

مستوي الطموح المهني وعلاقته بالاداء الوظيفي لدى أخصائي الادارة العاملين بالاندية الرياضية

أ.م.د/ إكرامى عبد العاطى الجمال

استاذ مساعد دكتور بقسم الادارة الرياضية بكلية التربية الرياضية للبنين جامعة حلوان

تقديم

يعد مستوى الطموح المهني من اهم العوامل التي تميز العاملين من الجوانب المهنية والشخصية علي حدا سواء فبقدر ارتفاع الطموح تكون الشخصية متميزة ، وهذا ينعكس بدوره علي تحقيق الاهداف التنظيمية للمؤسسات . (١١ : ٦٤)

وعرفه المشيخي بانه : هدف ذو مستوي محدد يتطلع الفرد الي تحقيقه في جانب من جةانب حياته علي اساس تقديره لمستوي قدراته وامكاناته واستعداداته سواء كان هذا الجانب اسري او اكاديمي او مهني . . (٩ : ٤٢)

ويعد التمتع بمستوي مناسب من الطموح والذي يشير الي تلك الاهداف الواقعية التي يتبناها الفرد في حياته ويحاول الوصول اليها ، ويختلف مستوي الطموح من شخص الي اخر ومن موقف الي اخر ، حيث يتاثر بعوامل كثيرة كخبرات الفشل والنجاح والثواب والعقاب وهو الذي يمكن الفرد من التغلب عليها ، حيث يتصف الشخص الطموح بالنظرة المتفائلة للحياة والاتجاه نحو التفوق وتحديد الاهداف والميل الي الكفاح وتحمل المسؤولية والاعتماد علي النفس وعدم الرضا بالوضع الراهن . . (٨ : ١٩-٢٢)

كما عرفه الشافعي ٢٠١٢ بانه اهداف ذات مستوي محدد يضعها الفرد لانجاز نشاط معين سواء كانت هذه الاهداف في المدي البعيد او القريب ، ويتطلع الفرد الي تحقيقها وفقا لعوامل ذاتية او خارجية ، وسمات شخصيته ، وخبرات نجاحه او فشله ، وعلي اساس تقديره لمستوي قدراته وامكاناته واستعداداته . . (١٦ : ٧٣١)

كما يعرفه خطاب Khattab ٢٠١٥ بانه امال المتعلم بالنسبة لشخصه في ضوء التعليم الذاتي لمتغير ما . . (١١ : ٦٤)

ويعبر مفهوم الاداء الوظيفي عن مدي قدرة المؤسسة في التفاعل مع بيئتها الداخلية والخارجية وذلك فيما يتعلق بحصولها علي مواردها المختلفة وكفاءة عملياتها الداخلية ونتاج منتجات مطلوبة من قبل المجتمع ، والاداء بهذا المفهوم يتضمن ثلاثة ابعاد عي : اداء الافراد في

اطار وحدتهم التنظيمية واداء الوحدات التنظيمية فى اطاء السياسات العامة للمؤسسة ، اداء المؤسسة فى اطار البيئة التي تعمل بها . (٣ : ٦٩)

ويقصد بالاداء الوظيفي الانشطة التي تعكس كلا من الاهداف والرسائل اللازمة لتحقيقها ويعبر عن مدي كفاءة العامل او بلوغه مستوي الانجاز المرغوب فى هذا العمل ويرتبط بالمرجات التي تسعى المؤسسات الادارية الي تحقيقها . . (١٠ : ٥٥-٥٧)

والاداء هو نتيجة للتفاعل ما بين السلوك والانجاز حيث ان السلوك يمثل ما يقوم به الافراد من اعمال فى المؤسسة اما الانجاز فهو ما يبقي من اقر او نتاج بعد ان يتوقف الافراد عن العمل ، اي ان الانجاز هو نتاج للسلوك والاداء هو مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا . (٥ : ٣٨)

مشكلة البحث

ان طبيعة العصر الذي نعيشه اليوم يتسم بالتغير السريع والتقدم المذهل فى شتي المجالات ولذا تبرز الحاجة لاجراء اصلاحات مستمرة علي نظم العمل داخل الاندية الرياضية بهدف مواجهة هذه التحديات ، فالاهتمام بموضوع الاداء ومدي غايلية وكفاءة المؤسسة فى تادية وظيفتها وتحقيق الاهداف التي انشئت من اجلها فلا بد من التركيز علي ادارة مواردها بصورة تضمن لها الوصول الي اهدافها من خلال رفع مستوي الاداء لتضمن لها الاستمرارية والنمو والتطور ، كما ان المقدرة وحدها لا تكفي لكي يعمل الاخصائي باقصي كفاءة ممكنة اذا لم يكن هناك دوافع تدفعه الي العمل فكفاءة الفرد تتوقف علي عنصرين اساسيين عما المقدرة علي العمل والرغبة فيه ، وبعد الاداء الوظيفي من المتغيرات المهمة التي تنعكس علي جودة العمل داخل ادارة النشاط الرياضي ويعتمد نجاحها علي افراد ذوي كفاءة قادرين علي انجاز واجباتهم بدرجة عالية من الجودة وغالبية هذه الاعمال ومدي انجازها يرتبط بمدي توافر القدر المناسب من مستوي الطموح المهني لديهم حيث يلعب مستوي الطموح دورا هاما فى حياة الفرد ، فعلي اساسه يتحدد مستقبله واماله ، ولا تكمن الاعمية فى وجود مستوي الطموح فقط ولكن فى كيفية استغلاله ومدي مناسبته لقدراته وامكانياته وان مستوي الطموح لا يقتصر فقط علي الاداء وما يتعلق به من تحديد للاهداف وانجاز وشعور النجاح والفشل بل يتعداه الي مفهوم الذات المهنية والتوقع ، المثابرة ، وتحمل المسؤولية ، ومن خلال احتكاك الباحث بالعديد من الاخصائيين الاداريين العاملين بالاندية الرياضية لاحظ وجود حالة من الملل والتذمر لدي العاملين اثناء اداء عملهم لذا يحاول الباحث من خلال هذه البحث التعرف علي مستوي الطموح المهني وعلاقته بالاداء الوظيفي لدي الاخصائيين الاداريين العاملين بالاندية الرياضية

