجال علم الرياضة فتظهر طلاقة الصور عند المصور مثلا وطلاقة الانغام عند الموسيقى...الخ

## 2- المرونة:

وتعني القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف ليكون اكثر مرونة في توليد مجموعة من الاستجابات غير المألوفة لشيء مألوف، وان تكون الافكار التي يتوصل اليها الفرد متنوعة ومختلفة وتقاس بعدد الافكار المتنوعة واللامنطية، وتتمثل في تباين واختلاف الافكار والمعلومات الجديدة وتتعدد مظاهر المرونة كقدرة ومهارة للتفكير الابداعي في : المرونة التلقائية، المرونة التكيفية<sup>(1)</sup>

• **المرونة التكيفية:** وهي قدرة الشخص على تغيير الوجهة الذهنية التي ينظر من خلالها الى حل مشكلة محددة وهي بهذا المعنى يمكن ان تعتبر الطرف الموجب المقابل للتكيف العقلي، فالشخص المرن من حيث التكيف العقلي مضاد للشخص المتصلب عقلياً. والنوع الاول من المرونة يتعلق بالسلوك الناجح لمواجهة موقف ما او مشكلة معينة فإذا لم يظهر هذا السلوك يفشل الشخص في حل المشكلة او مواجهة الموقف ويسمى هذا النوع بالمرونة التكيفية لانها تحتاج لتعديل مدروس في السلوك ليتفق مع الحل السليم.

• **المرونة التلقائية:** وهي القدرة على سرعة انتاج اكبر عدد ممكن من الافكار المختلفة والمتنوعة المرتبطة بموقف معين حدده الاختبار ولا يقتضي الحصول على درجة عالية في الاختبار ان يغير الشخص المختبر مجرى تفكيره بحيث يتجه وجهات جديدة بسرعة ويسر ويجب الا نخلط هنا بين عامل المرونة التلقائية وعامل الطلاقة الفكرية التي تحدثنا عنها فبينما يبرز عامل المرونة اهمية تغيير اتجاه افكارنا يبرز عامل الطلاقة اهمية كثرة هذه الافكار<sup>(2)</sup>.

(1) حنان بنت سالم آل عامر : مصدر سبق ذكره ، 2009 ، ص 56 .

(2) سعد الدين خليل عبد الله : مصدر سبق ذكره ، 2008 ، ص 29.

### 3- الاصاله :

و تعني القيام باستجابات غير مألوفة او معتادة والقيام بتداعيات بعيدة لافكار وموضوعات معينة بمعنى ان تكون غير شائعة مع عدم تكرار الافكار والتميز والتفرد وتكون قليلة التكرار داخل مجموعة الافراد التي ينتمي اليها وتختلف الاصاله عن الطلاقة والمرونة في انها لا تشير الى كمية الافكار الابداعية بل تعتمد على قيمة تلك الافكار ونوعيتها وجودتها<sup>(1)</sup>.

### 4- الاثراء بالتفاصيل :

ويقصد بها القدرة على اضافة تفاصيل جديدة على فكرة او انتاج معين اي البناء على اساس المعلومات المعطاة لتكملة بناء من نواحيه المختلفة، حتى يصير اكثر تفصيلاً او العمل على امتداده، والتفاصيل تقدر هنا بما يقدمه الفرد المبدع من تحسينات واطافات على الفكرة الاساسية (زكريا الشرييني، يسرية صادق، 2002) ويؤكد محمد ثابت(1991) ان تورانس Torrance يأخذ بهذا العامل كأحد مكونات القدرة على التفكير الابداعي، وخاصة بالنسبة لاختبارات الاشكال ويعرفها بأنها قدرة الفرد على تطوير او تزيين او زخرفة او تفصيل الافكار بأي من الطرق الممكنة.

### 5- الحساسية للمشكلات :

ويقصد بها قدرة الفرد على رؤية ومجابهة موقف معين ينطوي على مشكلة او عدة مشكلات تحتاج الى حل بحيث يستطيع ادراك الاخطاء ونواحي النقص والقصور ويحس بالمشكلات احساساً مرهفاً (يوسف قطامي، 1990) ويعرف محمد الحيلة (2002) الحساسية للمشكلات بالوعي بوجود مشكلات او عناصر ضعف في البيئة او الموقف المحيط بالافراد ولكن الفرد المبدع هو الفرد الاسرع من غيره في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف وترتبط الحساسية للمشكلات بالقدرة على ملاحظة الاشياء غير العادية او الشاذة او المحيرة في محيط الفرد و اعادة توظيفها واستخدامها في اثاره تساؤلات حولها للوصول الى حل لها، ويشير عبد الستار ابراهيم (1979) الى العلاقة بين الاصاله والحساسية للمشكلات وعلى النحو الاتي: ان الحساسية للمشكلات تقف عند مستوى القدرة على التقويم فهي تمثل احد الشروط التقويمية المطلوبة لنقد الذات حتى يستطيع المفكر المبدع ان ينهي عمله على خير وجه<sup>(2)</sup> والحساسية للمشكلات هي قدرة الفرد على رؤية المشكلات في الاشياء والعادات، او النظم، ورؤية جوانب النقص والعيب فيها.<sup>(3)</sup>

(1) حنان بنت سالم آل عامر : مصدر سبق ذكره ، 2009 ، ص 56.

(2) فاطمة محمود الزيات : مصدر سبق ذكره ، 2009 ، ص 68-69.

(3) ثائر غباري وخالد ابو شعيرة : القدرات العقلية بين الذكاء والابداع ، ط1 ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2010 ، ص 221 .

## 6- الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته:

القدرة على التركيز المصحوب بالانتباه طويل الامد على هدف معين من خلال مشتتات او معوقات سواء في المواقف الخارجية او نتيجة لتعديلات حدثت في مضمون الهدف وتظهر هذه القدرة في امكانية المفحوص متابعة هدف معين وتخطي اية مشتتات والالتفاف حولها باسلوب يتسم بالمرونة. (1)

## 7- قبول المخاطرة :

هي مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل او النقد وتقديم تخمينات والعمل تحت ظروف غامضة والدفاع عن افكاره الخاصة. (2)

## 2-1-3 مراحل العملية الابداعية: (3)

يرى كل من احمد اللقاني، علي الجمل(2003) ان التفكير الابداعي عملية عقلية يمر بها المبدع في مراحل متتابعة بهدف انتاج افكار جديدة لم تكن موجودة من قبل، بشرط ان تتم هذه العملية في مناخ يسوده الاتساق والتآلف بين مكوناته، ويتفق عبد المطب القريطي(2005) مع الرأي السابق على ان الابداع هو عملية عقلية لها اربع مراحل اساسية كالتالي:

1- مرحلة الاعداد والتحضير .

2- مرحلة الاحتضان(الكمون).

3- مرحلة الاشراق او الاستبصار .

4- مرحلة التحقيق والمراجعة .

مع ملاحظة ان هذه المراحل لا تسير بشكل آلي منتظم ، وانما تحدث بشكل ديناميكي (تفاعلي اي ان هذه المراحل تعتمل داخل الفرد المبدع بدءاً من احساسه بالمشكلة وصياغة الافتراضات الاولية وانتهاء بتحقيق الناتج الابداعي المحسوس) متواصل ومستمر يعترئها ما يشبه المد والجزر والتقدم للأمام والنكوص الى الخلف و ان هذه المراحل متداخلة وغير منفصلة بعضها عن بعضها الآخر .

ولقد قام (Wallas) بتحديد المراحل التي يمر بها الابداع بأربع مراحل وهي كما يلي:

- مرحلة الاعداد ( التحضير) :

وفي هذه المرحلة تحدد المشكلة وتفحص من جميع جوانبها وتجمع المعلومات من الخبرة ومن الذاكرة ومن القراءات ذات العلاقة ويربط بعضها ببعض بصورة مختلفة يمكن بها تناول موضوع الابداع او تحديد المشكلة.

(1) عبد اللطيف محمد خليفة : مصدر سبق ذكره ، 2000، ص 39.

(2) عبد الله الصافي : التفكير الابداعي بين النظرية والتطبيق ، مطابع دار البلاد ، جدة ، 1997، ص 114.

(3) فاطمة محمود الزيات : مصدر سبق ذكره ، 2009 ، ص 31.

• **مرحلة الاحتضان (الكمون او الاختمار):**

وهي مرحلة ترتيب حيث يتحرر فيها العقل من كثير من الشوائب وتستبعد الافكار التي لا صلة لها بالمشكلة، وهي تتضمن هضماً عقلياً، شعورياً ولا شعورياً، وامتصاصاً لكل المعلومات والخبرات المكتسبة الملائمة التي تتعلق بالمشكلة . وتتميز هذه المرحلة بالجهد الشديد الذي يبذله المتعلم المبدع في سبيل حل المشكلة، وترجع اهمية هذه المرحلة الى انها تعطي العقل فرصة للتخلص من الشوائب و الافكار الخاطئة التي يمكن ان تعوق او ربما تعطل الاجزاء الهامة فيها<sup>(1)</sup>.

• **مرحلة الاشراق(الالهام) :**

تتضمن هذه المرحلة ادراك الفرد العلاقة بين الاجزاء المختلفة للمشكلة وانبثاق شرارة الابداع اي اللحظة التي تتولد فيها الفكرة الجديدة التي تؤدي بدورها لحل المشكلة كما تتجسد فيها حالات او خصائص الابداع الذاتية التي تمثل فاصلاً فعلياً بين ما يمكن ان يقوم به اي باحث وبين ما يقوم به المبدعون فالمرحلتان السابقتان بقدر اهميتهما وصعوبتهما الا انهما في الواقع مرحلتان يمكن لاي باحث ان يمر بهما اما هذه المرحلة فلا يمر بها الا المبدعون.

• **مرحلة التحقق او اعادة النظر:**

وهي اخر مرحلة من مراحل الابداع ويتعين على الفرد المبدع ان يختبر الفكرة المبدعة ويعيد النظر فيها ويعرض جميع افكاره للتقييم وهي مرحلة التجريب للفكرة الجديدة المبدعة ولهذه المرحلة وظيفة مشابهة لمرحلة التحضير ففي مرحلة التحضير ومرحلة اثبات الحقيقة يتركز العمل الواعي لحل المشكلة<sup>(2)</sup>.

**2-1-4 مصادر التميز<sup>(3)</sup>:**

هناك مصادر عديدة للوصول الى التميز وهي:

1- **الموارد المالية:** يمكن للمؤسسات ان تحقق التميز من طريق حصولها على تمويل احتياجاتها بشروط خاصة تتيح لها انتاج خدمات بسعر ارخص من الآخرين.

(1) ثائر غباري وخالد ابو شعيرة : مصدر سبق ذكره ، 2010 ، ص22.

(2) محمد الطيبي : تنمية قدرات التفكير الابداعي ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2001 ، ص 65 .

(3) مصطفى ابو بكر: ادارة الموارد البشرية : مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الابراهيمية : الدار الجامعية ، 2003 ، ص15.

2- **الموارد المادية:** التي تتضمن المعدات والتكنولوجيا فضلا عن امكانية المؤسسة في الحصول على الامدادات اللازمة لعملية الانتاج ومن استغلال تلك الموارد يمكن تقديم المنتج او الخدمة بطريقة مختلفة ومميزة عن المؤسسات الاخرى .

3- **الموارد البشرية:** فالعديد من المؤسسات يعزى نجاحها اساساً الى ما تملكه من مهارات .

4- **الامكانيات التنظيمية:** والتي تشير الى قدرة المؤسسة على ادارة نظمها والافراد الموجودين بها من اجل مقابلة احتياجات المستفيدين.

### 2-1-5 خصائص المبدعين<sup>(1)</sup>:

لقد بين الصيرفي ان هناك عدة خصائص للمبدعين منها :

- **البصيرة الخلاقة:** وهي امتلاكه قدرة التصور لعدة بدائل ليتعامل بها مع المشاكل ويقوم بطرح اسئلة صحيحة لا يكون هناك اجوبة موحدة عنها.
- **يثق بنفسه وبالآخرين بدرجة كبيرة:** حيث ان المبدع لا يستسلم بسهولة ويتعامل مع الفشل على انه التجربة التي تسبق النجاح .
- **يتعامل مع مقتضيات التغيير:** فالبحث عن الحلول هو احد اركان الابداع فيميل الشخص المبدع الى التعامل مع المواقف الغامضة التي تحتاج الى ذلك.
- **قدرته على التجريب والتجديد والتكيف :** حيث نجد ان المبدع يشك في القضايا التي يتعامل معها الناس على انها من المسلمات ولا يؤمن بوجود صواب وخطأ مطلقين حيث ان الامور لديه تعد نسبية.
- **جريء في ابداء رأيه ومقترحاته:** حيث انه يناقش الاوامر والتعليمات التي تكون صادرة من الادارة العليا.
- **تميزه بالميل الى الاستقلالية الفردية:** يجب ان يخضع الشخص المبدع لسلطة الغير ولا يجب ان يفرض سلطته على الآخرين.

وترى الباحثة ان كل هذه الخصائص تسهم في بناء الشخصية المبدعة في العمل وان المبدعين بحاجة الى التحفيز والاثارة بصورة مستمرة للوصول الى التميز في المنافسة.

(1) محمد الصيرفي : القيادة الادارية و الابداعية ، دار الفكر الجامعي للنشر، الاسكندرية ، 2006 ، ص 262.

## 2-1-6 قيم التميز<sup>(1)</sup>:

- 1- **الاعتمادية** : تناسق الاداء والاعتماد على المعايير الموضوعية والثقة فيها.
- 2- **الاستجابة** : رغبة العاملين في تقديم الخدمة ومفهوم الدعم والمساندة للعمل الداخلي والخارجي.
- 3- **الاقتدار** : المهارة والمعرفة اللازمة لإداء العمل وتأدية الخدمة والمرونة حيث المركزية واللامركزية كل منها موجود حسب الحاجة.
- 4- **الوفرة**: سهولة الاتصال وتوفر الخدمة وبساطة الاحتكاك بالآخرين وتشجيع الاستقلالية وروح المبادرة. فالإنتاجية تتحقق من العاملين وليس من النظم.
- 5- **الضيافة** : الادب والاحترام والتقدير للزملاء والمستفيدين مع البعد عن البيروقراطية.
- 6- **الاتصالات**: الابلاغ والافادة المستمرة بالمعلومات والتحدث مع الاخرين بلغتهم ومشاركة الادارة العليا لنشر القيم التنظيمية بين الافراد.
- 7- **المصداقية** : قوة الاعتماد على قيم محددة والتزام العاملين بنسق موحد واهداف محددة.
- 8- **الامن** : الاحساس بالامن وعدم الخوف ماديا ونفسياً.

## 2-1-7 الاتجاهات الايجابية في دراسة الابداع<sup>(2)</sup> :

- **الابداع ظاهرة مركبة** : ولكنه قابل للفهم والدراسة فمنذ 40 عاماً مضت اخضع الابداع للدراسة والبحث ولذلك ظهرت نظريات متعددة تساعد في فهمه وتنظيمه.
- **الابداع ظاهرة انسانية طبيعية** : وليس قاصراً على ذوي الموهبة وهذا معناه ان الابداع موجوداً عند البشر بدرجات متفاوتة واساليب متنوعة وبذلك يصبح التحدي الحقيقي امام الانسان ان يفهم ويوظف ما لديه من امكانات ابداعية.
- **الابداع ظاهرة صحية** : ففهم الانسان لما لديه من ابداع وكيفية توظيفه يساعد على التخفيف من التوتر ويساعده على الحياة الصحية المنتجة.
- **الابداع ممتع** : فحين يتعرف الانسان على ما لديه من ابداع ويستطيع توظيفه فسوف يعود عليه ذلك بالرضا والانجاز و الاثابة.

(1) عبد الرحمن توفيق :مصدر سبق ذكره ، 2005 ، ص 34-35.

(2) صفاء الاعسر : الابداع في حل المشكلات ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2000 ، ص 12 .

## 2-1-8 مفهوم الجدارة:

الجدارة لغة: مصدر جَدُرَ، واصطلاحاً: هي الاستحقاق والكفاءة<sup>(1)</sup>.

وقد عرفت (Horton, & et al (2002): الجدارة بأنها المهارات والمعرفة والخبرة والخصائص التي يحتاجها الفرد لأداء العمل بشكل فعال ، وتشير كلمة competency إلى السلوك الذي من خلاله يتم تحقيق المطلوب، وتركز على كيفية القيام بالعمل وعلى المدخلات في الفرد الذي يقوم بالعمل المتفوق، اما (Ramakrishana (2006) فقد عرف الجدارة بأنها الخصائص الضمنية للفرد التي ترتبط بالأداء في العمل، فهي تصف كيف يتم العمل بشكل ممتاز، وأضاف (Shermon (2004 أن هذه الخصائص تدعى حزمة السمات التي تتألف من المهارات والمعرفة والسمات والدور الاجتماعي والدوافع والصورة الذاتية، وهذه الخصائص الضمنية تظهر ذاتها بشكل صيغ سلوكية تساعد في تعريف وقياس الجدارة، من جهة اخرى فقد عرف (Seema (2007 الجدارة بأنها المهارات ومجالات المعرفة والاتجاهات والقدرات التي يتميز بها الأفراد ذوو الأداء المرتفع، وهذه الخصائص ليس من السهل ملاحظتها ويمكن التعبير عنها بأمتثلة سلوكية<sup>(2)</sup>.

وتعرف الباحثة الجدارة: هي مجموعة من الخصائص والسمات الشخصية تتضمن ثلاثة عناصر اساسية وهي المعرفة والمهارة والسلوكيات او التوجهات، والتي تميز بين المستويات المختلفة في الاداء في عمل ما ويمكن قياسها بمعايير متفق عليها.

## 2-1-9 ظهور حركة الجدارة:

يعد ميكيلاند الأب الواقعي لظهور حركة الجدارة الحديثة ، فقد كان البحث الذي نشره في مجلة American Psychologist بعنوان (اختبار الجدارة لا الذكاء) في عام 1973 م في الولايات المتحدة الأمريكية بمنزلة البذرة الأولى لظهور اسلوب الجدارة الحديثة فقد عالج البحث مشكلة صادفتها وزارة الخارجية الأمريكية في عام 1971 تتعلق باختبارات القبول لشغل إحدى الوظائف الحساسة وعلى الرغم من صعوبة ودقة هذه الاختبارات وتعقيدها، كانت اختبارات القبول لشغل هذه الوظيفة غير كافية لعمل اختيارات صحيحة بين المتقدمين، إذ ثبت بعد اعتمادها لعدة سنوات عدم وجود علاقة بين نتائج اختبارات المتقدمين لشغل هذه الوظيفة وبين مستوى الأداء الفعلي للناجحين منهم بعد التعيين في ميدان العمل،

(1) أحمد السيد كردي: حتى تتحقق الجدارة الإدارية، دار الهادي للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، 2013، ص 3 .

(2) بكرى عبد الرحمن ملاحجي : الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط في التأثير على دافعية الموظفين نحو تطبيق نظم الحكومة الالكترونية : دراسة تطبيقية على وزارة التنمية الادارية بمصر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، مصر ، 2014 ، ص 40 .



وقد طلب ميكلاندي قائمتين بأسماء بعض الموظفين بحيث تشمل القائمة الأولى أسماء الموظفين المشهود لهم بالتفوق الفعلي من قبل رؤسائهم وزملائهم في العمل، أما القائمة الثانية فتشمل أسماء أصحاب الأداء المعتدل الذي يبقونهم في العمل، ثم قام بعقد دراسة ميدانية بهدف التعرف وجمع الخصائص المشتركة التي يتمتع بها المتفوقون في العمل ولا يتمتع بها الآخرون وبذلك استنبط قائمة الخصائص أو الجدارات التي تميز الأفراد المتفوقين عن غيرهم والتي أطلق عليها لاحقاً (نموذج الجدارة) لتلك الوظيفة<sup>(1)</sup>، بعد ذلك توسعت الدراسات إلى أساليب تبين الجدارات وتطبيق (نماذج الجدارة) في إدارة الموارد البشرية ومنها جهود فولبي 1980م، بلانك 1982م، وبويتز 1982م، وزمك 1982م، ومارلو ووينبرج 1985م، ومكلاجان 1990م وكولويز بجسيك 1991م، والطريف أن أكثرهم من علماء النفس والتربويين<sup>(2)</sup>.

## 2-1-10 أنواع الجدارات :

عرضت الدراسات والأدبيات المتعلقة بالجدارة العديد من التصنيفات المختلفة للجدارة بناء على معايير عديدة أهمها ما يلي:

### 1- الجدارات الأساسية/ الجوهرية:

مشتقة من رؤية المنظمة ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية بمعنى ما هي الجدارات التي يجب أن يتحلى بها موظفوها حتى يكونوا فعالين في ادائهم سعياً لتحقيق رؤية المنظمة المنشودة<sup>(3)</sup>.

### 2- الجدارات الإدارية:

تعرف الجدارات الإدارية بأنها الجدارات الضرورية لكل فرد لديه مسؤولية إدارية أو إشرافية في أي مجال عمل خدمي أو إنتاجي، من قمة الهرم الإداري حتى المراكز الدنيا في المنظمة، ومثالها جدارة التحليل، جدارة صنع القرار، جدارة قيادة الفريق، جدارة إدارة الفريق، جدارة التفكير الإبداعي، جدارة الرقابة والتوجيه، وجدارة التخطيط والتنظيم<sup>(4)</sup> وجدارة حل المشكلات، إدارة الأزمات، حل النزاعات، التعامل مع

(1) لايل سينسر و سيجان سينسر: الجدارة في العمل : نماذج للاداء المتفوق، ترجمة اشرف فضيل جمعة ، مركز البحوث

والدراسات الادارية، معهد الادارة العامة ، الرياض ، السعودية ، 1999 ، ص 14- 17 .

(2) نورة الخراشي و آخرون: قاموس جدارات التفوق للمعلمات ، ط 1 ، ادارة الاشراف التربوي، الرياض، السعودية، 2009، ص 22.

(3) رولا نايف المعاينة و صالح سليم الحموري : ادارة الموارد البشرية : دليل عملي ، ط 1 ، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2013 ، ص 164.

(4) بكرى عبد الرحمن ملاحجي: مصدر سبق ذكره ، 2014 ، ص 46.

الثقافات المختلفة والقدرة على ادارة الآخرين<sup>(1)</sup> وقد عرض لووسيا ولييز نجر مجموعة من حزم الجدارة الإدارية ، والتي يجب توافرها في الفرد، على النحو الآتي:

- 1- **الحزمة الإنتاجية:** وتشمل السمات الخاصة بأسلوب الفرد في تجاوز الحدود المعتادة للإنجاز والارتقاء بالنتائج إلى حدودها العليا، ومنها: التركيز على الأهداف، الرغبة في التطوير والابتكار والمبادرة ، الرغبة في البحث عن التحول والتغير، مهاجمة المشكلات قبل أن تتفاقم.
- 2- **الحزمة الفنية:** وتشمل السمات الخاصة بالمهارات والقدرات والخبرات العملية، ومنها القدرة على التعامل مع البرمجيات والأجهزة والأدوات الضرورية للعمل، درجات المؤهلات العلمية والخبرة العملية، القدرة على حل المشكلات بالطرق التقليدية، القدرة على التعامل مع المعلومات.
- 3- **الحزمة القيادية:** وتشمل السمات الخاصة بأسلوب الفرد في التأثير على الآخرين، وهي تعتمد بدرجة كبيرة على نضج الفرد وخبرته ومهاراته الاجتماعية، ومنها ما يلي: القدرة على التعامل مع المشكلات وحلها بالطرق الابتكارية، القدرة على تنظيم الوقت والمكان وإدارة المشروعات، القدرة على التأثير الاجتماعي وتعزيز النفوذ السياسي داخل المنشأة، القدرة على التوجيه والإشراف والتدريب.
- 4- **الحزمة الشخصية:** وتشمل تلك المواصفات الشخصية التي تمكن الفرد من التعامل مع الضغوط والزملاء والمديرين والمساعدين داخل المنظمة، ومع العملاء والرسامين ووسائل الإعلام خارج المنشأة، ومنها ما يلي: القدرة على الالتزام وإدارة الذات، درجة عالية من الثقة بالذات، المرونة في معاملة الزملاء والعملاء والعمل في الفريق، وجود رؤية واضحة للأهداف الذاتية. القدرة على التعامل مع الرؤساء وتلقي الأوامر وتنفيذها<sup>(2)</sup>.

### 3- الجدارات الفنية / المهنية / الوظيفية :

في مؤتمر عقد في جوهانسبرج عام 1995م، تم تعريف الجدارة الوظيفية بأنها: (مجموعة من السمات والمؤهلات الشخصية والعلمية والعملية، والتي تمكن الموظف من تحقيق معدلات أداء متميزة وقياسية، تفوق المعدلات العادية. وكذلك تعني: (أداء العمل الصحيح، وبطريقة صحيحة، ومن قبل الشخص الصحيح)<sup>(3)</sup> وهي قدرة الفرد على القيام بوظيفته ، بالشكل المطلوب (المناسب) كما تعرف بأنها

(1) رولا نايف المعاينة و صالح سليم الحموري :مصدر سبق ذكره، 2013 ، ص 164.

(2) أنتونيت لويسا و ريتشارد ولييزنجر: نماذج الجدارة الوظيفية، مجلة خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال، العدد 171، 2000 ، ص 5.

(3) أنتونيت لوسيا و ريتشارد ولييزنجر: المصدر نفسه، 2000، ص 1.

منظومة من (المعرفة Knowledge ، المهارات Skills ، والسلوك Attitude ) تعمل على تحسين مستوى الاداء. والجدارات تصف السلوك الذي يمكن الموظفين من تحقيق الاهداف الفردية والمؤسسية وبالتالي تحقيق الرؤية المنشودة ، فلا بد من ربط الجدارات برؤية المنظمة ورسالتها<sup>(1)</sup>.

وقد عرف ربيعي أن الجدارة الوظيفية على انها مجموعة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات ، والتي يمتلكها الموظف ، والتي تتحد معا لتشكيل سلوك معين مطلوب لأداء مجموعة من المهام الوظيفية بكفاءة وفاعلية، ويعد تجديد المعارف وتنمية المهارات والتمسك بالقيم البناءة والاتجاهات الملائمة للتنظيم، من أساسيات تمتع الموظف بالجدارة الوظيفية بصفة مستمرة<sup>(2)</sup>، والجدارات الوظيفية هي مجموعة المهارات والمعرفة والمفاهيم والسمات الضرورية المنعكسة في سلوك الفرد لتشغيل وإدارة وتقييم مبادرات مستحدثة وفي كل المراحل<sup>(3)</sup>.

وتنقسم الجدارة إلى قسمين وفقا لمعايير أداء الوظيفة التي تنبئ تلك الجدارات عنها وهي<sup>(4)</sup>:

#### 1- الجدارات الاستهلاكية :

هي الخصائص الأساسية وعادة ما تكون معلومات أو مهارات أساسية مثل القدرة على القراءة التي لا يستغنى عنها أي فرد في الوظيفة ليحقق اقل قدر مقبول من الفاعلية دون أن تكون علامة تميز المتفوقين عن المتوسطين.

#### 2- الجدارات التمييزية :

فهي تلك العوامل التي تميز ذوى الأداء المتفوق عن ذوى الأداء المتوسط فعلى سبيل المثال يعتبر التوجه للإنجاز الذي يظهر في قيام الفرد بوضع أهداف تفوق تلك المطلوبة من المؤسسة - جدارة تفرق ذوى الأداء المتفوق عن ذوى الأداء المتوسط.

(1) رولا نايف المعاينة و صالح سليم الحموري : مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص 164.

(2) خالد محمد حنفي ربيعي: تقويم اساليب ادارة الموارد البشرية لزيادة فعالية اعادة هندسة الادارة: نموذج مقترح للتطبيق على البنوك الاسلامية ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، قسم ادارة اعمال كلية التجارة ، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 2007 ، ص 268 .

(3) بكرى عبد الرحمن ملاحفجي: مصدر سبق ذكره، 2014 ، ص 49.

(4) عاطف جابر طه : قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية ، ط 1 ، الدار الاكاديمية للعلوم ، 2013 ، ص 360 - 361 .

## 2-1-11 مكونات الجدارة :

والجدارة تتكون من ثلاثة عناصر رئيسة، وهي :

أولاً : الخاصية الضمنية:

الجدارة هي خواص ضمنية للأشخاص تشير الى طرق للتصرف او التفكير وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة. ومن هنا نجد أن للجدارة مجموعة من الخواص، وهي:

1- **الدوافع:** هي الأشياء التي يفكر أو يرغب الفرد فيها باستمرار وتقوم الدوافع باختيار السلوك وقيادته وتوجيهه نحو أفعال وأهداف معينة بعيداً عن الأخرى<sup>(1)</sup>، مثال: دائماً ما يقوم أصحاب دوافع الإنجاز العالية بوضع أهداف صعبة التحقيق لأنفسهم وتحمل المسؤولية الشخصية لإنجازها، كما يستفيدون من التغذية المرتدة في تحسين العمل بصورة مستمرة، و الدوافع و الجدارات عوامل مؤثرة جوهرية أو صفات أساسية ذاتية التوليد تنبئ عما يفعله الناس في أعمالهم على المدى الطويل دون رقابة لصيقة<sup>(2)</sup>.

2- **الصفات:** الخصائص المادية والاستجابة المتسقة للظروف أو المعلومات التي تتطلبها طبيعة الوظيفة.

3- **المفهوم الذاتي:** ما يحمله الفرد من قيم واتجاهات ذاتية مثل الثقة بالنفس أي اعتقاد الشخص ان بإمكانه ان يكون فعالاً في أي ظروف.

4- **المعرفة :** هي المعلومات التي لدى الشخص بمجال عمله.

5- **المهارة :** هي القدرة على أداء مهمة ذهنية أو مادية.

وجدارات المعرفة والمهارة عادة ما تكون الجزء الظاهر والسطحي من صفات البشر، بينما تكون جدارات المفاهيم الذاتية والصفات والدوافع أكثر خفاء وعمقاً وتمركزاً في الشخصية.<sup>(3)</sup>

وترى الباحثة ان بالإمكان تقسيم الجدارات من حيث سهولة التعامل معها الى جدارات ظاهرة او شفافة والتي تمثل المهارات والمعارف والخبرة والتي يمكن ملاحظتها وتقييمها وتطويرها بسهولة والجدارات الباطنة او الكامنة او المعتمة والتي تمثل شخصية الفرد و دوافعه ونظرتة الى الذات والاشياء التي لا

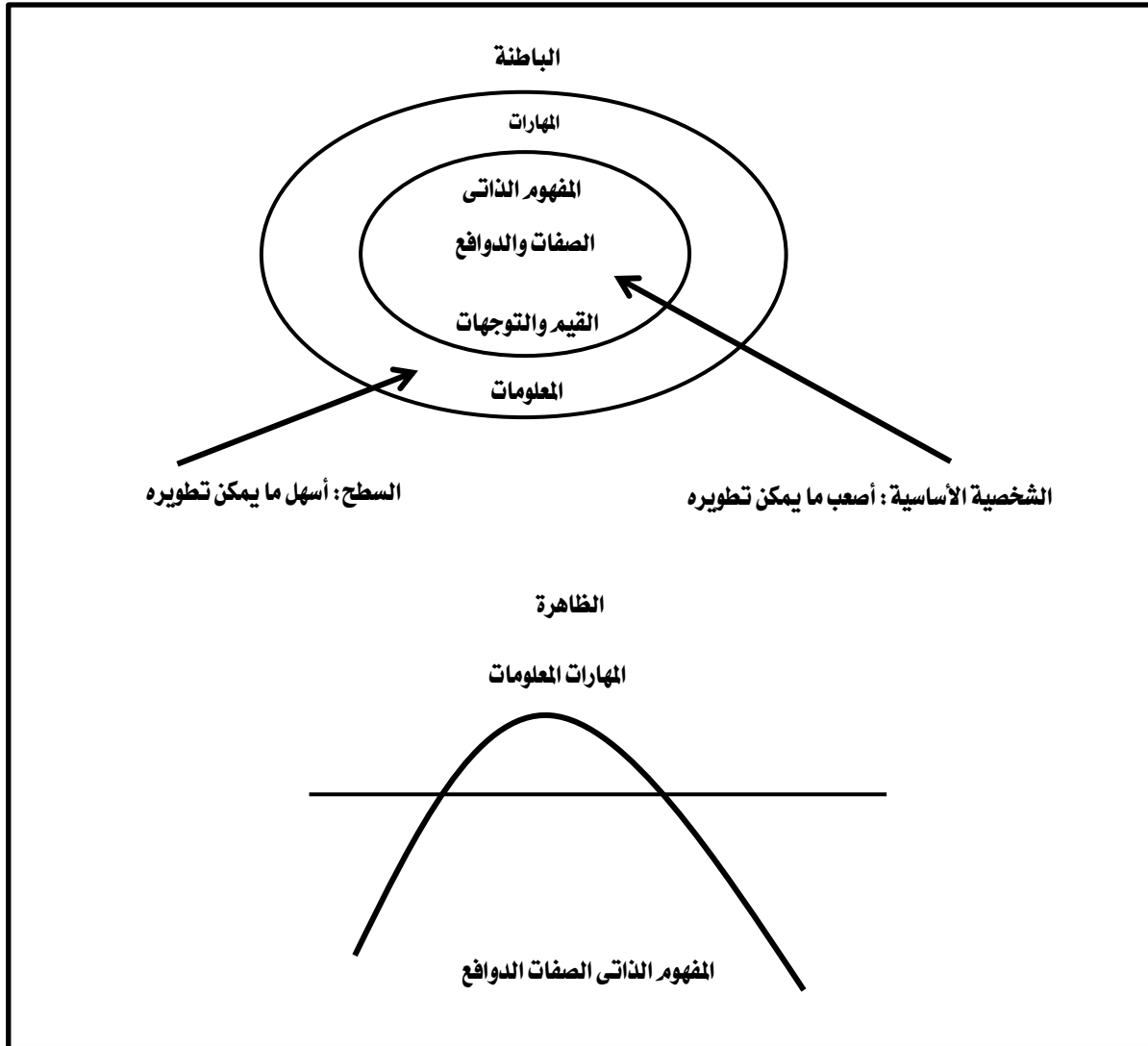
(1) محمود عبد الفتاح رضوان : إدارة المواهب في المنظمة ، ط1 ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2012، ص 15.

(2) Mc Cleland, D., (1991), Assessing Human. Motivation, General Learning Process, New York, P: 53.

(3) محمود عبد الفتاح رضوان : المصدر السابق، 2012 ، ص 16.

نستطيع رؤيتها او اكتشافها بسهولة وهذه الجدارات هي اصعب في التقييم والتطوير لكنها الاكثر تأثيرا في تحسين الاداء.

الشكل التالي يوضح الخصائص التي تتميز بها الجدارة ومكان كل خاصية: (1)

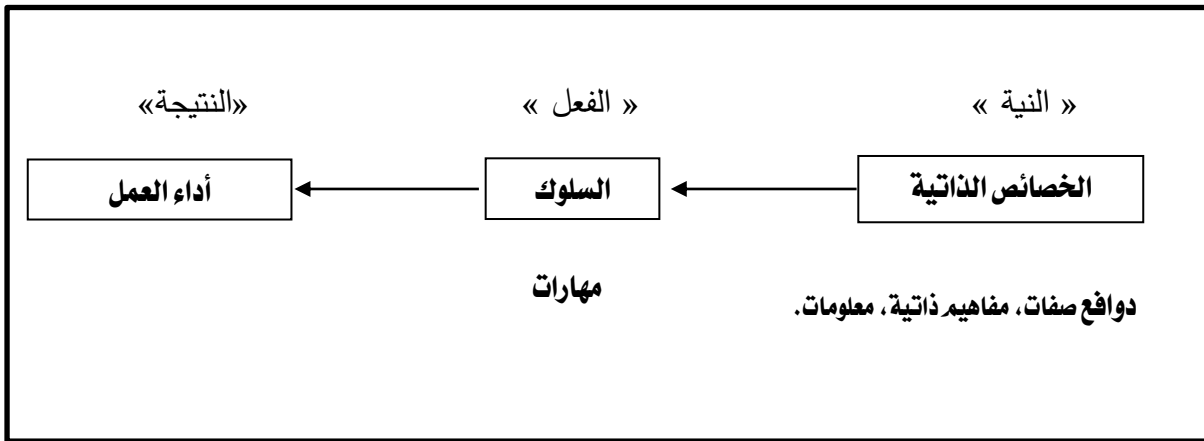


شكل (1) : الجدارات الظاهرة والكامنة

(1) طه كامل رياض : نموذج الجدارة الوظيفية ووضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات، اطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة أعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسماعيلية، مصر ، 2009 ، ص 9.

ثانياً : العلاقات السببية:

العلاقات السببية معناها أنه بإمكان الجدارة أن تتسبب أو تنتبأ بالتصرف والأداء حيث تنبئ جدارات الدوافع والصفات والمفهوم الذاتي عن أعمال سلوكية للمهارة، والتي تنبئ عن نتائج أداء العمل، وذلك مثلما يوضح نموذج السريان السببي المنطلق من الدافع- الخصائص والمار بالتصرف والمنتهى إلى النتائج.



شكل (2): نموذج السريان السببي للجدارة<sup>(1)</sup>.

دائماً ما تشمل الجدارة على نية وهى الدافع أو قوة الخاصية التي تسبب التصرف في اتجاه نتيجة ما، حيث تشمل جدارات المعلومات والمهارات دافعا أو صفة أو مفهوماً ذاتياً يكون بمثابة المحرك أو القوة الدافعة للمعلومات أو المهارة التي تستخدم، على أن السلوك من دون نية لا يحدد جدارة، وقد تكون الأفكار جزءاً من السلوك المبني على الفعل حيث التفكير يسبق التصرف وينبئ عنه، مثل التفكير في أداء شيء ما بطريقة أفضل، أو أفكار التخطيط أو أفكار حل المشكلات.

ثالثاً : المرجع المعياري :

والمرجع المعياري معناه انه بإمكان الجدارة أن تنتبأ بالشخص الذي جيد أو لا يجيد القيام بعمل ما، وذلك قياساً على معيار أو مواصفات معينة. ويعد المرجع المعياري أمراً في غاية الأهمية في تعريف الجدارة فالخاصية لا تعد جدارة إلا إذا نبأت عن شيء له معنى في العالم الحقيقي. والخاصية التي لا تؤدي إلى فارق في الأداء ليست بجدارة ولا يجب استخدامها لتقييم الأفراد<sup>(2)</sup>.

(1) Rodolfa, E. R., & et al, (2005), A cube model for competency development Implications for psychology educators and regulators, *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol: 36

(2) صفية عزيز صالح الأحمدى : درجة توفر معايير الجدارة الإدارية لدى مديرات المدارس الثانوية في مكة المكرمة من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسية والمعلمات ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة ام القرى، 2015 ، ص 15.

## 2-1-12 معيار الجدارة :

هو القاعدة التي يتم على أساسها القبول لشغل إحدى الوظائف الحساسة ، وهو مجموعة من العناصر والصفات التي تتعلق بالكفاءة الفنية والإدارية والانضباط في العمل وحسن التعامل والسلوك ونحو ذلك من الشروط والأسس والضوابط التي تتم في ضوءها عملية الاختيار والتعيين للعمل في الوظيفة<sup>(1)</sup>.

ولقد تم تجميع معايير الجدارة في ست مجموعات والتي تمثل من 80% إلى 95% من الخصائص المميزة لذوي الاداء المتفوق في اغلب الوظائف وعلى النحو الآتي<sup>(2)</sup> :

أولاً : مجموعة الإنجاز والتصرف.

ثانياً : مجموعة المساعدة والخدمات الإنسانية.

ثالثاً : مجموعة الأثر والتأثير.

رابعاً : المجموعة الإدارية.

خامساً : المجموعة الذهنية.

سادساً : مجموعة الفعالية الشخصية.

وفيما يلي توضيح لكل مجموعة على حدة:

### أولاً: مجموعة الإنجاز والتصرف:

أن جوهر هذه المجموعة هو الميل إلى التصرف والقيام بالأفعال الموجهة إلى إنجاز المهام أكثر من التأثير في الآخرين، ومع ذلك فإن التصرفات الموجهة للتأثير في الآخرين أو قيادتهم إلى تحسين الإنتاجية والحصول على نتائج أفضل تتدرج في مجموعتي الإنجاز والتصرف والأثر والتأثير على حد سواء. وتشتمل مجموعة الإنجاز والتصرف الآتي: التوجه نحو الإنجاز، الاهتمام بالنظام والجودة والدقة، المبادرة ، البحث عن المعلومات<sup>(3)</sup>.

### (1) جدارة المبادرة<sup>(4)</sup>:

المبادرة هي الاتصاف بالقدرة على التحكم في الأحكام والسلوك ، وعلى اختيار الاستجابات أو الردود المناسبة لمختلف المواقف، والمبادرة هي الفعل بدلا من رد الفعل. والمبادرة هي الإيمان بالقدرة على التغيير نحو الأفضل وإيجاد الحلول الصحيحة والإبداع في عملية التغيير.

(1) نورة مسعود صالح المعيض : درجة التزام القادة التربويين بتطبيق معايير الجدارة لاختيار مديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات التربوية والنفسية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن ، 2008 ، ص 11.

(2) عاطف جابر طه : مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص 375.

(3) عاطف جابر طه : مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص 361-362.

(4) أحمد السيد كردي : مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص 59.

وتظهر المبادرة في الصور الآتية:

- المثابرة وعدم اليأس عند مواجهة العقبات أو الرفض.
  - تبيين الفرص واستغلالها.
  - الأداء بأكثر مما تقتضيه الوظيفة بكثير.
  - التنبؤ والاستعداد لفرصة أو مشكلة معينة غير ظاهرة للآخرين.
- (2) البحث عن المعلومات<sup>(1)</sup> :

المعلومات هي بيانات منسقة ومرتبطة يمكن بموجبها التفاهم والتواصل. أي إنها مجموعة من البيانات المنظمة المنسقة بطريقة توليفة، مناسبة، بحيث تعطي معنى خاصاً، وتركيبية متجانسة من الأفكار والمفاهيم، تمكن الإنسان من الاستفادة منها في الوصول إلى المعرفة واكتشافها

ويقتضى البحث عن المعلومات الخروج عن الأسئلة المألوفة ويشمل:

- التعمق للحصول على المعلومات الدقيقة ، وحل التناقضات عن طريق سلسلة من الأسئلة.
- التدقيق في البحث عن الفرص المحتملة والمعلومات المتناثرة التي قد تكون ذات نفع في المستقبل.
- التطوع بالخروج لمعاينة أي موضوع متعلق بالعمل.

### ثانياً : مجموعة المساعدة والخدمات الإنسانية<sup>(2)</sup>:

تشمل هذه المجموعة نية الاستجابة لتفهم الآخرين وتهيئة النفس للتجاوب مع الاهتمامات بالآخرين. وبالرغم من أنه يمكن لتفهم الآخرين أن تؤدي باستقلالية، لأنها تعد أساساً للمستويات العليا من خدمة العملاء ، كذلك فإن تفهم الآخرين يكون بمساعدة الجدارات في مجموعة التأثير والمجموعة الإدارية وتشتمل هذه المجموعة على الآتي : تفهم الآخرين و التوجه لخدمة العملاء .

#### (1) جدارة تفهم الآخرين:

تعنى جدارة التفهم تفهم كلمات وحركات ومشاعر واهتمامات الآخرين ، سواء جرى التعبير عنها مباشرة أو بطريقة غير مباشرة. وتقتضي عملية تفهم الآخرين الرغبة في تفهم أناس آخرين ، فهي المقدرة على الإصغاء بدقة وتفهم الأفكار التي لم يعرب عنها أو التي لم يكتمل الإعراب عنها وكذلك المشاعر والاهتمامات لدي الآخرين. وتعتبر القدرة على تفهم الآخرين عبر الثقافات التي تتزايد أهميتها حالة خاصة من حالات تفهم الآخرين عبر حواجز الثقافات وكثيرا ما تشمل قدرا كبيرا من البحث عن المعلومات.

(1) عبد الستار العلي وآخرون: المدخل إلى إدارة المعرفة، ط1 ، دار المسيرة، عمان، الأردن ، 2006 ، ص 24.

(2) عاطف جابر طه : مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص 364-365.



ويطلق على تفهم الآخرين بعض المسميات الأخرى مثل: التعاطف، الإصغاء، الإحساس بالآخرين ، إدراك مشاعر الآخرين ويظهر تفهم الآخرين على الصور الآتية:

- إدراك مشاعر الآخرين ومزاجهم.
- اعتماد الفهم القائم على الإصغاء والملاحظة في التنبؤ بتصرفات الآخرين والاستعداد لها.
- تفهم مواقف الآخرين واهتماماتهم و منطلقاتهم .
- تفهم الأسباب الكامنة وراء المواقف الأساسية لدى الأشخاص وأنماط سلوكهم ومشكلاتهم.

### ثالثاً : مجموعة الأثر والتأثير: (1)

تعكس مجموعة الأثر والتأثير الاهتمام الدفين لدى الشخص بالتأثير على الآخرين ، ويعرف هذا بالحاجة إلى السلطة أو النفوذ وعادة ما يتأثر دافع النفوذ الذي يغذى السلوك الناجح باعتبارات مصالح المؤسسة أو مصالح الآخرين، حيث لم يتبين أن المؤيدين الأكثر تقوقاً ينشدون منزلة أو صيتاً أو سمعة أو أي مكسباً شخصياً على حساب مصالح الآخرين أو المؤسسة.

وتشتمل هذه المجموعة على الآتي: الأثر والتأثير، الإدراك التنظيمي، بناء العلاقات.

#### (1) جدارة الأثر والتأثير :

يعبر الأثر والتأثير عن النية في الإقناع والتأثير أو ترك انطباع قوي لدى الآخرين، وذلك من أجل دفعهم لتأييد مقاصد المتحدث أو من أجل الرغبة في ترك أثر أو تأثير معين على الآخرين. ويطلق على الأثر والتأثير عدة أسماء منها: التأثير الاستراتيجي، إدارة الانطباع، حب الظهور، الإقناع الموجه، التأثير التعاوني.

