

## النضج الوظيفي لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى

أسامة عبدالسلام يوسف  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل  
ausama.20spp5@student.uomosul.edu.iq

بثينة حسين علي  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل  
dr.buthaina@uomosul.edu.iq

تاريخ قبول النشر (٢٠٢٢/١١/٣)

تاريخ تسليم البحث (٢٠٢٢/١٠/١٤)

### الملخص

هدف البحث إلى :

- التعرف على مستوى النضج الوظيفي وإبعاده لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى .
- التعرف على مستوى عوامل النضج الوظيفي لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى.

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي، وتكونت العينة من (٢٩٥) عضواً من اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى موزعين على (٣٩) نادياً من اندية محافظة نينوى ، ولأجل تحقيق أهداف البحث قام الباحثان بتبني استبيان النضج الوظيفي المعد من قبل (هونر، ٢٠١٥) بعد التأكد من صدقه الظاهري وثباته، وقد عولجت البيانات إحصائياً من خلال الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسبة المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون بواسطة الحقيبة الاحصائية (SPSS) للعلوم الاجتماعية واستنتج الباحثان ما يأتي : يمتلك أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى مستوى مرتفع من النضج الوظيفي وتقارب مستوى فقراته ما بين مرتفع ومرتفع جداً. ويوصي الباحثان من خلال الاستنتاجات ما يأتي :

مساعدة اعضاء الهيئات الإدارية على تنمية تدريبهم وصقل مواهبهم عبر مشاركتهم في دورات تدريبية بأربع دورات في السنة على الأقل . التأكيد على استخدام أسلوب المشاركة في اتخاذ القرار والتحفيز المعنوي وتدريب العاملين لتنمية النضج الوظيفي لديهم. التركيز على التخطيط الوظيفي الذي يساعد في تحديد الأهداف الوظيفية بدقة ، مما ينعكس على رفع مستوى النضج الوظيفي لأعضاء الهيئات الإدارية الكلمات المفتاحية : النضج الوظيفي ، الهيئات الإدارية . محافظة نينوى.

### Career maturity and its relationship to career maturity among members of the administrative bodies of sports clubs in Nineveh

#### Governorate

Osama Abdalsalam Yousef

College of Physical Education & Sports Sciences /  
University of Mosul

ausama.20spp5@student.uomosul.edu.iq

Buthaina Hussain Ali

College of Physical Education & Sports Sciences /  
University of Mosul

dr.buthaina@uomosul.edu.iq

Received Date (14/10/2022)

Accepted Date (03/11/2022)

### ABSTRACT

The search aims to Prepare the administrative empowerment questionnaire for members of the administrative bodies of sports clubs in Nineveh Governorate. Knowing the relationship between administrative empowerment and career maturity among members of the administrative bodies of sports clubs in Nineveh Governorate. The researcher used the descriptive approach in the correlative method, and the sample consisted of (295) sports clubs in Nineveh Governorate, distributed over (39) clubs from Nineveh Governorate clubs. ), and the functional maturity questionnaire prepared by (Honer, 2015) was used after verifying its apparent validity and stability. The researcher concluded the following: The validity of the administrative empowerment questionnaire among members of the administrative bodies of sports clubs in Nineveh Governorate. There is a significant correlation between administrative empowerment and career maturity among members of the administrative bodies of sports clubs in Nineveh Governorate. The researcher recommends the following, through the conclusions: Helping the members of the administrative bodies to develop their training and refine their talents by involving them in training courses of at least four courses per year. Emphasis on the use of the method of participation in decision-making, moral stimulation, and training of employees to develop their career maturity. Focusing on career planning helps in defining job goals accurately, which is reflected in raising the level of job maturity for members of administrative bodies.

**Keywords :** career maturity, career maturity Ninevah.

١ - التعريف بالبحث :

١-١ المقدمة وأهمية البحث :

تواجه المنظمات الرياضية تغيرات متسارعة وغير مسبوقه، مما تجعل هذه المنظمات بحاجة الى تكييف مديريها وموظفيها لمجابهة هذه التغيرات، ولاسيما أن هذه التغيرات فرضت على موظفي هذه المنظمات ومديريها مزيداً من التحديات، لذا فإن الاهتمام بالنضج الوظيفي للأفراد العاملين فيها وتطوير إمكاناتهم الوظيفية قد يساعد وعلى نحو مباشر في مواجهة هذه التحديات العصرية، فالنضج الوظيفي للعاملين هو احد طرائق النجاح للعملية التنظيمية، فالدور الحيوي الذي يسهم به هذا البعد في تسيير اعمال المؤسسة ويدفعهم الى المزيد من العمل ويعزز الولاء والانتماء لدى الافراد العاملين (الفاضل، ٢٠٢١، ١) . وقد تبلورت الحاجة الى اهمية تنمية الافراد وظيفياً ومن ضمنهم اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى، وبما يؤمن حالة النضج لديهم ، ويشير (زونكير، ١٩٨٦) إلى النضج الوظيفي أنه قدرة الفرد العامل على الاختبار، ومن ثم التوجه نحو العمل، مقترناً ذلك بالاستقلالية في صنع القرار، فضلاً عن الاهتمام بجمع المعلومات (Zunker,1986,26). ومن هنا فان الإداري الناضج وظيفياً هو الذي يختار عمله التي فيها ما يلبي طموحاته المستقبلية ولديه وعي ومقدرة فكرية على اتخاذ القرارات المتعلقة بعمله في المؤسسات الرياضية. ويستمد هذا البحث أهميته من أهمية موضوع (النضج الوظيفي) لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في نينوى وآثاره الواضحة في تسيير أعمالها، وتحقيق أهدافها بفاعلية وتميز، وينعكس على تميز تلك الاندية التي يعملون فيها، إذ إنها تبحث في أحد المفاهيم التنظيمية المهمة الذي توليه التنظيمات اليوم أهميتها وتعتبره من العوامل