هدف البحث

يهدف البحث إلى التعرف على مستوى الطموح المهني وعلاقته بالاداء الوظيفي لدي الاختصاصيين الاداريين العاملين بالاندية الرياضية من خلال:

- العلاقة بين محاور مقياس مستوى الطموح المهني والاداء الوظيفي لدي عينة البحث .
- الفروق بين عينة البحث من الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي علي محاور كل من الطموح المهني والاداء الوظيفي وفقا لمتغيرات " نوع الجنس ، سنوات الخبرة "
- ماهي اكثر ابعاد الطموح المهني فاعلية وتأثير في تحقيق الاداء الوظيفي لدي الاختصاصيين الاداريين العاملين بالاندية الرياضية .

الدراسات المرتبطة

- قامت شرين حلمي محمد (٢٠٢٣) بدراسة عنوانها " الدافعية للإنجاز وعلاقتها بمستوي الطموح المهني لدي معلمي التربية الخاصة بمحافظة الإسماعيلية تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على درجة الدافعية للإنجاز لدي معلمي التربية الخاصة بمحافظة الإسماعيلية وعلاقتها بمستوي الطموح المهني لديهم، وقد تكونت عينة الدراسة من (٨٢) معلم ومعلمة موزعه على اربع مدارس هي: مدرسة التربية الفكرية (٢١)، ومدرسة الصم (٢٠)، ومدرسة المكفوفين (٢٠)، مدارس الدمج (٢١) محافظة الإسماعيلية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، استخدمت الدراسة الأدوات التالية: مقياس الدافعية للإنجاز لمعلمي التربية الخاصة (إعداد الباحثة)، مقياس مستوى الطموح المهني لمعلمي التربية الخاصة (إعداد الباحثة)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط إيجابي بين الدافعية للإنجاز ومستوي الطموح المهني لدي أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة، وقد كان مستوى الطموح المهني لمعلمي التربية الخاصة بمدارس الدمج افضل من المدارس الأخرى نظرا لتعاملهم مع التلاميذ العاديين، كما يمكن التنبؤ بالدافعية للإنجاز لدي معلمي التربية الخاصة من خلال دراسة مستوى الطموح المهني لديهم
- قام مولود كنيوة وعلي جروون (٢٠٢٢) بدراسة عنوانها " قياس مستوى الطموح لدى الرياضيين: دراسة ميدانية على لاعبي كرة القدم الأقل من ١٧ سنة بورقلة وتقرت هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الطموح لدى لاعبي كرة القدم الأقل من (١٧) سنة، حيث كان المنهج الوصفي المنهج المستخدم في الدراسة، وتم اختيار العينة بالطريقة القصدية؛ حيث بلغ عددها (٥٠٠) لاعب كرة قدم الأقل من (١٧) سنة من منطقتي ورقلة وتقرت التابعتان للرابطة الجهوية - ورقلة، وتمثلت أداة القياس في مقياس مستوى الطموح (معوض وعبد

العظيم، ٢٠٠٥)، وللتحقق من فرضيات الدراسة استعمل الباحثون الوسائل الإحصائية المناسبة، ومن أهم النتائج المتحصل عليها أن مستوى الطموح مرتفع لدى لاعبي كرة القدم الأقل من (١٧) سنة. يوصي الباحثون بضرورة الاهتمام بالناشئين من كل الجوانب، وخاصة الجانب النفسي، كما أن إدراج أخصائي نفسي في فرق كرة القدم أصبح أكثر من ضروري

• قام طارق زياد احمد (٢٠٢١) بدراسة عنوانها " الطموح المهني وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين هدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى كل من الطموح المهني والاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان مقياسين هما: مقياس الطموح المهني، ومقياس الاستقرار الوظيفي من إعداد الباحثين لجمع البيانات من أفراد عينة البحث، وتم التأكد من دلالات الصدق والثبات لهما بالطرق العلمية المناسبة. وتكونت عينة البحث من (٢٠٠) ممثل وممثلة. وأشارت أبرز النتائج إلى وجود مستوى متوسط من الطموح المهني والاستقرار الوظيفي لدى عينة البحث، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ (بين مستوى الطموح المهني مع مستوى الاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0.373)). وبناء على النتائج أوصى البحث عدة توصيات أهمها: ضرورة بناء برامج إرشادية للفنانين بشكل عام والممثلين بشكل خاص، لمساعدتهم على رفع مستوى الطموح المهني والاستقرار الوظيفي لديهم، وضرورة إجراء المزيد من الدراسات تتناول متغيرات أخرى لدى هذه الفئة، مثل الصمود النفسي والذكاء الأخلاقي وجودة الحياة.