ومن خصائص هذه الجدارة ما يلي (2):

#### أ- قدرة القائم بالتأثير:

مقدرة المدرب الذي تتوافر فيه مجموعة من الصفات أو المقومات التي تساعد في التأثير على الآخرين بمعلومات معينه تبني مشاعر جديدة وتقوي من سلوك الآخرين تجاه شيء جديد أو موقف جديد. ولهذه القدرة يجب توافر عدة مقومات فيها تتمثل في الآتي:

- الجاذبية : تتحدد بمدى حب الأفراد له وارتياحهم له.
- الثقة : حيث أن الشخص الذي تتوافر فيه مهارات وخبرات متخصصة في مجال عمله توفر له الثقة أمام الآخرين وتزيد من مقدرته على إقناعهم ، كما أن حماسه ودوافعه حول موضوع التغيير تساعد في زيادة درجة ثقتهم به.

(1)عاطف جابر طه : مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص 366 – 367.

(2) أحمد السيد كردي : مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص 57.

- الأسلوب : يجب أن يتوافر في الفرد القائم بالإقناع أسلوب مميز في الحديث مع الآخرين ، لأن هذا من شأنه أن يساعده في إحداث هذا التغيير مثل: الفصاحة اللغوية، واستعمال أسلوب جيد في المناورة والنقاش أو الحوار ، لأن هذا يحقق الإقناع بشكل أسهل وأسرع.
- محتوى التأثير: من الضروري أن تكون الرسالة المراد إقناع الآخرين بها تحتوي عدة أشياء منها: كونها فكرة سهلة وواضحة في معناها ، ومحددة الملامح ومنطقية ، ولها علاقة واضحة بالموضوع ، وذو بناء فكري متكامل.

### (2) الإدراك التنظيم:

الإدراك هو العملية التي يقوم بها الفرد بتنظيم وتفسير انطباعاته الحسية لكي يضيف معنى للبيئة التي يوجد فيها، فالأفراد المختلفون قد ينظرون إلى نفس الشيء، وبالرغم من هذا يدركونه بطريقة مختلفة، والحقيقة لا يوجد أحد منا يرى الواقع كما هو، ولكن عملية التفسير تكون لما يتم رؤيته والذي يطلق عليه الواقع<sup>(1)</sup>، إن فهم سلوك الأفراد وطريقة تصرفاتهم في المواقف المختلفة له أثر كبير في نجاح المنظمات، وحتى نتفهم سلوك الأفراد في المنظمات يجب أن يتم الوقوف على طريقة إدراكهم للواقع أو العالم الذي يعيشون فيه، ذلك لأن إدراك الفرد لهذا الواقع يؤثر لدرجة كبيرة على درجة استجابته للمواقف<sup>(2)</sup>.

### (3) جدارة بناء العلاقات:

هو بناء علاقات ودية أو شبكة اتصالات مع الناس المفيدين ، أو الذين يحتمل أن يكونوا مفيدين يوماً ما في تحقيق أهداف متعلقة بالعمل، والمحافظة على تلك العلاقات. ويطلق على بناء العلاقات مسميات أخرى منها: شبكة الاتصالات، استخدام الموارد، تطوير العلاقات، العلاقات الشخصية، الاهتمام بعلاقات العملاء، القدرة على بناء الصلات<sup>(3)</sup>.

وترى الباحثة أن مفتاح نجاح المدرب هو قدرته على التعامل مع اللاعبين الذين يعملون معه بحيث يجعلهم يرغبون بتأدية أعمالهم بحب ونشاط وهذا يتطلب منه بناء علاقة وثيقة مع اللاعبين ، لذا نجد أن العلاقات الإنسانية عامل مهم في الإدارة، فقدره المدرب على العمل مع اللاعبين بطريقة بناءة هي من السمات الهامة التي يجب أن تتميز بها شخصية المدرب.

(1) راوية حسن: السلوك التنظيمي المعاصر، ط1 ، الدار الجامعية للطباعة والنشر بالإسكندرية، مصر ، 1995 ، ص38.

(2) أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر ، 1990 ، ص 28.

(3) طه كامل رياض : نموذج الجدارة الوظيفية ووضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات، اطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة أعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسماعيلية، مصر ، 2009، ص 18.

#### رابعاً : المجموعة الإدارية: (1)

تعد مجموعة الجدارات الإدارية فرعاً من مجموعة الأثر والتأثير من ناحية كونها ترمى إلى إحداث أثر من نوع خاص. هذا الأثر هو تطوير الآخرين وقيادتهم وتحسين العمل الجماعي والتعاون. وتشتمل هذه المجموعة على الآتي: تطوير الآخرين و الحزم وتوظيف قوة المنصب(الإلزام) والعمل الجماعي والتعاون و قيادة الفريق.

#### (1) جدارة تطوير الآخرين:

يعد تطوير الآخرين نموذجاً خاصاً من الأثر والتأثير وتكون الرغبة فيه هي التعليم أو المساعدة على تطوير شخص أو مجموعة من الأشخاص ، ويقتضى كل مستوى ايجابي في تطوير الآخرين نية صادقة في تشجيع تعليم الآخرين وتطويرهم، ويكمن جوهر هذه الجدارة في النية التطويرية والتأثير التطويري لا في الدور الأسمى. ويطلق على تطوير الآخرين أسماء أخرى مثل : التعليم والتدريب و تأمين تنمية المرؤوسين وتطويرهم و النظرة الواقعية الايجابية و مد المساعدة و تدريب الآخرين. ومن التصرفات الشائعة التي تعبر عن تطوير الآخرين ما يلي:

- الإفصاح عن توقعات إيجابية عن الآخرين حتى في الحالات الصعبة.
- الاعتقاد بان الآخرين يرغبون في التعلم ويقدرّون عليه.
- إعطاء التعليمات أو الشرح العملي مصحوباً بالأسباب أو المبررات بوصفها وسيلة تدريبية.
- تفويض الوظائف أو المسؤوليات من أجل تطوير قدرات الآخرين.

#### (2) جدارة الحزم والإلزام:

الإلزام هو تعبير عن رغبة الشخص في جعل الآخرين يستجيبون لرغباته. و مبدأ السلوك الإلزامي يجب أن يستعمل بالحكمة والفاعلية والحرص على مصلحة المؤسسة على المدى البعيد. وتطلق على الإلزام أسماء أخرى منها: الحسم، استخدام القوة، استخدام التأثير الخشن، المسؤولية، المراقبة والانضباط في الصف ومن التصرفات الشائعة التي تعبر عن الإلزام ما يلي:

- مواجهة الآخرين بأسلوب مباشر وصريح بخصوص مشاكل الأداء.
- الانفراد بوضع المواصفات والمطالبات بمستوى اعلى من الأداء والجودة.
- الإصرار على التقيد بطلب الشخص أو أوامره في لهجة حادة لا تدع مجالاً للتراجع.
- رفض الطلبات غير المنطقية بحزم أو وضع حدود لتصرفات الآخرين.

### (3) العمل الجماعي والتعاون:

يقتضي العمل الجماعي والتعاون نية صادقة في العمل بالتعاون مع الآخرين وانتماء الفرد إلى الفريق رغبة في العمل الجماعي بدلا من العمل الانفرادي أو التنافسي. ونلجأ إلى هذا المقياس عندما يكون الشخص المقابل عضوا في مجموعة تتكون من أفراد يعملون كفريق واحد. ويطلق على العمل الجماعي والتعاون أسماء أخرى منها: إدارة المجموعة و مساعدة المجموعة وحل الخلافات و إدارة مناخ الفريق و تحفيز الآخرين وتشمل جهود العمل الجماعي والتعاون ما يلي:

- طلب أفكار وأراء للمساعدة في تكوين قرارات أو خطط معينة.
- التعبير عن التوقعات الإيجابية من الآخرين.
- التنويه علانية بإنجازات الآخرين.
- الإصرار على تمكين الآخرين وجعلهم يشعرون بأهميتهم وقوتهم.

### (4) قيادة الفريق:

هي الرغبة في اتخاذ دور القائد في الفريق أو المجموعة، وتقتضى قيادة الفريق الرغبة في قيادة الآخرين، وعادة وليس دائما تظهر قيادة الفريق في مراكز السلطة الرسمية، لذلك فإن هذا المقياس مرتبط بحجم الوظيفة، ويطلق على القيادة أسماء أخرى منها: تقلد السلطة، أن يكون في محل المسؤولية، الرؤية، قيادة المجموعات وتحفيزها، الاهتمام الصادق بالمرؤوسين، وتشمل التصرفات الدالة على القيادة ما يلي:

- إعلام الآخرين: إحاطة الذين يسهم القرار علما بما يحدث.
- القيادة بجهد شخصي لمعاملة كل أعضاء المجموعة بعدل.
- التأكد من الوفاء بالحاجيات العملية للمجموعة.
- التأكد من إقناع الآخرين بمرئيات القائد وأهدافه وطبيعته ولهجته وسياسته.

وترى الباحثة أن القيادة الناجحة هي التي تعمل على بث روح الفريق الواحد بين اللاعبين من خلال رفع معنويات اللاعبين وفهم الاختلاف بينهم وتنوع احتياجاتهم ورغباتهم وتشجيعهم، والمدرّب الناجح يؤمن بأهمية العمل الجماعي ونشر ثقافة الفريق الواحد والذي يدرك ان الفريق الناجح هو ناتج من كل فرد ينتمي إليه ويعمل فيه.

### خامساً: المجموعة الذهنية:

تعتبر الجدارات الذهنية ترجمة ذهنية للمبادرة، فالشخص يعمل على الوصول إلى فهم للحالة أو المهمة أو المشكلة أو الفرصة أو مجموعة المعلومات، وللقدرات الذهنية للإنسان تأثيرات مباشرة أو غير

مباشرة على سلوكه ومستويات أدائه، ومن ثم على تحقيق الكفاءة والجدارة الإدارية، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق باتخاذ القرارات وفرص التدريب والتقدم الوظيفي<sup>(1)</sup>.

وهناك أسلوبان يستعملان في الجدارات الذهنية وهما: التفكير التحليلي والتفكير الإدراكي.

### (1) جدارة التفكير التحليلي:

هو تفهم وضع ما عن طريق تقسيمه إلى أجزاء صغيرة أو تتبع مقتضيات حالة ما بطريقة تقصى الأسباب مرحلة بمرحلة. ويشمل التفكير التحليلي تنظيم أجزاء الموضوع أو القضية بشكل متماسك ومتكامل ووضع مقارنات منتظمة لصفات أو أوجه مختلفة وكذلك وضع الأولويات على أساس منطقي. وتطلق على التفكير التحليلي مسميات أخرى منها: أعمال الفكر الفردي، الذكاء العملي، تحليل المشاكل، مهارة التخطيط<sup>(2)</sup>، والقدرات التحليلية هي قدرة الفرد على إدراك الجزئيات كأشياء منفصلة عن خلفيتها، ويستطيع الفرد أن يعيد هيكلة الموقف. ونتائج الاختبارات في هذا المجال تشير إلى أن الرجال لديهم قدرات تحليلية أكثر من النساء. إن هذا التفوق يجعل الرجال أكثر تأهلاً في مناصب اتخاذ القرارات بصورة أكثر من النساء، ويجعل الرجل أكثر دافعية لتولي مناصب إدارية عموماً<sup>(3)</sup> وتشمل التصرفات الدالة على التفكير التحليلي ما يلي:

- وضع الأولويات للمهام وفقاً لأهميتها.
- تقسيم مهمة معقدة إلى أجزاء : ليسهل التحكم فيها وذلك بأسلوب نمطي منظم.
- التعرف على بعض من المسببات المحتملة للإحداث وكذلك بعض من نتائج التصرفات.
- توقع العقبات والتفكير المسبق في الخطوات التالية.

### (2) جدارة التفكير الإدراكي:

التفكير الإدراكي هو تفهم وضع ما أو مشكلة معينة من تجميع الأجزاء والنظر إلى الصورة الكبيرة، ويشمل التفكير الإدراكي التعرف على الأنماط أو العلاقات بين الأوضاع التي لا يظهر ترابطها من الوهلة الأولى والتعرف على الأمور الأساسية أو الأمور الخفية في الأوضاع المعقدة. وتطلق على التفكير الإدراكي مسميات أخرى منها: استخدام المفاهيم وتمييز الأنماط والتبصر و الفكر النقدي و تعريف المشكلة والقدرة على خلق النظريات، وتشمل التصرفات الدالة على التفكير الإدراكي ما يلي:

(1) أحمد إبراهيم عبد الهادي : مقدمة في علم الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2002 ، ص41.

(2) عاطف جابر طه : مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص371.

(3) أحمد إبراهيم عبد الهادي : المصدر السابق، 2002 ، ص53.

- استخدام القواعد الأساسية السائدة والبداية والخبرات السابقة للتعرف على المشاكل والحلول.
- رؤية الفروق الجوهرية بين الأحداث الراهنة والماضية.
- تطبيق المفاهيم أو الأساليب المعقدة والمتوارثة بطريقة مناسبة وتعديلها<sup>(1)</sup>.

وترى الباحثة ان هذه الجدارة تتعلق بدرجة كفاءة المدرب من جهة قدرته على الإحساس بالمشكلات وتوليد أفكار وحلول جديدة وترتيب الأولويات والتنبؤ بالأشياء التي يمكن أن تحدث في المستقبل اعتماداً على معطيات راهنة.

### سادساً : مجموعة الفعالية الشخصية:

تتحكم هذه الجدارات في فعالية أداء الشخص عندما يتعامل مع صعوبات أو ضغوط مباشرة من المناخ وهي تعزز فعالية جدارات أخرى متعلقة بالمناخ، وتشتمل هذه المجموعة على الصفات الآتية: التحكم في الذات والثقة بالنفس والمرونة والولاء للمؤسسة<sup>(2)</sup>.

#### (1) جدارة التحكم في الذات:

التحكم في الذات هو قدرة الشخص على السيطرة على المشاعر وكبت التصرفات السلبية عندما يثار أو يواجه بالمعارضة أو العداء من الآخرين أو عندما يعمل في ظروف متأزمة. ويطلق على التحكم في الذات أسماء أخرى منها: القدرة على التحمل و مقاومة الضغوط و المحافظة على الهدوء و السيطرة على النفس وتشمل التصرفات الدالة على التحكم في الذات ما يلي:

- البعد عن الاندفاع.
- مقاومة الميل إلى تورط غير مناسب.
- المحافظة على الهدوء في الجو المشحون.
- الاستجابة البناءة للمشاكل حتى في ظل التوتر.

#### (2) جدارة الثقة بالنفس:

هي اعتقاد الشخص في مقدرته على تحقيق مهمة، ويشمل هذا إظهار الشخص للثقة في التعامل مع التحديات المتزايدة أو التواصل إلى قرارات أو بلورة آراء أو معالجة الفشل بأسلوب بناء. وتطلق على الثقة بالنفس أسماء أخرى منها : الحزم و قوة الشخصية والاستقلالية وقوة المفهوم الذاتي والاستعداد لتحمل المسؤولية ويشمل الوصف السلوكي للثقة بالنفس ما يلي:

(1)عاطف جابر طه : مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص 372.

(2) نواراة الخراشي وآخرون: مصدر سبق ذكره ، 2009، ص 44-60.

- وضع الشخص القرارات أو تطبيقها رغم عدم موافقة الآخرين.
- تقديم نفسه في أسلوب إلزامي أو مؤثر.
- الإعلان عن ثقته في حكمه الخاص أو في إمكانياته<sup>(1)</sup>.

### (3) جدارة المرونة :

وهي القدرة على أداء المهام الوظيفية وذلك بتشكيل قدر كبير من الحرية في دائرة الأنظمة والمسؤوليات والواجبات الوظيفية من دون المساس بما يسبب لها أي خلل ، وذلك باختيار الاعتدال في العمليات الإدارية لتسهيل المهمة واختيار الأسهل والأيسر مع مراعاة أهمية عدم التجاوز أو الإهمال أو التقصير في القيام بأداء الواجبات الوظيفية أو التسبب في حدوث الفوضى والإرباك في الإدارة والتي تنعكس سلباً على أداء المؤسسة<sup>(2)</sup>، وتشمل المؤشرات السلوكية للمرونة ما يلي:

- الإقرار بصلاحيه وجهة النظر المضادة.
- التكيف بسهولة مع المتغيرات في العمل.
- تطبيق القواعد والإجراءات بمرونة.
- تغيير التصرفات أو الأسلوب الشخصي للتكيف مع الوضع<sup>(3)</sup>.

وترى الباحثة ان المدرب هو المسؤول الاول والقائد الذي يسعى إلى تحقيق أهدافه بشكل خاص و اهداف الفريق بشكل عام ليشد على أيدي اللاعبين المميزين لديه ، ويأخذ بأيدي الاقل تميزاً ليصل بهم جميعاً إلى مستوى بدني و مهاري ونفسي مرموق وتحقيق الهدف الذي تصبو إليه الفرق المحترفة بكل مرونة وتطبيق لقواعد الإدارة ومبادئها الرياضية الحديثة بروح النظام، بعيداً عن التطبيق الحرفي للتعليمات والتنظيمات، ليصل إلى مخرجات إدارية متميزة يشار إليها بالبنان.

### (4) الولاء للمؤسسة:

هو مقدرة الشخص وعزمه على تكيف تصرفاته مع حاجيات المؤسسة وأولوياتها واهدافها وعلى التصرف بطريقة تعزز اهداف المؤسسة او تستجيب لاحتياجاتها وقد يتمثل الولاء في تقديم رسالة المؤسسة على الاختيارات الذاتية او على اولويات الدور المهني للفرد ويطلق على الولاء مسميات اخرى

(1) عاطف جابر طه : مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص 373.

(2) أحمد السيد كردي : مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص 121.

(3) عاطف جابر طه : مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص 374.

منها) عقلية اعمال و التوجه نحو تحمل المهام و الرؤية والولاء لرسالة السلطة) وتشمل المؤشرات السلوكية للولاء ما يلي:

- الاستعداد لمساعدة الآخرين لإنهاء أعمالهم.
- تعديل الأنشطة والأولويات الشخصية للوفاء بحاجيات المؤسسة.
- تفهم الحاجة للتعاون من أجل تنفيذ الأهداف الكبرى للمؤسسة.
- اختيار الوفاء بأهداف المؤسسة على تحقيق مصالح مهنية.
- يؤدي الولاء إلى تنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد في المؤسسة<sup>(1)</sup>.

## 2-1-13 التنبؤ Forecasting :

يعد التنبؤ "احد الوسائل الأساسية والجوهرية للاختيار، وهو أسلوب مثبت علمياً يستند إلى مقاييس تخضع لتحليل وتقسيمات معينة"<sup>(2)</sup> ويعد التنبؤ من الأمور الايجابية في عملية الاختيار على جميع المستويات، إذ يعد عاملاً مهماً في التكهّن بما سيؤول إليه الحال في المستقبل، فهو " محاولة تقدير المستوى المتوقع الوصول إليه في المظاهر نفسها التي تم قياسها"<sup>(3)</sup>، ويعرف التنبؤ بأنه: "التوقع الواعي لما يمكن أن يحدث في المستقبل"<sup>(4)</sup>، وهو عملية تكهّن وتوقع لما سيحدث في المستقبل والتنبؤ عادة لا يتم من فراغ بل تسبقه دراسات متعددة تعتمد على الاختبارات والقياسات ومن خلال التعرف على المستوى الحالي يمكن التنبؤ بما سيكون عليه معدل التقدم في المستقبل للظاهرة موضوع الدراسة<sup>(5)</sup> ويعني استخدام المعلومات من الماضي والحاضر، لتعريف ظروف المستقبل المتوقعة<sup>(6)</sup>.

والتنبؤ نشاط ذهني مرتبط بوجود النشاط الانساني، وهو نتيجة لارتباط النشاط الانساني بعنصر الوقت ويعرف التنبؤ بأنه التوقع للتغيرات التي قد تحدث مستقبلاً ، تؤثر بأسلوب مباشر او غير مباشر على النشاط والامور التي يجب ان تراعى في التنبؤ:

- (1)عاطف جابر طه : المصدر نفسه ، 2013 ، ص 374- 375 .
- (2)هاشم احمد سليمان: التنبؤ بمستوى الأداء المهاري بدلالة الأداء البدني والقياسات الجسمية للاعبين كرة السلة الناشئين بأعمار (14-16)، أطروحة دكتوراه منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، 1997، ص7.
- (3) محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان:القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي: دار الفكر العربي، القاهرة ، 2000، ص38.
- (4)مفتي ابراهيم حمادة : تطبيقات الادارة الرياضية ،المدارس ، الجامعات ، الاتحادات ، الاندية الرياضية ، مطابع امون، القاهرة ، 1999، ص 30 .
- (5)محمد صبحي حسانين : القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية ، ط3 ، ج 1 ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1995،ص121.
- (6)رولا نايف المعاينة و صالح سليم الحموري :مصدر سبق ذكره، 2013 ، ص 31 .



- ان يكون التنبؤ دقيقاً قدر الامكان
- ان تكون البيانات والمعلومات التي يعتمد عليها التنبؤ حديثة.
- ان يكون التنبؤ مفيداً اي يمكن استخدامه في حل المشكلات.
- غير مكلف فلا تفوق التكاليف الفائدة الاقتصادية المرجوة منها.
- ان يكون واضحاً ومهما كان التنبؤ دقيقاً فلن يصل الى حد الصحة الكاملة في جميع الامور<sup>(1)</sup>.

## 2-1-14 المدرب الرياضي :

ان المدرب الرياضي يقع على عاتقه العديد من المسؤوليات ولذلك فهو يتعرض للعديد من الضغوط المصاحبة للتدريب، فالمدرب هو المسؤول عن اختيار اللاعبين وتدريب المهارات الرياضية والتخطيط للتدريب والمنافسات وتقييم عملية التدريب وتنمية روح الفريق والمحافظة عليها بالإضافة الى قيامه بتوجيه وارشاد اللاعبين ولكي يحقق المدرب النجاح يوجد هدفين رئيسيين يجب عليه تحقيقهما وهما:

### 1- تحقيق الفوز .

### 2- الاستمتاع بالمشاركة .

ويجب على المدرب التركيز على تنمية الاستمتاع بالمشاركة الرياضية ، وتعليم القيم ومعاونة الرياضيين من اجل المحافظة على مستوى ادائهم كهدف اولي رئيسي مع الاحتفاظ بالتركيز الاساسي على تحقيق الفوز. كذلك يجب الاهتمام بالأهداف الاساسية للتغيرات في الاداء ، وتأدية العمل الضروري وانتقائه والتنمية والتطوير والاستمرار بنفس استراتيجية التخطيط وتحديد الاولويات وبصفة عامة يجب ان نوجه اهتمامنا الى ثلاث وظائف عامة للمدرب وهي:

### 1- انتقاء اللاعبين.

### 2- تنمية وتدريب المهارات الرياضية.

### 3- استراتيجية التخطيط<sup>(2)</sup>.

(1) عبد الحليم جبر نزال وآخرون : اساسيات العمل في الادارة الرياضية ، ط 1 ، شركة الغدير للطباعة والنشر المحدودة ، البصرة ، العراق ، 2016 ، ص 25.

(2) اخلاص محمد عبد الحفيظ : التوجيه والارشاد النفسي في المجال الرياضي ، ط 1 ، مركز الكتاب للنشر ، 2002 ، ص 141-142.

والمدرّب المتميز لا يصنع بالصدفة بل يجب ان يكون لديه الرغبة للعمل كمدرّب يفهم واجباته ملماً بأفضل طرق التدريب واساليبه وحاجات لاعبيه متبصراً بكيفية الاستعمال الجيد لمعلوماته الشخصية وخبراته في مجال اختصاصه<sup>(1)</sup>، ويطلق على المدرّب مسميات عديدة فهو القائد والمرشد ورائد الحلقة يتميز بعمق البصيرة مما يجعله في مركز متميز يسعى اليه المشاركون لنهل المعرفة والخبرة<sup>(2)</sup>.

## 2-1-15 خصائص عمل المدرّب :

ان تاريخ الانجازات الرياضية الكبيرة لإبطال العالم والدورات الاولمبية في اي رياضة من الرياضات وثيق الصلة بأسماء مدربيهم الذين يتسم عملهم بالبذل والتضحية والذي تقدره وتحترمه الدول التي تولي الرياضة الاهتمام الواجب ويتمثل ذلك التقدير في منح هؤلاء المدرّبين اوسمة ونياشين اعترافاً واحتراماً لدورهم في تحقيق تلك الانجازات فالمدرّب لا يسعى لتحقيق التنمية البدنية للاعبين فقط وانما يمتد جهوده لتشمل النمو المتوازن لهم في جميع الجوانب(البدنية، المهارية، الخططية، النفسية).

ان المدرّب الرياضي في قيامه بالعمل التربوي يسعى بشكل صحيح الى تربية جميع الصفات (النفسية و الارادية والبدنية و المهارية) في لاعبيه، هذا مع ضرورة التأكيد على جميع الانجازات الكبرى التي يحققها اللاعبون في لعبتهم او رياضتهم فالمدرّب من خلال المشاركة الدائمة والاتصالات المستمرة مع اللاعبين في وقت التدريب او المسابقات يستطيع ان يقوم بالتأثير التربوي فيهم<sup>(3)</sup>.

(1) علي فهمي البيك وعماد الدين عباس ابو زيد : المدرّب الرياضي ، ط1 ، الناشر للمعارف ، مصر ، 2003 ، ص 5.

(2) محمد حسن محمد الحسين : طرق التدريب ، ط2 ، دار مجدلاوي ، عمان ، الاردن ، 2004 ، ص 121.

(3) عزت محمود عادل كاشف : دليل المدرّب الرياضي الحديث ، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، ط1 ، 2016 ، ص80.

## 2-2 الدراسات السابقة :

2-2-1 دراسة محمد عبد السادة حسن الجبوري<sup>(1)</sup>: الموسومة بـ(التنبؤ بالإنجاز بدلالة الإبداع الإداري وإدارة الصراع الإيجابي لمدربي الكرة الطائرة في العراق من وجهة نظر لاعبيهم):

### - أهداف البحث:

- 1- إعداد مقياسي الإبداع الإداري وإدارة الصراع الإيجابي لمدربي الكرة الطائرة في العراق وتقييمهم من وجهة نظر لاعبيهم.
- 2- التعرف على مستوى الإبداع الإداري وإدارة الصراع الإيجابي لدى مدربي الدرجة الممتازة من وجهة نظر لاعبيهم.
- 3- التنبؤ بالإنجاز بدلالة الإبداع الإداري وإدارة الصراع الإيجابي لدى مدربي الدرجة الممتازة بالكرة الطائرة في العراق من وجهة نظر لاعبيهم.

### - فروض البحث:

1. هناك علاقة بين الإبداع الإداري للمدرب (من وجهة نظر لاعبيه) بالإنجاز.
  2. بالإمكان التنبؤ في إنجاز مدربي الكرة الطائرة على وفق إبداعهم الإداري وإدارة صراعهم الإيجابي (من وجهة نظر لاعبيهم).
- المنهج المستخدم في الدراسة : المنهج الوصفي.
- عينة الدراسة: مدربي ولاعبي أندية الدرجة الممتازة (أ- ب) للكرة الطائرة في العراق للموسم (2015-2016).

### - استنتاجات الدراسة :

- 1- تم وضع أداة بحث علمية معنية بقياس الإبداع الإداري لدى مدربي الكرة الطائرة من وجهة نظر لاعبيهم والمكون من (27) فقرة موزعة على (6) مجالات .
- 2- أظهرت النتائج هناك نسب مساهمة معنوية للإبداع الإداري وإدارة الصراع الإيجابي في إنجاز المدربين من خلال تحقيق نتائج ايجابية في المباريات .
- 3- تم استنباط معادلة تنبؤ لإنجاز المدربين بدلالة الإبداع الإداري وإدارة الصراع الإيجابي عندهم .

---

(1) محمد عبد السادة حسن الجبوري: التنبؤ بالإنجاز بدلالة الإبداع الإداري وإدارة الصراع الإيجابي لمدربي الكرة الطائرة في العراق من وجهة نظر لاعبيهم، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية ، جامعة بابل ، 2017 .

- **توصيات الدراسة :**

1- الاستفادة من مقياس الإبداع الإداري الذي قام الباحث بوضعه وتطبيقه على المديرين بالمستويات الأخرى بالكرة الطائرة.

2- التأكيد على تطوير الإبداع الإداري لدى مدربي الكرة الطائرة في العراق لما له من علاقة ايجابية بالإنجاز لأجل تحقيق أفضل النتائج.

2-2-2 دراسة صافية عزيز صالح الأحمدى<sup>(1)</sup>: الموسومة ب(درجة توفر معايير الجدارة الإدارية لدى مديرات المدارس الثانوية في مكة المكرمة من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسية والمعلمات).

- **هدف الدراسة:** معرفة درجة توافر معايير الجدارة الإدارية لدى مديرات المدارس الثانوية في مدينة مكة المكرمة، من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسية والمعلمات.

- **فروض الدراسة :** ما درجة توافر معايير الجدارة الإدارية لدى مديرات المدارس الثانوية في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسية والمعلمات؟

- المنهج المستخدم في الدراسة: المنهج الوصفي.

**عينة الدراسة :** تضمنت العينة (13) مشرفة مدرسية و (300) معلمة.

**استنتاجات الدراسة :**

أولاً: **المقارنة حسب العمل الحالي:** أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر معايير الجدارة الإدارية لدى مديرات المدارس الثانوية في مدينة مكة المكرمة حسب متغير العمل الحالي، والفروق لمصلحة المعلمات.

ثانياً: **المقارنة حسب المؤهل العلمي:** أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة توافر معايير الجدارة الإدارية لدى المديرات بحسب متغير المؤهل العلمي، والفروق لمصلحة الحاصلات على البكالوريوس.

**توصيات الدراسة :**

1- وضع معايير واضحة ومحددة لقياس الجدارات الإدارية عند اختيار المدارس الثانوية.

(1) صافية عزيز صالح الأحمدى : درجة توفر معايير الجدارة الإدارية لدى مديرات المدارس الثانوية في مكة المكرمة من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسية والمعلمات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، 2015 .

2- تنمية النمو المهني لدى مديرات المدارس الثانوية من ناحية الجدارات الادارية وعقد دورات خاصة بإعداد المدرب المحترف TOT لتأهيلهن علمياً وعملياً ونشر ثقافة الجدارة الادارية لتحديد الاحتياجات التدريبية وتطوير الادارة المدرسية.

3- إجراء دراسات ارتباطيه بين الجدارات الإدارية وأثرها على التنمية المهنية لمديري المدارس.

### مناقشة الدراسات السابقة :

أولاً : اوجه التشابه :

- 1- تشابهت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من خلال أخذ متغيري الابداع و الجدارة.
- 2- تشابهت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية باستعمال المنهج الوصفي بأسلوب المسح.
- 3- تشابهت الدراسة السابقة مع الدراسة الحالية باعتماد مجالات الابداع الاداري في بناء مقياس الابداع المميز واستخدام معايير الجدارة الادارية في بناء مقياس الجدارة المهنية.

ثانياً : اوجه الاختلاف :

1. اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث عدد فقرات المقياسين إذ بلغت عدد فقرات مقياس الابداع الاداري في الدراسة السابقة (27) فقرة أما في الدراسة الحالية فقد بلغ عدد فقرات مقياس الابداع المميز (42) فقرة اما عدد فقرات مقياس الجدارة الادارية في الدراسة السابقة فقد بلغ (60) فقرة أما في الدراسة الحالية فقد بلغ (56) فقرة .

2. اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث مجتمع البحث.

3. اختلفت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في عدد عينة البحث.

ثالثاً : مدى الافادة من الدراسة السابقة :

- 1- الاطلاع على المصادر والادبيات التي تناولت الدراسة الحالية .
- 2- كيفية تحديد مجالات مقياسي الابداع المميز والجدارة المهنية.
- 3- إتباع عدد من الإجراءات المعتمدة في بناء مقياسي الابداع المميز والجدارة المهنية.
- 4- استعمال الوسائل الاحصائية المناسبة في الدراسة الحالية .

# الفصل الثالث

3-3- منهج البحث واجراءاته الميدانية :

3-3-1 منهج البحث.

3-3-2 مجتمع وعينة البحث.

3-3-3 وسائل جمع المعلومات والاجهزة والادوات المستخدمة .

3-3-3-1 ادوات البحث .

3-3-3-2 الاجهزة المستعملة .

3-4-4 اجراءات البحث الميدانية :

3-4-4-1 اجراءات بناء مقياسي الابداع المميز و الجدارة المهنية

3-4-4-1-1 تحديد مفهوم الابداع المميز و الجدارة المهنية

3-4-4-1-2 تحديد مجالات مقياسي الابداع المميز و الجدارة المهنية.

3-4-4-1-3 إعداد الصيغة الأولية لمقياسي الابداع المميز و الجدارة المهنية.

3-4-4-1-4 تحديد أسلوب صياغة فقرات المقياسين وأسسهما.

3-4-4-1-5 عرض الصيغة الأولية لمقياسي الابداع المميز و الجدارة المهنية

3-4-4-1-6 تحديد صلاحية فقرات المقياسين وتعليماته وبدائله ومفتاح تصحيحه .

3-5- التجربة الاستطلاعية :

3-6- التجربة الرئيسية :

3-7- تحليل فقرات مقياس الابداع المميز و الجدارة المهنية احصائياً :

3-7-1 ايجاد القدرة التمييزية لفقرات مقياس الابداع المميز و الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم .

3-7-2 ايجاد الاتساق الداخلي لفقرات الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم .

3-7-3 ايجاد الاتساق الداخلي لفقرات الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم .

3-7-4 الاسس العلمية للمقياسين .

3-7-5 صدق المقياسين.

3-7-6 ثبات المقياسين.

3-7-7 موضوعية مقياس الابداع المميز و الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد.

3-7-8 ايجاد الدرجات والمستويات المعيارية لمقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم :

3-7-9 ايجاد الدرجات والمستويات المعيارية لمقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم :

3-7-10 الوصف النهائي لمقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد .

3-7-11 الوصف النهائي لمقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم .

3-8- الوسائل الاحصائية

### 3- منهج البحث واجراءاته الميدانية :

#### 3-1 منهج البحث :

يعد اختيار المنهج الملائم وطبيعة مشكلة البحث وأهدافه من المتطلبات الضرورية في البحث العلمي. فالمنهج هو خطوات منظمة يتبعها الباحث او الدارس في معالجة الموضوعات التي يقوم بدراستها الى ان يصل الى نتيجة معينة<sup>(1)</sup>.

وهو " الطريقة التي تعتمد على التفكير الاستقرائي والاستنتاجي واستخدام اساليب الملاحظة العلمية وفرض الفروض والتجربة لحل مشكلة معينة والوصول الى نتيجة معينة"<sup>(2)</sup> وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي و ذلك لملائمته طبيعة مشكلة البحث وأهدافه من حيث جمع المعلومات واستعمال المقاييس، فالدراسات المسحية هي الدراسات التي تهتم بالواقع الحالي من خلال جمع البيانات والمعلومات على نحو منظم لتقرير وتحليل الوضع الراهن بوصفه مشكلة او ظاهرة او نظاما ... الخ بهدف الوصول الى معلومات دقيقة وشاملة وافية وللتعرف على جوانب القوة او الضعف ومدى ملائمة هذا الوضع مع محكات عالمية او معايير يعتمدها الباحث كأن تكون معدة مسبقاً او من اعداد الباحث نفسه<sup>(3)</sup>.

#### 3-2 مجتمع البحث وعينته :

من الامور المهمة في انجاز البحث تحديد مجتمع البحث الاصلي تحديداً دقيقاً ودراسته بشكل تام وان الأهداف التي يضعها الباحث لبحثه هي التي ستحدد طبيعة العينة التي يختارها لذا حددت الباحثة مجتمع البحث والذي تمثل بلاعبي الاندية الرياضية بكرة اليد الدوري الممتاز، للموسم الرياضي 2018 - 2019م، والبالغ عددهم (152) لاعباً، إذ تم اخذ مجتمع البحث كاملاً، فتكونت عينة التجربة الاستطلاعية من (15) لاعباً من نادي بلدية البصرة وبلغت عينة التطبيق (40) لاعباً من اندية

(1) محمود حسين الوادي و علي فلاح الزعبي : اساليب البحث العلمي مدخل منهجي تطبيقي ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، 2011 ، ص 121.

(2) حيدر عبد الرزاق كاظم العبادي : اساسيات كتابة البحث العلمي في التربية البدنية وعلوم الرياضة ، ط 1 ، شركة الغدير للطباعة والنشر ، 2015 ، ص 67.

(3) كاظم كريم الجابري و داود عبد السلام صبري : مناهج البحث العلمي ، دار الكتب والوثائق ببغداد ، 2013 ، ص 69.

(المسيب، النجف، ديالى) اما عينه البناء والتقنين فقد تكونت من (104) لاعباً وفق معادلة Steven K<sup>(1)</sup> التي تم استخدامها لاستخراج حجم العينة المتوقع والذين يمثلون نادي(الشرطة و الجيش و الكرخ و بلدية البصرة و الكوت و الفتوة، السليمانية) و مثلما هو مبين في الجدول(1).

### الجدول (1)

#### يبين مجتمع البحث وعينته

ت	النادي	المحافظة	عدد اللاعبين الكلي	عينة البناء والتقنين	عينة التطبيق	عينة التجربة الاستطلاعية	اللاعبون المستبعدون
1.	الشرطة	بغداد	16	16	-	-	-
2.	الجيش	بغداد	16	15	-	-	1
3.	الكرخ	بغداد	16	15	-	-	1
4.	المسيب	بابل	15	-	13	-	2
5.	بلدية البصرة	البصرة	15	15	-	15	-
6.	الكوت	الكوت	16	15	-	-	1
7.	ديالى	ديالى	15	-	14	-	1
8.	النجف	النجف الاشرف	14	-	13	-	1
9.	الفتوة	الموصل	15	15	-	-	-
10.	السليمانية	السليمانية	14	13	-	-	1
	المجموع		152	104	40	15	8
	النسبة المئوية		%100	68.421 %	26.315 %	%9.868	%5.263

حيث تم استبعاد (8) لاعبين لعدم اكمالهم الاجابة على فقرات الاستبيان ولعدم تواجد البعض لاسباب المرض.

### 3-3 وسائل جمع المعلومات والاجهزة والادوات المستخدمة :

اعتمدت الباحثة طرقاً عديدة لجمع البيانات المطلوبة في بحثها وهي:

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات العالمية (الانترنت).

(1) Steven K . Thompson , 2012 , Sampling , Third Edition , p : 59-60 .



- استمارات استبيان وزعت على الخبراء والمختصين لتحديد صلاحية المجالات والفقرات المقترحة لقياس الابداع المميز والجدارة المهنية ، كما في ملحق رقم (3) (4) (5) (6).

- المقابلات الشخصية(\*) .

- استمارة لتفريغ البيانات(\*\*) .

### 3-3-1 ادوات البحث :

1- اقراص .

2- اقلام جاف .

3- ورق .

### 3-3-2 الاجهزة المستعملة :

1- حاسبة الكترونية يدوية نوع (CASIO) عدد(1).

2- جهاز حاسوب شخصي ( لابتوب ) نوع ( DELL ) عدد (1).

3- ساعة الكترونية نوع (CASIO) عدد(1).

4- طابعة نوع Brother .

5- كاميرا هاتف I phone

### 3-4 اجراءات البحث الميدانية :

#### 3-4-1 اجراءات بناء مقياسي الابداع المميز والجدارة المهنية :

المقياس هو " تقدير السمات او الخصائص الانسانية تقديراً كمياً وفق معايير او مقاييس معلومة " (1). و نظراً لكون البحث يرمي الى بناء مقياسي الابداع المميز والجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم عمدت الباحثة الى بناء أداة تتصف بالصدق والثبات والموضوعية وذلك لقياس الابداع المميز والجدارة المهنية لمدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم وقد اعتمدت الباحثة لبناء المقياسين الخطوات الاتية :

(\*) ينظر: ملحق (11).

(\*\*) ينظر: ملحق (14)(15).

(1) كاظم كريم رضا الجابري : مناهج البحث في التربية وعلم النفس الاسس ، الادوات ، ط 1 ، دار الكتب والوثائق ببغداد، بغداد، 2011 ، ص 92.

### 3-4-1-1 تحديد مفهوم الابداع المميز والجدارة المهنية :

تعتبر هذه الخطوة من اهم الخطوات في بناء الاداة وذلك لان قياس الابداع المميز والجدارة المهنية يتطلب تحديد المفاهيم الخاصة بالمقياسين تحديداً واضحاً ومن هنا استعانت الباحثة ببعض المصادر العلمية وبعض الدراسات والبحوث في مجال الادارة العامة وعلم النفس في توضيح المفاهيم الخاصة بالمقياسين.

### 3-4-1-2 تحديد مجالات مقياس الابداع المميز والجدارة المهنية :

لبناء أي مقياس جيد وموضوعي يتطلب منا عملية اعداد وتخطيط ومعرفة مسبقة بحيث تكون للباحث صورة واضحة عن معرفة المكونات الاساسية للموضوع قيد الدراسة وبوساطته نحدد مجالات المقياس حيث يؤكد موسى النبهان " لا بد من اعتماد مبدأ التحليل الى العناصر الاساسية، اذ يمثل كل عنصر مجالاً معيناً او اطاراً مرجعياً للمقياس"<sup>(1)</sup>. وقد اطلعت الباحثة على العديد من المصادر العلمية والدراسات النظرية والبحوث ذات الصلة المرتبطة بموضوع الابداع المميز والجدارة المهنية في مجال الادارة العامة والادارة الرياضية، و قد حددت الباحثة عشرة مجالات للمقياس مع وضع تعريف لكل منها والمجالات هي(المرونة والطلاقة والاصالة و قبول المخاطرة والحساسية للمشكلات والقدرة على التحليل والربط والاحتفاظ بالاتجاه و المصادقية والاقترار والاستجابة) ولغرض التأكد من صلاحية هذه المجالات وتعريفاتها او مدى ملاءمتها لعينة البحث اعدت الباحثة استبيان يتضمن تعريفاً للإبداع المميز فضلاً عن مجالات المقياس التي اعتمدها الباحثة مع تعريفاتها ملحق(3)، وقد عرضت الاستبانة على مجموعة من الخبراء، ملحق(11)، والذي بلغ عددهم(20) خبيراً في علم الادارة الرياضية وعلم النفس الرياضي ، والاختبارات والقياس لبيان ارائهم في صلاحية المجالات والتعريفات التي وضعت لها وزيادة اي مجال اخر يروونه مناسباً و الافادة من اكبر عدد ممكن من الافكار والخبرات المتعلقة بموضوع البحث كما تم تطبيق الاجراءات نفسها في مقياس الجدارة المهنية ملحق(4).

وقد ابدى السادة الخبراء موافقتهم على المجالات المقترحة وتعريفاتها، وانها تغطي المقياس بحسب آرائهم وبعد ذلك تم تحليل الإجابات لاتفاق رأي الخبراء وذلك باعتماد قانون مربع كاي فضلاً عن ان مجالات المقياس تحددت من خلال(النسبة المئوية)، إذ تبين ان هناك اتفاق بين الخبراء على ستة مجالات لمقياس الابداع المميز هي(المرونة، الطلاقة، الاصالة، الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل

(1) موسى النبهان : اساسيات القياس في العلوم السلوكية ، ط1، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع ، 2004 ، ص 74.

والربط، قبول المخاطرة)، ولم يحصل الاتفاق بينهم على اربعة مجالات هي (الاحتفاظ بالاتجاه، المصدقية، الاقتدار، الاستجابة) اما بالنسبة لمقياس الجدارة المهنية فتبين ان هناك اتفاق على كل مجالاته والجدولان (2) و (3) يبينان ذلك.

### جدول (2)

يبين قيمة مربع كاي والنسبة المئوية لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات مقياس الابداع المميز

ت	المجالات	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	Sig	النسبة المئوية للمتفقين	الدلالة
1	المرونة	19	1	16,200	0,000	٪95	مقبول
2	قبول المخاطرة	19	1	16,200	0,000	٪95	مقبول
3	الحساسية للمشكلات	18	2	12,800	0,000	٪90	مقبول
4	الاصالة	17	3	9,800	0,002	٪85	مقبول
5	الطلاقة	16	4	7,200	0,007	٪80	مقبول
6	القدرة على التحليل والربط	16	4	7,200	0,007	٪80	مقبول
7	الاقتدار	10	10	0,00	1,000	٪50	غير مقبول
8	المصدقية	9	11	0,200	0,655	٪45	غير مقبول
9	الاستجابة	9	11	0,200	0,655	٪45	غير مقبول
10	الاحتفاظ بالاتجاه	6	14	3,200	0,074	٪30	غير مقبول

معنوي عند مستوى دلالة  $\geq (0.05)$ .

### جدول (3)

يبين مربع كاي والنسبة المئوية لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات الجدارة المهنية

ت	المجالات	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	Sig	النسبة المئوية للمتفقين	الدلالة
1	مجموعة جدارات الفعالية الشخصية	20	صفر	20	0,000	٪100	مقبول
2	مجموعة الجدارات الادارية	20	صفر	20	0,000	٪100	مقبول
3	مجموعة جدارات الانجاز والتصرف	19	1	16,200	0,000	٪95	مقبول
4	مجموعة الجدارات الذهنية	18	2	12,800	0,000	٪90	مقبول
5	مجموعة جدارة المساعدة والخدمات الانسانية	17	3	9,800	0,002	٪85	مقبول
6	مجموعة جدارات الاثر والتاثير	16	4	7,200	0,007	٪80	مقبول

- معنوي عند مستوى دلالة  $\geq (0.05)$ .

