

SELF-EVALUATION OF ADMINISTRATIVE WORK AND ITS RELATIONSHIP WITH ACCUMULATED PROFESSIONAL EXPERIENCES AMONG MEMBERS OF SPORTS CLUBS' ADMINISTRATIVE BODIES IN THI QAR GOVERNORATE

Dr. Ali Hussein Halul

Ministry of Education / Directorate General of Education in Thi Qar

Email: Alihussainhalul68@gmail.com

التقييم الذاتي للعمل الإداري وعلاقته بالخبرات المهنية المتراكمة لأعضاء

الهيئات الإدارية للأندية الرياضية في محافظة ذي قار

الباحث

د. علي حسين هلول

وزارة التربية / المديرية العامة لتربية ذي قار

Alihussainhalul68@gmail.com

Abstract:

The present research aims to analyze the intricate relationship between self-evaluation in administrative work and the accumulation of professional experiences. The researcher employed descriptive and survey methods to gather the necessary data. It is noteworthy that individuals who constitute part of administrative bodies were the subjects of this study. When evaluating themselves, these individuals generally exhibit an average level of self-assessment. Furthermore, it is important to mention that a positive correlation emerges when considering self-evaluation in administrative work and the accumulation of professional experiences. Essentially, this paper aims to delve into the relationship between self-evaluation in administrative work and accumulated professional experiences. The researcher used both descriptive and survey methods for data collection. Interestingly, members of administrative bodies, when assessing their work, typically display an average level of self-evaluation. Additionally, the results of this study reveal a positive correlation between self-evaluation in administrative work and the accumulation of professional experiences.

Keywords: Self-evaluation, Administrative work, Accumulated professional experiences, administrative body members, Sports clubs.

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى تحليل العلاقة المعقدة التي تنشأ بين تقييم الذات في العمل الإداري وتراكم الخبرات المهنية. ومن أجل جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة، استخدم الباحث كل من الأسلوب الوصفي والأسلوب الاستقصائي. ويجدر بالذكر أن الأفراد الذين يشكلون جزءاً من الهيئات الإدارية كانوا موضوعاً لهذه الدراسة. عندما يقومون بتقييم أنفسهم، يبدو أن هؤلاء الأفراد عموماً يظهرون مستوى متوسطاً من التقييم الذاتي. علاوة على ذلك، يجدر بالذكر أن هناك ترابط إيجابي يظهر عندما ننظر إلى تقييم الذات في العمل الإداري وتراكم الخبرات المهنية. بصورة أساسية، فإن هدف هذا الورق هو الغوص في العلاقة بين تقييم الذات في العمل الإداري وتراكم الخبرات المهنية. ولإجراء الدراسة، استخدم الباحث الأسلوب الوصفي والأسلوب الاستقصائي لجمع البيانات. ومن المثير للاهتمام ملاحظة أن أعضاء الهيئات الإدارية، عند تقييم عملهم الخاص، عادة ما يظهرون مستوى متوسط من التقييم الذاتي. بالإضافة إلى ذلك، تكشف نتائج هذه الدراسة عن وجود ترابط إيجابي بين تقييم الذات في العمل الإداري وتراكم الخبرات المهنية.

الكلمات المفتاحية: التقييم الذاتي - العمل الإداري - الخبرات المهنية المتراكمة - أعضاء الهيئات الإدارية - الأندية الرياضية .

اهداف البحث:

1- بناء مقياس التقييم الذاتي للعمل الإداري لأعضاء ادارات الاندية الرياضية في ذي قار.

- 2- بناء مقياس الخبرات المهنية المترجمة لأعضاء ادارات الاندية الرياضية في ذي قار.
- 3- معرفة مستوى التقييم الذاتي للنجاح الوظيفي لأعضاء ادارات الاندية الرياضية في ذي قار.
- 4- معرفة على مستوى الخبرات المهنية المترجمة لأعضاء ادارات الاندية الرياضية في ذي قار.
- 5- معرفة نوع العلاقة بين متغيري التقييم الاتي للنجاح الوظيفي والخبرات المهنية المترجمة لأعضاء ادارات الاندية الرياضية في ذي قار.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لأنه الأقرب لتحقيق اهداف البحث توصل الباحث الى مجموعة من النتائج :

- 1- تبين تقييم اعضاء الهيئات الادارية لأنفسهم في مقياس التقييم الذاتي للعمل الاداري بمستوى متوسط
- 2- تبين تقييم اعضاء الهيئات الادارية لأنفسهم في مقياس الخبرات المهنية المترجمة بمستوى متوسط .
- 3- تبين وجود علاقة ارتباط ايجابية بين مقياسي التقييم الذاتي للعمل الاداري والخبرات المهنية المترجمة لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة ذي قار.

1- التعريف بالبحث .

