



# Journal of Studies and Researches of Sport Education

spo.uobasrah.edu.iq



## An analytical study of the reality of the dimensions of career maturity among workers in youth and sports forums in Basra - Dhi Qar - Maysan Governorate

Ziad Jalal Khader <sup>1</sup>  

University of Basra/ College of Physical Education and Sports Sciences<sup>1,2</sup>

Abdul Halim Jabr Nazzal <sup>2</sup>  

### Article information

#### Article history:

Received 8/2/2025

Accepted 7/3/2025

Available online 15,MAR ,2025

#### Keywords:

Career maturity. Decision-making ability. Career planning. Job training

### Abstract

The aim of the research was to build and apply a functional maturity scale for employees in youth and sports forums in Basra Governorate – Dhi Qar – Maysan. The researchers used the descriptive approach with the survey method because it is suitable for the research objectives and the nature of the problem. The research sample was the employees of youth and sports forums in Basra Governorate – Dhi Qar – Maysan. The questionnaire was adopted as the main tool for collecting data. The statistical program (SPSS) was also adopted for the purpose of analyzing the collected data. The researchers concluded that the dimensions of functional maturity are available in the researched field. Accordingly, it was recommended that greater attention be paid to functional maturity by holding continuous development courses.



website







# مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

sps.uobasrah.edu.iq



## دراسة تحليلية لواقع ابعاد النضج الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة -ذي قار - ميسان

عبد الحليم جبر نزال<sup>2</sup>  

زياد جلال خضير<sup>1</sup>  

جامعة البصرة / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة<sup>2,1</sup>

### المخلص

هدف البحث الى بناء وتطبيق مقياس النضج الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة - ذي قار - ميسان واستعمل الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملاءمته أهداف البحث وطبيعة المشكلة وكانت عينة البحث هم موظفي منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة- ذي قار - ميسان وتم اعتماد الاستبانة اداة رئيسية لجمع البيانات كما تم اعتماد البرنامج الاحصائي (SPSS) لغرض تحليل البيانات المجمعة واستنتج الباحثان توافر ابعاد النضج الوظيفي في الميدان المبحوث ، وعليه تمت التوصية بضرورة الاهتمام بالنضج الوظيفي بشكل اكبر من خلال اقامة الدورات التطويرية بشكل مستمر

### معلومات البحث

تاريخ البحث :

الاستلام : 2025/2/8

القبول : 2025/3/7

التوفر على الانترنت: 15 اذار, 2025

### الكلمات المفتاحية :

الوظيفي. القدرة على اتخاذ القرار. التخطيط الوظيفي  
التدريب الوظيفي.

## 1.التعريف بالبحث:

### 1-1 المقدمة وأهمية البحث

تعتبر الموارد البشرية هي الاساس في المنظمة بصورة رئيسية وان نجاح وتطور وتميز المنظمة مرتبط بمستوى العاملين فيها وفي ظل التطور والتغيرات المتسارعة في المنظمات لابد من مواجهة هذه الاحداث بالتكيف والعمل الجاد والمستمر الذي يهدف الى الارتقاء بعمل المنظمة من خلال التوافق بين العاملين وتعزيز روح الفريق الواحد وبتث الحماس والشعور بالمسؤولية والانتماء للمنظمة بالتالي ينعكس كل هذا على سلوك واداء العاملين مما يساهم في تنميتهم واكتسابهم الخبرة اللازمة للتخطيط الوظيفي وكذلك يعزز الثقة والقدرة على اتخاذ القرار المناسب من خلال الرؤية السليمة والقدرة على جمع المعلومات والبيانات ودراستها وتحليلها وتحديد البدائل واختيار البديل الملائم ، ونظراً لدور منتديات الشباب والرياضة في دعم ورعاية مسيرة الشباب من خلال جذبهم بإقامة الفعاليات والانشطة الرياضية المختلفة التي تتلاءم مع رغباتهم وميولهم الشخصية المتنوعة (الثقافية ، الرياضية ، العلمية ، الاجتماعية ، الفنية) ( mashkwr & Muhammad, 2017) التي تساعد في تعزيز تطلعات الشباب للمساهمة في خدمة وبناء البلد ، وقد ذكر ( Hinsey, 2015) ان النضج الوظيفي عبارة عن استراتيجية تحتوي على المبادرات في التدريب والتفويض واتخاذ القرارات المناسبة بالاعتماد على الفرص المتاحة من اجل التحسين والتطوير المستمر ، لابد من تسليط الضوء على هذه المؤسسات المهمة من خلال الدراسات والبحوث للارتقاء بمستوى عملها وتعزيز و تطوير الجانب الايجابي ومعالجة نقاط الضعف والعمل على اصلاحها للارتقاء بعمل هذه المؤسسات من جميع جوانبها ، وتكمن اهمية البحث في التعرف على مدى تأثير ابعاد النضج الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة - ذي قار - ميسان على عملية تنظيم عمل المنتديات وتطويرها بما يخدم ويساهم في تطوير الفعاليات و الانشطة الرياضية وكذلك اهمية امتلاك الافراد العاملين للنضج الوظيفي من اجل تحقيق اهداف المنتديات الرياضية كما تأتي هذه الدراسة لتقدم اضافة علمية في دراسة ابعاد النضج الوظيفي للأفراد العاملين .

