

الإثراء المهني ومساهمته في فاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات الفرعية لكرة السلة

المدرس المساعد	الأستاذة الدكتورة	الأستاذة الدكتورة
أسيل طاهر سليمان شعبان	ساهرة رزاق كاظم	انتصار عويد علي
المديرية العامة لتربية بغداد	كلية التربية البدنية وعلوم	كلية التربية البدنية وعلوم
الرصافة الأولى	الرياضة للبنات – جامعة بغداد	الرياضة للبنات – جامعة بغداد

مستخلص البحث

هدف البحث الى التعرف على مستوى الإثراء المهني ومستوى فاعلية فريق العمل لدى أعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات الفرعية لكرة السلة، والتعرف على نسبة مساهمة الإثراء المهني في زيادة فاعلية فريق العمل لدى أعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات الفرعية لكرة السلة، وأستعمل الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية من نوع الإنحدار على عينة من أعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات الفرعية لكرة السلة في أثنى عشرة محافظة والبالغ عددهم (60) عضواً، تم أختيارهم عمدياً بنسبة (100%) من المجتمع الأصل، وتم تحديد متغيري الدراسة ومقياسيهما وإجراء الأسس العلمية لهما، ومن ثم تطبيق التجربة الإستطلاعية والدراسة المسحية الرئيسية ، وبعد معالجة النتائج إحصائياً بنظام الحقيبة الإحصائية الاجتماعية (SPSS) الإصدار (V₂₄) ، أستنتج الباحثون أن الإثراء المهني وفاعلية فريق العمل لم يكونا بالمستوى المطلوب لدى عينة البحث ، وأن الإثراء المهني يرتبط بفاعلية فريق العمل ويسهم بها ويؤثر بها لدى أعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات الفرعية لكرة السلة.



The Vocational Enrichment and its Contribution to the Effectiveness of the Work Team for Members of the Administrative Body of the Basketball Subsidiary Unions

**Prof. Dr. Intisar
Awayd Ali**

**Prof. Dr. Saherah
Razzaq Kadhm**

**Assist. Instructor Aseel Taher Suleiman
Shaban**

**College of Physical Education and Sports
Science for Girls-University of Baghdad**

**General Directorate of Baghdad
Education-Al-Rusafah First**

Abstract

The aim of the study is to identify the level of the vocational enrichment, and the level of the effectiveness of the work team among the members of the administrative body of the basketball subsidiary unions, and to identify the rate of the contribution of the vocational enrichment in increasing the effectiveness of the work team among the members of the administrative body of the basketball subsidiary unions. The researchers used the descriptive approach in the method of relational relations of the regression type on a sample of the members of the administrative body of the basketball subsidiary unions in twelve governorate (60) members, who were selected intentionally by (100%) of the original community. The two variables of the study and their measurements were determined and the scientific foundations were established for them, and then the application of the exploratory experience and the main study of survey. After the findings were statistically treated with the System of the Social Statistical Pouch (SPSS) version (V24), the researchers concluded that the vocational enrichment and the effectiveness of the work team were not as high as the research sample, and that the vocational enrichment is related to the effectiveness of the work team and contributes to and affects it among the members of the administrative body of the basketball subsidiary unions.



الباب الأول

1- التعريف بالبحث:

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

في كل عمل يراد له التحسن في أداء تشكيلاته لابد من توافر أوسع دائرة الصلاحيات الإدارية للأفراد على وفق محددات تتيح للعاملين الإبداع في تحقيق الأهداف على أتم وجه، ويُعد أعضاء هذه التشكيلات بأنهم الموارد البشرية المهمة في إتمام الواجبات، وأن فرض التقيد على الحفاظ على مركزية القرار بالدوافع المختلفة التي ينتهجها البعض تؤدي بالنتيجة إلى أن يلجئ العاملين في هذه التشكيلات إلى التركيز على ذاتهم وأبرز تفوقهم على حساب تنفيذ التخطيط بروح الفريق أو الجماعة الواحدة، لينصب بذلك اهتمامهم على التعزيز الشخصي بصورة أكثر من التعزيز للجماعة لتظهر بذلك الفردية في العمل القيادي، وتُعد الإتحادات الفرعية بكرة السلة نوع من أنواع هذه التشكيلات، ولبعدها المكاني عن مركز القرار في تشكيلات الإتحادات المركزية، وأقتصر الحضور في الاجتماعات الدورية مع الإتحاد المركزي على رئيس الاتحاد الفرعي، ليكون أعضاء الهيئات الإدارية بذلك تنفيذيين أكثر من دورهم في المشاركة في صنع أو إتخاذ القرار، إذ تكمن أهمية الدراسة في حاجة أعضاء الهيئات الإدارية لبعض الأتحادات الفرعية إلى الدعم بالأثراء الوظيفي لزيادة فاعلية دورهم في تشكيلاتهم لتسهم هذه الفاعلية في إدارة وتنظيم البطولات الداخلية أو المشاركة في الدوري في مجمل الأعمال المناطة بأتحادهم بدءاً من التخطيط ومن ثم التنفيذ وتحقيق الأهداف المرسومة.

