

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

م.د بسام عبد الحمزه حسن

Hrbassam61@gmail.com

المديرية العامة للتربية في النجف الأشرف

تأريخ الاستلام : 2025 /3/27

تأريخ قبول النشر : 2025/5/18

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 يُغية 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 يُعد حافزاً ودافعاً نحو العطاء فكلما كان العاملين يمتلكون رضا 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 .

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

1- التعريف بالدراسة :

1-1 مقدمة الدراسة وأهميتها :

كانت وما زالت الإدارة هي الشريان النابض للحياة , إذ دخلت في أركان المؤسسات الاجتماعية جميعها كأساس تنبث 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 أكدته (محمود الربيعي, 2010, 32) إذ قال " إن 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

ومباديتها 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 :

تتحدد 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 يُزيد 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 أهداف البحث :

- 1- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لكل من رئيس وأعضاء الاتحادات الفرعية لكرة اليد في العراق .
- 2- معرفة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لرئيس وأعضاء الاتحادات الفرعية لكرة اليد في العراق ومستوى إدارتهم للمواهب الرياضية .

4-1 مجالات الدراسة :

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

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

3-4-1 المكاني : مقرات الاتحادات الفرعية لكرة 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 لكرة اليد في العراق والبالغ عددهم (54) عضواً وبواقع (3) أعضاء في كل اتحاد وبطريقة الحصر الشامل .

3-2 الوسائل والأجهزة والادوات 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 أستعان 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 العنزي (وآخرون) , 1999, 135) وقد أستخدم الباحث ثلاثة أدوات وكما مبين بالآتي :

1. استخدم الباحث الإستبانة الخاصة بالرضا الوظيفي والتي أستخدامها (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 أستخدمها (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 لكرة اليد للموسم 2022/2021".

2-3-2 الأدوات والأجهزة المستعملة في البحث :

- قرطاسية وأدوات مكتبية متنوعة .
- استمارات جمع وتفرغ البيانات .
- حاسبة يدوية نوع (JOINUS) عدد (1) .
- الحاسبة الالكترونية الشخصية نوع (Lap Top Dell) عدد (1) .

2-4 إجراءات البحث الرئيسية :

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

2-4-1 تحديد صلاحية المقاييس :

للتعرف على صلاحية المقاييس (الرضا الوظيفي ، إدارة المواهب الرياضية) عُرض 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 إجابات السادة الخبراء

ت	المقياس	تصلح	لا تصلح	قيمة كا ² 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 الآتية :

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 :

يهدف الباحث من إجراء التجربة الرئيسة إلى تطبيق الاستبانات الخاصة بمتغيرات البحث بصيغتها النهائية على عينة البحث , وبعد جمع الاستمارات تفرغ البيانات لتخضع للتحليل الإحصائي لمعرفة النتائج التي توصل إليها الباحث , وقام الباحث بإجراء تجربته الرئيسة للفترة من يوم 2025/2/1 المصادف السبت ولغاية يوم الخميس المصادف 2025/2/27 .

2-7 الوسائل الاحصائية :

تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) واستخراج ما احتاجه الباحث في بحثه (محمد بلال الزعبي وعباس الطلاحة, 191, 2000) .

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

جدول (2)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياسي الرضا الوظيفي وإدارة المواهب الرياضية

الوسائل الإحصائية المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط المحسوبة	قيمة معامل الارتباط الجدولية	الدلالة
الرضا الوظيفي	134,75	6,67	0,25	0,19	معنوي
إدارة المواهب	88,55	5,09			

من الجدول (2) يتبين لنا ان قيمة (ر) المحسوبة هي اكبر من الجدولية مما يدل ان هناك علاقة ارتباط معنوية بين الرضا الوظيفي وإدارة المواهب الرياضية

3-1 مناقشة النتائج :

تم حساب قيمة معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي وإدارة المواهب , وبلغت (0,25) , وقد كانت أكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط وهذا دالٌ على معنوية الارتباط بين متغيرات البحث .

وبعدما تم عرض النتائج وتحليلها في الجدول رقم (2) تبين ان هنالك ارتباط معنوي بين الرضا الوظيفي وإدارة المواهب الرياضية , حيث ان للرضا الوظيفي اثر كبير للوصول إلى الابداع في العمل بتقاني واخلاص وفي زيادة القدرة على إدارة المواهب فهو " سلوك يعكس مدى تقبل الفرد للجوانب الوظيفية المتعددة ومدى الشعور بالسعادة " (الشيدي 2002 ص 39) , مما ينعكس بالايجاب على إدارة المواهب , حيث ان التكيف ومرونة وحرية التفكير والابتكار من دون التأثير بالضغوط النفسية سيساعد على إيصال الرياضي إلى أدائه الأمثل في عمله , فالرضا الوظيفي " يمثل حصيلة لمجموعة من العوامل ذات الصلة بالعمل الوظيفي والتي تقاس أساساً بقبول الفرد لذلك العمل بارتياح ورضا نفسي مما يزيد من فاعلية الانتاج نتيجة الشعور للراحة التي من الممكن أن يحس بها الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق (الضبعان , 2018 , ص 22) , فكلما كانت الإدارة توفر كافة مستلزمات التطور والنجاح تتمتع برضا وظيفي سوف تعمل بشكل ابداعي وابتكاري . (عبد الحميد شرف , 1990 , 101) , وكلما كان لدى عضو الهيئة الإدارية رضا وظيفي في عمله سيؤدي ذلك الى تميزه في إدارة الاتحاد أو التأثير في إدارته وقيادته

دفة النجاء بأفضل صورة بشكل عام والى إدارة الامكانات والمواهب الرياضية بشكل خاص . (عمر محمد الخرابشة , 2001 , 42) .

أما تجاهل هذا المتغير وتأثيراته على الموظفين (رؤساء وأعضاء الاتحادات الفرعية سيؤدي بالضرورة الى نتائج عكسية غير مرضية , حيث يرى منصور " ان تجاهل الإدارة للعوامل الصحية او الوقائية سيؤدي الى مشكلات تنظيمية 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 سيؤدي بالمنظمة الى الفشل والاختفاق في تحقيق أهدافها (2008 , ص 93) .

عليه نستطيع أن نقول أن مدى تأثير الرضا الوظيفي على إدارة المواهب الرياضية سيكون تأثير كبير كون أن أعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات الفرعية للعبة كرة اليد الذين يتمتعون برضا وظيفي سيعيد 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 الشيدي , 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 2022/2021 : 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.rsscrrs.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 الرافدين للعلوم الرياضية , المجلد 17 , العدد 57 , 2011م) .
- الرضا عن العمل : منصور كاسر , جامعة الملك عبد العزيز , 2008 , 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.