• قامت اسراء عادل العريض (٢٠٢٠) بدراسة عنوانها " أثر مستوى الطموح المهني في الأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين في جامعة عمان العربية هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر مستوى الطموح المهني في الأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين في جامعة عمان العربية. في ضوء ذلك، تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين في الجامعة وتكونت عينة الدراسة من ١٠٠ مستجيب وتم جمع ٦٨ استبانة كان الصالح منها للتحليل ٤٩ استبانة، تمت الدراسة في الفصل الثاني للعام الدراسي ٢٠١٩ - ٢٠٢٠. يتبع البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي نظراً لاعتماد الباحثة على البيانات الرقمية التي تم جمعها بالاعتماد على أداة الاستبانة، أشارت نتائج الدراسة لوجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ للطموح المهني بأبعاده مجتمعة (الميل إلى الكفاح،

تحديد الأهداف والخطط، الاتجاه نحو التفوق، المثابرة) على الأداء الوظيفي بأبعاده (الجهد المبذول، القدرات والخصائص الفردية، إدراك الفرد لدوره الوظيفي) كذلك لوجود أثر على الأبعاد منفصلة. وأوصت الدراسة بضرورة خلق نظام يبرز الابداع الوظيفي والطموح يبرز من خلاله الميل إلى الكفاح، المثابرة ويترجم عبر أهداف محددة وواضحة تأتي كخطط تنموية للجامعة. والتوسع بدراسة متغيرات أخرى ذات ارتباط الحوافز المادية والمعنوية، القدرات الديناميكية للإدارات، أنماط القيادة مثل القيادة التحويلية والابداع الإداري والابتكار كسلسلة متكاملة تنتقل بالجامعة نحو مستويات أفضل من خلال رفع أداء العاملين فيه

- قام هانج بوي وآخرون (٢٠٢٠) بدراسة عنوانها " الطموح الوظيفي وسلوك أداء الموظف: وجود التطور الأيديولوجي " تقوم هذه الدراسة بتطوير واختبار نموذج نظري يبحث في كيفية تأثير الطموح الوظيفي على أنواع مختلفة من سلوك أداء الأكاديميين، وكيف يمكن أن يؤثر التطور الأيديولوجي في العمل على هذا النموذج في سياق خاص لدولة شيوخية. وفي دراسة أجريت على ٩٩١ موظفًا في إحدى الجامعات الكبيرة في فيتنام، كان النموذج مدعومًا إلى حد كبير. تشير النتائج إلى أن السلوك داخل الدور له دور وسيط مهم في تأثير الطموح الوظيفي على سلوك الدور الإضافي وأن هذا التأثير الوسيط أقوى بين مجموعة الموظفين الذين شاركوا في التطوير الأيديولوجي المتقدم في سياق التعليم العالي الفيتنامي . تعمل هذه الدراسة على تعزيز فهم العلاقة غير المتطورة بين الطموح الوظيفي وسلوك أداء الموظف، وتوسع المعرفة بتأثير التطور الأيديولوجي في العمل.

- قامت اندرياس هرشي ، دانيال اسبوك Andreas Hirschi, Daniel Spurk (٢٠٢١) بدراسة عنوانها " الموظفون الطموحون: لماذا ومتى يتعلق الطموح بالأداء والالتزام التنظيمي " غالبًا ما يُفترض أن الطموح له نتائج مهمة في مكان العمل، لكن الأبحاث التجريبية لم تعالج هذه القضية إلا جزئيًا واعتمدت في كثير من الأحيان على مقاييس غير دقيقة للطموح. في دراستين، استنادًا إلى مقياس محسن للطموح باعتباره نزعة عامة، أوضحنا كيف ولماذا ومتى يرتبط الطموح بتقييمات الأداء ونتائج الالتزام التنظيمي. تشير الدراسة ١ إلى أن الطموح له تأثيرات كبيرة على السمعة، حيث أن الطموح الذي تم تقييمه ذاتيًا كان مرتبطًا بشكل إيجابي بالطموح الذي تم تقييمه من قبل المشرفين والزوج/شركاء الحياة، استنادًا إلى ١٠٠ ثلثية من الموظف والمشرف والزوج/شركاء الحياة. علاوة على ذلك، كان الطموح الذي يصنفه المشرف، ولكن ليس الطموح الذي يصنفه المشرف، مرتبط

بشكل إيجابي كبير بالأداء الوظيفي الأعلى الذي يصنفه المشرف وقابلية الترقية، بما يتجاوز النشاط الاستباقي الذي يصنفه الموظفون والكفاءة الذاتية المعممة. ركزت الدراسة الثانية على نتائج الالتزام التنظيمي من خلال دراسة متأخرة لمدة ثلاثة أشهر شملت ١٩٤ موظفًا. لقد وجدنا أن الطموح كان مرتبطًا بشكل إيجابي بالالتزام التنظيمي العاطفي العالي بما يتجاوز السعي لتحقيق الإنجاز، خاصة عندما يتم إدراك المزيد من الفرص الوظيفية التنظيمية. ومع ذلك، مع التحكم في الفرص الوظيفية التنظيمية المتصورة والسعي لتحقيق الإنجاز، كان الطموح أيضًا مرتبطًا بشكل إيجابي بزيادة نوايا الدوران التنظيمي. بشكل عام، تشير الدراسات إلى أن الطموح بين الموظفين إيجابي بشكل عام ومفيد بشكل غير مباشر لتقييم الأداء الوظيفي الفردي، ولكنه يشكل أيضًا بعض المخاطر على إدارة الاحتفاظ بالمنظمة.

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي " الدراسات المسحية " نظرا لمناسبته لطبيعة البحث وتحقيق الهدف منه .

مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث من الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالأندية الرياضية في محافظتي القاهرة والجيزة .

