



The role of administrative professionalism in sports clubs in Erbil Governorate

Abdulhakeem Mustafa Rasool^{1*}

1- Salahaddin University / College
Political Science / Erbil
<http://doi.org/10.25130/sc.21.2.10>
Article info.

Article history:

-Received: 15/8/2021
-Accepted: 6/9/2021
-Available online: 31/12/2021

Keywords:

- Role
- Administrative
- Professionalism
- clubs
- Erbil Governorate

© 2021 This is an open access
article under the CC by
licenses

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



Abstract

The research aims to :

- 1-Building a scale for the role of administrative professionalism sports clubs in Erbil governorate
- 2- Identifying the role of administrative professionalism in sports clubs in Erbil governorate
- 3- Recognizing the significance of differences between administrators regarding the role of administrative professionalism in sports clubs in Erbil governorate according to some personal variables.

The descriptive approach and the survey method were used for its relevance and the nature of the current research, and the research community included 130 administrators in the governorate of Erbil, and for the research necessity, the researcher chose two samples from the research community, the first for construction by (60) administratively, and the second for application by (20) administratively, and the researcher resorted to (10) administrators From inside and outside the sample to conduct the exploratory experiment on them, and neglected (10) forms for the lack of scientific condition in them. To achieve the objectives of the research, it required building a scale for the role of administrative professionalism in sports clubs in Erbil Governorate, according to scientific procedures. The data were statistically processed using SPSS and EXCEL.

* Corresponding Author: abdulhakeem.rasool@su.edu.krd - Salahaddin University / College Political Science / Erbil.

دور الاحتراف الاداري في الاندية الرياضية في محافظة أربيل

م.د. عبدالحكيم مصطفى رسول / جامعة صلاح الدين / كلية العلوم السياسية / اربيل

تاريخ البحث

- متوفر على الانترنت: 2021/12/31

الكلمات المفتاحية

- دور
- الاحتراف الاداري
- الاندية الرياضية
- محافظة أربيل

الخلاصة:

يهدف البحث الى :

1- بناء مقياس دور الاحتراف الاداري في الاندية الرياضية في محافظة أربيل

2- التعرف على دور الاحتراف الاداري في الاندية الرياضية في محافظة أربيل

3- التعرف على معنوية الفروق بين الاداريين ازاء دور الاحتراف الاداري في الاندية الرياضية في محافظة أربيل على وفق بعض المتغيرات الشخصية
تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث الحالي ، وتم اختيار عينة البحث بطريقة الحصر الشامل والتي تعني " أن الباحث يجمع بيانات بحثه من جميع المفردات التي تشكل مجتمعه ومن كافة المجالات التي تنطبق عليها خصائص معينة دون ترك أي مفردة " (التكريري ، والعبيدي ، 1999 ، 15) . إذ تكونت عينة البحث من (100) اداريا (60) اداريا لعينة البناء ، و(20) اداريا لعينة التطبيق .ولجا الباحث الى (10) اداريين من داخل وخارج العينة لاجراء التجربة الاستطلاعية عليهم . ولتحقيق اهداف البحث تطلب بناء مقياس دور الاحتراف الاداري في الاندية الرياضية في محافظة أربيل ، وفق الإجراءات العلمية . وعولجت البيانات احصائيا عن طريق نظام SPSS و EXCEL .

1- التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة واهمية البحث:

يتزايد الاهتمام في مختلف الدول الناهضة بأهمية تطبيق الاساليب العلمية في ادارة العنصر البشري و ما يقوم به من نشاط في المؤسسات لإنجاز السياسات الهادفة الى خير المجتمع .والرياضة كنشاط انساني بالغ الاهمية ، اصبحت مرتبطة بالاحتراف الذي يعد عاملا اساسيا في التطور الرياضي ، والوصول بالفرد الى مستوى متقدم من الاداء بمفاهيمة الفكرية والمهارية والادارية والتكيف النفسي والاجتماعي الذي يسمح

لفرد بالتفوق وتحقيق افضل مستوى له , وانعكاس ذلك على اداء المؤسسة بالكامل كما ذكر (علي الحسناوي , 2008)¹ .

ولان الرياضة أصبحت احدى المجالات الاكثر جاذبية لرؤوس الاموال والقوى الاقتصادية , فانها تحولت من مجرد نشاط يمارسه الهواة وتستمتع به الجماهير , الى صناعة تقوم على اسس علمية متخصصة في الترويج الاعلامي والاحتراف الرياضي الذي يدر مئات المليارات من الدولارات على الاندية الرياضية المحترفة , ويستدعي كل ذلك وجود إدارة متفرغة تمارس عملها باحترافية كاملة (عبدالعزیز السليطي , 2010)² من هنا جاءت اهمية الاحتراف الاداري , وضرورة تطبيقه , إذ من غير المعقول أن يكون هناك برامج وأنشطة يومية تنفذ , بدون وجود إداري يساهم في التخطيط والتنظيم والتنسيق والإشراف على هذه البرامج , وفي ظل العمل الاحترافي الفني لابد أن يكون هناك عمل احترافي إداري , بموازاته حتى تكتمل مقومات النجاح.

