



Training competencies for coaches of Premier League volleyball clubs from the players' point of view

Ibrahim Faisal Khalaf^{1*}

Abdel Moneim Ahmed Jassim¹

Uday Ghanem Al-Kawaz²

1- Tikrit University / College of Physical Education and Sports Sciences

2- Mosul University / College of Physical Education and Sports Sciences

Article info.

Article history:

-Received: 31/8/2020

-Accepted: 13/9/2020

-Available online: 31/12/2020

Keywords:

- Sports talent
- Premier League
- volleyball

Abstract

The research problem focused on the following question: Do volleyball coaches have the ability to manage sports talent? What is their level of ownership of it?

As for the research objectives: Building a measure of sports talent management for Premier League club coaches in volleyball from the players' point of view. Knowing the level of sports talent management for Premier League club coaches in volleyball from the players' point of view. It was imposing search. **The coaches** of Premier League clubs should have a low level of sports talent management. **As for the research method:** the researcher used the descriptive approach in two styles (survey and interrelationships) for its relevance and the nature of the research problem. As for the conclusions, the coaches of the Premier League volleyball clubs had a very good level of sports talent management. **Recommendations** Encourage the method used by volleyball coaches in managing sports talents. Adopting coaches who possess high sports knowledge in developing the talents of volleyball players because of their positive role in managing sports talents.

* Corresponding Author: tu.edu.iq@ib.alnofan , Tikrit University / College of Physical Education and Sports Sciences

ادارة المواهب الرياضية لمدربي اندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة من وجهة نظر اللاعبين

أ.م ابراهيم فيصل خلف جامعة تكريت/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
إ.د عبد المنعم احمد جاسم جامعة تكريت/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
أ.د عدي غانم الكواز جامعة الموصل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

تاريخ البحث

- متوفر على

الانترنت: 2020/12/31

الكلمات المفتاحية

المواهب الرياضية

الدوري الممتاز

الكرة الطائرة

الخلاصة: تركزت مشكلة البحث بالتساؤل الاتي: هل يمتلك مدربو الكرة الطائرة القدرة على إدارة المواهب الرياضية؟ وما هو مستوى امتلاكهم لها؟ **اما اهداف البحث:** بناء مقياس ادارة المواهب الرياضية لمدربي اندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة من وجهة نظر اللاعبين. التعرف على مستوى ادارة المواهب الرياضية لمدربي اندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة من وجهة نظر اللاعبين. **وكان فرض البحث.** على ان يمتلك مدربو أندية الدوري الممتاز مستواً منخفضاً في إدارة المواهب الرياضية. **اما منهج البحث:** فاستعمل الباحث المنهج الوصفي بأسلوب (المسح والعلاقات المتبادلة) لملائمتها وطبيعة مشكلة البحث. **اما الاستنتاجات فكانت** يمتلك مدربو أندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة مستوى جيد جدا في إدارة المواهب الرياضية. **التوصيات** تشجيع الأسلوب المتبع من قبل مدربي الكرة الطائرة في إدارة المواهب الرياضية. اعتماد المدربين الذين يمتلكون معرفة رياضية عالية في تطوير المواهب من لاعبي الكرة الطائرة لما لها من دور إيجابي في ادارة المواهب الرياضية.

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

تحاول النوادي والمؤسسات الرياضية بشكل كبير تحديد المواهب وتطويرها إلا أنَّ المواهب المحتملة قد لا تكون واضحة في سن مبكر، ولكن ستكون هناك عادة مجموعة من المؤشرات التي تمكن المدربين من تحديدها حتى في نظر المتخصصين والمدربين، من الصعب تقييم المواهب في الرياضة، وهناك صناعة عالمية في التعرف على الموهبة وتطويرها، وكثير من القيادات يعملون في العثور على الأفراد الموهوبين وتطوير المواهب التي يمتلكونها، ويمتلك المدربون الأكفاء الخبرة في تحديد المواهب الرياضية على مستويات مختلفة وفي أوقات مختلفة من مراحل التدريب، وهي تشمل أكثر من مجرد الفوز أو الخسارة بشكل منتظم أو اللعب بشكل فردي، ولا يمكن للمؤشرات المبكرة للمواهب الرياضية أن تحدد بالضرورة ما إذا كان شخص ما سيصل إلى مستوى النخبة، لكنها سوف تعطي مؤشراً عما إذا كان يمكن للاعب أن ينجح⁽¹⁾.

(1)-Alice Tocknell; Talent identification and development in sport : (Nationals specification in sport, Issue 1, January 2010, Edexcel Limited 2009, 2014) P:1

إن تعزيز مستويات الثقة للاعبين النجوم أمر حيوي في رفع أداء الفريق أثناء التواصل، والتشديد على أهمية جميع أعضاء الفريق الذين يعرفون ادوارهم الفردية في تحقيق طموحات الفريق كما إن تنمية المواهب الرياضية وحمايتها من الاستغلال أيضاً مع تنمية قدراتهم الفردية تعد أولوية عالية لدى إدارات الأندية الرياضية لذا يجب أن تعمل إدارات الأندية من خلال المدربين الأكفاء بشكل جيد لاستقطاب المواهب والمحافظة عليها والذي عادة ما يكون له أثر إيجابي على الأداء⁽¹⁾. وتظهر أهمية البحث الحالي من أهمية الموضوع إذ إن البحث يشمل على المتغير المستقل وهو إدارة المواهب الذي يعد من أهم الموضوعات المطروحة حديثاً وكذلك في المجال الرياضي بوجه الخصوص، لما له من تأثير في تحقيق النجاح والميزة التنافسية للأندية إذ إن المواهب الرياضية هي المسؤولة عن تحقيق الإنجازات.

1-2 مشكلة البحث:

إن مشكلة اكتشاف وتطوير المواهب الرياضية هي مشكلة أساسية تواجه الأندية بشكل عام والمدربين بشكل خاص، ومن خلال حل هذه المشكلة بشكل مرضٍ يمكن جذب الرياضيين الشباب الموهوبين والحفاظ عليهم، ومن المعلوم أن المواهب الرياضية هي شرط أساسي لتقدم الرياضي وبالتالي تقدم الفريق، إذ إن الإنجاز الرياضي المرتفع هو دائماً نتيجة للتدريب لعدة سنوات والموجه نحو الهدف، وهو نتيجة تنسيق الظروف البدنية والوظيفية والنفسية الأساسية من قبل الرياضي، ومن الواضح تماماً أن التشخيص من قبل المدرب في الوقت المناسب لمثل هذه الفرص والتنبؤ الصحيح الناجح في سياق التدريب يخلق مزايا حقيقية لمستقبل الرياضي، وهذا يعتمد بالأساس على إمكانيات المدرب ورؤيته السليمة النابعة من خبراته المتراكمة في التدريب وكفاياته التدريبية ومقدرته على توظيفها التوظيف السليم لقيادة الفريق وتحقيق الإنجاز.

واتساقاً مع ما سبق يمكن تركيز مشكلة البحث بالتساؤل الآتي:

- هل يمتلك مدربي الكرة الطائرة القدرة على إدارة المواهب الرياضية؟ وما هو مستوى امتلاكهم لها؟

3-3 أهداف البحث:

1- بناء مقياس إدارة المواهب الرياضية لمدربي اندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة من وجهة نظر اللاعبين.

2- التعرف على مستوى إدارة المواهب الرياضية لمدربي اندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة من وجهة نظر اللاعبين.

(1) -Kenneth Cortsen;Talent managemen-"Pursuit of happiness"in sports and business, 2013, P:3.