1-2 مشكلة البحث:

من خلال إطلاع الباحثون على العديد من الدراسات الأكاديمية المتاحة لهم في الإدارة والتنظيم الرياضي، ومن التساؤلات واللقاءات مع أعضاء الهيئات الإدارية لبعض الأتحادات الفرعية بكرة السلة، لاحظوا حاجتهم إلى الإثراء الوظيفي ليس بزيادة الصلاحيات فحسب وإنما لزيادة فاعلية مشاركتهم في رسم سياسة وتوجهات أتحاداتهم بما يخدم اللعبة التخصصية على صعيد النواحي الإدارية والفنية، والحاجة إلى زيادة تنمية روح العمل الواحد وتحقيق فاعلية فريق العمل الواحد لتوضيح الأدوار وخدمة التشكيل الإداري المتمثل بالإتحاد الفرعي، لما يعود به ذلك إلى تقدم وتحسين الأداء، لتكون مشكلة البحث بذلك محاولة من الباحثين للإجابة عن التساؤل التالي هل يسهم الإثراء المهني بزيادة فاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات الفرعية بكرة السلة؟



1-3 أهداف البحث:

1. التعرف على مستوى الإثراء المهني لدى أعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات الفرعية بكرة السلة.
2. التعرف على مستوى فاعلية فريق العمل لدى أعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات الفرعية بكرة السلة.
3. التعرف على نسبة مساهمة الإثراء المهني في زيادة فاعلية فريق العمل لدى أعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات الفرعية بكرة السلة .

1-4 فرضية البحث:

توجد علاقة ارتباط معنوية ومساهمة وأثر للإثراء المهني بفاعلية فريق العمل لدى أعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات الفرعية بكرة السلة .

1-5 مجالات البحث :

- 1-5-1 المجال البشري: أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية بكرة السلة في العراق.
- 1-5-2 المجال الزمني: للمدة من 2017/1/2 إلى 2017/1/26.
- 1-5-3 المجال المكاني: مقرات الاتحادات الفرعية بكرة السلة في المحافظات عدا إقليم كردستان العراق.

الباب الثاني

2 – منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث:

أستعمل الباحثون منهج البحث الوصفي بالأسلوب الإرتباطي من نوع الإنحدار.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

يتحدد مجتمع البحث بأعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية بكرة السلة في محافظات العراق (بغداد، ديالى، التأميم، بابل، واسط، كربلاء، النجف، القادسية، ميسان، البصرة، ذي قار، المثنى) عدا محافظات إقليم كردستان العراق وبعض المحافظات الأخرى، والبالغ عددهم في كل إتحاد (5) أعضاء بضمنهم الأمين المالي وأمين السر ما عدا رئيس الإتحاد الفرعي، ليكون بذلك عددهم الكلي (60) عضواً، تم إختيارهم جميعهم بالطريقة العمدية ليكونوا عينة البحث بنسبة (100%) من المجتمع الأصل، إذ تم أختيار (20) عضواً لإجراءات الأسس والمعاملات العلمية لمقياسي الدراسة والتجربة الإستطلاعية، والمتبقي منهم (40) عضواً هم عينة للتطبيق، أختيروا لكونهم يمثلون مجتمع مشكلة البحث نفسه ليكون قياس الظاهرتين بذلك قياساً مباشراً والجدول (1) يبين تفاصيلهم.