عينة البحث :

قام الباحث بإختيار عينة عشوائية من الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالأندية الرياضية في محافظتي القاهرة والجيزة . وهي (النادي الاهلي - نادي الزمالك ، نادي الجزيرة ، نادي ٦ اكتوبر ، نادي وادي دجلة فرع ٦ اكتوبر ، نادي الشمس) وقد بلغ إجمالي العينة (١٣٦ فردا ، كما إستعان الباحث بعدد (٣٠) فردا كعينة استطلاعية لإجراء المعاملات العلمية للمقاييس قيد البحث (الصدق - الثبات) . والجدول التالي يوضح توصيف لعينة البحث الأساسية والإستطلاعية

جدول (١) توصيف عينة البحث الأساسية والاستطلاعية

العينة الاستطلاعية		العينة الأساسية		الاندية
%	العدد	%	العدد	
١٦.٧	٥	٢٥.٠	٣٤	نادي الاهلي
٢٠.٠	٤	٢٢.٨	٣١	نادي الزمالك
١٣.٣	٦	١٩.٩	٢٧	نادي الجزيرة
٢٣.٣	٥	١٢.٥	١٧	نادي ٦ اكتوبر
١٦.٧	٤	٨.٨	١٢	نادي وادي دجلة فرع اكتوبر
١٣.٣	٦	١١.٠	١٥	نادي الشمس
%١٠٠	٣٠	%١٠٠	١٣٦	الإجمالي
متغير نوع الجنس				
		59.6	81	ذكر
		40.4	55	انثي
متغير سنوات الخبرة				
		26.5	36	٥ سنوات فأقل
		42.6	58	من ٦ سنوات الي أقل من ١٠ سنوات
		30.9	42	١٠ سنوات فأكثر

أدوات جمع البيانات :

اولا : مقياس الطموح المهني :

قام الباحث بتصميم مقياس الطموح المهني كأداة لجمع البيانات ، وذلك بإتباع الخطوات التالية : تحليل المتاح من المراجع والدراسات العلمية المتخصصة فى مجال الطموح المهني بهدف التوصل إلى مجموعة من المعلومات والمعارف العلمية المرتبطة بموضوع البحث ، وذلك لتحديد المحاور والمفردات المناسبة لها ، وفى ضوء ذلك تم تحديد عدد (٣) أبعاد وهي البعد الأول : تحمل المسؤولية وإشتمل على (١٠) مفردات ، البعد الثاني : الميل للكفاح وإشتمل على (١٠) مفردة ، البعد الثالث : النظرة للمستقبل ، مشتملا على (٩) مفردات يتم الإجابة عليها من خلال ميزان تقدير ثلاثي التدرج نعم (٣ درجة) ، الي حد ما (٢ درجة) ، لا (١ درجة) وذلك لاستجابات المبحوثين

ثانيا : مقياس الاداء الوظيفي :

قام الباحث بتصميم مقياس الاداء الوظيفي كأداة لجمع البيانات ، وذلك بإتباع الخطوات التالية : تحليل المتاح من المراجع والدراسات العلمية المتخصصة في مجال الاداء الوظيفي بهدف التوصل إلى مجموعة من المعلومات والمعارف العلمية المرتبطة بموضوع البحث ، وذلك لتحديد المحاور والمفردات المناسبة لها ، وفي ضوء ذلك تم تحديد عدد (٥) أبعاد وهي البعد الأول : حجم العمل وإشتمل على (٦) مفردات ، البعد الثاني : انجاز الاعمال وإشتمل على (٥) مفردة ، البعد الثالث : الدقة وسرعة الاداء ، مشتملا على (٦) مفردات، البعد الرابع : العلاقة مع الزملاء ، مشتملا على (٤) مفردات البعد الخامس : العلاقة مع الرؤساء الاداء ، مشتملا على (٤) مفردات يتم الإجابة عليها من خلال ميزان تقدير ثلاثي التدرج نعم (٣ درجة) ، الي حد ما (٢ درجة) ، لا (١ درجة) وذلك لاستجابات المبحوثين

١. الصدق: يستخدم الباحث لإختبار صدق المقياس كل من صدق المحتوي وصدق الاتساق الداخلي

أ- صدق المحتوى : تم عرض المقياس على عدد (٧) من الخبراء (*) في مجال الادارة بكلية التربية الرياضية بجامعة حلوان وجامعة الاسكندرية ، جامعة المنيا ، من الحاصلين علي درجة الدكتوراه في مجال الادارة الرياضية ولديهم خبرة في المجال لا تقل عن ١٥ سنة ، لاستطلاع رأيهم في مدى مناسبة الأبعاد والمفردات المنتمية لكل محور لموضوع البحث .

ب- صدق الإتساق الداخلي : تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson، وجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢) : قيم معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية

لكل بعد من أبعاد مقياس الطموح المهني (ن=٣٠)

البعد الأول : تحمل المسؤولية		البعد الثاني : الميل للكفاح		البعد الثالث : النظرة للمستقبل	
م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)
١	٠.٦٢٨	١	٠.٦٠٧	١	٠.٧٩٩
٢	٠.٧١١	٢	٠.٧٤٢	٢	٠.٧١٠
٣	٠.٨٠٢	٣	٠.٨٣٣	٣	٠.٧١٢
٤	٠.٦٥٤	٤	٠.٦٩٢	٤	٠.٦٢٣
٥	٠.٦٦٩	٥	٠.٦٤٨	٥	٠.٥٨١
٦	٠.٥٨٠	٦	٠.٦٠٣	٦	٠.٦٢٣
٧	٠.٧٠١	٧	٠.٦٧٨	٧	٠.٧١٥
٨	٠.٦٥٩	٨	٠.٦٦٧	٨	٠.٦٥٥
٩	٠.٦٣٧	٩	٠.٦٥٢	٩	٠.٦١٢
١٠	٠.٦٤١	١٠	٠.٦٢١		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = (٠.٣٦١).