### 3-1-4-3 إعداد الصيغة الأولية لمقياس الابداع المميز والجدارة المهنية :

من اجل إعداد الصيغة الأولية لمقياس الابداع المميز والجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم وعلى وفق ما جاء في تعاريف المقياسين واهم المجالات التابعة لهما و باعتماد اراء الخبراء والمختصين قامت الباحثة بصياغة فقرات المقياسين موزعه على تلك المجالات وقد قامت الباحثة بمجموعة اجراءات:

#### اولاً: إعداد فقرات مقياسي الابداع المميز والجدارة المهنية :

من اجل الحصول على فقرات لمقياسي الابداع المميز والجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد وبناءً على التعاريف النظرية لكل منهما اعتمدت الباحثة في صياغة فقرات المقياسين على المجالات الاساسية للإبداع المميز والجدارة المهنية لكي تكون كل فقرة من فقرات المقياس لها دلالة تمثل فعلاً المجالات التابعة للمقياس، اما المصادر التي استندت عليها في الحصول على الفقرات الخاصة بالمقياس فهي:

#### أ- المقاييس ذات العلاقة :

بعد مراجعة الأدبيات ذات العلاقة بموضوع البحث في مجال علم الادارة، اختيرت بعض الفقرات التي عدلت صياغتها بصورة تتلاءم مع المقياس الحالي، وقد راجعت الباحثة مقاييس تتعلق بموضوع البحث التي تمكنت من الحصول عليها من المرجعين :

( محمد عبد السادة حسن الجبوري<sup>(1)</sup>: صفية عزيز صالح الأحمد<sup>(2)</sup>).

#### ب- المصادر والمراجع الخاصة بعلم الادارة :

قامت الباحثة بمراجعة المصادر والمراجع الخاصة بعلم الادارة والتي تتضمن موضوع البحث (الابداع المميز والجدارة المهنية) لغرض جمع المعلومات النظرية عن موضوعات البحث قيد الدراسة، وقد قامت الباحثة بإجراء بعض المقابلات الشخصية مع مجموعة من الخبراء والمختصين<sup>(\*)</sup>.

(1) محمد عبد السادة حسن الجبوري: التنبؤ بالإنجاز بدلالة الإبداع الإداري وإدارة الصراع الإيجابي لمدربي الكرة الطائرة في العراق من وجهة نظر لاعبيهم، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية ، جامعة بابل ، 2017 .

(2) صفية عزيز صالح الأحمد: درجة توفر معايير الجدارة الإدارية لدى مديرات المدارس الثانوية في مكة المكرمة من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسية والمعلمات، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة ام القرى، 2015.

(\*) ينظر: الملحق(11).

وكذلك التواصل مع بعض الاساتذة المختصين داخل العراق وخارجه وتصميم انموذج للمقياسين بالاعتماد على نماذج Google مثلما مبينة في الملحقين رقم (8)(9).

### 3-4-1-4 تحديد أسلوب صياغة فقرات المقياسين وأسسهما :

بعدما قامت الباحثة بجمع كافة المجالات الخاصة لكل مقياس (الإبداع المميز والجدارة المهنية) قامت الباحثة بصياغة (47) فقرة موزعة على مجالات الإبداع المميز و (65) فقرة موزعة على مجالات الجدارة المهنية، وقد راعت الباحثة عند صياغتها لفقرات المقياس ما يأتي:

- 1- ان يكون للفقرة معنى واحد ومحدد. (1)
- 2- ان تكون لغة كل فقرة واضحة ومناسبة للمبحوث.
- 3- عدم اعتماد النفي أو نفي النفي في الفقرة لان ذلك يربك المستجيب. (2)
- 4- ان يتكون المقياس من فقرات جميعها ايجابية .
- 5- الابتعاد عن العبارات الصعبة والمعقدة.
- 6- الابتعاد عن الاسئلة المرهقة والتي تتطلب تفكيراً عميقاً من قبل المبحوث.

### 3-4-1-5 عرض الصيغة الأولية لمقياس الابداع المميز والجدارة المهنية:

بعد اطلاع الباحثة على طرق بناء مقياسي الابداع المميز والجدارة المهنية والقواعد المتبعة في ذلك قامت الباحثة بصياغة فقرات المقياسين بلغة مناسبة وسهلة الفهم لعينة البحث كون إعداد فقرات المقياسين بصورتها الأولية خطوة أساسية في بناء المقاييس و من اجل تغطية الفقرات لجميع جوانب موضوع الابداع المميز والجدارة المهنية وحسب المجالات التي تم تحديدها وكما يأتي :

#### أ- مقياس الابداع المميز :

- 1- المرونة (10 فقرات).
- 2- الطلاقة (6 فقرات).
- 3- الاصاله (7 فقرات).
- 4- الحساسية للمشكلات (8 فقرات).
- 5- القدرة على التحليل والربط (6 فقرات).
- 6- قبول المخاطرة (10 فقرات).

(1) مختار حمزة: أسس علم النفس الاجتماعي ، دار البيان العربي للطباعة والنشر والتوزيع ،جدة ، 1982 ، ص 261.  
 (2) كاظم كريم الجابري و داود عبد السلام صبري : مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص 132.

## ب- مقياس الجدارة المهنية :

- 1- مجموعة جدارات الانجاز والتصرف (11 فقرة).
  - 2- مجموعة جدارات المساعدة والخدمات الانسانية (9 فقرات).
  - 3- مجموعة جدارات الاثر والتأثير (9 فقرات).
  - 4- مجموعة الجدارات الذهنية (10 فقرات).
  - 5- مجموعة جدارات الفعالية الشخصية (13 فقرة).
  - 6- مجموعة الجدارات الادارية (13 فقرة).
- 3-4-1-6 تحديد صلاحية فقرات المقياسين وتعليماته وبدائله ومفتاح تصحيحه :

بعد إعداد فقرات مقياس الابداع المميز والجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من قبل الباحثة بصيغتهما الاولى، حيث احتوى مقياس الابداع المميز على (47) فقره موزعة على ستة مجالات ملحق (5) واحتوى مقياس الجدارة المهنية على (65) فقرة موزعة على ستة مجالات ملحق (6) وقد قامت الباحثة بما يأتي:

اولاً: عرض المقياسين بصيغتهما الأولى على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال علم الادارة الرياضية وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس والبالغ عددهم (18) خبيراً كما في ملحق (11) وذلك لغرض تقويمهما والحكم عليهما من حيث الصياغة والدقة في المضمون و ابداء الرأي في مدى صلاحية الفقرات لقياس ما وضع له ، و اضافة ما يروونه مناسباً من ملاحظات واقتراحات في المقياس بشكل عام.

وقامت الباحثة بتحليل نتائج المقياسين معتمدة النسبة المئوية بوصفه معياراً لقبول أو استبعاد فقرات المقياس، وقد قبلت الفقرات التي يتفق عليها (75%) فأكثر من المحكمين على إنها صالحة ومناسبة للمقياس حيث يشير (بلوم) "إن على الباحث الحصول على موافقة بنسبة (75%) فأكثر من آراء المحكمين في هذا النوع من الصدق"<sup>(1)</sup>.

(1) بلوم بنيامين (وأخرون) : تقييم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد أمين المفتي (وأخرون) ، القاهرة ، مطابع المكتب المصري الحديث ، 1983 ، ص126.

وقد وجدت الباحثة وباعتماد قانون مربع (كا) ان الفروق بين الموافقين وغير الموافقين تكون ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة  $\geq (0.05)$  وقد اسفرت النتائج على حذف (1) فقرة من مقياس الابداع المميز وبهذا الإجراء أصبح المقياس مؤلفاً من (46) فقرة موزعة على المجالات الستة وقد اصبحت (9) فقرات لمجال المرونة و(6) فقرات لمجال الطلاقة و(7) فقرات لمجال الاصاله و(8) فقرات لمجال الحساسية للمشكلات و(6) فقرات لمجال القدرة على التحليل والربط و(10) فقرات لمجال قبول المخاطرة وبذلك اصبح الحد الادنى لمقياس الابداع المميز (46) درجة والحد الاعلى للمقياس (230) درجة.

اما بالنسبة لمقياس الجدارة المهنية فقد اسفرت النتائج عن حذف (3) فقرات وبهذا فقد اصبح المقياس مؤلفاً من (62) فقرة بواقع (10) فقرات لمجموعة جدارات الانجاز والتصرف و(9) فقرات لمجموعة جدارات المساعدة والخدمات الانسانية و(9) فقرات لمجموعة جدارات الاثر والتأثير و(10) فقرات لمجموعة الجدارات الذهنية و(12) فقرة لمجموعة جدارات الفعالية الشخصية و (12) فقرة لمجموعة الجدارات الادارية واصبح الحد الادنى للمقياس (62) درجة والحد الاعلى للمقياس (310) درجة على النحو مما في الجدولين (12) و(13).

### ثانياً : اختيار اوزان البدائل :

تعد عملية تحديد الاوزان من الاجراءات المهمة في بناء المقاييس ولتحقيق هذا الغرض قامت الباحثة بأعداد استمارة استبانة بأغلب الاوزان وعرضها على الخبراء لتحديد الاوزان الانسب للمقاييس قيد الدراسة ملحق (7) لذا اعتمدت الباحثة مقياس ليكرت المعياري ذي الخمس بدائل وهو أفضل تمثيل للعلاقات الانحدارية<sup>(1)</sup> و لكونها تتناسب مع طبيعة و اجراءات البحث وراء المحكمين في الاستبانات المعتمدة و اعطاء عبارة (دائماً) الوزن (5) درجة، وعبارة (غالباً) الوزن (4) درجة، وعبارة (احياناً) الوزن (3) درجة، وعبارة (نادراً) الوزن (2) درجة، وعبارة (ابداً) الوزن (1) درجة، وقد اعتمدت الباحثة سلم التقدير الاتي على وفق رأي الخبراء :

دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابداً
--------	--------	---------	--------	-------

(1) [http://www.statistical-consult.com/2016/10/blog-post\\_68.ht](http://www.statistical-consult.com/2016/10/blog-post_68.ht).October

جدول (4)

يبين النسبة المئوية و(مربع كاي) وحسب رأي الخبراء على كل فقرة من مقياس الابداع المميز

ت	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	النسبة المئوية للمتفقين	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	sig	الدالة
<b>المجال الاول : المرونة</b>						
1	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
2	16	2	%88,88	10,889	0,001	مقبولة
3	16	2	%88,88	10,889	0,001	مقبولة
4	15	3	%83,33	8,000	0,003	مقبولة
5	17	1	%94,44	14,222	0,000	مقبولة
6	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
7	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
8	11	7	%61,11	0,889	0,346	غير مقبولة
9	15	3	%83,33	8,000	0,003	مقبولة
10	15	3	%83,33	8,000	0,003	مقبولة
<b>المجال الثاني : الطلاقة</b>						
11	16	2	%88,88	10,889	0,001	مقبولة
12	17	1	%94,44	14,222	0,000	مقبولة
13	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
14	17	1	%94,44	14,222	0,000	مقبولة
15	15	3	%83,33	8,000	0,003	مقبولة
16	15	3	%83,33	8,000	0,003	مقبولة



ت	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	النسبة المئوية للمتفقين	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	sig	الدلالة
<b>المجال الثالث : الاصاله</b>						
17	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
18	17	1	%94,44	14,222	0,000	مقبولة
19	17	1	%94,44	14,222	0,000	مقبولة
20	16	2	%88,88	10,889	0,001	مقبولة
21	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
22	17	1	%94,44	14,222	0,000	مقبولة
23	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
<b>المجال الرابع : الحساسية للمشكلات</b>						
24	16	2	%88,88	10,889	0,001	مقبولة
25	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
26	17	1	%94,44	14,222	0,000	مقبولة
27	15	3	%83,33	8,000	0,003	مقبولة
28	17	1	%94,44	14,222	0,000	مقبولة
29	15	3	%83,33	8,000	0,003	مقبولة
30	17	1	%94,44	14,222	0,000	مقبولة
31	17	1	%94,44	14,222	0,000	مقبولة
<b>المجال الخامس : القدرة على التحليل والربط</b>						
32	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة

ت	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	النسبة المئوية للمتفقين	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	sig	الدلالة
33	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
34	17	1	%94,44	14,222	0,000	مقبولة
35	15	3	%83,33	8,000	0,003	مقبولة
36	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
37	16	2	%88,88	10,889	0,001	مقبولة
<b>المجال السادس : قبول المخاطرة</b>						
38	15	3	%83,33	8,000	0,003	مقبولة
39	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
40	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
41	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
42	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
43	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
44	16	2	%88,88	10,889	0,001	مقبولة
45	17	1	%94,44	14,222	0,000	مقبولة
46	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة
47	18	صفر	%100	18,000	0,000	مقبولة

جدول (5)

يبين النسبة المئوية و(مربع كاي) وحسب رأي الخبراء على كل فقرة من مقياس الجدارة المهنية

الدالة	Sig	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	النسبة المئوية للمتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	عدد الخبراء المتفقين	ت
المجال الاول : مجموعة جدارات الانجاز والتصرف						
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	1
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	2
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	3
مقبولة	0,001	10,889	%88,88	2	16	4
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	5
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	6
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	7
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	8
غير مقبولة	0,637	0,222	%55,55	8	10	9
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	10
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	11
المجال الثاني : مجموعة جدارات المساعدة والخدمات الانسانية						
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	12
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	13
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	14
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	15
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	16
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	17
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	18
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	19
مقبولة	0,003	8,000	%83,33	3	15	20

الدالة	Sig	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	النسبة المئوية للمتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	عدد الخبراء المتفقين	ت
<b>المجال الثالث : مجموعة جدارات الاثر والتاثير</b>						
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	21
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	22
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	23
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	24
مقبولة	0,003	8,000	%83,33	3	15	25
مقبولة	0,003	8,000	%83,33	3	15	26
مقبولة	0,001	10,889	%88,88	2	16	27
مقبولة	0,001	10,889	%88,88	2	16	28
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	29
<b>المجال الرابع : مجموعة الجدارات الذهنية</b>						
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	30
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	31
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	32
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	33
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	34
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	35
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	36
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	37
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	38
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	39
<b>المجال الخامس : مجموعة جدارات الفعالية الشخصية</b>						
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	40

الدالة	Sig	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	النسبة المئوية للمتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	عدد الخبراء المتفقين	ت
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	41
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	42
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	43
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	44
مقبولة	0,001	10,889	%88,88	2	16	45
مقبولة	0,003	8,000	%83,33	3	15	46
غير مقبولة	0,346	0,889	%61,11	7	11	47
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	48
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	49
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	50
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	51
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	52
<b>المجال السادس : مجموعة الجداريات الادارية</b>						
مقبولة	0,001	10,889	%88,88	2	16	53
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	54
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	55
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	56
غير مقبولة	0,637	0,222	%55,55	8	10	57
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	58
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	59
مقبولة	0,001	10,889	%88,88	2	16	60
مقبولة	0,000	14,222	%94,44	1	17	61

الدالة	Sig	درجة كا <sup>2</sup> المحتسبة	النسبة المئوية للمتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	عدد الخبراء المتفقين	ت
مقبولة	0,003	8,000	%83,33	3	15	62
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	63
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	64
مقبولة	0,000	18,000	%100	صفر	18	65

### 3-5 التجربة الاستطلاعية :

لبناء مقياس على درجة عالية من الجودة و للتأكد من سلامة الاجراءات التي قامت بها الباحثة عند بناء المقياسين كان لابد من تجريب المقياسين بإجراء تجربة استطلاعية اذ تعد التجربة الاستطلاعية من الإجراءات المهمة التي يجب إن يقوم بها الباحث قبل المباشرة بتنفيذ إجراءات البحث الرئيسية ، لذا قامت الباحثة بتطبيق المقياسين على عينة مكونة من (15) لاعباً يمثلون نادي بلدية البصرة حيث طبق مقياس الابداع المميز بتاريخ (2019 /1/17) وتم تطبيق مقياس الجدارة المهنية بتاريخ (1/20/2019) على قاعة نادي نفط الجنوب في البصرة كما هو في جدول (1) وطلبت من اللاعبين قراءة التعليمات والعبارات بعناية والاستفسار عن أي غموض وذكر الصعوبات التي تواجههم في أثناء الاجابة عن فقرات المقياسين، وقد كان الهدف من اجراء التجربة الاستطلاعية هو :

- 1- التأكد من تعليمات المقياس ومدى وضوح فقرات المقياس لدى عينة البحث.
- 2- التعرف على الزمن الكلي للإجابة على فقرات المقياس من قبل اللاعبين وكما يلي: مقياس الابداع المميز (13,800) دقيقة.
- مقياس الجدارة المهنية (17,773) دقيقة.

3- التعرف على ظروف تطبيق المقياس والصعوبات والمعوقات المرافقة له التي قد تواجه الباحثة لغرض تلافئها.

4- التعرف على جميع الاخطاء والسلبيات قبل إجراء التجربة الرئيسية ،هذا وقد قامت الباحثة بوضع مجموعة من التعليمات الخاصة بالإجابة تضمنت التعليمات عن كيفية الإجابة عن فقرات المقياسين وضرورة الإجابة عن جميع فقرات المقياس بكل صراحة ودقة وستحظى الإجابة بالسرية التامة لأغراض البحث العلمي، وقد تبين من التجربة الاستطلاعية لدى الباحثة ان المقياسين بتعليماتهما

وفقراتها وكيفية الاجابة عنهما واضحة ومفهومة وبذلك اصبح المقياس بتعليماته جاهزاً للتطبيق من اجل التحليل الاحصائي.

### 3-6 التجربة الرئيسية :

ان الغرض من اجراء التجربة الرئيسية هو لتحليل الفقرات احصائياً واختيار الصالحة منها واستبعاد غير الصالحة استناداً إلى قدرتها التمييزية وتحديد الفقرات المميزة وغير المميزة ولذلك قامت الباحثة بأجراء التجربة الرئيسية بتاريخ 27 / 1 / 2019 ولغاية 12 / 3 / 2019 على عينة البحث والبالغة (104) لاعبين واستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياسين وذلك لإبقاء الفقرات المميزة واستبعاد الفقرات غير المميزة وكذلك لإيجاد الخصائص السايكومترية للمقياسين وعلى النحو الآتي:

### 3-7 تحليل فقرات مقياس الابداع المميز والجدارة المهنية احصائياً :

3-7-1 ايجاد القدرة التمييزية لفقرات مقياس الابداع المميز والجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم :

يتطلب في بناء المقياس توافر شروط اساسية ومهمة لضمان سلامة المقياس ،ومن اهم تلك الشروط: هو الصدق والثبات وقد اعتمدت الباحثة نوعين من الصدق هما: صدق المحتوى وصدق البناء، وبما أن الصدق الظاهري لفقرات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد لا يعطي مدلولاً عن دقة تميز تلك الفقرات، لذا عمدت الباحثة إلى تحليل الفقرات احصائياً وذلك لاستخراج الفقرات المميزة وغير المميزة، اذ تعد القدرة التمييزية احدى الخصائص السايكومترية المهمة والتي يمكن الاعتماد عليها في تقويم الفقرات ويقصد بها ( قدرة الاختبار على التمييز بين الافراد الذين يتمتعون بدرجة مرتفعة من الصفة او السمة وبين ما يتمتعون بدرجة منخفضة من نفس الصفة او السمة)<sup>(1)</sup> وللكشف عن القوة التمييزية للفقرات في المجالات الستة للمقياس وبعد اجراء الصدق الظاهري يتم استخدام المجموعتين الطرفيتين، إذ يعد هذا الأسلوب من الأساليب المناسبة لتمييز الفقرات على عينة التحليل الاحصائي (عينة البناء) والبالغ عددهم (104) لاعبين وهم يمثلون الاندية الاتية(الشرطة، الجيش، الكرخ، بلدية البصرة، الكوت، الفتوة، السليمانية) وبعد تفريغ اجاباتهم تم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من الاستمارات ثم رتبت تنازلياً من اعلى درجة الى ادنى درجة ثم قسمت الدرجات الى مجموعتين احدهما تمثل نسبة (27%) من الدرجات

(1) حيدر عبد الرزاق كاظم العبادي : مصدر سبق ذكره، 2015، ص 123.

لتكون المجموعة العليا والآخرى تمثل نسبة (27%) من الدرجات لتكون المجموعة الدنيا وبواقع (28) لاعب لكل مجموعة واستبعاد نسبة (46%) الوسط، وتمت المعالجة الإحصائية فيما بين نتائج المجموعتين الطرفيتين باستعمال قانون (t.test) للعينات غير المترابطة، لغرض احتساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياسين الـ(46) وكما مٌبين في الجدول(6).

جدول (6)

يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد بمجالاته الستة

الفقرات	ن	المجموعة	س	ع <sub>+</sub>	الخطأ المعياري	(ت) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
1	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	0.764	0.325	غير دال	غير مميزة
	28	الدنيا	4.750	.51819	.09793				
2	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	10.954	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.571	.69007	.13041				
3	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	27.000	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.071	.37796	.07143				
4	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	15.588	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.500	.50918	.09623				
5	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	11.182	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.535	.69293	.13095				
6	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	10.649	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.500	.74536	.14086				
7	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	14.469	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.428	.57275	.10824				
8	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	14.518	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	2.964	.74447	.14069				
9	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	18.344	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	2.678	.66964	.12655				
10	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	9.396	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.107	1,06595	.20145				
11	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	10.915	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.464	.74447	.14069				
12	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	14.518	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.428	.57275	.10824				



التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(ت) المحسوبة	الخطأ المعياري	ع <sub>+</sub>	س <sub>-</sub>	المجموعة	ن	الفترات
مميزة	دال	0.000	12.906	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	13
				.17711	.93718	2.714	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	15.256	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	14
				.09598	.50787	3.535	الدنيا	28	
غير مميزة	غير دال	0.267	0.856	.00000	.00000	3.071	العليا	28	15
				.17764	.94000	3.000	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	11.500	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	16
				.14596	.77237	3.321	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	14.077	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	17
				.15476	.81892	2.821	الدنيا	28	
غير مميزة	غير دال	0.198	0,188	.00000	.00000	3.000	العليا	28	18
				.11168	.59094	2.857	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	10.200	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	19
				.17857	.94491	3.178	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	11.217	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	20
				.18785	.99403	2.892	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	12.761	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	21
				.10356	.54796	3.678	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	10.002	.03571	.18898	4.9643	العليا	28	22
				.14932	.79015	3.428	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	13.447	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	23
				.10889	.57620	3.535	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	14.717	.00000	.00000	5,0000	العليا	28	24
				.09221	.48795	3,642	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	12.752	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	25
				.12043	.63725	3.464	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	13.447	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	26
				.10889	.57620	3.535	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	13.334	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	27
				.13660	.72283	3.178	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	12.813	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	28
				.12822	.67847	3.357	الدنيا	28	

الفقرات	ن	المجموعة	س	+ع	الخطأ المعياري	(ت) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
29	28	العليا	3.551	.432	.341	0.748	1.037	غير دال	غير مميزة
	28	الدنيا	3.500	.57735	.10911				
30	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	15.123	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.285	.59982	.11336				
31	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	11.429	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.678	.61183	.11563				
32	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	10.550	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.142	.93152	.17604				
33	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	21.911	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.0714	.46576	.08802				
34	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	15.000	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.5714	.50395	.09524				
35	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	13.748	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.0000	.76980	.14548				
36	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	17.816	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.3571	.48795	.09221				
37	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	11.555	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.6429	.62148	.11745				
38	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	9.696	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.4643	.83808	.15838				
39	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	21.210	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	2.9643	.50787	.09598				
40	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	9.045	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.5714	.83571	.15793				
41	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	12.050	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.4286	.69007	.13041				
42	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	12.813	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.3571	.67847	.12822				
43	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	16.904	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	2.9643	.63725	.12043				
44	28	العليا	4.8929	.31497	.05952	12.631	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	2.5714	.92009	.17388				

الفقرات	ن	المجموعة	س	ع <sub>+</sub>	الخطأ المعياري	(ت) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
45	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	14.187	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	2.8929	.78595	.14853				
46	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	12.728	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	2.8571	.89087	.16836				

- معنوي عند مستوى دلالة  $\geq (0.05)$ .

من ملاحظة الجدول (6) يتبين بأنه تم الإبقاء على اغلب فقرات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لقيمة (ت) المحسوبة عند مستوى دلالة  $\geq (0.05)$  ، وتم حذف (4) فقرات لم تحقق الشروط في التمييز هي الفقرة (1 ، 15 ، 18 ، 29) ، وبهذا الإجراء أصبح المقياس مؤلفاً من (42) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (42 - 210) درجة.

#### جدول (7)

يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد

من وجهة نظر لاعبيهم بمجالاته الستة

الفقرات	ن	المجموعة	س	ع <sub>+</sub>	الخطأ المعياري	(ت) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
1	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	0.647	0.823	غير دال	غير مميزة
	28	الدنيا	4.942	.52453	.09913				
2	28	العليا	4.8571	.35635	.06734	8.969	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.642	.62148	.11745				
3	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	21.000	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.250	.44096	.08333				
4	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	14.702	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.678	.47559	.08988				
5	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	12.010	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.214	.78680	.14869				
6	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	14.393	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.178	.66964	.12655				
7	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	15.123	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.285	.59982	.11336				
8	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	13.334	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.178	.72283	.13660				
9	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	10.225	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.392	.83174	.15718				

التميز	الدالة	درجة (Sig)	(ت) المحسوبة	الخطأ المعياري	ع <sub>+</sub>	س	الجموعه	ن	الفترات
مميزة	دال	0.000	14.517	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	10
				.11563	.61183	3.321	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	11.900	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	11
				.16207	.85758	3.071	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	10.302	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	12
				.17334	.91721	3.214	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	13.523	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	13
				.11885	.62889	3.392	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	12.813	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	14
				.12822	.67847	3.357	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	20.341	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	15
				.11061	.58531	2.750	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	12.231	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	16
				.15183	.80343	3.142	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	15.300	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	17
				.13539	.71640	2.928	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	17.367	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	18
				.10714	.56695	3.107	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	41.793	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	19
				.04956	.26227	2.928	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	16.000	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	20
				.09598	.50787	3.464	الدنيا	28	
غير مميزة	غير دال	0.219	1.80	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	21
				.08333	.44096	4.8 50	الدنيا	28	
غير مميزة	غير دال	1.037	0.219	.341	.432	3.551	العليا	28	22
				.10911	.57735	3.500	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	13.487	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	23
				.08474	.44840	3.857	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	12.761	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	24
				.10356	.54796	3.678	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	38.884	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	25
				.05143	.27217	3.000	الدنيا	28	

الصفات	ن	الجموعه	س	ع <sub>+</sub>	الخطأ المعياري	(ت) المحسوبة	درجة (Sig)	الدالة	التمييز
26	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	15.256	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.535	.50787	.09598				
27	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	14.518	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.428	.57275	.10824				
28	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	14.789	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.714	.46004	.08694				
29	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	13.772	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.285	.65868	.12448				
30	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	11.892	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.357	.73102	.13815				
31	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	20.139	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.107	.49735	.09399				
32	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	1.800	0.291	غير دال	غير مميزة
	28	الدنيا	4.8 50	.44096	.08333				
33	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	17.667	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.107	.56695	.10714				
34	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	13.962	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.035	.74447	.14069				
35	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	13.934	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.142	.70523	.13328				
36	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	24.712	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.178	.39002	.07371				
37	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	10.649	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.500	.74536	.14086				
38	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	16.000	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.464	.50787	.09598				
39	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	15.000	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.571	.50395	.09524				
40	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	23.496	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	2.785	.49868	.09424				
41	28	العليا	4.7500	.44096	.08333	12.200	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	2.571	.83571	.15793				

التميز	الدالة	درجة (Sig)	(ت) المحسوبة	الخطأ المعياري	ع <sub>+</sub>	س	الجموعه	ن	الفترات
مميزة	دال	0.000	18.918	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	42
				.10195	.53945	3.071	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	12.892	.07897	.41786	4.785	العليا	28	43
				.17711	.93718	2.285	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	11.203	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	44
				.18172	.96156	2.964	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	9.363	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	45
				.12968	.68622	3.785	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	16.971	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	46
				.06734	.35635	3.857	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	17.816	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	47
				.09221	.48795	3.357	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	14.245	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	48
				.13539	.71640	3.071	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	15.990	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	49
				.07371	.39002	3.821	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	16.500	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	50
				.09524	.50395	3.428	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	17.511	.04956	.26227	4.9284	العليا	28	51
				.13113	.69389	3.500	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	14.717	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	52
				.09221	.48795	3.642	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	9.979	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	53
				.17537	.92796	3.250	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	10.302	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	54
				.17334	.91721	3.214	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	15.559	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	55
				.10559	.55872	3.357	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	14.518	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	56
				.10824	.57275	3.428	الدنيا	28	
مميزة	دال	0.000	15.821	.00000	.00000	5.0000	العليا	28	57
				.11061	.58531	3.250	الدنيا	28	

الفقرات	ن	الجموعه	س	ع <sub>+</sub>	الخطأ المعياري	(ت) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
58	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	16.630	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.142	.59094	.11168				
59	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	0.647	0.823	غير دال	غير مميزة
	28	الدنيا	4.942	.52453	.09913				
60	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	16.904	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	2.964	.63725	.12043				
61	28	العليا	5.0000	.00000	.00000	16.311	0.000	دال	مميزة
	28	الدنيا	3.035	.63725	.12043				
62	28	العليا	3.071	.00000	.00000	0.3996	0.267	غير دال	غير مميزة
	28	الدنيا	3.0000	.94000	.17764				

من ملاحظة الجدول (7) يتبين بأنه تم الإبقاء على اغلب فقرات مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لقيمة (ت) المحسوبة، وتم حذف (6) فقرات التي لم تحقق هذه الشروط في التمييز هي الفقرة (1 ، 21 ، 22 ، 32 ، 59 ، 62)، وبهذا الإجراء أصبح المقياس مؤلفاً من (56) فقرة وبدرجة كلية تتراوح (56 - 280) درجة.

### 3-7-2 إيجاد الاتساق الداخلي لفقرات الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم :

يتطلب عند بناء المقياس التحقق من أن يكون كل مقياس قيد البحث متجانساً بارتباط درجة وزن كل فقرة مع درجة كل مجال من جهة و ارتباط درجة وزن كل فقرة مع درجة المقياس الكلية ؛لان من الممكن ان توجد فقرات متقاربة في قوتها التمييزية لكنها تقيس مجالات اخرى لذا قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بصدق البناء وهو يقيس العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والمجموع الكلي للمجال الذي تمثله تلك الفقرة كذلك حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال والدرجة الكلية للمقياس وعليه تحققت الباحثة من صدق البناء التكويني على عينة التحليل الإحصائي البالغة (104) لاعباً واستخلصت الدرجات من تطبيق صورته عند إجراء القدرة التمييزية بعد حذف (4) فقرات منه واستبعاد درجاتها لتجنب أخطاء القياس الناتجة من تكرار التطبيق ولأسيما أن المقياس من مقاييس الورقة والقلم، وللتحقق وإيجاد معامل الاتساق الداخلي تم استخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ولجميع افراد العينة إذ تُعد هذه الطريقة من أدق الوسائل التي يُعتمد عليها عند إيجاد الاتساق الداخلي لفقرات المقاييس، والجدولان (8) و(9) يُبينان قيم معاملات الارتباط التي تُعبر عن الاتساق الداخلي لمقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم .

جدول (8)

يبين قيم معاملات الارتباط فيما بين الدرجة الكلية للمقياس والدرجة الكلية للمجال لمقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد

المقياس	ت	المجالات	عدد الفقرات	(r) بين الدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للمقياس	درجة (sig)	الدلالة
الابداع المميز	1	المرونة	8	.710**	0,000	دال
	2	الطلاقة	5	.717**	0,000	دال
	3	الاصالة	6	.711**	0,000	دال
	4	الحساسية للمشكلات	7	.625**	0,000	دال
	5	القدرة على التحليل والربط	6	.688**	0,000	دال
	6	قبول المخاطرة	10	.773**	0,000	دال

جدول (9)

قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمقياس ، وبين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال لمقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم

المجال	ت	(r) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الدلالة	(r) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	درجة (Sig)	الدلالة
المرونة	1	.355**	0.000	دال	.536**	0.000	دال
	2	.496**	0.000	دال	.632**	0.000	دال
	3	.264**	0.000	دال	.341**	0.000	دال
	4	.226*	0.000	دال	.377**	0.000	دال
	5	.210*	0.000	دال	.454**	0.000	دال
	6	.233*	0.000	دال	.369**	0.000	دال
	7	.458**	0.000	دال	.573**	0.000	دال
	8	.527**	0.000	دال	.467**	0.000	دال
	9	.454**	0.000	دال	.457**	0.000	دال
الطلاقة	10	.256**	0.000	دال	.519**	0.000	دال
	11	.267**	0.000	دال	.304**	0.000	دال
	12	.385**	0.000	دال	.635**	0.000	دال
	13	.346**	0.000	دال	.388**	0.000	دال
	14	.421**	0.000	دال	.348**	0.000	دال
	15	.480**	0.000	دال	.336**	0.000	دال
الاصالة	16	.316**	0.000	دال	.595**	0.000	دال
	17	.316**	0.000	دال	.611**	0.000	دال
	18	.521**	0.000	دال	.452**	0.000	دال
	19	.432**	0.000	دال	.376**	0.000	دال
الحساسية للمشكلات	20	.272**	0.000	دال	.382**	0.000	دال
	21	.201*	0.000	دال	.279**	0.000	دال



المدى	ت	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الدلالة	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	درجة (Sig)	الدلالة
	22	.355**	0.000	دال	.581**	0.000	دال
	23	.370**	0.000	دال	.320**	0.000	دال
	24	.261**	0.000	دال	.353**	0.000	دال
	25	.205*	0.000	دال	.471**	0.000	دال
	26	.326**	0.000	دال	.524**	0.000	دال
	27	.541**	0.000	دال	.648**	0.000	دال
القنطرة على التحليل والربط	28	.340**	0.000	دال	.519**	0.000	دال
	29	.222*	0.000	دال	.359**	0.000	دال
	30	.299**	0.000	دال	.430**	0.000	دال
	31	.574**	0.000	دال	.591**	0.000	دال
	32	.336**	0.000	دال	.601**	0.000	دال
	33	.237*	0.000	دال	.405**	0.000	دال
قبول المخاطرة	34	.333**	0.000	دال	.420**	0.000	دال
	35	.544**	0.000	دال	.586**	0.000	دال
	36	.443**	0.000	دال	.234*	0.000	دال
	37	.510**	0.000	دال	.536**	0.000	دال
	38	.242*	0.000	دال	.247*	0.000	دال
	39	.411**	0.000	دال	.572**	0.000	دال
	40	.454**	0.000	دال	.420**	0.000	دال
	41	.682**	0.000	دال	.748**	0.000	دال
	42	.346**	0.000	دال	.353**	0.000	دال

يتبين من الجدول (9) بأنه تم الإبقاء على فقرات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط فيما بين درجة وزن الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وفيما بين درجة وزن الفقرة والدرجة الكلية للمجال ،اي ان جميع الفقرات تحقق هذه الشروط في الإتساق الداخلي للمقياس فضلاً عن ان جميع الفقرات لا تحتاج إلى تعديل بحسب شروط أتساق الفقرات، وبهذا الإجراء أصبح مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد مؤلفاً من (42) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (42- 210) درجة.

### 3-7-3 إيجاد الإتساق الداخلي لفقرات الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم :

يتطلب عند بناء المقياس التحقق من أن يكون كل مقياس قيد البحث متجانساً بارتباط درجة وزن كل فقرة مع درجة كل مجال من جهة و ارتباط درجة وزن كل فقرة مع درجة المقياس الكلية ؛لان من الممكن ان توجد فقرات متقاربة في قوتها التمييزية لكنها تقيس مجالات اخرى لذا قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بصدق البناء وهو يقيس العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والمجموع الكلي

للمجال الذي تمثله تلك الفقرة كذلك حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل مجال والدرجة الكلية للمقياس وعليه تحققت الباحثة من صدق البناء التكويني على عينة التحليل الإحصائي البالغة ( 104 ) لاعبين وأستخلصت الدرجات من تطبيق صورته عند إجراء القدرة التمييزية بعد حذف (6) فقرات منه وأستبعد درجاتها لتجنب أخطاء القياس الناتجة من تكرار التطبيق ،ولاسيما أن المقياس من مقاييس الورقة والقلم، وللتحقق وإيجاد معامل الاتساق الداخلي تم اعتماد معامل الارتباط البسيط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس إذ تُعد هذه الطريقة من أدق الوسائل التي يُعتمد عليها عند إيجاد الاتساق الداخلي لفقرات المقاييس ، والجدولان (10) (11) يُبينان قيم معاملات الارتباط التي تُعبر عن الإتساق الداخلي لمقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم .

جدول (10)

يبين قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية لمقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد

المقياس	ت	المجالات	عدد الفقرات	(ر) بين الدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للمقياس	درجة (sig)	الدلالة
الجدارة الادارية	1	مجموعة جدارات الانجاز والتصرف	9	.707**	0.000	دال
	2	مجموعة جدارة المساعدة والخدمات الانسانية	9	.717**	0.000	دال
	3	مجموعة جدارات الاثر والتاثير	7	.739**	0.000	دال
	4	مجموعة الجدارات الذهنية	9	.811**	0.000	دال
	5	مجموعة جدارات الفعالية الشخصية	12	.774**	0.000	دال
	6	مجموعة الجدارات الادارية	10	.793**	0.000	دال

جدول (11)

يبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمقياس ، وبين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال لمقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم

المجال	ت	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الدلالة	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	درجة (Sig)	الدلالة
مجموعة جدارات الانجاز والتصرف	1	.515**	0.000	دال	.462**	0.000	دال
	2	.447**	0.000	دال	.597**	0.000	دال
	3	.235*	0.001	دال	.385**	0.000	دال
	4	.334**	0.000	دال	.407**	0.000	دال
	5	.371**	0.000	دال	.409**	0.000	دال
	6	.360**	0.000	دال	.468**	0.000	دال
	7	.446**	0.000	دال	.465**	0.000	دال
	8	.260**	0.000	دال	.429**	0.000	دال
	9	.271**	0.000	دال	.512**	0.000	دال
	10	.227*	0.003	دال	.366**	0.000	دال
المساعدة	11	.581**	0.000	دال	.513**	0.000	دال

الجمالية	ت	(r) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الدلالة	(r) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	درجة (Sig)	الدلالة
	12	.499**	0.000	دال	.418**	0.000	دال
	13	.426**	0.000	دال	.444**	0.000	دال
	14	.240*	0.001	دال	.538**	0.000	دال
	15	.352**	0.000	دال	.466**	0.000	دال
	16	.340**	0.000	دال	.529**	0.000	دال
	17	.449**	0.000	دال	.510**	0.000	دال
	18	.357**	0.000	دال	.536**	0.000	دال
مجموعة جدارات الأثر والتأثير	19	.529**	0.000	دال	.638**	0.000	دال
	20	.312**	0.000	دال	.507**	0.000	دال
	21	.630**	0.000	دال	.463**	0.000	دال
	22	.518**	0.000	دال	.528**	0.000	دال
	23	.208*	0.001	دال	.430**	0.000	دال
	24	.496**	0.000	دال	.641**	0.000	دال
	25	.385**	0.000	دال	.434**	0.000	دال
مجموعة جدارات الذهبية	26	.369**	0.000	دال	.413**	0.000	دال
	27	.342**	0.000	دال	.501**	0.000	دال
	28	.418**	0.000	دال	.557**	0.000	دال
	29	.587**	0.000	دال	.656**	0.000	دال
	30	.455**	0.000	دال	.539**	0.000	دال
	31	.387**	0.000	دال	.504**	0.000	دال
	32	.208*	0.003	دال	.321**	0.000	دال
مجموعة جدارات الفعالية الشخصية	33	.332**	0.000	دال	.452**	0.000	دال
	34	.375**	0.000	دال	.437**	0.000	دال
	35	.377**	0.000	دال	.468**	0.000	دال
	36	.373**	0.000	دال	.472**	0.000	دال
	37	.365**	0.000	دال	.584**	0.000	دال
	38	.323**	0.000	دال	.290**	0.000	دال
	39	.392**	0.000	دال	.484**	0.000	دال
الجدارات	40	.468**	0.000	دال	.410**	0.000	دال
	41	.354**	0.000	دال	.509**	0.000	دال
	42	.575**	0.000	دال	.466**	0.000	دال
	43	.491**	0.000	دال	.428**	0.000	دال
	44	.477**	0.000	دال	.376**	0.000	دال
	45	.380**	0.000	دال	.453**	0.000	دال
	46	.484**	0.000	دال	.514**	0.000	دال
47	.472**	0.000	دال	.471**	0.000	دال	
48	.444**	0.000	دال	.356**	0.000	دال	
49	.499**	0.000	دال	.549**	0.000	دال	

البيان	ت	(r) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الدلالة	(r) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	درجة (Sig)	الدلالة
	50	.475**	0.000	دال	.643**	0.000	دال
	51	.474**	0.000	دال	.457**	0.000	دال
	52	.380**	0.000	دال	.412**	0.000	دال
	53	.321**	0.000	دال	.452**	0.000	دال
	54	.450**	0.000	دال	.570**	0.000	دال
	55	.404**	0.000	دال	.551**	0.000	دال
	56	.262**	0.000	دال	.360**	0.000	دال

يتبين من الجدول (11) بأنه تم الإبقاء على فقرات مقياس الجدارة المهنية التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط فيما بين درجة وزن الفقرة والدرجة الكلية للمجال وفيما بين درجة وزن الفقرة والدرجة الكلية للمقياس إذ ان اغلب الفقرات تحقق هذه الشروط في الإتساق الداخلي للمقياس فضلاً عن ان جميع الفقرات لا تحتاج إلى تعديل بحسب شروط أتساق الفقرات، وبهذا الإجراء أصبح مقياس الجدارة المهنية مؤلفاً من (56) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (56-280) درجة.

### 3-7-4 الاسس العلمية للمقياسين

#### 1- الصدق:

- الصدق الظاهري (الخبراء).
- صدق البناء (القدرة التمييزية).
- صدق المحك (الاتساق الداخلي).

#### 2- الثبات.

#### 3- الموضوعية.

#### 3-7-5 صدق المقياسين:

يوجد للصدق معانٍ كثيرة ولكن كلها تنصب في شيء اساسي وهو ان الاختبار يصمم لقياس ما وضع لأجله، فالاختبار يكون صادقاً بالنسبة للأهداف التي وضع من اجلها. إذ " يعد الصدق من أهم شروط الاختبار الجيد، فالاختبار الصادق هو الذي ينجح في قياس ما وضع لأجله"<sup>(1)</sup>.

(1) محمد صبحي حسنين : مصدر سبق ذكره ، 1995، ص 183.

(فالصدق: هو ان يقيس الاختبار او الاداء ما وضعت لقياسه)<sup>(1)</sup>. وتكون الأداة صادقة إذا كان بمقدارها ان تقيس الشيء الذي وضعت من اجل قياسه<sup>(2)</sup>.

### وللصدق انواع هي :

#### أولاً : الصدق الظاهري :

هناك أنواع عديدة لصدق البيانات إلا أن أهم تلك الانواع هو الصدق الوصفي أو ما يطلق عليه بالصدق الظاهري، ويعني(ان الاختبار يبدو صادقاً في صورته الظاهرية ويشير ذلك الى ان الافراد الذين يقومون بتصميم الاختبار او يستعملونه او يعرض عليهم يعتقدون مبدئياً انه يقيس الظاهرة التي صمم لقياسها ظاهرياً)<sup>(3)</sup>، وهذا النوع من أنواع الصدق مطلوب في بناء المقاييس، ويشير الى ان فقرات المقياس مرتبطة بقياس السمة المراد قياسها،(حيث يشير ايبيل Ebel ) الى ان الصدق الظاهري يحدد مدى صلة هذه الفقرات بالمتغير المراد قياسه وتتمثل بالمظهر العام للاداة من حيث فقراتها ومدى مناسبة الاداة للغرض الذي وضع لها<sup>(4)</sup> وقد حصلت الباحثة على مؤشرات جيدة للصدق الظاهري لمقياس (الابداع المميز) و(مقياس الجدارة المهنية) من اراء الخبراء والمختصين في مجال الادارة والتنظيم وعلم النفس العام والرياضي، من إن فقرات المقياس قادرة على قياس السمة المراد قياسها إذ ان اتقاق (75%) من آراء الخبراء والمختصين يعد كافياً لتحديد صلاحية تلك الفقرات كما في الجدولين (4) و(5) .

#### ثانياً : صدق البناء.

إن صدق البناء من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقياس حيث يبين مدى العلاقة بين الاساس النظري للاختبار وبين فقرات ذلك الاختبار ويمكن التحقق من دلالات صدق البناء من خلال اتباع اسلوب فاعلية الفقرات او مدى ارتباط كل فقرة من فقرات المقياس، وقد تم التحقق من صدق البناء من خلال استعمال المجموعتين الطرفيتين والاتساق الداخلي.

(1) فاطمة عوض صابر وميرفت علي خفاجة: اسس ومبادئ البحث العلمي ، ط1 ، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية 2002، ص 167.

(2)Guilford , d.p.8 frucher , fundamental statistixs in psychology and Education. 5th .ed . New York: b1973. p.470.

(3) حيدر عبد الرضا الخفاجي و سلمان عكاب الجنابي : البحث العلمي المبسط /كتاب مساعد ، ط1 ، دار الضياء للطباعة، النجف الاشرف ، 2018، ص 150.

(4) كاظم كريم رضا الجابري : مصدر سبق ذكره ، 2011، ص 218.