### 2-1 مشكلة البحث

ان التحدي الكبير الذي يواجه الشباب ومنتديات الشباب والرياضة هو التطور الكبير في التكنولوجيا ووسائل التواصل الاجتماعي والمتغيرات السريعة والتطورات الكبيرة مما يزيد من حجم المنافسة والتحدى الكبير الذي يواجه هذه المنتديات ولضمان البقاء والاستمرارية يتطلب اتخاذ بعض القرارات التي تتعلق بالجوانب الثقافية والعلمية والرياضية والاجتماعية تمكنها من تحقيق أهدافها وهذا يتطلب إمكانيات كبيرة من النضج الوظيفي ونظراً لأهمية واقع عمل منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة-ذي قار - ميسان وتأثيره المباشر على شباب المجتمع لابد من تسليط الضوء على مشكلة البحث وهي مدى توفر النضج الوظيفي وابعاده للعاملين في منتديات الشباب والرياضة لما له من تأثير واضح على عمل ومستوى اداء العاملين

### 3-1 اهداف البحث

- 1- بناء وتطبيق مقياس النضج الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة - ذي قار - ميسان .
- 2- التعرف على مستوى النضج الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة- ذي قار - ميسان .

### 4-1 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري : موظفي منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة- ذي قار - ميسان.

1-4-2 المجال الزمني : للفترة 2024/4/1 الى 2024/12/1م

1-4-3 المجال المكاني : منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة - ذي قار - ميسان.

### 1- منهج البحث واجراءاته الميدانية

1-2 منهج البحث : استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملاءمته أهداف البحث وطبيعة المشكلة ، "الفرض الرئيس للبحث الوصفي هو وصف المتغير كما هو موجود في الوقت الحاضر دون تدخل من الباحث" (Adnan Awad, 2008)

### 2- 2 مجتمع البحث وعينته The subjects of the study

يقصد بمجتمع البحث " مجموع المفردات التي يستهدف الباحثان دراستها لتحقيق نتائج الدراسة ويمكنه تعميم نتائج الدراسة على كل مفرداته(A. H. Muhammad, 2000) أما العينة فهي ذلك الجزء الذي يمثل مجتمع البحث أو النموذج الذي يجري الباحثان عليه مجمل عمله"(Wajih & Ahmed, 2002) وان الأهداف التي يضعها الباحثان لبحثه والإجراءات التي يستخدمها ستحدد طبيعة العينة التي سيختارها(Raysan Khuraibit, 1987) لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية والتي تكونت من ( 256 ) من الإداريين والمشرفين العاملين في منتديات الشباب والرياضة التابعة الى مديريات الشباب والرياضة في محافظات البصرة -ذي قار - ميسان ضمن مجتمع البحث وتم توزيع عينة البحث لما يتطلب بناء وتصميم المقياس وتطبيقه الى عينة التطبيق الاولي وعينة البناء وعينة التطبيق وكما يلي :

1- عينة التجربة الاستطلاعية وشملت ( 12 ) اداري ومشرف محافظة البصرة وكانت نسبتهم المئوية من عينة البحث ( 4,68 ) .

2- عينة البناء وشملت ( 134 ) اداري ومشرف موزعين على ثلاثة محافظات وكانت نسبتهم المئوية من عينة البحث ( 52,34 ) .

3- عينة التطبيق وشملت ( 110 ) اداري ومشرف على ثلاثة محافظات وكانت نسبتهم المئوية من عينة البحث ( 42,96 )

### 3-2 ادوات البحث ووسائل جمع المعلومات

"يحتاج الباحثان إلى البيانات المختلفة لإتمام بحثه ، ولابد إن يختار الأدوات المناسبة لجمع البيانات سواء كانت ثانوية أو أولية علماً أنه يوجد العديد من أدوات جمع البيانات والتي يمكن أن يختار الباحثان ما يناسب بحثه"(Fayez Jumaa Al-Najjar et al, 2010)

واستخدم الباحثان الوسائل والأدوات الآتية: المصادر والمراجع العربية والأجنبية شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) وجهاز حاسوب محمول نوع (hp) والملاحظة من خلال ملاحظة الباحثان ومتابعتها للأندية حددا مشكلة الدراسة الحالي والمقابلة: " هي حديث يجريه شخص ما بأسلوب حوار حول حدث أو قضية ما ، بهدف الوصول على قناعة معينة(Bilal, 2012) وأجرى الباحثان مجموعة من المقابلات الشخصية مع عدد من الخبراء والمختصين لجمع المعلومات التي تخص الدراسة الحالية والاستبيان : قام الباحثان بإعداد استمارة الاستبيان التي تخص موضوع بحثهما

### 2-4 بناء المقياس

وهي " مجموعة من الخطوات الأساسية التي يمكن أتباعها عند بناء الاختبار أو المقياس وكيفية الربط بين وحدات المقياس لقياس الجوانب الكلية للمهارة أو السمة أو الصفة أو القدرة (H. A. Muhammad & Radwan, 2002) ، و لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بالإجراءات والخطوات التالية:

#### 2-4-1 تحديد الظاهرة المراد دراستها:

ينبغي تحديد الظاهرة المطلوب قياسها وأن يكون مفهومها وحدودها واضحين تماماً، والظاهرة التي يهدف الباحثان إلى قياسها هي دراسة تحليلية لواقع ابعاد النضج الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة-ذي قار - ميسان

#### 2-4-2 الغرض من بناء المقياس :

قبل بناء اداة البحث ( المقياس ) يجب تحديد الغرض من بناء هذه الاداة تحديداً واضحاً وماهي الحاجة لهذه الاداة ، وأن من اهداف الدراسة بناء مقياس دراسة تحليلية لواقع ابعاد النضج الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة- ذي قار - ميسان ، ومن ثم أعداد مقياس يتصف بالشمولية والدقة .

#### 2-4-3 اعداد الصيغة الأولية للمقياس:

اعتمد الباحثان لبناء الصيغة الأولية للمقياس على المقابلات الشخصية مع الخبراء والمختصين في هذا المجال للتعرف على آرائهم والحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تساعد الباحثان في صياغة فقرات المقياس وكذلك الاطلاع على بعض المقاييس ذات العلاقة القريبة بموضوع البحث في مجال الإدارة الرياضية والتعرف على طبيعة المواقف التي تتضمنها والطريقة التي تصاغ بها الفقرات، وبعدها قام الباحثان بصياغة فقرات المقياس ، وقد حاول الباحثان إن يراعي سهولة ووضوح مضمونها وعدم اختلاف الأفراد في تفسيرها وقصرها وهكذا فقد بلغ عدد الفقرات بصيغتها الأولية لمقياس سلسلة التجهيز والدعم ( 30 ) فقرة مقترحة.