1-1 المقدمة .تعد الاندية الرياضية على انها مؤسسات تربية رياضية وتروحية تساهم في تقديم خدماتها للمجتمع في مجالات تروحية مختلفة اضافة الى مجموعة من الالعاب الرياضية ، وهي معنية بنشر الثقافة الرياضية وترسيخ القيم الحميدة لدى منظومتها من الاداريين واللاعبين والمدربين اضافة الى تدعيم الصحة العامة واللياقة البدنية من خلال ثقافة صحية وكذلك تساهم في بناء علاقات اجتماعية جديدة من خلال لقاء اعضاء الفريق الواحد او من خلال المنافسات مع فرق واندية اخرى يتم من خلالها تعارف اللاعبين والمدربين والاداريين . وإدارة هذه الاندية لا بد من هيئة ادارية تأتي من خلال مؤتمر انتخابي للهيئة العامة للنادي والتي تظم المساهمين والمشاركين فيه ، ويقوم اعضاء ادارة الاندية بمهام وواجبات على قدر كبير من الاهمية حيث يتوقف عليها رسم سياسة النادي التي ينتظرها جمهور كبير من المحبين والمساهمين ولا بد لأعضاء ادارات الاندية ان يتحلوا بقدرات وسمات تؤهلهم لهذه المهمة ويشير (ابو الوفا ، 1995 ، 89) : يعد العصر الحالي عصر التطورات السريعة ولا شك ان الادارة هي الاساس الذي تسعى اليه اي دولة او مؤسسة تريد تطوير نفسها ومواكبة الحداثة والتمكن من اداء دورها بشكل ايجابي . ومن المهم ان يقوم اعضاء ادارات الاندية الرياضية بتقييم انفسهم ذاتيا حيث يكون لهذا التقييم اثر ايجابي يدفعهم الى تحديد ما يحتاجون اليه من معلومات تعزز من ادائهم الاداري وكذلك معرفتهم بنقاط القوة في امكانياتهم ومحاولة تعزيزها وتوظيفها لخدمة العمل وهنا يشير (fathy,2022.p142) بان تقييم الموظف لنجاحه المهني مقارنة بظموحاته والمعايير التي حددها لنفسه، ويشمل القيم المهنية والانجازات والظموحات ولا يقتصر بالحصول على رواتب عالية او مناصب مرموقة بل يتعدى ذلك الى شعور الموظف بالرضا عن ادائه المهني .(

2-1 مشكلة البحث :تتلخص مشكلة البحث في حصول الباحث على اجابات لأسئلة محددة وهي:

- 1- هل يتمكن اعضاء ادارات الاندية الرياضية في ذي قار من تقييم انفسهم بشكل منصف ؟ .
- 2- هل يمتلك اعضاء ادارات الاندية الرياضية في ذي قار خبرات مهنية مترجمة تساعدهم بإنجاز مهامهم الادارية الحالية ؟.
- 3- ما مدى دور الخبرات المترجمة السابقة في نجاح العمل الاداري الحالي لأعضاء ادارات الاندية الرياضية في ذي قار ؟.

1 3- اهداف البحث: وتضمنت الاهداف التالية :

- 1- بناء مقياس التقييم الذاتي للعمل الاداري لأعضاء ادارات الاندية الرياضية بمحافظة ذي قار.
- 2- بناء مقياس الخبرات المهنية المترجمة لأعضاء ادارات الاندية الرياضية بمحافظة ذي قار.
- 3 - معرفة مستوى التقييم الذاتي للعمل الاداري لأعضاء ادارات الاندية الرياضية بمحافظة ذي قار.
- 4 - معرفة مستوى الخبرات المهنية المترجمة لأعضاء ادارات الاندية الرياضية بمحافظة ذي قار.
- 5 - التعرف على نوع العلاقة بين متغيري التقييم الاتي للنجاح الوظيفي والخبرات المهنية المترجمة لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة ذي قار.

1 - 4 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري : اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة ذي قار.

1-4-2 المجال الزمني : للفترة من (2022/11/15 الى 2023/2/3) .

1-4-3 المجال المكاني : مقرات الاندية الرياضية في ذي قار – مديرية شباب ورياضة ذي قار.

4-1 مصطلحات البحث

1-5-1 التقييم الذاتي : هو احد اساليب التقويم ويهدف الى التوجيه الذاتي والتعلم المترابط ، ويتم من خلال

مقاييس تطبق على عملهم واصدار الاحكام بمدى استيفائهم لهذه المقاييس او المعايير (العلوي-2019-4)

2-5-1 العمل الاداري: اتخاذ قرارات خاصة بمستقبل المؤسسة وبما يتعلق بالأهداف التي تريد المؤسسة تحقيقها قريبا او بعيدا ، ويتألف العمل الاداري من مجموعة من العناصر هي التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتنسيق (كافي-2022-24).