الجدول (1) يبين توزيع أفراد عينتي البحث ونسبتيهما من المجتمع الكلي

عينة التطبيق		العينة الاستطلاعية		المجتمع الكلي
نسبتهم من مجتمع البحث	(ن)	نسبتهم من مجتمع البحث	(ن)	
66.333 %	40	33.333 %	20	60

3-2 الوسائل والأدوات والأجهزة المستعملة في البحث:

- 1- المصادر العربية والأجنبية .
- 2- إستبانة إستطلاع آراء الخبراء لصلاحيه المقياسين .
- 3- مقياس الإثراء المهني .
- 4- مقياس فاعلية فريق العمل .
- 5- استمارات لتفريغ بيانات نتائج المقياسين .
- 6- الزيارات الميدانية لجمع المعلومات .
- 7- حاسبة الكترونية حسابية نوع (Sony) عدد (1).
- 8- جهاز حاسوب شخصي (لابتوب) نوع (HP) عدد(1).

4-2 إجراءات البحث الميدانية:

4-2-1 تحديد متغيري الدراسة (الظاهرتين المبحوثتين):

بغية عزل المتغيرات الدخيلة والتشخيص الدقيق عمد الباحثون إلى اعتماد طريقة تحليل المحتوى لبعض الدراسات الأكاديمية المتاحة لدعم ملاحظتها في مشكلة البحث وتم تحديد (الإثراء المهني، وفاعلية فريق العمل) لتكونا الظاهرتين المبحوثتان لدى أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية لكرة السلة.

4-2-2 اختيار مقياسي البحث :

ليضمن الباحثون دقة النتائج وموضوعيتها عمدوا إلى مراجعة الدراسات الأكاديمية التخصصية لقياس الظاهرتين المبحوثتين قيد البحث واختاروا مقياسين يختص كل مقياس بكل منهما، (أنظر ملحق (1) و(2)) إذ يحوي مقياس الإثراء المهني على ثلاثين فقرة كل فقرة بخمسة بدائل متدرجه في مفتاح تصحيحها من (1-5) بدرجة كلية للمقياس تتراوح من (30-150) درجة، أما مقياس فاعلية فريق العمل فإنه يحوي (12) فقرة بخمسة بدائل متدرجه في مفتاح تصحيحها من (1-5) بدرجة كلية تتراوح من (12-60) درجة .



3-4-2 الأسس والمعاملات العلمية لقياسي البحث :

أولاً : صدق المقياسين: تم التحقق من هذا الإجراء بإعتماد الصدق الظاهري لكل مقياس وذلك بتضمينهما بإستمارة أستبانة إستطلاع رأي المتخصصين البالغ عددهم (10) لإستحصال موافقتهم عن صلاحية فقرات كلٍ منهما في الحذف أو الدمج أو التعديل ، وأخذ الباحثون ما نسبته (80%) فأكثر من أئفاهم ولم يجر أي تعديل أو حذف دمج أو تعديل عليها.

ثانياً: ثبات المقياسين: تحقق الباحثون من ثبات كل مقياس بتطبيق صورتيهما المُتفق عليها في الإجراء السابق على العينة الإستطلاعية البالغة (20) عضواً ، وأستخدموا معامل معادلة ألفا – كرونباخ (Al – phacronbach)، إذ بلغت قيمته (0.905) لمقياس الإثراء المهني بتباين مُفسر (0.819) ، أما لمقياس فاعلية فريق العمل فقد بلغت قيمته (0.917) بتباين مُفسر (0.841) ، وقد فسرت كلتا النتيجتين مانسبته أكبر من (50 %) مما يدل على ثبات المقياسين .

4-4-2 التجربة الإستطلاعية:

تم إجراءها على العينة الإستطلاعية البالغة (20) عضواً في المحافظات الجنوبية (ميسان ، البصرة، ذي قار، المثنى) في المدة الممتدة من الأثنين (2017/1/2) ولغاية الخميس (2017/1/5)، وذلك بتطبيق صورتي مقياسي الإثراء المهني وفاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية في الأتحادات الفرعية بكرة السلة كان الغرض منها التعرف على مدى وضوح فقرات المقياسين، وأستجابات العينة الإستطلاعية عليها ، ولم يواجه الباحثون أية معوقات تُذكر .