1-2 مشكلة البحث:

تواجه الفرق واللاعبين في الاندية الرياضية مشاكل ادارية جمة تتمثل في عدم تفرغ معظم اعضاء هيئاتها الادارية لعملهم بسبب ارتباط أغلبهم بعمالهم الوظيفية , ولان دور الاداري الرياضي حيوي ومؤثر وأساسي وصولاً للأهداف المنشودة , فان تفرغ الاداري وتطبيق الاحتراف عليه مثل اللاعبين والمدربين ضرورة حتمية . والاحتراف يجب أن يشمل الجميع لأن عمل الإداري لا يقل أهمية عن الدور الذي يقوم به المدرب أو اللاعب , بل أنه أساس أي عمل ناجح لأن الاداري حلقة الوصل بين الجهاز الفني واللاعبين من ناحية وبين إدارة النادي والفريق من جهة أخرى , ومشكلة البحث تتمثل في التساؤل الاتي :

هل للاحتراف الاداري دور في تسيير النادي الرياضي ؟

1-3 أهداف البحث:

- بناء مقياس دور الاحتراف الاداري في الاندية الرياضية في مدينة اربيل .
- التعرف على دور الاحتراف الاداري في الاندية الرياضية في مدينة اربيل من حيث السياسات الادارية والتشريعات الرياضية وحسن ادارة الموارد البشرية .
- التعرف على معنوية الفروق بين الاداريين ازاء الاحتراف الاداري في الاندية الرياضية على وفق بعض المتغيرات الشخصية .

1-4 مجالات البحث:

-المجال البشري: عدد من الاداريين الرياضيين في محافظة اربيل

(1) علي حسناوي (2008) مفهوم الاحتراف الرياضي في العراق والعالم ,بحث علمي منشور , الاكاديمية الاولمبية العراقية.
(2) عبدالعزیز السليطي وآخرون (2005) الجانب التقني للاعبين و الاحتراف الاداري²

-المجال المكاني : مقرات عدد من الاندية في محافظة اربيل .

-المجال الزمني: 2021/6/17 - 2021/7/25

1-5 مصطلحات البحث :

1- الاحتراف الاداري : يعني في ابسط صوره ان يقوم الفرد بالعمل لاعبا او مدربا او اداريا ويكون له دخل مادي من هذا العمل وفق عقود او الشروط التي تم الاتفاق عليها مسبقا ، والتعايش معها ¹ .
-ويعرفه الباحث إجرائياً : بأنه توظيف قدرة ومهارة وخبرة الرياضي نحو فعالية محددة لتحقيق الربح ، وإشباع الرغبة .

2- النادي الرياضي : تشكيل من مجاميع وفرق رياضية تمثل مجموعات اجتماعية مختلفة إداريين كانوا أم مدربين أم لاعبين، وتأخذ هذه التشكيلات بتمثيلها الاجتماعي لمجتمع كامل مختلف المستويات الاجتماعية ، والرياضة تجمع هؤلاء الأفراد وتولد فيهم مشاعر الوحدة الجماعية والولاء للجماعة والتعاون والتنافس ² .
ويعرفه الباحث إجرائياً : منظمة إدارية تتشكلها مجموعة من الرياضيين ، تمارس انشطتها في إطار قانون ينظم عملها ، هدفها نشر القيم الاجتماعية النبيلة ، وتحقيق أهداف رياضية .

2-1 منهج البحث

استخدام الباحث أسلوب المنهج الوصفي، لملاءمته وطبيعة البحث الحالي .

2-2 مجتمع البحث وعينته :

تم استخدام المنهج الوصفي وبالأسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث الحالي ، وتم اختيار عينة البحث بطريقة الحصر الشامل والتي تعني " أن الباحث يجمع بيانات بحثه من جميع المفردات التي تشكل مجتمعه ومن كافة المجالات التي تنطبق عليها خصائص معينة دون ترك أي مفردة " ³ . إذ تكونت عينة البحث من (100) اداري بواقع (60) اداريا لعينة البناء ، (20) اداريا لعينة التطبيق . ولجأ الباحث الى (10) اداريين من داخل وخارج العينة لأجراء التجربة الاستطلاعية عليهم واهملت (10) استمارات لعدم توفر الشرط العلمي فيها .

2-3 أدوات البحث :

للحصول على البيانات الخاصة بالبحث قام الباحث ببناء مقياس دور الاحتراف الاداري في الاندية الرياضية في محافظة اربيل ، وذلك باعتماد الاجراءات العلمية للأبعاد وصياغة الفقرات ، من خلال الاستعانة بالاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات وبناء مقياس ملائم يناسب طبيعة عينة البحث .

2-3-1 إعداد المقياس

اتبع الباحث الخطوات التي تساعده على اعداد مقياس مقياس دور الاحتراف الاداري في الاندية الرياضية في محافظة اربيل وكالاتي :

2-3-1-1 تحديد ابعاد المقياس

¹ كمال درويش ، و خليل حسانين (2005) الاحتراف في كرة القدم ، مركز الكتاب للنشر

² أياد عبد الكريم العزاوي ، و مروان عبد المجيد إبراهيم (2002) : علم الاجتماع التربوي الرياضي ، ط1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان.

³ وديع ياسين التكريتي ، و حسن محمد عبد العبيدي ، (1999) : التطبيقات الإحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل .

لغرض إعداد أبعاد المقياس قام الباحث بمراجعة الأطر النظرية ذات العلاقة في مجالي الإدارة الرياضية الاحتراف الاداري و تم تحديد ثلاثة أبعاد أساسية للمقياس ، وهي السياسات الادارية ، التشريعات الرياضية ، ادارة الموارد البشرية .

2-1-3-2 صياغة فقرات المقياس

بعد تحديد أبعاد المقياس قام الباحث بإعداد وصياغة عدد من الفقرات لكل بُعد مراعيًا أن تكون الفقرة معبرة عن فكرة واحدة وقابلة للتفسير .

أشتمل المقياس بصيغته الاولى على (31) فقرة موزعة على ابعاد (السياسات الادارية , التشريعات الرياضية , إدارة الموارد البشرية) وبواقع (11 , 10 , 10) فقرة على التوالي . وتم تحديد بدائل الاجابة المقترحة هي (اوافق, اوافق الى حد ما , لا اوافق) وتحمل الاوزان (1,2,3) للفقرات الايجابية وبالعكس للسلبية منها .