يتضح من جدول (٢) أن قيمة الارتباط بين مفردات كل بعد والدرجة الكلية للبعد جاءت دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ مما يدل على أن المقياس علي درجة مقبولة من الصدق ، وبلغ عدد مفردات المقياس (٢٩) مفردة ،

جدول (٣) : قيم معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية

لكل بعد من أبعاد مقياس الاداء الوظيفي (ن=٣٠)

المحور الأول : حجم العمل		المحور الثاني : انجاز الاعمال		المحور الثالث : الدقة وسرعة الاداء		المحور الرابع : العلاقة مع الزملاء		المحور الخامس : العلاقة مع الرؤساء	
م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)
١	٠.٤٦٤	١	٠.٦٣٤	١	٠.٧٤٨	١	٠.٥٥٧	١	٠.٥٨١
٢	٠.٦٧٥	٢	٠.٦١٨	٢	٠.٦٤٧	٢	٠.٤٩٨	٢	٠.٥٢٨
٣	٠.٤٣١	٣	٠.٦٩٨	٣	٠.٤٥٥	٣	٠.٦٣٤	٣	٠.٦٧٩
٤	٠.٧٩٣	٤	٠.٥٨٦	٤	٠.٥٢٧	٤	٠.٤١٩	٤	٠.٤٨٩
٥	٠.٤٦٤	٥	٠.٤٣٧	٥	٠.٤٨٩				
٦	٠.٦٦٨			٦	٠.٤٣٠				

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = (٠.٣٦١).

يتضح من جدول (٣) أن قيمة الارتباط بين مفردات كل بعد والدرجة الكلية لأبعاد مقياس الرضا عن العمل جاءت دالة عند مستوي (٠.٠٥) ، مما يدل على أن المقياس علي درجة مقبولة من الصدق

جدول (٤) قيم معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس الطموح المهني والدرجة الكلية للمقياس (ن=٣٠)

رقم البعد	مسمي البعد	قيم معامل ألفا
الأول	تحمل المسؤولية	0.898
الثاني	الميل للكفاح	0.911
الثالث	النظرة للمستقبل	٠.٨٩٠

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = (٠.٣٦١).

يتضح من جدول (٤) ان جميع قيم الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ مما يدل علي صدق المقياس

جدول (٥) قيم معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس الاداء الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس (ن=٣٠)

رقم البعد	مسمي البعد	قيم معامل ألفا
الأول	حجم العمل	٠.٧٧٩
الثاني	انجاز الاعمال	٠.٨١٥
الثالث	الدقة وسرعة الاداء	٠.٧٩٠
الرابع	العلاقة مع الزملاء	٠.٨٢٢
الخامس	العلاقة مع الرؤساء	٠.٨٦٣

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = (٠.٣٦١).

يتضح من جدول (٥) ان جميع قيم الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة احصائيا عند مستوي دلالة ٠.٠٥ مما يدل علي صدق المقياس

٢- الثبات : قام الباحث بحساب ثبات المقياس عن طريق "معامل ألفا Alpha" للثبات وفقا لتعديل كرونباخ Cronbach حيث يمثل "معامل ألفا Alpha" متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرق مختلفة ، ولذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء المقياس ، ويوضح جدول (٧) معامل الثبات بطريقة ألفا.

جدول (٦) قيم معامل ألفا Alpha أبعاد مقياس مستوي الطموح (ن=٣٠)

رقم البعد	مسمي البعد	قيم معامل ألفا
الأول	تحمل المسؤولية	٠.٨٦٩
الثاني	الميل للكفاح	٠.٨٩١
الثالث	النظرة للمستقبل	٠.٨٣٢

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = (٠.٣٦١).

يتضح من جدول (٦) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة " الفا " تتراوح بين (٠.٨٣٢)، (٠.٨٩١)، مما يؤكد على أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات .

جدول (٧) قيم معامل ألفا Alpha لأبعاد مقياس الاداء الوظيفي (ن=٣٠)

رقم البعد	مسمي البعد	قيم معامل ألفا
الأول	حجم العمل	٠.٨٠١
الثاني	انجاز الاعمال	٠.٨٣٢
الثالث	الدقة وسرعة الاداء	٠.٨١٦
الرابع	العلاقة مع الزملاء	٠.٨٤٣
الخامس	العلاقة مع الرؤساء	٠.٨٦٢

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠.٠٥) = (٠.٣٦١).

يتضح من جدول (٧) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة " الفا " تتراوح بين (٠.٨٠١)، (٠.٨٦٢)، مما يؤكد على أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات .

تطبيق البحث: تم تطبيق المقياسين على عينة البحث الأساسية المكونة من (١٣٦) خلال الفترة من ٢٠٢٢/٧/١٥ إلى ٢٠٢٢/٨/٢٠ ، وقد تم تفريغ البيانات في كشوف الحاسب الآلي لمعالجتها إحصائياً.