3-5-1 الخبرات المتراكمة : وهي الخبرات المتجمعة لتكون الخبرة المندمجة للفرد في نظرته الخاصة للعالم وهي ذات اهمية سامية وتتشكل من خلال تجارب الحياة الشخصية (شلتز-1983-268).

1- اجراءات التوجيه البحث

1-2 منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح من خلال استبيان عينة البحث وكذلك استخدام العلاقات الارتباطية لملائمتها نوعية البحث واهدافه.

2-2 مجتمع وعينات البحث :

عينة البحث تحددها طبيعة الاهداف التي يسعى الباحث الى التوصل اليها والاجراءات التي يستخدمها (عبيدات واخرون – 1989-109) يتكون مجتمع البحث الكلي من اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة ذي قار وعددهم (110) عضوا يمثلون (18) نادي رياضي للدورة الانتخابية (2022-2023) وقد تم شمولهم جميعا في عينة البحث التي تم تقسيمها الى عينات لغرض بناء اداتي البحث وفق الخطوات العمية وكما مبين جدول (1).

جدول رقم (1) يبين مجتمع وعينات البحث

ت	نوع العينة	العدد	النسبة المئوية
1	مجتمع البحث	110	100%
2	العينة الاستطلاعية	10	9%
3	عينة البناء	60	55%
4	عينة التطبيق	40	36%

2-3 ادوات البحث :

لكي يستطيع الباحث الوصول الى اهداف بحثه ولتوفير البيانات الضرورية لتحقيق البحث ، قام الباحث بتصميم مقاييسين ، المقياس الاول يقوم من خلاله اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة ذي قار بتقييم عملهم الاداري ذاتيا بينما يقيس المقياس الثاني الخبرات المهنية المتراكمة لنفس عينة البحث التي تمت عليها التجربة الرئيسية وعددهم (40) عضوا اداريا ونسبة (36%) من مجتمع البحث الكلي.

4-2 صياغة فقرات المقاييسين :

بعد الاطلاع على ادبيات موضوع البحث المختلفة تمكن من صياغة فقرات اداتي بحثه بصيغتها الاولى ليستطيع من خلالها الوصول الى البيانات المستهدفة وقد تم صياغة (12) فقرة لمقياس التقييم الذاتي للعمل الاداري و (12) فقرة لمقياس الخبرات المهنية ، وحدد الباحث اجابات العينة بخمسة اختيارات حسب مقياس ليكرت الخماسي لكلا المقاييسين وهي (تطبق دائما –تطبق كثيرا –تطبق احيانا –تطبق نادرا –تطبق نادرا جدا) والتي يقابلها اوزان (5-4-3-2-1) تواليا .

1-4-2 صدق مقياسي البحث

3-1-4-1 صدق المحتوى : لتحقيق هذا النوع من الصدق قام الباحث بالاطلاع على العديد من ادبيات الموضوع ومصادره المختلفة ومن خلالها تمكن من صياغة فقرات المقاييسين ووضع تعريفات معبرة لاداتي البحث ، والجدول (2) يبين اهم المصادر التي تم من خلالها تحقيق صدق المحتوى لاداتي البحث

جدول (2) يبين المصدر العلمية لتحقيق صدق محتوى المقاييسين .

مصادر مقياس الخبرات المهنية المترجمة	مصادر مقياس العمل الاداري
1- اسس علم النفس-عبد الستار ابراهيم-1987	1-التنظيم الاداري -محمود الربيعي- 2008
2- علم النفس العام- جمال حسين الالوسي-1988	2- الادارة الحديثة – بشير العلاق- 2012
3- عزيز حنا داود-علم نفس الشخصية -1990	3- الادارة والتنظيم في التربية الرياضية- عقيل الكاتب واخرون – 1986

3-4-1-2 الصدق الظاهري لمقياسي البحث

بعد اعداد فقرات اداتي البحث تم عرضها على مجموعة من الخبراء في اختصاصات الادارة والتنظيم والاختبارات والقياس والتقويم وعددهم (10) خبراء (ملحق 1) لأبداء الرأي فيها والحكم بصلاحياتها لتحقيق اهداف البحث وقد اعتمد الباحث على تطبيق قانون مربع كاي في الحكم على الفقرة والجدول (3) يبين نسب اتفاق الخبراء .