الأساسية لتمييزها واستمرار نجاحها في بيئة تضم الكثير من المنظمات الرياضية التي تتفاعل وتتنافس من اجل تقديم خدمات، وامتيازات افضل لروادها من الرياضيين بمستوياتهم وثقافتهم المختلفة، كما تعد هذه الدراسة في حدود علم الباحثان الدراسة الأولى التي تتناول موضوع النضج الوظيفي لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى، أملين أن تسهم نتائجها في توفير قاعدة بيانات تسهم في ترسيخ مفهوم النضج الوظيفي .

#### ٢-١ مشكلة البحث :

تعاني المنظمات الرياضية من ضعف الامكانيات والكوادر، فضلاً عن تسلط بعض الإدارات على جميع مفاصل العمل داخل المؤسسة، إذ تسعى دائماً لعدم تطبيق المبادئ والاستراتيجيات الإدارية المعاصرة، تجنباً لتقليص نفوذها وهيمنتها على مفاصل الإدارة واتخاذ القرارات داخل المؤسسة الرياضية، ومن أجل ان تواكب هذه الأندية الرياضية ما وصلت اليها نظيراتها على المستويين المحلي والدولي ينبغي من القيادات الإدارية المسؤولة عن إدارة تلك المؤسسات الرياضية، والعمل على تطبيق وتعزيز النظريات والمفاهيم الإدارية المعاصرة من خلال العمل على تهيئة الظروف والامكانيات اللازمة، وفسح المجال امام جميع العاملين لتطوير امكاناتهم وقدراتهم، ومحاولة الحصول على تجارب وخبرات متنوعة تسهم في تعزيز ادائهم لواجباتهم بكفاءة عالية . كما ان عدم وجود دراسات تناولت النضج الوظيفي لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى، لذا ارتأى الباحثان اجراء هذه الدراسة لرفد وتعزيز مكتبة الإدارة الرياضية.

ومن هذا المنطلق فإن مشكلة البحث تكمن في الإجابة عن التساؤل الآتي : ما مستوى النضج الوظيفي الإداري لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى ؟

#### ٣-١ أهداف البحث :

١. التعرف على مستوى النضج الوظيفي وابعاده لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى .

#### ٤-١ مجالات البحث :

١-٤-١ المجال البشري : اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى.

٢-٤-١ المجال المكاني : مقرات الاندية الرياضية .

٣-٤-١ المجال الزمني : ابتداءً من ٢٠٢١/٥/١٩ ولغاية ٢٠٢٢/٧/٥ .

#### ٥-١ تحديد المصطلحات

١-٥-١ النضج الوظيفي عرفه كل من :

• سافيكاس (Savickas,2002)

"بأنه استعداد الفرد للتكيف مع مهام النضج الوظيفي واتخاذ قرارات مهنية واقعية وملائمة للعمر ومعتمدة على المعلومات" (Savickas,2002,23).

#### ١-٥-٢ اعضاء الهيئات الإدارية

"هم افراد يتم انتخابهم كل ٤ سنوات في اول اجتماع للهيئة الإدارية للمنظمة ينتخبون من بينهم الرئيس والامين المالي وامير السر ، ولهم الصلاحيات التي يخولها لهم قانون الاندية الرياضية وما يخولون من صلاحيات تقرها الهيئة العامة للنادي" (الوقائع العراقية ، ١٩٨٦، ١٢٧) نقلاً عن (النعمة ٢٠٠٤، ٥٢٤-٥٢٥).

#### ١-٣ منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته مع طبيعة الدراسة الحالية.

#### ٢-٣ مجتمع البحث وعينته :

ضم مجتمع البحث أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى والبالغ عددهم (٣٢٢) عضواً موزعين على (٣٩) نادي، إذ حصل الباحثان على الإحصائية بأعداد أعضاء الهيئات الإدارية.

وتم اختيار عينة البحث بطريقة الحصر الشامل ، إذ ضمت جميع المفردات لمجتمع البحث وأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى وحصل الباحثان على (٢٩٥) استمارة قابلة للتحليل الإحصائي، إذ بلغت نسبة العينة (٩١,٦١%) من مجتمع البحث .

#### ٣-٣ أداة البحث :

#### ١-٣-٣ استبيان النضج الوظيفي :

استخدم الباحثان استبيان النضج الوظيفي المعد من (هونز ، ٢٠١٥)، إذ تكون الاستبيان من (٢٣) فقرة موزعة على (٤) أبعاد وهي: ( البعد الاول التخطيط الوظيفي وبنواقع (٦) فقرات، والبعد الثاني التدريب الوظيفي وبنواقع (٥) فقرات، والبعد الثالث الاتجاه نحو العمل وبنواقع (٦) فقرات ، والبعد الرابع القدرة على اتخاذ القرار وبنواقع (٦) فقرات) ، وتمت الإجابة عن فقرات الاستبيان على وفق خمسة بدائل هي: (اتفق تماماً، اتفق، اتفق إلى حد ما، لا اتفق ، لا اتفق إطلاقاً). وعلى الرغم من تمتع الاستبيان بصدق وثبات عالين إلا أن الباحثين ارتأى التحقق من بعض الإجراءات العلمية للاستبيان نتيجة لاختلاف العينة ومرور أكثر من سبع سنوات على تطبيقه ، وكما يأتي:

#### ٢-٣-٣ الصدق الظاهري :

ارتأى الباحثان أن يتحقق من الصدق الظاهري للاستبيان نظراً لمرور فترة زمنية على اعداده، ويقصد بالصدق أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه. (ملحم، ٢٠٠٠ ، ٢٧٣) ويشير (Ebel) إلى أن افضل وسيلة للتأكد من الصدق الظاهري للاختبار هو أن يقوم عدد من المحكمين بتقدير مدى تحقيق الفقرات للصفة المراد قياسها (Ebel, 1972, 555).