عرض ومناقشة النتائج

جدول (٨) قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الدرجة الكلية لمقياس "الطموح المهني" وأبعاد الدرجة الكلية لمقياس الاداء الوظيفي (ن = ١٤٤)

أبعاد مقياس: الاداء الوظيفي						أبعاد مقياس الطموح المهني
قيم الارتباط						
الدرجة الكلية	المحور الخامس : العلاقة مع الرؤساء	المحور الرابع : العلاقة مع الزملاء	المحور الثالث : الدقة وسرعة الاداء	المحور الثاني : انجاز الاعمال	المحور الأول : حجم العمل	
*.١٨١	٠.١١٠	*.٠١٧٤	٠.١٣٤	*.٠٢١٤	*.٠١٨٥	تحمل المسؤولية
٠.١١١	٠.٠١٤	٠.٠٧٠	٠.١٣٠	*.٠١٩٨	٠.١٥٤	الميل للكفاح
٠.١٠١	*.٠١٨٥	٠.٠٩٧	٠.٠٥٥	٠.١١٦	٠.١٢١	النظرة للمستقبل
٠.٠٨٦	٠.٠٠٧	٠.١٢٣	٠.٠٩١	٠.١٥٥	٠.١١٩	المجموع الكلي

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١٣٤) مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.١٧٤

يتضح من جدول (٨) ما يلي:

وجود علاقة دالة موجبة طردية بين بعد تحمل المسؤولية وبعد حجم العمل ، والعلاقة مع الزملاء ، والدرجة الكلية لمقياس الاداء الوظيفي ، وجود علاقة دالة موجبة طردية بين بعد الميل للكفاح وبعد انجاز الاعمال ، وجود علاقة دالة موجبة طردية بين بعد النظر للمستقبل وبعد العلاقة مع الرؤساء ، ويرى الباحث ان مستوي الطموح يلعب دورا بارزا لدي اخصائي الادارة الرياضية والذي يعد حافز يدفعهم للقيام بسلوكيات معينة للوصول الي هدف ما ويعتمد ذلك علي كفاءتهم وقدراتهم وتقديرهم لذاتهم لذا فالطموح هو ما يميز اخصائي عن اخر وفقا للظروف البيئية والاجتماعية والنفسية . كما ان التمتع بمستوي مناسب من الطموح والذي يشير الي تبني الاهداف الواقعية القابلة للتحقق من قبل الاخصائي ويحاول الوصول اليها وهي تتاثر ايضا بالعديد من الخبرات مثل النجاح والفشل والثواب والعقاب لذا فقد جاءت العلاقة طردية موجبة بين بعد تحمل المسؤولية وبعد حجم العمل ، والعلاقة مع الزملاء ، والدرجة الكلية لمقياس الاداء الوظيفي

حيث يشير كل من اشبي وسكون Ashby and Schoon (٢٠١٠) ان هناك العديد من القوي التي تعتبر دافعية ومؤثرة في مستوي الطموح منها النجاح والفشل حيث يشاهد النجاح في رفع مستوي الطموح من خلال شعور الفرد بالرضا عكس الفشل الذي يعاقل التقدم او يؤدي الي الاحباط . (١٤ : ٢١٥)

كما اشارت النتائج ايضا الي وجود علاقة دالة موجبة طردية بين بعد الميل للكفاح وبعد انجاز الاعمال ويرى الباحث ان التفوق وتحديد الاهداف والميل الي الكفاح والاعتماد علي النفس وعدم الرضا بالوضع الراهن كلها امور تشير الي وجود صفات الطموح لدي اخصائي الادارة الرياضية والتي تساعده بشكل كبير في انجاز الاعمال بكفاءة وفاعلية .

حيث يرى توفيق محمد (٢٠٠٥) ان الفرد صاحب الطموح المرتفع هو القادر علي تحديد قدراته وامكاناته وبالتالي التصرف في ضوءها ، وهو الاقدر علي مواصلة طريقة ومواجهة الصعاب التي تعترضه . (٤ : ٣٧)

كما اشارت النتائج ايضا الي وجود علاقة دالة موجبة طردية بين بعد النظر للمستقبل وبعد العلاقة مع الرؤساء ، ويرى الباحث ان كفاءة اداء ادارة النشاط الرياضي تتوقف علي كفاءة اداء المديرين والرؤساء في ادارة الموارد البشرية داخلها فاختصاصي الادارة الرياضية اساس نجاح اي مؤسسة من خلال العمل الذي يتم تاديته ومقدار الجهد المبذول لذا فالرؤسا يقع علي عاتقهم جهد كبير في ادارة مواردهم البشرية .

جدول (٩)

دلالة الفروق بين عينة البحث علي أبعاد والدرجة الكلية لمقياس "مستوي الطموح" وأبعاد والدرجة الكلية لمقياس " الاداء الوظيفي " وفقاً لمتغير نوع الجنس

م	الأبعاد	عينة الاناث (ن = ٥٥)		عينة الذكور (ن = ٨١)		قيمة ت
		م	ع	م	ع	
١	مقياس مستوي الطموح	تحمّل المسؤولية	٢٢.٨١٨	٢.٧١٥	٢٣.٧١٦	٢.٩٢٩
٢		الميل للكفاح	٢٤.٧٤٥	٣.٤١١	٢٤.٩٠١	٣٠٦.٠٣
٣		النظرة للمستقبل	١٩.٩٠٩	٢.٤٥١	١٩.٥٦٧	٢.٢١٣
		المجموع الكلي	٦٧.٤٧٢	٦.٠٩٧	٦٨.١٨٥	٦.٣١٦
١	مقياس الاداء الوظيفي	حجم العمل	٢٤.٧٤٥	٥.٦٨٣	٢٤.٧٥١	٤.٧١٠
٢		انجاز الاعمال	٢٠.٥٠٩	٣.٢١٩	١٩.٩٠١	٣.٠٧٢
٣		الدقة وسرعة الاداء	٢٣.٧٨١	٤.٣١٩	٢٣.٦٥٤	٣.٩١٢
٤		العلاقة مع الزملاء	١٤.٥٠٩	٢.١٨٤	١٤.٤٦٩	١.٩٢٤
٥		العلاقة مع الرؤساء	١٦.٢٠٠	٢.٦٤١	١٥.٦١٧	٢.٦١٥
		المجموع الكلي	٩٩.٧٤٥	١٥.٦١٤	٩٨.٣٩٥	١٣.٥٩٢

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ١.٩٦٠

يتضح من جدول (٩) ما يلي :

ان قيمة ت المحسوبة جاءت غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٥ علي أبعاد مقياس الطموح المهني وكذلك أبعاد مقياس الاداء الوظيفي وذلك وفقا لمتغير نوع الجنس .