2-2-3-2 صدق المقياس

يعتمد صدق الاختبار بصورة اساسية على مدى امكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره. وفي أدناه وصف لمعاملات الصدق التي اجريت لإمكانية التأكد من صحة استخدام المقياس في هذا البحث , والمعاملات هي صدق المحتوى والصدق الظاهري وصدق البنات

2-3-2-3-2 صدق المحتوى

توصل الباحث الى صدق المحتوى من خلال اطلاعه على المصادر ذات العلاقة بمقياس دور الاحتراف الاداري في الاندية الرياضية ، وتحديد ابعاده وفقاً للإجراءات العلمية , وتحليل مضامين الابعاد بهدف تشكيل صورة واضحة تتضمن النواحي المكونة لكل بُعد , ساعدت الباحث في صياغة الفقرات , على نحو ينسجم مع طبيعة عينة البحث واهدافه .

2-3-2-3-2 الصدق الظاهري

تم إخضاع المقياس الى الصدق الظاهري الذي يتسم التحليل فيه على أساس تقرير الخبراء والمختصين* للحكم عليه . و قد أبدى جميع المحكمين ملاحظاتهم حول الفقرات إذ تم الأخذ بها وتم إضافة بعض الفقرات وإجريت التعديلات على البعض الآخر وحذفت مجموعة أخرى .

وبعد تحليل إجابات الخبراء وبناءً على ملاحظاتهم , استقر البحث بصيغته الاولى على (31) فقرة بواقع (11) فقرة لبعده السياسات الرياضية و (10) فقرة لبعده التشريعات الرياضية , و (10) فقرة لبعده ادارة الموارد البشرية , إذ حصلت جميعها على نسبة اتفاق اكثر من (75 %) من فقرات المقياس . و الجدول (1) يبين نتائج ذلك .

جدول (1)

جدول نسب اتفاق الخبراء

الابعاد	الفقرات	الموافقون	الرافضون	النسبة المئوية
السياسات الادارية	7, 4, 2, 1	9	صفر	%100

- 1. أ.د.وليد خالد همام --- الإدارة والتنظيم -----جامعة الموصل
- 2. أ.د. وليد خالد رجب ... القياس والتقويم-----جامعة الموصل
- 3. أ.م.د خالد محمود عزيز --- الإدارة والتنظيم -----جامعة الموصل
- 4. أ.م.د عوزير سعدي إسماعيل --- الإدارة والتنظيم -----جامعة صلاح الدين
- 5. أ.م.د سرتيب عمر عولا--- الإدارة والتنظيم -----جامعة صلاح الدين

%88.88	1	8	9,8,6,5,3	
%77.77	2	7	10,11	
%100	صفر	9	6,5,4,2	
%88.88	1	8	10,8	التشريعات الرياضية
%77.77	2	7	9,7,3,1	
%100	صفر	9	9,6,3	
%100	صفر	9	8,7,4,1	ادارة الموارد البشرية
%88.88	1	8	10,5,2	

2-3-2-4 التطبيق الاستطلاعي للمقياس

طبق المقياس وبصورته الاولى على عينة من خارج وداخل مجتمع البحث من الاداريين الرياضيين في محافظة اربيل قوامها (10) اداريين , لاجراء المعاملات العلمية للمقياس .

2-3-2-5 إجراءات صدق بناء المقياس

تم إجراء التحليل الاحصائي بطريقتين هما :

2-3-2-5-1 أسلوب المجموعتين المتطرفتين

تم تطبيق المقياس على عينة التحليل البالغة (60) إدارياً ، ثم تم اخذ مجموعتين متطرفتين منهما بعد ترتيب الدرجات ترتيباً تنازلياً , ولتحقيق ذلك تم اختيار نسبة (50%) من الدرجات (العليا والدنيا) لتمثلا المجموعتين المتطرفتين , واعتمدت قيمة اختبار (ت) المحتسبة لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات اجابات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس ، وكما مبين في الجدول (2) .

جدول رقم (2)

مستوى الدلالة sig	قيمة (ت) المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت	الابعاد
		ع - +	س-	ع - +	س-		
0.003	6.613	0.43018	1.7667	0.50401	2.5667	.1	السياسات الرياضية
0.000	7.180	0.61026	2.2000	0.00000	3.0000	.2	
0.000	7.047	0.64772	2.1667	0.00000	3.0000	.3	
0.016	10.333	0.46609	1.7000	0.37905	2.8333	.4	
0.002	10.218	0.49827	1.6000	0.40684	2.8000	.5	
0.000	5.114	0.74971	2.3000	0.00000	3.0000	.6	

0.000	5.887	0.65126	2.3000	0.00000	3.0000	.7	
0.000	6.185	0.67891	2.2333	0.00000	3.0000	.8	
0.000	7.992	0.63968	2.0667	0.00000	3.0000	.9	
0.002	16.000	0.36515	1.9333	0.00000	3.0000	.10	
0.001	11.366	0.44978	2.0667	0.00000	3.0000	.11	
0.000	7.389	0.56832	2.2333	0.00000	3.0000	.12	التشريعات الرياضية
0.000	10.269	0.71116	1.6667	0.00000	3.0000	.13	
0.000	8.115	0.60743	2.1000	0.00000	3.0000	.14	
0.002	10.155	0.50742	1.5333	0.43018	2.7667	.15	
0.000	12.930	0.50855	1.5000	0.30513	2.9000	.16	
0.000	13.310	0.53498	1.7000	0.00000	3.0000	.17	
0.006	7.166	0.40684	1.8000	0.49013	2.6333	.18	
0.000	11.798	0.46609	1.7000	0.30513	2.9000	.19	
0.000	12.902	0.49013	1.6333	0.25371	2.9333	.20	
0.000	14.065	0.43018	1.7667	0.18257	2.9667	.21	
0.000	11.050	0.66089	1.6667	0.00000	3.0000	.22	إدارة الموارد البشرية
0.000	5.426	0.77385	2.2333	0.00000	3.0000	.23	
0.000	5.767	0.79148	2.1667	0.00000	3.0000	.24	
0.000	6.238	0.55605	2.3667	0.00000	3.0000	.25	
0.000	10.256	0.48066	2.1000	0.00000	3.0000	.26	
0.000	8.515	0.64327	2.0000	0.00000	3.0000	.27	
0.023	12.187	0.43018	1.2333	0.47946	2.6667	.28	
0.002	16.000	0.36515	1.9333	0.00000	3.0000	.29	