جدول (3) يبين نسب اتفاق الخبراء على فقرات اداتي البحث

الخبرات المهنية المترجمة				التقييم الذاتي للعمل الاداري			
الفقرة	تصلح	لا تصلح	كا	الفقرة	تصلح	لا تصلح	كا
1	10	-	10	1	9	1	6.4
2	10	-	10	2	8	2	3.6
3	9	1	6.4	3	10	-	10
4	9	1	6.4	4	9	1	6.4
5	8	2	3.6	5	10	-	10
6	10	-	10	6	10	-	10
7	10	-	10	7	10	-	10
8	8	2	3.6	8	10	-	10
9	9	1	6.4	9	9	1	6.4
10	8	2	3.6	10	10	-	10
11	10	-	10	11	10	-	10
12	10	-	10	12	8	2	3.6
13	9	1	6.4	13	10	-	10
14	10	-	10	14	10	-	10
15	10	-	10	15	8	2	3.6

1- يبين جدول (3) صلاحية الفقرات (1-2-3-4-6-7-9-11-12-13-14-15) لمقياس العمل الاداري حيث اتفق من (9-10) خبراء وقيمة مربع كاي من (6.4-10) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (3.84) عند درجة حرية =1 ومستوى دلالة (0.05) ويتضح عدم صلاحية الفقرات (5-8-10) حيث بلغت قيمة مربع كاي (3.6) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) وهي اقل من قيمتها الجدولية .

2- يبين جدول (3) صلاحية الفقرات (1-3-4-6-7-8-9-10-11-13-14) لمقياس الخبرات المهنية المترجمة حيث اتفق عليها من (9-10) خبراء وقيمة مربع كاي من (6.4-10) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) عند درجة حرية =1 ومستوى دلالة (0.05) ، ويتضح عدم صلاحية الفقرات (2-12-15) حيث بلغت قيمة مربع كاي (3.6) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) وهي اقل من قيمتها الجدولية. وبذلك اصبح كلا المقياسيين يتكون من (12) فقرة كما في ملحق (2) .

2-5 التجربة الاستطلاعية لمقياسي البحث : تم اجراء التجربة الاستطلاعية الاولية للبحث على (10) اعضاء هيئات ادارية للأندية الرياضية في محافظة ذي قار يشكلون نسبة (9%) من عينة البحث الكلية البالغة (110) عضو هيئة ادارية وتم اختيارهم عشوائيا للتعرف على طبيعة اجابة العينة والوقوف على اهم الملاحظات لتداركها عند تطبيق الاستبيان على عيني تجربة الاعداد والتجربة الرئيسية للتطبيق ومعرفة الوقت اللازم لإجابة الاستبيان الخاص باداتي البحث ، وتم ذلك بتاريخ 2022/11/25

2-6 تطبيق المقياسين على عينة البناء للبحث : وتمت للفترة من 2022/12/1 لغاية 2022/ 12 /27 حيث حدد الباحث (60) عضو هيئة ادارية للأندية الرياضية في محافظة ذي قو من مجتمع البحث البالغ (110) عضو هيئة ادارية ار ويشكلون نسبة (55%) لتطبيق اداتي البحث عليهم (التقييم الذاتي للعمل الاداري ، الخبرات المهنية المتراكمة) وتم استلام جميع الاستبيانات الموزعة وهي صالحة للمختبر الاحصائي ، وتمت الاجراءات العلمية الاحصائية التالية لمرحلة بناء اداتي البحث ليكون جاهزا للتجربة الرئيسية للتطبيق النهائي على عينة التطبيق .

2-6-1 صدق الاتساق الداخلي لمقياسي البحث : تم ذلك من خلال التعرف على درجة الارتباط ما بين الفقرة والدرجة الكلية للأداة التي هي جزء من فقراتها وتم هذا الاجراء لجميع فقرات المقياسين البالغة (12 فقرة - مقياس التقييم الذاتي للعمل الاداري) و (12 فقرة- مقياس الخبرات المهنية المتراكمة) والجدول (4) يبين صدق الاتساق الداخلي للفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس وذلك باستخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسن) .

جدول (4) يبين الاتساق الداخلي لفقرات مقياسي البحث

اداة الخبرات المهنية المتراكمة		اداة التقييم الذاتي للعمل الاداري			
ارتباط الفقرة مع المقياس الكلي		الفقرة	ارتباط الفقرة مع المقياس الكلي		الفقرة
مستوى الدلالة	درجة الارتباط		مستوى الدلالة	درجة الارتباط	
0.010	0.75	1	0.000	0.53	1
0.000	0.68	2	0.000	0.64	2
0.000	0.56	3	0.000	0.67	3
0.002	0.71	4	0.000	0.81	4
0.000	0.81	5	0.006	0.59	5
0.000	0.69	6	0.002	0.71	6
0.000	0.73	7	0.000	0.68	7
0.007	0.58	8	0.011	0.59	8
0.002	0.67	9	0.000	0.73	9
0.000	0.63	10	0.001	0.69	10
0.001	0.57	11	0.000	0.57	11
0.000	0.82	12	0.000	0.64	12

من جدول (4) يتضح بان جميع فقرات مقياس التقييم الذاتي للعمل الاداري كانت متسقة مع الدرجة الكلية للمقياس بدرجات ارتباط تراوحت بين (0.53 - 0.81) وبمستوى دلالة بين (0.000 - 0.011)، وكانت فقرات مقياس التقييم الذاتي متسقة ايضا مع الدرجة الكلية للمقياس بدرجات ارتباط تراوحت بين (56-82) وبمستوى دلالة بين (0.000 - 0.010). وبذلك احتفظ كلا المقياسين بفقرتهما دون حذف أي فقرة .