### 6-7-3 ثبات المقياسين :

يعرف "الثبات بأنه الاتساق في النتائج ويعد الاختبار ثابتاً اذا حصلنا منه على النتائج نفسها لدى اعادة تطبيقه على الافراد انفسهم وفي ظل الظروف نفسها" (1) والثبات يعني الشيء الموثوق به ويشير الى الاستقرار Consistency بمعنى ان الافراد اذا اختبروا بمقياس معين فإن درجاتهم ستكون بالدرجات نفسها اذا اعيد تطبيق الاختبار نفسه وعلى المجموعة نفسها وتحت الظروف نفسها ، ويعبر عن الثبات رقمياً وهو يعني الموضوعية بمعنى ان المفحوص يحصل على الدرجة نفسها وعلى المقياس نفسه وان تغير الفاحص، فالثبات كما يراه (Gay,1940) بأنه مدى الاتساق بين البيانات وتحت الظروف نفسها او تحت ظروف مشابهة الى اكبر قدر ممكن من الثبات الى جانب الصدق مهم جداً وليس بديلاً عنه (2) ولغرض حساب معامل الثبات للمقياسين اعتمدت الباحثة ما يلي:

#### اولاً: طريقة التجزئة النصفية :

لغرض إيجاد معامل ثبات المقياس قامت الباحثة باعتماد طريقة التجزئة النصفية؛ لأنها تتسجم مع متطلبات المقياس ولا تحتاج الى وقت طويل، حيث تم الاعتماد على البيانات التي حصلت عليها الباحثة والمتعلقة بدرجات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد والمتضمن (42) فقرة حيث تم تقسيم المقياس على جزئين متكافئين يضم الجزء الأول درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية وبواقع (21) فقرة ويضم الجزء الثاني درجات الفقرات التي تحمل الارقام الزوجية وبواقع (21) فقرة اذ كانت معامل الارتباط بيرسون (0.822) ولأجل الحصول على قيمة معامل الثبات للمقياس كله استخدمت الباحثة معادلة سبيرمان- براون باستخدام الحقيبة الاحصائية (Spss) وقد بلغت قيمته (0.902) ويعد هذا المؤشر عالياً لثبات المقياس ، وعليه يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث.

اما بالنسبة لمقياس الجدارة المهنية فقد تم الاعتماد على البيانات التي حصلت عليها الباحثة والمتعلقة بدرجات مقياس الجدارة المهنية المتضمن (56) فقرة، اذ تم تقسيم المقياس الى جزئين يضم الجزء الاول درجات الفقرات التي تحمل الارقام الفردية وبواقع (28) فقرة ، ويتضمن الجزء الثاني درجات الفقرات التي تحمل الارقام الزوجية وبواقع (28) فقرة اذ كانت معامل الارتباط بيرسون (0,855) ولأجل الحصول على قيمة معامل الثبات للمقياس كله استخدمت الباحثة معادلة سبيرمان- براون باستخدام

(1) مروان عبد المجيد ابراهيم : اسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية ، ط1 ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، الاردن، 2000، ص 42.

(2) كاظم كريم الجابري و داود عبد السلام صبري : مصدر سبق ذكره، 2013، ص 215.

الحقيبة الاحصائية (Spss) وقد بلغت قيمته (0.921) ويعد هذا المؤشر عالياً لثبات المقياس، حيث يمكن اعتماد المقياس اداة البحث.

### ثانياً : طريقة الفاكرونباخ :

استخرجت الباحثة الثبات بهذه الطريقة من تطبيق معادلة كورنباخ على أفراد عينة بناء المقياس وذلك باستعمال الحقيبة الإحصائية (spss)، حيث قد تبين أن قيمة معامل الثبات لمقياس الابداع المميز (0.920) اذ يعد معامل ثبات جيد ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار، اما بالنسبة لمقياس الجدارة المهنية فتبين ان قيمة معامل الثبات لمقياس الجدارة المهنية هو (0.933) اذ يعد معامل ثبات جيد ويمكن الاعتماد عليه لتقدير الاختبار.

### 7-7-3 موضوعية مقياس الابداع المميز والجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد :

بعد تفريغ البيانات من المقياسين وأعادته تبين ان جميع الفقرات كانت واضحة للعينة وأنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا توجد فيها عبارة اجابتها مفتوحة ولا منفية ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل حيث يعد المقياسان ذوي موضوعيه عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة.

وبعد اكمال متطلبات الأسس العلمية للمقياسين والتحقق من صلاحيتهما تم تطبيق المقياسين على عينة قوامها (104) لاعبين بغية حساب المؤشرات الثلاثة لكل فقرة من فقرات المقياسين (مؤشر الصدق- مؤشر الثبات- مؤشر التميز) وحسب الآتي:

1- مؤشر صدق الفقرة: اعتمدت الباحثة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية بوصفها مؤشرا على صدق الفقرة، وقد (اشارت انستازي) الى ان ارتباط الفقرة بمحك خارجي او داخلي مؤشر على صدقها، وعندما لا يتوافر محك خارجي فان الدرجة الكلية للمقياس هي افضل محك داخلي<sup>(1)</sup>، لذلك حسبت الباحثة مؤشر صدق فقرات المقياسين باستخدام معامل الارتباط البسيط(بيرسون) بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية لكل مقياس.

(1) Anastasi . A (1988) . Psychological Testing .New York : Macmillan .co .p206.

2- مؤشر ثبات الفقرة: تم حساب مؤشر ثبات الفقرة بواسطة ما أشار اليه (الن وين) وفق المعادلة التالية:  
الثبات = الانحراف المعياري \* قيمة معامل الارتباط بين درجات اوزان الفقرات والدرجة الكلية للمقياس<sup>(1)</sup>.

3- مؤشر تميز الفقرة: قامت الباحثة بعد ترتيب افراد العينة وحسب الدرجة الكلية لكل فقرة تنازلياً، وحددت المجموعتان المتطرفتان، ونسبة (27%) لكل مجموعة كون هذه النسبة تعطينا افضل ما يمكن من حجم في كل فقرة وكذلك معرفة التباين بينهما، وتم حساب مؤشر تميز الفقرة على وفق المعادلة التالية:  $(D=(UA-UL)/N)$ <sup>(2)</sup>. وكما مبين في الجدولين (12)(13).

جدول ( 12 )

مؤشرات الصدق والثبات والتميز لفقرات مقياس الابداع المميز

رقم الفقرة	مؤشر الصدق	مؤشر الثبات	مؤشر التميز	رقم الفقرة	مؤشر الصدق	مؤشر الثبات	مؤشر التميز
1	.355**	0.150	1.250	22	.355**	0.306	1.536
2	.496**	0.250	1.429	23	.370**	0.199	1.464
3	.264**	0.411	1.929	24	.261**	0.122	1.357
4	.226*	0.176	1.500	25	.205**	0.266	1.536
5	.210*	0.176	1.464	26	.326**	0.258	1.464
6	.233*	0.158	1.500	27	.541**	0.223	1.821
7	.458**	0.166	1.571	28	.340**	0.154	1.643
8	.527**	0.409	2.036	29	.222**	0.241	1.500
9	.454**	0.501	2.321	30	.299**	0.239	1.714
10	.256**	0.436	1.893	31	.574**	0.369	1.321
11	.267**	0.196	1.536	32	.336**	0.285	1.857
12	.385**	0.194	1.571	33	.237*	0.191	1.929
13	.346**	0.407	2.286	34	.333**	0.188	1.429

(1)Allen. Mary J. and yen. Wendy M.(1979). Introduction to Measurement Theory. Wadsworth inc. p124.

(2)Stanley C.J. Hopkins. K.D.(1972).Educational and Psychological Measurement Evalation. New Jersey Prentice-hall. p.268.



رقم الفقرة	مؤشر الصدق	مؤشر الثبات	مؤشر التميز	رقم الفقرة	مؤشر الصدق	مؤشر الثبات	مؤشر التميز
14	.421**	0.230	1.464	35	.544**	0.512	2.000
15	480**	0.500	1.929	36	.443**	0.242	1.643
16	.316**	0.357	1.679	37	.510*	0.165	1.357
17	.316**	0.438	2.179	38	.242**	0.255	1.536
18	.521**	0.411	2.143	39	.411**	0.456	2.036
19	.432**	0.270	1.821	40	.454**	0.322	1.429
20	.272**	0.313	2.107	41	.682**	0.400	1.571
21	.201**	0.344	1.321	42	.346**	0.175	1.643

جدول ( 13 )

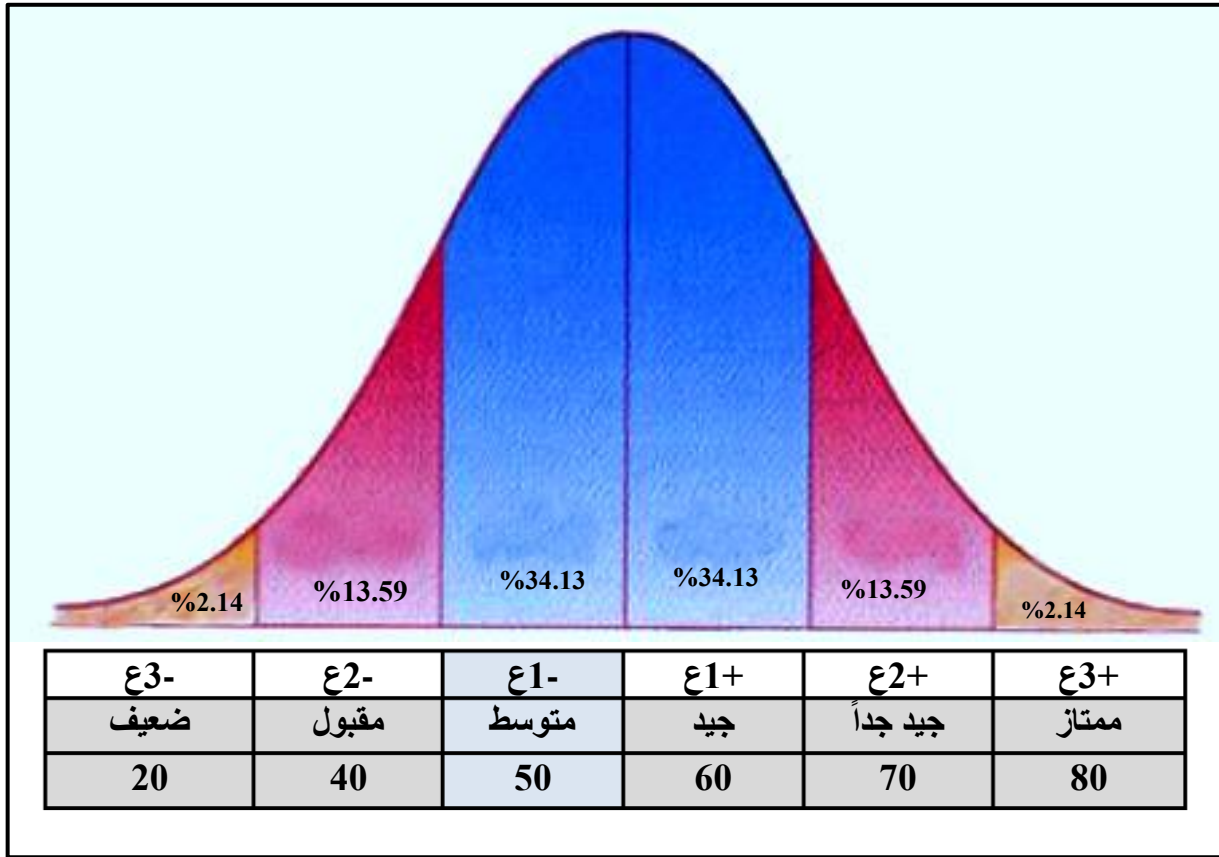
مؤشرات الصدق والثبات والتميز لفقرات مقياس الجدارة المهنية

رقم الفقرة	مؤشر الصدق	مؤشر الثبات	مؤشر التميز	رقم الفقرة	مؤشر الصدق	مؤشر الثبات	مؤشر التميز
1	.515**	0.147	0.857	29	.587**	0.304	1.714
2	.447**	0.288	1.214	30	.455**	0.251	1.643
3	.235*	0.329	1.750	31	.387**	0.315	1.893
4	.334**	0.144	1.321	32	.208*	0.415	1.750
5	.371**	0.279	1.786	33	.332**	0.448	1.893
6	.360**	0.291	1.821	34	.375**	0.381	1.964
7	.446**	0.272	1.714	35	.377**	0.321	1.857
8	.260**	0.356	1.821	36	.373**	0.160	1.821
9	.271**	0.215	1.607	37	.365**	0.250	1.500
10	.227*	0.196	1.679	38	.323**	0.259	1.536
11	.581**	0.207	1.929	39	.392**	0.254	1.429
12	.499**	0.520	1.786	40	.468**	0.329	2.214
13	.426**	0.381	1.607	41	.354**	0.350	2.179
14	.240*	0.325	1.643	42	.575**	0.272	1.929
15	.352**	0.221	2.250	43	.491**	0.431	2.500
16	.340**	0.312	1.857	44	.477**	0.424	2.036
17	.449**	0.309	2.071	45	.380**	0.230	1.214
18	.357**	0.358	1.893	46	.484**	0.297	1.143

1.643	0.352	.472**	47	2.071	0.291	.529**	19
1.929	0.414	.444**	48	1.536	0.362	.312**	20
1.179	0.225	.499**	49	1.607	0.376	.630**	21
1.571	0.347	.475**	50	1.643	0.391	.518**	22
1.429	0.314	.474**	51	1.143	0.177	.208*	23
1.357	0.294	.380**	52	1.321	0.393	.496**	24
1.750	0.428	.321**	53	2.000	0.421	.385**	25
1.786	0.416	.450**	54	1.464	0.133	.369**	26
1.643	0.336	.404**	55	1.571	0.370	.342**	27
1.571	0.255	.262**	56	1.286	0.218	.418**	28

### 3-7-8 ايجاد الدرجات والمستويات المعيارية لمقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم:

تسعى الباحثة الى اكمال اجراءات تقنين المقياس من خلال ايجاد الدرجات والمستويات المعيارية لمقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد على درجات عينة البناء نفسها وبالباغة (104) لاعبين والتي بها يمكن التنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد ، وقد قامت الباحثة بتعيين المستويات المعيارية باستعمال طريقة توزيع كاوس (التوزيع الطبيعي) كما موضح في الشكل (3)، والجدول (14) يبين المعالم الاحصائية لنتائج المقياس، والجدول (15) يبين الدرجات الخام والدرجة المعيارية الزائفة والدرجة المعيارية المعدلة لدرجات العينة بعد ترتيبها ترتيباً تصاعدياً:



شكل (3)

منحنى التوزيع الطبيعي (كاوس)

جدول (14)

يبين المعامل الإحصائية لنتائج مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد لعينة التقنين

مقياس الابداع المميز	المعامل الاحصائية	ت
0,965	اختبار شيبرو- ويلك	1
0,095	كولموجوروف - سميرنوف	2
126	الوسط الفرضي	3
150,102	الوسط الحسابي	4
1,083	الخطأ المعياري	5

ت	المعالم الاحصائية	مقياس الابداع المميز
6	الوسيط	152
7	الانحراف المعياري	21.994
8	معامل الالتواء	0,535
9	الخطأ المعياري لمعامل الالتواء	0,238
10	التفرطح	1,308
11	الخطأ المعياري للتفرطح	0,472
12	عينة التقنين	104

يتبين من الجدول (14) أن الوسط الحسابي لعينة التقنين لنتائج مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد بلغ (150,102)، وبوسط فرضي(126)، والوسيط(152)، وبانحراف معياري (21.994)، وبلغ معامل الالتواء (-0,535)، واعلى درجة تبلغ(210) واقل درجة (42) ولتحديد الدرجات والمستويات المعيارية لهذا المقياس يُبين الجدول(15) الدرجات الخام والدرجة المعيارية الزائفة والدرجة المعيارية المعدلة لدرجات عينة التقنين بعد ترتيبها ترتيباً تصاعدياً.

#### جدول (15)

##### الدرجات الخام والدرجة المعيارية والدرجة المعيارية المعدلة المرتبة تصاعدياً لمقياس الابداع المميز

الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام
52.22697	0.222697	155	26.76548	-2.32345	99	0.849323	-4.91507	42
52.68164	0.268164	156	27.22015	-2.27798	100	1.303992	-4.8696	43
53.13631	0.313631	157	27.67482	-2.23252	101	1.758661	-4.82413	44
53.59098	0.359098	158	28.12949	-2.18705	102	2.213331	-4.77867	45
54.04565	0.404565	159	28.58416	-2.14158	103	2.668	-4.7332	46
54.50032	0.450032	160	29.03883	-2.09612	104	3.12267	-4.68773	47
54.95499	0.495499	161	29.4935	-2.05065	105	3.577339	-4.64227	48
55.40966	0.540966	162	29.94817	-2.00518	106	4.032009	-4.5968	49
55.86433	0.586433	163	30.40284	-1.95972	107	4.486678	-4.55133	50
56.319	0.6319	164	30.85751	-1.91425	108	4.941348	-4.50587	51
56.77367	0.677367	165	31.31218	-1.86878	109	5.396017	-4.4604	52
57.22834	0.722834	166	31.76685	-1.82332	110	5.850687	-4.41493	53

الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام
57.683	0.7683	167	32.22151	-1.77785	111	6.305356	-4.36946	54
58.13767	0.813767	168	32.67618	-1.73238	112	6.760025	-4.324	55
58.59234	0.859234	169	33.13085	-1.68691	113	7.214695	-4.27853	56
59.04701	0.904701	170	33.58552	-1.64145	114	7.669364	-4.23306	57
59.50168	0.950168	171	34.04019	-1.59598	115	8.124034	-4.1876	58
59.95635	0.995635	172	34.49486	-1.55051	116	8.578703	-4.14213	59
60.41102	1.041102	173	34.94953	-1.50505	117	9.033373	-4.09666	60
60.86569	1.086569	174	35.4042	-1.45958	118	9.488042	-4.0512	61
61.32036	1.132036	175	35.85887	-1.41411	119	9.942712	-4.00573	62
61.77503	1.177503	176	36.31354	-1.36865	120	10.39738	-3.96026	63
62.2297	1.22297	177	36.76821	-1.32318	121	10.85205	-3.91479	64
62.68437	1.268437	178	37.22288	-1.27771	122	11.30672	-3.86933	65
63.13904	1.313904	179	37.67755	-1.23225	123	11.76139	-3.82386	66
63.59371	1.359371	180	38.13222	-1.18678	124	12.21606	-3.77839	67
64.04838	1.404838	181	38.58689	-1.14131	125	12.67073	-3.73293	68
64.50305	1.450305	182	39.04156	-1.09584	126	13.1254	-3.68746	69
64.95772	1.495772	183	39.49623	-1.05038	127	13.58007	-3.64199	70
65.41239	1.541239	184	39.9509	-1.00491	128	14.03474	-3.59653	71
65.86705	1.586705	185	40.40557	-0.95944	129	14.48941	-3.55106	72
66.32172	1.632172	186	40.86023	-0.91398	130	14.94408	-3.50559	73
66.77639	1.677639	187	41.3149	-0.86851	131	15.39875	-3.46013	74
67.23106	1.723106	188	41.76957	-0.82304	132	15.85341	-3.41466	75
67.68573	1.768573	189	42.22424	-0.77758	133	16.30808	-3.36919	76
68.1404	1.81404	190	42.67891	-0.73211	134	16.76275	-3.32372	77
68.59507	1.859507	191	43.13358	-0.68664	135	17.21742	-3.27826	78
69.04974	1.904974	192	43.58825	-0.64117	136	17.67209	-3.23279	79
69.50441	1.950441	193	44.04292	-0.59571	137	18.12676	-3.18732	80
69.95908	1.995908	194	44.49759	-0.55024	138	18.58143	-3.14186	81
70.41375	2.041375	195	44.95226	-0.50477	139	19.0361	-3.09639	82
70.86842	2.086842	196	45.40693	-0.45931	140	19.49077	-3.05092	83
71.32309	2.132309	197	45.8616	-0.41384	141	19.94544	-3.00546	84
71.77776	2.177776	198	46.31627	-0.36837	142	20.40011	-2.95999	85
72.23243	2.223243	199	46.77094	-0.32291	143	20.85478	-2.91452	86
72.6871	2.26871	200	47.22561	-0.27744	144	21.30945	-2.86906	87
73.14177	2.314177	201	47.68028	-0.23197	145	21.76412	-2.82359	88
73.59644	2.359644	202	48.13495	-0.18651	146	22.21879	-2.77812	89

الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام
74.0511	2.40511	203	48.58962	-0.14104	147	22.67346	-2.73265	90
74.50577	2.450577	204	49.04428	-0.09557	148	23.12813	-2.68719	91
74.96044	2.496044	205	49.49895	-0.0501	149	23.5828	-2.64172	92
75.41511	2.541511	206	49.95362	-0.00464	150	24.03746	-2.59625	93
75.86978	2.586978	207	50.40829	0.040829	151	24.49213	-2.55079	94
76.32445	2.632445	208	50.86296	0.086296	152	24.9468	-2.50532	95
76.77912	2.677912	209	51.31763	0.131763	153	25.40147	-2.45985	96
77.23379	2.723379	210	51.7723	0.17723	154	25.85614	-2.41439	97
						26.31081	-2.36892	98

يتبين من الجدول (15) ان قيم المقياس كانت محصورة بين ( + ) مما يعني أن درجات المقياس المعيارية تقع ضمن المستوى الاعتدالي (الطبيعي)، إذ تم أستخراج هذه القيم بوساطة حصول اللاعبين على الدرجة الخام وما يقابلها في الحقل الأخير من الجدول الذي يمثل درجة المؤشر المستخلصة بعد تعديل الدرجات المعيارية على وفق معادلة (الدرجة الزائفة  $\times 10 + 50$ ) ، ولغرض التعرف على المستويات المعيارية لمقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد، ارتأت الباحثة ان تكون هناك (6) مستويات لمقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد، كما تم تبويب بيانات الجدول (15) ووضع المستويات المعيارية والتكرارات لها وكما مبين في الجدول (16):

#### جدول (16)

##### المستويات المعيارية لمقياس الابداع المميز لعينة التقنين

الدرجة المعيارية الزائفة	الدرجة المعيارية المعدلة	المستوى المعياري	عدد اللاعبين (التكرارات)	النسبة المئوية
(-2) فما دون	29 فما دون	ضعيف	3	2,88%
(-1.99) - (-1)	39-30	مقبول	15	14,42%
(-0.99) - (0)	49-40	متوسط	27	25,96%
(0.01) - (1)	59-50	جيد	33	31,73%
(1.01) - (2)	69-60	جيد جداً	19	18,27%
(2.01) فما فوق	70 فما فوق	ممتاز	7	6,73%

يتبين من الجدول (16) أن عدد اللاعبين ضمن مستوى ضعيف (3) بنسبة مئوية (2,88%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى مقبول (15) بنسبة مئوية (14,42%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى متوسط (27) بنسبة مئوية (25,96%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى جيد (33) بنسبة مئوية

(31,73%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى جيد جداً (19) بنسبة مئوية (18,26%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى ممتاز (7) بنسبة مئوية (6,73%) وبذلك فقد حققت نتائج المقياس (6) مستويات معيارية توزعت عليها العينة توزيعاً طبيعياً.

### 3-7-9 ايجاد الدرجات والمستويات المعيارية لمقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم:

لإكمال اجراءات تقنين المقياس من خلال ايجاد الدرجات والمستويات المعيارية لمقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم على العينة لاعبي كرة اليد الدرجة الممتازة البالغة (104) لاعبين والتي بها يمكن التنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد، إذ قامت الباحثة بتعيين المستويات المعيارية باعتماد طريقة توزيع كاوس (التوزيع الطبيعي)؛ لانه من أكثر التوزيعات شيوعاً في ميدان التربية الرياضية ولان كثيراً من الصفات تقاس بهذا المجال والجدول (17) يبين المعالم الاحصائية لنتائج المقياس والجدول (18) يبين الدرجات الخام والدرجة المعيارية الزائفة والدرجة المعيارية المعدلة لدرجات العينة بعد ترتيبها ترتيباً تصاعدياً.

#### جدول (17)

يبين المعالم الإحصائية لنتائج مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد لعينة التقنين

ت	المعلم الاحصائية	مقياس الجدارة المهنية
1	اختبار شبيرو- ويلك	0,978
2	كولموجوروف - سميرنوف	0,084
3	الوسط الفرضي	168
4	الوسط الحسابي	201.2
5	الخطأ المعياري	1,485
6	الوسيط	200
7	الانحراف المعياري	33,611
8	معامل الالتواء	-0,191
9	الخطأ المعياري لمعامل الالتواء	0,238
10	التفرطح	-1,020
11	الخطأ المعياري للتفرطح	264
12	عينة التقنين	104

يتبين من الجدول (18) أن الوسط الحسابي لعينة التقنين لنتائج مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد بلغ (201.2)، وبوسط فرضي (168)، والوسيط (200)، وبانحراف معياري (33,611)، وبلغ معامل الإلتواء (-0,191)، وأعلى درجة تبلغ (280) وأقل درجة (56) ولتحديد الدرجات والمستويات المعيارية لهذا المقياس يُبين الجدول (19) الدرجات الخام والدرجة المعيارية الزائفة والدرجة المعيارية المعدلة لدرجات عينة التقنين بعد ترتيبها ترتيباً تصاعدياً.

جدول (18)

الدرجات الخام والدرجة المعيارية والدرجة المعيارية المعدلة المرتبة تصاعدياً لمقياس الجدارة المهنية

الدرجة الخام	الدرجة المعيارية	الدرجة المعدلة	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية	الدرجة المعدلة	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية	الدرجة المعدلة
56	4.32001	6.799857	131	-2.0886	29.11398	206	0.14281	51.4281
57	4.29026	7.097379	132	-2.05885	29.4115	207	0.172563	51.72563
58	4.26051	7.3949	133	-2.0291	29.70902	208	0.202315	52.02315
59	4.23076	7.692422	134	-1.99935	30.00655	209	0.232067	52.32067
60	4.20101	7.989944	135	-1.96959	30.30407	210	0.261819	52.61819
61	4.17125	8.287465	136	-1.93984	30.60159	211	0.291571	52.91571
62	4.1415	8.584987	137	-1.91009	30.89911	212	0.321323	53.21323
63	4.11175	8.882509	138	-1.88034	31.19663	213	0.351076	53.51076
64	4.082	9.18003	139	-1.85058	31.49415	214	0.380828	53.80828
65	4.05224	9.477552	140	-1.82083	31.79168	215	0.41058	54.1058
66	4.02249	9.775074	141	-1.79108	32.0892	216	0.440332	54.40332
67	3.99274	10.0726	142	-1.76133	32.38672	217	0.470084	54.70084
68	3.96299	10.37012	143	-1.73158	32.68424	218	0.499836	54.99836
69	3.93324	10.66764	144	-1.70182	32.98176	219	0.529589	55.29589
70	3.90348	10.96516	145	-1.67207	33.27928	220	0.559341	55.59341
71	3.87373	11.26268	146	-1.64232	33.57681	221	0.589093	55.89093
72	3.84398	11.5602	147	-1.61257	33.87433	222	0.618845	56.18845
73	3.81423	11.85773	148	-1.58282	34.17185	223	0.648597	56.48597
74	3.78448	12.15525	149	-1.55306	34.46937	224	0.678349	56.78349
75	3.75472	12.45277	150	-1.52331	34.76689	225	0.708102	57.08102
76	3.72497	12.75029	151	-1.49356	35.06441	226	0.737854	57.37854
77	3.69522	13.04781	152	-1.46381	35.36194	227	0.767606	57.67606
78	3.66547	13.34533	153	-1.43405	35.65946	228	0.797358	57.97358
79	3.63571	13.64286	154	-1.4043	35.95698	229	0.82711	58.2711
80	3.60596	13.94038	155	-1.37455	36.2545	230	0.856862	58.56862
81	3.57621	14.2379	156	-1.3448	36.55202	231	0.886615	58.86615
82	3.54646	14.53542	157	-1.31505	36.84954	232	0.916367	59.16367
83	3.51671	14.83294	158	-1.28529	37.14706	233	0.946119	59.46119
84	3.48695	15.13046	159	-1.25554	37.44459	234	0.975871	59.75871



الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام
60.05623	1.005623	235	37.74211	-1.22579	160	15.42798	-3.4572	85
60.35375	1.035375	236	38.03963	-1.19604	161	15.72551	-3.42745	86
60.65127	1.065127	237	38.33715	-1.16628	162	16.02303	-3.3977	87
60.9488	1.09488	238	38.63467	-1.13653	163	16.32055	-3.36795	88
61.24632	1.124632	239	38.93219	-1.10678	164	16.61807	-3.33819	89
61.54384	1.154384	240	39.22972	-1.07703	165	16.91559	-3.30844	90
61.84136	1.184136	241	39.52724	-1.04728	166	17.21311	-3.27869	91
62.13888	1.213888	242	39.82476	-1.01752	167	17.51064	-3.24894	92
62.4364	1.24364	243	40.12228	-0.98777	168	17.80816	-3.21918	93
62.73393	1.273393	244	40.4198	-0.95802	169	18.10568	-3.18943	94
63.03145	1.303145	245	40.71732	-0.92827	170	18.4032	-3.15968	95
63.32897	1.332897	246	41.01485	-0.89852	171	18.70072	-3.12993	96
63.62649	1.362649	247	41.31237	-0.86876	172	18.99824	-3.10018	97
63.92401	1.392401	248	41.60989	-0.83901	173	19.29577	-3.07042	98
64.22153	1.422153	249	41.90741	-0.80926	174	19.59329	-3.04067	99
64.51906	1.451906	250	42.20493	-0.77951	175	19.89081	-3.01092	100
64.81658	1.481658	251	42.50245	-0.74975	176	20.18833	-2.98117	101
65.1141	1.51141	252	42.79998	-0.72	177	20.48585	-2.95141	102
65.41162	1.541162	253	43.0975	-0.69025	178	20.78337	-2.92166	103
65.70914	1.570914	254	43.39502	-0.6605	179	21.0809	-2.89191	104
66.00666	1.600666	255	43.69254	-0.63075	180	21.37842	-2.86216	105
66.30419	1.630419	256	43.99006	-0.60099	181	21.67594	-2.83241	106
66.60171	1.660171	257	44.28758	-0.57124	182	21.97346	-2.80265	107
66.89923	1.689923	258	44.58511	-0.54149	183	22.27098	-2.7729	108
67.19675	1.719675	259	44.88263	-0.51174	184	22.5685	-2.74315	109
67.49427	1.749427	260	45.18015	-0.48199	185	22.86603	-2.7134	110
67.79179	1.779179	261	45.47767	-0.45223	186	23.16355	-2.68365	111
68.08932	1.808932	262	45.77519	-0.42248	187	23.46107	-2.65389	112
68.38684	1.838684	263	46.07271	-0.39273	188	23.75859	-2.62414	113
68.68436	1.868436	264	46.37024	-0.36298	189	24.05611	-2.59439	114
68.98188	1.898188	265	46.66776	-0.33322	190	24.35363	-2.56464	115
69.2794	1.92794	266	46.96528	-0.30347	191	24.65116	-2.53488	116
69.57692	1.957692	267	47.2628	-0.27372	192	24.94868	-2.50513	117
69.87445	1.987445	268	47.56032	-0.24397	193	25.2462	-2.47538	118
70.17197	2.017197	269	47.85784	-0.21422	194	25.54372	-2.44563	119

الدرجة المعيارية المدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام
70.46949	2.046949	270	48.15537	-0.18446	195	25.84124	-2.41588	120
70.76701	2.076701	271	48.45289	-0.15471	196	26.13876	-2.38612	121
71.06453	2.106453	272	48.75041	-0.12496	197	26.43629	-2.35637	122
71.36205	2.136205	273	49.04793	-0.09521	198	26.73381	-2.32662	123
71.65958	2.165958	274	49.34545	-0.06545	199	27.03133	-2.29687	124
71.9571	2.19571	275	49.64297	-0.0357	200	27.32885	-2.26711	125
72.25462	2.225462	276	49.9405	-0.00595	201	27.62637	-2.23736	126
72.55214	2.255214	277	50.23802	0.023802	202	27.92389	-2.20761	127
72.84966	2.284966	278	50.53554	0.053554	203	28.22142	-2.17786	128
73.14718	2.314718	279	50.83306	0.083306	204	28.51894	-2.14811	129
73.44471	2.344471	280	51.13058	0.113058	205	28.81646	-2.11835	130

جدول (19)

المستويات المعيارية لمقياس الجدارة المهنية لعينة التقنيين

النسبة المئوية	عدد اللاعبين (التكرارات)	المستوى المعيارى	الدرجة المعيارية المدلة	الدرجة المعيارية الزائفة
5,769%	6	ضعيف	29 فما دون	(- 2) فما دون
13,461%	14	مقبول	39-30	(- 1.99) - (- 1)
24,038%	25	متوسط	49-40	(- 0.99) - (0)
29,807%	31	جيد	59-50	(1) - (0.01)
16,346%	17	جيد جداً	69-60	(2) - (1.02)
10,576%	11	ممتاز	70 فما فوق	(2.01) فما فوق

يتبين من الجدول (19) أن عدد اللاعبين ضمن مستوى ضعيف (6) بنسبة مئوية (5,769%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى مقبول (14) بنسبة مئوية (13,461%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى متوسط (25) بنسبة مئوية (24,038%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى جيد (31) بنسبة مئوية (29,807%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى جيد جداً (17) بنسبة مئوية (16,346%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى ممتاز (11) بنسبة مئوية (10,576%) وبذلك فقد حققت نتائج المقياس (6) مستويات معيارية توزعت عليها العينة توزيعاً طبيعياً.

### 10-7-3 الوصف النهائي لقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد :

يتكون مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد بصورته النهائية من (42) فقرة موزعاً على ستة مجالات، وتضمن المقياس ايضاً عدداً من البدائل (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابدأً) وبسلم تقدير خماسي بين (1-5)، وان احتساب درجات ابعاد المقياس و على النحو الاتي:

1- المرونة : (8)فقرة، اعلى درجة للمجال (40) وادنى درجة (8) وبوسط فرضي (24).

2- الطلاقة : (5) فقرة، اعلى درجة للمجال (25) وادنى درجة (5) وبوسط فرضي (15) .

3- الاصاله: (6) فقرة، اعلى درجة للمجال (30) وادنى درجة (6) وبوسط فرضي (18) .

4- الحساسية للمشكلات: (7) فقرة، اعلى درجة للمجال (35) وادنى درجة (7) وبوسط فرضي (21)

5- القدرة على التحليل والربط: (6) فقرة، اعلى درجة للمجال (30) وادنى درجة (6) وبوسط فرضي (18).

6- قبول المخاطرة: (10) فقرة، اعلى درجة للمجال (50) وادنى درجة (10) وبوسط فرضي (30)

وان احتساب الدرجة الكلية لمقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد اعلى درجة هي (210) وادنى درجة (42) وبوسط فرضي (126).

### 11-7-3 الوصف النهائي لقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم :

يتكون مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد بصورته النهائية من (56) فقرة موزعة على ستة مجالات، وتضمن المقياس كذلك عدداً من البدائل (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابدأً) وبسلم تقدير خماسي بين (1-5)، وان احتساب درجات ابعاد المقياس و على النحو الاتي:

1- مجموعة جدارات الانجاز والتصرف (9) فقرة، اعلى درجة للمجال (45) وادنى درجة (9) وبوسط فرضي (27) .

2- مجموعة جدارات المساعدة والخدمات الانسانية (9) فقرة، اعلى درجة للمجال (45) وادنى درجة (9) وبوسط فرضي (27).

3- مجموعة جدارات الاثر والتأثير (7) فقرة، اعلى درجة للمجال (35) وادنى درجة (7) وبوسط فرضي (21).

4- مجموعة الجدارات الذهنية (9) فقرة، اعلى درجة للمجال (45) وادنى درجة (9) وبوسط فرضي (27)

5- مجموعة جدارات الفعالية الشخصية (12) فقرة، اعلى درجة للمجال (60) وادنى درجة (12) وبوسط فرضي (36).

6- مجموعة الجدارات الادارية: (10) فقرة، اعلى درجة للمجال (50) وادنى درجة (10) وبوسط فرضي (30)

وان احتساب الدرجة الكلية لمقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد اعلى درجة هي (280) وادنى درجة (56) وبوسط فرضي (168).

### 3-8 الوسائل الإحصائية :

ونقصد بها الوسائل المعالجة للبيانات التي تم الحصول عليها في تجارب البحث المختلفة الاستطلاعية والرئيسية؛ لان البيانات والارقام التي تم الحصول عليها من الاختبارات والمقاييس تكون مبهمة ولا تعطي معنى لها الا من خلال معالجتها احصائياً<sup>(1)</sup>.

لذا استخدمت الباحثة نظام (SPSS V.22) للمعلومات الإحصائية وبرنامج اكسل وقد تم استخراج المعالجات الاحصائية الآتية :

- 1- النسبة المئوية.
- 2- الوسط الحسابي.
- 3- اختبار (t.test) للعينات غير المترابطة (المستقلة).
- 4- معامل الارتباط البسيط (بيرسون).
- 5- معامل الفا كرونباخ.
- 6- الدرجة المعيارية الزائفة والدرجة المعيارية المعدلة.
- 7- الوسط الفرضي.
- 8- قانون طول الفترة لاستخراج المستويات.
- 9- مربع كاي .
- 10- معامل الالتواء.
- 11- الوسيط.
- 12- الوسط الحسابي
- 13- الخطأ المعياري.
- 14- معامل الانحدار الخطي.
- 15- المقدار الثابت
- 16- اختبار شبيرو- ويلك
- 17- اختبار سميرنوف
- 18- التفرطح
- 19- معادلة Steven K

(1) حيدر عبد الرزاق كاظم العبادي : مصدر سبق ذكره ، 2015 ، ص 131 .

# الفصل الرابع

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

4-1 عرض نتائج مقياس الابداع المميز وتحليلها ومناقشتها

4-1-1 عرض نتائج مجالات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر

لاعبهم ومناقشتها

4-2- عرض نتائج مقياس الجدارة المهنية وتحليلها ومناقشتها.

4-2-1 عرض نتائج مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد ومناقشتها.

4-3 عرض مصفوفة الارتباط لمتغيرات البحث وتحليلها.

4-4 عرض نتائج التنبؤ بوصفه مؤشرا لتحديد الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد وتحليلها.

#### 4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

#### 4-1 عرض نتائج مقياس الابداع المميز وتحليلها ومناقشتها :

بعد الانتهاء من عملية بناء مقياسي الابداع المميز والجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد وتقنيتهما ووضع مستويات معيارية لهما وذلك من خلال إتباع الإجراءات العلمية المتبعة لتطبيقها على عينة البناء للمقياسين، ومن اجل تحقيق بقية اهداف البحث قامت الباحثة بعرض النتائج وتحليلها ومناقشتها وذلك للتأكد من مدى تحقيق اهداف البحث وفروضه وبعد جمع البيانات ومعالجتها احصائيا ، ولغرض تسهيل الإجراءات عرضت على شكل جداول ثم تفسيرها وعلى النحو الاتي :

#### 4-1-1 عرض نتائج مجالات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم ومناقشتها :

جدول (20)

يبين نتائج مستوى مجالات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم

التفطح	معامل الالتواء	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الدرجة الكلية للمجال	عدد الفقرات	مجالات مقياس الابداع المميز
2.157	-1.367	2.26	24	34.65	40	8	المرونة
3.789	-2.009	1.68	15	21.76	25	5	الطلاقة
3.025	-1.876	1.78	18	25.86	30	6	الاصالة
0.034	-0.720	1.64	21	30.13	35	7	الحساسية للمشكلات
0.102-	-0.519	1.28	18	22.73	30	6	القدرة على التحليل والربط
1.172-	-0.190	2.21	30	42.57	50	10	قبول المخاطرة
0.523-	-0.689	7.19	126	177.73	210	42	المجموع

جدول (21)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال المرونة

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	التفطح
1	يساعد اللاعبين على تجاوز حاجز الخوف الذي يواجهونه في التدريب أو المباريات	4.76	0.48	1.992-	3.454
2	يتقبل النقد والاطراء على حد سواء بشكل متزن	4.02	0.59	0.828-	3.354
3	يتمتع المدرب بثقة عالية بالنفس عند مواجهة الصعاب التي تواجهه .	4.05	0.89	0.107-	1.795-
4	يتقبل ويستمع لآراء اللاعبين غير المتوافقة مع آرائه .	4.28	0.61	0.240-	0.521-
5	يعتمد الطرائق والحلول البديلة غير التقليدية في التدريبات.	4.55	0.55	0.719-	0.547-
6	يتراجع عن مواقفه عندما يقتنع بعدم صحتها	4.23	0.67	0.303-	0.734
7	يتقبل الخسارة ويعدّها فرصة لتحسين الأداء وتحقيق النجاح.	4.07	0.53	0.079	0.670
8	يعتمد أسلوب التجديد المستمر لطرائق التدريب لتحقيق التميز	4.65	0.53	1.245-	0.637

ويتبين من الجدولين (20) (21) ان عدد فقرات مجال المرونة هي (8) فقرات إذ يتراوح المتوسط الحسابي لفقرات المجال ما بين (4.02) و(4.76) وبانحراف معياري يتراوح ما بين (0.48) و(0.89) اما معامل الالتواء والتفلطح فقد دلت على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم اي ان فقرات المجال كانت ضمن الحدود الطبيعية وهذا يعني ان هناك استجابة بدرجة كبيرة من قبل افراد العينة على فقرات المجال وتعزو الباحثة ذلك الى امتلاك المدرب افكار سريعة ازاء مواقف معينة ومقدرته على التصرف في المواقف الحرجة والصعبة واجاده حلولاً سريعة لها مما تجعله يستطيع التقرب من اللاعبين ومساعدتهم في تخطي الارتباك والخوف الذي يلزم اللاعبين في المباريات كذلك فإن المدرب الذي يتقبل نقد وتعليق ومدح الاخرين بدون تشنج او غرور ويرى ان ذلك لا ينقص او يزيد من شخصيته على العكس من ذلك لأنه يمتلك ثقة عالية بنفسه وبقدراته يجعله لا يتأثر امام الصعاب والعقبات التي يمر بها اثناء التدريب او في المنافسات وكذلك فهو حريص على معرفة الآراء المخالفة لآرائه وتوجهاته للاستفادة منها وتوظيفها بالشكل الصحيح في خدمة عمله التدريبي مما يعني عدم ترده في تغيير مواقفه عندما يقتنع بعدم صحتها، ويتقبل اي خسارة يتعرض لها الفريق ويعددها درساً يستفاد منه للوضع القادم ويحرص على إحداث تغييرات جديدة في أساليب التدريب بين مدة وأخرى بعيداً عن الروتين وعن ما هو مألوف، ومن خلال ذلك يتبين ان مدربي كرة اليد يمتلكون مرونة عالية في عملهم التدريبي من وجهة نظر لاعبيهم، حيث يؤكد محمد فتحي ان المرونة هي " القدرة على توليد افكار متنوعة ليست من نوع الافكار المتوقعة عادة، وتوجيهه او تحويل مسار التفكير مع تغيير مثير او متطلبات الموقف، والمرونة هي عكس الجمود الذهني الذي يعني تبني انماط ذهنية محددة سلفاً وغير قابلة للتغيير حسب ما تستدعي الحاجة ".<sup>(1)</sup>

#### جدول (22)

##### الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفلطح لكل فقرة في مجال الطلاقة

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	التفلطح
1	لديه قدرة عالية على النقاش والحوار واختيار كلمات تناسب الموقف وتفسير كثير من الامور بلباقة	4.23	0.78	0.455-	1.218-
2	يُعالج الحالات الطارئة التي تواجه اللاعبين بأساليب ابداعية متميزة.	4.68	0.515	0.383	0.550-
3	يُنوع في أساليب التدريبات التي تساعد على تطوير أداء اللاعبين.	4.28	0.51	0.324	0.550-
4	يراعي الفروق الفردية لدى اللاعبين في التدريب وتوزيع الواجبات.	4.21	0.87	0.692-	0.650-
5	يضع الحلول لمواطن الضعف لدى اللاعبين في التدريب والمباريات.	4.34	0.81	1.991-	3.476

(1) محمد فتحي : 766 مصطلحاً إدارياً ايضاح وبيان، دار التوزيع والنشر الاسلامية، مصر، القاهرة ، 2003، ص 135.

يتبين من الجدولين (20) و(22) ان عدد فقرات مجال الطلاقة هي(5) فقرات إذ يتراوح المتوسط الحسابي لفقرات المجال ما بين(4.21) و(4.68) وبأنحراف معياري يتراوح ما بين(0.51) و(0.87) اما معامل الالتواء والتفطح فقد دلت على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم اي ان فقرات المجال كانت ضمن الحدود الطبيعية وتعزو الباحثة ذلك الى ان امتلاك المدرب لباقة في الحوار تجعله يتناول المواضيع المتعددة بأساليب مقبولة و يبتكر اساليب وافكار ابداعية في الظروف الطارئة ويتمكن من النجاح وبالتالي فهو يمتلك القدرة على تقديم اساليب جديدة لتطوير التدريب ومن اداء اللاعبين بكل سهولة وعفوية ويستطيع عرض حلول بديلة للمواقف الصعبة التي تواجهه او تعترضه في تدريب كرة اليد حيث اشارت(حنان بنت سالم آل عامر، 2009)، إن الطلاقة تعني القدرة على انتاج عدداً من الافكار او الحلول او الكلمات او الطرق او المقترحات التي يمكن ان يستدعيها الفرد في فترة زمنية محددة مقارنة بغيره، وذلك حول الموقف الذي يعترضه وتمثل زيادة كم المعلومات او الافكار<sup>(1)</sup>

#### جدول (23)

##### يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال الاصاله

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	التفطح
1	يتميز عن المدربين الآخرين بأساليبه التدريبيه و تعامله مع المباريات	4.36	0.67	0.605-	00.623-
2	يتقبل انتقادات الاخرين بصدر رحب للتوصل الى انضاج افكاره لخدمة اللاعبين والفريق	4.18	0.76	0.713-	0.324
3	يطرح أفكاراً مغايرة في ايجاد الحلول للمشكلات التي تعترض اللاعبين والفريق.	4.55	0.79	2.735-	1.030
4	يُجدد الطرائق التدريبيه بصورة مستمرة.	4.10	0.64	0.101-	0.504-
5	يفضل ان يبحث عن افكار و اعمال جديدة بدل اعتماده الأسلوب التقليدي في تنفيذ تدريباته	4.34	0.93	1.588-	2.838
6	يراعي التشويق والإثارة في تطبيق التدريبات مع اللاعبين	4.31	0.66	0.448-	0.664-

(1) حنان بنت سالم آل عامر: مصدر سبق ذكره ، 2009 ، ص 55-56.



