

## الرضا الوظيفي وعلاقته بإدارة المواهب الرياضية للهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية لكرة اليد في العراق

م.د بسام عبد الحمزه حسن

[Hrbassam61@gmail.com](mailto:Hrbassam61@gmail.com)

المديرية العامة للتربية في النجف الأشرف

تأريخ قبول النشر : ٢٠٢٥/٥/١٨

تأريخ الاستلام : ٢٠٢٥/٣/٢٧

### الملخص :

بما إن هناك إهتمام واضح من قبل الكتّاب والعاملين في مجال الإدارة بموضوع كفاءة العاملين في المؤسسات ومدى قدرة أولئك العاملين على بذل أفضل ما لديهم من طاقات وإمكانات بُغية نجاح المؤسسة وتنميتها ، لذا فإن الانخراط بالعمل بالمؤسسة يجب أن ينال حب ورغبة العاملين لغرض بقائهم فيها أولاً والعمل على زيادة كفاءتهم من جهة أخرى ، أي أن الفرد يجب أن يكون راضياً عن دوره ووظيفته التي يعمل فيها حتى يتمكن من إعطاء أقصى ما لديه من قدرة على العمل ، فالرضا عن العمل يُعدُّ حافزاً ودافعاً نحو العطاء فكلما كان العاملين يمتلكون رضاً وظيفياً عن أدوارهم ووظائفهم في المؤسسات التي ينتمون لها كلما زادت قدرتهم على إدارة المواهب الرياضية مما ينتج عنه إبداع وابتكار في أعمالهم التي يقومون بها . والمؤسسة الرياضية بالذات تُعد من أهم المؤسسات المؤثرة والمتأثرة في المجتمع ، كون الرياضة والإدارة تُعد من المحفزات على التطور ، والعمل مع الأفراد الرياضيين يوجب استخدام طرائق وأساليب إبداعية في الإدارة الرياضية لإنجاح العمل والوصول إلى أفضل النتائج ، ومن هنا جاءت أهمية البحث .

**كلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي , الإدارة الخاصة بالمواهب الرياضية , اتحادات كرة اليد الفرعية .

### 1- التعريف بالدراسة :

#### 1-1 مقدمة الدراسة وأهميتها :

كانت ومازالت الإدارة هي الشريان النابض للحياة , إذ دخلت في أركان المؤسسات الاجتماعية جميعها كأساس تثبت عليها البنى التحتية لتلك المؤسسات . والمؤسسة الاجتماعية هي " التنظيمات الأساسية التي تساعدنا على فهم الفرد بعد فهم طبيعة سلوكه وعلاقته مع الآخرين" (إحسان محمد الحسن , 2005, 33) , لذا أصبحت الإدارة هي القائد المسؤول عن معرفة مهارات الأفراد وقدراتهم وسلوكياتهم , ومدى اندماج الأفراد فيما بينهم وبين رؤسائهم , كذلك كيفية تسخير جميع طاقات الأفراد العاملين في المؤسسة لخدمتها , فالإدارة تقف وراء كل نجاح يحققه أي نشاط أو اكتشاف أو خدمة أو إنتاج وبالإدارة يمكن قيادة المجتمع وبها أيضاً يُفسر تقدم أو تخلف أي مجتمع .

وكما هو معروف أن البناء الاجتماعي يتكون من مجموعة من المؤسسات الاجتماعية تحدد طبيعة المجتمع , ومن بينها المؤسسات الاجتماعية و الرياضية , إذ أصبحت الرياضة ومؤسساتها واحدة من أهم المجالات الحياتية في البلدان المتقدمة والنامية على حدٍ سواء, كونه يمثل عاملاً مهماً من عوامل التنمية والازدهار والتقدم , وذلك عن طريق الاشتراك في البطولات الدولية والعالمية والقارية وتنظيم المهرجانات الرياضية الكبيرة وغيرها لما لها من مردودات سياسية واجتماعية وثقافية ومادية تسهم في نمو تلك البلدان . والاتحادات تعد واحدة من الهيئات المهمة التي تلعب دوراً بارزاً في التطور والتنمية , إذ يجب الاهتمام بالرياضيين الموهوبين وتوفير ما يلزم لهم ليتمكنوا من العطاء .