2-6-2 ثبات مقياسي البحث : تم استخراج درجة الثبات لأداة التقييم الذاتي للعمل الإداري ودرجة الثبات لأداة الخبرات المهنية المتراكمة بواسطة معامل (الفا - كرونباخ) لجميع استبيانات البحث لعينة البناء والبالغة (60) استمارة استبيان وكل استمارة تتضمن (12) فقرة لكل من مقياسي البحث وكما مبين في الجدول رقم (5).

جدول رقم (5) يبين درجة ثبات مقياسي البحث

مقياس التقييم الذاتي للعمل الاداري	مقياس الخبرات المهنية المتراكمة
معامل الثبات (الف - كرونباخ)	معامل الثبات (الف - كرونباخ)
7.32	7.58

2-7 مقياسي البحث بالصيغة النهائية : بعد اجراء كافة المراحل الخاصة ببناء المقياس بالصيغة العلمية اصبح مقياس التقييم الذاتي للعمل الاداري جاهزا للتطبيق ويتكون من (12) فقرة ومقياس الخبرات المهنية المتراكمة جاهزا للتطبيق ويتكون (12) فقرة وهو جاهز لتطبيقه على عينة التطبيق ، وتتم الاجابة على المقياسين حسب مقياس ليكرت الخماسي لكلا المقياسين وهي (تطبق دائما - تطبق كثيرا - تطبق احيانا - تطبق نادرا - تطبق نادرا جدا) بأوزان من (1-2-3-4-5) تواليا .

4- 8 التطبيق النهائي للمقياسين : بعد اكمال المراحل العلمية لبناء مقياس التقييم الذاتي للعمل الاداري ومقياس الخبرات المهنية المتراكمة تم تطبيق المقياسين على عينة التطبيق البالغ عددهم (40) عضو هيئة ادارية للاندية الرياضية في محافظة ذي قار ونسبة مئوية تبلغ (36%) من المجتمع الكلي البالغ (110) عضو هيئة ادارية ، وحصل الباحث على اجابات العينة بالكامل ، وتم ذلك للفترة من 2023/1/3 لغاية 2023/1/26 .

5- عرض النتائج ومناقشتها

4-1 مناقشة الهدف الاول والثاني : بناء مقياس العمل الاداري ومقياس الخبرات المهنية المتراكمة :

تحقق الهدف الاول والهدف الثاني بناء مقياس التقييم الذاتي للعمل الاداري ومقياس الخبرات المهنية المتراكمة من خلال اتباع الباحث للخطوات العلمية المتتالية في بناء المقاييس والتي تم توضيح وشرح خطواتها ونتائجها في الباب رقم (2) من البحث .

جدول (6) يبين مستويات المقياسين وفقراتهما:

طول الفئة	1 - 1.76	2.53 - 1.77	3.30 - 2.54	4.7-3.31	5-4.8
المستوى	ضعيف	مقبول	متوسط	جيد	جيد جدا

يبين الجدول رقم(6) مستوى المقياسين وفقراتهما من خلال تحديد كل مستوى بفئة محددة وهناك خمس مستويات بخمس فئات بين (1 - 5) وسيتم على اساسها تقييم المقياسين وفقراتهما كما في ادناه .

4-2 مناقشة الهدف الثالث (التعرف على مستوى التقييم الذاتي للعمل الاداري لاعضاء الهيئات الادارية للاندية الرياضية في محافظة ذي قار) .

جدول (7) يبين مستوى مقياس العمل الاداري وفقراته .

ت	فقرات المقياس	س-	المستوى
1	تتكر مشاعر الرضا والاشادة من مسؤولي المباشر بإدارة النادي .	3.03	متوسط
2	امارس دوري كجزء من قيادة النادي الرياضي بلا تردد او مجاملة .	3.06	متوسط
3	اراجع المنجز من واجباتي لضمان دقتها قبل اقرارها .	2.77	متوسط
4	احرص على مراجعة مصادر علمية تخص مهمني الادارية .	2.47	مقبول
5	ابحث عن اساليب جديدة لتطوير عملي الاداري.	3.19	متوسط
6	اهتم كثيرا بعملي الاداري وامنحه اغلب اوقاتي .	4.03	جيد
7	اتعامل مع مشكلات العمل الاداري بصدر رحب لتجاوزها.	3.30	متوسط
8	استشير زملائي اعضاء ادارة النادي دون حرج اذا تطلب ذلك .	3.17	متوسط
9	اسعى الى تطوير اختصاصي المهني اكايمييا .	4.08	جيد جدا
10	احرص على الجانب التخطيطي لعملي المبني على اسس علمية .	2.14	مقبول
11	احرص على ان تكون بيئة عملي الاداري ايجابية.	3.64	جيد
12	لا اتردد بتقديم المساعدة لزملائي في ادره النادي عند الحاجة.	3.71	جيد
13	المقياس	3.21	متوسط