#### 2-4-4 تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات :

اعتمد الباحثان في صياغته الفقرات على أسلوب ( ليكرت ) ، إذ يُعد من الأساليب الشائعة في القياس لأن هذه الطريقة تتميز بما يأتي (Khairuddin Owais & Essam Al-Hilali, 1997)

- سهولة استعمالها.
- ارتفاع درجة الثبات للمقياس و صدقه.
- تقلل من درجة التخمين وعامل الصدفة .

ويشير (شاكر مبدر) ان اسلوب (ليكرت) يُعد من أفضل الطرائق في التنبؤ بالسلوك والظاهرة (Shaker, 1990)

#### 2-4-5 عرض فقرات المقياس على المحكمين :

بعد أعداد المقياس بصيغته الأولية ، قام الباحثان بما يلي :

أولاً: عرض مقياس سلسلة التجهيز والدعم ( 30 ) فقرة مقترحة ، على مجموعة من الخبراء والمحكمين البالغ عددهم ( 20 ) محكماً من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال العلوم الرياضية والادارية ، وذلك من اجل التعرف على مدى صلاحية الفقرات ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت له فضلاً عن تقويم الفقرات وتعديلها والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون .

ثانياً: وبعد أن أبدى المحكمون آراءهم وملاحظاتهم حول الفقرات ، قام الباحثان بتحليل نتائج الاستبيان مستخدمين النسبة المئوية كمعيار لقبول فقرات المقياس أو استبعادها ، إذ قبلت الفقرات المُتفق عليها (75%) فأكثر من المحكمين على أنها صالحة ومناسبة للمقياس وهذا ما يشير اليه (بلوم) إلى " إن على الباحثان الحصول على موافقة بنسبة (75%) فأكثر من آراء المحكمين "، وقد حصل الباحثان على نسبة الاتفاق بدلالة (مربع كاي) إذ اظهر أن نسبة (75%) فأكثر مقبولة عند حصول الفقرة عليها علماً أن قيمة (مربع كاي) المحسوبة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) تساوي (4.26) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (3.84) ما يدل على معنوية هذه النسبة وهي تمثل (15) خبيراً من

أصل (20) خبيراً وتم الاتفاق على استبعاد (8 فقرات) وبذلك أصبح المقياس (22) فقرة والجدول (1) يبين تسلسل الفقرات المستبعدة.

### الجدول (1)

يبين النسبة المئوية ودرجة كاي المحسوبة لإجابات الخبراء على كل فقرة من فقرات المقياس بصيغته الأولى

ت	النسبة المئوية	كا	ت	النسبة المئوية	كا	ت	النسبة المئوية	كا	ت	النسبة المئوية	كا	ت	النسبة المئوية	كا
1	%80	7,2	7	%65	*1,8	13	*%70	3,2	19	%80	7,2	25	%85	9,8
2	%85	9,8	8	*%70	*3,2	14	%100	20	20	%60	*0,8	26	%80	7,2
3	%80	7,2	9	%80	7,2	15	%95	16,2	21	%80	7,2	27	%100	20
4	*%70	2*,3	10	%85	9,8	16	*%60	*0,8	22	%100	20	28	%95	16,2
5	%85	9,8	11	%100	20	17	%95	16,2	23	*%65	*1,8	29	%85	9,8
6	%80	7,2	12	*%60	*0,8	18	%85	9,8	24	%80	7,2	30	%95	16,2

تصحيح فقرات المقياس : يقصد بتصحيح فقرات المقياس ، الحصول على الدرجة الكلية للفرد التي تحسب عن طريق جمع الدرجات التي يحصل عليها على سلم التقدير (من 5 الى 1) .

#### 2-5 إجراءات البحث الميدانية :

#### 2-5-1 التجربة الاستطلاعية

بعد إن أصبح المقياس جاهز للتطبيق قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية قبل التطبيق النهائي للبحث بوقت ملائم وذلك من خلال تطبيق مقياس واقع ابعاد النضج الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة وعلى عينة مكونه من (12) اداري لغرض تهيئة أسباب النجاح عند تطبيق الاختبار الرئيسي على عينة البحث لغرض التأكد من فهم العينة لفقرات المقياس ومن اجل تلافي أي أخطاء أو صعوبة عند التطبيق خلال الاختبار الرئيسي للبحث.

#### 2-5-2 التجربة الرئيسية

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو تطبيق مقياس لواقع ابعاد النضج الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة - ذي قار - ميسان بصيغته النهائية بهدف تحليل الفقرات إحصائياً ومعرفة القوة التمييزية لفقرات المقياس وتحديد الفقرات المميزة وغير المميزة ولأجل تحقيق ذلك اتبع الباحثان الخطوات التالية:

#### 2-5-3 التطبيق الأولي للمقياس

تم تطبيق المقياس على عينة البناء من العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة- ذي قار - ميسان والبالغ عددهم (134) اداري وبعد الانتهاء من عملية توزيع الاستمارات والإجابة عليها تم تدقيق كل استمارة للتأكد من الإجابة عليها وبالصورة المطلوبة.