<http://KennethCortsen.com/Talent-management-Pursuit-of-happiness-in-sports-and-business>

1-4 فروض البحث:

1- يمتلك مدربو أندية الدوري الممتاز مستواً منخفضاً في إدارة المواهب الرياضية.

1-5 مجالات البحث:

- المجال البشري: لاعبو أندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة المتقدمين المشاركين في منافسات الدوري الممتاز للموسم الرياضي (2018-2019).
- المجال الزمني: 2018/10/15 - 2019/5/5 .
- المجال المكاني: القاعات الداخلية لأندية المشاركين في الدوري الممتاز بالكرة الطائرة (قاعة الشعب) - (قاعة نادي الصناعة).

1-6 تحديد المصطلحات:

- إدارة المواهب الرياضية: هي خلق البيئة التدريبية اللازمة من قبل المدرب المختص لزيادة إمكانية اللاعبين الموهوبين والحفاظ عليهم⁽¹⁾.
- ويعرفها الباحث: هي تطبيق مجموعة من الإجراءات والممارسات من قبل مدربي الكرة الطائرة لتدريب الموهوبين وتأهيلهم وتفعيل أدائهم وتطويرهم بالشكل الذي يجعل منهم موهبة متميزة.

1-2 الدراسات النظرية:

1-1-2 إدارة الموهبة :

2-1-2 مفهوم إدارة الموهبة:

إن التربية البدنية مجالاً يهتم بإعداد الفرد من الجوانب البدنية والنفسية والاجتماعية وما إلى ذلك من متغيرات يحتاج إلى إدارة رشيدة وقيادة واعية مدركة لما تحقّقه الإدارة بفنونها وعلومها ونظرياتها المختلفة من تخطيط وتنظيم لجهود اللاعبين وتوجيههم نحو تحقيق تلك الأهداف بأقل تكلفة وأقل مجهود، إذ إنّ هناك اتفاق بين الإدارة في المجال الرياضي مع الإدارة العامة في خطوات العمل لكل منهما من حيث الوظائف أو العناصر كالتخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة وغيرها من الوظائف أو العناصر الأخرى رغم الخصوصية لعدد من الأعمال الفنية والمهنية المرتبطة بطبيعة مجال التربية البدنية والرياضية⁽²⁾.

وإدارة المواهب الرياضية تعد إحدى الموضوعات الحديثة التي حازت على اهتمام الكثير من الباحثين والكتّاب سواء في المجال النظري أو التطبيقي، إذ يظهر ذلك جلياً ولا سيما في الدراسات الأجنبية أو حتى العربية، لما لها من تأثير كبير على قدرة المنظمة في اكتساب الموارد البشرية النادرة وتطويرها والاحتفاظ بها، والتي تعد عاملاً مهماً من عوامل نجاحها ، وبالتالي يمكن

⁽¹⁾- sport northern Ireland Talent framework, 2010-2013.

⁽²⁾ - كمال عبد الحميد اسماعيل ؛ اسس الإدارة العامة وتطبيقاتها في التربية الرياضية ، ط 1: (القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2014) ص 11.

أنَّ ينعكس ذلك في أدائها و تميزها في ظل البيئة التنافسية التي تعمل ضمنها ، ويمكن القول أنَّ أداء المنظمات وتطورها يصبح مرهوناً بأداء إدارة الموهبة فيها.

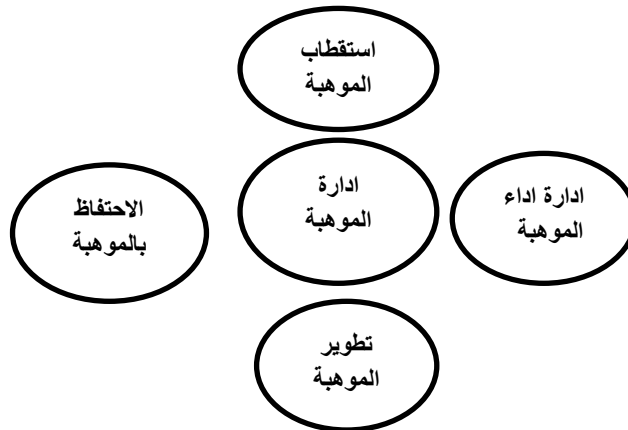
إذ يشير (حسين وليد، 2013) نقلاً عن (الدوري والسعدي، 2012) أنَّ مصطلح الموهبة يرجع إلى عصر الإغريق والبابليين، إذ استعمل هذا المصطلح مقياساً للأهمية ، ومن ثم أصبح يعبر عنه بوحدة قياس نقدية ، بعدها أصبح معنى لقيمة الشخص أو قدراته الفطرية ، وبشكل تقليدي استعمل كلمة الموهبة يشير عادة إلى هبة محددة ترتبط بشكل خاص بالفن والرياضة والمهن الفكرية⁽¹⁾.

ومن الممكن توضيح أوسع وأشمل لإدارة الموهبة على وفق آراء ووجهات نظر عدد من الباحثين والكتاب في تعريفاتها الآتية.

اذ اشار (سعد حمود العنزي وهاشم فوزي العبادي، 2011) على انها مجموع المقدرات (كمّاً ونوعاً) التي يمتلكها الفرد لتشمل المعرفة والخبرة والمهارة وكل المقدرات التي يقدمها من أجل الاستخدام في تطوير العمل وجعل الأداء فيه عالياً يصب في صالح المنظمة لتكون موهوبة⁽²⁾.

2-1-2 أبعاد ادارة المواهب الرياضية:

من خلال الاختلاف الحاصل في وجهات النظر بين الكتاب والباحثين حول ابعاد ادارة الموهبة والبحوث التي تناولت ادارة الموهبة، وتبعاً لإجراءات البحث وبعد تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية والآخذ بآراء السادة ذوي الاختصاص توصل الباحث إلى مجموعة من الأبعاد والشكل (1) يوضح ذلك .



الشكل (1)

أبعاد إدارة الموهبة التي شكلت نسبة الاتفاق وتم اعتمادها في البحث

وفيما يلي شرح موجز لهذه الأبعاد:

1- استقطاب الموهبة:

(1) - حسين وليد حسين عباس: إدارة الموهبة والمقدرة الجوهرية للموارد البشرية كخيار لتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات بحث ميداني¹ في وحدات الأداء الجامعي: (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد ، كلية الإدارة والاقتصاد ، 2013) ص36.

(2) - سعد علي حمود العنزي، هاشم فوزي دباس العبادي؛ إدارة الموهبة ودورها في بناء منظمات الأداء العالي: (مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (16)، العدد، (59)، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد) ص4.

من الواضح أنَّ عملية استقطاب الموهوبين هي مهمة تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية وأنَّ هذه العملية تتم على أساس مجموعة خطوات، كتحديد هوية الموهوبين والتعرف على إمكانياتهم، وكذلك اختبار قدراتهم ومدى ملائمتهم للوظيفة التي سيشغلها وضرورة امتلاكهم للمهارات التي تؤهلهم للعمل في المنظمة وبما يؤدي إلى تحقيق الميزة التنافسية⁽¹⁾.

2-إدارة أداء الموهبة:

إنَّ نظام إدارة الأداء هو نظام جوهري ومهم لدعم الجهود التي تبذلها إدارة الموهبة وأنَّ إدارة الأداء تعرف على أنها نظام يستعمل لتقييم الموظفين والموائمة بين التعويض المناسب مقارنةً مع مخرجات الأعمال والقيم والسلوكيات، إنَّ عملية التقييم هي عبارة عن مجموعة إجراءات تكون ضمن سياق العمل وتبدأ هذه الإجراءات بالتخطيط الاستراتيجي للمنظمة في كل وحدة عمل تؤدي الخدمة على أساس المخرجات لكل فرد ويحصل الفرد على تغذية راجعة تتضمن التقييم الذاتي وتطوير التخطيط من أجل تحفيز وتطوير الموهبة وتحديد الاحتياجات التدريبية ووضع أساس للتعويض ودفع الأجور مقابل الأداء، ومما لاشك فيه أنَّ إدارة الأداء هي مكون أساسي لإدارة الموهبة⁽²⁾.