0.000	10.016	0.58329	1.9333	0.00000	3.0000	.30	
0.000	10.016	0.58329	1.9333	0.00000	3.0000	.31	

ولأن الغرض من احتساب القوة التمييزية للفقرات هو الإبقاء على الفقرات التي تميز بين المجموعة العليا والمجموعة والدنيا ، واستبعاد الفقرات التي لا تميز بين المجموعتين ، فإنه يتبين من الجدول (1) ان كل الفقرات كانت مميزة ، إذ تراوحت قيمها التائية المحتسبة بين (5.114 و 16.000) ومستوى الدلالة لها بين (0.002 و 0.023) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) مما استدعى عدم حذف أي فقرة من المقياس .

2-3-2-5 الاتساق الداخلي :

جدول (3) نتائج الاتساق الداخلي لفقرات المقياس

السياسات الادارية				التشريعات الرياضية				ادارة الموارد البشرية			
فقرة	درجة ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للبعد	درجة ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس	القيمة الاحتمالية (Sig.)	فقرة	درجة ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس	درجة ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس	القيمة الاحتمالية (Sig.)	فقرة	درجة ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس	درجة ارتباط الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس	القيمة الاحتمالية (Sig.)
1	.303*	.205	0.000	1	.145	.183	0.000	1	.692*	.699*	0.000
2	.680**	.512*	0.000	2	.555*	.452*	0.000	2	.469*	.319*	0.000
3	.633**	.509*	0.000	3	.548*	.443*	0.000	3	.620*	.568*	0.000
4	.511**	.350*	0.000	4	.738*	.564*	0.000	4	.485*	.376*	0.000
5	.131.	.136.	0.000	5	.696*	.514*	0.000	5	.634*	.590*	0.000
6	.596**	.506*	0.000	6	.751*	.547*	0.000	6	.568*	.523*	0.000
7	.603**	.538*	0.000	7	.668*	.471*	0.000	7	.447*	.336*	0.000

0.000	.453*	.484*	8	0.000	.203	.148	8	0.000	.609*	.674**	8
0.000	.670*	.706*	9	0.000	.402	.389*	9	0.000	.584*	.607**	9
0.000	.506*	.622*	10	0.000	.474*	.453*	10	0.000	.547*	.524**	10
								0.000	.269*	.389**	11

** دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.01) * دالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05)

لايجاد درجة صدق العبارات وانسجامها الداخلي لجأ الباحث الى ايجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة وكل من درجة البعد الذي تنتمي اليه والدرجة الكلية للمقياس والجدول (3) يوضح ذلك ، إذ سقطت الفقرتان (5، 1) من بُعد السياسات الادارية ، و(8، 1) من بُعد التشريعات الرياضية ، وتم اجراء الارتباطين على (60) استمارة والمتضمنة (31) فقرة ، وثبتت (27) فقرة .

2-3-5 ثبات المقياس

جميع قيم الثبات المستخرجة للمقياس بطريقة الفا كرونباخ تدل على توفر خاصية الثبات فيه .وكما موضح في الجدول رقم (4)

جدول 4

محور	عدد الفقرات	معامل الثبات
السياسات الادارية	9	0.783
التشريعات الرياضية	8	0.773
ادارة الموارد البشرية	10	0.767
المجموع	27	0.877

2-3-6 وصف المقياس بصورته النهائية

استقر المقياس بصيغته النهائية على (27) فقرة موزعة على ثلاثة ابعاد (السياسات الادارية ، التشريعات الرياضية ، ادارة الموارد البشرية) وبواقع (9 ، 8 ، 10) فقرة لكل بُعد .

2-3-3 التطبيق النهائي للمقياس

تم تطبيق المقياس على عينة التطبيق البالغة (20) ادارياً ، بعد تزويد العينة بالتعليمات حول كيفية الاجابة على المقياس مع الاستفادة من ملاحظات التطبيق الاستطلاعي له .

2-4 لغرض اعطاء الصبغة العلمية لتقويم مستوى الفقرات واستناداً للمصادر العلمية اعتمد الباحث النسب المنوية وفق ما يأتي :

- 1- (80%) فأكثر مستوى مرتفع جداً
- 2- (70%) الى (79%) مستوى مرتفع .
- 3- (60%) الى (69%) مستوى متوسط .

- 4- (50%) الى (59%) مستوى منخفض .
 5- أقل من (50%) مستوى منخفض جداً . (ذاكر الدليمي, 2012) ¹ .
 2-5 الوسائل الاحصائية

2-4-1 تم استخدام الحاسوب بنظام SPSS و EXCEL في احتساب المعاملات الاحصائية الآتية :
 - الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، النسبة المئوية ، معامل ارتباط بيرسون ، معامل الفا كرونباخ ، تحليل التباين الاحادي .

3 - عرض النتائج ومناقشتها :

3-1 عرض نتائج الهدف الاول الذي ينص على بناء مقياس دور الاحتراف الاداري في الاندية الرياضي في محافظة اربيل ، وقد تحقق هذا الهدف من خلال اجراءات البحث .