يتبين من الجدولين (20) و(23) ان عدد فقرات مجال الاصاله هي (6) فقرات حيث يتراوح المتوسط الحسابي لفقرات المجال ما بين (4.10) و(4.55) وبانحراف معياري يتراوح ما بين (0.64) و(0.93) اما معامل الالتواء والتفطح فقد دلت على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم اي ان فقرات المجال كانت ضمن الحدود الطبيعية وتعزو الباحثة ذلك الى أن مدربي كرة اليد يتميزون عن اقرانهم بامتلاكهم اساليب مختلفة في مواجهة المباريات وفي تعاملهم مع اللاعبين فهم يجدون ان اجراءات العمل التدريبي بحاجة الى عملية تطوير مستمرة بعيدا عن الروتين مع البحث المستمر عن عنصر التشويق والاثارة لذا نجدهم يحاولون الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل بدرجة كبيرة، ما يعني انهم قادرون على إنتاج افكار و حلول جديدة مبتكرة غير المقيدة، حيث تشير (ناديا السرور ، 2002) الى ان الاصاله " هي المقدرة على الاتيان بالافكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار افكار سابقة وهي انتاج غير المؤلف وبعيد المدى"<sup>(1)</sup> ولكي يستكشفوا الأفكار الأصيلة يتطلب منهم أن يكونوا على قدر من التفكير المتجدد إذ يرى عبد اللطيف محمد خليفة ان الاصاله " ينظر اليها على انها مرادفة للابداع نفسه ويقصد بهذه القدرة تلك المظاهر التي تبدو في سلوك الفرد عندما يبتكر بالفعل انتاجاً جديداً فالاصالة تعني الجدة او الطرافة ولكن هناك شرطاً اخر لابد من توفره الى جانب الجدة لكي يكون الانتاج اصيلاً هو ان يكون مناسباً للهدف او للوظيفة التي سيؤديها العمل المبتكر"<sup>(2)</sup>.

#### جدول (24)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال الحساسية للمشكلات

رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	التفطح
1	يتوقع المشكلات التي تعترض العملية التدريبية .	4.07	0.67	-0.673	1.476
2	يُشخص مواطن القوة والضعف بسهولة لدى لاعبيه .	4.78	0.52	-2.544	3.789
3	يتمتع بالرؤية الصحيحة لما هو عليه من مستوى اللاعبين والفريق	4.05	0.39	0.477	3.851
4	يُقدر حسابات واحتمالات الفوز والخسارة خلال المباريات.	4.39	0.71	-0.765	0.639
5	يستنتج الأداء من خلال معرفته بمستوى لاعبيه والفريق.	4.15	0.63	-0.141	0.468
6	يملك سرعة البديهة في ما يحتاجه اللاعبون من رغبات و تطلعات.	4.34	0.74	-0.663	0.869
7	يتحسب وقوع المشكلات ويضع الحلول لها.	4.31	0.61	-0.319	0.570

يتبين من الجدولين (20) (24) ان عدد فقرات مجال الحساسية للمشكلات هي (7) فقرات حيث يتراوح المتوسط الحسابي ما بين (4.05) و(4.78) وبانحراف معياري يتراوح ما بين (0.39) و(0.74)

(1) ناديا السرور : مقدمة في الابداع ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، 2002 ، ص 119.

(2) عبد اللطيف محمد خليفة : مصدر سبق ذكره ، 2000 ، ص 38-39.

اما معامل الالتواء والتفطح فقد دلت على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم اي ان فقرات المجال كانت ضمن الحدود الطبيعية وتعزو الباحثة ذلك الى امتلاك المدرب لعنصر الحساسية للمشكلات بدرجة عالية لذلك فهو يستطيع التنبؤ بالمشكلات والعقبات التي تصادف العملية التدريبية قبل وقوعها لانه يعرف تماماً اماكن الخلل والضعف او القصور عند لاعبيه وكذلك فهو يدرك اماكن القوة التي يمتلكها فريقه وبذلك فهو يمتلك رؤية دقيقة في اكتشاف مستوى لاعبيه وبأستطاعته معرفة مدى ما يحققه فريقه من نجاح او فشل بشكل مسبق لانه مدرك تماماً لرغبات كل لاعب بفريقه واحتياجاته وذلك بسبب وعيه واحاطته لكل ما يدور حوله مما يعني انه يمتلك حساسية مفرطة تجاه المشكلات التي يعاني منها اللاعبون وأنه أقدر من غيره على رؤيتها وتحديدتها والتعرف على أسبابها ومعالجتها بالسرعة القصوى وذلك بسبب ان الفرد الذي يمتلك عنصر الحساسية اتجاه المشكلات باستطاعته ان يحدد المشكلات والهفوات، ويرى جوانب الخلل والنقص ومعالجتها اذ ان الاشخاص الذين يتمتعون بهذا العنصر لديهم " الوعي بوجود مشكلات او حاجات او عناصر ضعف في البيئة او الموقف ويعني ذلك ان بعض الافراد اسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف ولاشك في ان اكتشاف المشكلة يمثل خطوة اولى في عملية البحث عن حل لها، ومن ثم اضافة معرفة جديدة او ادخال تحسينات وتعديلات على معارف او موجودة ويرتبط بهذه القدرة ملاحظة الاشياء غير العادية او الشاذة او المحيرة في محيط الفرد او إعادة توظيفها او استعمالها وإثارة تساؤلات حولها مثل : لماذا لم يتم احد بإجراء حيال هذا الوضع؟<sup>(1)</sup> "ولاشك ان الاشخاص الذين تزداد حساسيتهم لإدراك أوجه القصور في المواقف المختلفة تزداد فرصهم لخوض غمار البحث فيها وبالتالي فإن الاحتمال سيزداد امامهم نحو الابداع الخلاق"<sup>(2)</sup>.

#### جدول (25)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال القدرة على التحليل والربط

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	التفطح
1	يُنظّم أفكاره وخططه وفقاً لقدرات اللاعبين والفريق.	4.42	0.64	0.659-	0.481-
2	يقسم وحداته التدريبية بصورة علمية لتحقيق أهدافه.	4.26	0.60	0.164-	0.441-
3	يضع التمرينات الملائمة لمؤهلات اللاعبين والفريق.	4.47	0.60	0.673-	0.437-
4	يراعي الربط ما بين المراحل التدريبية كافة.	4.18	0.63	0.103-	0.304-
5	يوضح الأهداف التدريبية للاعبين في الوحدات والمراحل التدريبية كافة.	1.42	1.03	2.807	2.295
6	يُشرك اللاعبين في تحديد تفاصيل الوحدات التدريبية وأهدافها قبل البدء بتنفيذها.	4.26	0.67	0.164-	0.441-

(1) محمد فتحي: مصدر سبق ذكره ، 2003، ص 136.

(2) عبد الستار ابراهيم : الإبداع قضاياها وتطبيقاته ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة ، 2002، ص 26.

يتبين من الجدولين (20) و(25) ان عدد فقرات مجال القدرة على التحليل والربط هي (6) فقرات ويتراوح المتوسط الحسابي ما بين (1.42) و (4.47) وتراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (0.60) و (1.03) اما معامل الالتواء والتفلطح فقد دلت على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم اي ان فقرات المجال كانت ضمن الحدود الطبيعية وتعزو الباحثة ذلك الى امتلاك المدرب قدرة على التحليل والربط بدرجة عالية جدا وهذا ما اظهرته نتائج الجدول اعلاه الى امتلاك المدرب مهارة التحليل فهو قادر على تجزئة المادة او تحليل المعلومات وتفسير العلاقات بين المعلومات وربطها واعادة تركيبها بشكل منطقي تمكنه من الوصول الى الفهم السليم للمشكلة حيث ان التحليل "وهي تجزئ المادة الى مكوناتها الرئيسية لفهم بنية المادة وملاحظة اوجه الاختلاف و التشابه بينها"<sup>(1)</sup>. كذلك فهو يستطيع ربط المرحلة التدريبية الجديدة بالمرحلة السابقة بسهولة من خلال توضيح أهمية كل وحدة تدريبية مع الوحدات التدريبية الأخرى ويوضح للاعبين أهمية التطبيقات التدريبية في أجواء المباريات والمنافسات.

ويؤكد (بلال 2011) أن الأساس في عمليات التحليل والربط وفق مبدأ الإبداع هو الإتيان بالجديد الكلي أو الجزئي لحالة معينة واعتمادها كمصدر للتجديد لكل مفاصل العمل والأداء المميز فيها ، والقدرة على تجميع الأفكار والمعلومات وتحديد الغايات والمستويات والهدف المطلوب وتقديم الحلول بأكثر من اتجاه وبأبعاد متعددة الأشكال واختيار غير المؤلف كصفة للتميز لتكون مدخل مؤثر في دعم الفريق والاعتماد على أنماط إبداعية فعالة لربط الأجزاء واكمال الهدف وفق قراءة تحليلية للحاجات ، والتوقعات ، والرؤية الخلاقة لاكتشاف ما هو جديد ومؤثر ، وإظهار ما يشكل الفرصة الحقيقية في زيادة كفاءة الأداء المميز<sup>(2)</sup> ويرى (حسين رشوان، 2002) ان التحليل " هو القدرة على تفتيت المركبات الى عناصرها الاولية وعزل هذه العناصر عن بعضها البعض وتفسير ذلك ان أي موضوع لايسمى مشكلة الا اذا كان معقداً مؤلفاً من اجزاء بعضهم غامض ملتبس في البعض الاخر واول ما ينبغي عمله هو تحليل المادة المجتمعة ومن ثم تتحل المشكلة الى مجموعة قضايا تساعد على ادراك ذلك العنصر المعقد"<sup>(3)</sup>.

(1) ثائر غباري و خالد أبو شعيرة :مصدر سبق ذكره ، 2010 ، ص 238.

(2)حسين حريم: إدارة المنظمات، ط2 ، دار الحامد للنشر والتوزيع،عمان ، 2009 ، ص 56.

(3) حسين رشوان : الأسس النفسية والاجتماعية للابتكار، الإسكندرية،المكتب الجامعي الحديث،2002، ص 43.

جدول (26)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال قبول المخاطرة

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	التفطح
1	يتمسك باهدافه ويصر على تحقيقها مهما كانت النتيجة	4.28	0.76	-0.559	-1.062
2	يتقبل الفشل والهزيمة وأحتسابها حافزا لتحقيق شيء أكثر من المتوقع.	4.34	0.58	-0.203	-0.612
3	يدافع عن ارائه في التدريب والمباريات ويثبت صحتها بالدليل الصحيح	4.26	0.68	-0.391	-0.773
4	يتمتع بالشجاعة لمواجهة المخاطر التي تواجه اللاعبين والفريق	3.23	0.54	0.138	-0.131
5	يتحمل مسؤولية ما يقوم به وله القدرة على مواجهة الاقناع	3.65	0.53	-1.245	-0.637
6	يُحسن التصرف و التعامل مع المشكلات التي تواجهه أثناء التدريب.	4.21	0.62	-0.165	-0.437
7	يتحمل المخاطر والمجازفات ويضع حساباً للصدفة والحظ	3.94	0.86	-0.156	-1.091
8	يندفع لغير المألوف لتحقيق النجاح.	4.21	0.57	-0.020	-0.172
9	يتمتع بالهدوء والثقة بالنفس عندما يواجه المشكلات.	4.45	0.68	-0.774	-0.485
10	لديه القدرة على التعامل مع المواقف التدريبية المعقدة او المركبة	3.89	0.69	0.0104	-0.842

يتبين من الجدولين (20) و(26) ان عدد فقرات مجال قبول المخاطرة هي (10) فقرات حيث يتراوح المتوسط الحسابي ما بين (3.23) و(4.45) وبأنحراف معياري ما بين (0.53) و(0.86) اما معامل الالتواء والتفطح فقد دلت على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم اي ان فقرات المجال كانت ضمن الحدود الطبيعية وتعزو الباحثة ذلك الى امتلاك المدرب هذا العنصر بدرجة كبيرة فهو يتمسك بالاهداف التي يرسمها ويصر عليها مهما كانت نتيجتها ويتقبل الفشل ويعدها تجربه او خطوة تسبق النجاح ويندفع نحو المجهول وغير المألوف لتحقيق رغبته في معرفة الشيء وبالتالي تحقيق النجاح و لديه هدوء وثقة بالنفس عالية عندما يواجه مشكلة مهما كانت وبالتالي فهو قادر على حل اي مشكلة معقدة التي تواجه اللاعبين ,وتشجيع اللاعبين على حلها,وهذا هو السلوك المتعلق بعمليات الإبداع الأساسية وذلك بملاحظة الأفكار والحلول الإبداعية الكامنة وتحريكها وتحمل المخاطرة في سبيل دعمها وترى الباحثة ان اكثر الاشخاص يتجنبون قبول المخاطرة وذلك خوفاً على مستقبلهم الوظيفي وبالتالي لا يبدعون في مجالهم بسبب البيئة او المؤسسة التي ينتمون اليها " فأغلب الاشخاص ينشؤون في بيئة تكافئهم على ايجاد الحلول الصحيحة وتعاقبهم عند حلهم للمشاكل بشكل خاطئ وبالتالي فإن تنفيذ فكرة فيها الكثير من الابداع يمكن ان يكون مخاطرة بالاخفاق او خسارة الوظيفة" (2) .

وقد تم وضع المستويات المعيارية والتكرارات لها وكما مبين في الجدول (27):

جدول (27)

يبين المستويات المعيارية لمقياس الابداع المميز لعينة التطبيق

ت	حدود المستويات المعيارية	المستوى المعيارى	عدد اللاعبين (التكرارات)	النسبة المئوية
1	(70) - (42)	ضعيف	0	0%
2	(98.01) - (70.01)	مقبول	2	5%
3	(126.02) - (98.02)	متوسط	6	15%
4	(154.03) - (126.03)	جيد	17	42.50%
5	(182.04) - (154.04)	جيد جداً	10	25%
6	(210.05) - (182.05)	ممتاز	5	12.50%

وقد وزعت اجابات عينة التطبيق على عدة مستويات اذ يتبين من الجدول (27) أن اجابات اللاعبين ضمن مستوى ضعيف (0) بنسبة مئوية (0%) بينما كان عدد اللاعبين ضمن مستوى مقبول (2) بنسبة مئوية (5%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى متوسط (6) بنسبة مئوية (15%) ، على حين كان عدد اللاعبين ضمن مستوى جيد (17) بنسبة مئوية (42.50%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى جيد جداً (10) بنسبة مئوية (25%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى ممتاز (5) بنسبة مئوية (12.50%) وبذلك فقد حققت نتائج المقياس (5) مستويات معيارية توزعت عليها العينة توزيعاً طبيعياً ، ويتبين من الجدول اعلاه ان هناك اختلافاً ما بين النسب المئوية فنجد ان المستويات ( متوسط - جيد - جيد جداً) قد حققت نسباً اعلى من نسب المستويات الاخرى وهي على التوالي ( 15% ، 42.50% ، 25% ) بينما حققت المستويات (مقبول ، ممتاز) نسباً اقل وهي على التوالي (5% ، 12.50%) في حين لم يحقق المستوى (ضعيف) اي نسبة تذكر، وترى الباحثة وقوع استجابات اللاعبين ضمن المستوى (ممتاز) ذلك بسبب امتلاك المدرب للقدرات الابداعية وتعامله المستمر وتواجده في بيئة ابداعية تجعله دائم العطاء و يقدم كل ما هو جديد من افكار و حلول نتيجة خبرته كما يذكر روجرز Rogers بأن الابداع هو ظهور لإنتاج جديد نابع من التفاعل بين الفرد وما يكتسبه من خبرات ( Rogers , 1980)<sup>(1)</sup>.

(1) حنان بنت سالم آل عامر :مصدر سبق ذكره ، 2009 ، ص 53.

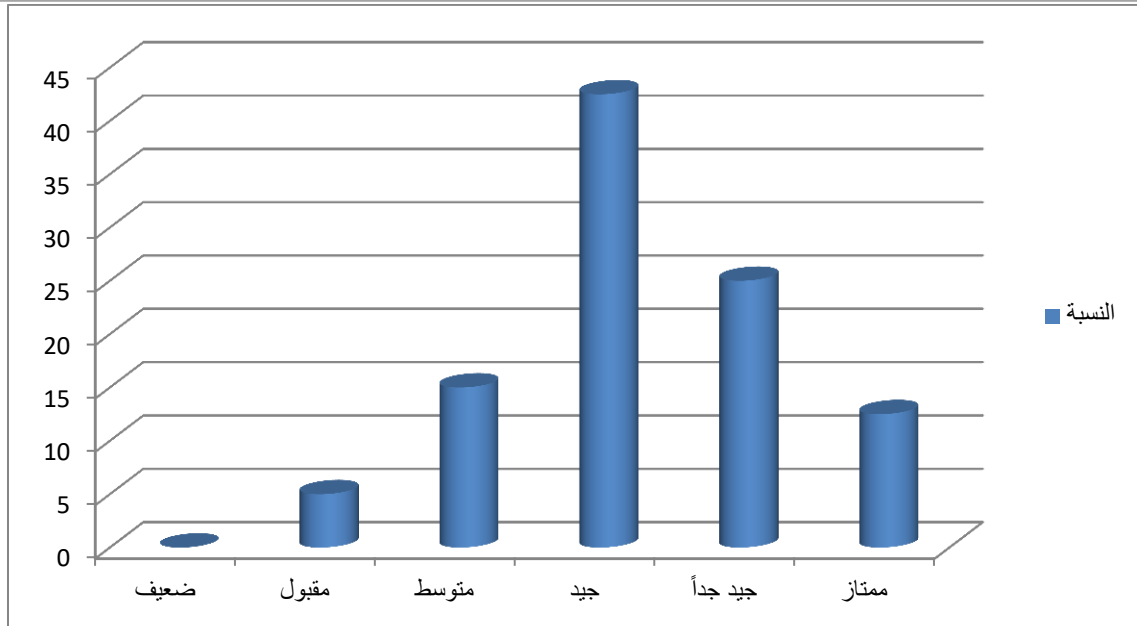
وترى الباحثة وقوع استجابات اللاعبين ضمن المستويات (متوسط - جيد - جيد جداً) كون ان المدرب يمتاز بامتلاكه قدرات ابداعية موظفة بشكل صحيح تميزه عن الاخرين في درجة ما يظهره من افكار فريدة و بناء الامر الذي يجعله يواجه صعوبات لايجاد قبول هذه الافكار وبما ان الابداع ضروري في قياس الافراد الناجحين وتقويمهم من حيث كيفية فهم الامور والافكار واعادة طرحها بأسلوب جديد حيث يعرف السعيد مبروك ابراهيم " الشخص المبدع : بأنه ذلك الشخص القادر على ادراك العلاقات بين الاشياء ادراكاً يختلف عن الاخرين، ويتمكن من اعادة صياغة المعلومات والخبرات في اطار او اسلوب جديد"<sup>(1)</sup>. وترى الباحثة انه كلما كان مستوى الفريق اعلى كلما كانت البيئة ابداعية اكثر وبالتالي يتطلب ابراز شخصيه المدرب القيادية و القدرات الابداعية في حل مشكلات العمل واغتنام الفرص فضلاً عن امكانية الحصول على الموارد المادية والبشرية وتوظيفها في ايجاد الافكار الابداعية وممارستها ودعمها وتشجيعها حيث تؤكد رافدة الحريري ان الابداع "هو مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي اذا ما وجدت بيئة مناسبة يمكن ان ترتقي بالعمليات العقلية لتقود الى نتائج اصلية وجديدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة او خبرات المؤسسة او المجتمع او العالم فيما اذا كانت النتائج في مستوى الاختراعات الابداعية في احد ميادين الحياة وتضيف ان الابداع هو الوحدة المتكاملة لمجموعة العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود الى تحقيق انتاج يتصف بالحدثة والاصالة وذو قيمة للفرد والمجتمع الذي يعيش فيه"<sup>(2)</sup>.

وتعزو الباحثة وقوع استجابات اللاعبين ضمن المستوى (مقبول) الى جوانب عديدة اهمها الضبابية وعدم الوضوح في كيفية توظيف المهارات الابداعية مع اللاعبين وعدم استعمال المهارات الإبداعية : الأصالة، والمرونة، والطلاقة، والحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة بشكل يتلاءم مع نفسيات وقدرات اللاعبين ومن ثم صعوبة تحديد المشاكل التي تعترض العملية التدريبية وعدم القدرة على مواجهتها حيث يرى "جيلفورد 1959 : الابداع سمات استعدادية تضم طلاقة التفكير ومرونة التفكير والاصالة والحساسية للمشكلات و اعادة تعريف المشكلة وإيضاحها بالتفصيلات"<sup>(3)</sup>.

(1) السعيد مبروك ابراهيم : ادارة المكتبات الجامعية في ضوء اتجاهات الادارة المعاصرة : الجودة الشاملة ، الهندرة ، ادارة المعرفة ، الادارة الالكترونية، ط2 ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2012 ، ص 168.

(2) رافدة الحريري : الالعب التربوية و انعكاسها على تعلم الاطفال ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، 2018، ص 96.

(3) فتحي عبد الرحمن جروان : الابداع مفهومه ومعايير ومكوناته ، ط1 ، دار الفكر للطباعة والنشر، الاردن ، 2002 ، ص 85.



شكل (4) : يبين تكرارات اللاعبين في المستويات المعيارية لمقياس الابداع المميز لعينة التطبيق

4-2- عرض نتائج مقياس الجدارة المهنية وتحليلها ومناقشتها :

4-2-1 عرض نتائج مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد ومناقشتها :

جدول (28)

نتائج مستوى مجالات مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم

التفاح	معامل الالتواء	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الدرجة الكلية للمجال	عدد فقرات	مجالات مقياس الجدارة الادارية
0.490-	-0.581	2.09	27	35.94	45	9	مجموعة جدارات الانجاز والتصرف
0.202-	-0.910	3.57	27	30.84	45	9	مجموعة جدارات المساعدة والخدمات الانسانية
0.630-	-0.681	1.97	21	29.13	35	7	مجموعة جدارات الاثر والتاثير
2.836	-1.564	2.06	27	39.26	45	9	مجموعة الجدارات الذهنية
0.834-	-0.555	3.75	36	49.28	60	12	مجموعة جدارات الفعالية الشخصية
1.461	-2.752	3.33	30	40.34	50	10	مجموعة الجدارات الادارية
0.141	-1.009	11.49	168	219.81	280	56	المجموع

يتبين من الجدول (28) أن عدد فقرات مجال (مجموعة جدارات الانجاز والتصرف) (9) فقرات ، وبوسط فرضي (27) ، على حين كان الوسط الحسابي لعينة التطبيق (35.94) ، وانحراف معياري (2.09) ، وبلغ معامل الالتواء (-0.581) في حين بلغ التقلطح (-0.490) مما يدل على عدم وجود

قيم متطرفة في نتائجهم، وهذا يدل على ان المدربين لديهم مستوى مقبول في جدارات الانجاز والتصرف وتعزو الباحثة هذه الفروق الى امتلاك المدرب القدرة على انجاز الاعمال والمهام ويبدل جهداً مضاعفاً لتحقيق الأهداف، وبالتالي يحقق إنجازا أكبر من الأفراد الذين لا يتصفون بقوة دافع الإنجاز وكذلك فهو يهتم بجودة الاداء ويبادر بالقيام بالاعمال ويبحث عن المعلومات بدقة فالتوجه نحو الانجاز هو قوة تدفع الفرد الى تحقيق الاهداف وانجاز الاعمال بكل حماس حيث يؤكد (احمد صقر عاشور، 1990) ان، "التوجه نحو الإنجاز يمثل عاملا هاما يتفاعل مع قدرات الفرد ليؤثر على سلوك الأداء الذي يبديه الفرد في العمل، وهو يمثل القوة التي تحرك وتستثير الفرد لكي يؤدي العمل ، أي قوة الحماس أو الرغبة للقيام بمهام العمل ، وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد ، وفي درجة مثابرته واستمراره في الأداء"<sup>(1)</sup> وهذا واضح في جدول (29) .

أمّا عدد فقرات مجال (مجموعة جدارات المساعدة والخدمات الانسانية) (9 فقرات ، وبوسط فرضي (27) ، في حين كان الوسط الحسابي لعينة التطبيق (30.84) وبانحراف معياري (3.57)، وبلغ معامل الالتواء (-0.910) و بلغ التلطح (-0.202) مما يدل على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم وتعزو الباحثة ذلك الى امتلاك المدرب القدرة على فهم اللاعبين والاهتمام بهم وبرغباتهم وتطلعاتهم ومشاعرهم والتعاطف مع اللاعبين ودعمهم واحتوائهم والانصات لهم حيث " ان عدم الانصات الجيد هو مقبرة التعامل اعطي انتباهك للشخص كي تكسبه ، انظر الى وجهه تابع حركاته اكد له دائماً انك تستمع اليه"<sup>(2)</sup> وهذا واضح في جدول (30).

اما مجال (مجموعة جدارات الاثر والتأثير) فقد كان عدد فقراته (7 فقرات ، وبوسط فرضي (21)، على حين كان الوسط الحسابي لعينة التطبيق (29.13) وبانحراف معياري (1.97)، وبلغ معامل الالتواء (-0.681) و بلغ التلطح (-0.630) مما يدل على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم وتعزو الباحثة ذلك الى امتلاك المدرب هذه الجدارة بدرجة عالية ، ويعود ذلك الى قدرة المدرب على ادراك ثقافة المؤسسة التي ينتمي اليها من جهة ومن جهة اخرى قدرته على بناء العلاقات و التواصل مع اللاعبين وتبادل الاراء والمقترحات معهم لان المدرب كقائد فاعل يجب ان يكون مؤثر بالآخرين وتوجيههم ولا يحدث ذلك الا من خلال التقنن بمهارات الاتصال المختلفة مع لاعبيه اذ يؤكد (محمد حسن علاوي،

(1) أحمد صقر عاشور: مصدر سبق ذكره ، 1990 ، ص 98.

(2) عبد الحليم جبر نزال واخرون :مصدر سبق ذكره ، 2016 ، ص 88.



2005) "ان النجاح في العمل القيادي الرياضي يعتمد بدرجة كبيرة على قدرة القائد الرياضي على الاتصال الفاعل في العديد من المواقف ومع العديد من الافراد يختلفون في مستوياتهم العمرية والثقافية والاجتماعية والمهارية"<sup>(1)</sup> الى وهذا واضح من اجابات العينة على فقرات المجال في جدول (31) .

ووجد أن عدد فقرات مجال (مجموعة الجدارات الذهنية ) (9 فقرات ، وبوسط فرضي (27) ، على حين كان الوسط الحسابي لعينة التطبيق (39.26) وانحراف معياري (2.06)، وبلغ معامل الالتواء (-1.564) و بلغ التقلطح (2.836) مما يدل على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم وتعزو الباحثة ذلك الى امتلاك المدرب المهارات الذهنية والعقلية وانواع التفكير الادراكي والتحليلي حيث بأستطاعته فهم المعلومات وحفظها ولديه اسلوب معين في استعمال هذه المعلومات كذلك يقوم بتجزئه المادة الى عناصر اولية او ثانوية ويدرك ما بينها من فروق وعلاقات وروابط ثم فهمها وتنظيمها حيث يشير عبد الحليم محمود السيد الى أن "التفكير التحليلي يُمكن الشخص من تفهيم الأشياء إلى مكوناتها، سعياً إلى تحديد طبيعة هذه المكونات، ومعرفة أجزاء الموقف أو الموضوع أو الشيء محل الاهتمام، وهي القدرة المتوافرة فعليا لدى الشخص، التي تمكنه من أداء فعل معين سواء تمثل في نشاط حركي أو عقلي، وسواء أكانت هذه القوة تتوافر بالمران والتربية أم نتيجة لعوامل فطرية غير مكتسبة"<sup>(2)</sup> كما واضح في جدول (32) .

في حين أن عدد فقرات مجال (مجموعة جدارات الفعالية الشخصية) (12 فقرات، وبوسط فرضي (36)، وكان الوسط الحسابي لعينة التطبيق (49.28) وانحراف معياري (3.75)، وبلغ معامل الالتواء (-0.555) وبلغ التقلطح (-0.834) مما يدل على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم ، وتعزو الباحثة ذلك الى امتلاك المدرب القدرة على التحكم بذاته ونجنب الاشياء التي تعود عليه بنتائج سيئة، فضلا عن ذلك ثقة بذاته وبقدراته حيث ان "الثقة بالذات يقصد بها درجة التأكد واليقينية بأن القائد الرياضي يمتلك القدرة لكي يكون قائداً رياضياً ناجحاً وفاعلاً في مجال عمله القيادي الرياضي كما يعرفها واينبرج Weinberg وريتشاردسون Richardson (1990) بأنها الاعتقاد بأن الفرد يستطيع اداء سلوك معين بنجاح وقد يكون هذا السلوك المعين بالنسبة للقائد الرياضي هو قدرته على التخطيط او التنظيم او اتخاذ

(1) محمد حسن علاوي: مصدر سبق ذكره ، 2005، ص 147.

(2) عبد الحليم محمود السيد : الدكاء الإنساني في علم النفس العام، مكتبة غريب، القاهرة، مصر ، 1990 ، ص 18.

القرار او التقييم او غير ذلك من انواع السلوك القيادي في المجال الرياضي<sup>(1)</sup> ولديه مرونة عالية في التفكير ويتصرف بسرعة في الامور الطارئة ولديه ولاء وانتماء و شعور ايجابي اتجاه النادي او المؤسسة التي يعمل فيها حيث " رأى ستيرز steers في جدارة الولاء المؤسسي أن الخصائص الشخصية وخصائص العمل وخبرات العمل تتفاعل معاً كمدخلات ، ويكون ميل الفرد للاندماج بمنظّمته ومشاركته لها واعتقاده القوي بأهدافها وقيمها، وقبول هذه الأهداف والقيم، ورغبته الأكيدة في بذل أكبر جهد لها مما ينتج عنه رغبة قوية للفرد في عدم ترك التنظيم الذي يعمل فيه وانخفاض نسبة غيابه وبذل المزيد من الجهد والولاء لتحقيق أهدافه التي ينشدها<sup>(2)</sup>. وهذا واضح من اجابات العينة على فقرات المجال في جدول(33).

وقد وجد أن عدد فقرات مجال (مجموعة الجدارات الادارية)(10) فقرات ، وبوسط فرضي(30)، على حين كان الوسط الحسابي لعينة التطبيق (40.34) وبانحراف معياري (3.33)، وبلغ معامل الالتواء (-2.752) وبلغ التقلطح (1.461) مما يدل على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم ، وتعزو الباحثة ذلك الى قدرة المدرب على القيادة السليمة حيث ان جودة القيادة تعتمد على شخصية المدرب وما يمتلكه من مؤهلات ومهارات تمكنه من النجاح والوصول الى القمة بفريقه حيث ان " القائد الرياضي الناجح يتسم بسمه القيادية ويقصد بذلك قدرته على التوجيه والتأثير في سلوك التابعين وقدرته على التنسيق والترتيب المنظم للمجهودات الجماعية من اجل التوصل الى تطوير مستوى قدرات ومهارات التابعين الى اقصى درجه وكذلك قدرته على حفزهم وأثابتهم وكذلك قدرته على نقدهم او احياناً توقيع بعض العقوبات عليهم في التوقيت المناسب وبصورة تتناسب مع حجم الخطأ"<sup>(3)</sup> فالمدرب كقائد هو موجه ومرشد للاعبين للتأثير في سلوكهم وتوجهاتهم حيث " يتمثل جوهر العملية القيادية في التأثير الذي يمارسه الفرد القائد على الاخرين الذين يمثلون التابعين او المرؤوسين وهذا التأثير القيادي يكون نتاجاً لمحاولات يقوم بها القائد يستهدف منها توجيه السلوك او مشاعر الاخرين، فالقيادة اذن هي عملية تفاعل اجتماعي لا يمكن ان تتم في الفراغ وانما يلزم لها اطاراً من العلاقات و التفاعلات الاجتماعية بين عدد من الافراد الذين

(1) محمد حسن علاوي : مصدر سبق ذكره ، 2005 ، ص 112.

(2) أحمد السيد كردي :مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص126.

(3) محمد حسن علاوي : مصدر سبق ذكره ، مصر، 2005 ، ص 46.

يشكلون جماعة لكي يتبلور بها الادوار القيادية، لكي يتحدد بناء عليها التأثير و التأثير الذي يتم خلال العمليات الاجتماعية<sup>(1)</sup> وهذا واضح من الجدول (34).

جدول (29)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال مجموعة جدارات الانجاز والتصرف

رقم الفقرة	الفتحة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	التفطح
1	يُبادر المدرب لجمع المعلومات العامة والخاصة لتعزيز دوره الفني مع اللاعبين.	3.86	0.54	-2.270	1.327
2	يتسم أداؤه بالجهد العالي المميز في واجباته الفنية والإدارية.	3.05	0.69	-2.106	1.642
3	يسعى لتطوير أدائه الإداري باستمرار لتحقيق اهدافه المرسومة.	3.21	0.76	-0.092	1.267
4	يُطور من الأفكار والاساليب المطروحة والحلول التكتيكية المتعددة في عمله.	4.39	0.59	-0.384	0.636
5	لديه رؤية ورسالة وأهداف واضحة ومفهومة من اللاعبين كافة.	4.34	0.66	-0.525	0.655
6	يُحسن بصورة مستمرة من أساليبه التدريبية و خطط اللعب للارتقاء بمؤشرات الاداء.	3.39	0.67	-0.688	0.566
7	يستشرف المستقبل بواق علمي و واقعي.	4.56	0.66	-0.525	0.658
8	يؤكد على الأداء المهاري لدى اللاعبين وتطويره للخروج بأداء ذي جودة عالية في عملهم.	32.29	0.86	2.989	1.940
9	يستفيد من تجارب الآخرين وخبراتهم ويتمسك بالفرص واستغلالها بطريقة صحيحة لصالح عمله التدريبي.	4.23	0.94	-1.324	2.083

يتبين من الجدولين (28) و(29) ان عدد فقرات مجال مجموعة جدارات الانجاز والتصرف هي (9) فقرات حيث يتراوح المتوسط الحسابي ما بين (1.26) و(4.56) وبأنحراف معياري ما بين (0.54) و(0.94) اما معامل الالتواء والتفطح فقد دلت على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم اي ان فقرات المجال كانت ضمن الحدود الطبيعية، وتعزو الباحثة ذلك الى كون المدرب يقدم أداءً جهداً مكثفاً وأكثر مما يقتضيه واجب عمله التدريبي والتنظيمي ويطور من نفسه ومن عمله باستمرار ونجده يبادر في وضع أفكار وحلول واساليب ذات مستوى متطور ومقترحات للعمل ويضع أهداف تدريبية ذات رؤية مستقبلية ويعمل على تحقيق تلك الاهداف قدر الامكان. "والمبادرة هي السبق إلى التصرف، أي القيام بأكثر مما هو مطلوب أو متوقع في الوظيفة، وإنجاز أشياء لم يطلبها أحد من شأنها أن تحسن أو تطور نتائج العمل وتبعد المشكلات أو تخلق فرصاً جديدة. وفي المناصب الإدارية يتم التعبير عن المبادرة بالقيام بأعمال الوقت الحاضر لتجنب مشاكل أو خلق فرص في المستقبل. ومن الممكن إطلاق أسماء أخرى على

(1) عبد الحليم جبر نزال واخرون : مصدر سبق ذكره ، 2016 ، ص 51.

المبادرة مثل: الانحياز للعمل، الحزم، التوجه الإستراتيجي نحو المستقبل، استغلال الفرص، السبق إلى التصرف"<sup>(1)</sup>.

كذلك ان مدرب كرة اليد يركز على التحسين المستمر والتطوير في اساليب التدريب للارتقاء بمؤشرات الاداء والنهوض بمستوى فريقه بالإضافة الى انه يمتلك دقة وجدية عالية في البحث لإيجاد فرص مستقبلية واستثمارها بواقعية و لديه القدرة على التعامل مع العديد من المراجع والمصادر وتوثيقها لذلك نجده ذا خبرة علمية واسعة في مجاله "والتوجه نحو الإنجاز يمثل حاجة أساسية في حياة الفرد، ويتحدد مفهوم ومستوى الطموح على أنه هدف موضوع من جانب الفرد لأداء عمل معين يسعى إلى تحقيقه ، وفي مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل ، وكلما كان دافع الإنجاز قويا فإن الاحتمال يزداد بأن يفرض الشخص على نفسه الكثير من الالتزامات ، حيث يكون الشخص المتمتع بدافع قوي للإنجاز لا يتوقع أية إثابة إذ يكفيه الإنجاز في حد ذاته ، فهو يجد المتعة والسعادة في كسب الموقف الذي يواجهه وتحدي المواقف الصعبة"<sup>(1)</sup>. كما ان المدرب يصبر للخروج بأداء ذي جودة عالية في عمله وفي عمل اللاعبين و انه يستفيد من أي تجربة من شأنها تطور من عمله بوصفه مدرب او تضيف له ولعمله شيئاً ويمتلك إصرارا و عزيمة للخروج بأداء ذي جودة عالية في عمله وفي عمل اللاعبين حيث يؤكد(طه كامل رياض، 2009)"ان التوجه نحو الإنجاز هو الاهتمام بإتقان العمل والتنافس مع مقاييس الكمال، هذه المقاييس إما أن تكون هي الأداء السابق للشخص نفسه من خلال السعي إلى التحسن، أو أن تكون درجة موضوعية من خلال التوجه للنتائج، أو أداء الآخرين من خلال التنافس، أو تحدى أهداف ذاتية أو حتى تحدى ما لم يتحقق من قبل مطلقا كالابتكار. ويطلق على التوجه نحو الإنجاز بعض المسميات الأخرى مثل: التوجه نحو النتائج، التوجه نحو الكفاءة، الحرص على المقاييس، التركيز على التحسين، روح المبادرة، الاستخدام الأمثل للموارد"<sup>(2)</sup>.

(1) طه كامل رياض : نموذج الجدارة الوظيفية ووضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات، اطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة أعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسماعيلية، مصر، 2009 ، ص17.

(2) سيد عبد الحميد مرسي: الشخصية المنتجة، ط1 ، دار وهبة، مصر، 1992 ، ص 114.

(2) طه كامل رياض : نموذج الجدارة الوظيفية ووضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات، اطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة أعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسماعيلية، مصر ، 2009 ، ص 16.

جدول (30)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال مجموعة جدارات المساعدة والخدمات الإنسانية لدى مدربي كرة اليد

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	التفطح
1	يُراعي الفروق الفردية ويتعامل معهم على هذا الأساس	4.13	0.57	0.064	0.079
2	يستمع إلى الأفكار والاقتراحات التي يبديها اللاعبون ويضعها في عين الاعتبار	4.39	0.71	0.765-	0.639-
3	يُعزز من الثقة والتفاؤل الإيجابي لدى اللاعبين.	3.55	0.60	0.998-	0.077
4	يبدل جهوداً مكثفة للوصول إلى مستوى أعلى باللاعبين	3.26	0.55	0.765-	0.639-
5	يتفهم الحاجات الذاتية وتطلعات اللاعبين .	4.36	0.81	0.796-	1.024-
6	يؤمن الاتصال الفعال والهادف مع اللاعبين	4.26	0.55	0.065	0.315-
7	يُحاول تجنب اللاعبين من الشعور بالقلق والخوف.	3.50	0.60	0.777-	0.305-
8	يساعد اللاعبين في توضيح حالات سوء الفهم التي تحدث داخل الفريق.	4.10	0.72	0.165-	1.031-
9	يخلق أجواء من الإنسانية في أداء مهامه وواجبات اللاعبين	2.26	0.95	0.056	0.315-

يتبين من الجدولين (28) و(30) ان عدد فقرات مجال مجموعة جدارات المساعدة والخدمات الإنسانية هي (9) فقرات حيث يتراوح المتوسط الحسابي للفقرات ما بين (2.26) و (4.39) يتراوح (0.55) و(0.95) اما معامل الالتواء والتفطح فقد دلت على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم اي ان فقرات المجال كانت ضمن الحدود الطبيعية ، وتعزو الباحثة ذلك الى ان المدرب يدرك الفروق الفردية بين اللاعبين ويميز بين اللاعبين ذوي الاداء المميز وبين ذوي الاداء الضعيف ويعمل على أساس تلك الفروق لذلك نراه يوجه اللاعبين اصحاب الاداء المتدني لما هو افضل ويصغي إلى أفكار ومشكلات اللاعبين، ويضعها في عين الحسبان كما يشارك اللاعبين ويستوعبهم برحابة ويغرس الثقة والامل في نفوسهم اذ ان المدرب الذي يمتلك جدارة المساعدة والخدمات الإنسانية نجده " يفهم دوافع وانفعالات الآخرين ومضمون عباراتهم، ويقرأ بين السطور ويدرك أبعاد الحركات و الإيحاءات، ويتفهم مشكلات الآخرين ويتعاطف معها دون تحيز، كما أنه يؤمن بحرية الآخرين في التعبير عن مشاعرهم ومواقفهم، ويملك حساسية تجاه الأقلية والجماعات ذات الثقافة واللغة المختلفة"<sup>(1)</sup>.

ونجده يوطد من علاقاته الشخصية مع اللاعبين ويشاركهم مشكلاتهم ويقدم لهم المساندة والدعم بشكل فعال كما يشجع على التواصل ويبني علاقات اجتماعية جيدة مع اللاعبين ويحتوي اللاعبين

(1) أحمد السيد كردي: مصدر سبق ذكره ، 2013، ص91.

ويتجاوب مع افكارهم ويشجع على الابتعاد عن الامور التي تقلق اللاعب كما يتفهم سلوك واهتمام ومزاج اللاعبين واعطائهم فرصة في تصحيح سوء الفهم ان حدث كما نجده على استعداد عالٍ في مساعدة اللاعبين على إنهاء أعمالهم بأتقان وفي جو اكثر هدوءاً.

### جدول (31)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطوح وكل فقرة في مجال مجموعة جدارات الأثر والتأثير لدى مدربي كرة اليد

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	التفطوح
1	يملك اسلوب سلسل وواضح في كيفية توصيل الافكار والمعلومات للاعبين	3.39	0.36	0.570-	0.545-
2	لدية قدرة في اقناع اللاعبين في امكانياتهم بالمساهمة في النهوض بمستوى الفريق ككل والوصول به الى اعلى المستويات	2.23	0.71	0.855-	1.247
3	يعي الاحتمالات المستقبلية التي يمكن ان يتعرض لها الفريق	3.23	0.64	0.301-	0.605-
4	لدية القدرة على انشاء علاقات وروابط باللاعبين والهيئة الادارية للنادي على حد سواء .	4.15	0.75	0.274-	1.155-
5	يعقد لقاءات ترفيهية مع اللاعبين والهيئة الادارية خارج النادي	3.57	0.64	1.280-	0.580
6	يستفيد من الصداقة الشخصية خدمة للمصلحة العامة للفريق والنادي الذي يعمل فيه .	4.15	0.43	0.860	1.409
7	يملك القدرة على دفع اللاعبين الى الامام ويمدهم بالايجابية ويحثهم على الاستمرار بالنجاح.	4.34	0.81	0.724-	1.093-

يتبين من الجدولين (28) و(31) ان عدد فقرات مجال جدارات الأثر والتأثير هي (7) حيث يتراوح المتوسط الحسابي للفقرات ما بين (2.23) و (4.34) وبوسط فرض يتراوح (0.36) و (0.81) اما معامل الالتواء والتفطوح فقد دلت على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم اي ان فقرات المجال كانت ضمن الحدود الطبيعية وهذا يعني ان هناك استجابة بدرجة كبيرة من قبل افراد عينة التطبيق على فقرات المجال، وتعزو الباحثة ذلك الى ان المدرب له القدرة على شد انتباه اللاعبين بأسلوبه الذي يتسم بالسهولة والعفوية في توصيل الافكار والاراء بشكل انسيابي وسلس ، ويستشهد بآراء اللاعبين وقصص النجاح، وأنه يستعين بالحقائق والأرقام والبيانات والأمثلة الواقعية وذلك لتشجيع واقناع اللاعبين في مدى اسهامهم في رفع مستوى الفريق ككل من خلال عملهم بعيداً عن أي ضغوط عليهم وترى الباحثة ان المدرب كقائد لفريقه بأستطاعته التأثير عليهم وفيهم وذلك لان "القيادة هي عملية التأثير وإلهاب الحماس في الأفراد للقيام بعملهم بحماس وطواعية دون حاجة إلى استخدام السلطة الرسمية ، والقيادة الحقيقية هي التي

تستمد سلطتها الفعلية من شخصية القائد وخبرته وقدرته على التعامل مع الأفراد وتشكل الدافع الداخلي للقيام بالعمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة<sup>(1)</sup>.