3-تطوير الموهبة:

إنَّ الأفراد الموهوبين هم الأفراد الذين لديهم الاستعداد الفطري والذين يمتلكون القدرة على إحداث تغيير في أداء المنظمة الحالي والمستقبلي وبما يضمن دفع عملية التقدم للمنظمة وتحقيق نواياها، وأنَّ على المنظمات أن تعمل كل ما من شأنه أن يؤدي إلى تطوير قدرات وقابليات الأفراد الموهوبين بحيث يصبحوا أكثر ملائمة مع متطلبات العمل في المنظمة ، وتتم عملية تطوير الموهوبين سواء عن طريق الدورات أو البرامج التطويرية المختلفة⁽³⁾.

4-الاحتفاظ بالموهبة:

أنَّ من أهم الطرائق التي تساعد في الحصول على اللاعبين الجيدين هو مستوى الجهد المبذول من قبل النادي والميزة التنافسية التي يقدمها لتلك المواهب، وفي علم الإدارة اليوم يعد احتفاظ النادي بالمواهب دليلاً على قوته والإمكانيات التدريبية العالية كالأفراد والبرامج.

(¹)- Areiqat, Ahmed, Abdulhadi,T, T & Al-tarawneh,H, "Talent management as A strategic practice of human resources management, (2010),pp331.

(²)- Tarique, ibraiz, & Schuler, Randall, "Global talent management literature review "journal of world business, Vol, No. (2009 ,pp2.

(³)- Piansoongnern O & Anurit, " Talent management : qualitative studies of HR Practitioners in Thailand " ,the international journal of organizational innovation , Vol. (3), No. (1).p ,(2010),pp284.

إذ تشير (العبيدي، 2015) نقلاً عن (Clark, 2012) عندما تكون المنظمات قادرة على تمييز الموظفين، يمكن أن تحدد بقائهم أو مغادرتهم من خلال خلق استراتيجيات تزيد من التزامات الموظفين وبهذا يتم تقليص معدل دوران العمل وبقاء المواهب لتعزيز المنظمة⁽¹⁾.

2-2- الدراسات السابقة التي تتعلق بإدارة الموهبة:

الباحث والسنة: محمد ثابت فرعون الكرعاوي (2010)⁽²⁾.

عنوان الدراسة: (البنية التحتية لإدارة الموهبة وأبعادها وأثرهما في تحقيق الأداء العالي للمنظمات"، دراسة مقارنة بين جامعتي الكوفة والقادسية).

عينة الدراسة: بعض الجامعات العراقية وهي الكوفة والقادسية.

اهداف الدراسة:

1- عرض ومناقشة الأطر المفاهيمية والمعرفية لموضوع إدارة الموهبة.

2- تحليل دور إدارة الموهبة في تدعيم قدرة مؤسسات التعليم الجامعي على تحسين مؤشرات الأداء العالي فيها.

3- تحليل وتشخيص أبعاد الأداء العالي في المؤسسات الجامعية.

منهج الدراسة: نظرية - مقارنة.

نتائج الدراسة:

1- إن إدارة الموهبة هي المصدر الأهم لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة في بيئة الأعمال .

2- إن إدارة الموهبة من الموضوعات المعاصرة التي لاقت اهتماماً من قبل الكتاب والباحثين وهي لا تزال قيد التشكيل والتأطير النظري والمفاهيمي.

مجالات الاستفادة من الدراسة:

1- بالنظر لما يتضمنه عرض الدراسات السابقة من تراكم الجهود المعرفية التي قدمها الباحث في

دراسة المتغيرات ذات الصلة بالدراسة الحالية متمثلة بـ (إدارة الموهبة) فإن هذه الجهود قد عززت الإطار النظري للدراسة الحالية ومنهجيتها .

2- وجود اتفاق على أهمية ودور عمليات إدارة الموهبة في نجاح المنظمات من خلال تأثيرها على جميع مجالات العمل للجامعات المبحوثة.

(1) - سهيلة محمد فاضل العبيدي ؛ دور بعض العوامل التنظيمية في تحديد استراتيجيات ادارة الموهبة - بحث ميداني في عدد من مدارس الموهوبين في العراق: (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد ، كلية الادارة والاقتصاد، 2015) ص99.

(2)- محمد ثابت فرعون الكرعاوي ؛ البنية التحتية لإدارة الموهبة وأبعادها وأثرهما في تحقيق الاداء العالي للمنظمات"، دراسة مقارنة بين جامعتي الكوفة والقادسية : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الكوفة ، كلية الادارة والاقتصاد، 2010).

3- إنَّ الموهبة وإدارتها هي العامل المهم لضمان بناء منظمة متعلمة قادرة على التكيف مع الأوضاع الحالية التي تشهدها بيئات الأعمال.

اذ استعمل أغلب الدراسات السابقة استمارة الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات مما شجع الباحث على استعمال الأداة نفسها في الدراسة الحالية، فضلاً عن الوثائق والتقارير من الجامعات المبحوثة.

3- إجراءات البحث:

3-1 منهج البحث:

استعمل الباحث المنهج الوصفي بأسلوب (المسح والعلاقات المتبادلة) لملائمتها وطبيعة مشكلة البحث.

3-2 مجتمع البحث وعيناته:

3-2-1 مجتمع البحث :

تكون مجتمع البحث من لاعبي أندية الكرة الطائرة للمتقدمين المشاركين في منافسات الدوري الممتاز للموسم الرياضي (2018-2019م) في الأندية والبالغ عددها (13) نادياً وكان عدد اللاعبين في هذه الأندية (183) لاعباً ، والجدول (1) يبين الأندية وأعداد اللاعبين فيها

الجدول (1)
الأندية وأعداد اللاعبين فيها

ت	أسم النادي	عدد اللاعبين
1	القوة الجوية	16
2	الشرطة	14
3	غاز الجنوب	14
4	نقط ميسان	14
5	الصناعة	14
6	الجبالية	14
7	البشمركة	13
8	أربيل	14
9	القاسم	14
10	بلد	15
11	الثورة	14
12	فرقوش	14
13	أرارات	13
	المجموع	183

3-2-2 عينتا البحث:

3-2-2-1 عينة البناء:

ضمت هذه العينة (115) لاعباً من لاعبي أندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة مثلت ما نسبته (62,84%) من مجتمع البحث الكلي، إذ تم استبعاد عينة التطبيق الاستطلاعي البالغ عددهم (15) لاعباً من نادي بلد التي مثلت ما نسبته (8,19%) وبذلك كانت عينة البناء (100)

لاعباً ومثلت نسبة (54,46%) إذ اختيرت بالطريقة العشوائية مثلت أندية (القوة الجوية، وغاز الجنوب، ونفط ميسان، والصناعة، والقاسم، والثورة، وقرقوش).