فقد تم عرض فقرات هذا الاستبيان المتكون من (٢٣) فقرة والملحق (٢) ببيان أسماء الخبراء لإجراء بعض التعديلات على فقراته، ، واجمع المحكمون على صلاحية الفقرات كافة

٣-٣-٣ التطبيق الاستطلاعي الاولي :

طبق الاستبيان المتكون من (٢٣) فقرة على عينة من اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية تم اختيارهم بطريقة عشوائية وبالبالغ عددهم (١٢) عضواً ، وتم استخدام هذا الإجراء للتحقق من وضوح التعليمات والفقرات ومدى ملاءمة بدائل الاستجابة وتحديد متوسط الزمن الذي يستغرقه تطبيق الاستبيان، وقد تبين أن التعليمات واضحة ومفهومة لدى عينة البحث، فضلاً عن ملاءمة بدائل الاستجابة للاستبيان، وبلغ معدل زمن الاستجابة للاستبيان (١٠) دقائق.

#### ٣-٣-٤ الثبات لاستبيان النضج الوظيفي :

تم تصحيح (٣٠) استمارة للاستبيان و(٢٣) فقرة قسمت على نصفين: النصف الأول يمثل العبارات ذات التسلسلات الفردية، والنصف الثاني يمثل العبارات ذات التسلسلات الزوجية بحيث أصبح لكل فرد درجتان فردية وزوجية، وتم إيجاد معامل الثبات من خلال معامل ارتباط بيرسون بين درجات نصفي الاختبار، إذ بلغت قيمة الارتباط بين نصفي الاختبار لاستبيان النضج الوظيفي (٠,٧٦) وباستخدام معادلة سبيرمان براون بلغ الثبات الكلي (٠,٨٦) وهو معامل ثبات عال، فقد أشار سماره إلى أن الثبات يعد عالياً إذا انحصر بين (٠,٧٥) فأكثر (سمارة، ١٩٨٩، ١٢٠). وبذلك أصبح الاستبيان جاهزاً للتطبيق .

#### ٣-٣-٥ وصف الاستبيان بصيغته النهائية وتصحيحه :

استقر الاستبيان بصيغته النهائية على (٢٣) فقره ، والملحق (٣) ببيان ذلك وتم تحديد الوزن المناسب لكل استجابة وينحصر ما بين (١-٥) درجة مرتبة تنازلياً على مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماماً، اتفق، اتفق الى حد ما، لا اتفق ، لا اتفق اطلاقاً) ، وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب وفقاً للبدائل المختارة عن كل فقره. وبذلك يمثل المجموع درجة المستجيب الكلية على الاستبيان والتي تنحصر بين (٢٣-١١٥).

الجدول (٢) يبين التوزيع العشوائي الغير منتظم لفقرات استبيان النضج الوظيفي في التطبيق النهائي

ت	المجالات	تسلسل الفقرات في الاستبيان
١	التخطيط الوظيفي	١٠، ١٢، ١٤، ١٦، ١٨، ١٩
٢	التدريب الوظيفي	٢، ٤، ٦، ٨، ٢٢
٣	الاتجاه نحو العمل	٧، ٩، ١١، ١٣، ١٥، ١٧
٤	القدرة على اتخاذ القرار	١، ٣، ٥، ٢٠، ٢١، ٢٣

#### ٣-٤ التطبيق النهائي للاستبيان :

تم تطبيق استبيان النضج الوظيفي لأعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى، إذ بلغت عينة التطبيق (٨٣) عضواً في النادي بعد تزويدهم بالتعليمات حول كيفية الإجابة على الاستبيان وتأكيد موضوعية الإجابة وقد امتدت مدة التطبيق ما بين ٢٠٢٢/٦/٣ الى ٢٠٢٢/٦/١٧. وتم تقسيم مستويات الإجابة للبعد اعتماداً على الدراسات المشابهة في هذا المجال ومنها دراسة (الكواز وآخرون، ٢٠١٠، ٤٩٩) ودراسة (الربيعي، ٢٠١٣، ٨٨)، ودراسة (باقر، محمد علي، ٢٠١٣، ٦٠)، ودراسة (المولى، ٢٠١٥، ٩٨)، ودراسة (حمودات، ٢٠١٧، ١٢٢) وكما في الجدول (٣).

الجدول (٣) يبين تقسيم مستويات الإجابة للبعد

ت	الفئات	المستوى
١	٨٠ % فأكثر	مرتفع جداً
٢	من ٧٠% - أقل من ٧٩%	مرتفع
٣	من ٦٠% - أقل من ٦٩%	متوسط
٤	من ٥٠% - أقل من ٥٩%	منخفض
٥	أقل من ٥٠%	منخفض جداً

٣-٥ الوسائل الإحصائية :

من اجل الوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة الحالية استعان الباحثان بالحقيبة الإحصائية

(SPSS) وهي متمثلة بالآتي:

- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط البسيط (بيرسون).
- معادلة سبيرمان براون.
- معادلة الفا كرونباخ .