#### 2-6 تحليل الفقرات إحصائياً

((إن الهدف من تحليل فقرات المقياس إحصائياً هو تحسين نوعية الاختبار من خلال اكتشاف ضعف الفقرة ومن ثم العمل على إعادة صياغتها أو استبعادها إن لم تكن صالحة وهناك أساليب عديدة وقد اعتمد الباحثان لتحليل الفقرات أسلوب المجموعات المتطرفة

## 2-6-1 أسلوب المجموعات المتطرفة

- تعرف مقدرة التمييز بأنها قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في السمة التي يقيسها المقياس ولغرض حساب قوة تمييز الفقرة اتبع الباحثان ما يلي
- 1- احتساب الدرجة الكلية للمقياس من جميع الدرجات التي يحصل عليها المختبر لكل فقره
  - 2- رتب الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة تنازليا
  - 3- تم تقسيم الدرجات إلى مجموعتين من الدرجات تمثل أحدهما الأفراد الذين حصلوا على أعلى الدرجات

## 2-6-2 معامل الاتساق الداخلي

أن القوة التمييزية لل فقرات لا تحدد مدى تجانسها في قياس الظاهرة الموضوعية لقياسها إذ يجوز أن تكون هناك فقرات متقاربة في قوتها التمييزية لكنها تقيس أبعاد سلوكيه مختلفة .

أن هذا الأسلوب يبين لنا مدى تجانس الفقرات إذ ربما تكون هناك فقرات متقاربة لكنها تقيس أبعاد مختلفة لذا يستخدم معامل الاتساق الداخلي لتحقيق هذا الغرض وكثيرا من الدراسات علل استخدامها لهذا الأسلوب كونه يمتاز بعدة مميزات هي

- 1- يوفر لنا مقياسا متجانسا في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس
  - 2- أن القوة التمييزية الفقرة تكون متشابهة لقوة المقياس التمييزية
- القدرة على أبرز الترابط بين فقرات المقياس وقد استخدم الباحثان معامل الارتباط ( بيرسون ) بين درجات أفراد العينة على كل فقره وبين درجاتهم على المقياس ككل بواسطة الحقيبة الإحصائية (SPSS) وبعد أتمام التحليل الإحصائي للمقياس وجدت ان الفقرات جميعها ذات ارتباط عالي .

## 2-7 مؤشرات صدق وثبات المقياس :

### 2-7-1 صدق المقياس :

يعد مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم الأساسية أهمية في مجال الاختبارات والقياس ، فصدق الاختبار يعرف أنه المدى الذي تكون به أداة القياس مفيدة لهدف معين

وللصدق أنواع عدة ولقد عمد الباحثان إلى التحقق من صدق المقياس من خلال:

**صدق المحكمين:** يحسب هذا الصدق بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يجري عليه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه ، وبذلك يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء (Khairuddin Owais & Essam Al-Hilali, 1997) ولقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء لإقرار صلاحيته وتقدير مدى قياس كل فقرة لمكونات كل مجال ، وبذلك قُبلت الفقرات التي حصلت على موافقة الخبراء وحذفت الفقرات غير الصادقة .

### 2-7-2 ثبات المقياس :

يقصد بثبات المقياس أو الاختبار هو مدى الدقة والإتقان والاتساق الذي يقيس به الظاهرة " بدرجة عالية من الدقة والإتقان والاتساق والموضوعية فيما وضع لقياسه ، ويعد حساب الثبات من خصائص المقياس الجيد لأنه يؤشر اتساق فقرات المقياس في قياس ما يفترض ان يقيسه المقياس (Ahmed, 1993) وهناك عدة طرق يمكن من خلالها استخراج معامل الثبات طريقة (الفا كرو نباخ) ، استخدمت هذه الطريقة نظراً لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية، إذ استخرج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة (الفا كرو نباخ) على أفراد عينة البناء البالغة ( 134 ) مبحوثاً باستخدام الحقيبة الاحصائية أذ تبين أن قيمة معامل الثبات تساوي ( 0.764 )

## 3-7-2 التطبيق النهائي للمقياس :

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات تصميم المقياس أصبح المقياس جاهزا للتطبيق ومكونا من ( 22 ) فقرة ، حيث قام الباحثان بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (110) ، وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة ، إذ أصبح لكل لاعب درجة خاصة به .

1-3 عرض نتائج مقياس دراسة تحليلية لواقع ابعاد النضج الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة- ذي قار - ميسان :

## جدول ( 2 )

يبين الوسط النظري والوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحسوبة ونسبة الخطأ لمقياس ابعاد النضج الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة- ذي قار- ميسان :

عدد فقرات البُعد	الوسط النظري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	نسبة الخطأ Sig
22	66	87.12	13.27	43.66	0.000

يبين الجدول (2) أن عدد فقرات المقياس (22) فقرة ، وبوسط نظري (66) ، بينما كان الوسط الحسابي لعينة البحث (87.12) وبانحراف معياري (13.27) ، إذ كانت (ت المحسوبة) بين الوسط النظري والوسط الحسابي لعينة البحث (43.66) وبنسبة خطأ (0.00) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.01) ، وجد إن الوسط النظري اصغر من الوسط المحسوب أي وجود فروق ولصالح الوسط الحسابي، ويعزو الباحثان ذلك الى ان منتديات الشباب والرياضة يركزون اقامة الانشطة والندوات التثقيفية بشكل مستمر مما يساهم في الارتقاء بواقع المنتديات من خلال التخطيط السليم الذي يأتي من خلال تراكم الخبرات السابقة والمهارات المكتسبة والذي من خلاله يستطيع التنبؤ بالأحداث المستقبلية حيث يشير(Nazzal, 2014) الحاجة لمنهجية واضحة ومعتمده تعمل على تعديل الأنظمة واللوائح حسب المتغيرات البيئية والاجتماعية والسياسية الطارئة والمتغيرة ، ويرى الباحثان أيضا وحسب آراء العينة أن عملية التدرج الوظيفي لا تعتمد بشكل كبير على المقدرّة والكفاءة العلمية التي يمتلكها الشخص إنما هناك ظروف اجتماعية وسياسية تحكم هذه القضية ، إضافة أن الإداريين في منتديات الشباب والرياضة لا يساهمون بشكل كبير في عملية اتخاذ القرارات الهامة والمتعلقة بتحقيق أهداف العمل ، كما ان " التدريب الوظيفي هو عملية تسعى الى تحسين مستوى اداء الافراد العاملين وتنمية مهاراتهم ومعارفهم وتغيير اتجاهاتهم وسلوكهم ايجابياً والمساهمة في زيادة الروح المعنوية لهم وبالنتيجة فأن ذلك يعمل على تحسين اداء الافراد العاملين داخل المنظمة وتوفير بيئة عمل هادئة ومستقرة لكي يؤدي في النهاية الى تحقيق الاهداف بكفاءة وفعالية