3-2-2-2 عينة التطبيق:

ضمت هذه العينة (68) لاعباً من لاعبي الكرة الطائرة للأندية المتبقية بعد اختيار عينة البناء وهي أندية (الشرطة، والحبانية، والبشمركة، وأربيل، وأرارات) إذ بلغ عددهم (68) لاعباً وتم استبعاد (8) لاعبين (لاعب واحد من نادي البشمركة و(2) لاعبا من نادي أربيل) لعدم إكمال الإجابة على عبارات المقياس (5) لاعبين من نادي أرارات لعدم إجابتهم اللغة العربية بشكل جيد وبذلك أصبحت العدد النهائي لعينة التطبيق (60) مثلت ما نسبته بنسبة (32,78%) من مجتمع البحث والجدول (2) يبين ذلك:

الجدول (2)
توزيع عينات البحث

ت	الأندية	عدد اللاعبين الكلي	عينة التطبيق الاستطلاعي	عينة البناء	عينة التطبيق	المستبعدون
1	القوة الجوية	16		16		
2	الشرطة	14			14	
3	غاز الجنوب	14		14		
4	نفط ميسان	14		14		
5	الصناعة	14		14		
6	الحبانية	14			14	
7	البشمركة	13			12	1
8	أربيل	14			12	2
9	القاسم	14		14		
10	بلد	15	15			
11	الثورة	14		14		
12	قرقوش	14		14		
13	أرارات	13			8	5
المجموع		183	15	100	60	8
النسبة المئوية		%100	%8,19	%54,64	%32,78	%4,37

3-3 أدوات البحث:

للتوصل إلى أهداف البحث واسترشاداً بالإطار النظري المرجعي قام الباحث ببناء المقياس (إدارة الموهبة) بشكل استبيان وكالاتي :

3-4-2 مقياس إدارة المواهب الرياضية:

نظر لعدم وجود أداة لقياس إدارة الموهبة لمدرربي أندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة قام الباحث ببناء المقياس.

إذ يشير (محمد خير الدين صالح، 1016) نقلاً عن (Allen, 1977) على أن عملية بناء المقياس تمر بمراحل متعددة هي: ⁽¹⁾

- التخطيط للمقياس وذلك بتحديد (الأبعاد) التي تغطي عباراته.
- صياغة العبارات لكل بعد .
- تطبيق العبارات على عينة ممثلة لمجتمع البحث .
- إجراء تحليل لعبارات المقياس .
- تحديد هدف المقياس وذلك من خلال سد العجز لقياس الظاهرة فضلاً عن التشخيص والتقويم واختبار الفروض وكما يأتي.

3-4-2-1 تحديد ابعاد المقياس

من خلال الاطلاع على المصادر العلمية الخاصة بموضوع إدارة الموهبة منها: دراسة (محمود عبد الفتاح رضوان، 2012) ⁽²⁾ (اكرم محسن مهدي الياسري، 2015) ⁽³⁾ (صالح علي الجراح وجمال داود أبو دله، 2015) ⁽⁴⁾. قام الباحث بإعداد استبانة لتحديد أبعاد مقياس إدارة المواهب الرياضية الملحق (2) وعرضها على المختصين الملحق (1) للمدة من 2018/11/15 ولغاية 2018/11/31 لغرض معرفة آرائهم حول مدى صلاحية ابعاد المقياس والجدول (3) يبين ذلك .

الجدول (3)
ابعاد مقياس إدارة المواهب الرياضية ونسبة اتفاق آراء السادة ذوي الاختصاص على صلاحيتها

ت	الابعاد	عدد الخبراء الكلي	الموافقون	نسبة الاتساق
1	استقطاب الموهبة	19	19	%100
2	ادارة اداء الموهبة	19	19	%100
3	تطوير الموهبة	19	19	%100
4	الاحتفاظ بالموهبة	19	19	%100
5	تخطيط القوى العاملة	19	5	%26,31
6	تعويض الموهبة	19	8	%42,10
7	توجيه الموهبة	19	11	%57,89
8	التخطيط التعاقبي للموهبة	19	4	%21,05
9	ادارة الموهبة	19	12	%63,15

⁽¹⁾ - محمد خيرالدين صالح الطائي؛ اثر استخدام المدخل السلوكي المعرفي على الاستجابات الانفعالية السلبية ومخاوف الحضور الذاتي لدى لاعبي الاحتياط في كرة القدم: (اطروحة دكتوراه غير منشور ، جامعة الموصل ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2016) ص62.

(2) - محمود عبد الفتاح رضوان؛ إدارة المواهب في المنظمة : (القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2012) ص13.
(3) - اكرم محسن مهدي الياسري (2019): الرؤيا المعاصرة لصنّاع المعرفة واستراتيجيات ادارة الموهبة وتأثيرهما في الاداء المتميز باستخدام معايير برنامج (Baldridge 2012) دراسة استكشافية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات جامعات الفرات الاوسط، (مجلة الادارة والاقتصاد، العدد العاشر، 2019/4/9)

(4) - صالح علي الجراح و جمال داود أبو دله (2015): أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد (11)، العدد (2)، ص6.

وبذلك حصلت الابعاد على نسبة الاتفاق المطلوبة عدا كل من بعد (تخطيط القوى العاملة، وتعويض الموهبة، وتوجيه الموهبة، والتخطيط التعاقبي للموهبة، وإدارة الموهبة) لتكون الابعاد الرئيسية لمقياس لإدارة المواهب الرياضية هي (استقطاب الموهبة - وإدارة اداء الموهبة - وتطوير الموهبة - والاحتفاظ بالموهبة) لحصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.

3-2-4-3 صياغة عبارات المقياس:

بعد تحديد أبعاد المقياس تم إعداد وصياغة عدد من العبارات لأبعاد المقياس وبما يتلاءم وطبيعة مجتمع البحث، ومن خلال تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية المختصة في مجال إدارة المواهب الرياضية تم إعداد الاستبانة الملحق (2) ووزعت على الخبراء في مجال الإدارة الملحق (1).

3-2-4-3 الصدق الظاهري

تم إخضاع المقياس إلى الصدق الظاهري بعرضه على السادة ذوي الاختصاص في مجال الإدارة بكلية التربية الرياضية وكلية الإدارة والاقتصاد الملحق (1)، وتم تحليل إجاباتهم وتمخضت عن حذف (12) عبارة إذ تم اعتماد نسبة (75%) فأكثر من اتفاق ذوي الاختصاص معياراً للإبقاء على العبارات والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4)

عبارات مقياس إدارة المواهب الرياضية وعباراته ونسبة اتفاق آراء السادة ذوي الاختصاص على صلاحية

المحور	العبارات	عدد المتفقين	النسبة المئوية	عدد الراضين	النسبة المئوية
استقطاب الموهبة	6-3-1	18	%94,73	1	%5,26
	5-2	19	%100	0	صفر
	4	16	%84,21	3	%15,78
	9-7	10	%52,63	9	%47,36
	11-10-8	8	%42,10	11	%57,89
ادارة اداء الموهبة	5-4-1	17	%89,47	2	%10,52
	6-2	18	%94,73	1	%5,26
	3	19	%100	0	%100
	8-7	12	%63,15	7	%36,84
	6-5-1	19	%100	0	صفر
تطوير الموهبة	4-3-2	17	%89,47	2	%10,52
	10-7	13	%68,42	6	%31,57
	9-8	9	%47,36	10	%52,63
	4-3-2-1	18	%94,73	1	%5,26
الاحتفاظ بالموهبة	6-5	19	%100	0	صفر
	7	11	57,89	8	%42,10

من الجدول (4) يتبين ما يأتي:

- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة من السادة ذوي الاختصاص لبعد استقطاب الموهبة هو (6) عبارات بعد أن تم حذف (5) عبارات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.

- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة من السادة ذوي الاختصاص لبعدها إدارة اداء الموهبة هو (6) عبارات بعد أن تم حذف (2) عبارات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.
- و عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة من السادة ذوي الاختصاص لبعدها تطوير الموهبة الرؤية هو (6) عبارات بعد أن تم حذف (4) عبارات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.
- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة من السادة ذوي الاختصاص لبعدها الاحتفاظ بالموهبة هو (6) عبارات بعد ان تم حذف (1) عبارة من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.