يتضح من جدول (7) ان الفقرتان (4-10) بمستوى مقبول دون مستوى الوسط الحسابي لمستويات المقياس ويعلل الباحث ذلك باكتفاء اعضاء ادارات الاندية بما يمتلكون من معلومات يرونها كافية لإنجاز مهامهم اضافة الى انشغالهم اكثر الاوقات في مواجهة مشكلات تخص جوانب شخصية داخل بيئة العمل او ماي خص توفير متطلبات فرق النادي الرياضية ، ويتضح ان اغلب العمل لأعضاء ادارات الاندية دون المستوى المتوقع فيما يخص التخطيط المبني على اسس علمية ويشير (الناشف): التخطيط سمة من سمات العصر لتوجيه العمل بحيث لا يترك شيء للصدفة (الناشف-2001-157). فيما جاءت الفقرات (1-2-3-5-7-8) بمستوى متوسط وهذا يدل على شعور اعضاء ادارات الاندية برضا المسؤولين المباشرين عنهم تقديرا لمجهوداتهم ويعتبر ذلك دافعا لهم لعطاء اكبر ويشير (البديري): بان القيادة في العمل الرياضي هي قدرة الفرد على التأثير في افكار ومشاعر وسلوك الاخرين ومساعدتهم على توجيه جهودهم نحو الاهداف المشتركة (البديري-2001-50). ويتضح ان اعضاء ادارات الاندية يتبادلون الاستشارات بالمعلومات بتنسيق الجهود فيما بينهم بدرجة تساعدهم على حل المشكلات والوصول الى انضج الحلول ويشير (عبد الفتاح):التنسيق هو الوظيفة التي بمقتضاها يستطيع الاداري ان ينمي هيكلها من الجهود الجماعية والمشاركة بين المساعدين والمرووسين ويضمن وحدة التصرفات اتجاه هدف مشترك(عبد الفتاح،1973-279). ويتبين ان مستوى مقياس التقييم الذاتي للعمل الاداري ككل بوسط حسابي بلغ (3.21) بمستوى متوسط حسب مفتاح المستويات في جدول (6). وبذلك يتضح لنا تمكن اعضاء ادارات الاندية

الرياضية في ذي قار من تقييم انفسهم ذاتيا في مختلف المهارات الادارية الخاصة بواجباتهم وبوسط حسابي بلغ (3.21) بمستوى متوسط ويرى الباحث ذلك يعود الى المشاكل التي تواجه الاندية الرياضية والتي تنعكس على عمل اعضاء اداراتها ومنها بساطة مقرات الاندية وافتقارها الى الاجهزة التكنولوجية الحديثة واعتمادها على الامور البدائية في تنظيم العمل ومشاكل مالية لأغلب اندية محافظة ذي قار ينشغل بها الجميع وتسيطر على اجواء العمل الاداري اكثر من انشغالهم بتنمية العمل بما ينعكس بوضوح على تقييم اعضاء ادارات الاندية الرياضية لعملهم (.بان النجاح الوظيفي للاداري بانه القدرة على تحقيق الاهداف المهنية والشخصية Dai & Song , 2016 ,p,288 الاداري ويذكر) التي يسعى اليها الاداري، والشعور بالرضا الوظيفي ، ويمكن قياسه من تقييم الاداريين لانفسهم ومدى تحقيقهم لاهدافهم).

3-4 مناقشة الهدف الرابع (التعرف على مستوى الخبرات المهنية المتراكمة لاعضاء الهيئات الادارية للاندية الرياضية في محافظة ذي قار).

جدول (8) يبين مستوى مقياس الخبرات المهنية المتراكمة وفقراته.