وهذا ما أكده (محمود الربيعي, 2010, 32) إذ قال " إنَّ طبيعة رعاية الرياضيين تمتاز باستمرارية مواكبة الحركة الرياضية , وإن إدارة شؤونهم تعد من أهم الوظائف الإدارية وأصعبها في أية مؤسسة تروم رعاية رياضيينها وجميع العاملين في مجالاتها ,

وميادينها الواسعة.... إن على جميع العاملين في المجال الرياضي أن يكونوا من ذوي الخبرة والاختصاص كي لا تكون طبيعة الإدارة منقوصة ولا تحقق أهدافها المنشودة " .

### 2-1 مشكلة البحث :

تحدد المشكلة في عدم معرفة ما إذا كان رؤساء الاتحادات الفرعية لكرة اليد المكلفين إدارياً راضين عن دورهم في اتحاداتهم أم لا ؟ وهل هذا الرضا سوف يزيد من قابليتهم على إدارة المواهب الرياضية وإبداعهم في العمل الإداري الرياضي أم لا ؟ والذي بالمحصلة سوف يرفع من مستوى هذه المؤسسة الرياضية بشكل عام ولعبة كرة اليد بشكل خاص .

### 3-1 اهداف البحث :

- 1- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لكل من رؤساء وأعضاء الاتحادات الفرعية بكرة اليد في العراق .
- 2- معرفة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لرؤساء وأعضاء الاتحادات الفرعية بكرة اليد في العراق ومستوى إدارتهم للمواهب الرياضية .

### 4-1 مجالات الدراسة :

1-4-1 البشري : رؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية بكرة اليد في العراق .

2-4-1 الزماني : المدة من 15 / 10 / 2024 ولغاية 1 / 3 / 2025

3-4-1 المكاني : مقرات الاتحادات الفرعية بكرة اليد في العراق .

### 2- منهجية الدراسة وإجراءاتها الميدانية :

#### 1-2 منهج الدراسة :

أستخدم المنهج الوصفي وبالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لتحقيق أهداف البحث ولملاءمته طبيعته .

#### 2-2 عينات الدراسة :

تمثل مجتمع الدراسة برؤساء وأعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية بكرة اليد في العراق والبالغ عددهم (54) عضواً وبواقع (3) أعضاء في كل اتحاد وبطريقة الحصر الشامل .

#### 3-2 الوسائل والأجهزة والأدوات المستخدمة في البحث :

هي أدوات الباحث التي يستطيع بموجبها جمع البيانات وحل المشكلة لتحقيق أهداف البحث (وجيه محبوب, 1997, 179) " . لذلك استعان الباحث بالأدوات البحثية الآتية :

### 1-3-2 وسائل جمع البيانات :

إن البحوث العلمية تعتمد اعتماداً كبيراً على وسائل جمع البيانات الخاصة بالدراسة ، وقد استعان الباحث بالوسائل البحثية الآتية لإيجاد الحلول لمشكلته وتحقيق أهداف بحثه :

الملاحظة.

المقابلة.

المقاييس المستخدمة في الدراسة (الاستبانة):

تعرف الاستبانة على أنها " عدد من الأسئلة , يجيبها المختبر , وهي أداة للحصول على البيانات من المختبرين بشكل مباشر , وكذلك تستخدم لمعرفة التوجهات والآراء الخاصة بهم" ( يوسف العنزلي ( وآخرون) , 1999, 135) وقد استخدم الباحث ثلاثة أدوات وكما مبين بالآتي :

1. استخدم الباحث الاستبانة الخاصة بالرضا الوظيفي والتي استخدمها (ثابت إحسان أحمد, 2011, 156) على عينة من التدريسيين والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل .

2. استخدم الباحث الاستبانة الخاصة بإدارة المواهب الرياضية والتي استخدمها (محمود ناصر, 2022, 39) وهو مقياس أعده الباحث ونشره كورقة بحثية تحت مسمى "دراسة تحليلية لواقع إدارة المواهب الرياضية من وجهة نظر الإدارة الفنية واللاعبين في الأندية المشاركة في الدوري العراقي الممتاز بكرة اليد للموسم 2022/2021 " .

### 2-3-2 الأدوات والأجهزة المستعملة في البحث :

- قرطاسية وأدوات مكتبية متنوعة .

- استمارات جمع وتفرىغ البيانات .
- حاسبة يدوية نوع (JOINUS) عدد (1) .
- الحاسبة الالكترونية الشخصية نوع (Lap Top Dell) عدد (1) .