5-4-2 التجربة الرئيسة :

تم إجراءها على عينة الدراسة الرئيسة البالغة (40) عضواً المحددة للتطبيق في أثنى عشرة محافظة قيد البحث في المدة الممتدة من الأثنين (2017/1/9) ولغاية الخميس (2017/1/26)، وذلك بتطبيق صورتي مقياسي الإثراء المهني وفاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية في الأتحادات الفرعية بكرة السلة بمساعدة الزميلات في المحافظات المُشار إليها كفريق عمل مساعد، وتم تبويب بيانات نتائج هذا التطبيق لكل مقياس من المقياسين قيد البحث تمهيداً لمعالجتها إحصائياً لتحقيق أهداف البحث.

5-2 الوسائل الإحصائية :

تم استعمال نظام الحقيبة الإحصائية الاجتماعية (SPSS) الإصدار (V₂₄) .



الباب الثالث

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

3-1 عرض المعالم الإحصائية لنتائج مقياس الإثراء المهني لأعضاء الهيئة الإدارية للإتحادات الفرعية بكرة السلة وتحليلها .

الجدول (2) يبين المعالم الإحصائية لمستوى الإثراء المهني لأعضاء الهيئة الإدارية للإتحادات الفرعية بكرة السلة بالمقارنة مع الوسط الفرضي لمقياسه

المقياس	عدد الفقرات	الدرجة الكلية للمقياس	وحدة القياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	الالتواء	الوسط الفرضي
الإثراء المهني	30	150	الدرجة	72.63	10.438	70	1.12	90

ن=40

يتبين من الجدول (2) ان الوسط الحسابي لنتائج مقياس الإثراء المهني لأعضاء الهيئة الإدارية للإتحادات الفرعية بكرة السلة كان (72.63) والانحراف المعياري (10.438) ، والوسيط (70) ، والالتواء (1.12) ، وبمقارنة الوسط الحسابي للمقياس مع الوسط الفرضي للمقياس البالغ (90) تبين أن العينة لم تتعدى مستوى الوسط الفرضي. (وبذلك يتحقق هدف البحث الأول).

3-2 عرض المعالم الإحصائية لنتائج مقياس فاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية للإتحادات الفرعية بكرة السلة وتحليلها .

الجدول (3) يبين المعالم الإحصائية لمستوى فاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية للإتحادات الفرعية بكرة السلة بالمقارنة مع الوسط الفرضي لمقياسه

المقياس	عدد الفقرات	الدرجة الكلية للمقياس	وحدة القياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	الالتواء	الوسط الفرضي
فاعلية فريق العمل	12	60	الدرجة	30.5	8.608	27.5	0.599	36

ن=40

يتبين من الجدول (3) أن الوسط الحسابي لنتائج مقياس فاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية للإتحادات الفرعية بكرة السلة كان (30.5) والانحراف المعياري (8.608) ، والوسيط (27.5) ، والالتواء (0.599) ، وبمقارنة الوسط الحسابي للمقياس مع الوسط الفرضي للمقياس البالغ (36) تبين ان العينة لم تتعدى مستوى الوسط الفرضي. (وبذلك يتحقق هدف البحث الثاني).



3-3 عرض نتائج الارتباط ونسبة المساهمة والانحدار الخطي لنتائج مقياس الإثراء المهني بنتائج مقياس

فاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية للإتحادات الفرعية بكرة السلة وتحليلها .

الجدول (4) يُبين قيم معامل الارتباط البسيط والانحدار ونسبة المساهمة والخطأ المعياري للتقدير لنتائج مقياس

الإثراء المهني بنتائج مقياس فاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية للإتحادات الفرعية بكرة السلة

المقياس	معامل الارتباط البسيط (R)	معامل الانحدار الارتباط المتعدد (R) ²	نسبة المساهمة	الخطأ المعياري للتقدير
الإثراء المهني	0.948	0.899	0.896	2.773

ن = 40 مستوى الدلالة (0.05) القيم دالة إذا كانت درجة (Sig) $\geq (0.05)$

يُلاحظ من الجدول (4) أن قيمة معامل الارتباط البسيط لنتائج مقياس الإثراء المهني بنتائج مقياس فاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية للإتحادات الفرعية بكرة السلة بلغت (0.948)، وبلغ الانحدار الخطي (0.899) بنسبة مساهمة (0.896) وبخطأ معياري للتقدير (2.773)، ولغرض فحص جودة توفيق أنموذج الانحدار الخطي أستخدم الباحثون اختبار (F) الخاص بجودة توفيق مطابقة الانحدار وكما مُبين في الجدول (5) .