٤-١ عرض نتيجة الهدف الاول : الذي ينص " التعرف على مستوى النضج الوظيفي وابعاده لدى

اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى" من خلال التعرف على الآتي :

الجدول (٤) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ومستويات أبعاد النضج

الوظيفي

النضج الوظيفي وابعاده	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
التخطيط الوظيفي	٢٢,٩٤	٣,٧٤	٧٦,٥%	مرتفع
التدريب الوظيفي	٢٠,١٨	٣,١٥	٨٠,٧%	مرتفع جداً
الاتجاه نحو العمل	٢٣,٣٢	٣,٧٤	٧٧,٧%	مرتفع
القدرة على اتخاذ القرار	٢٣,٤٦	٣,١٠	٧٨,٢%	مرتفع
النضج الوظيفي الكلي	٨٩,٩١	١١,٨٢	٧٨,٣%	مرتفع

من الجدول (٤) بلغت الاوساط الحسابية لأبعاد النضج الوظيفي (التخطيط الوظيفي، والتدريب الوظيفي، والاتجاه نحو العمل، والقدرة على اتخاذ القرار) على التوالي ( ٢٢,٩٤ ، ٢٠,١٨ ، ٢٣,٣٢ ، ٢٣,٤٦ ) وبمستوى ( مرتفع ، مرتفع جداً ، مرتفع ، مرتفع )، وبنسب مئوية على التوالي ( ٧٦,٥% ، ٨٠,٧% ، ٧٧,٧% ، ٧٨,٣% )، وكان مستوى النضج الوظيفي بشكل عام (مرتفع) بوسط حسابي (٨٩,٩١)، وبنسبة مئوية بلغت (٧٨,٣%) .

٢-٤ عرض نتيجة الهدف الثاني : الذي ينص على "التعرف على مستوى عوامل النضج الوظيفي لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى".

الجدول (٥)

يبين تكرار استجابات العينة عن فقرات التخطيط الوظيفي وأوساطها الحسابية وانحرافات المعيارية ونسبها المئوية والمستويات

ت	الفقرات	الاستبيان	اتفق تماماً	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق	لا اتفق إطلاقاً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الاستجابة
١٠	احدد الادوات والمتطلبات الضرورية للعمل مسبقاً	التكرار	٢٢	٣١	٢٣	٧	صفر	٣,٨١	٠,٩٢	%٧٦,٢	مرتفع
		النسبة المئوية	٢٦,٥١	٣٧,٣٥	٢٧,٧١	٨,٤٣	صفر				
١٢	افهم سياسة النادي واعمل على تنفيذها	التكرار	٢٣	٣٥	١٦	٩	صفر	٣,٨٦	٠,٩٤	%٧٧,٢	مرتفع
		النسبة المئوية	٢٧,٧١	٤٢,١٦	١٩,٢٨	١٠,٨٤	صفر				
١٤	ارتب اوليات عملي وانفذها حسب الاهمية	التكرار	٢٥	٣٣	١٧	٨	صفر	٣,٩٠	٠,٩٤	%٧٨	مرتفع
		النسبة المئوية	٣٠,١٢	٣٩,٧٦	٢٠,٤٨	٩,٦٤	صفر				
١٦	أمتلك توقعات مسبقة بشأن مستقبلي الوظيفي	التكرار	١٩	٣٨	١٥	١	١	٣,٧٧	٠,٩٧	%٧٥,٤	مرتفع
		النسبة المئوية	٢٢,٨٩	٤٥,٧٨	١٨,٠٨	١٢,٠٤	١,٢٠				
١٨	أدون اهداف عملي الوظيفي كتابة	التكرار	٢٢	٣١	١٨	١٢	صفر	٣,٧٥	١,٠٠	%٧٥	



مجلة الرافدين للعلوم الرياضية - المجلد (٢٦) - العدد (٨٢) خاص - ٢٠٢٣

النضج الوظيفي لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى

مستوى الاستجابة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق اطلاقاً	لا اتفق	اتفق إلى حد ما	اتفق	اتفق تماماً	الاستبيان	الفقرات	ت
مرتفع				صفر	١٤,٤٦	٢١,٦٩	٣٧,٣٥	٢٦,٥١	النسبة المئوية	أضع اهداف واقعية بعلمي يمكنني تحقيقها	١٩
				١	٥	٢٦	٢٧	٢٤	التكرار		
مرتفع	%٧٦,٢	٠,٩٦	٣,٨١	١,٢٠	٦,٠٢	٣١,٣٢	٣٢,٥٣	٢٨,٩٢	النسبة المئوية		

نلاحظ من الجدول (٥) أن جميع الفقرات ذات التسلسلات (١٠، ١٢، ١٤، ١٦، ١٨، ١٩)، حصلت على مستوى (مرتفع)، وبنسب مئوية بلغت على التوالي ( ٧٦,٢%، ٧٧,٢%، ٧٨%، ٧٥,٤%، ٧٥%، ٧٦,٢% ) .

واظهرت النتائج ان حصول التخطيط على مستوى مرتفع يدل على تمكن الاعضاء العاملين من عملهم بشكل جيد، فالعضو الناجح هو الذي يعمل على وضع خطة متكاملة من بداية انتخابه كعضو في النادي فهو يضع خطة سنوية للعمل، والعضو الذي لايمك القدرة على التخطيط لا يستطيع ان يقيم النتائج الايجابية، ولا الوقوف على النتائج لأنه لايمك تصورات مستقبلية لعمله داخل النادي. ويتمثل التخطيط الوظيفي في دور الأعضاء العاملين في المؤسسات برسم الاطار العام للمستقبل الذي يرغب بالوصول اليه منذ تعيينه حتى احواله الى التقاعد، و اشار (ابو بكر، ٢٠٠٨) الى ان عملية التخطيط مهمة جداً للفرد من اجل تحديد ميوله ورغباته الوظيفية، وما يرغب ان يكون عليه في المستقبل مما ينعكس على تنمية نضجه الوظيفي، وزيادة قيمته صقل الخبرات والمهارات التي تؤثر في مستقبلهم الوظيفي ( ابو بكر، ٢٠٠٨، ٢٠٠٠).