جدول (١٠) تحليل التباين بين عينة البحث علي أبعاد والدرجة الكلية لمقياس "مستوي الطموح" وأبعاد والدرجة الكلية لمقياس " الاداء الوظيفي " وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
تحمل المسؤولية	بين المجموعات	5.728	2	2.864	.345	غير دال
	داخل المجموعات	1105.331	133	8.311		
	المجموع	1111.059	135			
الميل للكفاح	بين المجموعات	12.891	2	6.446	.565	غير دال
	داخل المجموعات	1517.550	133	11.410		
	المجموع	1530.441	135			
النظرة للمستقبل	بين المجموعات	6.632	2	3.316	.618	غير دال
	داخل المجموعات	713.604	133	5.365		
	المجموع	720.235	135			
المجموع الكلي	بين المجموعات	13.950	2	6.975	.178	غير دال
	داخل المجموعات	5202.609	133	39.117		
	المجموع	5216.559	135			
حجم العمل	بين المجموعات	98.877	2	49.439	1.922	غير دال
	داخل المجموعات	3420.623	133	25.719		
	المجموع	3519.500	135			
انجاز الاعمال	بين المجموعات	36.323	2	18.161	1.871	غير دال
	داخل المجموعات	1290.736	133	9.705		
	المجموع	1327.059	135			
الدقة وسرعة الاداء	بين المجموعات	85.483	2	42.742	2.648	غير دال
	داخل المجموعات	2146.752	133	16.141		
	المجموع	2232.235	135			
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	9.299	2	4.649	1.135	غير دال
	داخل المجموعات	544.672	133	4.095		
	المجموع	553.971	135			
العلاقة مع الرؤساء	بين المجموعات	17.429	2	8.714	1.263	غير دال
	داخل المجموعات	917.630	133	6.899		
	المجموع	935.059	135			
المجموع الكلي	بين المجموعات	846.122	2	423.061	2.072	غير دال
	داخل المجموعات	27161.408	133	204.221		
	المجموع	28007.529	135			

قيمة (ف) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٣.٠٦

يتضح من جدول (١٠) ما يلي

ان قيمة ف المحسوبة جاءت غير دالة احصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٥ علي أبعاد مقياس الطموح المهني وكذلك أبعاد مقياس الاداء الوظيفي وذلك وفقا لمتغير سنوات الخبرة . ويرى الباحث أن عدم وجود فروق علي جميع أبعاد مقياس الطموح المهني وكذلك أبعاد مقياس الاداء الوظيفي وفقا لمتغيري نوع الجنس وكذلك متغير سنوات الخبرة إنما يرجع إلي اتفاق إستجابات عينة البحث من الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي بغض النظر عن نوع الجنس أو سنوات الخبرة في مستوى الطموح المهني ودوره الهام في كفاءة الاداء الوظيفي لدي الاخصائيين الرياضيين بالنادي الرياضي حيث يرى الشامل ان الطموح هو الوسيلة التي تستمر بها عجلة الحياة في تقدم مستمر للأفراد وهو سر النجاح ومن اهم مقومات التقدم والرقي . (٢ : ٤٢)

جدول (١١) نتائج الانحدار الخطي المتعدد لبيان فاعلية ابعاد مقياس الطموح المهني

علي الاداء الوظيفي لدي الاخصائيين الاداريين

الابعاد	معامل الانحدار	قيمة t	مستوي الدلالة	ترتيب الابعاد
تحمل المسؤولية	0.133	1.373	0.211	3
الميل للكفاح	0.167	2.593	0.031	2
النظرة للمستقبل	0.182	3.727	0.000	1
R معامل الارتباط البسيط	0.273			
R Square معامل التحديد	0.015			
Adjusted R Square معامل التحديد المصحح	0.017			
F قيمة	4.234			

يتضح من جدول (١١) ان نتائج الانحدار الخطي المتعدد ان البعد الثالث النظرة للمستقبل جاء في الترتيب الاول كأكثر الابعاد فاعلية في زيادة الاداء الوظيفي لدي الاخصائيين الاداريين ، يليه البعد الثاني الميل للكفاح ، يليه البعد الثالث تحمل المسؤولية ، ويرى الباحث انه لا يمكن تجاهل علاقة الطموح بالمستقبل وترجمة ذلك من خلال تحديد الاهداف والتغلب علي العوائق وعدم التسليم ، كما تعتبر مستويات الطموح من اهم الدوافع والمحددات للعوامل المميزة للاداء الوظيفي ، فالطموح يعد مؤشر جيد يوضح اسلوب تعامل الفرد مع ذاته ومجتمعه ونظراته لمكانته وعلاقته بالآخرين

حيث يشير سيجال Siegel (٢٠١٦) ان نظرة الفرد للمستقبل يدل علي ما يتوقع تحقيقه مستقبلا من اهداف يكون له تاثير علي اهدافه الحاضرة ، حيث ان نظراته المستقبلية نجعله يحدد اهداف حاضرة بشكل يساعده علي الوصول لاهدافه المستقبلية وتحقيقها . (١٧) :

الاستنتاجات :

فى ضوء النتائج التى توصل إليها البحث وفى حدود عينة البحث ، فإن الباحث قد توصل إلى ما يلي :