### جدول (32)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال مجموعة الجدارات الذهنية لدى مدربي كرة اليد

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	التفطح
1	يُطور مداركه و مؤهلاته العلمية و الفنية من خلال الدورات التطويرية.	3.36	0.48	0.568	1.773-
2	يُجدد طرائقه التدريبية و الخططية بإساليب مبتكرة.	4.04	0.603	0.673-	0.437-
3	يُحلل و يعرض وسائله التدريبية و الخططية للتقويم المستمر.	4.28	0.61	0.240-	0.521-
4	يستطيع رؤية الفروق الاساسية بين مستوى اللاعبين في الماضي و بين ما وصلوا اليه في الوقت الحالي	3.44	0.64	0.751-	0.389-
5	يعتمد الأساليب البسيطة و المفهومة من اللاعبين لتحقيق الأهداف.	4.13	0.62	0.088-	0.320-
6	يتوقع الصعوبات التي يتعرض لها اللاعبين في التدريبات و المنافسات و محاولة تجاوزها.	3.34	0.66	0.525-	0.655-
7	يستخدم خبرته التي يمتلكها في عمله القيادي للفريق	4.31	0.61	0.319-	0.570-
8	يستعد للإجابات كافة عن التساؤلات و الغموض التي تحتاج توضيحا للاعبين	2.50	0.95	0.494-	0.888-
9	يحدد الأولويات لتنفيذ المهام و الواجبات لتحقيق الأهداف المرسومة	3.39	0.54	0.080-	0.976-

يتبين من الجدولين (28) و (32) ان عدد فقرات مجال مجموعة الجدارات الذهنية هي (9) حيث يتراوح المتوسط الحسابي للفقرات ما بين (2.50) و (4.31) وبوسط فرض يتراوح (0.48) و (0.95) اما معامل الالتواء والتفطح فقد دلت على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم اي ان فقرات المجال كانت ضمن الحدود الطبيعية وهذا يعني ان هناك استجابة بدرجة كبيرة من قبل افراد عينة التطبيق على فقرات المجال ،وتعزو الباحثة ذلك كون المدرب الذي يمتلك جدارة ذهنية بدرجة كبيرة نجده يحرص بشكل كبير على المشاركة في الدورات والورش التدريبية واللقاءات التي من شأنها تطوير عمله التدريبي ويفكر بطريقة إبداعية ويحصل على طرق تدريبية مبتكرة وشيقة ويميل الى التغيير بشكل مستمر لتحقيق المزيد من الانجاز ويحلل و يقيم بعمق الطرق التدريبية المعتادة ويقوم بأقتراح بدائل لها و يعتمد الأساليب العلمية في تقييم وأداء اللاعبين والفريق. ولديه امكانية على تقسيم مهمة تدريبية معقدة او مركبة إلى أجزاء: ليسهل

(1) فاتنة جميل محمد البليسي: درجة ممارسة المهام القيادية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، نابلس، فلسطين، 2007، ص

السيطرة عليها كما يمكنه التنبؤ بالعقبات المحتمل التعرض لها اثناء التدريب او المنافسة و تجنب الوقوع فيها وبأستطاعته تحديد أسبقية منطقية للمهام التدريبية وترتيبها وفقا لأهمية تلك المهام ، كذلك فان المدرب يمتلك اسلوباً في كيفية استعمال المعلومات وحل المعضلات او المشاكل التي تواجهه في عمله من خلال تفكيره الادراكي وهذه الجدارة تتعلق بدرجة كفاءة المدرب في إدراك الأفكار، والإحساس بالمشكلات والتفنن في حلها، وفي التخطيط للعمل وترتيب الأولويات، وتوقع الأمور التي يمكن أن تحدث في المستقبل وهي تصور الأشياء المستقبلية بناء على الوضع الحاضر، وتصور ما ستكون عليه الإدارة بعد سنوات، بناء على المعلومات المتوافرة لدى المدرب، فهي تختلف عن التحليل غير المبني على أسس علمية من الخيال والأوهام حيث ان المدرب "نو التفكير الإدراكي يتصف بمجموعة من الخصائص أهمها الميل إلى البحث في الأمور غير المؤكدة، محاولة الابتعاد عما هو روتيني من أعمال ويميل إلى التجديد والتغيير ، يفضل أن يعمل في ظل نظم ولوائح متحررة وغير جامدة. يرفض الكثير من الاستنتاجات على علاقتها دون التعرف على مسبباتها والعلاقات المرتبطة بها. المثابرة وعدم الخضوع لضغوط الآخرين بسهولة"<sup>(1)</sup>.

#### جدول (33)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطاح لكل فقرة في مجال مجموعة جدارات الفعالية الشخصية لدى مدربي كرة اليد

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	التفطاح
1	يتحمل المدرب المسؤولية عند تقصيره في حالات النتائج والاداء السلبي	3.13	0.74	-0.218	1.102-
2	يُجيد إدارة الوقت و يحترمه في عمله	4.31	0.62	-0.448	0.667-
3	يتحكم في حالات الغضب و ردود الافعال السلبية لدى اللاعبين	4.26	0.55	-0.056	0.315-
4	يدافع عن مصلحة اللاعبين و الفريق أمام الهيئة الإدارية في النادي	4.42	0.75	-1.290	1.492
5	يفصل بين مشاكله الشخصية مع اللاعبين او الهيئة الادارية للنادي وبين عمله التدريبي	3.23	0.63	-0.232	0.536-
6	يحترم و جهات النظر الصحيحة و يعمل على تطبيقها.	4.28	0.802	-0.917	0.269
7	يطبق الإجراءات التنظيمية و القانونية في تعامله مع اللاعبين.	4.14	0.52	0.160	0.569
8	يواجه الصعاب التي يتعرض لها الفريق بالحكمة و الاعتدال .	3.39	0.78	-0.849	0.836-
9	يتسم بالهدوء و الانضباط العالي في المواقف المعقدة	3.86	0.52	-0.160	0.596
10	يتصف بالإيثار في تفضيل مصلحة الفريق العامة على مصالحه الشخصية.	4.36	0.75	-0.738	0.811-
11	يخفي غضبه في المنافسات في المواقف الصعبة.	4.16	0.54	-1.992	2.454
12	يتمتع بروح رياضية و يتقبل الخسارة اذا حدثت	4.10	0.91	2.679	2.464



يتبين من الجدولين (28) و(33) ان عدد فقرات مجال مجموعة جدارات الفعالية الشخصية هي (12) فقرة ويتراوح المتوسط الحسابي للفقرات ما بين (3.13) و (4.42) وبوسط فرض يتراوح (0.52) و (0.91) اما معامل الالتواء والتقلطح فقد دلت على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم اي ان فقرات المجال كانت ضمن الحدود الطبيعية، وتعزو الباحثة ذلك الى ان المدرب يمتلك القدرة على تحمل المسؤولية الشخصية لأي فشل يحدث بسبب تقصيره ولا يلوم اللاعبين و لديه التزام واحترام وعدم هدر اوقات التدريب و يسيطر على اللاعبين ويمتص غضبهم في الاجواء المضطربة و يتحكم في مشاعره الخاصة بطريقة جيدة كذلك فهو يعرض آراءه ووجهات نظره أمام الهيئة الادارية للنادي ويدافع عنها بقوة فضلاً عن امكانيته في الاعتراف بصلاحيه وجهات النظر المخالفة لوجهة نظره والاذخ بها وبأستطاعته اعتماد روح النظام عند تطبيق القواعد والإجراءات الخاصة بجوانب عمله الاداري كما يواجه الصعوبات والامور الطارئة بأسلوب يتسم بالحكمة والاعتدال يتعامل مع المواقف الصعبة بهدوء وروية يفضل مصلحة الفريق العامة على مصالحه الشخصية بشكل منتظم وقادر على اخفاء غضبه اثناء المنافسات في اشد المواقف استفزازاً ويتقبل ظروف الخسارة التي يتعرض لها الفريق وذلك لان المدرب يجب ان يكون مرناً في تصرفاته ازاء المواقف المختلفة اذ ان "المرونة هي المقدرة على التكيف والعمل بفعالية في ظروف متنوعة أو مع أشخاص أو مجموعات مختلفة، كما أنها المقدرة على تفهم وتقدير وجهات نظر مختلفة ومتعارضة بخصوص موضوع ما وتطويع أسلوب ما وفق مقتضيات التغيير في الموقف وكذلك القدرة على التغيير، وتطلق على المرونة مسميات أخرى منها التوافقية، القدرة على التغيير، الموضوعية في الرؤية، سهولة التكيف"<sup>(1)</sup>.

اضافة الى انه يتمتع بثقة عالية بنفسه وبقدراته وامكانيته في العمل اذ ان " الثقة بالنفس سمة تشق من احكام او تقديرات الشخص لصوره نفسه او ذاته او تصوره عن نفسه وخصائص الثقة بالنفس لدى المدرب او القائد الرياضي يمكن ان تظهر في السلوك الذي يتميز به"<sup>(2)</sup>.

(1) طه كامل رياض : نموذج الجدارة الوظيفية ووضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات، اطروحة دكتوراه غير منشورة، قسم إدارة أعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسماعيلية، مصر، 2009 ، ص21.

(2) عبد الحليم جبر نزال واخرون : مصدر سبق ذكره ، 2016 ، ص67.

جدول (34)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء والتفطح لكل فقرة في مجال مجموعة الجدارات المهنية كرة اليد

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	التفطح
1	لديه القدرة على الانتظام والالتزام بمهام العمل الجماعي والحفاظ على وحدة الفريق وتعزيز ثباته	3.36	0.78	0.773-	0918-
2	يرفض الامور غير المرغوب بها بشجاعة وحزم	4.18	0.72	1.184-	2.658
3	يتبنى مبدأ المساواة في تعامله ويستخدم صلاحيته بأسلوب يتسم بالحكمة والشجاعة والادراك	3.44	0.76	1.370-	1.644
4	لديه امكانية في استبعاد اللاعبين اصحاب الاداء الضعيف اذا اقتضت الحاجة دون التبرير المسهب لذلك.	2.28	0.69	0.461-	0.789-
5	يعتمد اسلوب الثواب والعقاب لتغيير سلوك اللاعبين وتمكينهم من اداء عملهم على احسن وجه .	3.34	0.53	0.121	0.843-
6	لديه القدرة في تدريب اللاعبين على مهارات واساليب متطورة و مختلفة عما هو مألوف	4.21	0.68	0.774-	0.485-
7	لديه القدرة على توجيه القرارات للاعبين ويتخذ قرارات صائبة تصب في مصلحة الفريق والنادي	4.26	0.64	0.301-	0.605-
8	يمتلك شخصية قيادية جذابة قادرة على كسب اللاعبين اليه	3.92	0.92	1.661-	1.491
9	يتصرف بسرعة وحزم في المواقف المتوترة والحرجة	1.51	0.95	0.028	2.114-
10	يحترم مكانته ويتجنب أي فعل يسيء لها	4.26	0.72	0.903-	1.193

يتبين من الجدولين (28) و(34) ان عدد فقرات مجال مجموعة الجدارات المهنية هي (10)

فقرات إذ يتراوح المتوسط الحسابي للفقرات ما بين (1.51) و (4.26) وبوسط فرض يتراوح (0.53) و(0.95) اما معامل الالتواء والتفطح فقد دلت على عدم وجود قيم متطرفة في نتائجهم اي ان فقرات المجال كانت ضمن الحدود الطبيعية ، وتعزو الباحثة ذلك الى امتلاك المدرب جدارات مهنية بدرجة كبيرة حيث نلاحظ عليه الاعتناء بالعمل الجماعي والحرص على أن تكون الحوافز جماعية، ولا يشجع على العمل الفردي مهما كانت ضغوط العمل ومتطلبات الإنجاز المحددة سلفاً، فنجده يعزز العمل الجماعي، وتحديد المهام والمسؤوليات والنشاطات المختلفة في بيئة النادي على أسس ومعايير تدعم العمل الجماعي، كذلك فهو حريص على حسن اختيار لاعبي فريقه لتحقيق الانسجام والتكامل في مهاراتهم، وبما يتفق مع متطلبات مهمة الفريق لذلك فهو يعمل وفق مبدأ العمل الجماعي و روح الفريق الواحد وبإمكانه رفض الامور غير المرغوبة بكل قوة وشجاعة وعدم التهاون مع هذه الامور ولذلك فهو قادر على إبعاد اللاعب غير المؤهل بشجاعة و حزم دون التبرير لذلك يتخذ القرارات المناسبة و السليمة التي تصب في مصلحة اللاعبين و الفريق. حيث ان "اتخاذ القرارات يحتاج إلى معلومات والى معرفة والى بعد

نظر، وقدرة على التحليل والربط بين المتغيرات التي لها علاقة بموضوع اتخاذ القرار وان النجاح في اتخاذ القرارات سيؤدي حتماً إلى نجاح الإدارة<sup>(1)</sup>.

كما يحاول توحيد الجهود المشتركة المبذولة من اللاعبين لتحقيق أهداف الفريق. و ان من خلال خبرة المدرب في عمله التدريبي والصفات الشخصية التي يمتلكها تجعله قادر على اتخاذ قرارات صحيحة تصب في مصلحة الفريق و النادي الذي يعمل فيه ويعد جزءاً من ولائه للنادي الذي ينتمي له.

### جدول (35)

#### يبيّن المستويات المعيارية لمقياس الجدارة المهنية لعينة التطبيق

ت	حدود المستويات المعيارية	المستوى المعيارى	عدد اللاعبين (التكرارات)	النسبة المئوية
1	( 56 ) - ( 93.33 )	ضعيف	1	2.50%
2	( 93.34 ) - ( 130.67 )	مقبول	4	10%
3	( 130.68 ) - ( 168.01 )	متوسط	11	27.50%
4	( 168.02 ) - ( 205.35 )	جيد	12	30%
5	( 205.36 ) - ( 242.69 )	جيد جداً	8	20%
6	( 242.7 ) - ( 280.03 )	ممتاز	4	10%

وقد وزعت اجابات عينة التطبيق على عدة مستويات، اذ يتبين من الجدول (35) أن عدد اللاعبين ضمن مستوى ضعيف (1) بنسبة مئوية (2.50%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى مقبول (4) بنسبة مئوية (10%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى متوسط (11) بنسبة مئوية (27.50%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى جيد (12) بنسبة مئوية (30%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى جيد جداً (8) بنسبة مئوية (20%)، وكان عدد اللاعبين ضمن مستوى ممتاز (4) بنسبة مئوية (10%)، وبذلك فقد حققت نتائج المقياس (6) مستويات معيارية توزعت عليها العينة توزيعاً طبيعياً . ويتبين من الجدول اعلاه ان هناك اختلافاً ما بين النسب المئوية فنجد ان المستويات (متوسط - جيد - جيد جداً) قد حققت نسباً اعلى من نسب المستويات الاخرى وهي على التوالي (27.50%، 30%، 20% ) بينما حققت المستويات (ضعيف، مقبول، ممتاز) نسباً اقل وهي على التوالي (2.50%، 10%، 10%)، وتفسر الباحثة وقوع استجابات اللاعبين ضمن المستوى (ممتاز) الى امتلاك المدرب صفات شخصية ومهارات

(1) نعمان عبد الغني و لطيفة عبد الله شرف الدين : الإدارة الرياضية ، ط1 ، وزارة الثقافة والاعلام للطباعة والنشر ، مملكة البحرين، 2010 ، ص21 .

وسلوكيات ومعارف قابلة للملاحظة تمكنه من تأديه عمله التدريبي بدقة وجودة عالية والسعي للتحسين من اداء الفريق للوصول بهم للتفوق والنجاح ولدية القدرة على تحفيز اللاعبين وقيادة التغيير وبناء علاقات متينة مع لاعبيه حيث ان " الجدارة هي الاعتماد الفعال للمعارف و المهارات، من أجل إنجاز معين ، وتكون نتيجة للخبرة المهنية، ويستدل على حدوثها من خلال مستوى الأداء المتعلق بها، كما أنها تكون قابلة للملاحظة انطلاقاً من سلوكيات فعالة ، ضمن النشاط الذي ترتبط به"<sup>(1)</sup>.

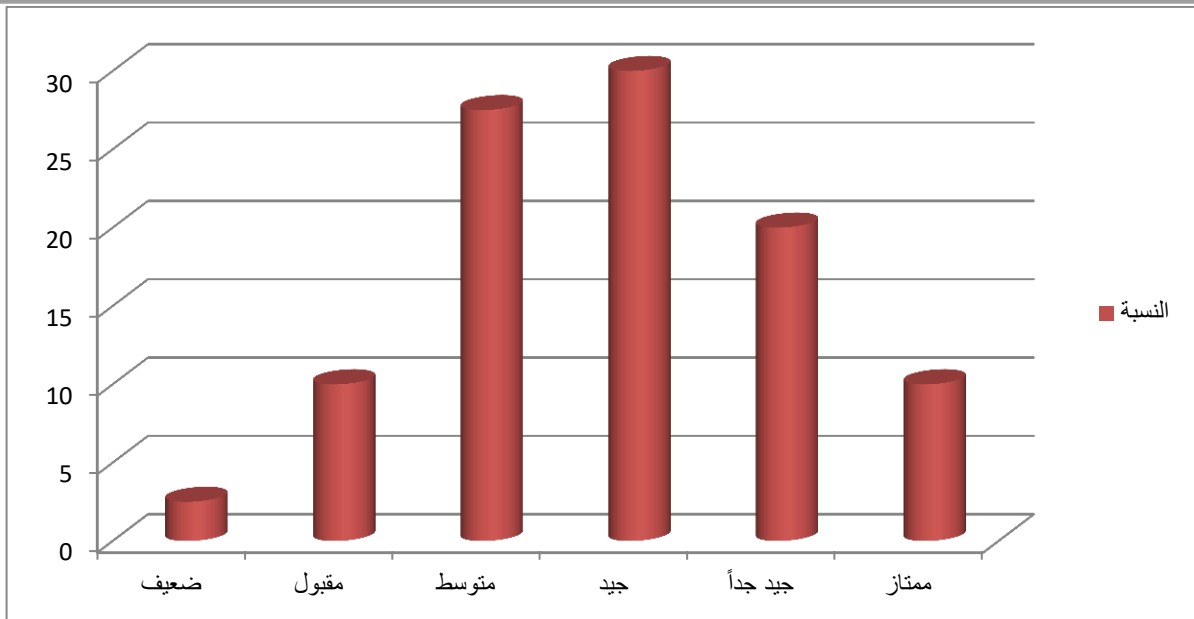
وتفسير الباحثة ظهور اللاعبين ضمن المستويات (متوسط - جيد - جيد جداً) الى امتلاك المدرب صفات ومقومات ايجابية ناتجة عن الخصائص التي يمتلكها المدرب والتي تميزه عن غيره مثل المعارف والمهارات والانماط الذهنية والدوافع كذلك العوامل التي يمتلكها نتيجة خبرته في عمله لذا نراه يرحب بالتحديات ويحدد اهدافه ويتابع احتياجات لاعبيه بحيث يترك انطبعا جيدا لدى لاعبيه ولديه تواصل جيد معهم نتيجة امتلاكه الجدارة المهنية، إذ يشير (احمد السيد كردي، 2013) الى "ان الجدارة هي مجموعة من العوامل الإيجابية تجعل الفرد المناسب جديرا بالعمل في المكان المناسب ، وهذه العوامل منها شخصية ومنها مكتسبه بالخبرة العملية، لها تأثير مباشر وغير مباشر على كفاءة وفاعلية كل من العمل والعاملين والعملاء"<sup>(2)</sup>.

وتفسر الباحثة وقوع استجابات اللاعبين ضمن المستوى (ضعيف- مقبول) نتيجة امتلاك المدرب سمات وسلوكا وخصائص كامنة او عناصر وصفات تتعلق بالكفاءة الفنية والمهنية لا يدركها او يراها اللاعبون وبالتالي يركز اللاعبون على قياس اداء المدرب الذي يقيس مدى نجاح المدرب في الوضع الحالي وليس على كفاءته المهنية، حيث "إن قياس الجدارة لا يجب أن يختلط مع قياس الأداء، فالأداء هو نتاج للعمل الفعلي، والخلط بين هذين المصطلحين قد يؤدي إلى تقييم العمل بشكل ضعيف من خلال الخلط بين تقييم الجدارة وتقييم الأداء، والذي يؤدي في النهاية إلى الضرر بالمنظمة"<sup>(3)</sup>.

(1) خالد الشريف: مدى امتلاك اعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للكفايات التكنولوجية و مدى ممارستهم لها و الصعوبات التي يواجهونها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، اربد ، الاردن ، 2002.

(2) أحمد السيد كردي: مصدر سبق ذكره ، 2013 ، ص 3.

(3) بكرى عبد الرحمن ملاحجي: الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط في التأثير على دافعية الموظفين نحو تطبيق نظم الحكومة الإلكترونية: دراسة تطبيقية على وزارة التنمية الإدارية بمصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة شمس، القاهرة، مصر، 2014، ص 41.



شكل (5): يبين تكرارات اللاعبين في المستويات المعيارية لمقياس الجدارة المهنية لعينة التطبيق

3-4 عرض وتحليل مصفوفة الارتباط لمتغيرات البحث :

جدول (36)

يبين مصفوفة الارتباط (معامل الارتباط - معامل التحديد) للمتغيرات قيد الدراسة

الدالة	قيمة sig	الجدارة الادارية (معامل التحديد)	الجدارة الادارية (معامل الارتباط)	الاحصائيات المقاييس
دال	0.001	0.698	**0.836	الابداع المميز

لقد تبين للباحثة من خلال دراستها لمصفوفة الارتباطات البينية لمقاييس الابداع المميز والجدارة المهنية قيد البحث والموضحة بالجدول أعلاه إن معامل الارتباط دال احصائياً عند درجة حرية (38) ومستوى دلالة (0,01).

وكذلك تم التأكد من معامل التحديد لبيان مدى دقة خط الانحدار في تقدير المتغير التابع (الجدارة المهنية) باستخدام المتغير المستقل (الابداع المميز)، ليثبت مدى فاعلية استخدام معادلة الانحدار للتنبؤ بشكل دقيق ومنطقي<sup>(1)</sup>.

(1) عزام عبد الرحمن صبري : الاحصاء التطبيقي بنظام spss ، ط1، عمان ، الدار المنهجية للنشر والتوزيع ، 2015 ، ص88.

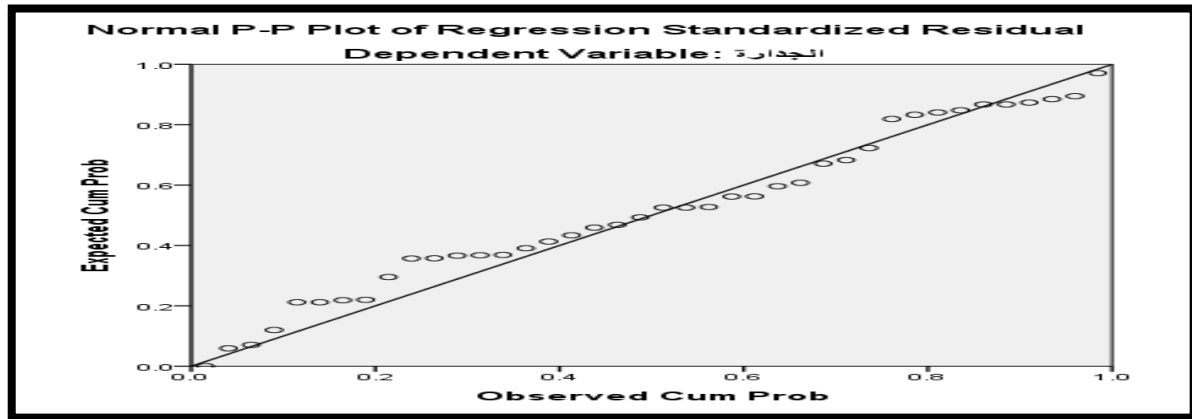
4-4 عرض نتائج التنبؤ بوصفها مؤشرا لتحديد الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد وتحليلها :

جدول (37)

يبين تحليل تباين الانحدار لاختبار معنوية الانحدار المتعدد الكلي المنتظم الابداع المميز بطريقة (STEPWISE)

النتيجة	قيمة (F) sig	قيمة (F) المحسوبة	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
			MS	DF	SS	
دال	0.000	87.994	4180.607	1	4180.607	الانحدار
			47.510	38	1805.393	البواقي
				39	5986.000	المجموع

يتبين من الجدول ( 37 ) نتائج المعالجة الإحصائية لبيان معنوية الانحدار الخطي البسيط المنتظم لمقياس (الابداع المميز) بواسطة اختبار (F)، إذ يتضح وجود فروق معنوية عالية من خلال مقارنة (F) المحسوبة بقيمة (sig) تحت مستوى خطأ (0,01) ودرجة حرية (1,36,37) وكما موضح بالشكل (6). وبحسب طريقة (STEPWISE) وتعني (هي افضل طرق التنبؤ الاحصائي وتعتمد على ادراج جميع المتغيرات المستقلة وبيان افضلها تأثيراً على المتغير التابع، اما المتغيرات المستقلة التي ليس لها تأثير دال احصائياً على المتغير التابع او التي تفسر قدر ضئيل جداً من التباين في درجات المتغير التابع فيتم حذفها ولا تدرج في معادلة الانحدار) (1)(2)(3)



شكل (6)

يبين شكل الانتشار وفق معادلة الانحدار الخطي البسيط في مقياس الابداع المميز ومستوى مقياس الجدارة المهنية

- (1) محمد ماجد محمد صالح : تطبيقات احصائية في التربية الدنية وعلوم الرياضة، العراق ، مكتب النجاح للطباعة والنشر ، 2018 ، ص65.
- (2) محمد بلال الزعبي ، عباس الطلاقة : النظام الاحصائي spss فهم وتحليل البيانات الاحصائية ، سوريا - حلب ، شعاع للنشر والعلوم ، 2017 ، ص697.
- (3) محمد نجيب عبد الفتاح واخرون : التحليل المععمق للبيانات بأستخدام خزمة البرامج الجاهزة spss ، ط1، الاردن ، دار وائل للطباعة والنشر ، 2017 ، ص290.

جدول (38)

يبين نموذج تحليل الانحدار الخطي البسيط وقيم ثابت المعادلة والميل للمتغيرات المستقلة ومعنويتها للتنبؤ بمستوى الجدارة المهنية بدلالة

الابداع المميز

النتيجة	sig	T المحسوبة	D - F N - K	الخطأ المعياري S.E	الميل B	النموذج ثابت الانحدار	
دال	0.001	5.441-		26.478	11.667-		
دال	0.000	9.380	39	0.149	1.398	الابداع المميز	الجدارة المهنية

يعرض الجدول(38) نتائج المعالجة الإحصائية لقيم الميل للمتغيرات وانحدارها بمؤشرات مستوى الجدارة المهنية واختبار معنوية ثابت المعادلة والميل (B) للابداع المميز لها دلالة احصائية وبدرجة عالية من خلال مقارنة (T) المحسوبة مع قيمة (sig) تحت مستوى خطأ (0,01) ودرجة حرية (N - K) وبهذا يمكن الاعتماد والوثوق بمقياس (الابداع المميز) كمؤشر في التنبؤ بمستوى مقياس (الجدارة المهنية) كونه اظهر معنوية عالية في قيمة الميل بالإضافة إلى ثابت معادلة الانحدار، وعليه قد اثبت الأساس الإحصائي للتنبؤ بالمقياسين الذين صمما من قبل الباحثة.

وهذا يعزز ويؤكد ما تطرقنا إليه في الإمكانية الجيدة للتنبؤ بمستوى الجدارة المهنية من خلال معرفة الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد، وعليه يمكن صياغة معادلة التنبؤ بصيغتها النهائية على النحو الآتي:

$$\text{الجدارة المهنية} = A + B \times \text{قيمة الابداع المميز} .$$

$$\text{الجدارة المهنية} = 11.667- + 1.398 \times \text{قيمة الابداع المميز}$$

وبعد انجاز صياغة معادلة التنبؤ لمقياس الجدارة المهنية عمدت الباحثة الى استخراج معيار للتنبؤ

بدلالة مقياس الابداع المميز لدى افراد عينة التطبيق وكما مبين بالجدول(39).

جدول (39)

يبين معيار التنبؤ بمقياس الجدارة المهنية بدلالة مقياس الابداع المميز

ت	درجة معيار التنبؤ	ت	درجة معيار التنبؤ
1	237.18	21	242.77
2	239.97	22	213.41
3	232.98	23	221.8
4	239.97	24	225.99
5	227.39	25	223.2
6	230.19	26	220.4
7	238.58	27	220.4
8	246.96	28	244.17
9	249.76	29	245.56
10	241.37	30	241.37
11	241.37	31	246.96
12	234.38	32	230.19
13	242.77	33	245.56
14	249.76	34	235.78
15	241.37	35	239.97
16	237.18	36	248.36
17	244.17	37	245.56
18	224.59	38	217.61
19	238.58	39	245.56
20	251.16	40	217.61

ومن اجل التأكد والوثوق بصورة تامة من معادلة الانحدار الخطي البسيط المنتظم ودرجة المعيار المستخرج، عمدت الباحثة الى حساب التقدير والخطأ في تقدير قيم المتغير التابع باستخدام معادلة خط الانحدار التقديرية لأفراد عينة التطبيق وكما مبين بالجدول(40).



جدول ( 40 )

يبين قيم التقدير المتوقعة والخطأ بالتقدير للبواقي لمقياس الجدارة المهنية بدلالة مقياس الابداع المميز لدى افراد عينة التطبيق

ت	قيم التقدير المتوقعة	الخطأ بالتقدير للبواقي	ت	قيم التقدير المتوقعة	الخطأ بالتقدير للبواقي
1	237.129	6.871	21	242.720	3.280
2	239.924	7.076	22	213.368	8.632
3	232.936	13.064	23	221.754	-10.753
4	239.924	4.076	24	225.947	3.053
5	227.345	6.655	25	223.152	-1.151
6	230.140	-10.140	26	220.356	-2.356
7	238.527	-2.526	27	220.356	-5.356
8	246.913	1.087	28	244.118	1.882
9	249.709	-.708	29	245.515	-1.515
10	241.322	7.678	30	241.322	1.678
11	241.322	-5.322	31	246.913	-1.913
12	234.334	-2.333	32	230.140	-25.140
13	242.720	6.280	33	245.515	-2.515
14	249.709	-3.708	34	235.731	8.269
15	241.322	7.678	35	239.924	1.076
16	237.129	7.871	36	248.311	-2.310
17	244.118	-.117	37	245.515	-5.515
18	224.549	-.549	38	217.561	0.439
19	238.527	0.473	39	245.515	-5.515
20	251.106	-8.106	40	217.561	0.439

من خلال الجداول (36) (37) (38) (39) (40) الخاصة لإيجاد التنبؤ بمستوى الجدارة المهنية بدلالة الابداع المميز ترى الباحثة من خلال القيم التنبؤية المستنبطة من المعادلات بالجداول المذكورة اعلاه إن العلاقة التي ظهرت للجدارة المهنية بدلالة الابداع المميز علاقة ايجابية طردية وإن ظهور هذه العلاقة الدالة إحصائياً يأتي نتيجة لدور ما يمتلكه المدرب من قدرات ابداعية عالية تسهم في إمكانية تقدم الفرق بصورة دقيقة والتي تمثل المنتخبات الوطنية مستقبلاً، وبصورة خاصة في مجال لعبة كرة اليد، وتساعد في الوقوف على معرفة النتائج الممكن تحقيقها، استناداً إلى مدى تطور اللاعب، والعائد تطوره على عاتق المدرب، الذي يسهم بشكل كبير في تقدمه واحراز اعلى المستويات، نتيجة جدارته المهنية في قيادة الفريق.

فالزيادة بما يقدمه المدرب، من افكار ابداعية وحلول مميزة تعني الزيادة بمستوى الجدارة التي يمتلكها المدرب في عمله الاداري والتدريبي مع اللاعبين، التي تعكس ارتفاع مؤشر أداء الفريق في المنافسات، وإن العلاقة بين الابداع المميز والجدارة المهنية، وان دلت على شيء، فإنها تدل على انه كلما زادت ابداع المدرب، زادت جدارته في قيادة الفريق، وبالتالي تحقيق اعلى مستوى اداء للفريق.

إذ ان الاساس الصحيح للتنبؤ هو استقرار التطور الفردي للقدرات والمهارات الابداعية الخاصة التي يمتلكها المدرب وان التنبؤ الموثوق به لا يتم التعرف عليه من خلال مستوى تطور تلك القدرات وانما يتم عن طريق التناسب بين هذا التطور ومقدار الزيادة التي تضاف الى مستواه الحالي فعندما يصل المدرب مستوى عالي من الابداع المميز في عمله لا نستطيع ان نسميه جدير او يمتلك جدارة مهنية بدرجة عالية ما لم يمتلك القابلية على التطور الدائم عن مستواه السابق و لذلك يقتضي امتلاك قدرة تنبؤية لمسيرة هذا المدرب بالاستناد الى برامج سابقة مرت على مدربين يمتلكون مواصفات وقدرات مشابهة له، فمن خلال تلك البرامج التدريبية ومحاولات تغيير مدخلات العملية التدريبية كل ذلك يعد مؤشرات تنبؤية نستطيع من خلاله التعرف على القدرات الابداعية لدى المدرب وعلى ما سيكون عليه وضع المدرب في المستقبل وتعزو الباحثة ذلك الى ان التنبؤ "عملية تكهن وتوقع لما سيحدث في المستقبل"<sup>(1)</sup>.

ويشير (محمد صبحي حسنين، 1995) الى "ان موضوع التنبؤ من الموضوعات المهمة التي تهدف إلى الكشف عن ظاهرة معينة من خلال ملاحظة مجموعة من المتغيرات ودراسة العلاقة بينهما والحكم على ملاءمة المتغيرات لهذه الظاهرة على المدى البعيد من خلال توقع ما سيحدث من تطور أو عدمه، كما يمثل معامل الارتباط العالي بين ظاهرتين إمكانية التنبؤ بإحدهما عن طريق الأخرى"<sup>(2)</sup>.

(1) أشرف مسعد إبراهيم عبيد : القيمة التنبؤية لاختبارات الاستعداد البدني والنفسي لاختيار لاعبي المباراة ، أطروحة دكتوراه منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة حلوان ، 1992، ص113.

(2) محمد صبحي حسنين: مصدر سبق ذكره ، 1995، ص122.

# الفصل الخامس

5- الاستنتاجات والتوصيات

1-5 الاستنتاجات

2-5 التوصيات

## 5- الاستنتاجات والتوصيات:

### 1-5 الاستنتاجات :

من خلال النتائج التي توصلت اليها في نهاية البحث استنتج ما يلي:

1. تم بناء مقياس الابداع المميز وتقنيته ب(42) فقرة توزعت على ستة مجالات وتم وضع درجات خاصة به لمدربي كرة اليد (الدوري الممتاز).
2. ان مقياس الابداع المميز مناسب في تقييم مستوى المدربين في الاندية الرياضية .
3. ان العدد الاكبر من اجابات العينة تمركزت عند المستويين (جيد - جيد جداً) في مقياس (الابداع المميز) بينما توزع سائر العدد على المستويات الاخرى وبنسب مختلفة.
4. تم بناء مقياس الجدارة المهنية وتقنيته ب(56) فقرة توزعت على ستة مجالات وتم وضع درجات خاصة به لمدربي كرة اليد (الدوري الممتاز).
5. ان مقياس الجدارة المهنية مناسب في قياس مستويات المدربين في الاندية الرياضية.
6. ان العدد الاكبر من اجابات العينة تمركزت عند المستويين (متوسط - جيد جداً) في مقياس (الجدارة المهنية) بينما توزع سائر العدد على المستويات الاخرى وبنسب مختلفة.
7. تميز مدربو كرة اليد بدرجات مرتفعة من الابداع المميز وبجميع مجالاته (المرونة) و(الطلاقة) و(الاصالة) و(الحساسية للمشكلات) و(القدرة على التحليل والربط) و(قبول المخاطرة) فضلاً عن الدرجة الكلية للمقياس.
8. تم ايجاد درجات ومستويات معيارية لمقياسي (الابداع المميز - الجدارة المهنية) لتكون بمنزلة الدليل الموضوعي للمدرب في تقييم المستوى الى المجموعة التي ينتمي اليها.
9. عندما يتمتع المدربون بمستوى عالٍ من الابداع المميز تصبح لديهم الجدارة المهنية على مستوى عالٍ.
10. امكانية التنبؤ بالجدارة المهنية التي يمتلكها مدربي كرة اليد بدلالة الابداع المميز لديهم من معادلات التنبؤ التي أستخرجتها الباحثة.
11. ظهرت علاقات ارتباط خطيه في تطبيق المقياسين وبدرجة عالية ،وهذا قد اعطى تعزيزاً في تقييم المدربين من وجهة نظر لاعبيهم .
12. ظهرت نسب اسهام لكل مقياس من المقياسين (الابداع المميز - الجدارة المهنية) وكانت نسباً مؤثرة ، إذ دلتنا على مدى الارتباط الوثيق بين مجالات كل مقياس.

13. التوصل الى معيار للتنبؤ بمقياس الجدارة المهنية بدلالة مقياس الابداع المميز ليكون بمنزلة مرجع ذاتي لمدربي كرة اليد.

14. التوصل الى قيم التقدير المتوقعة والخطأ بالتقدير للبواقى لمقياس الجدارة المهنية بدلالة مقياس الابداع المميز لدى افراد عينة التطبيق.

## 2-5 التوصيات :

من خلال الاستنتاجات التي توصلت إليها الباحثة فإنها توصي بالاتي:

- 1- ضرورة اهتمام الهيئات الادارية للاندية الرياضية بالأبداع المميز و الجدارة المهنية للحصول على رؤية واضحة وخبرة كافية عن المقياسين من اجل الارتقاء بمستوى المدربين.
- 2- اعتماد مقياس الابداع المميز والجدارة المهنية من قبل الاندية الرياضية والتأكيد عليها للتقويم المستمر وللكشف الدوري عن مستوى المدربين ولمعرفة مدى استعدادهم لرفع مؤشر اداء الفريق بشكل علمي مدروس وفي حدود عينة البحث.
- 3- ضرورة اطلاع الهيئات الادارية للاندية الرياضية على اهمية ودور الابداع المميز والجدارة الوظيفية لدى المدربين في المجال الرياضي ، وتأثيرهما في مستوى انجاز المدربين في قيادة الفريق ومن ثم تأثيرهما في اداء اللاعبين في التدريب والمنافسة وذلك لأجل الاهتمام بتطويرهما لدى المدربين.
- 4- الاعتماد على المعايير المستخرجة من قبل الهيئات الادارية في الاندية الرياضية للابداع المميز والجدارة المهنية عند اختيار المدربين.
- 5- اعتماد معادلات التنبؤ وإعداد جداول من قبل المدربين اعتماداً على تطبيق الاختبارات قبل الدخول في فترة الاعداد ملاحظة مدى الارتفاع بمستوى التدريب اعتمادا على الدرجات المتبئ بها.
- 6- اجراء بحوث ودراسات مشابهة على الابداع المميز والجدارة المهنية على فعاليات رياضية اخرى.

# المصادر والمراجع

المصادر والمراجع العربية

المصادر والمراجع الأجنبية

## المصادر والمراجع العربية:

## - القرآن الكريم .

- ❖ إبراهيم مصطفى وآخرون : المعجم الوسيط ، ط2، الجزء الاول ، تركيا ، دار الدعوة 1989.
- ❖ أبو الفضل جمال الدين ابن منظور : لسان العرب ، ط3 ، بيروت ، 1994.
- ❖ أحمد إبراهيم عبد الهادي : مقدمة في علم الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر ، 2002.
- ❖ أحمد بلقيس وتوفيق مرعي: الميسر في علم النفس، ط2، دار الفرقان، عمان، الأردن ، 1996.
- ❖ أحمد السيد كردي : حتى تتحقق الجدارة الإدارية، دار الهادي للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2013.
- ❖ أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر ، 1990.
- ❖ اخلاص محمد عبد الحفيظ : التوجيه والارشاد النفسي في المجال الرياضي ، ط 1 ، مركز الكتاب للنشر، 2002.
- ❖ أشرف مسعد إبراهيم عبيد : القيمة التنبؤية لاختبارات الاستعداد البدني والنفسي لاختيار لاعبي المباراة ، أطروحة دكتوراه منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة جامعة حلوان ، 1992.
- ❖ أنتونيت لويسا و ريتشارد وليبنجر: نماذج الجدارة الوظيفية، خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال، العدد: 171 ، 2000.
- ❖ أنيس الحروب : نظريات وبرامج في تربية المتميزين والموهوبين ، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن ، 1999.
- ❖ بكرى عبد الرحمن ملاحجي: الجدارات الوظيفية كمتغير وسيط في التأثير على دافعية الموظفين نحو تطبيق نظم الحكومة الإلكترونية: دراسة تطبيقية على وزارة التنمية الإدارية بمصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة شمس، القاهرة، مصر، 2014.
- ❖ بلال خلف السكارنة: الريادة وادارة منظمات الاعمال، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- ❖ بلوم بنيامين (وآخرون) : تقييم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد أمين المفتي (وآخرون) ، القاهرة ، مطابع المكتب المصري الحديث ، 1983.
- ❖ توفيق عطية توفيق العجلة: الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام" دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة"، رسالة ماجستير منشورة ، كلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2009.

- ❖ ثائر غباري وخالد ابو شعيرة: القدرات العقلية بين الذكاء والابداع ، ط1 ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2010.
- ❖ حسين حريم: إدارة المنظمات، ط2 ، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان ، 2009.
- ❖ حسين رشوان : الأسس النفسية والاجتماعية للابتكار، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 2002.
- ❖ حسين علي : الابداع في حل المشكلات ، ط1 ، دار الرضا للنشر و التوزيع ، دمشق ، 2001.
- ❖ حنان بنت سالم آل عامر : نظرية الحل الابداعي للمشكلات تريز TRIZ ، ط 1 ، دبيونو للطباعة والنشر والتوزيع ، 2009 .
- ❖ حيدر عبد الرزاق كاظم العبادي : اساسيات كتابة البحث العلمي في التربية البدنية وعلوم الرياضة ، ط 1 ، شركة الغدير للطباعة والنشر ، 2015 .
- ❖ حيدر عبد الرضا الخفاجي و سلمان عكاب الجنابي : البحث العلمي المبسط /كتاب مساعد ، ط1 ، دار الضياء للطباعة ، النجف الاشرف ، 2018.
- ❖ خالد الشريف: مدى امتلاك اعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية للكفايات التكنولوجية و مدى ممارستهم لها و الصعوبات التي يواجهونها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة اليرموك ، اردن ، الاردن ، 2002.
- ❖ خالد محمد حنفي ربيعي : تقويم اساليب ادارة الموارد البشرية لزيادة فعالية اعادة هندسة الادارة : نموذج مقترح للتطبيق على البنوك الاسلامية ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، قسم ادارة اعمال كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، مصر ، 2007.
- ❖ رافدة الحريري : الالعب التربوية و انعكاسها على تعلم الاطفال ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، 2018.
- ❖ راوية حسن : السلوك التنظيمي المعاصر، ط1 ، الدار الجامعية للطباعة والنشر بالإسكندرية، مصر ، 1995.
- ❖ رولا نايف المعايطه و صالح سليم الحموري : ادارة الموارد البشرية : دليل عملي ، ط1 ، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 2013 .
- ❖ زكريا الشربيني و يسرية صادق : اطفال عند القمة الموهبة التفوق العقلي الإبداع ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2002 .
- ❖ سعد الدين خليل ابراهيم : قتل الابداع ، ط1 ، القاهرة، 2008.



- ❖ السعيد مبروك ابراهيم : ادارة المكتبات الجامعية في ضوء اتجاهات الادارة المعاصرة : الجودة الشاملة ، الهندرة ، ادارة المعرفة ، الادارة الالكترونية ، ط2 ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2012 .
- ❖ سيد عبد الحميد مرسي: الشخصية المنتجة، ط1 ، دار وهبة، مصر ، 1992.
- ❖ صفاء الاعسر : الابداع في حل المشكلات ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2000.
- ❖ صفية عزيز صالح الأحمدى : درجة توفر معايير الجدارة الإدارية لدى مديرات المدارس الثانوية في مكة المكرمة من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسية والمعلمات ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة ام القرى ، 2015.
- ❖ ضرغام عبد السالم نعمه : المبادئ الاساسية بكرة اليد، ط1، مطبعة البصرة ، البصرة ، 2018.
- ❖ طارق السويدان واخرون : مبادئ الابداع ، ط2 ، شركة الابداع الخليجي، 2002.
- ❖ طه كامل رياض : نموذج الجدارة الوظيفية ووضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات، اطروحة دكتوراه منشورة، قسم إدارة أعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، الإسماعيلية، مصر ، 2009.
- ❖ عاطف جابر طه : قضايا عالمية معاصرة في الموارد البشرية ، ط1 ، الدار الاكاديمية للعلوم، 2013.
- ❖ عبد الحلیم جبر نزال واخرون : اساسيات العمل في الادارة الرياضية ، ط1 ، شركة الغدير للطباعة والنشر المحدودة، البصرة، العراق ، 2016.
- ❖ عبد الحلیم محمود السيد: الذكاء الإنساني في علم النفس العام، مكتبة غريب، القاهرة، مصر، 1990.
- ❖ عبد الرحمن توفيق: القائد والمدير في عصر العولمة والتغيير، الجيزة ، مركز الخبرات المهنية للادارة(بميك)، 2005.
- ❖ عبد الستار ابراهيم : الابداع قضاياها وتطبيقاته ، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة ، 2002.
- ❖ عبد الستار العلي وآخرون: المدخل إلى إدارة المعرفة، ط1، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2006.
- ❖ عبد العزيز سعيد : المدخل الى الابداع ، ط1 ، دار الثقافة والنشر والتوزيع، الاردن ، 2006.
- ❖ عبد الله الصافي : التفكير الإبداعي بين النظرية والتطبيق ، مطابع دار البلاد، جدة ، ١٩٩٧.
- ❖ عبد الله سعد عبد الله الشهري: العوامل المؤثرة في عملية الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية لاتجاهات المديرين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية، عمان، الاردن ، 2002.