3-2 عرض ومناقشة نتائج الهدف الثاني وهو التعرف على مستوى الاحتراف الاداري في الاندية الرياضي في محافظة اربيل

جدول (5) المعالم الاحصائية لبعء السياسات الادارية

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	المستوى
1	لا يكفي أن يكون الإداري رياضياً سابقاً لينجح في عمله	2.80	0.4	93.33	مرتفع جداً
2	تطبيق الاحتراف الاداري يجعل الالتزام بالعمل افضل	2.7	0.47	90.00	مرتفع جداً
3	تشجع الادارة المحترفة دخول الاستثمار في المجال الرياضي	2.59	0.65	88.3	مرتفع جداً
4	يزيد الاحتراف الاداري الشفافية في العمل	2.6	0.50	86.67	مرتفع جداً
5	يطور نقاط القوة ويسهم في التغلب على نقاط الضعف	2.59	0.51	86.27	مرتفع جداً
6	يمارس العمل في اطار وصف وظيفي واضح	2.47	0.62	82.25	مرتفع جداً
7	ينمي الاحتراف الاداري الاحساس بمسؤولية العمل في النادي	2.35	0.59	81.67	مرتفع جداً
8	يدعم الاحتراف الاداري المشاركة في اتخاذ القرار	2.4	0.6	80.0	مرتفع جداً
9	يعتمد الاحتراف الاداري على وسائل الاتصال الحديثة	2.35	0.67	78.3	مرتفع
	المتوسط الكلي	22.9	0.56	85.2	مرتفع جداً

الجدول (5) يوضح نتائج بُعء السياسات الادارية حيث حصول اغلب الفقرات، على مستوى (مرتفع جداً) وحصلت فقرة واحدة على مستوى (مرتفع) ناتج عن نسب مئوية تراوحت بين (78.3% - 93.33%) من خلال الاواسط الحسابية التي كانت بين (2.35 - 2.80) . وتُعزى هذه النتائج الى وجود وعي اداري عال لدى

¹ ذاكر محفوظ حامد الدليمي (2012) جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية الرياضية , جامعة الموصل

اعضاء عينة التطبيق التي استعان بها الباحث من جهة التفاعل مع متغير فرض نفسه بقوة على الساحة الرياضية ، وهو الاحتراف الرياضي الذي شمل كل من يعمل في الوسط الرياضي لاعبا ومدربا واداريا ، و للوصول الى مرحلة الاحتراف

إن الامر يتطلب وضع استراتيجية لادارة الاحتراف الى مجموعة متخصصة , حتى يتحقق الوصول الى اعلى درجات الجودة من خلال الاحتراف والاستعانة بخبراء في القانون والاقتصاد والتجارة والاعلام ونظم المعلومات بحيث تتوفر للادارة الجوانب اللازمة لادارة مثل هذا العمل في اطار وصف وظيفي واضح ، يمكن المنظمة من تطوير قدراته ¹.

ان السياسات التي تصنع في الادارة يجب ان تكون مفهومة و واضحة من جميع الافراد , وان تكون مرنة بحيث تسمح للافراد بالتصرف في حالة حدوث تغيرات داخل بيئة العمل وخارجها . ومحددة الالفاظ والمفاهيم , حتى لا تقبل التأويل .. كما يجب ان يشترك جميع العاملين في بيئة العمل في وضع سياسات المنظمة بطريقة منظمة , ليشعر الفرد ان هذه السياسات تخدمه , وتشجعه على التعاون لتحقيق اهدافها . وتراعي تسهيل عملية الاتصال بين المستويات الادارية , وبين الرئيس والمروؤوس , والبرامج الزمنية يجب ان تكون واضحة وصريحة ومحددة . ² ،

وانه لا يمكن البحث عن الاحتراف في أي مجال رياضي بعيداً عن الاحتراف الإداري ولا شك أن توفير كافة العناصر التي يتطلبها الاحتراف لن تجدي نفعاً ولن تعطي أكلها إذا لم تتمتع بالعقلية الاحترافية الكاملة ³ . ويرى الباحث ان ممارسة الرياضة من اجل هدف اقتصادي ، يعني ان المنظومة كلها يجب ان تتجه الى الاحتراف حيث الشفافية ، والمشاركة في صنع القرار ، والالتزام بالعمل في اطار وصف وظيفي واضح ، اذ من غير الممكن ان يكون اللاعب محترفا وكذلك المدرب ، ويبقى الاداري يعمل على سبيل الهواية .

جدول (6) المعالم الاحصائية لبعث التشريعات الرياضية

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	المستوى
1	لا يطبق الاحتراف الاداري الا اذا تحولت الاندية الى شركات استثمارية	2.55	0.60	85.0	مرتفع جدا
2	لا يحتتم الاحتراف الاداري في المنظومة الرياضية أي تأجيل	2.5	0.51	83.3	مرتفع جدا
3	دورات توعية الاداريين بتفاصيل التشريعات المحلية و الدولية قليلة	2.5	0.61	82.3	مرتفع جدا
4	الهياكل الادارية لانديتنا واتحاداتنا لا تتماشى مع متطلبات الاحتراف الرياضي	2.35	0.75	78.3	مرتفع
5	لوائح تنظيم الاحتراف الاداري في منظومة عملنا غير واضحة	2.5	0.64	75.0	مرتفع

¹ علي حسناوي (2008) مفهوم الاحتراف الرياضي في العراق والعالم بحث علمي منشور , الاكاديمية الاولمبية العراقية .

² ابراهيم عبدالمقصود (2003) الموسوعة العلمية للادارة الرياضية , دار الوفاء للطباعة والنشر.