كما عرف التخطيط الوظيفي بأنه العملية التي يتم من خلالها زيادة وعي وإدراك الأفراد بميولهم الوظيفية وقيمتهم ونقاط قوتهم وضعفهم من خلال ما توفره المنظمة من معلومات حول الفرص الوظيفية. (عباس وعلي، ٢٠٠٣، ٢٠٠٨)

الجدول (٦)

يبين تكرار استجابات العينة عن فقرات التدريب الوظيفي وأوساطها الحسابية وانحرافات المعيارية ونسبها المئوية والمستويات

ت	الفقرات	الاستبيان	اتفق تماماً	اتفق	لا اتفق حد ما	لا اتفق إطلاقاً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الاستجابة
٢	احاول الحصول على احدث البرامج الإدارية في مجال عملي الوظيفي عن طريق شبكة الانترنت	التكرار	٣٤	٢٩	١٥	٢	٤,٠٨	٠,٩٧	%٨١,٦	مرتفع جداً
		النسبة المئوية	٤٠,٩٦	٣٤,٩٥	١٨,٠٨	٣,٦١				
٤	اسعى للمشاركة في الدورات الإدارية في مجال عملي	التكرار	٣١	٣٤	١٥	١	٤,١٠	٠,٨٦	%٨٢	مرتفع جداً
		النسبة المئوية	٣٧,٣٥	٤٠,٩٦	١٨,٠٨	٢,٤				
٦	يملك رئيس النادي افكاراً تعيني على التطور في مهنتي	التكرار	٢٧	٣٨	٧	صفر	٣,٩٧	٠,٩٧	%٧٩,٤	مرتفع
		النسبة المئوية	٣٢,٥٣	٤٥,٧٨	٨,٤٣	١٣,٢٥				
٨	تتوفر في النادي الذي اعمل به فرص للتقدم الاداري	التكرار	٣١	٣٢	١٧	صفر	٤,٠٩	٠,٨٤	%٨١,٨	مرتفع جداً
		النسبة المئوية	٣٧,٣٥	٣٨,٥٥	٢٠,٤٨	٣,٦١				
٢٢	اسعى للاستفادة من افكار الإداريين المتخصصين في المجال الذي تخصص فيه	التكرار	٢١	٣٦	٢٤	صفر	٣,٩١	٠,٧٩	%٧٨,٢	مرتفع
		النسبة المئوية	٢٥,٣٢	٤٣,٣٧	٢٨,٩٢	٢,٤				

نلاحظ من الجدول (٦) أن الفقرات ذات التسلسلات (٢، ٤، ٨)، حصلت على مستوى (مرتفع جداً)، وبنسب مئوية بلغت على التوالي (٨١,٦%، ٨٢%، ٨١,٨%)، وحصلت الفقرات ذات التسلسلات (٦، ٢٢) مستوى (مرتفع)، بنسب مئوية على التوالي (٧٩,٤%، ٧٨,٢%).

واسفرت النتائج انه يجب على الاعضاء السعي للمشاركة في الدورات التدريبية التي يتم الاعلان عنها عن طريق وزارة الشباب والرياضة، أو قسم التنمية والدراسات شعبة التدريب والتطوير التابع لمحافظة نينوى، ويجب ان يمتلك رئيس النادي افكار تعين الاعضاء العاملين للتطور في المؤسسة أو النادي الذي يعملون فيه .

وفي هذا الصدد يشير (درويش) إلى أنه "تكمُن أهمية التدريب في أنه وسيلة لتطوير قدرات الأفراد العاملين ، لیسد الثغرة بين الأداء الفعلي والمستوى المطلوب ، يضاف إلى ذلك أن التدريب يقود إلى ايجاد نوع من الانتماء بين الموظف والمنظمة ، وذلك يجعله أكثر قدرة على أداء أعمال وظيفته ، ومن ثم أكثر رضی عنها" (درويش ، ١٩٨٨ ، ٢١).

ويؤكد ذلك (هيجان) في أن "أصبح للتدريب في العصر الحديث دور مهم في حياة الأفراد والمنظمات، ومما يدل على ذلك اهتمام الدول المتقدمة به ، ويعود التدريب والتنمية جزء اساسياً من وظيفة الإدارة العليا، والتي تجعل من الممكن جعل المهارات اللازمة لنجاح المنظمة، فضلاً عن تحقيق اقصى استخدام ممكن للقدرات والطاقات البشرية وتحقيق رضا العاملين" ( هيجان، ١٩٩٨ ، ١٤٥).