الجدول (5) يبين نتائج اختبار (F) الخاص بجودة توفيق مطابقة أنموذج الانحدار الخطي لنتائج مقياس الإثراء المهني بنتائج مقياس فاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية للإتحادات الفرعية بكرة السلة

المقياسان	التباين	مجموع المربعات	درجتي الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة
فاعلية فريق العمل الإثراء المهني	الانحدار	2597.795	1	2597.795	337.832	0.000	دال
	الأخطاء	292.205	38	7.69			

ن = 40 مستوى الدلالة (0.05) دال إذا كانت قيمة درجة (Sig) $\geq (0.05)$

يُبين الجدول (5) أن قيمة اختبار (F) الخاص بالانحدار الخطي لفحص جودة توفيق أنموذج الانحدار لنتائج مقياس الإثراء المهني بنتائج مقياس فاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية للإتحادات الفرعية بكرة السلة قد بلغت (337.832) بدرجة (sig) $(0.000) > (0.05)$ مما يدل على جودة التوفيق عند مستوى الدلالة (0.05) ودرجتي حرية (1 و 38)، وفي أدناه عرضٌ لقيم تقديرات الحد الثابت والميل (الأثر) وأخطائها المعيارية ودالاتها وكما مُبين في الجدول (6) .



الجدول (6) يُبين تقديرات الحد الثابت والميل (الأثر) والأخطاء المعيارية لنتائج اختبار مقياس الإثراء المهني بنتائج مقياس فاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية للإتحادات الفرعية بكرة السلة

المتغيرات	بيتا β	الخطأ المعياري	قيمة (t) المحسوبة	درجة (Sig)	المعنوية
الحد الثابت	-26.284	3.12	8.423	0.000	معنوي
الإثراء المهني	0.782	0.043	18.38	0.000	معنوي

مستوى الدلالة (0.05) $n = 40$ دال إذا كانت قيمة درجة (Sig) $\geq (0.05)$ يُبين الجدول (6) أن في الحد الثابت كان مقدار الأثر (-26.284) بخطأ معياري (3.12) ، وقيمة (ت) المحسوبة (8.423) بدرجة (sig) $> (0.05)$ وهي معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) ، أما في نتائج مقياس الإثراء المهني لأعضاء الهيئة الإدارية للإتحادات الفرعية بكرة السلة فقد بلغ مقدار الأثر (0.782) بخطأ معياري مقداره (0.043) ، وبلغت قيمة (ت) المحسوبة (18.38) بدرجة (sig) $> (0.05)$ وهي معنوية عند مستوى الدلالة (0.05) . وبذلك يتحقق هدف البحث الثالث ، وفرض الدراسة).

3-5 مناقشة النتائج :

من مراجعة الجدولين (2) و(3) يتبين أن عينة البحث يتصفون بقلة الإثراء المهني وفاعلية فريق العمل على لا توجد قيم متطرفة في معالمهم الإحصائية على الرغم من أختلافهم في الخبرات والقدرات والإمكانيات القيادية في أتحادتهم مما يؤكد مشكلة الدراسة الحالية، ويعزو الباحثون ظهور هذه النتائج إلى حاجتهم إلى تعزيز دورهم ومكانتهم، وأن فرض التقييدات عليهم في تنفيذ المقررات البيروقراطية ساعدت على ظهور هذه النتيجة، إذ أن كما هو معروف يحتاج العاملين إلى زيادة في فاعلية فريق العمل الواحد أو الجماعي الذي يتسم بوضوح الأدوار والتعاون فيما بين الجماعة لزيادة تمكينهم من التقدم في تنظيم الأداء الفني لإتحاداتهم الفرعية من جهة وتحفيزهم للأفضل من جهة أخرى، وتشير نتائج الجداول (4) و(5) و(6) إلى ارتباط ومساهمة وأثر الإثراء المهني معنوياً بفاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية للإتحادات الفرعية بكرة السلة، ويعزو الباحثون ظهور هذه النتيجة إلى أنه كلما زاد مستوى الإثراء المهني كلما زادت فاعلية فريق العمل بشكلٍ إيجابي، والذي يوفر تحديد المسؤوليات أو الواجبات بوضوح للتعزيز الإيجابي داخل الجماعة وعدم ضياع أو أندثار الجهود لتحقيق التفاني والولاء للمجموعة المتمثلة بتشكيلات أتحاداتهم الفرعية، على وفق محددات توزيع المهام بحسب الكفاءة وتكافؤ الفرص لكل الأدوار في ضوء عدة معايير يحددها الإتحاد الفرعي لدعم حاجتهم إلى الإنتماء وممارستهم للسلطة التي تتيحها لهم مكانتهم لتعزيز الإنجاز، مما يؤدي إلى الشعور بالذات ، إذ