#### 4-2 اجراءات البحث الرئيسة :

كي يستطيع الباحث تحقيق اهداف البحث ، يجب عليه ايفاء بعض المتطلبات ، منها أخذ صلاحية المقاييس للتطبيق على عينة الدراسة ، وتم له ذلك عند اتخاذ الخطوات الاتية :

#### 1-4-2 تحديد صلاحية المقاييس :

للتعرف على صلاحية المقاييس ( الرضا الوظيفي ، إدارة المواهب الرياضية ) غرض على مجموعة من المتخصصين ملحق (1) وكان عددهم (10) ، وبعد الأخذ بملاحظات الخبراء والمختصين وتحليل آراءهم بإستخدام (كا2) عند مستوى دلالة (0.05) وعند درجة حرية (1) تم قبول المقاييس ، وكما مبين في الجدول (1) :

#### جدول (1)

يبين صلاحية المقاييس (الرضا الوظيفي ، إدارة المواهب الرياضية) ودرجة كا2 المحسوبة والمستخرجة بناءً على اجابات السادة الخبراء

ت	المقياس	تصلح	لا تصلح	قيمة كا <sup>2</sup> المحسوبة	النتيجة
1	الرضا الوظيفي	9	1	9.26	يصلح
2	إدارة المواهب	10	صفر	10	يصلح

(\*) القيمة الجدولية لـ(كا2) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) تساوي (3,84)

#### 2-5 التجربة الاستطلاعية :

"هي استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة المرغوب دراستها" (نوري إبراهيم الشوك ورافع صالح فتحي ، (88,2003).. لذا قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية للأهداف الاتية :

أ- معرفة الصعوبات والمشاكل التي قد تواجه الباحث .

ب- التعرف على الوقت المستغرق في ملئ استمارة الاستبانة .

ت- التأكد من كفاءة فريق العمل المساعد وأدوات البحث .

ث- التأكد من مدى صلاحية العينة ، ومدى إمكانية القيام بالدراسة .

وبعد انتهاء الباحث من إعداد الاستبيان الخاص بالمتغيرات ، وبعد أن اخذ الباحث آراء الخبراء ومقترحاتهم ومدى ملاءمة الاستبيان للتطبيق على عينة البحث ، قام بتجربة الاستطلاع على العينة البالغة (9) مختبرين بنسبة (16.66%) من عينة البحث ، وأتضح أن الفقرات كانت مفهومة ولا تحتاج إلى تعديل ، وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (25-30) دقيقة ، وأجريت التجربة الاستطلاعية يوم 2024/11/3 ولغاية 2024/11/10 .

#### 2-6 التجربة الرئيسة :

ئهءف الباءء من إءراء الءءربة الرئسه إله ءطببق الاسءباناء الءاصة بمءءبراء البءء بصبءءها النهائئه على عبئه البءء , وبعء ءمع الاسءماراء ءفرء البئببائ لءءضع للءءللل الإءصائئ لمعرفة الءناءء الءئ ءوصل إلبها الباءء , وقام الباءء بإءراء ءءربئه الرئسه للءءرة من بوم 2025/2/1 المصاءف السبء ولءائه بوم الءمبس المصاءف 2025/2/27 .

### 7-2 الوسائل الإءصائئه :

ءم اسءءءام الءقبئه الإءصائئه للعلوم الإءءماعئه (SPSS) واسءءراء ما اءءاءه الباءء فئ بءءه (مءمء بلال الزعبئ وعباس الطلافءه, 2000,191) .

### 3- عرض الءناءء وءءلللها ومناقشءها :

#### ءءول (2)

بببب الوسءء الءصائئ والاءءراف المعبارئ لمقئاسئ الرضا الوءظفئ وإءارة المواهب الرئاضئه

الءءاله	قئمه معامل الاءرباءء الءءولئه	قئمه معامل الاءرباءء المءسوبه	الإءءراف المعبارئ	الوسءء الءصائئ	الوسائل الإءصائئه المءءبراء
معنوء	0,19	0,25	6,67	134,75	الرضا الوءظفئ
			5,09	88,55	إءارة المواهب

من الءءول (2) ببببب لنا ان قئمه (ر) المءسوبه هئ اكبر من الءءولئه مما بءل ان هءاك علاقه اربباءء معنوءه بببب الرضا الوءظفئ وإءارة المواهب الرئاضئه

### 1-3 مناقشه الءناءء :

ءم ءساب قئمه معامل الاءرباءء بببب الرضا الوءظفئ وإءارة المواهب , وبلءء (0,25) , وقء كانء اكبر من القئمه الءءولئه لمعامل الاءرباءء وهءا ءالٌ على معنوءه الاءرباءء بببب مءءبراء البءء .