- وجود علاقة دالة موجبة طردية بين بعد تحمل المسؤولية وبعد حجم العمل ، والعلاقة مع الزملاء ، والدرجة الكلية لمقياس الاداء الوظيفي، وجود علاقة دالة موجبة طردية بين بعد الميل للكفاح وبعد انجاز الاعمال ، وجود علاقة دالة موجبة طردية بين بعد النظر للمستقبل وبعد العلاقة مع الرؤساء
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي فى أبعاد مقياس الطموح المهني وأبعاد مقياس الاداء الوظيفي تعزى لمتغير نوع الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائية بين الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي فى أبعاد مقياس الطموح المهني وأبعاد مقياس الاداء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- اظهرت نتائج الانحدار الخطي المتعدد ان البعد الثالث النظرة للمستقبل جاء فى الترتيب الاول كأكثر الابعاد فاعلية فى زيادة الاداء الوظيفي لدى الاخصائيين الاداريين ، يليه البعد الثاني الميل للكفاح ، يليه البعد الثالث تحمل المسؤولية

التوصيات :

فى ضوء ما توصل إليه الباحث من إستنتاجات يتقدم الباحث بالتوصيات التالية:

- ضرورة بناء برامج تدريبية لاختصاصي الادار الرياضية بهدف رفع مستوى الطموح المهني والاستقرار الوظيفي لهم .
- ضرورة اهتمام الاندية الرياضية مراعاة مستوى الطموح المهني لدى اخصائي الادارة الرياضية عند تصميم السياسات الادارية الخاصة بالنادي ذات التأثير علي حالات الرضا الوظيفي مثل سياسات الترقى وسياسات التحفيز .
- ضرورة ان تتضمن خطط المسارات الوظيفية بالاندية الرياضية فرصا لاختصاصي الادارة الرياضية لشغل وظائف فى المستويات العليا حتي يزداد مستوى الطموح لهم . .

قائمة المراجع

١. اسراء عادل العريض (٢٠٢٠) (٣) بدراسة عنوانها " أثر مستوى الطموح المهني في الأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين في جامعة عمان العربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة عمان العربية ، كلية الاعمال ، ، عملن ، الاردن
٢. امال المذكور الشامي (٢٠١٣) مستوي الطموح وعلاقته بدافعية الانجاز لدي طلبة الدراسات العليا ، ليبيا ، جامعة الزاوية .
٣. براء رجب تركي (٢٠١٥) : نظام الحوافز الادارية ودورها في تمكين وصف قدرات الافراد ، دار الراية للنشر والتوزيع .
٤. توفيق محمد شبير (٢٠٠٥) دراسة لمستوي الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء الثقافة السائدة لدى طلبة الجامعة الاسلامية بغزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين
٥. سالم الفايد (٢٠٠٨) : فرق العمل وعلاقتها باداء العاملين في الاجهزة الامنية ، دراسة مقارنة بين بعض الاجهزة الامنية بمدينة الرياض ، رسالة دكتورته ، جامعة نايف العربية للعلوم الامني الرياض ، السعودية .
٦. سهير ابراهيم الشافعي (٢٠١٢) الضغوط وعلاقتها بمستوي الطموح لدي عينة من طلاب المرحلة الثانوية ، مجلة كلية التربية ببنها ، ٣١٧
٧. طارق زياد احمد (٢٠٢١) (١١) بدراسة عنوانها " الطموح المهني وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى الفنانين الأردنيين ، ، جامعة الازهر ، كلية التربية
٨. علي العمري (٢٠٠٨) : الرضا المهني دراسة ميدانية للتعليم الابتدائي بالمملكة ، جدة، مكتبة خوارزم .
٩. غالب محمد المشيخي (٢٠٠٩) : قلق المستقبل وعلاقته بكل من فاعلية الذات ومستوي الطموح لدي عينة البحث من طلاب جامعة الطائف ،رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة ام القري .

١٠. ماجد ابراهيم شاهين (٢٠١٠) : مدي فاعلية وعدالة نظام تقييم اداء العاملين فى الجامعات الفلسطينية واقره علي الاداء الوظيفي والولاء والنقة التنظيمية . دراسة مقارنة بين الجامعة الاسلامية والازهر ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين .

١١. مني عبد الرزاق ابو شنب (٢٠١٤) : مستوي الطكوح وعلاقته بالضغوط النفسية وفاعلية ادارة الوقت لدي كلية الاقتصاد المنزلي فى جامعة المنوفية ، كلية التربية ٦٢-١١١

١٢. مولود كنيوة وعلي جروون (٢٠٢٢) (٤) بدراسة عنونها " قياس مستوى الطموح لدى الرياضيين: دراسة ميدانية على لاعبي كرة القدم الأقل من ١٧ سنة بورقلة وتقرت ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة عبد الحميد مهري ، قسنطينية ، الجزائر ،

13. Andreas Hirschi, Daniel Spurk : Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment Journal of Vocational Behavior Volume 127, June 2021, 103576

14. Ashby and Schoon, 2010 J.S. Ashby, I. Schoon Career success: The role of teenage career aspirations, ambition value and gender in predicting adult social status and earnings Journal of Vocational Behavior, 77 (3) (2010), pp. 350-360, 10.1016/J.jvb.2010.06.006

15. Career Ambition and Employee Performance Behaviour: The Presence of Ideological Development December 2020 Journal of General Management 46(4)

16. Khattab. (2015) students aspirations expectations and school achievement: what really matters? British educational research 41(5) 731

17. Siegel ,S (2016) Level of aspiration and dicision making . psychological review .