3-4-2-4 التطبيق الاستطلاعي الثاني لعبارات مقياس ادارة المواهب الرياضية:

حددت عينة التطبيق الاستطلاعي بلاعبي نادي بلد الرياضي بالكرة الطائرة وهو من الأندية المشاركة في بطولة الدوري الممتاز البالغ عددهم (15) لاعباً مثلوا ما نسبته (8,19%) والتي كانت بتاريخ 2019/ 1/25 وبمساعدة فريق العمل^(*) للتعرف ما اذا كان هناك غموض في العبارات وتحديد الوقت اللازم للإجابة.

وتبين ان العبارات واضحة وتراوحت الاجابة ما بين (12-14) دقيقة.

3-4-2-5 صدق البناء: ويسمى أحياناً هذا النوع من الصدق بصدق التكوين الفرضي، "إذ يعد هذا النوع من الصدق المدى الذي يفسر به اداء الاختبار في ضوء بعض التكوينات الفرضية، أو أنه المدى الذي يمكن به تفسير الاداء"⁽¹⁾.

إذ تم الكشف عن صدق البناء باستعمال طريقتين: الأولى - بإيجاد صدق المفردة عن طريق حساب قوة التمييز للعبارات، إذ يتم إيجاد خاصية التمييز لكل عبارة باستعمال أسلوب المجموعتين المتضادتين، والطريقة الثانية - عن طريق إيجاد قوة الارتباط بين العبارات لقياس السمة الذي يدعى بالاتساق الداخلي، إذ تعد هذه الطرائق مؤشرات إحصائية لصدق البناء⁽²⁾.

وفي أدناه وصف لأساليب التحليل الإحصائي المستعملة في التحقق من صدق بناء مقياس ادارة الموهبة.

* - ا. م. د سعد عباس عبد الجناحي/ تدريسي كلية التربية بدنية وعلوم الرياضة/ جامعة تكريت.

- أ. م. د مراد احمد ياس / تدريسي كلية التربية بدنية وعلوم الرياضة / جامعة تكريت

- أ. م. د عدي محمود زهر / تدريسي كلية التربية بدنية وعلوم الرياضة / جامعة تكريت.

- م . امجد حامد بدر / تدريسي كلية التربية بدنية وعلوم الرياضة / جامعة تكريت.

⁽¹⁾ - علي سموم الفرطوسي ، و(آخرون) ؛ القياس والاختبار والتقويم الرياضي : (دار الكتب والوثائق، العراق، 2015) ص 196.

- احمد سليمان عودة ؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية ، (جامعة اليرموك، عمان، 1999) ص 386.

3-4-1-5 أسلوب القوة التمييزية بالمجموعتين المتطرفتين:

"يقصد بقوة التمييز للفقرة هو مدى قدرة عبارات المقياس على التمييز بين علامات المستويات العليا والدنيا للأفراد في الصفة التي يفسرها المقياس"⁽¹⁾.

وللكشف عن القوة التمييزية للعبارات في المجال الرياضي باعتبارها إحدى الخصائص السيكو مترية المهمة التي يمكن الاعتماد عليها في تقويم وكفاءة العبارة في قياس السمة المراد قياسها إذ يتم استعمال المجموعتين المتطرفتين، وهذا الأسلوب يعد من الأساليب المناسبة لتمييز العبارات لأنها تميز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة في السمة المقاسة عن الذين يحصلون على درجات منخفضة⁽²⁾.

ويتم استخراج القوة التمييزية إذ ثم تطبيق المقياس على عينة البناء البالغ عددها (100) لاعبا، وبأتباع الخطوات الآتية:

- إيجاد المجموع الكلي لكل استمارة من استمارات عينة البناء .
- ترتيب الاستمارات وفقاً لمجموع درجاتها تنازلياً.
- تحديد نسبة (27%) من الدرجات العليا و (27 %) من الدرجات الدنيا.
- إيجاد القوة التمييزية بين المجموعتين ولكل عبارة من عبارات المقياس لحساب قيمة (t) للعينات غير المرتبطة والجدول (5) يبين ذلك.

⁽¹⁾ - جعفر عبد كاظم المياحي ؛ القياس والتقويم التربوي ، ط1: (عمان، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، 2011) ص178.

⁽²⁾ - علي حسين هاشم الزامل؛ بناء تقنين المقاييس النفسية : (بغداد، دار الكتب والوثائق، 2017) ص 54-55.

الجدول (5)

الايوساط الحسابية الانحرافات المعيارية و قيم (ت) المحتسبة (الدلالة) لعبارات مقياس القيادة الرؤيوية للمجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا

المحور	تسلسل العبارات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحتسبة	الدلالة	المحور	تسلسل العبارات	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحتسبة	الدلالة
		س-	ع±	س-	ع±					س-	ع±	س-	ع±		
تشكيل الرؤية	1	4,926	0,267	3,704	1,235	5,028	0,000	التفكير على المستقيمين	1	4,778	0,424	3,815	1,272	3,732	0,000
	2	4,815	0,396	3,296	1,265	5,951	0,000		2	4,519	0,580	2,852	1,027	7,345	0,000
	3	4,704	0,465	3,111	1,396	5,624	0,000		3	4,667	0,734	3,556	1,281	3,911	0,000
	4	4,852	0,362	3,148	1,167	7,245	0,000		4	4,741	0,447	3,519	1,051	5,560	0,000
	5	4,333	1,209	3,111	1,340	3,519	0,001		5	4,667	0,555	3,111	1,188	6,167	0,000
تحديد الاتجاه	1	4,741	0,447	3,630	0,884	5,832	0,000	المشاركة	1	4,556	0,577	3,037	1,400	5,210	0,000
	2	4,407	0,888	3,111	1,476	3,909	0,000		2	4,593	0,747	3,185	1,272	4,957	0,000
	3	4,741	0,447	3,074	1,238	6,580	0,001		3	4,333	1,038	3,407	1,309	2,881	0,000
	4	4,667	0,480	3,148	1,134	6,409	0,001		4	4,778	0,424	3,556	1,396	4,353	0,000
	5	4,852	0,362	3,148	1,512	5,695	0,001		5	4,407	0,931	3,259	1,403	3,543	0,001
التفكير	1	4,444	0,847	2,593	0,279	2,885	0,06	القياس	1	4,778	0,641	3,370	1,275	5,124	0,000
	2	4,519	0,700	3,519	1,156	3,845	0,000		2	4,630	0,565	3,222	1,251	5,329	0,000
	3	4,667	0,480	3,111	1,121	6,628	0,000		3	4,704	0,542	3,481	1,189	4,862	0,000
	4	4,741	0,526	3,444	1,311	4,770	0,000		4	4,704	0,542	3,444	1,050	5,538	0,000
	5	4,556	0,892	2,778	1,281	5,919	0,000		5	4,778	0,424	3,778	1,251	3,935	0,000

• معنوي اذا كانت قيمة مستوى الدلالة $0,0 > sig$

من خلال الجدول (5) نلاحظ أنَّ قيم (ت) المحتسبة تراوحت ما بين (4,694-9,347) وقيمة (الدلالة) لجميع العبارات بلغت (0,000-0,000) وهي أصغر من قيمة الدلالة المعتمدة البالغة (0.05) مما يدل على أنَّ هناك فروقاً ذات دلالة معنوية لقيمة (ت) مما يدل على أنَّ العبارات مميزة.

3-4-1-5-2 معامل الاتساق الداخلي للمقياس:

الاتساق الداخلي يشير إلى أنَّ "علامة المفحوص على جزء من الاختبار تكون مرتبطة ارتباطاً عالياً بعلامته على الاختبار بشكل كامل"⁽¹⁾.