دللت النتائج على أن العامل الأول الإثراء المهني يسهم ويؤثر بزيادته طردياً بالعامل الثاني الذي هو فاعلية فريق العمل لأعضاء الهيئة الإدارية للاتحادات الفرعية بكرة السلة ، وهذا ما أظهرته علاقة الارتباط المعنوية الطردية مما يلزم الأهتمام بالأول لتحقيق المسعى في العامل الثاني وبذلك يتحقق أكثر من هدف بعمل واحد بحسب الإنحدار المعنوي بجودة التوفيق لهذه النتيجة.

إذ يرى (Bandura,1997) " أن طبيعة التحديات التي تواجه الفاعلية الشخصية يُمكن الحكم عليها من خلال مختلف الوسائل، وأهمها: مستوى الإتقان، ومستوى بذل الجهد، ومستوى الدقة، ومستوى الإنتاجية، ومستوى التهديد، ومستوى التنظيم الذاتي المطلوب حيث إنه من خلال التنظيم الذاتي لم يعد الفرد ينجز أي عمل بوساطة الصدفة ، ولكن فاعلية الفرد هي التي تدفعه لينجز عمله بطريقة منظمة من خلال مواجهة حالات العدول عن أداء العمل" (1).

كما تذكر نغم هادي " أن الشعور بالذات هو محصلة تفاعل السمات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية للفرد وتنعكس من خلال سلوكه وتحكمه بذاته واتخاذ قراراته نتيجة وعيه ومعرفته بذاته" (2).

ويشير مفتي إبراهيم حماد إلى مدى استخدام أسس ومبادئ الإدارة الحديثة وجودة العنصر البشري الذي يخطط للرياضة ويسهم في نجاحها للانطلاق إلى العالمية والأولمبية (3). ويرى (ميشال كروزيه) نقلاً عن أبتسام عاشوري أنه " في ظل الحياة الاجتماعية أن الأدوات الثقافية هي التي تسمح للفريق أن يشكل وان يعمل ليس فقط على معالجة القضايا التي تتعلق بالاندماج والانسجام ولكن كذلك أن يجد الحلول لكيفية تعبئة المواد والمعارف والكفاءات وتوحيد المصالح المختلفة من اجل الاستمرار والبقاء ،فالثقافة تشكل طريقة أخرى للتفكير للمنظمات" (4).

(1) Bandura , A: **self-efficacy . Toward a unifying theory of behavioral change psychological review, 84 , 1997,p.44.**

(2) نغم هادي حسين الخفاجي ؛ نمطا الشخصية (A) و(B) لذوي قدرات الإدراك فوق الحسي: رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة بغداد ، 2002، ص 10.

(3) مفتي إبراهيم حماد؛ التدريب الرياضي الحديث (تخطيط وتطبيق وقيادة): الإسكندرية، منشأة المعارف، 1999، ص 15.

(4) ابتسام عاشوري ؛ الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة : رسالة ماجستير ، جامعة محمد خيضر ، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، 2015، ص 33.



ويؤكد (حسين حريم، 2003) بأنه " يتشكل السلوك من خلال مساعدة الأفراد على فهم ما يدور حولهم، فثقافة المنظمة توفر مصدرا للمعاني المشتركة التي تفسر لماذا تحدث الأشياء" (1) .