## جدول ( 3 )

يبين درجة ( كا<sup>2</sup> ) المحسوبة بين الإجابات في مقياس ابعاد النضج الوظيفي

ت	فقرات ابعاد النضج الوظيفي	أنتق دائما	أنتق غالبا	أنتق أحيانا	أنتق نادرا	لا أنتق أبدا	درجة كا <sup>2</sup>	مستوى الدلالة
1	يمتلك العاملین القدرة على التخطيط من خلال امتلاكهم رؤية مستقبلية واضحة	45	41	19	5	0	80.769	0,000
		40.90 %	37.27 %	17.27 %	4.54 %	0 %		
2	يتوفر لدى العاملین مقومات جيدة لنجاح خططهم	30	40	30	10	0	36.393	0,000
		27.27 %	36.36 %	27.27 %	9.09 %	0 %		
3	يوضع العاملین خطط واقعية وقابلة للتحقق	49	11	40	5	5	170.658	0,000
		44.54 %	10 %	36.36 %	4.54 %	4.54 %		
4	يحرص العاملین بشكل مستمر على تطوير وتعزيز المهارات الوظيفية اللازمة لتحقيق النجاح	25	30	45	5	5	112.923	0,000
		22.72 %	27.27 %	40.90 %	4.54 %	4.54 %		
5	يهتم العاملین بتحقيق التوافق بين عملهم وميولهم	65	20	15	10	0	148.188	0,000
		59.09 %	18.18 %	13.63 %	9.09 %	0 %		
6	يسعى العاملین للتميز والارتقاء بعمل المنتديات	25	10	53	11	11	143.65	0,000
		22.72 %	9.09 %	48.18 %	10 %	10 %		
7	يحرص العاملین على جذب الشباب من خلال اقامة الفعاليات والانشطة المختلفة	20	15	45	25	5	82.838	0,000
		18.18 %	13.63 %	40.90 %	22.72 %	4.54 %		
8	يمتلك العاملین القدرة على تحديد الدورات التدريبية والتطويرية اللازمة	30	34	31	15	0	16.838	0,000
		27.27 %	30.90 %	28.18 %	13.63 %	0 %		
9	يمتلك العاملین الرغبة في تقديم المساعدة في التدريب والتطوير	34	21	38	10	7	75.231	0,000
		30.90 %	19.09 %	34.54 %	9.09 %	6.36 %		
10	يشارك العاملین المعلومات والمعرفة من خلال الخبرات السابقة	16	21	37	24	12	34.419	0,000
		14.54 %	19.09 %	33.63 %	21.81 %	10.90 %		
11	يهتم العاملین في خلق وصناعة الفعاليات والانشطة التنافسية	18	36	31	17	8	50.316	0,000
		16.36 %	32.72 %	28.18 %	15.45 %	7.27 %		
12		30	24	41	6	9	77.239	0,000

				37.27 %	21.81 %	27.27 %	يشعر العاملین بالارتياح النفسي عند تحقيق اهداف المنتدى	
0,000	59.803	8	20	21	39	22	يفهم العاملین سياسة واهداف المنتدى الواجب تحقيقها	13
		% 7.27	18.18 %	19.09 %	35.45 %	%20		
0,000	83.778	5	15	41	15	34	يتشارك العاملین المسؤوليات والواجبات بروح الفريق الواحد	14
		% 4.54	13.63 %	37.27 %	13.63 %	30.90 %		
0,000	129.80 3	5	6	20	30	49	يمتلك العاملین علاقات اجتماعية جيدة مع الافراد الذي يرتادون المنتدى	15
		% 4.54	% 5.45	18.18 %	27.27 %	44.54 %		
0,000	92.709	5	15	15	45	30	يشعر العاملین بالتقصير عند حدوث أي فشل اداري	16
		% 4.54	13.63 %	13.63 %	40.90 %	27.27 %		
0,000	48.077	0	25	0	25	60	يحرص العاملین تطوير استراتيجيات المنتدى بما يناسب التغييرات التي تحدث في البيئة	17
		%0	22.72 %	% 0	22.72 %	54.54 %		
0,000	120.35 9	5	10	25	20	50	يسعى العاملین دأماً على الاحتفاظ بالسمعة والمكانة العالية التي تميزهم	18
		% 4.54	% 9.09	22.72 %	18.18 %	45.45 %		
0,000	20.598	15	0	24	35	36	يمتلك العاملین تأثير واضح ومميز في داخل المنتدى	19
		13.63 %	% 0	21.81 %	31.81 %	32.72 %		
0,000	106.42 7	11	11	15	50	23	يتميز العاملین بالقدرة على تحديد الصعوبات والمعوقات التي تواجههم	20
		% 10	% 10	13.63 %	45.45 %	20.90 %		
0,000	6.598	18	20	22	24	26	يسعى العاملین للاستفادة بشكل مستمر من افكار وخبرات مدراء المنتديات	21
		16.36 %	18.18 %	%20	21.81 %	23.63 %		
0,000	45.615	13	17	19	23	38	يمتلك العاملین الثقة والايمان بأمكاناتهم الوظيفية في تحقيق التميز والابداع	22
		% 1.81	%15.45	%17.72	%20.90	%34.54		