وبءما ءم عرض الءناءء وءءلللها فئ الءءول رقم (2) بببب ان هءالك اربباءء معنوء بببب الرضا الوءظفئ إءارة المواهب الرئاضئه , ءبء ان للرضا الوءظفئ اءر كببر للوصول إله الإبءاع فئ العمل ببءانئ واءلاص فئ زبءاء القءرة على إءارة المواهب فهو " سلوك بعكس مءء ءقبب الفرء للءوابب الوءظفئه المءءءءه ومءء الشءور بالسءاءة " ( الشببب 2002 ص 39 ) , مما بعكس بالابابء على إءارة المواهب , ءبء ان الءكفف ومرونه وءرئه الءففكر والابءكار من ءون الءأءر بالضعوء النفسئه سببساء على إبصال الرئاضئ إله أءاءه الأمءل فئ عمله , فالرضا الوءظفئ " بمءل ءصبله لمءموءه من العوامل ءاء الصله بالعمل الوءظفئ والءئ ءقاس أساساً بقبول الفرء لءلك العمل بإرءبب ورضا نفسئ مما بززبب من فاعلئه الإءباءء نءبءه الشءور للراءه الءئ من المممك أن بءس بها الفرء من القبام بعمله ءون ملء أو ضببب ( الضبعان , 2018 , ص 22 ) , فكلما كانء الإءارة ءوقرء كافه مسءلزماء الءطور والنءاء ءبمءع برضا وءظفئ سوف ءعمل بشكل ابءاعئ وابءكارئ . ( عبء الءمبب شرف , 1990 , 101 ) , وكلما كان لءء عبءو الهئه الإءاربئه رضا وءظفئ فئ عمله سببوءئ لءلك الء بمبزه فئ إءارة الإءباءء أو الءأببب فئ إءارءه وقبباء ءفه النءاء بأفضل صوره بشكل عام والئ إءارة الامكاناء والمواهب الرئاضئه بشكل ءاص . ( عمر مءمء الءرابشه , 2001 , 42 ) .

أما ءءاهل هءا المءببب وءأبببراءه على الموءظفبب ( رؤساء وأعباء الإءباءءاء الفرعه سببوءئ بالضروره الئ نءباءء عبكسه عبب مررضئه , ءبء بربب منصور " ان ءءاهل الإءارة للعوامل الصءبه أو الوقائئه سببوءئ الئ مشكلاءء ءنظببمه

واجتماعية تؤثر على اعمال ونشاطات المنظمة , كما ان هذه العوامل سوف لن تعد عوامل محفزة للأداء , وإنما هي عوامل ستبقى الأداء في مستواه العادي أو الحالي , إذا لم تدفعه للتراجع , وبالتالي فإن التدهور الى هذه الدرجة سيؤدى بالمنظمة الى الفشل والاختفاق في تحقيق أهدافها (2008 , ص93) .

عليه نستطيع أن نقول أن مدى تأثير الرضا الوظيفي على إدارة المواهب الرياضية سيكون تأثير كبير كون أن اعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات الفرعية للعبة كرة اليد الذين يتمتعون برضا وظيفي سيعد هذا لهم حافزاً ودافعاً للعمل الإداري الدؤوب والمحافظة على مستوى الاتحاد والعمل على تطويره وذلك عن طريق استخدام الاساليب الإبداعية وتنظيم عمل الاتحادات بشكل مبدع . ( عبد الحميد شرف , مصدر سبق ذكره ) .

#### 4 – الاستنتاجات والتوصيات :

##### 1-4 الاستنتاجات :

توصل الباحث عن طريق النتائج التي حققها من بحثه إلى استنتاج ما يلي :

- 1- تتمتع أعضاء الهيئات الإدارية بالرضا الوظيفي وإدارة المواهب الرياضية ولكن بنسب تكاد تصل للمتوسط .
- 2- هناك علاقة ارتباط بين مقاييس البحث ( الرضا الوظيفي وإدارة المواهب الرياضية ) لدى أعضاء الهيئات الإدارية في الاتحادات الرياضية الفرعية للعبة كرة اليد في العراق .