ويرى (جمال الدين محمد، 2006) بأنه " تمتلك الإدارة العليا ممثلة بأفراد معينين جميع الصلاحيات، وما على الجهات الأخرى سوى التنفيذ وتفسير الأشياء على وفق الطريقة التي ترغب بها الإدارة العليا ،وغالبا ما تعتمد المنظمات الريادية هذا النوع من الثقافة لا سيما إن هذا النوع من المنظمات يتميز بسيطرة المؤسس الأول للمنظم ، والمشكلة الرئيسية في ثقافة القوة هي الحجم ،فما أن يصبح حجم المنظمة كبيرا حتى تواجه الجهة التي تحتفظ بالصلاحيات صعوبة كبيرة في المحافظة على المركزية بسبب التفاصيل الكثيرة، والمعقدة والظروف الصعبة التي تواجهها" (2).

الباب الرابع

4- الإستنتاجات والتوصيات :

1-4 الإستنتاجات:

1. لم يكن الأثر المهنى لدى أعضاء الهيئة الإداري في الإتحادات الفرعية بكرة السلة بالمستوى المطلوب .
2. لم تكن فاعلية فريق العمل لدى أعضاء الهيئة الإداري في الإتحادات الفرعية بكرة السلة بالمستوى المطلوب .
3. يرتبط الأثر المهنى بفاعلية فريق العمل لدى أعضاء الهيئة الإداري في الإتحادات الفرعية بكرة السلة .
4. إن الأثر المهنى يسهم ويؤثر بفاعلية فريق العمل لدى أعضاء الهيئة الإداري في الإتحادات الفرعية بكرة السلة .

2-4 التوصيات:

1. من الضروري الإهتمام بدعم وتنمية الأثر المهنى لدى أعضاء الهيئة الإداري في الإتحادات الفرعية بكرة السلة .
2. لابد من أن يهتم أعضاء الهيئة الإداري في الإتحادات الفرعية بكرة السلة بزيادة فاعلية فريق العمل فيما بينهم .

(1) حسين حريم ؛ إدارة المنظمات منظور كلي : عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2003، ص 246.

(2) جمال الدين محمد المرسي :إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2006 ، ص30.



3. من الضروري أن يأخذ الأتحاد المركزي بكرة السلة بنتائج هذه الدراسة لتوسيع صلاحيات أعضاء الهيئة الإداري في الإتحادات الفرعية .
4. إجراء دراسات مشابهة على عينات من أعضاء الهيئات الإدارية في الإتحادات الفرعية بالألعاب والفعاليات الأخرى .

المصادر

- ابتسام عاشوري ؛ الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة : رسالة ماجستير ، جامعة محمد خيضر ، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ، 2015.
- جمال الدين محمد المرسي: إدارة الثقافة التنظيمية والتغيير : الإسكندرية ، الدار الجامعية، 2006 .
- حسين حريم؛ إدارة المنظمات منظور كلي : عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2003 .
- محمد خليل عباس وآخرون ؛ مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط 3 : عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2011.
- مفتي إبراهيم حماد ؛ التدريب الرياضي الحديث (تخطيط وتطبيق وقيادة) : الإسكندرية، منشأة المعارف ، 1999.
- نغم هادي حسين الخفاجي؛ نمطا الشخصية (A) و(B) لذوي قدرات الإدراك فوق الحسي: رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة بغداد ، 2002.
- **Bandura , A: self-efficacy . Toward a unifying theory of behavioral change psychological review, 84 , 1997.**