الجدول (٧)

يبين تكرار استجابات العينة عن فقرات الاتجاه نحو العمل وأوساطها الحسابية وانحرافات المعيارية ونسبها المئوية والمستويات

ت	الفقرات	الاستبيان	اتفق تماماً	اتفق	لا اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق إطلاقاً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الاستجابة
٧	اشعر بالسرور جراء ممارسة اعمالية الإدارية	التكرار	٢٥	٣٤	١٧	٧	صفر	٣,٩٢	٠,٩٢	%٧٨,٤	مرتفع
		النسبة المئوية	٣٠,١٢	٤٠,٩٦	٢٠,٤٨	٨,٤٣	صفر				
٩	احس بشعور سيء عند التقصير في اعمالية الإدارية	التكرار	٢٥	٣١	٢٢	٤	١	٣,٩١	٠,٨٩	%٧٨,٢	مرتفع
		النسبة المئوية	٣٠,١٢	٣٧,٣٥	٢٦,٥١	٤,٨٢	١,٢٠				
١١	يأخذ عملي الاداري الجزء الاكبر من حياتي	التكرار	٢٥	٣٢	١٩	٥	٢	٣,٨٧	٠,٩٩	%٧٧,٤	مرتفع
		النسبة المئوية	٣٠,١٢	٣٨,٥٥	٢٢,٨٩	٦,٠٢	٢,٤				
١٣	معظم اصدقائي من الاداريين واللاعبين	التكرار	٢٢	٢٩	٢٢	١٠	صفر	٣,٧٥	٠,٩٨	%٧٥	مرتفع
		النسبة المئوية	٢٦,٥١	٣٤,٩٤	٢٦,٥١	١٢,٠٤	صفر				
١٥	امتلك العديد من الاهداف الإدارية التي اسعى لتحقيقها	التكرار	٣٢	٣١	١٥	٤	١	٤,٠٧	٠,٩٣	%٨١,٤	مرتفع جداً
		النسبة المئوية	٣٨,٥٥	٣٧,٣٥	١٨,٠٨	٤,٨٢	١,٢٠				

مجلة الرافدين للعلوم الرياضية - المجلد (٢٦) - العدد (٨٢) خاص - ٢٠٢٣

النضج الوظيفي لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى

ت	الفقرات	الاستبيان	اتفق تماماً	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق	لا اتفق إطلاقاً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الاستجابة
١٧	اعتبر نفسي اداري ناجح	التكرار	٢١	٣٤	١٨	٨	٢	٣,٧٧	١,٠١	%٧٥,٤	مرتفع
		النسبة المئوية	٢٥,٣٢	٤٠,٩٦	٢١,٦٩	٩,٦٤	٢,٤				

نلاحظ من الجدول (٧) أن الفقرة ذات التسلسل (١٥)، حصلت على مستوى (مرتفع جداً)، وبنسب مئوية بلغت على التوالي (٨١,٤%)، وحصلت الفقرات ذات التسلسلات (٧، ٩، ١١، ١٣، ١٧) مستوى (مرتفع)، بنسب مئوية على التوالي (٧٨,٢%، ٧٧,٤%، ٧٥%، ٧٥,٤%).

وبينت هذه النتائج ان الاتجاه نحو العمل هو جزء مكملاً لشخصية الفرد وتؤثر في سلوك الفرد ورغباته، ومن اساسيات نجاح العمل الإداري الرياضي هي معرفة المواقف والاعضاء العاملين في النادي لديهم اتجاهات معينة تجاه العمل، ونحو رؤسائهم ونحو فلسفة وسياسة النادي في تنفيذ المهام الموكلة اليهم.

ويؤكد (الحيالي ، ٢٠١٠) بان الاتجاهات هي احدى حالات التهيؤ والتأهب العقلي، والتي تنتظم من خلال الخبرة وتتشكل المواقف من خلال التعليم الاجتماعي ، ويمكن ان تتغير من خلالها الاتجاهات من خلال اضافة أو حذف أو تعديل عنصر أو أكثر من مكوناتها وغالباً ما يرغب بعض المديرين في تغير اتجاهات واحد أو اكثر من موظفيهم، وقد يكون هذا التغيير مرغوباً فيه للتكيف مع التغيرات البيئية التي تحدث في بيئة المنظمة أو لتحسين الأداء أو لجعل روح الانسجام بين العمال (الحيالي ، ٢٠١٠، ٨٢) .

الجدول (٨)

يبين تكرار استجابات العينة عن فقرات القدرة على اتخاذ القرار وأوساطها الحسابية وانحرافات المعيارية ونسبها المئوية والمستويات

ت	الفقرات	الاستبيان	اتفق تماماً	اتفق	لا اتفق	لا اتفق إطلاقاً	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	مستوى الاستجابة
١	أستطيع تحديد العيوب المرتبطة بالأعمال الإدارية	التكرار	٣٩	٢٤	١٨	صفر	٤,١٨	٠,٩٣	%٨٣,٦	مرتفع جداً
		النسبة المئوية	٤٦,٩٩	٢٨,٩٢	٢١,٦٩	صفر				
٣	اسمح للمرؤوسين والمساعدین باقتراح بدائل في القرارات	التكرار	٣٠	٢٨	٢٢	١	٤	٠,٩٤	%٨٠	مرتفع جداً
		النسبة المئوية	٣٦,١٥	٣٣,٧٣	٢٦,٥١	١,٢٠				
٥	استطيع تحديد اسباب حدوث المشاكل في العمل.	التكرار	٢٣	٤١	١٥	٤	٤	٠,٨١	%٨٠	مرتفع جداً
		النسبة المئوية	٢٧,٧١	٤٩,٤	١٨,٠٨	٤,٨٢				
٢٠	لدي القدرة على تحديد الصعوبات التي تواجه تنفيذ القرار ومعالجتها	التكرار	٢٤	٢٧	٢٨	٤	٣,٨٥	٠,٨٩	%٧٧	مرتفع
		النسبة المئوية	٢٨,٩٢	٣٢,٥٢	٣٣,٧٣	٤,٨٢				
٢١	احدد امكانية تنفيذ الحلول ومدى توافر الامكانات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ القرار	التكرار	٢١	٣٠	٢٦	٣	٣,٧٥	٠,٩٩	%٧٥	مرتفع
		النسبة المئوية	٢٥,٣٢	٣٦,١٥	٣١,٣١	٣,٦١				