³ عبدالعزيز السليطي وآخرون (2005) الجانب التنقيفي للاعبين و الاحتراف الاداري

6	تداخل الاختصاصات لا يتفق مع الاحتراف الاداري	2.2	0.81	73.3	مرتفع
7	يتسبب في فقدان بعض الاداريين غير المحترفين بالنادي لوظائفهم	2.0	0.73	68.3	متوسط
8	غياب الاحتراف الاداري يعني العمل في وسط رياضي غير آمن	1.8	0.7	60.0	متوسط
	المتوسط الكلي	18.4	0.67	75.7	مرتفع

وفيما يتعلق بفقرات بُعد التشريعات الرياضية في الجدول (6) توضح النتائج، حصول الفقرات، على مستويات متفاوتة تراوحت بين (مرتفع جدا ومنخفض) ناتج عن نسب مئوية تراوحت بين (85.0 % - 60.0 %) من خلال اواسط حسابية كانت بين (2.59 - 1.76). وتُعزى هذه النتائج الايجابية الى تفاعل اعضاء عينة التطبيق مع فكرة الاحتراف الاداري، حيث أن من متطلبات المنظمات الرياضية الدولية، تفرغ عدد من الإداريين في مجالات محددة، والى ذلك، يذهب (بن لكحل محمد وليد، 2015)¹ يجب ان نجعل من ممارسة الالعاب الرياضية بنوعها الفردية والجماعية الى وظيفة ومهنة بصفة منتظمة ومستمرة وجعلها وسيلة للعيش واشباع الحاجات والرغبات. الرياضة لا يمكن ان تزدهر الا في مناخ اقتصادي صحي، فالرياضة بمختلف العابها وبطولاتها اصبحت مصدرا اساسيا لارباحها واستثمارتها، ومظهرا طبيعيا لاسلوب مادي في مجتمع منحصر تحكمه تطلعات مادية، فادارة اي فريق رياضي لا تختلف عن ادارة اي مشروع حيث يجب ان تختار افضل الافراد الذين يختارون لك افضل اتجاه.

ان الاحتراف الرياضي جعل ممارسة الرياضة بجميع مظاهرها فردية او جماعية لها شروط مهنية وهي الاستمرارية والمواظبة والعقود.²

ويشير (بن لكحل محمد وليد، 2015) ان الرياضة بحاجة الى ثورة ادارية لكي تنهض وتحقق اهدافها، والاداء المميز عن طريق دراسة متأنية للاحتراف الرياضي للمنظومة كلها بتوفير المتطلبات الناجحة والتعامل مع الرياضة بفكر اقتصادي واستثماري وتوفير ادارة متخصصة ومحترفة ومتدربة. والاحتراف اصبحت في الانشطة الرياضية مطلبا حيويا، وتجربة الاحتراف يجب ان تكون نابعة من ظروف واقتصاديات كل دولة، تنتشط في اطار نظام اداري واضح المعالم على معرفة بتفاصيل التشريعات التي تنظم عمل المنظمة الادارية، وتمنحه الاستقرار المنشود.³

ويؤكد (محمد شفيق، 2000)⁴ ان قدرة القائد الاداري تتجسد في تفهمه للانظمة والاجراءات واللوائح، والقدرة على استخدام المعلومات، ومعرفة للاحوال العلمية للإدارة، يعطيه القدرة على المتابعة والتنسيق بين الاعمال الادارية التي يمارسها.. والاداري المتمكن يحتاج الى المام جيد بالنواحي الفنية لعمل مروضيه، ليتفهم عملهم ويتخذ القرارات السلمية التي تخص عملهم.⁵

¹ بن لكحل محمد وليد، و لعباني فتيحة (2015) معوقات الاحتراف الرياضي في كرة القدم الجزائرية من خلال الملاعب والمنشآت الرياضية المتوفرة

² كمال درويش (2009) الاسس العلمية للإدارة الرياضية، القاهرة، مركز الكتاب للنشر.

³ بن لكحل محمد وليد، و لعباني فتيحة (2015) معوقات الاحتراف الرياضي في كرة القدم الجزائرية من خلال الملاعب والمنشآت الرياضية المتوفرة.

⁴ محمد شفيق (2000) السلوك الانساني وفن القيادة والتعامل مع الشباب، مؤسسة دار الشعب للطباعة والنشر، القاهرة.

ويرى الباحث ان الاحتراف الاداري لن يحقق هدفه الا بوجود هيكل اداري يلبي متطلبات الاحتراف ،
 يمنع ازدواجية المناصب ، ويسهم في الاستقرار الاداري ، من خلال لوائح واضحة
جدول (7) المعالم الاحصائية لبعد إدارة الموارد البشرية

ت	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية %	المستوى
1	يراعي الاحتراف الاداري الفروق الفردية	2.65	0.49	88.26	مرتفع جدا
2	يزيد الاحتراف الاداري الشعور بقيمة العمل	2.65	0.49	88.25	مرتفع جدا
3	الادارة المحترفة ضمانة للاستقرار الاداري	2.64	0.6	88.2	مرتفع جدا
4	الاحتراف الإداري مكمل للاعتراف الفني	2.64	0.6	88.2	مرتفع جدا
5	تساعد مهارات الاداري المحترف على تكوين فرق عمل	2.5	0.61	83.0	مرتفع جدا
6	لا بد ان يكون تطبيقه على نحو تدريجي	2.45	0.76	81.6	مرتفع جدا
7	يسهم الاحتراف الاداري في الارتقاء باداء منظومة العمل	2.45	0.60	81.30	مرتفع جدا
8	لا يترك الاحتراف الاداري اهداف النادي مفتوحة ويربطها بزمان	2.4	0.68	80.0	مرتفع
9	الموازنة المالية المخصصة لتطوير الاداء الاداري لمنظومة العمل غير كافية	2.25	0.85	75.0	مرتفع
10	العمل الاداري غير المحترف لا مسؤولية عليه	2.25	0.79	75.0	مرتفع
	المتوسط الكلي	24.9	0.65	82.9	مرتفع جدا

و يتضح من معظم فقرات بُعد إدارة الموارد البشرية في جدول (7) انها ظهرت بمستوى (مرتفع جدا ومرتفع) ناتج عن نسب مئوية تراوحت بين (88.26 % - 75.0 %) من خلال اواسط حسابية كانت بين (2.65 - 2.12) وهذه النتائج تؤكد ان الموارد البشرية هي احدى اهم ادوات الاحتراف الاداري في المنظمات الادارية ، إذ ان الاحتراف يرفع الكفاءة الادارية والمسؤولية المهنية ، ويطور علاقة المؤسسة الرياضية بالمجتمع , ويعيد هندسة الاجراءات الادارية , وتطور الهيكل التنظيمي والانظمة الادارية , فضلا عن التميز في بيئة العمل¹.