المحلق (1) يبين مقياس الإثراء المهني

ت	العبارات	لا أوافق على الإطلاق	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	تتيح المهنة لشاغلها ممارسة كافة قدراته وإمكاناته لأداء مهامها.					
2	تتيح المهنة لشاغلها تحمل المسؤولية الكاملة عند القيام بمهامها.					
3	تتيح المهنة لشاغلها الفرصة لمواجهة التحديات لأداء مهامها المتنوعة.					
4	توفر المهنة لشاغلها الكثير من التنوع في مهارات العمل.					
5	تتمتع المهنة بممارسة العصف الذهني لتوليد الأفكار الإبداعية وتطبيقها.					
6	تتيح المهنة لشاغلها فرصة للإبداع والابتكار لممارسة مهامها.					
7	تصمم المهنة بشكل مترابط يسمح بأدائها بصورة متكاملة من البداية إلى النهاية.					
8	يقيم الأداء لمهام هذه المهنة على أساس الانجاز.					
9	تؤثر نتائج ممارسة هذه المهنة على مستوى الجودة في أعمال الآخرين.					
10	تساعد نتائج أعمال المهنة في الحكم على مستوى الجودة فيها.					
11	تعد المهنة المثراء حافزاً إيجابياً لتطوير الأداء.					
12	تتيح المهنة لشاغلها حرية إعطاء معلومات وأفكار في مجال العمل تقيد الآخرين.					
13	تتيح المهنة لشاغلها فرص تفويض الصلاحيات اللازمة لانجاز مهامها.					
14	تتمتع المهنة لشاغلها بالمرونة الكافية للتصرف أثناء تأدية مهامها.					
15	تتيح المهنة لشاغلها ممارسة مهام كثيرة وسلطات إشرافية أعلى.					
16	يمكن العمل في هذه المهنة لشاغلها من اتخاذ القرارات اللازمة باستقلالية.					
17	تتيح المهنة لشاغلها فرصة كبيرة من الاستقلالية لأداء مهامها بالطريقة لملائمة لها دون الرجوع لطرف أعلى.					
18	تتيح المهنة لشاغلها المتابعة الدورية والتقييم المستمر للأداء.					
19	تتمتع المهنة بتقافة النقد الذاتي لنتائج أعمالها.					
20	تتيح المهنة لشاغلها الفرصة للرقابة الذاتية للأداء.					
21	تتيح المهنة لشاغلها المساءلة الذاتية وتقييم أداء مهامها.					
22	يتطلب الإثراء دعم وتحسين ظروف العمل ونظام الإشراف.					
23	يتطلب الإثراء تحسين نظام الأجور والمكافآت وإجراءات الترقيّة.					



24	يتطلب الإثراء إعادة تصميم الهياكل التنظيمية في الإدارة الرياضية .				
25	يسود مناخ العمل فرص متاحة لتعاون وطرح الأفكار ومناقشتها بروح فريق العمل.				
26	نتيح المهنة لشاغلها فرص النمو وتقدم المعرفي المهاري.				
27	تكسب المهنة شاغلها فرصه كبيرة للتعلم المستمر أثناء الممارسة.				
28	نتيح المهنة في طريقة أدائها فرصا للتقدير الشخصي.				
29	نتيح المهنة لشاغلها فرصة تكوين صداقات حميمية مع زملاء العمل.				
30	نتيح المهنة تعزيز طموح لشاغلها لتحمل كافة المسؤوليات.				

ملحق (2) يبين مقياس فاعلية فريق العمل

ت	العبارات	لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	غير متأكد	أتفق	أتفق تماماً
1	يستطيع الفريق الوفاء بالتزاماته في الوقت المناسب.					
2	تنسجم فعاليات الفريق وأنشطته مع فعالية وأنشطة الأطراف الخارجية الأخرى في المنظمة .					
3	يستطيع الفريق الالتزام بالسقوف المحددة للموازنات ذا العلاقة.					
4	عند الأعداد لعمل مستقبلي معين نستطيع التنبؤ بالمتطلبات غير المالية (الأيدي العاملة،العدد،التجهيزات) اللازمة لانجازه.					
5	هنالك تنسيق بين التدريب والتعلم ونشاطات الفريق الأخرى .					
6	تحدث التبدلات في أعضاء الفريق على وفق متطلبات الظروف التي تمر بها المنظمة.					
7	يتكيف الفريق مع التغيرات في البيئة الخارجية (تغيير الاهداف، تغيير الرؤيا ، المعايير) .					
8	تتميز الأفكار المقدمة من قبل الفريق بكونها مبتكرة في كثير من الأحيان.					
9	يستعمل الفريق الأساليب المناسبة لإثارة الحلول (العصف الذهني وغيرها للمشاكل المطروحة .					
10	يساهم أعضاء الفريق الصلاحية اللازمة لانجاز ما عليهم من مسؤوليات وواجبات.					
11	يمتلك أعضاء الفريق الصلاحية اللازمة لانجاز ما عليهم من مسؤوليات وواجبات.					
12	ارغب بالبقاء في عضوية الفريق لمدة مستقبلية أخرى .					