##### 2-4 التوصيات :

في ضوء الاستنتاجات التي ذكرها الباحث فقد أوصى بما يأتي :

- 1- تفعيل الدورات التدريبية الإدارية لتطوير السمات الإدارية ومنها متغيرات البحث .
- 2- إجراء دراسات على رؤساء وأعضاء الاتحادات الأخرى لمعرفة مكامن الخلل ومعالجتها في ذات المتغيرات وغيرها .
- 3- معرفة أسباب عدم الرضا الوظيفي أو نسبته القليلة ومحاولة العمل على معالجتها .
- 4- إجراء دراسات أخرى على عينة البحث تتضمن متغيرات أخرى لأهميتها للعينة وعملها الإداري .

##### المصادر :

- أثر الحوافز على الرضا الوظيفي : محمد بن خميس الشبيدي , دراسة اتجاهات الموظفين في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة آل البيت ، 2002 .
- الإدارة في التربية الرياضية – بين النظرية والتطبيق : عبد الحميد شرف , مصر , مركز الكتاب , 1990 .
- بناء برنامج تدريبي لتطوير عملية الاتصال الإداري للعاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء كفاياتهم الإدارية : عمر الخرابشة , أطروحة دكتوراه فلسفة في الإدارة التربوية ، كلية التربية أبو رشد ، جامعة بغداد , 2001 .
- دراسة تحليلية لواقع إدارة المواهب الرياضية من وجهة نظر الإدارة الفنية واللاعبين في الأندية المشاركة في الدوري العراقي الممتاز لكرة اليد للموسم 2021/2022 : محمود عموش , بحث منشور , مجلة جامعة كربلاء العلمية ، العدد الثاني ، المجلد الأول ، السنة الثالثة عشر ، نيسان ، 2022 .
- دوافع العمل وحوافزه وأهميته في تحقيق الرضا الوظيفي : محمد الضبعان ، إدارة البحوث والدراسات , 2018 ، [www.rsscra.info](http://www.rsscra.info)

- الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية في جامعة الموصل : ثابت احسان احمد , بحث منشور , (مجلة الراافدين للعلوم الرياضية , المجلد 17 , العدد 57 , 2011م) .
- الرضا عن العمل : منصور كاسر , جامعة الملك عبد العزيز , 2008 , [www.rsscrrs.info](http://www.rsscrrs.info) .
- طرائق البحث العلمي ومناهجه : وجيه محبوب , بغداد , دار الحكمة , 1993 .
- علم الاجتماع الرياضي : إحسان محمد الحسن , عمان , داروائل للنشر والتوزيع , 2005 .
- القيادة الاستراتيجية والابداع التنظيمي وتأثيرهما في تحقيق الميزة التنافسية : أكرم محسن مهدي , بحث منشور (مجلة جامعة كربلاء العلمية , العدد الأول , المجلد الأول , السنة الثالثة , نيسان , 2006).
- مناهج البحث التربوي بين النظرية والتطبيق : يوسف العنزي ( وآخرون ) , الكويت , مكتبة الفلاح للنشر , 1999 .
- النظام الإحصائي spss فهم وتحليل البيانات الإحصائية : عباس الطلافحة ومحمد الزعبي , الأردن , دار وائل للطباعة والنشر , 2000 .

#### **Abstract :**

Given the clear interest shown by writers and professionals in the field of management regarding the efficiency of employees in institutions and the extent to which those employees can exert their utmost energy and capabilities for the success and development of the institution, engaging in institutional work must be something that employees love and desire, in order to ensure both their continued presence in the organization and the improvement of their efficiency. In other words, an individual must be satisfied with their role and job in order to be able to give their maximum effort. Job satisfaction is considered a motivator and a driving force for productivity. The more employees are satisfied with their roles and positions within the institutions they belong to, the more capable they become in managing sports talents, resulting in creativity and innovation in the work they perform.

The sports institution, in particular, is considered one of the most influential and affected institutions in society, as both sports and management are regarded as drivers of development. Working with athletes requires the use of creative methods and approaches in sports management to ensure the success of work and achieve the best results. From this, the importance of this research arises.

**Key Words:** Job satisfaction, Sports talent management, Sub-handball federations.