ويشير الى ان إدارة مشروع رياضي معين، لا تختلف عن إدارة أي مشروع اقتصادي مهم، في مجال آخر، من مجالات الحياة الاقتصادية، وسر النجاح، يكمن في كيفية اختيار أفضل العناصر، لقيادة هذه الإدارة،

¹ بدر عابض العتيبي (2019) معايير تطبيق الاحتراف الاداري للعاملين في المؤسسات الرياضية الكويتية .

حيث تُعدّ الإدارة من أهم النشاطات الإنسانية، وعلماً من أهم العلوم الإنسانية، وهي أمر ملزم لأية جماعة، تهدف إلى تحقيق غاية معينة، بنجاح تام، وتعد عمليات الإدارة من تخطيط، وتنظيم، وإصدار الأوامر، وتنسيق، ورقابة، من المكونات الرئيسة للخطط والاستراتيجيات¹.

ويرى الباحث ان احتراف الإداريين ضروري في الاندية والاتحادات ، حتى يتفرغ لعمله بعد أن أصبح مهنته ، وكل ما يترتب من مسؤولية على هذه المهنة ، حيث ان الاداري هو حلقة الوصل بين الجهاز الفني واللاعبين من ناحية وبين إدارة النادي والفريق من جهة أخرى. ويمكن تطبيق الاحتراف الإداري على نحو تدريجي في مؤسساتنا الرياضية لتتكيف معه وتوفر أدواته .

3-3 عرض ومناقشة نتائج الهدف الثالث وهو التعرف على معنوية الفروق بين الاداريين ازاء الاحتراف الاداري في الاندية الرياضية على وفق بعض المتغيرات الشخصية

الجدول (8) نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير (العمر) في أبعاد المقياس

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
السياسات الادارية	بين المجموعات	.570	2	.285	4.059	.036
	داخل المجموعات	1.194	17	.070		
	الكلي	1.765	19			
التشريعات	بين المجموعات	.131	2	.065	.348	.711
	داخل المجموعات	3.190	17	.188		
	الكلي	3.321	19			
الموارد البشرية	بين المجموعات	.944	2	.472	5.671	.013
	داخل المجموعات	1.414	17	.083		
	الكلي	2.358	19			
على المقياس ككل	بين المجموعات	.506	2	.253	2.953	.079
	داخل المجموعات	1.458	17	.086		
	الكلي	1.964	19			

يبين الجدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على بعدي (السياسات الادارية ، إدارة الموارد البشرية) تعزى لمتغير (العمر) ، إذ ان قيمة (ف) المحتسبة لبعـد السياسات الادارية هي (4.059) عند مستوى دلالة (0.036) وهو أصغر من درجة الاحتمالية (0.05) ، وان قيمة (ف) المحتسبة لبعـد ادارة الموارد البشرية هي (5.671) عند مستوى دلالة (0.013) وهو أصغر من درجة الاحتمالية (0.05) ويفسر ذلك لتأييد العينة للدور الحيوي الذي يؤديه الاحتراف الاداري من زوايا

¹ عبدالغني نعمان (2018) شرط النجاح التميز في الاداء الاداري لأكاديميات كرة القدم ، مقال منشور

الالتزام بساعات العمل والشفافية والبحث عن الإداري المؤهل لشغل الموقع الإداري المناسب ، وكل هذه المهمات تحتاج الى كوادرات باعمار مناسبة. فيما كانت قيمة (ف) المحتسبة لبعدها التشريعات الرياضية هي (0.348) عند مستوى دلالة (0.711) وهي أكبر من درجة الاحتمالية (0.05) ، وهذا مؤشر على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة البحث ، ويُعزى ذلك الى الاستعداد غير الكافي لعدد من الاندية الرياضية للتعامل مع الإدارة على سبيل الاحتراف ربما لان اعمار عدد من اعضاء هيئاتها الادارية لا تتكيف مع متطلبات الاحتراف الاداري .

الجدول (9) نتائج تحليل التباين الأحادي لأثر متغير (الخبرة) في أبعاد المقياس

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
السياسات الادارية	بين المجموعات	.254	2	.127	1.427	.267
	داخل المجموعات	1.511	17	.089		
	الكلية	1.765	19			
التشريعات	بين المجموعات	.474	2	.237	1.414	.270
	داخل المجموعات	2.847	17	.167		
	الكلية	3.321	19			
الموارد البشرية	بين المجموعات	.562	2	.281	2.660	.099
	داخل المجموعات	1.796	17	.106		
	الكلية	2.358	19			
على المقياس ككل	بين المجموعات	.403	2	.201	2.194	.142
	داخل المجموعات	1.561	17	.092		
	الكلية	1.964	19			

يبين الجدول (9) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع أبعاد المقياس (السياسات الادارية ، التشريعات الرياضية ، إدارة الموارد البشرية) تعزى لمتغير (الخبرة) ، إذ ان قيمة (ف) المحتسبة لبعدها السياسات الادارية هي (1.427) عند مستوى دلالة (0.267) وهو أكبر من درجة الاحتمالية (0.05) ، وان قيمة (ف) المحتسبة لبعدها التشريعات الرياضية هي (1.414) عند مستوى دلالة (0.270) وهو أكبر من درجة الاحتمالية (0.05) ، ان قيمة (ف) المحتسبة لبعدها إدارة الموارد البشرية هي (2.660) عند مستوى دلالة (0.099) وهو أكبر من درجة الاحتمالية (0.05) و يُعزى ذلك الى الخبرات المتراكمة الي تتمتع بها اعضاء عينة البحث .