إذ يمكن إيجاده عن "طريق العلاقة بين عبارات الاختبار والدرجة الكلية للفرد التي تعد معيار لصدق الاختبار"⁽²⁾.

وبذلك يؤدي فحص الاتساق الداخلي أو معامل تجانسه إلى الحصول على تقدير لصدقة التكويني⁽³⁾.

إذ تم احتساب معامل الارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وبدرجة البعد الذي تنتمي إليه والجدول (6) يبين ذلك

الجدول (6)

قيم معاملات الارتباط بين العبارة والابعاد والقوة بالمقياس وقيمة (الدلالة) لعبارات مقياس ادارة المواهب الرياضية

البعد	تسلسل العبارات	ارتباط العبارة بالبعد	الدلالة	الارتباط الكلي	الدلالة	البعد	تسلسل العبارات	ارتباط العبارة بالبعد	الدلالة	الارتباط الكلي	الدلالة
استقطاب المواهب	1	0,624	0,000	0,537	0,000	تطوير المواهب	1	0,770	0,000	0,701	0,000
	2	0,666	0,000	0,573	0,000		2	0,617	0,000	0,553	0,000
	3	0,614	0,000	0,580	0,000		3	0,784	0,000	0,715	0,000
	4	0,672	0,000	0,697	0,000		4	0,711	0,000	0,675	0,000
	5	0,622	0,000	0,529	0,000		5	0,778	0,000	0,743	0,000
	6	0,556	0,00	0,483	0,000		6	0,671	0,000	0,628	0,000
ادارة المواهب	1	0,578	0,000	0,493	0,000	احتفاظ بالمواهب	1	0,707	0,000	0,630	0,000
	2	0,695	0,000	0,616	0,000		2	0,652	0,000	0,528	0,000
	3	0,664	0,000	0,566	0,000		3	0,692	0,000	0,745	0,000
	4	0,669	0,000	0,645	0,000		4	0,652	0,000	0,567	0,000
	5	0,661	0,000	0,566	0,000		5	0,669	0,000	0,582	0,000
	6	0,699	0,000	0,712	0,000		6	0,767	0,000	0,696	0,000

⁽¹⁾ - سمير ابو مغلي وعبد الحافظ سلامة ؛ المقياس والتشخيص في التربية الخاصة : (عمان ، دار البيازوري للطباعة والنشر ، 2010) ص43.

⁽²⁾ - عبد الجليل ابراهيم الزويبي وآخرون ؛ الاختبارات والمقاييس النفسية : (الموصل ، مطبعة جامعة الموصل ، 1981) ص43.

⁽³⁾ - مصطفى حسين باهي ؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق : (القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 1999) ص35.

تبين من الجدول (6) أنَّ قيم معاملات الارتباط تراوحت ما بين (0,0,556 – 0,745) فيما بلغت قيمة (الدلالة) (0,000) لجميع العبارات وهي أصغر من قيمة الدلالة المعتمدة البالغة (0,05).

3-4-1-6 ثبات المقياس :

يقصد بثبات الاختبار "اتفاق الدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد في مرات الإجراء المختلفة أي إنَّ درجات الاختبار لا تتأثر بتغيير العوامل والظروف الخارجية⁽¹⁾ ولغرض إيجاد معامل الثبات استعمل الباحث طريقتين لاستخراج معامل الثبات هما : (طريقة التجزئة النصفية وطريقة الفا كرونباخ) وذلك لقناعة الباحث بأن استخدام أكثر من طريقة لاستخراج الثبات يعزز سلامة الإجراءات.

3-4-1-6-1 طريقة التجزئة النصفية:

يعد أسلوب التجزئة النصفية من أكثر طرق الثبات استعمالاً في اختبارات الورقة والقلم، وتتخلص إجراءات هذه الطريقة في تقسيم الاختبار على نصفين متكافئين بحيث يتضمن القسم الأول الفقرات ذات الأرقام الفردية، ويتضمن القسم الثاني الفقرات ذات الأرقام الزوجية، إنَّ الثبات بين نصفي الاختبار يتضمن الارتباط بين درجات نصف الاختبار مع درجات النصف الآخر⁽²⁾. وقد بلغ معامل الارتباط بين نصفي المقياس (0.92)، وباستعمال معادلة جتمان التصحيحية بلغ معامل الثبات الكلي (0.95) ، وبمعادلة سبيرمان براون بلغ الثبات (0.95)

3-4-1-6-2 معامل الفا كرونباخ:

وهي الطريقة التي اقترحها وطوّرها كرونباخ (1951) لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للاختبار، ويشيع استعمال هذه الطريقة في تقدير ثبات مقاييس الاتجاهات واستطلاع الرأي وفي مقاييس الشخصية، وفي حالة الاختبارات التحصيلية ، إنَّ طريقة ألفا تعطي الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل ثبات درجات الاختبارات فإذا كانت قيمة الفا كرونباخ مرتفعة فهذا يدل بالفعل على ثبات الاختبار، أما إذا كانت منخفضة فربما يدل على أن الثبات يمكن أن تكون قيمته أكبر من ذلك باستعمال الطرق الأخرى⁽³⁾. إذ بلغ معامل ألفا كرونباخ للمقياس (0.96).

3-7 التطبيق النهائي للمقاييس:

تم تطبيق مقياس إدارة المواهب الرياضية الملحق (4) على عينة التطبيق البالغ عددهم (60) لاعباً يمثلون لاعبي أندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة وللمدة من (2/3) ولغاية 2/7

(1) - علي حسين هاشم الزامل ؛ مصدر سيق ذكرة ، ص68.

(2) - محمد صبحي حسانين ؛ مصدر سيق ذكرة ، ص150.

(3) - موسى نبهان ؛ مصدر سيق ذكرة ، ص248-249.

(2019/ إذ قام الباحث بتوزيع الاستمارات على اللاعبين وتم شرح طريقة الإجابة عن المقياس وذلك باختيار بديل من البدائل الخمسة التي تحدد الإجابة عن العبارة الواحدة، إذ تم التأكيد على اللاعبين في الإجابة عن جميع العبارات بدقة وعدم ترك أية عبارة من دون إجابة وعدم الاختيار لأكثر من بديل، إذ تكون الإجابة عن استمارة المقياس نفسه ثم تجمع الاستمارات من اللاعبين. والجدول (7) يبين الأندية وأماكن توزيع المقاييس.

الجدول (7)

الأندية ومكان وتاريخ توزيع المقاييس لكل عينة التطبيق

ت	اسم النادي	المكان	تاريخ توزيع المقياس
1	الشرطة	قاعة الشعب	2019/2/3
2	الحياتية	قاعة الشعب	1019/2/3
3	البشركة	قاعة الشعب	2019/2/4
4	أربيل	قاعة نادي الصناعة	2019/2/7
5	أرارات	قاعة نادي الصناعة	2019/2/7

3- 8 الوسائل الإحصائية:

- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- النسبة المئوية.
- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين. ————— < لاستخراج القوة التمييزية لعبارات المقاييس.
- معامل الارتباط البسيط بيرسن ————— < لإيجاد الاتساق الداخلي لفقرات المقاييس وإيجاد الثبات للمقاييس وتحديد العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ. ————— < إيجاد الثبات.
- تحليل الانحدار بطريقة stepwise-Enter. < لتحديد معنوية تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير التابع وتحديد المستقلة الأكثر تأثيراً في المتغير التابع.
- مخرجات برنامج (3, SMART PLS) < للعينات الصغيرة لتحديد تأثير القيادة الرؤيوية في إدارة الموهبة بتوسط الكفايات التدريبية.
- اعتمدت النسبة المئوية الآتية في تفسير مستوى (القيادة الرؤيوية ، وإدارة الموهبة ، والكفايات التدريبية).
- 49% - فما دون مستوى (منخفض جداً).
- 50% - 59% مستوى (منخفض).
- 60% - 69% مستوى (متوسط).
- 70% - 79% مستوى (جيد).
- 80% - فما فوق مستوى (جيد جداً).