أن عينة البحث أعطت الفقرات تسلسل ( 1,3,5, 15, 17, 18, 19, 21, 22 ) تكراراً عالياً في الإجابة (اتفق دائماً)، حيث نصت الفقرة (1) على يمتلك العاملین القدرة على التخطيط من خلال امتلاكهم رؤية مستقبلية واضحة، إذ يرى الباحثان أن وجود المعرفة وامتلاك المهارات الوظيفية لها دور اساسي في عملية الاستعداد للمستقبل الوظيفي ورسم

اهداف محددة , كما اشارت الفقرة (3) الى **يوضع العاملين خطط واقعية وقابلة للتحقق**, ويرى الباحثان ان من اسباب تحقيق الاهداف هو واقعتها مقارنة بالإمكانيات والادوات المتوفرة في المنتديات وكذلك حاجة المجتمع والبيئة الخارجية لنوع الفعاليات والانشطة اللازم اقامتها , اما الفقرة (5) نصت الى **يهتم العاملين بتحقيق التوافق بين عملهم وميولهم**, ويرى الباحثان أن مقابلة النشاطات التي يجب ادائها والعمل على انجازها وبين رغباتك وميولك الشخصية تولد يولد توافقاً جيداً يعزز من عملية الاستقرار الوظيفي , كما تطرق الفقرتان (15, 17) التي هي **(يمتلك العاملين علاقات اجتماعية جيدة مع الافراد الذي يرتادون المنتدى)** **يحرص العاملين تطوير استراتيجيات المنتدى بما يناسب التغييرات التي تحدث في البيئة** , ويرى الباحثان أن امتلاك العاملين لشخصية اجتماعية مقبولة لدى الافراد يعزز من فرص جذب واهتمام الشباب للندوات والفعاليات التي تقام في المنتديات مما يولد مناخ تنظيمي ناجح للعمل وتحقيق الاهداف المطلوبة وكذلك توفر الوسائل الحديثة والطرق والاستراتيجيات في تصميم واقامة الانشطة بما يلائم تطور المجتمع وحاجة الاشخاص , حيث اشارت الفقرة (18) التي هي **يسعى العاملين دائماً على الاحتفاظ بالسمعة والمكانة العالية التي تميزهم** , ويرى الباحثان التفوق والتميز للمنتديات يأتي من خلال الاشخاص العاملين الذي يتجسد من خلال رغباتهم وامكانياتهم القابلة للتطوير وان العمل المميز يكافئ عليه الفرد من قبل المدراء لأنه يعود بالسمعة الحسنة للمنتدى , اما الفقرة (19) اشارت نحو **يمتلك العاملين تأثير واضح ومميز في داخل المنتدى**, ويرى الباحثان ان علاقة الافراد العاملين وتعاونهم مع بعضهم البعض ومدى انسجامهم الوظيفي كل ذلك يخلق جو وبيئة وظيفية ناجحة في العمل داخل المنتدى , اما الفقرة (21) ركزت على **يسعى العاملين للاستفادة بشكل مستمر من افكار وخبرات مدراء المنتديات**, ويرى الباحثان ان استثمار المعرفة وتبادل المعلومات الوظيفية والاستفادة من تجارب الاخرين الذين سبقوهم في مجال العمل الوظيفي كل ذلك يساهم في الارتقاء بالعمل الوظيفي ويجنب العاملين من الوقوع في الازمات ويعزز فرص النجاح اما الفقرة (22) اشارت الى **يمتلك العاملين الثقة والايمان بإمكانياتهم الوظيفية في تحقيق التميز والابداع** , ويرى الباحثان ان التميز والابداع يأتي من خلال رغبة الشخص نفسه وايمانه بقدراته مع توفر الظروف والامكانيات الملائمة " ان التفوق في العمل لا تحدده التشريعات واللوائح بقدر ما تحركه الرغبات الذاتية للعاملين المقترنة بقدراتهم الوظيفية والتفوق هو حصلة تفاعل مجموعة من المتغيرات نواتها الفرد ومحركها المنظمة وسياجها البيئة الامر الذي يدفع المنظمات الى تنظيم الية بين هذه المتغيرات بما يدعم حالة التأوب بينها فضلاً على مواصلة وديمومة اسهاماتها الايجابية في ميدان العمل (AI- Jarjari & Al-Obaidi, 2018)

وحصلت الفقرات في تسلسل (2 , 8 , 11 , 13 , 16 , 20 , ) تكراراً عالياً في الإجابة ( اتفق غالباً ) , حيث نصت الفقرة (2) على **يتوفر لدى العاملين مقومات جيدة لنجاح خططهم**, ويرى الباحثان ان وجود المرونة والكفاءة في التخطيط من حيث قابلية التعديل والتغيير وكذلك امتلاك العاملين القدرات الوظيفية اللازمة في العمل كل هذا يساهم في نجاح وتحقيق الاهداف المطلوبة كما تطرق الفقرتان (8 , 20) التي هي **يمتلك العاملين القدرة على تحديد الدورات التدريبية والتطويرية اللازمة**, يتميز العاملين بالقدرة على تحديد الصعوبات والمعوقات التي تواجههم, اذ يرى الباحثان ان عملية التدريب الوظيفي تسعى دائماً الى التطور ومعالجة الجوانب السلبية وتعزيز الجوانب الايجابية ومواكبة التقدم الذي يحصل في البيئة الخارجية للمنتدى وان اهتمام الفرد العامل بنفسه ورفع مستوى قدراته الوظيفية يأتي من خلال التحفيز الذاتي والرغبة في تقديم ومواصلة العمل الوظيفي المميز وتقديم صورة جيدة للمنتدى الذي يعمل فيه اما الفقرة (11) اشارت الى **يهتم العاملين في خلق وصناعة الفعاليات والانشطة التنافسية**, اذ يرى الباحثان ان هذه الطريقة تأتي من خلال دراسة شاملة لوضع خطة متكاملة هدفها جذب وتحفيز الشباب نحو الاقبال على المنتديات لتظهر مستوى قدراتهم وميولهم ورغباتهم , كما اشارت الفقرة (13) الى **يفهم العاملين سياسة واهداف المنتدى الواجب تحقيقها** , اذ يرى الباحثان