ت	فقرات المقياس	س-	المستوى
1	منذ بداياتي الدراسية شاركت بالفرق الرياضية المختلفة وباستمرار	3.75	جيد
2	مارست الدور الاداري مع فرق محلية قبل تسلمي مهامتي الحالية	3.01	متوسط
3	شاركت بعدد من الدورات التي تخص مجال كرة القدم .	3.07	متوسط
4	كنت لاعبا في مجال كرة القدم قبل تسلمي مهامتي الحالية .	3.37	جيد
5	امتلك خبرات جيدة في مجال ادارة الاعمال العامة.	2.31	مقبول
6	امتلك القدرة في استخدام الاجهزة التكنولوجية لخدمة عملي.	3.19	متوسط
7	امتلك تحصيل اكايمي يساعدني في انجاز مهامتي .	3.53	جيد
8	شاركت في ادارة وتنظيم العديد من الانشطة الرياضية.	4.11	جيد جدا
9	حاصل على شهادات تخرج اتحادية لدورات متخصصة اداريا.	2.16	مقبول
10	اكتسبت الخبرات اللازمة لتخصصي الاداري.	2.03	مقبول
11	اجيد التواصل الالكتروني لسرعة انجاز مهامتي الادارية .	3.63	جيد
12	اطلع باستمرار على تجارب ادارات اندية محترفة .	3.27	متوسط
13	المقياس	3.11	متوسط

يتبين من جدول (8) بان الفقرات (5-9-10) بمستوى مقبول وان الفقرات (2-3-6-12) بمستوى متوسط وان الفقرات (1-4-11-7) بمستوى جيد وان الفقرة (8) بمستوى جيد جدا وان مقياس الخبرات المهنية عموما بمستوى متوسط وبوسط حسابي بلغ (3.11) وبذلك يرى الباحث بان اعضاء الهيئات الادارية للاندية الرياضية في ذي قار يمتلكون قدرا لا بأس به من الخبرات المتراكمة ولكنهم بحاجة كبيرة الى تطوير امكانياتهم الادارية ، ويشير (العلاق-2012-27) الى ان النشاط الذي يمارسه رجل الادارة يقوم على عدد من العمليات التي يمكن تجميعها في عناصر يتميز بعضها عن البعض من حيث طبيعتها والترتيب الزمني للقيام بها وتسمى بالوظائف الادارية . وتبين من خلال الجدول (8) بان اغلب الاداريين كانوا ممارسين للنشاط الرياضي وهذا يساعدهم في فهم طبيعة العمل الاداري بالمجال الرياضي وهنا يشي (الربيعي- 2008-36) : على جميع العاملين في المجال الرياضي ان يكونوا من ذوي الاختصاص والخبرة وان لا تكون طبيعة الادارة منقوصة ولا تحقق اهدافها ، لان التخصص في العمل الاداري الرياضي يتطلب كفاءات متميزة وجهود مخلصه . وكذلك يشير داود الربيعي اهمية الخبرات المتراكمة فيما بعد للعاملين في المجال الرياضي : ان ممارسة النشاط الرياضي المنظم يعد من الوسائل الهامة التي تساعد الفرد بفهم المجتمع وقيمه وهو عملية تفاعل مع المحيط والحصول على خبرات تساعد في حل المشكلات ويستمر نمو الخبرات مع ازدياد تفاعله (الربيعي واخرون -1999-6). ويرى الباحث ان الدولة متمثلة بوزارة الشباب والرياضة واللجنة الاولمبية والاتحادات المركزية يجب ان تعطي قدر كبير من الاهمية الى تنمية وتطوير كفاءة الاداريين في المجال الرياضي ، ويشير (الامام) : التنمية البشرية هي تطوير للمفاهيم جنبا الى جنب مع التنمية الاقتصادية (الامام، 1995—410).

4-4 مناقشة الهدف الخامس (التعرف على نوع العلاقة الارتباطية بين الخبرات المهنية المتراكمة لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة ذي قار ومناقشتها).

جدول (9) يبين قيمة معامل الارتباط بيرسن بين المقياسيين (المتغيرين).

المتغير المستقل	المتغير التابع	R(قيمة الارتباط)	مستوى الدلالة
الخبرات المهنية المتراكمة	التقييم الذاتي للعمل الاداري	0.4803	0.004

من خلال جدول يتضح لنا ان قيمة معامل الارتباط بيرسن بين مقياسي البحث كان (0.4803) وبمستوى دلالة (0.004) والعلاقة ايجابية فكما امتلك اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية خبرات مهنية متراكمة اكثر واشمل كلما انعكس ايجابيا على عملهم الاداري في الاندية حيث يكون الاداري اكثر فهما لبنة العمل الوظيفي وبالتالي تتضاعف عنده قدرات التنبؤ بقراراته تبعاً لطبيعة المعنيين بقراراته وكل واجباته ، فعليه قبل اتخاذ اي قرار ادري ان يحدد امكانية تطبيقه وهل يلاقي استحسان ودعم زملائه في ادارة النادي وكل ذلك يأتي من امتلاك الاداري لخبرات مهنية متراكمة ، ويشير (حسين-1998-ص91) : على المعنيين بالقيادة الادارية تحديد الاعمال والانشطة وتقدير الموارد واختيار السبل الافضل لاستخدامها من اجل تحقيق اهداف معينة .