هذه النسب تم اعتمادها في دراسات عديدة منها دراسة (احمد إدريس محمد خضر الطائي)⁽¹⁾ ودراسة (حمد عبد السلام سلطان الصباحي)⁽²⁾.

4- عرض النتائج ومناقشتها:

سيقوم الباحث بالتحقق من فرضيات البحث وكما يأتي:

4-1 الفرضية الاولى : يمتلك مدربي اندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة مستوى منخفضاً في إدارة الموهبة.

الجدول (8)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والمستويات لمقياس (إدارة المواهب الرياضية) لمدربي أندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة

المتغيرات	وحدة القياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
ادارة الموهبة	درجة	96,017	15,306	%80,01	جيد جدا

يبين الجدول (8) أن إدارة الموهبة حصلت على مستوى (جيد جداً) بنسبة مئوية بلغت (%80,01). ولا تتفق هذه النتيجة مع فرضية البحث، وتحسب هذه النتيجة للمدربين في امتلاك العناصر الضرورية في تطوير المواهب الرياضية ،

ويمكن النظر إلى هذه النتائج الإيجابية لصالح المدربين ولصالح مستقبل الكرة الطائرة العراقية إذ إنَّ امتلاك المدربين إدارة موهبة ساعد مدربي الكرة الطائرة ان يكونوا مؤهلين جيداً في إدارة هذه المواهب وهذا الأمر يمكن أن يسهم في تحقيق إنجازات رياضية في حال توفر البيئة المناسبة والإمكانات الضرورية لأداء التدريب الرياضي ... إذ إنَّ عملية إدارة المواهب الرياضية تتطلب من المدرب قدرة عالية في التركيز على جوانب متعددة باللاعب والاختيار الصحيح القائم على مجموعة من المعايير الدقيقة فضلاً عن خبرة المدربين بتوقع مستقبل رياضي للاعب الذي يقع عليه الاختيار ليكون في الفريق كذلك تتطلب من المدرب الحفاظ على اللاعبين من التسرب والبقاء في الفريق،

حيث يرى الباحث أنَّ امكانيات المدربين في إدارة المواهب لا يمكن إظهارها وتلمس نتائجها من دون وجود توجه استراتيجي وتكامل بين خطط صناعة الرياضة في البلد من حيث توفير جميع متطلباتها وبما يجعلها مطلباً جماهيرياً يساعد في تحقيق عائد مادي مناسب للعاملين فيها بما يجعلهم متفرغين لعملهم كلياً كما هو الحال في الدول المتقدمة.

5 - الاستنتاجات والتوصيات:

5-1 الاستنتاجات

(1) - احمد ادريس محمد خضر الطائي؛ الفاعلية التنظيمية للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى وفقاً لبعض المتغيرات الشخصية لهيئاتها الادارية : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الموصل ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2010) ص57.

(2) - حمد عبد السلام سلطان الصباحي ؛ الفاعلية التنظيمية على وفق المقدرات الجوهرية وتصنيف الاندية الرياضية في محافظة كركوك : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة تكريت، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2019) ص66.

1. يمتلك مدربو أندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة مستوى جيد جدا في إدارة المواهب الرياضية.

5-2 التوصيات

- 1- تشجيع الأسلوب المتبع من قبل مدربي الكرة الطائرة في إدارة المواهب الرياضية .
- 2- اعتماد المدربين الذين يمتلكون معرفة رياضية عالية في تطوير المواهب من لاعبي الكرة الطائرة لما لها من دور إيجابي في ادارة المواهب الرياضية.

المصادر العربية

- 1- احمد ادريس محمد خضر الطائي؛ الفاعلية التنظيمية للمنظمات الرياضية في محافظة نينوى وفقا لبعض المتغيرات الشخصية لهيئاتها الادارية : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الموصل ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2010)
- 2- احمد سليمان عودة ؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية ، (جامعة اليرموك، عمان، 1999).
- 3- اكرم محسن مهدي الياسري (2019): الرؤيا المعاصرة لصنّاع المعرفة واستراتيجيات ادارة الموهبة وتأثيرهما في الاداء المتميز باستخدام معايير برنامج (Baldrige 2012) دراسة استكشافية لآراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في بعض كليات جامعات الفرات الاوسط، (مجلة الادارة والاقتصاد، العدد العاشر، 2019/4/9)
- 4- جعفر عبد كاظم المياحي ؛ القياس والتقويم التربوي ، ط1: (عمان، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، 2011).
- 5- حسين وليد حسين عباس : ادارة الموهبة والمقدرة الجوهرية للموارد البشرية كخيار لتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات بحث ميداني في وحدات الأداء الجامعي: (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد ، كلية الإدارة والاقتصاد ، 2013).
- 6- حمد عبد السلام سلطان الصباحي ؛ الفاعلية التنظيمية على وفق المقدرات الجوهرية وتصنيف الاندية الرياضية في محافظة كركوك : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة تكريت، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2019).
- 7- سعد علي حمود العنزي، هاشم فوزي دباس العبادي ؛ ادارة الموهبة ودورها في بناء منظمات الأداء العالي : (مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (16)، العدد، (59)، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد).
- 8- سمير ابو مغلي وعبد الحافظ سلامة ؛ القياس والتشخيص في التربية الخاصة : (عمان ، دار اليازوري للطباعة والنشر ، 2010).
- 9- سهيلة محمد فاضل العبيدي ؛ دور بعض العوامل التنظيمية في تحديد استراتيجيات ادارة الموهبة – بحث ميداني في عدد من مدارس الموهوبين في العراق: (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد ، كلية الادارة والاقتصاد، 2015).
- 10- صالح علي الجراح و جمال داود أبو دله (2015): أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، المجلد (11)، العدد (2).
- 11- عبد الجليل ابراهيم الزوبعي وآخرون ؛ الاختبارات والمقاييس النفسية : (الموصل ، مطبعة جامعة الموصل، 1981).
- 12- علي حسين هاشم الزامل؛ بناء تقنين المقاييس النفسية : (بغداد، دار الكتب والوثائق، 2017).
- 13- علي سموم الفرطوسي ، و(آخرون) ؛ القياس والاختبار والتقويم الرياضي : (دار الكتب والوثائق، العراق، 2015).
- 14- كمال عبد الحميد اسماعيل ؛ اسس الادارة العامة وتطبيقاتها في التربية الرياضية ، ط1 : (القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 2014).
- 15- محمد ثابت فرعون الكرعوي ؛ البنية التحتية لإدارة الموهبة وابعادها واثرها في تحقيق الاداء العالي للمنظمات، دراسة مقارنة بين جامعتي الكوفة والقادسية : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الكوفة ، كلية الادارة والاقتصاد، 2010).
- 16- محمد خيرالدين صالح الطائي؛ اثر استخدام المدخل السلوكي المعرفي على الاستجابات الانفعالية السلبية ومخاوف الحضور الذاتي لدى لاعبي الاحتياط في كرة القدم: (اطروحة دكتوراه غير منشور ، جامعة الموصل ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2016).
- 17- محمود عبد الفتاح رضوان؛ ادارة المواهب في المنظمة : (القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2012).
- 18- مصطفى حسين باهي؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق : (القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، 1999).
- 1-Alice Tocknell; Talent identification and development in sport : (Nationals specification in sport, Issue 1, January 2010, Edexcel Limited 2009, 2014) P:1
- 1-Areiqat, Ahmed, Abdulhadi, T, T & Al-tarawneh, H, "Talent management as A strategic practice of human resources management, (2010)
- 3-Kenneth Cortsen; Talent management-"Pursuit of happiness" in sports and business, 2013

4-Piansoongnern O & Anurit, "Talent management : qualitative studies of HR Practitioners in Thailand", the international journal of organizational innovation, Vol. (3), No. (1), p, (2010)

5-Sport northern Ireland Talent framework, 2010-2013.