مجلة الرافدين للعلوم الرياضية - المجلد (٢٦) - العدد (٨٢) خاص - ٢٠٢٣

النضج الوظيفي لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى

مستوى الاستجابة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق اطلاقاً	لا اتفق	اتفق إلى حد ما	اتفق تماماً	الاستبيان	الفقرات	ت
مرتفع	٧٣,٤%	١,٠٦	٣,٦٧	٢	١٠	٢٢	٢٨	التكرار	أفضل القرارات التي تحقق اهداف للنادي	٢٣
				٢,٤	١٢,٠٤	٢٦,٥١	٣٣,٧٣	النسبة المئوية		

نلاحظ من الجدول (٨) أن الفقرات ذات التسلسلات (١، ٣، ٥)، حصلت على مستوى مرتفع جداً) وينسب مئوية بلغت على التوالي (٦، ٨٣، ٨٠، ٨٠، ٨٠%)، وحصلت الفقرات ذات التسلسلات (٢٠، ٢١، ٢٣)، مستوى مرتفع) بنسب مئوية على التوالي (٧٧، ٧٥، ٧٣، ٤%).

واسفرت النتائج على اهمية القرارات التي يتم اتخاذها من حيث الاهمية للنادي والاعضاء، فكلما كان القرار سليماً قلت الخسائر سواء كانت شخصية أم عامة، فإن القرار له تأثيرات عدة على حياة الأعضاء العاملين وعلى سير عمل النادي، إلا أنه يتأثر بمدى نضج الفرد متخذ القرار فكلما كان الفرد ناضجاً كان القرار سليماً، ولاسيما في الألعاب الرياضية والمنافسات مع بقية الأندية.

ويشير (الحيالي، ٢٠١٠) في دراسته ان " النضج الوظيفي هو الصورة الحية لطبيعة أداء الانشطة الإدارية ، مع العلم أن هذه الصورة لا يمكن استكمالها والإشارة إلى ابعادها ، ويتم فهم معظم محتواها دون وجود نضج وظيفي يتطلب اتخاذ قرارات صحيحة في مختلف المجالات، والأنشطة التي يمارسها العمال لأنه في حالة عدم وجود قرار فعال ستتدخل الأنشطة وستتخفف مستويات النضج " (الحيالي ، ٢٠١٠، ٨٥) .

#### ١-٥ الاستنتاجات:-

#### استنتاج الباحثان من الدراسة ما يأتي :

١ . يمتلك أعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى مستوى مرتفع من النضج الوظيفي وتقارب مستوى فقراته ما بين مرتفع ومرتفع جداً.

#### ٢-٥ التوصيات:-

- ١ . مساعدة اعضاء الهيئات الإدارية على تنمية تدريبهم وصقل مواهبهم من خلال مشاركتهم في دورات تدريبية بأربع دورات في السنة على الأقل .
- ٢ . التأكيد على استخدام أسلوب المشاركة في اتخاذ القرار والتحفيز المعنوي وتدريب العاملين لتنمية النضج الوظيفي لديهم.
- ٣ . التركيز على التخطيط الوظيفي الذي يساعد في تحديد الأهداف الوظيفية بدقة ، مما ينعكس على رفع مستوى النضج الوظيفي لاعضاء الهيئات الإدارية .

#### المصادر

- ١ . أبو بكر ، مصطفى (٢٠٠٨): إدارة الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ،مصر .
- ٢ . باقر، محمد علي (٢٠١٣): دراسة تحليلية لواقع الاستثمار والتمويل في بعض الأندية الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الأساسية، جامعة الموصل.

٣. حمودات، ثابت احسان (٢٠١٧): التوجه الاستراتيجي لوزارة الشباب والرياضة واللجنة الاولمبية الوطنية العراقية في ضوء الامكانات المادية والبشرية من وجهة نظر رؤساء الاندية الرياضية والاتحادات الرياضية المركزية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة الموصل.
٤. الحيايى ، ، سندية مروان سلطان(٢٠١٠): دور عمليات الانتباه لدى القيادات الإدارية في تنمية النضج الوظيفي ، دراسة تحليلية لآراء عينة من كليات المجموعة الطبية في جامعة الموصل، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل.
٥. الربيعي ، محمد مقداد (٢٠١٣) قيادة التمكين لتدريس التربية الكشفية وعلاقتها بالتفاعل الاجتماعي نطلبتهم في كلية واقسام التربية الرياضية بجامعة الموصل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
٦. سماره، عزيز وآخرين، (١٩٨٩) : مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
٧. عباس، سهيلة محمد و علي، حسين علي (٢٠٠٣): إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، ط٣، عمان، الأردن.
٨. الكواز، عدي غانم واخران (٢٠١٠): الضغوط المهنية لدى مديري واعضاء منتديات الشباب في محافظة نينوى، مجلة ابحاث التربية الاساسية، المجلد(٩)، العدد (٤).
٩. ملح، سامي محمد (٢٠٠٠): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط١، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
١٠. المولى، مثى حازم (٢٠١٥): الخصائص الريادية وفق بعض المتغيرات الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر مدرء المدارس، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل.
١١. النعمة، وليد خالد همام (٢٠٠٤): تقويم أداء رؤساء الأندية الرياضية العراقية في ضوء الكفايات الإدارية من وجهة نظر أعضاء الهيئات الإدارية الرياضية والمدربين، أطروحة دكتوراه (غير منشورة) جامعة الموصل.
١٢. هونر ، صابر محمود (٢٠١٥) : العوامل التنظيمية للانتماء المهني والنضج الوظيفي والكفايات القيادية لمدرسي كرة القدم في اقليم كردستان العراق ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الموصل ، العراق .