5 – النتائج والتوصيات

1-5 نتائج البحث :

وفي خلاصة البحث تبينت للباحث النتائج التالية:

- 1- تبين تقييم اعضاء الهيئات الادارية لأنفسهم في مقياس التقييم الذاتي للعمل الاداري بمستوى متوسط
- 2- تبين تقييم اعضاء الهيئات الادارية لأنفسهم في مقياس الخبرات المهنية المتراكمة بمستوى متوسط .
- 3- تبين وجود علاقة ارتباط ايجابية بين مقياسي التقييم الذاتي للعمل الاداري والخبرات المهنية المتراكمة لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في محافظة ذي قار .

2-5 التوصيات :

- 1- يوصي الباحث جميع المؤسسات المعنية بالجانب الرياضي بالاستفادة من مقياسي البحث في ابحاث مشابه للتعرف على ما يمتلكه اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية من خبرات مهنية متراكمة .
- 2- يوصي الباحث جميع المؤسسات المعنية بالرياضة والشباب من وزارة واتحادات ولجنة اولمبية واندية رياضية في العمل على توفير فرص تدريب ادري لأعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية في مجال تخصصهم ومجالات ساندة .
- 3- يوصي الباحث جميع اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية بضرورة استمرار عملية التقييم الذاتي لأنفسهم لتكون اداة في تحسين الاداء الاداري من خلال معالجة نقص الخبرات في جانب معين وتعزيزها في جوانب اخرى للوصول الى حالة من التميز في الاداء .
- 4- يوصي الباحث جميع اعضاء الهيئات الادارية للأندية الرياضية بمواكبة التطورات والمستجدات الحديثة في علم الادارة بشكل عام والادارة الرياضية بشكل خاص .

المصادر

- 1- ابو الوفا، جمال محمد، ارادة التغيير في التربية وادارته في الوطن العربي، مصر 1995.
- 2- البدري، طارق عبد الحميد، الاساليب القيادية والادارية في المؤسسات التعليمية، دار الفكر، عمان ، 2001.
- 3- العلاق، بشير ، الادارة الحديثة نظريات ومفاهيم، دار اليازوري للنشر، ط العربية ، عمان ، 2012 .
- 4- عبيدات ، ذوقان واخرون، البحث العلمي، مفهومه ،ادواته ،اساليبه ، عمان دار الفكر للنشر ، 1989 .
- 5- الامام ، محمد محمود ، التنمية البشرية من المنظور القومي ، مصر ، 1995 .
- 6- الناشف، هدى محمود ، استراتيجيات التعلم والتعليم دار الفكر العربي ،القاهرة، 2001.
- 7- شلتز،دوان ، نظريات الشخصية ، ترجمة حمد دلي الكربولي وعبد الرحمن القيسي ، مطبعة جامعة بغداد ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد ، 1983.
- 8- عبد الفتاح ،محمد سعيد ، الادارة العامة، ط4 ، الدار المصرية الحديثة ، القاهرة 1981.
- 9- الربيعي ، محمود ، التنظيم الاداري في العمل الرياضي ، مطبعة دار الضياء ، النجف الاشرف، 2008.
- 10- الربيعي، داود محمود واخرون ، نظريات وطرائق التربية الرياضية، جامعة بابل، كلية التربية الرياضية –العراق – 1999 .
- 11- حسين، قاسم حسن ، اسس التدريب الرياضي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، ط1، عمان، 1998.
- 12- العليوي، هدى ، دليل التقييم الذاتي ، الواجهة ، جامعة دبلن ، 2019.

13-كافي ، مصطفى يوسف ، مفهوم العملية الادارية (وضائف الادارة)، الادارة الالكترونية، 2022.

14- fathy ,E,A.(2020) The Impact of class Ceiling Beliefs on women is Subjective Career Success in tourism and hospitality Industry: The Moderating Role of social Support.

Dai, L& Song, F (2016)Subjective Career Success: A Literature Review and prospect -14 journal of human Resource and Sustainability Studies , 238-242.

ملحق (1)

اسماء السادة الخبراء واماكن عملهم

مكان العمل	اسم الخبير	ت
جامعة ذي قار	أ.د عادل عودة كاطع	1
جامعة البصرة	أ.د عبد الكاظم جليل حسان	2
جامعة البصرة	أ.د قصي فوزي	3
جامعة ذي قار	أ.د جبار علي جبار	4
جامعة ميسان	أ.د حسن غالي حسن	5
جامعة ذي قار	أ.د صالح جويد هليل	6
جامعة ذي قار	أ.د رشاد طارق يوسف	7
جامعة ذي قار	أ.د ميثاق غازي محمد	8
جامعة الشطرة	أ.د عماد كاظم ياسر	9
جامعة ذي قار	أ.م.د حكمت عبد الستار	10