ضرورة معرفة الفرد العامل ببيئة العمل لديه وان يسعى الى خلق وتكوين علاقات شخصية تزيد من نيرة العمل والابتعاد عن المكاسب والانجازات الشخصية و تقديم كل امكانياته الوظيفية في خدمة المنتدى من اجل تحقيق الاهداف التي يسعى المنتدى الى تحقيقها (Mashkoo et al., 2021)

, اما الفقرة (16) التي هي يشعر العاملين بالتقصير عند حدوث أي فشل اداري, اذ يرى الباحثان ان الاخلاص في العمل الوظيفي والايامن بالعمل الجماعي داخل المنتدى يعطي شعور جيد ومميز تعود نتائجه ايجابياً على الاعمال الادارية المكلف الفرد في انجازها وها بدوره يؤدي الى سرعة وكفاءة الانجاز وان حدوث اي خطأ اداري في العمل الوظيفي قد يشعر الفرد العامل بالسوء وهذا ما يسعى العاملين الى تجنبه مستقبلاً ، وحصلت الفقرات تسلسل (4 , 6 , 7 , 9 , 10 , 12 , 14 ) تكررنا عاليا في الإجابة ( اتفق احياناً ) , حيث نصت الفقرة (4) على **يحرص العاملين بشكل مستمر على تطوير وتعزيز المهارات الوظيفية اللازمة لتحقيق النجاح**, ويرى الباحثان أن نجاح العمل يأتي من خلال استثمار القدرات والمهارات الوظيفية الموجودة عند الموارد البشرية بتحسين المهارات الشخصية والتواصل المنظم والمستمر مع المجتمع الخارجي وتعزيز التعاون مع الافراد العاملين داخل المنتدى بتبادل المعلومات وتقديم التغذية الراجعة بصورة مستمرة (Kadhim, 2020), كما اشارت الفقرة (6) الى **يسعى العاملين للتميز والارتقاء بعمل المنتديات**, ويرى الباحثان ان التفكير بشكل مختلف والاستمرار بالمحاولة للتغلب على الصعوبات والرغبة الحقيقية التي تمنح الفرد العامل القوة والاصرار للتقدم والتميز عن الاخرين بالتالي ينعكس ذلك على العمل الوظيفي داخل المنتدى , كما تطرقت الفقرة (7) الى **يحرص العاملين على جذب الشباب من خلال اقامة الفعاليات والانشطة المختلفة**, ويرى الباحثان ان من اهم طرق جذب الشباب هو تقديم كسر النمط المعتاد والحياة الروتينية لهم من خلال تقديم أنشطة تفاعلية جديدة ومكافأة مادية او معنوية من خلال اقامة فرص تدريب او تنمية المهارات وخلق الرغبة لديهم في الاقبال على المنتديات ( MANDOOB et al., 2024), اما الفقرتان (9,10) اشارت الى **يملك العاملين الرغبة في تقديم المساعدة في التدريب والتطوير**, يشارك **العاملين المعلومات والمعرفة من خلال الخبرات السابقة** ويرى الباحثان ان التغييرات المتسارعة والمستمرة في بيئة العمل تتطلب من الافراد العاملين التطوير والتدريب مما يتيح لهم الاداء بفعالية ويساعدهم على التفوق والنجاح في مجال عملهم الوظيفي وكذلك تقديم المساعدة والمشورة للشباب المرتادين لأنشطة المنتديات ، حيث يؤكد (هيجان) " ان اصبح للتدريب في العصر الحديث دور مهم في حياة الافراد والمنظمات ومما يدل على ذلك اهتمام الدول المتقدمة به ، ويعد التدريب والتنمية جزء اساسياً من وظيفة الادارة العليا والتي تجعل من الممكن جعل المهارات اللازمة لنجاح المنظمة فضلاً عن تحقيق اقصى استخدام ممكن للقدرات والطاقات البشرية وتحقيق رضى العاملين (Hijan, 1998) , اما الفقرة (12) نصت على **يشعر العاملين بالارتياح النفسي عند تحقيق اهداف المنتدى**, ويرى الباحثان ان مواجهة ضغط العمل الوظيفي بالعمل الجاد والرغبة في الانجاز وحل المشكلات والمعوقات التي يجب حلها وغلق المجال امام التوتر والقلق النفسي والتفكير السلبي وذلك من خلال اساس نفسي متزن وامتلاك مهارات وقدرات وظيفية جيدة ورفع مستوى دافعيته للإنجاز وتحقيق الاهداف المطلوبة، كما اشارت الفقرة (14) الى **يتشارك العاملون بالمسؤوليات والواجبات بروح الفريق الواحد**, ويرى الباحثان ان العمل الجماعي يجسد مبدأ التعاون والمشاركة بين الافراد العاملين داخل المنتدى وان نجاح أي منظمة او اخفاقها يعود بالدرجة الاساس على مدى تعاون وارتباط الافراد العاملين فيما بينهم وهذا ما أكده (Abdulwahhab & Nazzal, 2022) عرفت مكانة الموارد البشرية في وزارة الشباب و الرياضة تغييرات وتطورات كبيرة حيث أصبح ينظر إليها على أنها موردا استراتيجيا يمنحها التفوق والتطور وتقديم أفضل الخدمات فقد أدت بيئة الأعمال الحديثة إلى إعادة النظر في الموارد البشرية في وزارة الشباب و الرياضة من منطلق الفرد إلى منطلق الرأس مال البشري الإستراتيجي، وأصبح المورد البشري أهم عنصر لنجاح وتفوق اقسام الوزارة لما يملكه من مهارات ومعارف وخبرات تؤهله

للقيام بأحسن الأعمال، وتكمن الأهمية الإستراتيجية للموارد البشرية داخل وزارة الشباب والرياضة لتحسين وتطوير الأداء للموظفين الذي يؤدي دوره إلى تحقيق أهدافها ومواكبة التطورات الحاصلة على الصعيد الداخلي والخارجي. (Hamed & Ahmed, 2023)

#### 4- الاستنتاجات والتوصيات

##### 4-1 الاستنتاجات

- 1- تم التوصل الى بناء مقياس النضج الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة- ذي قار- ميسان .
- 2- من خلال التحليل اوضحت النتائج توافر ابعاد النضج الوظيفي لدى العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة- ذي قار- ميسان .
- 3- وجود اهتمام كبير لدى العاملين الشباب والرياضة في محافظة البصرة على التطور والارتقاء بمستوى المنتديات مما يساهم في خدمة الشباب وتلبية احتياجاتهم المتنوعة.