- ❖ عبد اللطيف محمد خليفة: **الحدس والابداع**، ط1، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2000.
- ❖ عبد اللطيف محمد خليفة: **الدافعية للإنجاز**، دار غريب، القاهرة، مصر، 2000.
- ❖ عزام عبد الرحمن صبري : **الاحصاء التطبيقي بنظام spss** ، ط1، عمان ، الدار المنهجية للنشر والتوزيع ، 2015.
- ❖ عزت محمود عادل كاشف : **دليل المدرب الرياضي الحديث** ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ط1 ، 2016 .
- ❖ علي فهمي البيك وعماد الدين عباس ابو زيد : **المدرب الرياضي** ، ط1 ، الناشر للمعارف ، مصر ، 2003 .
- ❖ فاتنة جميل محمد البليسي : **درجة ممارسة المهام القيادية لدى مديري ومديرات المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية ، كلية الدراسات العليا، نابلس، فلسطين، 2007.
- ❖ فاطمة احمد الجاسم : **الذكاء الناجح والقدرات التحليلية الابداعية** ، ط 1 ، دبيونو للطباعة والنشر والتوزيع ، 2010
- ❖ فاطمة عوض صابر وميرفت علي خفاجة: **اسس ومبادئ البحث العلمي** ، ط1 ، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية ، 2002.
- ❖ فاطمة محمود الزيات : **علم النفس الابداعي** ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ط 1 ، 2009
- ❖ فتحي عبد الرحمن جروان: **الابداع مفهومه ومعايير ومكوناته** ، ط1 ، دار الفكر للطباعة والنشر، الاردن ، 2002.
- ❖ كاظم كريم رضا الجابري : **مناهج البحث في التربية وعلم النفس الاسس** ، الادوات ، ط 1 ، دار الكتب والوثائق ببغداد ، بغداد ، 2011 .
- ❖ كاظم كريم الجابري و داود عبد السلام صبري : **مناهج البحث العلمي**، دار الكتب والوثائق ببغداد، 2013.
- ❖ لايل سبنسر و سيجان سبنسر : **الجدارة في العمل : نماذج للاداء المتفوق** ، ترجمة اشرف فضيل جمعة ، مركز البحوث والدراسات الادارية ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، السعودية ، 1999 .
- ❖ محمد الصيرفي : **القيادة الادارية و الابداعية** ، دار الفكر الجامعي للنشر، الاسكندرية ، 2006.
- ❖ محمد الطيبي : **تنمية قدرات التفكير الابداعي** ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2001.

- ❖ محمد بلال الزعبي و عباس الطلاقة : النظام الاحصائي spss فهم وتحليل البيانات الاحصائية ، سوريا - حلب ، شعاع للنشر والعلوم ، 2017.
- ❖ محمد حسن علاوي : سيكولوجية القيادة الرياضية ، ط2، مركز الكتاب للنشر، مصر، 2005.
- ❖ محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي: دار الفكر العربي، القاهرة ، 2000.
- ❖ محمد حسن محمد الحسين : طرق التدريب ، ط2 ، دار مجدلاوي ، عمان ، الاردن ، 2004.
- ❖ محمد صبحي حسانين : القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية ، ط3 ، ج1، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1995 .
- ❖ محمد عبد السادة حسن الجبوري: التنبؤ بالإنجاز بدلالة الإبداع الإداري وإدارة الصراع الإيجابي لمدرسي الكرة الطائرة في العراق من وجهة نظر لاعبيهم، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية ، جامعة بابل ، 2017 .
- ❖ محمد فتحي : 766 مصطلحاً إدارياً ايضاح وبيان ، دار التوزيع والنشر الاسلامية ، مصر ، القاهرة ، 2003.
- ❖ محمد ماجد محمد صالح : تطبيقات احصائية في التربية الدنية وعلوم الرياضة، العراق ، مكتب النجاح للطباعة والنشر ، 2018.
- ❖ محمد نجيب عبد الفتاح واخرون : التحليل المعرق للبيانات بأستخدام خزمة البرامج الجاهزة spss ، ط1، الاردن ، دار وائل للطباعة والنشر ، 2017.
- ❖ محمود حسين الوادي و علي فلاح الزعبي : اساليب البحث العلمي مدخل منهجي تطبيقي ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، 2011.
- ❖ محمود عبد الفتاح رضوان : ادارة المواهب في المنظمة ، ط1 ، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، 2012.
- ❖ مختار حمزة: أسس علم النفس الاجتماعي ، دار البيان العربي للطباعة والنشر والتوزيع ، جدة ، 1982
- ❖ مروان عبد المجيد ابراهيم . اسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية ، ط1 ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، الاردن، 2000.
- ❖ مصطفى ابو بكر: ادارة الموارد البشرية : مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الابراهيمية : الدار الجامعية ، 2003.
- ❖ مفتي ابراهيم حمادة : تطبيقات الادارة الرياضية ،المدارس ، الجامعات ، الاتحادات ، الاندية الرياضية ، مطابع امون ، القاهرة ، 1999.

- ❖ موسى النبهان : اساسيات القياس في العلوم السلوكية ، ط1 ، عمان ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، 2004.
- ❖ ناديا السرور : مقدمة في الابداع ، عمان، دار وائل للطباعة والنشر، ٢٠٠٢.
- ❖ نعمان عبد الغني و لطيفة عبد الله شرف الدين : الادارة الرياضية ، ط1 ، وزارة الثقافة والاعلام للطباعة والنشر ، مملكة البحرين ، 2010.
- ❖ نورة الخراشي و اخرون: قاموس جدارات التفوق للمعلمات ، ط1 ، ادارة الاشراف التربوي ، الرياض ، السعودية ، 2009.
- ❖ نورة مسعود صالح المعيض : درجة التزام القادة التربويين بتطبيق معايير الجدارة لاختيار مديري المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات التربوية والنفسية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن، 2008.
- ❖ هاشم احمد سليمان: التنبؤ بمستوى الأداء المهاري بدلالة الأداء البدني والقياسات الجسمية للاعبين كرة السلة الناشئين بأعمار (14-16)، أطروحة دكتوراه منشورة ، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، 1997.

## المصادر والمراجع الاجنبية :

- ❖ Anastasi . A (1988 ) . Psychological Testing .New York : Macmillan .co.
- ❖ Allen. Mary J. and Yen. Wendy M.(1979). Introduction to Measurement Theory. Wadsworth inc.
- ❖ Anninos, Loukas N., "The archetype of excellence in universities and TQM", Journal of management History Vol. 13 No. 4 2007,
- ❖ Guilford , d.p.8 Frucher , fundamental statistics in psychology and Education. 5th .ed . New York: b1973.
- ❖ [http://www.statistical-consult.com/2016/10/blog-post\\_68.ht](http://www.statistical-consult.com/2016/10/blog-post_68.ht).October
- ❖ Mc Cleland, D., (1991), *Assessing Human. Motivation*, General Learning Process, New York.
- ❖ Rodolfa, E. R., & et al, (2005), A cube model for competency development Implications for psychology educators and regulators, *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol: 36.
- ❖ Steven K . Thompson , 2012 ,Sampling , Third Edition.
- ❖ Stanley C.J. Hopkins. K.D.(1972).Educational and Psychological Measurement Evaluation. New Jersey Prentice-hall.

المسألة الحقيقية

## ملحق (1)

Ministry of Higher Education  
and Scientific Research  
MISSAN OF UNIVERSITY  
College of Physical Education  
and Sports Scienc



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ميسان  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة  
الشؤون العلمية والدراسات العليا

No .

العدد: ١٥ / ٧

Date / /

التاريخ: ٢٠١٩ / ١ / ١٢

الى / الاتحاد المركزي لكرة اليد

م / تسهيل مهتممة

تهديكم أطيب التحيات :

تتقدم عماده كليتنا بخالص التحية والتقدير لكم وفي إطار التعاون العلمي فيما بيننا راجين تسهيل مهمة طالبة الماجستير (رفيدة عبدالرحمن علي) إحدى طلبة الدراسات العليا في كليتنا لغرض أكمل إجراءات بحثها الموسوم ((الابداع المميز للتنبؤ بالجدارة الادارية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم)) .

شاكرين تعاونكم معنا خدمة للمسيرة العلمية ..... مع التقدير

أ.م.م. محمد عبد الرضا كريم

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

٢٠١٩/١/١٢

نسخه منه الى/

- ❖ مكتب السيد العميد... للتفضل بالاطلاع مع التقدير
- ❖ مكتب السيد معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا ... للمعرض أعلاه مع التقدير
- ❖ الدراسات العليا .... للحفظ مع الاوليات مع التقدير
- ❖ الصادرة

٢٠١٩/١/١٢



## ملحق (2)

Ministry of Higher Education  
and Scientific Research  
MISSAN OF UNIVERSITY  
College of Physical Education  
and Sports Scienc



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة ميسان  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة  
الشؤون العلمية والدراسات العليا

No .

العدد: ١٥ / ٤٦

Date / /

التاريخ: ٢٠١٩ / ١ / ٢٢

الى / الاتحاد الفرعي لكرة اليد في ميسان

م / تسهيل مهمية

تهديكم أطيب التحيات :

تتقدم عماده كليتنا بخالص التحية والتقدير لكم وفي إطار التعاون العلمي فيما بيننا راجين تسهيل مهمة طالبة الماجستير (رفيدة عبدالرحمن علي) إحدى طلبات الدراسات العليا في كليتنا لغرض أكمال إجراءات بحثها الموسوم ((الابداع المميز للتنبؤ بالجدارة الادارية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم )) .

شاكرين تعاونكم معنا خدمة للمسيرة العلمية ..... مع التقدير

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

٢٠١٩/١/٢٢

نسخه منه الى /

- ❖ مكتب السيد العميد... للتعرف بالاطلاع مع التقدير
- ❖ مكتب السيد معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا ... للغرض اعلاه مع التقدير
- ❖ الدراسات العليا .... للحفاظ مع الاوليات مع التقدير
- ❖ الصادرة

٢٠١٩/١/٢٢



### ملحق (3)

استبانة استطلاع رأي الخبراء حول صلاحية مجالات مقياس الابداع المميز

جامعة ميسان

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الماجستير

م/ استبانة تحديد مجالات مقياس الابداع المميز

السيد/ السيدة ..... المحترم :

تحية طيبة ...

تروم الباحثة إجراء بحثها الموسوم بـ(الابداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم) وان احد متطلبات الدراسة هو تصميم وبناء مقياس (الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد) من خلال عملهم في الاندية الرياضية كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة، ونظراً لما تمتلكونه من خبرة علمية في هذا المجال لذا ترجو الباحثة ابداء رأيكم بشأن تحديد مجالات المقياس واطافة ما ترونه مناسباً لذلك، خدمة للبحث العلمي وقيادة الحركية الرياضية في عراقنا الحبيب.

وتقبلوا مني فائق الشكر والتقدير

التوقيع :

الاسم الثلاثي :

اللقب العلمي والاختصاص :

تاريخ الحصول على اللقب :

مكان العمل :

رقم الهاتف:

البريد الالكتروني:

الباحثة

رغده عبد الرحمن علي

## متطلبات مقياس الابداع المميز

يرجى وضع علامة ( √ ) امام المجال الذي يعكس رأيكم :

ت	المجـــــــــالات	يصلح	لا يصلح	الملاحظات
1	المرونة: عدم الجمود بمعنى امتلاك الشخص الذي يفكر القدرة على الاستجابة للمثيرات.			
2	الطلاقة : القدرة على التوصل الى عدد كبير من الافكار في وقت محدد.			
3	الاصالة : ندرة التفكير بمعنى ان يكون تفكير مميذا ومختلفا عن الافكار التي تم مناقشتها من قبل.			
4	الحساسية للمشكلات: سرعة اكتشاف المشكلات والتدخل في الوقت المناسب قبل ان يلاحظ احد وجود مشكلة.			
5	قبول المخاطرة: عملية قياس وتقييم للمخاطر وتطوير استراتيجيات لادارتها.			
6	القدرة على التحليل والربط :القدرة على التحليل والتفسير والاستنتاج			
7	الاحتفاظ بالاتجاه:القدرة على التركيز على هدف معين وعلى تخطي أي معوقات ومشتتات تبعده عنه .			
8	المصدقية : قوة الاعتماد على قيم محددة والتزام المديرين بنسق موحد واهدافاً محددة .			
9	الاقتماد : المهارة والمعرفة اللازمة لاداء العمل وتأدية الخدمة والمرونة حيث المركزية واللامركزية كل منها موجود حسب الحاجة .			
10	الاستجابة: رغبة المديرين في تقديم الخدمة ومفهوم الدعم والمساندة للعمل الداخلي والخارجي .			

- مجالات أخرى يرغب السيد الخبير باضافتها :

ت	المجالات التي يرغب الخبير باضافتها	الملاحظات
1		
2		
3		
4		
5		

ملحق (4)

استبانة استطلاع رأي الخبراء حول صلاحية مجالات مقياس الجدارة المهنية

جامعة ميسان

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الماجستير

م/ استبانة تحديد مجالات مقياس الجدارة المهنية

السيد/ السيدة ..... المحترم :

تحية طيبة ...

تروم الباحثة إجراء بحثها الموسوم بـ (( الابداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم )) وان احد متطلبات الدراسة هو تصميم وبناء مقياس (الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد ) من خلال عملهم في الاندية الرياضية كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة ، ونظراً لما تمتلكونه من خبرة علمية في هذا المجال لذا ترحو الباحثة ابداء رأيكم بشأن تحديد مجالات المقياس واطافة ما ترونه مناسباً لذلك ، خدمة للبحث العلمي وقيادة الحركية الرياضية في عراقنا الحبيب.

وتقبلوا مني فائق الشكر والتقدير .

التوقيع :

الاسم الثلاثي :

اللقب العلمي والاختصاص :

تاريخ الحصول على اللقب :

مكان العمل :

رقم الهاتف:

البريد الالكتروني:

الباحثة

رغده عبد الرحمن علي

### متطلبات قياس الجدارة المهنية

يرجى وضع علامة ( √ ) امام المجال الذي يعكس رأيكم :

ت	المجالات	يصلح	لا يصلح	الملاحظات
1	<b>مجموعة جدارات الانجاز والتصرف:</b> أن جوهر هذه المجموعة هو الميل إلى التصرف والقيام بالأفعال الموجهة إلى إنجاز المهام أكثر من التأثير على الآخرين، ومع ذلك فإن التصرفات الموجهة للتأثير على الآخرين أو قيادتهم إلى تحسين الإنتاجية والحصول على نتائج أفضل تتدرج تحت مجموعتي الإنجاز والتصرف والأثر والتأثير على حد سواء.			
2	<b>مجموعة جدارة المساعدة والخدمات الانسانية:</b> تشمل مجموعة المساعدة والخدمات الإنسانية بنية الاستجابة لتفهم الآخرين وتهيئة النفس للتجاوب مع الاهتمامات بالآخرين ومشاعرهم وورغبتهم، والعمل على الاستجابة لهذه الحاجات .			
3	<b>مجموعة جدارات الاثر والتأثير:</b> تعكس هذه المجموعة الاهتمام الدفين لدى المدرب بالتأثير على الآخرين، ويعرف هذا بالحاجة إلى السلطة أو النفوذ وعادة ما يتأثر دافع النفوذ الذي يغذى السلوك الناجح باعتبارات مصالح المؤسسة أو مصالح الآخرين، إذ لم يتبين أن المؤديين الأكثر تفوقا ينشدون منزلة أو صيتا أو سمعة أو أي مكسب شخصي على حساب مصالح الآخرين أو المؤسسة. وكذلك تعني توجه المدرب نحو الاقناع وترك انطباعات مؤثرة لدى اللاعبين.			
4	<b>مجموعة الجدارات الادارية:</b> وهي الجدارات الضرورية لكل فرد لديه مسؤولية إدارية أو إشرافية او تدريبية في أي مجال عمل خدمي أو إنتاجي، من قمة الهرم الإداري حتى المراكز الدنيا في المنظمة.			
5	<b>مجموعة جدارات الفعالية الشخصية:</b> تعني توفر جدارة التحكم بالذات وجدارة الثقة بالنفس والمرونة والولاء للمؤسسة الرياضية.			
6	<b>المجموعة الذهنية:</b> تعتبر الجدارات الذهنية ترجمة ذهنية للمبادرة، فالشخص يعمل على الوصول إلى فهم للحالة أو المهمة أو المشكلة أو الفرصة أو مجموعة المعلومات، وللقدرات الذهنية للإنسان تأثيرات مباشرة أو غير مباشرة على سلوكه ومستويات أدائه ، وبالتالي على تحقيق الكفاءة وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق باتخاذ القرارات وفرص التدريب والتقدم الوظيفي			

- مجالات أخرى يرغب السيد الخبير باضافتها :

ت	المجالات التي يرغب الخبير باضافتها	الملاحظات
1		
2		
3		
4		
5		

ملحق رقم (5)

استبانة استطلاع رأي الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد

جامعة ميسان

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الماجستير

م / استبانة تحديد فقرات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد

السيد/ السيدة ..... المحترم :

تحية طيبة ...

تروم الباحثة إجراء بحثها الموسوم بـ(الابداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم) وان احد متطلبات الدراسة هو تصميم وبناء مقياس(الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد) من خلال عملهم في الاندية الرياضية كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة ، ولما تتمتعون به من سمعة علمية وخبرة واسعة لذا ترجو الباحثة ابداء رأيكم بشأن تحديد صلاحية الفقرات المقترحة التابعة لكل مجال من مجالات المقياس من عدم صلاحيتها وازافة ما ترونه مناسباً لذلك ، علماً ان الباحثة سوف تضع في المقياس بصيغته النهائية لكل فقرة عدة بدائل.

مع فائق شكري وتقديري ...

التوقيع:

الاسم الثلاثي:

اللقب العلمي والاختصاص:

تاريخ الحصول على اللقب:

مكان العمل:

التاريخ:

رقم الهاتف:

الباحثة

رغده عبد الرحمن علي

**متطلبات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد:**

**الابداع المميز:** هو مزيج من الخيال العلمي المرن لتطوير فكرة قديمة او لايجاد فكرة جديدة مهما كانت الفكرة صغيرة ينتج عنها انتاج متميز غير مألوف يمكن تطبيقه واستعماله.

يرجى وضع علامة ( √ ) امام الفقرات التي تنتمي لكل مجال من مجالات المقياس حسب رأيكم :

**1-المرونة:** عدم الجمود بمعنى امتلاك الشخص الذي يفكر القدرة على الاستجابة للمثيرات.

ت	الع	بارة	ملائمة	غير ملائمة	التعديلات المقترحة
1		يمكن المدرب من إيجاد حلول مميزة للمشكلات المعقدة التي تواجهه في التدريب أو المباريات.			
2		يتحلى بالشجاعة عند مواجهه التحديات وكسر حاجز الخوف لدى اللاعبين			
3		يتقبل النقد والاطراء على حد سواء بشكل متزن			
4		يتمتع المدرب بثقة عالية بالنفس عند مواجهة الصعاب التي تواجهه في التدريب او مباريات كرة اليد .			
5		يسعى مدرب كرة اليد في معرفة الاراء المخالفة لرأيه لإضافة شيء جديد لإفكاره			
6		يتراجع عن مواقفه عندما يقتنع بعدم صحتها .			
7		يعتمد الطرائق و الحلول البديلة غير التقليدية في التدريبات			
8		يعتمد الأساليب و الخطط المفهومة من اللاعبين كافة.			
9		يتقبل الخسارة ويعتبرها فرصة للتحسين من اداء الفريق وتجربة تسبق النجاح.			
10		يعمل على التطوير والتغير المستمر في اساليب تدريب كرة اليد بين فترة و اخرى لتحقيق التميز .			

2- **الطلاقة** : القدرة على انتاج عدد كبير من الافكار او الاسئلة او الالفاظ او المعلومات او الاشكال في وقت محدد.

ت	العبارة	ملائمة	غير ملائمة	التعديلات المقترحة
1	لديه قدرة عالية على النقاش والحوار واختيار كلمات تناسب الموقف وتفسير الكثير من الامور بلباقة			
2	يعالج الحالات الطارئة التي تواجه اللاعبين بأساليب ابداعية متميزة.			
3	يُنوع في أساليب التدريبات التي تساعد على تطوير أداء اللاعبين.			
4	يراعي الفروق الفردية لدى اللاعبين في التدريب و توزيع الواجبات.			
5	يضع الحلول لمواطن الضعف لدى اللاعبين في التدريب و المباريات.			
6	يضع الحلول المناسبة للعقبات التي تواجه اللاعبين في التدريب و المباريات.			

3- **الإصالة**: ندرة التفكير بمعنى ان يكون تفكير مميز ومختلف عن الافكار التي تم مناقشتها من قبل.

ت	العبارة	ملائمة	غير ملائمة	التعديلات المقترحة
1	يتميز عن المدربين الآخرين بأساليبه التدريبية و تعامله مع المباريات.			
2	يتقبل انتقادات الاخرين بصدر رحب للتوصل الى انضاج افكاره			
3	يستطيع ان ينجز ما يكلف به من مهام تدريبية بطرق جديدة.			
4	يتميز بطرح افكار مغايره لحل المعوقات التي تعترض اللاعبين والفريق بعيداً عن تقليد الاخرين			
5	لديه القدرة في تطوير وتجديد اجراءات تدريب كرة اليد بصورة مستمرة بعيداً عن الروتين.			
6	يفضل ان يبحث عن افكار و اعمال جديدة بدل ان يقوم بتطوير الافكار و الاعمال القديمة.			
7	يراعي التشويق و الإثارة في تطبيق التدريبات مع اللاعبين.			



4- الحساسية للمشكلات :سرعة اكتشاف المشكلات والتدخل في الوقت المناسب قبل ان يلاحظ احد وجود مشكلة. وهي الوعي بوجود مشكلات او عناصر ضعف في البيئة او الموقف المحيط بالافراد.

ت	العبارة	ملائمة	غير ملائمة	التعديلات المقترحة
1	لديه القدرة على التنبؤ بالمشكلات التي تعترض العملية التدريبية قبل وقوعها .			
2	يحرص على معرفة الخلل ومواطن الضعف او القصور لدى لاعبيه.			
3	يتمتع بالرؤية الصحيحة لما هو عليه من مستوى اللاعبين و الفريق.			
4	يُقدر حسابات و احتمالات الفوز و الخسارة خلال المباريات.			
5	يستنتج الأداء من خلال معرفته بلاعبيه و الفريق.			
6	يمتلك سرعة البديهة في ما يحتاجه اللاعبين من رغبات و تطلعات.			
7	يرى الاشياء التي لا يراها غيره من حوله.			
8	يتحسب وقوع المشكلات و يضع الحلول لها.			

5-القدرة على التحليل والربط : القدرة على التحليل والتفسير والاستنتاج .

ت	العبارة	ملائمة	غير ملائمة	التعديلات المقترحة
1	يُنظم أفكاره و خططه وفقاً لقدرات اللاعبين و الفريق.			
2	لديه القدرة على تجزئة وتقسيم مهامه التدريبية.			
3	لديه القدرة على تحليل قدرات لاعبي كرة اليد.			
4	يُراعي الربط ما بين المراحل التدريبية كافة.			
5	يوضح الأهداف التدريبية للاعبين في الوحدات و المراحل التدريبية كافة.			
6	لديه القدرة على تحديد تفاصيل الوحدة التدريبية قبل البدء بتنفيذها			

6- قبول المخاطرة: هي مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل او النقد وتقديم تخمينات والعمل تحت ظروف غامضة والدفاع عن افكاره الخاصة.

ت	العبارة	ملائمة	غير ملائمة	التعديلات المقترحة
1	يتمسك باهدافه ويصر على تحقيقها مهما كانت النتيجة.			
2	يتقبل الفشل والهزيمة وأعتبرها حافز لتحقيق شيء اكثر من المتوقع.			
3	يدافع عن ارائه في التدريب و المباريات و يثبت صحتها بالدليل الصحيح.			
4	يتمتع بالشجاعة لمواجهة المخاطر التي تواجه اللاعبين و الفريق.			
5	يتحمل مسؤولية ما يقوم به وله القدرة على مواجهة.			
6	يحسن التصرف في مجابهة المشاكل التي تواجهه.			
7	تحمل المخاطر والمجازفات ويضع حساب للصدفة والحظ.			
8	يندفع لغير المألوف لتحقيق النجاح.			
9	لديه هدوء وثقة بالنفس عالية عندما يواجه مشكلة في العمل.			
10	لديه القدرة على التعامل مع المواقف التدريبية المعقدة او المركبة.			

ملحق رقم (6)

استبانة استطلاع رأي الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد

جامعة ميسان

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الماجستير

م/ استبانة تحديد فقرات مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد

السيد/ السيدة ..... المحترم :

تحية طيبة ...

تروم الباحثة إجراء بحثها الموسوم بـ(الابداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم) وان احد متطلبات الدراسة هو تصميم وبناء مقياس(الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد) من خلال عملهم في الاندية الرياضية كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة ، ولما تتمتعون به من سمعة علمية وخبرة واسعة لذا ترجو الباحثة ابداء رأيكم بشأن تحديد صلاحية الفقرات المقترحة التابعة لكل مجال من مجالات المقياس من عدم صلاحيتها وازافة ما ترونه مناسباً لذلك ،علماً ان الباحثة سوف تضع في المقياس بصيغته النهائية لكل فقرة عدد من البدائل كجواب للفقرات.

مع فائق شكري وتقديري ....

التوقيع :

الاسم الثلاثي :

اللقب العلمي والاختصاص :

تاريخ الحصول على اللقب :

مكان العمل :

التاريخ :

رقم الهاتف:

الباحثة

رغده عبد الرحمن علي

متطلبات مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد :

الجدارة المهنية: هي مجموعة من السلوكيات والعوامل الايجابية تجعل الفرد المناسب جدير بالعمل في المكان المناسب.

يرجى وضع علامة ( √ ) امام الفقرات التي تنتمي لكل مجال من مجالات المقياس حسب رأيكم :

1- مجموعة جدارات الانجاز والتصرف: جوهر هذه المجموعة هو الميل إلى التصرف والقيام بالأفعال الموجهة إلى إنجاز المهام على وجه افضل مما انجز من قبل بكفاءة وسرعة وتشتمل هذه المجموعة: التوجه نحو الإنجاز، الاهتمام بالنظام والجودة والدقة ، المبادرة ، البحث عن المعلومات.

ت	العملية	ملائمة	غير ملائمة	التعديلات المقترحة
1	يحافظ على استمرار عمل النادي كهيئة فعالة ومنظمة			
2	يُبادر المدرب لجمع المعلومات العامة و الخاصة لتعزيز دوره الفني مع اللاعبين.			
3	يتسم أدائه بالجهد العالي المميز في واجباته الفنية و الإدارية.			
4	يسعى لتطوير أداءه الاداري باستمرار لتحقيق اهدافه المنشودة			
5	يُطور من الأفكار المطروحة و الحلول التكتيكية المتعددة في عمله.			
6	لديه رؤية و رسالة و أهداف واضحة و مفهومة من اللاعبين كافة.			
7	يُحسن بصورة مستمرة من أساليبه التدريبية و خطط اللعب			
8	يستشرف المستقبل بواقع علمي و واقعي.			
9	يعتمد الأساليب العلمية الحديثة و المتطورة في تدريباته.			
10	يمتلك إصرار و عزيمة للخروج بأداء مهاري ذو جودة عالية في عمل اللاعبين.			
11	يستفاد من تجارب و خبرات الآخرين في إيجاد ما هو جديد.			

2 - مجموعة جدارات المساعدة والخدمات الإنسانية لدى مدربي كرة اليد: تشمل هذه المجموعة نية

الاستجابة لتفهم الآخرين وتهيئة النفس للتجاوب مع الاهتمامات بالآخرين ومشاعرهم وورغبتهم،

والعمل على الاستجابة لهذه الحاجات

ت	العبارة	ملائمة	غير ملائمة	التعديلات المقترحة
1	يُراعي الفروق الفردية و يتعامل معهم على هذا الأساس.			
2	يصغي إلى أفكار ومشاكل اللاعبين ويضعها في عين الاعتبار			
3	يُعزز من الثقة و التفاوض الإيجابي لدى اللاعبين.			
4	يبدل جهوداً مكثفة للوصول الى مستوى اعلى باللاعبين.			
5	يتفهم الحاجات الذاتية و تطلعات اللاعبين .			
6	يؤمن الاتصال الفعال و الهادف مع اللاعبين			
7	يُحاول تجنيد اللاعبين من الشعور بالقلق و الخوف.			
8	يساعد اللاعبين في توضيح حالات سوء الفهم التي تحدث داخل الفريق.			
9	يخلق جو من الإنسابية في أداء مهام و واجبات اللاعبين			



4- مجموعة الجدارات الذهنية لدى مدربي كرة اليد: وهي ترجمة ذهنية للمبادرة، فالشخص يعمل على الوصول إلى فهم للحالة أو المهمة أو المشكلة وللقدرات الذهنية للإنسان تأثيرات مباشرة أو غير مباشرة على سلوكه ومستويات أدائه، وبالتالي على تحقيق الكفاءة والجدارة المهنية، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق باتخاذ القرارات وفرص التدريب والتقدم الوظيفي وهناك أسلوبين يتم استخدامهم في الجدارات الذهنية وهي: التفكير التحليلي و التفكير الإدراكي.

ت	العملية	ملائمة	غير ملائمة	التعديلات المقترحة
1	يُطور مداركهِ ومؤهلاتهِ العلمية و الفنية من خلال الدورات التطويرية			
2	يُجدد طرائقه التدريبية و الخططية بإساليب مُبتكرة.			
3	يُحلل و يعرض وسائلهِ التدريبية و الخططية للتقويم المستمر.			
4	يبتعد عن الروتين في اعماله التدريبية والتنظيمية ويميل الى التغيير بشكل مستمر لتحقيق المزيد من الانجاز			
5	يعتمد الأساليب العلمية في تقييم والاتقاء في أداء اللاعبين و الفريق			
6	يعتمد الأساليب البسيطة و المفهومة من اللاعبين لتحقيق الأهداف.			
7	يتوقع الصعوبات التي يتعرض لها اللاعبين في التدريبات والمنافسات و محاولة تجاوزها.			
8	يستخدم خبرته التي يمتلكها في عمله القيادي للفريق			
9	يستعد للإجابات كافة عن التساؤلات و الغموض التي يحتاج توضيحها للاعبين.			
10	يحدد الأولويات لتنفيذ المهام و الواجبات لتحقيق الأهداف المرسومة..			





**6- مجموعة الجداريات الادارية لدى مدربي كرة اليد :** تعتبر مجموعة الجداريات الإدارية فرعا من مجموعة الأثر والتأثير من ناحية كونها ترمى إلى إحداث أثر من نوع خاص. هذا الأثر هو تطوير الآخرين، قيادتهم ، تحسين العمل الجماعي والتعاون، وتشتمل هذه المجموعة على الآتي: تطوير الآخرين، الحزم واستخدام قوة المنصب (الإلزام)، العمل الجماعي و التعاون ، قيادة الفريق.

ت	العبارة	ملائمة	غير ملائمة	التعديلات المقترحة
1	يعمل المدرب وفق مبدأ العمل الجماعي و روح الفريق الواحد			
2	يرفض الامور الغير مرغوب بها بشجاعة وحزم			
3	يتبنى مبدأ المساواة في تعامله ويستخدم صلاحيته بأسلوب يتسم بالحكمة والشجاعة والادراك			
4	يتعامل في إبعاد اللاعب غير المؤهل بشجاعة و حزم			
5	يشارك الهيئة الادارية للنادي الاراء ووجهات النظر ويطلع على مقترحاتهم			
6	يستخدم اسلوب الثواب والعقاب لتغيير سلوك اللاعبين وتمكينهم من اداء عملهم على احسن وجه .			
7	لديه القدرة في تدريب وتعليم اللاعبين على مهارات واساليب متطورة و مختلفة عن ما هو مألوف			
8	يتخذ القرارات المناسبة و السليمة التي تصب في مصلحة اللاعبين و الفريق.			
9	يعمل على الأرتقاء بمستوى اداء اللاعبين.			
10	يمتلك شخصية قيادية جذابة قادرة على اجتذاب اللاعبين اليه			
11	يتصرف بسرعة وحزم في المواقف المتوترة والملمة			
12	يحترم مكانته ويتجنب أي فعل يسيء لها			
13	يمتلك القدرة على توزيع المهام على اللاعبين والمشاركة الفعالة في العمل ويعمل على تحفيزهم			

ملحق (7)

استبانة آراء الخبراء حول تحديد بدائل فقرات مقياسي الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد/ الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد

جامعة ميسان

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الماجستير

م/ استبانة تحديد بدائل لفقرات مقياسي الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد/ الجدارة  
المهنية لدى مدربي كرة اليد

السيد/ السيدة ..... المحترم :

تحية طيبة ...

تروم الباحثة إجراء بحثها الموسوم بـ(الابداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم) وان من متطلبات الدراسة هو تصميم وبناء مقياسي(الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد) ومقياس(الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد) من خلال عملهم في الاندية الرياضية كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة ، ولما تتمتعون به من سمعة علمية وخبرة واسعة لذا ترجو الباحثة ابداء رأيكم بشأن تحديد البدائل المناسبة للاجابة على فقرات المقياسي والتي تناسب مستوى العينة واطافة ما ترونه مناسباً لذلك ،خدمة للبحث العلمي .

....مع فائق شكري وتقديري ....

التوقيع :

الاسم الثلاثي :

اللقب العلمي والاختصاص :

تاريخ الحصول على اللقب :

مكان العمل :

رقم الهاتف:

الباحثة

رغده عبد الرحمن علي

ت	البدائل	ملائمة	غير ملائمة
1	لا اوافق - موافق		
2	لا - غير متأكد - نعم		
	لاوافق - محايد - اوافق		
3	ابداً - بعض الاحيان - دائماً		
4	ارفض - ارفض بشدة - اوافق - اوافق بشدة		
5	لا اوافق بشدة - لا اوافق - اوافق - اوافق بشدة		
6	غير راضٍ تماماً - غير راضٍ - راضٍ - راضٍ تماماً		
7	ابداً - ابدأ تقريباً - في كل مرة تقريباً - في كل مرة		
8	ابداً - نادراً - احياناً - غالباً - دائماً		
9	غير راضٍ تماماً - غير راضٍ - محايد - راضٍ - راضٍ تماماً		
10	لا اوافق بشدة - لا اوافق - محايد - اوافق - اوافق بشدة		
11	لاتنطبق بدرجة كبيرة - لاتتنطبق - تنطبق بدرجة متوسطة - تنطبق - تنطبق بدرجة كبيرة		
12	لا اوافق بشدة - لا اوافق نوعاً ما - محايد - اوافق نوعاً ما - اوافق - اوافق بشدة		
13	لا اتفق مطلقاً - لاتتفق - لاتتفق الى حد ما - غير متأكد - اتفق الى حد ما - اتفق - اتفق تماماً		
14	غير راضٍ تماماً - غير راضٍ في الاغلب - غير راضٍ نوعاً ما - محايد - راضٍ نوعاً ما - راضٍ في الاغلب - راضٍ تماماً		

ملحق (8)

استبانة اراء الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد  
(نماذج google)

## استبانة تحديد فقرات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد

جامعة ميسان  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة  
الدراسات العليا / الماجستير

م / استبانة تحديد فقرات مقياس الابداع المميز لدى مدربي  
كرة اليد

المحترم : السيد/ السيدة .....

تحية طيبة ...  
تروم الباحث إجراء بحثها الموسوم بـ (( الابداع المميز للتدري  
بإدارة الادارية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر  
لاعبهم )) وان احد متطلبات الدراسة هو تصميم وبناء  
مقياس ( الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد ) من خلال  
عملهم في الاتدية الرياضية كجزء من متطلبات نيل درجة  
الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة , ولما تتمتعون  
به من سمعة علمية وخبرة واسعة لذا ترحو الباحث ابداء  
رأيكم بشأن تحديد صلاحية الفقرات المقترحة التابعة لكل  
مجال من مجالات المقياس من عدم صلاحيتها واخافة ما  
ترونه مناسباً لذلك علماً ان الباحث سوف تضع في المقياس  
بصيغته النهائية لكل فقرة عدة بدائل.

مع فائق شكري

وتقديرى ---

التوقيع :

الاسم الثلاثي :

اللقب العلمي والاختصاص :

تاريخ الحصول على اللقب :

مكان العمل :

التاريخ :

رقم الهاتف

الباحث

رغده

عبد الرحمن علي

\*مطلوب

معلومات الخبير

الاسم الثلاثي \*

إجابتك

اللقب العلمي \*

إجابتك

اسم الكلية \*

إجابتك

اسم الجامعة \*

إجابتك

متطلبات مقياس الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد  
:الابداع المميز: هو مزيج من الخيال العلمي المرن  
لتطوير فكرة قديمة او لايجاد فكرة جديدة مهما كانت  
الفكرة صغيرة ينتج عنها انتاج متميز غير مألوف  
يمكن تطبيقه واستعماله.يرجى وضع علامة ( √ ) امام  
الفقرات التي تنتمي لكل مجال من مجالات المقياس  
حسب رأيكم :

**المرونة: عدم الجمود بمعنى امتلاك الشخص الذي يفكر القدرة على الاستجابة للمثيرات \***

غير ملائمة	ملائمة	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتمكن المدرب من إيجاد حلول مميزة للمشكلات المعقدة التي تواجهه في التدريب أو المباريات.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتحلى بالشجاعة عند مواجهته التحديات وكسر حاجز الخوف لدى اللاعبين
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتقبل النقد والاطراء على حد سواء بشكل متزن
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتمتع المدرب بثقة عالية بالنفس عند مواجهة الصعاب التي تواجهه في التدريب أو مباريات كرة اليد .
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يسعى مدرب كرة اليد في معرفة الآراء المخالفة لآرأيه لإضافة شيء جديد لإفكاره
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتراجع عن مواقفه عندما يقتنع بعدم صحتها .
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يعتمد الطرائق و الحلول البديلة غير التقليدية في التدريبات
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يعتمد الأساليب و الخطط المفهومة

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	غير التقليدية في التدريبات
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يعتمد الأساليب و الخطط المفهومة من اللاعبين كافة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتقبل المشاورة ويعتبرها فرصة للتسميع من أداء الفريق وتجزئة تسويق النجاح.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يعمل على التطوير والتغيير المستمر في أساليب تدريب كرة اليد بين شترة و أخرى لتحقيق التميز .

**التعديلات المقترحة**

إجابته

الطلاقة : القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار أو الاستئلة أو الالفاظ أو المعلومات أو الاشكال في وقت محدد ."

غير ملائمة	ملائمة	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	لديه قدرة عالية على النقاش والحوار واختيار كلمات مناسبة الموقف وتفسير الكثير من الأمور بلياقة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يعالج الحالات الطارئة التي تواجه اللاعبين بأساليب ابداعية متميزة.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	تدريج في تحديد التدريبات التي تساهم على تطوير أداء المتدربين.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يراعى الفرق الفردية لدى المتدربين في التدريب و توزيع المواد.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يوضح المقرر عوامل التشغيل لدى المتدربين في التدريب و المماريات.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يوضح المقرر التناسبية للعمليات التي تواجه المتدربين في التدريب و المماريات.

التصديقات المقترحة

إجابته

الاصالة، قدرة التفكير بصعدي ان يكون تفكير معين  
ومختلف عن الافكار التي تم مناقشتها من قبل \*

غير ملائمة	ملائمة	يتجهن عن التدريب الاطرين باستراتيجية التدريب و تتجاهل مع المماريات.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتقبل المقاربات الاطرين بمتساو رحب للتوجهات التي اتجاه افكاره

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يستطيع ان يشرح مع يكلف به من مهام تدريبية بطرق جديدة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتصور بطرق افكار مفاهيم لعل المفاهيم التي تتميز المتدربين والفرق بحدوث تقليد الاطرين
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	لديه القدرة في تطوير وتحديد اجراءات تدريب كثرة اليد و مستوية مستوية بحدوث الفرق.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يفضل ان يشرح عن افكاره في العمل جديدة بدل ان يقوم بتطوير الافكار و الاعمال التدريب
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يراعى التنوع و الإثارة في تطبيق التدريب مع المتدربين.

التصديقات المقترحة

إجابته

الخصائص المبتكرات بسرعة اكتشاف المبتكرات  
والتدخل في الوقت المناسب قول ان يلاحظ احد وجود  
مشكلة، وفي الوصي بوجود مشكلات او عناصر ضمنت  
في البيئة او الوقت المناسب بالافراد \*

غير ملائمة	ملائمة	لديه القدرة على
------------	--------	-----------------

غير ملائمة	ملائمة	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	لديه القدرة على التنبؤ بالمشكلات التي تصطرع عليها التدريية قبل وقوعها .
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يصرف على صرفة الطفل ومواطن الضعف أو القصور أو يتمكن بالرؤية الصحيحة لما هو عليه من مستويين اللغويين أو القريبين.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	تقدر خصايته و احتياجاته الفردية و الطموح و المياريات.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يستلحق الأراء من خلال صرفة أو بالديه أو القريبين.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يمتلك سرعة البديهة في ما يحتاجه اللاعبين من وحيات و تفاعلات.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يرى الأشياء التي لا يراها غيره من حوله.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتحسس و يلمس المشكلات و يلمس الحلول لها.

التعديلات المقترحة

إجابتك

غير ملائمة	ملائمة	القدرة على التحليل والربط : القدرة على التحليل والتفسير والاستنتاج *
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يُنظم أفكاره و خطته وفقاً لقدرات اللاعبين و الفريق.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	لديه القدرة على تجزئة و تقسيم مهامه التدريية.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	لديه القدرة على تحليل قدرات لاعبي كرة اليد.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يراعي الربط ما بين المراحل التدريية كافة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يوضح الأهداف التدريية للاعبين في الوحدات و المراحل التدريية كافة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	لديه القدرة على تحديد نقاط الضعف الوحد التدريية قبل البدء بتنفيذها

التعديلات المقترحة

إجابتك

قبول المخاطرة: هي مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقص وتقديم نظميات والعمل تحت ظروف شائكة والدفاع عن أفكاره الخاصة \*

غير علامة	علامة	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتمسك بأهدافه ويصر على تحقيقها مهما كانت النتيجة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يقبل الفشل والهزيمة وأخطاره حامل لتحديات شبيه أكثر من المتوقع.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يدافع عن آرائه في التدريب و المباريات و يثبت مصحتها بالدليل الصريح.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتمتع بالشجاعة لمواجهة المخاطر التي تواجه اللاعبين و الفريق.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتحمل مسؤولية مايقوم به من أعمال وله القدرة على مواجهة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يحسن التصرف في مواجهة المشاكل التي تواجه
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	تعمل المخاطر والمخازنات ويضع حساب للصناعة والخط
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يدافع لخير المؤلف لتحقيق النجاح
		لديه حدود وثقة



ملحق (9)

استبانة آراء الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد  
(نماذج google)

## استبانة تحديد فقرات مقياس الجدارة الإدارية لدى مدربي كرة اليد

جامعة مسان  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة  
الدراسات العليا / الماجستير

م / استبانة  
تحديد فقرات مقياس الجدارة الادارية لدى مدربي كرة اليد

تحية طيبة ...  
تروم الباحثة إجراء بحثها الموسوم بـ (( الحداءع المميز للنتيق  
بالجدارة الادارية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر  
لاعبهم )) وان احد متطلبات الدراسة هو تصميم وبناء  
مقياس (الجدارة الادارية لدى مدربي كرة اليد ) من خلال  
عملهم في الاتدية الرياضية كجزء من متطلبات ثيل درجة  
الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة . ولما تضمنت  
به من سمعة علمية وخبرة واسعة لذا ترحو الباحثة ابداء  
رأيكم بشأن تحديد صلاحية الفقرات المقترحة التابعة لكل  
مجال من مجالات المقياس من عدم صلاحيتها واضافة ما  
تروته مناسبة لذلك .علماً ان الباحثة سوف تضع في المقياس  
بصيفته النهائية لكل فقرة عدد من البدائل كجواب للفقرات  
مع فائق شكري  
وتقديري ....

الباحثة  
رغدہ عبد الرحمن علي  
**\*مطلوب**

معلومات الخبير

الاسم الثلاثي \*  
.....

طلب تعديل الوصول

إجابتك

اللقب العلمي \*  
إجابتك

الاختصاص \*  
إجابتك

اسم الجامعة والكلية \*  
إجابتك

رقم الهاتف \*  
إجابتك

متطلبات مقياس الجدارة الادارية لدى مدربي كرة اليد  
:الجدارة الادارية : هي مجموعة من السلوكيات  
والعوامل الايجابية تجعل الفرد القرد المناسب جدير بالعمل  
في المكان المناسب .يرجى وضع علامة ( V ) امام  
الفقرات التي تنتمي لكل مجال من مجالات المقياس  
حسب رأيكم :

1- مجموعة جدارات الانجاز والتصرف : جوهر هذه  
المجموعة هو الميل إلى التصرف والقيام بالأفعال  
الموجهة إلى إنجاز المهام على وجه افضل مما اتجز  
من قبل بكفاءة وسرعة وتشتمل هذه المجموعة بـ

1- مجموعة جداريات الإنجاز والتصرف : جوهر هذه المجموعة هو الميل إلى التصرف والقيام بالأفعال الموجهة إلى إنجاز المهام على وجه أفضل مما أنجز من قبل بكفاءة وسرعة وتشتمل هذه المجموعة: 1- التوجه نحو الإنجاز. 2- الاهتمام بالنظام والجودة والدقة. 3- المبادرة. 4- البحث عن المعلومات.\*

غير ملائمة	ملائمة	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يحافظ على استمرار عمل النادي كهيئة فعالة ومنظمة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يُبادر المدرب لجمع المعلومات العامة والخاصة لتعزيز دوره الفني مع اللاعبين.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتسم أدائه بالجهد العالي المميز في واجباته الفنية و الإدارية
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يسعى مدرب لتطوير أداءه الإداري باستمرار لتحقيق أهدافه المنشودة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يُطور من الأفكار المطروحة و الحلول التكتيكية المتعددة في عمله.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	لديه رؤية و رسالة و أهداف واضحة و مفهومة من اللاعبين كافة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يُحسن بصورة مستمرة من أساليبه التدريبية و خطط اللعب
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يستشرف المستقبل بواقع علمي و واقعي

طلب تعديل الوصول

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يستشرف المستقبل بواقع علمي و واقعي
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يعتمد الأساليب العلمية الحديثة و المتطورة في تدريباته.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يمتلك إصرار و عزيمة للخروج بأداء مهاري ذو جودة عالية في عمله وفي عمل اللاعبين.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يستفاد من تجارب و خبرات الآخرين في إيجاد ما هو جديد.