6-Tarique, Ibraiz, & Schuler, Randall, "Global talent management literature review", Journal of world business, Vol, No. (2009)

<http://KennethCortsen.com/Talent-management-Pursuit-of-happiness-in-sports-and-business>

ملحق (1)

اسماء الخبراء حول المحاور لمقياس القيادة الرؤيوية وإدارة المواهب الرياضية

*طبيعة الاستشارة

ت	اللقب واسم الخبير	الاختصاص	مكان العمل	طبيعة الاستشارة			
				1	2	3	4
1	أ. د. رياض احمد اسماعيل	الإدارة والتنظيم	جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	*	*	*	*
2	أ. د. نصير قاسم خلف	الإدارة والتنظيم	جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	*	*	*	*
3	أ. د. ناجي عبد الستار	إدارة اعمال	جامعة تكريت / كلية الادارة والاقتصاد	*	*	*	*
4	أ. د. حسن احمد الشافعي	الإدارة الرياضية	جامعة الاسكندرية / كلية التربية الرياضية للبنات	*	*	*	*
5	أ. د. صابرين عطية مرسل	الإدارة الرياضية	جامعة الاسكندرية / كلية التربية الرياضية للبنات	*	*	*	*
6	أ.م.د. خالد محمود عزيز	الإدارة والتنظيم	جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	*	*	*	*
7	أ.م.د. محمد زياد الصمادي	إدارة الاعمال	جامعة ال البيت / كلية الاقتصاد والعلوم الادارية	*	*	*	*
8	أ.م.د. احمد علي حسين	إدارة صناعية	جامعة تكريت / كلية الادارة والاقتصاد	*	*	*	*
9	أ.م. د. بثينة حسين علي	الإدارة والتنظيم	جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	*	*	*	*
10	أ.م.د. صلاح وهاب شاكر	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	*	*	*	*
11	أ.م. د. سلام خنتوش رشيد	الإدارة الرياضية	جامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	*	*	*	*
12	أ.م. د. محمد فاضل مصلح	الإدارة والتنظيم	جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	*	*	*	*
13	أ.م.د. عبدالله مطر العظمت	إدارة الاعمال	جامعة ال البيت / كلية الاقتصاد والعلوم الادارية	*	*	*	*
14	أ.م. د. هابل فلاح السرحان	موارد بشرية	جامعة ال البيت / كلية الاقتصاد والعلوم الادارية	*	*	*	*
15	أ.م. د. عثمان محمود شحادة	الإدارة والتنظيم	جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	*	*	*	*
16	أ.م. د. شهاب احمد عكاب	الإدارة والتنظيم	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية	*	*	*	*
17	أ.م.د. دينا عادل عبد العزيز	الإدارة الرياضية	جامعة الاسكندرية / كلية التربية الرياضية للبنات	*	*	*	*
18	م. د. عدي كريم رحمان	الإدارة والتنظيم	جامعة ديالى / كلية التربية الاساسية / قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	*	*	*	*
19	م. د. بسمان محمود ايوب	الإدارة والتنظيم	مديرية تربية محافظة نينوى	*	*	*	*

1- المقابلات الشخصية.

2- تحديد محاور المقاييس.

3- تحديد عبارات مقياس القيادة الرؤيوية ومقياس إدارة المواهب.

3- تحديد عبارات مقياس الكفايات التدريبية.

ملحق (2)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة تكريت

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراه

م/مقياس إدارة المواهب الرياضية بصيغته النهائية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد.

عزيزي اللاعب

ارجو من حضرتكم الاجابة على عبارات الاستبيان بدقة وموضوعية والتي من خلال اجابتك يمكن التوصل الى ادارة الموهبة

لمدرك . علماً ان الاجابة تستخدم للبحث العلمي ولا داعي لذكر اسمك

مع التقدير

اسم النادي :

.تسلسل اللاعب

ت	العبارات	وافق بدرجة عالية جدا	وافق بدرجة عالية	وافق بدرجة متوسطة	وافق بدرجة قليلة	وافق بدرجة قليلة جدا
1	يعتمد مدرب الفريق على طبيعة مراكز اللعب عند استقطاب الموهوبين في الكرة الطائرة					
2	يمتلك المدرب القدرة على توفير الجو الملائم اثناء التدريب للاعب الموهوب في الكرة الطائرة					
3	لدى المدرب برامج تطويرية كافية لتطوير المواهب في مختلف المهارات .					
4	يهيئ المدرب الرياضي بيئة عمل منسجمة للحفاظ على الموهبة					
5	يهتم مدرب الفريق باستقطاب اللاعبين الموهوبين في الكرة الطائرة					
6	يقوم المدرب الرياضي بالاهتمام بمستويات الاداء للاعب الموهوب في الكرة الطائرة					
7	يقوم المدرب بتشخيص المشكلات التي تواجهه اثناء التدريب بدقة لتدريب اللاعبين الموهوبين على حلها					
8	يشجع المدرب الرياضي الموهوبين اقامة الحلقات النقاشية بينهم لاستثمار طاقاتهم الفكرية وابداعاتهم.					
9	يمتلك المدرب رؤية واضحة لاستقطاب اللاعبين الموهوبين					
10	يبذل المدرب جهودا كبيرة في ادارة اداء اللاعبين الموهوبين في الكرة الطائرة					
11	يساعد المدرب اللاعبين الموهوبين على تكوين خطط تطويرية تستند الى طرائق التعلم لتطوير الاداء المهاري.					
12	يقدم المدرب الرياضي الحوافز للموهوبين للمحافظة عليهم.					
13	يعتمد المدرب على الاختبارات المعتمدة لاستقطاب الموهوبين في الكرة الطائرة					
14	يهتم المدرب بدفع اللاعبين الموهوبين في الكرة الطائرة نحو تطوير في مستوياتهم الفنية والبدنية					
15	يمتلك المدرب الرياضي القدرة على تقييم الفجوات بين متطلبات المهارات الحالية والمستقبلية.					
16	يعمل المدرب الرياضي على تشجيع روح الابداع والابتكار بين الموهوبين .					
17	يهتم المدرب بالجانب التحفيزي لاستقطاب اللاعبين الموهوبين في الكرة الطائرة					
18	يكافئ المدرب الرياضي اللاعبين الموهوبين في الكرة الطائرة في ضوء ما يحققونه من انجازات					
19	يركز المدرب الرياضي على التطور الدائم لتنمية الموهبة وتطويرها.					
20	يستمع المدرب الى المشكلات الخاصة باللاعبين الموهوبين ويساعد في حلها					
21	يعتمد المدرب على الكشافين لاستقطاب اللاعبين الموهوبين في الكرة الطائرة					
22	يمتلك المدرب القدرة على تقييم الاداء بشكل معروف من قبل اللاعبين الموهوبين بالكرة الطائرة					
23	يسعى المدرب على المعرفة التامة بالإمكانيات القدرات الظاهرة والضمنية للموهوبين لضمان استثمارها بدقة.					
24	ينظر المدرب الرياضي الى كلف المحافظة على الموهبة بانها الاقل مقارنة مع التكاليف الناشئة عن فقدانها.					