الاستنتاجات :

- 1- حصول معظم فقرات ابعاد (السياسات الادارية ، التشريعات الرياضية، إدارة الموارد البشرية) التي تُشكّل المقياس على مستوى (مرتفع)، مؤشر على ان اهمية الاحتراف الاداري وتطبيقه في الادارات الرياضية .
 - 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على بعدي (السياسات الادارية ، إدارة الموارد البشرية) تعزى لمتغير (العمر) ، مؤشر لوجود تفاوت في التفاعل مع الاحتراف الاداري بحكم السن . و عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لبعدي التشريعات الرياضية يعزى لمتغير (العمر) مؤشر على ان افراد العينة لم يتأثروا بعامل السن في التعامل مع متطلبات الاحتراف الاداري.
 - 3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع أبعاد المقياس (السياسات الادارية ، التشريعات الرياضية ، إدارة الموارد البشرية) يعزى لخبرة عينة البحث التي ساعدت على التعامل بمهنية مع متطلبات الاحتراف الاداري كمتغير يفرضه الواقع الاداري الرياضي الجديد .
 - 4- الاحساس بقيمة العمل يتجسد في الاحتراف الاداري الذي لا يترك الاهداف مفتوحة ، حيث المسؤولية مشتركة .
 - 5- الاحتراف الإداري متمم للاحتراف الفني ، ويترتب على ذلك احترافا كليا للمنظومة الرياضية .
- التوصيات :**

- 1- منح المؤسسات الادارية الفرصة لادخال ملاكاتها الادارية في دورات تسهم في تطوير مهاراتهم الادارية الى حد التفرغ ، وتساعدتهم على التعامل باحترافية عالية مع المسؤوليات المناطة بهم .
 - 2- ضرورة تطبيق الاحتراف الاداري في المنظمات الرياضية ، لاداء عضو الهيئة الادارية عمله بالمهنية المطلوبة .
 - 3- اعادة النظر بالهيكل الاداري للنادية والاتحادات للتكيف مع متطلبات الاحتراف الرياضي .
 - 4- منع تداخل الاختصاصات لمنح العنوان الاداري الخصوصية والشفافية .
 - 5- مراعاة الشفافية و تشجيع المشاركة في اتخاذ القرار ، للنهوض بمستوى العمل .
- المصادر**

- ابراهيم عبدالمقصود (2003) الموسوعة العلمية للادارة الرياضية ، دار الوفاء للطباعة والنشر.
- أياد عبد الكريم العزاوي ، و مروان عبد المجيد إبراهيم (2002) : علم الاجتماع التربوي الرياضي ، ط1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان.
- بدر عايض العبيدي (2019) معايير تطبيق الاحتراف الاداري للعاملين في المؤسسات الرياضية الكويتية .
- بن لكحل محمد وليد ، و لعباني فتيحة (2015) معوقات الاحتراف الرياضي في كرة القدم الجزائرية من خلال الملاعب والمنشآت الرياضية المتوفرة .
- ذاكر محفوظ حامد الدليمي (2012) جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية بكرة السلة في العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل.
- عبدالعزيز السليطي وآخرون (2005) الجانب التثقيفي للاعبين و الاحتراف الاداري .
- بن لكحل محمد وليد ، و لعباني فتيحة (2015) معوقات الاحتراف الرياضي في كرة القدم الجزائرية من خلال الملاعب والمنشآت الرياضية المتوفرة .
- عبدالغني نعمان (2018) شرط النجاح التميز في الاداء الاداري لأكاديميات كرة القدم ، مقال منشور
- علي حسناوي (2008) مفهوم الاحتراف الرياضي في العراق والعالم ، بحث علمي منشور ، الاكاديمية الاولمبية العراقية . كمال درويش ، و خليل حسنين (2005) الاحتراف في كرة القدم ، مركز الكتاب للنشر .
- كمال درويش (2009) الاسس العلمية للادارة الرياضية ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر .
- محمد شفيق (2000) السلوك الانساني وفن القيادة والتعامل مع الشباب ، مؤسسة دار الشعب للصحافة والطباعة والنشر ، القاهرة .
- وديع ياسين التكريتي ، و حسن محمد عبد العبيدي ، (1999) : التطبيقات الإحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل .

- Ali Hasnawi (2008) The Concept of Sports Professionalism in Iraq and the World, published scientific research, Iraqi Olympic Academy .
- Abdulaziz Al-Sulaiti and others (2005) The educational aspect of players and .administrative professionalism
- Abdul-Ghani Noman (2018) The condition for success: Excellence in the administrative performance of football academies, sports article
- Bader Ayed Al-Otaibi (2019) Criteria for the application of administrative professionalism for workers in Kuwaiti sports institutions .
- Ben Lakhal, Mohamed Walid, and Labani Fatiha (2015) Obstacles to professional sports in Algerian football through the available stadiums and sports facilities
- Ibrahim Abdel-Maqsoud (2003) The Scientific Encyclopedia of Sports Management, Dar Al-Wafaa for Printing and Publishing
- Iyad Abdul-Karim Al-Azzawi, and Marwan Abdul-Majid Ibrahim (2002): Educational and Sports Sociology, 1st Edition, House of Culture for Publishing and Distribution, Amman.
- Kamal Darwish and Khalil Hassanein (2005) Professionalism in Football, Al-Kitab Center for Publishing .
- Muhammad Shafiq (2000) Human Behavior and the Art of Leadership and Dealing with Youth, Dar Al-Shaab Institution for Press, Printing and Publishing, Cairo.
- Zakir Mahfouz Hamid Al-Dulaimi (2012) Quality of work life and its relationship to organizational loyalty among workers in basketball sub-sports federations in Iraq, .unpublished master's thesis, College of Physical Education, University of Mosul