#### التعديلات المقترحة

إجابتك

2- مجموعة جداريات المساعدة والخدمات الإنسانية لدى مدربي كرة اليد: تشتمل هذه المجموعة نية الاستجابة لتقهم الآخرين وتهيئة النفس للتجاوب مع الاهتمامات بالآخرين ومشاعرهم ورغبتهم. والعمل على الاستجابة لهذه الحاجات.\*

غير ملائمة	ملائمة	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يُراعي الفروق الفردية و يتعامل معهم على هذا الأساس.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يصغي إلى أفكار ومشاكل اللاعبين ويضعها في عين

طلب تعديل الوصول

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يصغي إلى أفكار ومشاكل اللاعبين ويضعها في عين الاعتبار.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يُعزز من الثقة و التفاؤل الإيجابي لدى اللاعبين.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يبذل جهودا مكثفة للوصول إلى مستوى أعلى باللاعبين
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتفهم الحاجات الذاتية و تطلعات اللاعبين .
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يؤمن الاتصال الفعال و الهادف مع اللاعبين
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يُحاول تجنّب اللاعبين من الشعور بالقلق و الخوف.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يساعد اللاعبين في توضيح حالات سوء الفهم التي تحدث داخل الفريق.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يخلق جو من الإنسابية في أداء مهام و واجبات اللاعبين

**التعديلات المقترحة**

إجابتك

طلب تعديل الوصول 

3- مجموعة جدارات الأثر والتأثير لدى مدربي كرة اليد: تعكس هذه المجموعة الاهتمام الدقيق لدى الشخص بالتأثير على الآخرين، ويعرف هذا بالحاجة إلى السلطة أو النفوذ وعادة ما يتأثر دافع النفوذ الذي يخذى السلوك الناجح باعتبارات الآخرين. وتشتمل هذه المجموعة على الآتي: بد الأثر والتأثير. الإدراك التنظيمي. و بناء العلاقات. \*

غير ملائمة	ملائمة	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يمتلك أسلوب سلسل وواضح في كيفية توصيل الأفكار والمعلومات للاعبين
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	لديه القدرة في معرفة القيود غير المعلنة للنادي
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يمكنه تفهم آلية العمل في النادي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	لديه قدرة في اقتناع اللاعبين في امكانياتهم بالمساهمة في النهوض بمستوى الفريق ككل والوصول به إلى أعلى المستويات
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يعي الاحتمالات المستقبلية التي يمكن أن يتعرض لها النادي
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	لديه القدرة على انشاء علاقات وروابط باللاعبين والهيئة الادارية للنادي على حد سواء.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يعقد لقاءات ترفيحية مع اللاعبين والهيئة الادارية خارج النادي.

طلب تعديل الوصول 

يستفيد من

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يستفيد من الصداقة الشخصية خدمة للمصلحة العامة للفريق والنادي الذي يعمل فيه
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يمتلك القدرة على دفع اللاعبين الى الامام ومدتهم بالاجابية وحثهم على الاستمرار بالنجاح
<b>التعديلات المقترحة</b>		
اجابتك		
<p>١- مجموعة الجدارات الذهنية لدى مدربي كرة اليد: وهي ترجمة ذهنية للمبادرة. فالشخص يعمل على الوصول إلى فهم للحالة أو المهمة أو المشكلة والقدرات الذهنية للإنسان تأثيرات مباشرة أو غير مباشرة على سلوكه ومستويات أدائه. وبالتالي على تحقيق الكفاءة والجدارة الإدارية. وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق باتخاذ القرارات وقرصن التدريب والتقدم الوظيفي وهناك أسلوبين يتم استخدامهم في الجدارات الذهنية وهي: - التفكير التحليلي. - التفكير الإدراكي. "</p>		
غير ملائمة	ملائمة	

طلب تعديل الوصول

غير ملائمة	ملائمة	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يُطور مداركه و مؤهلاته العلمية و الفنية من خلال الدورات التطويرية
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يُجدد طرائقه التدريبية و الخططية بإساليب مُبتكرة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يُحلل و يعرض وسائله التدريبية و الخططية و للتقويم المستمر.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يبتعد عن الروتين في اعماله التدريبية والتنظيمية ويميل الى التغيير بشكل مستمر لتحقيق المزيد من الانجاز
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يعتمد الأساليب العلمية في تقييم و الارتقاء في أداء ال
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يعتمد الأساليب البسيطة و المفهومة من اللاعبين لتحقيق الاهداف.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتوقع الصعوبات التي يتعرض لها اللاعبين في التدريبات و المناقشات و محاولة تجاوزها.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يستخدم خبرته التي يمتلكها في عمله القيادي للفريق
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يستعد للإجابات كافة عن التساؤلات و

طلب تعديل الوصول

5- مجموعة جدارات الفعالية الشخصية لدى مدربي كرة اليد : تتحكم هذه الجدارات في فعالية أداء الشخص عندما يتعامل مع صعوبات أو ضغوط مباشرة من المناخ وهي تعزز فعالية جدارات أخرى متعلقة بالمناخ وتشتمل هذه المجموعة على الصفات الآتية: 1- التحكم في الذات. 2- الثقة بالنفس. 3- المرونة. 4- الولاء للنادي \*

غير ملائمة	ملائمة	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتحمل المدرب المسؤولية عند تقصيره في حالات النتائج و الأداء السلبي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يُجيد إدارة الوقت و يحترمه في عمله
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتحكم في حالات الغضب و ردود الأفعال السلبية لدى اللاعبين
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يدافع عن مصلحة اللاعبين و الفريق أمام الهيئة الإدارية في النادي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يفصل بين مشاكله الشخصية مع اللاعبين أو الهيئة الادارية للنادي وبين عمله التدريبي
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يحترم و جهات النظر الصحيحة و يعمل على تطبيقها.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يطبق الإجراءات التنظيمية و القانونية في تعامله مع اللاعبين.

طلب تعديل الوصول

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يطبق الإجراءات التنظيمية و القانونية في تعامله مع اللاعبين.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يعمل على خلق بيئة ملائمة للعمل داخل النادي.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يواجه الصعاب التي يتعرض لها الفريق بالحكمة .
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتسم بالهدوء و الإنصياع العالي في المواقف المعقدة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتصرف بالإيثار في تفصيل مصلحة الفريق العامة على مصلحة الشخصية.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يشفي غضبه خلال المناقشات في المواقف الصعبة.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتقبل ظروف الخسارة التي يتعرض لها الفريق.

التعديلات المقترحة

إجاباتك

6- مجموعة الجداريات الادارية لدى مدربي كرة اليد :  
تعتبر مجموعة الجداريات الإدارية قرعا من مجموعة الأثر والتأثير من ناحية كويتها ترمي إلى إحداث أثر من نوع خاص، هذا الأثر هو تطوير الأظرفين قيادتهم، تحسين العمل الجماعي والتعاون، وتكتمل هذه المجموعة على الآتي: تطوير الأظرفين، ود الحزم واستخدام قوة المنصب (الإلزام)، ود العمل الجماعي والتعاون، ود قيادة الفريق. \*

غير ملائمة	ملائمة	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يعمل المدرب وفق مبدأ العمل الجماعي و روح الفريق الواحد
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يرفض الأصور الغير مرغوب بها بشجاعة وحزم
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتبنى مبدأ المساواة في تعامله ويستخدم سلاحيته بأسلوب يتسم بالهكمة والشجاعة والادراك
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتعامل في إبعاد اللاعب غير المؤهل بشجاعة و حزم
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يشارك الهيئة الادارية للنادي الآراء ووجهات النظر ويطلع على مقترحاتهم
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يستخدم أسلوب الثواب والعقاب لتغيير سلوك اللاعبين وتمكينهم من أداء عملهم على احسن وجه
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	لديه القدرة في تدريب وتعليم اللاعبين على مهارات واساليب متطورة و مختلفة

طلب تعديل الوصول

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتخذ القرارات المناسبة و السليمة التي تصب في مصلحة اللاعبين و الفريق.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يعمل على الارتقاء بمستوى أداء اللاعبين.
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يمتلك شخصية قيادية جذابة قادرة على اجتذاب اللاعبين اليه
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يتصرف بسرعة وحزم في المواقف المتوترة والملمة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يحترم مكانته ويتجنب أي فعل يسئ لها
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	يمتلك القدرة على توزيع المهام على اللاعبين والمشاركة الفعالة في العمل ويعمل على تحفيزهم

التعليقات المقترحة

إجابتك

إرسال

عدم إرسال كلمات التور غير متواج Google مطلقاً.

طلب تعديل الوصول

لم يتم إنشاء هذا المحتوى ولا اعتباره المستخدم - شروط الخدمة



ملحق (10)

استبانة آراء الخبراء حول تحديد بدائل مقياسي الابداع المميز - الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد  
(نماذج googel)

قسم 1 من 3

## مقياس الابداع المميز

## مقياس الجدارة الادارية

جامعة ميسان  
كلية التربية وعلوم الرياضة  
الدراسات العليا / الماجستير

د/ سائلة نقيب الدلائل لظفرات  
مقياس الابداع المميز  
مقياس الجدارة الادارية

تحية طيبة ...  
تقدم الباحثة إجراء بحثها الموسوم بـ (( الابداع المميز لتتأهل بالجدارة الادارية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاصحابهم )) وان من منطلقات الدراسة هو تصميم وبناء  
مقياس (الابداع المميز) و مقياس ( الجدارة الادارية) كجزء من منطلقات نيل شهادة الماجستير في التربية السنية وعلوم الرياضة ، ولما تشعرون به من مهمة طيبة وحرصاً  
واسعاً لنا نرجو الباحثة لبدء وتكميل بشأن تحديد الدلائل المناسبة للاجابة على ظفرات المقياسين وتشي تشعب ومستوى العينة واسفاه ما تكونونه مناسباً لنتائج خدمة البحث العلمي .  
مع فائق شكرتي وتقديري ....

الباحثة  
رغد عبد الرحمن طلي

معلومات الخبير

الوصف (مختار)

الإسم الثلاثي \*

نص الإجابة القصير

النقب العلمي \*

نص الإجابة القصير

الاختصاص \*

نص الإجابة القصير

\*\*\*

**اسم الجامعة والكلية \***

نص الإجابة التمسر

---

**رقم الهاتف \***

نص الإجابة التمسر

---

العنوان

(وصف اختياري)

**البيانات \***

محنة	محنة
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
غير محنة	لا توجد - مؤمن

<input type="radio"/>	لا - غير متأكد - نعم
<input type="radio"/>	لا توجد - مؤمن - مؤمن
<input type="radio"/>	نعم - بعض الأحيان - دائما
<input type="radio"/>	مؤمن - مؤمن بشدة - مؤمن - مؤمن بشدة
<input type="radio"/>	لا مؤمن بشدة - لا مؤمن - مؤمن - مؤمن بشدة
<input type="radio"/>	نعم، نعم كثيراً - في كل مرة تقريباً - في كل مرة
<input type="radio"/>	نعم، نعماً - أحياناً - دائماً - دائما
<input type="radio"/>	غير راضٍ تماماً - غير راضٍ - مؤمن - راضٍ - راضٍ
<input type="radio"/>	لا مؤمن بشدة - لا مؤمن - مؤمن - مؤمن بشدة
<input type="radio"/>	لا تتفق بدرجة كبيرة - لا تتفق - تتفق بدرجة متوسطة
<input type="radio"/>	لا مؤمن بشدة - لا مؤمن نوعاً ما - مؤمن - مؤمن نوعاً ما

<input type="radio"/>	نعم، نعماً - أحياناً - دائماً - دائما
<input type="radio"/>	غير راضٍ تماماً - غير راضٍ - مؤمن - راضٍ - راضٍ
<input type="radio"/>	لا مؤمن بشدة - لا مؤمن - مؤمن - مؤمن بشدة
<input type="radio"/>	لا تتفق بدرجة كبيرة - لا تتفق - تتفق بدرجة متوسطة
<input type="radio"/>	لا مؤمن بشدة - لا مؤمن نوعاً ما - مؤمن - مؤمن نوعاً ما
<input type="radio"/>	لا تتفق مطلقاً - لا تتفق - لا تتفق إلى حد ما - غير متأكد -
<input type="radio"/>	غير راضٍ تماماً - غير راضٍ في الاطراف - غير راضٍ -

**التعليقات المقترحة**

نص الإجابة التوثيق

---



## ملحق رقم (11)

قائمة السادة الخبراء والمختصين الذي تم توزيع الاستبيان عليهم وتمت المقابلة الشخصية معهم

ت	اللقب العلمي	الاسم الثلاثي	الاختصاص	مكان العمل	مقابلة شخصية	صلاحية المجالات	استبيان	صلاحية فقرات القياسين
1.	أ.د.	رحيم عطية جناتي	اختبارات وقياس	جامعة ميسان / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	✓	✓	✓	✓
2.	أ.د.	قصي فوزي خلف	ادارة رياضية-كرة السلة	جامعة البصرة / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓		
3.	أ.د.	عبدالحليم جبر نزال	الادارة الرياضية	جامعة البصرة / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓		
4.	أ.د.	محمد مطر عراق	الادارة الرياضية	جامعة المثنى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	✓	✓	✓	✓
5.	أ.د.	رحيم حلو	علم النفس	جامعة ميسان / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓	✓
6.	أ.د.	خالد اسود لايع	الادارة الرياضية	جامعة المثنى / قسم النشاطات الطلابية		✓		✓
7.	أ.د.	صلاح وهاب شاكر	الادارة الرياضية	جامعة بغداد / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	✓	✓	✓	✓
8.	أ.م.د.	علاء عبد السلام مصطفى	ادارة منظمات وسلوك تنظيمي	جامعة ميسان / كلية الادارة والاقتصاد		✓	✓	✓
9.	أ.م.د.	جاسم جابر محمد	الادارة الرياضية	جامعة القاسم الخضراء / ديوان رئاسة الجامعة		✓		✓
10.	أ.م.د.	ناهدة عبد الزهرة	الاختبارات والقياس	جامعة البصرة / كلية التربية وعلوم الرياضة	✓			✓
11.	أ.م.د.	سلام حنتوش رشيد	الادارة الرياضية	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية - قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	✓	✓	✓	✓
12.	أ.م.د.	سندس موسى جواد	الادارة الرياضية	جامعة بغداد كلية التربية الرياضية للبنات	✓	✓	✓	✓
13.	أ.م.د.	علي مطير حميدي	علم النفس	جامعة ميسان / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓	✓
14.	أ.م.د.	رياض صيهود هاشم	علم النفس	جامعة ميسان / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓	✓
15.	أ.م.د.	عامر حسين علي	ادارة وتنظيم	جامعة كربلاء / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓	✓
16.	أ.م.د.	حسن غالي مهاوي	الادارة الرياضية	جامعة ميسان / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة		✓	✓	✓
17.	أ.م.د.	صابرين عطية مرسل	الادارة الرياضية	جامعة الاسكندرية		✓		✓

ت	اللقب العلمي	الاسم الثلاثي	الاختصاص	مكان العمل	مقابلة شخصية	صلاحية المجالات	استبيان	صلاحية فترات القياس	استبيان		
				كلية التربية الرياضية للبنات							
18.	أ.م.د	تحسين علاوي عديل	الإدارة الرياضية	مديرية تربية ميسان	√	√					
19.	م.د	احمد السيد كردي	إدارة اعمال	جامعة الأزهر / كلية التجارة		√	√				
20.	م.د	وسام حميد عبد الرضا	الاختبارات والقياس	مديرية تربية ميسان / قسم الدراسات والبحوث	√	√	√				
21.	م.د	عبد القادر ساغي	إدارة رياضية	جامعة محمد بن دباغين سطيف 02 / الجزائر			√				
22.	م.د	بهاء حيدر فليح	الإدارة الرياضية	جامعة القادسية / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	√		√				
23.	م.د	جاسر علي محمد	الإدارة الرياضية	جامعة ميسان / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	√	√					
24.	م.د	ميثم جبار مطر	إدارة وتنظيم	جامعة ميسان / كلية التربية وعلوم الرياضة	√						
المجموع									18	20	14

ملحق (12)

يبين مقياس الابداع المميز بصورته الاولية

جامعة ميسان

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الماجستير

م/استمارة استبيان

عزيزي اللاعب المحترم .....

تروم الباحثة اجراء دراستها الموسومة بـ(الابداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم) للحصول على درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة من جامعة ميسان، وان احد متطلبات الدراسة هو تصميم وبناء مقياس(الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد) ونظراً لكونك من لاعبي اندية كرة اليد يرجى منك قراءة فقرات المقياس بدقة وعناية والإجابة عليها وفق ما تراه ملائماً، اذ ستحظى اجابتك بسرية تامة ولا يطلع عليها أحد سوى الباحثة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. وفي أدناه تعليمات المقياس:

- 1- ضرورة الإجابة بدقة وصراحة عن الفقرات.
- 2- عدم ترك أي فقرة من فقرات المقياس بلا أجابه.
- 3- وضع علامة (✓) في الحقل الذي ينطبق مع رؤيتك أمام كل فقرة.

مع فائق الشكر والتقدير لتعاونكم

أسم اللاعب:

اسم النادي الذي تنتمي اليه :

اسم المحافظة :

التاريخ :

الباحثة

رغده عبد الرحمن علي

ت	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يتمكن المدرب من إيجاد حلول مميزة للمشكلات المعقدة التي تواجهه في التدريب أو المباريات.					
2	يساعد اللاعبين على تجاوز حاجز الخوف الذي يواجهونه في التدريب او المباريات .					
3	يتقبل النقد والاطراء على حد سواء بشكل متزن					
4	يتمتع المدرب بثقة عالية بالنفس عند مواجهة الصعاب التي تواجهه .					
5	يتقبل ويستمع لآراء اللاعبين غير المتوافقه مع آرائه.					
6	يعتمد الطرائق و الحلول البديلة غير التقليدية في التدريبات					
7	يتراجع عن مواقفه عندما يقنتع بعدم صحتها .					
8	يتقبل الخسارة ويعتبرها فرصة لتحسين الاداء وتحقيق النجاح.					
9	يعتمد اسلوب التجديد المستمر في طرائق التدريب لتحقيق التميز					
10	لديه قدرة عالية على النقاش والحوار واختيار كلمات تناسب الموقف وتفسير الكثير من الامور بلباقة					
11	يعالج الحالات الطارئة التي تواجه اللاعبين بأساليب ابداعية متميزة.					
12	يُتوَع في أساليب التدريبات التي تساعد على تطوير أداء اللاعبين.					
13	يراعي الفروق الفردية لدى اللاعبين في التدريب و توزيع الواجبات.					
14	يضع الحلول لمواطن الضعف لدى اللاعبين في التدريب و المباريات.					
15	يضع الحلول المناسبة للعقبات التي تواجه اللاعبين في التدريب و المباريات					
16	يتميز عن المدربين الآخرين بأساليبه التدريبية و تعامله مع المباريات.					
17	يتقبل انتقادات الاخرين بصدر رحب للتوصل الى انضاج افكاره لخدمة اللاعبين والفريق.					

ت	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
18	يستطيع ان ينجز ما يكلف به من مهام تدريبية بطرق جديدة					
19	يطرح افكاراً مغايرة في ايجاد الحلول للمشكلات التي تعترض اللاعبين والفريق.					
20	يجدد الطرائق التدريبية بصورة مستمرة.					
21	يفضل ان يبحث عن افكار و اعمال جديدة بدل اعتماده الاسلوب التقليدي في تنفيذ تدريباته.					
22	يراعي التشويق و الإثارة في تطبيق التدريبات مع اللاعبين.					
23	يتوقع المشكلات التي تعترض العملية التدريبية.					
24	يشخص مواطن القوة والضعف بسهولة لدى لاعبيه .					
25	يتمتع بالرؤية الصحيحة لما هو عليه من مستوى اللاعبين والفريق.					
26	يُقدر حسابات و احتمالات الفوز و الخسارة خلال المباريات.					
27	يستنتج الأداء من خلال معرفته بلاعبيه و الفريق.					
28	يمتلك سرعة البديهة في ما يحتاجه اللاعبين من رغبات وتطلعات.					
29	يرى الاشياء التي لا يراها غيره من حوله.					
30	يتحسب وقوع المشكلات و يضع الحلول لها.					
31	يُنظم أفكاره و خططه وفقاً لقدرات اللاعبين و الفريق.					
32	يقسم وحداته التدريبية بصورة علمية لتحقيق اهدافه.					
33	يضع التمرينات الملائمة لمؤهلات اللاعبين والفريق.					
34	يُراعي الربط ما بين المراحل التدريبية كافة.					
35	يوضح الأهداف التدريبية للاعبين في الوحدات و المراحل التدريبية كافة					
36	يشرك اللاعبين في تحديد تفاصيل الوحدات التدريبية واهدافها قبل البدء بتنفيذها					
37	يتمسك باهدافه ويصر على تحقيقها مهما كانت النتيجة					
38	يتقبل الفشل والهزيمة وأعتبرها حافز لتحقيق شيء اكثر من المتوقع.					
39	يدافع عن ارائه في التدريب و المباريات و يثبت صحتها بالدليل الصحيح.					

ت	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
40	يتمتع بالشجاعة لمواجهة المخاطر التي تواجه اللاعبين والفريق.					
41	يتحمل مسؤولية ما يقوم به وله القدرة على مواجهة الاقناع.					
42	يحسن التصرف والتعامل مع المشكلات التي تواجهه اثناء التدريب.					
43	يتحمل المخاطر والمجازفات ويضع حساباً للصدفة والحظ					
44	يندفع لغير المألوف لتحقيق النجاح					
45	يتمتع بالهدوء والثقة بالنفس عندما يواجه المشكلات					
46	لديه القدرة على التعامل مع المواقف التدريبية المعقدة او المركبة					

## ملحق (13)

## يبين مقياس الجدارة المهنية بصورته الاولية

جامعة ميسان

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الماجستير

م/استمارة استبيان

عزيزي اللاعب المحترم .....

تروم الباحثة أجراء دراستها الموسومة بـ(الابداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم) للحصول على درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة من جامعة ميسان، وان احد متطلبات الدراسة هو تصميم وبناء مقياس(الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد) ونظراً لكونك من لاعبي اندية كرة اليد يرجى منك قراءة فقرات المقياس بدقة وعناية والإجابة عليها وفق ما تراه ملائماً، اذ ستحظى اجابتك بسرية تامة ولا يطلع عليها أحد سوى الباحثة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. وفي أدناه تعليمات المقياس:

- 1- ضرورة الإجابة بدقة وصراحة عن الفقرات.
- 2- عدم ترك أي فقرة من فقرات المقياس بلا أجابه.
- 3- وضع علامة (✓) في الحقل الذي ينطبق مع رؤيتك أمام كل فقرة.

مع فائق الشكر والتقدير لتعاونكم

أسم اللاعب:

اسم النادي الذي تنتمي اليه :

اسم المحافظة :

التاريخ :

الباحثة

رغده عبد الرحمن علي

ت	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يحافظ على استمرار عمل النادي كهيئة فعالة ومنظمة					
2	يُبادر المدرب لجمع المعلومات العامة و الخاصة لتعزيز دوره الفني مع اللاعبين.					
3	يتسم أدائه بالجهد العالي المميز في واجباته الفنية و الإدارية.					
4	يسعى لتطوير أدائه الاداري باستمرار لتحقيق اهدافه المنشودة					
5	يُطور من الأفكار والاساليب المطروحة والحلول التكتيكية المتعددة في عمله.					
6	لديه رؤية و رسالة و أهداف واضحة و مفهومة من اللاعبين كافة.					
7	يُحسن بصورة مستمرة من أساليبه التدريبية وخطط اللعب للارتقاء بمؤشرات الاداء.					
8	يستشرف المستقبل بواقع علمي و واقعي.					
9	يؤكد على الاداء المهاري لدى اللاعبين وتطويره للخروج بأداء ذي جودة عالية في عملهم.					
10	يستفيد من تجارب الآخرين وخبراتهم ويتمسك بالفرص واستغلالها بطريقة صحيحة لمصلحة عمله التدريبي					
11	يُراعي الفروق الفردية و يتعامل معهم على هذا الأساس.					
12	يستمع إلى الأفكار و الاقتراحات التي يُبديها اللاعبين ويضعها في عين الاعتبار					
13	يُعزز من الثقة و التقاؤل الإيجابي لدى اللاعبين.					
14	يبدل جهوداً مكثفة للوصول الى مستوى اعلى باللاعبين.					
15	يتفهم الحاجات الذاتية و تطلعات اللاعبين.					
16	يؤمن الاتصال الفعال و الهادف مع اللاعبين					
17	يُحاول تجنب اللاعبين من الشعور بالقلق و الخوف.					
18	يساعد اللاعبين في توضيح حالات سوء الفهم التي تحدث داخل الفريق.					
19	يخلق اجواء من الإنسابية في أداء مهام و واجبات اللاعبين.					
20	يمتلك اسلوب سلسل وواضح في كيفية توصيل الأفكار والمعلومات للاعبين.					
21	لديه القدرة في معرفة القيود غير المعلنة للنادي					
22	يمكنه تفهم آلية العمل في النادي.					
23	لديه قدرة في اقناع اللاعبين في امكانياتهم بالمساهمة في النهوض					



ت	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
	بمستوى الفريق ككل والوصول به الى اعلى المستويات					
24	يعي الاحتمالات المستقبلية التي يمكن ان يتعرض لها الفريق					
25	لديه القدرة على انشاء علاقات وروابط باللاعبين والهيئة الادارية للنادي على حد سواء.					
26	يعقد لقاءات ترفيهية مع اللاعبين والهيئة الادارية خارج النادي.					
27	يستفيد من الصداقة الشخصية خدمة للمصلحة العامة للفريق والنادي الذي يعمل فيه					
28	يمتلك القدرة على دفع اللاعبين الى الامام ويمدهم بالايجابية ويحثهم على الاستمرار بالنجاح					
29	يُطور مداركه ومؤهلاته العلمية والفنية من خلال الدورات التطويرية					
30	يُجدد طرائقه التدريبية و الخططية بإساليب مُبتكرة.					
31	يُحلل و يعرض وسائله التدريبية و الخططية للتقويم المستمر.					
32	يبتعد عن الروتين في اعماله التدريبية والتنظيمية ويميل الى التغيير بشكل مستمر لتحقيق المزيد من الانجاز					
33	يستطيع رؤية الفروق الاساسية بين مستوى اللاعبين في الماضي وبين ما وصلوا اليه في الوقت الحالي					
34	يعتمد الأساليب البسيطة والمفهومة من اللاعبين لتحقيق الأهداف.					
35	يتوقع الصعوبات التي يتعرض لها اللاعبين في التدريبات والمنافسات ومحاولة تجاوزها.					
36	يستخدم خبرته التي يمتلكها في عمله القيادي للفريق					
37	يستعد للإجابات كافة عن التساؤلات والغموض التي تحتاج توضيحاً للاعبين.					
38	يحدد الأولويات لتنفيذ المهام والواجبات لتحقيق الأهداف المرسومة.					
39	يتحمل المدرب المسؤولية عند تقصيره في حالات النتائج و الأداء السلبي.					
40	يُجيد إدارة الوقت و يحترمه في عمله					
41	يتحكم في حالات الغضب و ردود الافعال السلبية لدى اللاعبين.					
42	يدافع عن مصلحة اللاعبين و الفريق أمام الهيئة الإدارية في النادي.					
43	يفصل بين مشاكله الشخصية مع اللاعبين او الهيئة الادارية للنادي وبين عمله التدريبي					

ت	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
44	يحترم و جهات النظر الصحيحة و يعمل على تطبيقها.					
45	يطبق الإجراءات التنظيمية و القانونية في تعامله مع اللاعبين.					
46	يواجه الصعاب التي يتعرض لها الفريق بالحكمة والاعتدال .					
47	يتسم بالهدوء و الانضباط العالي في المواقف المعقدة.					
48	يتصف بالإيثار في تفضيل مصلحة الفريق العامة على مصالحه الشخصية.					
49	يخفي غضبه في المنافسات في المواقف الصعبة.					
50	يتمتع بروح رياضية ويتقبل الخسارة اذا حدثت					
51	لديه القدرة على الانتظام والالتزام بمهام العمل الجماعي والحفاظ على وحدة الفريق وتعزيز ثباته.					
52	يرفض الامور غير المرغوب بها بشجاعة وحزم					
53	يتبنى مبدأ المساواة في تعامله و يستخدم صلاحيته بأسلوب يتسم بالحكمة والشجاعة و الادراك					
54	لديه امكانية في استبعاد اللاعبين اصحاب الاداء الضعيف اذا اقتضت الحاجة دون التبرير المسهب لذلك.					
55	يعتمد اسلوب الثواب والعقاب لتغيير سلوك اللاعبين وتمكينهم من اداء عملهم على احسن وجه .					
56	لديه القدرة في تدريب اللاعبين على مهارات واساليب متطورة ومختلفة عما هو مألوف					
57	لديه القدرة على توجيه القرارات ويتخذ قرارات صائبة تصب في مصلحة الفريق والنادي					
58	يمتلك شخصية قيادية جذابة قادرة على اجتذاب اللاعبين اليه					
59	يعمل على الأرتقاء بمستوى اداء اللاعبين.					
60	يتصرف بسرعة وحزم في المواقف المتوترة و الحرجة					
61	يحترم مكانته ويتجنب أي فعل يسيء لها					
62	يمتلك القدرة على توزيع المهام على اللاعبين والمشاركة الفعالة في العمل ويعمل على تحفيزهم					

ملحق (14)

استمارة تفريغ مقياس الابداع المميز

اسم الفريق : .....

اسم اللاعب المنفذ للمقياس : .....

الوقت والتاريخ : .....

ت	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
المرونة					
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
الطلاقة					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
الاصالة					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
الحساسية للمشكلات					
23					
24					
25					
26					

ت	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
27					
28					
29					
30					
القدرة على التحليل والربط					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
قبول المخاطرة					
37					
38					
39					
40					
41					
42					
43					
44					
45					
46					

ملحق (15)

استمارة تفريغ مقياس الجدارة المهنية

اسم الفريق : .....

اسم اللاعب المنفذ للمقياس : .....

الوقت والتاريخ : .....

ت	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
مجموعة جدارات الانجاز والتصرف					
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
مجموعة جدارات المساعدة والخدمات الانسانية					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
مجموعة جدارات الاثر والتأثير					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					

ت	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
28					
مجموعة الجدارات الذهنية					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					
مجموعة جدارات الفعالية الشخصية					
39					
40					
41					
42					
43					
44					
45					
46					
47					
48					
49					
50					
مجموعة الجدارات الادارية					
51					
52					
53					
54					
55					
56					
57					
58					
59					
60					
61					
62					

## ملحق (16)

مقياس الابداع المميز بصورته النهائية (الصيغة النهائية للمقياس)

جامعة ميسان

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الماجستير

م/استمارة استبيان

عزيزي اللاعب المحترم .....

تروم الباحثة أجراء دراستها الموسومة بـ(الابداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم) للحصول على درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة من جامعة ميسان، وان احد متطلبات الدراسة هو تصميم وبناء مقياس (الابداع المميز لدى مدربي كرة اليد) ونظراً لكونك من لاعبي اندية كرة اليد يرجى منك قراءة فقرات المقياس بدقة وعناية والإجابة عليها وفق ما تراه ملائماً، اذ ستحظى اجابتك بسرية تامة ولا يطلع عليها أحد سوى الباحثة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. وفي أدناه تعليمات المقياس:

- 1- ضرورة الإجابة بدقة وصراحة عن الفقرات.
- 2- عدم ترك أي فقرة من فقرات المقياس بلا أجابه.
- 3- وضع علامة (✓) في الحقل الذي ينطبق مع رؤيتك أمام كل فقرة.

مع فائق الشكر والتقدير لتعاونكم

أسم اللاعب:

اسم النادي الذي تنتمي اليه :

اسم المحافظة :

التاريخ :

الباحثة

رغدة عبد الرحمن علي

ت	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يساعد اللاعبين على تجاوز حاجز الخوف الذي يواجهونه في التدريب او المباريات.					
2	يقبل النقد والاطراء على حد سواء بشكل متزن					
3	يتمتع المدرب بثقة عالية بالنفس عند مواجهة الصعاب التي تواجهه .					
4	يقبل ويستمع لآراء اللاعبين غير المتوافقة مع آرائه.					
5	يعتمد الطرائق و الحلول البديلة غير التقليدية في التدريبات					
6	يتراجع عن مواقفه عندما يقتنع بعدم صحتها .					
7	يتقبل الخسارة ويعتبرها فرصة لتحسين الاداء وتحقيق النجاح.					
8	يعتمد اسلوب التجديد المستمر في طرائق التدريب لتحقيق التميز					
9	لديه قدرة عالية على النقاش والحوار واختيار كلمات تناسب الموقف وتفسير كثير من الامور بلباقة.					
10	يعالج الحالات الطارئة التي تواجه اللاعبين بأساليب ابداعية متميزة.					
11	يُنوع في أساليب التدريبات التي تساعد على تطوير أداء اللاعبين.					
12	يراعي الفروق الفردية لدى اللاعبين في التدريب و توزيع الواجبات.					
13	يضع الحلول لمواطن الضعف لدى اللاعبين في التدريب و المباريات.					
14	يتميز عن المدربين الآخرين بأساليبه التدريبية و تعامله مع المباريات.					
15	يقبل انتقادات الاخرين بصدر رحب للتوصل الى انضاج افكاره لخدمة اللاعبين والفريق.					
16	يطرح افكاراً مغايرة في ايجاد الحلول للمشكلات التي تعترض اللاعبين والفريق.					
17	يجدد الطرائق التدريبية بصورة مستمرة.					
18	يفضل ان يبحث عن افكار و اعمال جديدة بدل اعتماده الاسلوب التقليدي في تنفيذ تدريباته.					
19	يراعي التشويق و الإثارة في تطبيق التدريبات مع اللاعبين.					
20	يتوقع المشكلات التي تعترض العملية التدريبية.					
21	يشخص مواطن القوة والضعف بسهولة لدى لاعبيه .					
22	يتمتع بالرؤية الصحيحة لما هو عليه من مستوى اللاعبين و الفريق.					
23	يُقدر حسابات و احتمالات الفوز و الخسارة خلال المباريات.					
24	يستنتج الأداء من خلال معرفته بلاعبيه و الفريق.					
25	يمتلك سرعة البديهية في ما يحتاجه اللاعبون من رغبات و تطلعات.					
26	يتحسب وقوع المشكلات و يضع الحلول لها.					
27	يُنظم أفكاره و خططه وفقاً لقدرات اللاعبين و الفريق.					



ت	العـــــــــــــــارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
28	يقسم وحداته التدريبية بصورة علمية لتحقيق اهدافه.					
29	يضع التمرينات الملائمة لمؤهلات اللاعبين والفريق.					
30	يُراعي الربط بين المراحل التدريبية كافة.					
31	يوضح الأهداف التدريبية للاعبين في الوحدات و المراحل التدريبية كافة.					
32	يشرك اللاعبين في تحديد تفاصيل الوحدات التدريبية واهدافها قبل البدء بتنفيذها.					
33	يتمسك باهدافه ويصر على تحقيقها مهما كانت النتيجة.					
34	يقبل الفشل والهزيمة واحتسابها حافزا لتحقيق شيء اكثر من المتوقع.					
35	يدافع عن ارائه في التدريب و المباريات و يثبت صحتها بالدليل الصحيح.					
36	يتمتع بالشجاعة لمواجهة المخاطر التي تواجه اللاعبين و الفريق.					
37	يتحمل مسؤولية ما يقوم به وله القدرة على مواجهة الاقناع.					
38	يحسن التصرف والتعامل مع المشكلات التي تواجهه اثناء التدريب.					
39	يتحمل المخاطر والمجازفات ويضع حساباً للصدفة والحظ					
40	يندفع لغير المألوف لتحقيق النجاح.					
41	يتمتع بالهدوء والثقة بالنفس عندما يواجه المشكلات .					
42	لديه القدرة على التعامل مع المواقف التدريبية المعقدة او المركبة.					

## ملحق (17)

مقياس الجدارة المهنية بصورته النهائية (الصيغة النهائية للمقياس)

جامعة ميسان

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الماجستير

م/استمارة استبيان

عزيزي اللاعب المحترم .....

تروم الباحثة إجراء دراستها الموسومة بـ(الابداع المميز للتنبؤ بالجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد من وجهة نظر لاعبيهم) للحصول على درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة من جامعة ميسان، وان احد متطلبات الدراسة هو تصميم وبناء مقياس(الجدارة المهنية لدى مدربي كرة اليد) ونظراً لكونك من لاعبي اندية كرة اليد يرجى منك قراءة فقرات المقياس بدقة وعناية والإجابة عليها وفق ما تراه ملائماً، اذ ستحظى اجابتك بسرية تامة ولا يطلع عليها أحد سوى الباحثة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي. وفي أدناه تعليمات المقياس:

- 1- ضرورة الإجابة بدقة وصراحة عن الفقرات.
- 2- عدم ترك أي فقرة من فقرات المقياس بلا أجابه.
- 3- وضع علامة (✓) في الحقل الذي ينطبق مع رؤيتك أمام كل فقرة.

مع فائق الشكر والتقدير لتعاونكم

أسم اللاعب:

اسم النادي الذي تنتمي اليه :

اسم المحافظة :

التاريخ :

الباحثة

رغدة عبد الرحمن علي

ت	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يُبادر المدرب لجمع المعلومات العامة و الخاصة لتعزيز دوره الفني مع اللاعبين					
2	يتسم أدائه بالجهد العالي المميز في واجباته الفنية و الإدارية.					
3	يسعى لتطوير أدائه الاداري باستمرار لتحقيق اهدافه المرسومة					
4	يُطور من الأفكار والاساليب المطروحة و الحلول التكتيكية المتعددة في عمله.					
5	لديه رؤية و رسالة و أهداف واضحة و مفهومة من اللاعبين كافة.					
6	يُحسن بصورة مستمرة من أساليبه التدريبية و خطط اللعب للارتقاء بمؤشرات الاداء					
7	يستشرف المستقبل بواقع علمي و واقعي.					
8	يؤكد على الأداء المهاري لدى اللاعبين و تطويره للخروج بأداء ذي جودة عالية في عملهم					
9	يستفيد من تجارب الآخرين وخبراتهم ويتمسك بالفرص واستغلالها بطريقة صحيحة لمصلحة عمله التدريبي					
10	يُراعي الفروق الفردية و يتعامل معهم على هذا الأساس					
11	يستمع إلى الأفكار و الاقتراحات التي يُبديها اللاعبين ويضعها في عين الاعتبار					
12	يُعزز من الثقة و التفاؤل الإيجابي لدى اللاعبين.					
13	يبذل جهوداً مكثفة للوصول الى مستوى اعلى باللاعبين					
14	يتفهم الحاجات الذاتية و تطلعات اللاعبين .					
15	يؤمن الاتصال الفعال و الهادف مع اللاعبين					
16	يُحاول تجنب اللاعبين من الشعور بالقلق و الخوف.					
17	يساعد اللاعبين في توضيح حالات سوء الفهم التي تحدث داخل الفريق.					
18	يخلق اجواء من الإنسابية في أداء مهام و واجبات اللاعبين					
19	يمتلك اسلوب سلس وواضح في كيفية توصيل الأفكار والمعلومات للاعبين					
20	لديه قدرة في اقناع اللاعبين في امكانياتهم بالمساهمة في النهوض بمستوى الفريق ككل والوصول به الى اعلى المستويات					
21	يعي الاحتمالات المستقبلية التي يمكن ان يتعرض لها الفريق					
22	لديه القدرة على انشاء علاقات وروابط باللاعبين والهيئة الادارية للنادي على حد سواء.					
23	يعقد لقاءات ترفيهية مع اللاعبين والهيئة الادارية خارج النادي					

ت	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
24	يستفيد من الصداقة الشخصية خدمة للمصلحة العامة للفريق والنادي الذي يعمل فيه					
25	يمتلك القدرة على دفع اللاعبين الى الامام ويمدهم بالايجابية ويحثهم على الاستمرار بالنجاح					
26	يُطور مداركه و مؤهلاته العلمية و الفنية من خلال الدورات التطويرية.					
27	يُجدد طرائقه التدريبية و الخططية بإساليب مُبتكرة.					
28	يُحلل و يعرض وسائله التدريبية و الخططية للتقويم المستمر.					
29	يستطيع رؤية الفروق الاساسية بين مستوى اللاعبين في الماضي وبين ما وصلوا اليه في الوقت الحالي					
30	يعتمد الأساليب البسيطة و المفهومة من اللاعبين لتحقيق الأهداف.					
31	يتوقع الصعوبات التي يتعرض لها اللاعبين في التدريبات و المنافسات و محاولة تجاوزها.					
32	يستخدم خبرته التي يمتلكها في عمله القيادي للفريق					
33	يستعد للإجابات كافة عن التساؤلات و الغموض التي تحتاج توضيحاً للاعبين					
34	يحدد الأولويات لتنفيذ المهام و الواجبات لتحقيق الأهداف المرسومة					
35	يتحمل المدرب المسؤولية عند تقصيره في حالات النتائج و الأداء السلبي					
36	يُجيد إدارة الوقت و يحترمه في عمله					
37	يتحكم في حالات الغضب وردود الافعال السلبية لدى اللاعبين					
38	يدافع عن مصلحة اللاعبين والفريق أمام الهيئة الإدارية في النادي					
39	يفصل بين مشاكله الشخصية مع اللاعبين او الهيئة الادارية للنادي وبين عمله التدريبي					
40	يحترم و جهات النظر الصحيحة و يعمل على تطبيقها.					
41	يطبق الإجراءات التنظيمية و القانونية في تعامله مع اللاعبين.					
42	يواجه الصعاب التي يتعرض لها الفريق بالحكمة والاعتدال .					
43	يتسم بالهدوء و الانضباط العالي في المواقف المعقدة					
44	يتصف بالإيثار في تفضيل مصلحة الفريق العامة على مصالحه الشخصية.					
45	يخفي غضبه في المنافسات في المواقف الصعبة.					
46	يتمتع بروح رياضية ويتقبل الخسارة اذا حدثت					
47	لديه القدرة على الانتظام والالتزام بمهام العمل الجماعي والحفاظ على وحدة الفريق وتعزيز ثباته					

ت	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
48	يرفض الامور غير المرغوب بها بشجاعة وحزم					
49	يتبنى مبدأ المساواة في تعامله ويستخدم صلاحيته بأسلوب يتسم بالحكمة والشجاعة والادراك					
50	لديه امكانية في استبعاد اللاعبين اصحاب الاداء الضعيف اذا اقتضت الحاجة دون التبرير المسهب لذلك.					
51	يعتمد اسلوب الثواب والعقاب لتغيير سلوك اللاعبين وتمكينهم من اداء عملهم على احسن وجه .					
52	لديه القدرة في تدريب اللاعبين على مهارات واساليب متطورة و مختلفة عما هو مألوف.					
53	لديه القدرة على توجيه القرارات للاعبين ويتخذ قرارات صائبة تصب في مصلحة الفريق والنادي.					
54	يمتلك شخصية قيادية جذابة قادرة على اجتذاب اللاعبين اليه.					
55	يتصرف بسرعة وحزم في المواقف المتوترة والحرجة.					
56	يحترم مكانته ويتجنب أي فعل يسيء لها.					



*Ministry of Higher Education and Scientific Research*

*Maysan University*

*College of Physical Education and Sports Science*

***The distinctive creativity of predicting the  
professional merit of hand-ball coaches from the  
point of view of their players***

A thesis submitted by the researcher

***Raghda AbdulRahman Ali***

**To the Council of the College of Physical Education and  
Sports Science - University of Maysan**

**It is part of the requirements for a master's degree in  
physical education and sports science**

**Supervised by**

***Assistant prof. Dr. Mohammed Majid Mohammed Salih***

**2020 A.D**

**1441 AH**

---

## Thesis summery

### **The distinctive creativity of predicting the professional merit of hand-ball coaches from the point of view of their players**

**Supervisor**

**Researcher**

Assistant prof. Dr. Mohammed Majid Mohammed Salih

Raghda AbdulRahman Ali

---

#### **The study aimed to:**

Building and applying the distinctive scale of creativity for handball coaches. And building and applying the scale of professional merit for handball coaches from the point of view of their players, setting standard scores and levels for the criteria of distinctive creativity and professional merit, and then identifying the predictive relationship between the distinguished creativity scale and the scale of professional merit for handball coaches.

The researcher adopted the descriptive approach in the survey method for the purpose of building the criteria of distinctive creativity and professional merit, and the two standards were applied in their final form to a sample of (40) players from Iraq handball clubs (Premier League), then the statistical transactions were carried out to extract the indicators of honesty, consistency and objectivity then determine levels For the two standards, the researcher used the statistical bag (SPSS V.22) to obtain the results of the study for analysis and discussion in the fourth semester so that the researcher reaches a set of conclusions, including:

- 1- The distinguished creativity scale was built and codified with (42) items distributed in six fields, and special grades were set for handball coaches (Premier League).
- 2- The professional merit scale was built and codified with (56) items distributed in six fields, and special grades were set for handball coaches (Premier League).

- 3- Finding standard grades and levels for the two criteria (distinguished creativity - professional merit) to serve as the objective guide for the coach in assessing the level to the group to which he belongs.
- 4- The ability to predict the professionalism that handball coaches possess in terms of their distinctive creativity by means of prediction equations that the researcher extracted.

**According to the findings of the researcher, she recommended the following:**

- 1- The necessity of the administrative bodies of sports clubs to pay special attention to creativity and professional merit in order to obtain a clear vision and sufficient experience on both scales in order to upgrade the level of coaches.
- 2- Carrying out similar research and studies on distinguished creativity and professional merit on other sporting events.