##### 4-2 التوصيات :

- 1- اعتماد مقياس النضج الوظيفي للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة- ذي قار- ميسان
- 2- الاستفادة من جميع الموارد البشرية ومساعدة العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة- ذي قار- ميسان على اقامة دورات تطويرية على مدار السنة
- 3- تبني برامج تثقيفية وتطويرية معدة من قبل وزارة الشباب والرياضة للعاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة - ذي قار - ميسان
- 4- نظراً لقلّة الدراسات الخاصة في هذا المجال في المؤسسات الرياضية العراقية ، يوصي الباحثان بإجراء دراسات أخرى.

#### الشكر والتقدير

نسجل شكرنا لعينة البحث المتمثلة في موظفي منتديات الشباب والرياضة في محافظة البصرة- ذي قار - ميسان

#### تضارب المصالح

يعلن المؤلفان انه ليس هناك تضارب في المصالح

زياد جلال خضير <https://orcid.org/0009-0007-0103-5247>

## References

- Abdulwahhab, S. D., & Nazzal, A. H. J. (2022). *STRATEGY GAP ANALYSIS IN THE STRATEGY OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF LEADERSHIP IN SPORTS AND YOUTH ESTABLISHMENTS IN THE MINISTRY OF YOUTH AND SPORTS*.
- Adnan Awad. (2008). *Scientific Research Methods*. Arab Marketing and Supplies Company.
- Ahmed, S. O. (1993). *Measurement and evaluation in the teaching process: Vol. 2nd edition*. Dar Al-Amal.
- Al-Jarjari, A. H. H., & Al-Obaidi, N. A. A. (2018). *The role of transformational leadership in shaping career maturity among working individuals, an analytical study of the opinions of a sample of administrative leaders at the University of Mosul*. University of Mosul.
- Bilal, B. A.-S. (2012). *Work Ethics: Vol. first edition*. Dar Al-Masirah for Printing and Publishing.
- Fayez Jumaa Al-Najjar et al. (2010). *Scientific research methods – an applied perspective: Vol. 2nd edition*. Dar Al-Hamid.
- Hamed, N., & Ahmed, A. (2023). Perceived Self-Efficacy and Its Relationship to Dexterous Thinking Among Third-Stage Female Students in the College of Physical Education and Sports Sciences–University of Basra. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 33(1), 2023. <https://doi.org/10.55998/jrsrse.v33i1.376>©Authors
- Hijan, A. R. (1998). Organizational learning as an approach to building organizations capable of learning. *Public Administration Journal, Institute of Public Administration, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia*, 37(4), 145.
- Hinsey, A. (2015). A Comparison of Athletic identity and Career Maturity of Faturity of Female Student – Athletic at Different Levels of Competition. *Dissertaion Abstracts International*, 77(4), 52–70.
- Kadhim, M. A. A. (2020). The effect of instant feedback on performance at the digital level on discus effectiveness. *Indian Journal of Forensic Medicine & Toxicology*, 14(4). <https://doi.org/10.37506/ijfmt.v14i4.11907>
- Khairuddin Owais, & Essam Al-Hilali. (1997). *Sports meeting* (Dar Al-Fikr Al-Arabi, Ed.).
- MANDOOB, M., ABDALHALEEM, N., & YOUSIF, K. A. (2024). *AN ANALYTICAL STUDY OF THE ORGANIZATIONAL CRISES FACING COACHES IN THE IRAQI FOOTBALL LEAGUE ANALYTICAL STUDY OF THE ORGANIZATIONAL CRISES FACING COACHES IN THE IRAQI FOOTBALL LEAGUE ANALYTICAL STUDY OF THE ORGANIZATIONAL CRISES FACING* (Vol. 23). <https://idpr.org.uk/index.php/idpr/article/view/135>

- Mashkour, N., Saber, A., & Falhi, H. (2021). An analytical study of the level of information sharing between members of the administrative bodies of clubs and athletics federations. *Journal of Physical Education Studies and Research*.
- mashkwr, N. H., & Muhammad, L. H. (2017). Studying the level of social interaction and its relationship to aggressive behavior on the field for some youth teams. *Scientific Journal of Sports Sciences and Arts*, 16(16), 59–67.  
<https://doi.org/10.21608/ijssaa.2017.69736>
- Muhammad, A. H. (2000). *Scientific Research in Media Studies* (1st ed, p. 130). The world of books.
- Muhammad, H. A., & Radwan, M. N. al-D. (2002). *Measurement in Physical Education and Sports Psychology*. Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Nazzal, A. M. D. A. H. J. (2014). An analytical study of the level of professional affiliation with the school of physical education in the public and private sector to build and apply. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 41.
- Raysan Khuraibit. (1987). *Research Methods in Physical Education*. Dar Al-Kutub Directorate for Printing and Publishing.
- Shaker, M. J. (1990). *Systems of vocational guidance and comparative educational guidance, Higher Education*. University of Basra.
- Wajih, M., & Ahmed, A.-B. (2002). *Scientific Research* (p. 67). Babylon University Press.