١٣. هيجان ، عبدالرحمن احمد (١٩٩٨): التعلم التنظيمي كمدخل لبناء المنظمات القابلة للتعلم، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة ، المجلد (٣٧)، العدد (٤)، الرياض ، المملكة العربية السعودية. ١٤. الوقائع العراقية (١٩٨٦): ع ٣٠٨٦، السنة الثامنة والعشرون .

15. Ebel, R. L. (1972): **Essentials of educational measurements**. 2<sup>nd</sup> ed., Englewood cliffs, Prentice – Hall, New Jersey.

16. Zunker, V., (1986): **Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning**. 2. ed., Monterey: Books/ Publishing Company.

### الملاحق

استبيان النضج الوظيفي بصيغته النهائية



جامعة الموصل

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / ماجستير

الاخ الإداري المحترم.....

نهديكم تحياتنا وبعد...

يعتزم الباحثان بدراسته الموسومة "التمكين الإداري وعلاقته بالنضج الوظيفي لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى" ولكونكم من اعضاء الهيئات الإدارية في الاندية الرياضية في محافظة نينوى ، يضع الباحثان بين ايديكم الاستبيان المرفق طياً ،راجيا الاطلاع والاجابة عنه وفق ما تروه مطبقا في ناديكم بشكل فعلي من خلال وضع اشارة (٧) امام كل فقرة وتحت البديل المناسب ،

شاكرين لكم سلفاً جهودكم المباركة وحسن تعاونكم معنا

الباحثان

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق اطلاقا
١	أستطيع تحديد العيوب المرتبطة بالأعمال الإدارية					
٢	احاول الحصول على احدث البرامج الإدارية في مجال عملي الوظيفي عن طريق شبكة الانترنت					
٣	اسمح للمرؤوسين والمساعدين باقتراح بدائل في القرارات					
٤	اسعى للمشاركة في الدورات الإدارية في مجال عملي					
٥	استطيع تحديد اسباب حدوث المشاكل في العمل.					
٦	يملكك رئيس النادي افكاراً تعينني على التطور في مهنتي					
٧	اشعر بالسرور جراء ممارسة اعمالني الإدارية					
٨	تتوفر في النادي الذي اعمل به فرص للتقدم الإداري					
٩	احس بشعور سيء عند التقصير في اعمالني الإدارية					
١٠	احدد الادوات والمتطلبات الضرورية للعمل مسبقا					
١١	يأخذ عملي الإداري الجزء الاكبر من حياتي					
١٢	افهم سياسة النادي واعمل على تنفيذها					
١٣	معظم اصدقائي من الإداريين واللاعبين					
١٤	ارتب اوليات عملي وانفذها حسب الاهمية					
١٥	امتلك العديد من الاهداف الإدارية التي اسعى لتحقيقها					
١٦	أمتلك توقعات مسبقة بشأن مستقبلي الوظيفي					

					١٧	اعتبر نفسي اداري ناجح
					١٨	أدون اهداف عملي الوظيفي كتابة
					١٩	أضع اهداف واقعية بعلمي يمكنني تحقيقها
					٢٠	لدي القدرة على تحديد الصعوبات التي تواجه تنفيذ القرار ومعالجتها
					٢١	احدد امكانية تنفيذ الحلول ومدى توافر الامكانيات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ القرار
					٢٢	اسعى للاستفادة من افكار الإداريين المختصين في المجال الذي اخص فيه
					٢٣	أفضل القرارات التي تحقق اهداف للنادي

الملحق (٢)

أسماء السادة الخبراء المحكمين حول صلاحية الاداتين

مجلة الرافدين للعلوم الرياضية - المجلد (٢٦) - العدد (٨٢) خاص - ٢٠٢٣

النصح الوظيفي لدى اعضاء الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة نينوى

ت	اللقب العلمي	الاسم	التخصص	مكان العمل
١	أ. د	ميسر إبراهيم احمد	الانتاج والعمليات	جامعة الموصل/كلية الإدارة والاقتصاد
٢	أ. د	وليد خالد همام	إدارة وتنظيم	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٣	أ. د	رياض احمد إسماعيل	إدارة وتنظيم	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٤	أ. د	مكي محمود حسين	قياس وتقويم	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٥	أ. د	أكرم احمد الطويل	إدارة صناعية	جامعة الموصل/كلية الإدارة والاقتصاد
٦	أ. د	عدي غانم الكواز	إدارة وتنظيم	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٧	أ. د	سبهان محمود احمد	قياس وتقويم	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٨	أ. د	سعد باسم جميل	قياس وتقويم	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
٩	أ. د	ايثار عبدالكريم	قياس وتقويم	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٠	أ.م.د	خالد محمود عزيز	إدارة وتنظيم	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١١	أ.م.د	احمد عزيز فندي	إدارة تربوية	جامعة الموصل/كلية التربية قسم العلوم التربوية
١٢	أ.م.د	محمد ذاكر سالم	إدارة وتنظيم	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٣	أ.م.د	ثابت احسان حمودات	إدارة وتنظيم	جامعة الموصل/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٤	أ.م.د	احمد رعد ابراهيم	إدارة وتنظيم	جامعة الموصل/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
١٥	أ.م.د	علي حسين طبيل	قياس وتقويم	جامعة الموصل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة