

التقييم الذاتي للنجاح الوظيفي بدلالة الخبرات المهنية المبكرة لأعضاء الهيئات الإدارية

لأندية محافظة كركوك بكرة القدم

م.د. مجيد حميد عزيز

المديرية العامة لتربية كركوك

abor5880@gmail.comملخص البحث

أهداف البحث تلخصت في:

- التعرف على مستوى النجاح الذاتي لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك على وفق تقييمهم الذاتي.
 - التعرف على مستوى الخبرات المهنية المبكرة التي يمتلكها أعضاء الهيئات الإدارية لأندية محافظة كركوك بكرة القدم.
 - التعرف على طبيعة العلاقة بين الخبرات المهنية المبكرة في التقييم الذاتي لأعضاء الهيئات الإدارية وبين نجاحهم الوظيفي.
- المنهج المتبع لتحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته هو المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي والارتباطي، حدد الباحث أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك والبالغ عددهم (١٥٢) عضو هيئة إدارية مجتمعاً للبحث، واختارهم جميعاً ليشكلوا عينة البحث الرئيسة وبأسلوب الحصر الشامل، وتم تقسيمهم إلى عينات فرعية ثلاث هي عينة الدراسة الاستطلاعية وعدد أفرادها (٨) أعضاء، وعينة الإعداد وعدد أفرادها (٨٦) عضواً، وعينة التطبيق النهائي وعدد أفرادها (٥٨) عضواً، ولجمع البيانات المرتبطة بمتغيرات البحث عمل الباحث على إعداد أداتين للقياس، الأولى أداة التقييم الذاتي للنجاح الوظيفي بعدد فقرات (١٤) فقرة، والأداة الثانية أداة قياس الخبرات المهنية المبكرة بعدد فقرات (١١) فقرة، وبعد تطبيق أداتي البحث حصل الباحث على مجموعة النتائج التي تمت معالجتها إحصائياً من خلال مجموعة من الوسائل الإحصائية وهي (النسبة المئوية، الوسط الحسابي، معامل الارتباط البسيط، معادلة الفا - كرونباخ)، وقد استنتج الباحث من خلال هذه النتائج مجموعة استنتاجات أهمها:

- قِيم أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك نجاحهم الوظيفي بمستوى متوسط.
- يمتلك أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك مستوىً متوسطاً من الخبرة المهنية المبكرة من وجهة نظرهم
- للخبرات المهنية المبكرة التي يمتلكها أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في كركوك علاقة ارتباط معنوية إيجابية مع تقييمهم الذاتي لنجاحهم الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الخبرات المهنية المبكرة، النجاح الوظيفي، أعضاء الهيئات الإدارية، أندية كرة القدم

Self-evaluation of career success in terms of the early professional experiences of members of the administrative bodies of Kirkuk Governorate football clubs

Assistant teacher: Dr. Majeed Hamid Aziz

General Directorate of Kirkuk Education

Abstract

The research endeavors to achieve the following objectives:

1. Evaluate the self-assessment level of administrative members within football clubs in Kirkuk Governorate regarding their career success.
2. Assess the extent of early professional experience among administrative members in football clubs in Kirkuk Governorate.
3. Examine the relationship between early professional experiences and the self-evaluation of career success among administrative members.

To address these objectives, the study employs a descriptive method, incorporating survey and correlational approaches. The research identifies and includes all (152) members of the administrative bodies of football clubs in Kirkuk Governorate, forming the primary research sample through a comprehensive inventory method. This sample is further subdivided into three subsets: an exploratory study sample (8 members), a preparation sample (86 members), and a final application sample (58 members).

For data collection, the researcher developed two measurement tools: a self-assessment tool for career success and a tool measuring early professional experiences comprising 11 items. The obtained data underwent statistical analysis, employing methods such as percentage calculation, arithmetic mean determination, simple correlation coefficient, and the Cronbach's alpha equation.

The research findings lead to several key conclusions, including:

- Members of football club administrative bodies in Kirkuk Governorate perceive their career success at an average level.
- Administrative members in football clubs in Kirkuk Governorate report an average level of early professional experience.
- There exists a positive and significant correlation between the early professional experiences of administrative members in football clubs in Kirkuk and their self-evaluation of career success.

Keywords: early professional experiences, career success, members of administrative bodies, football clubs

المجلد (١) العدد (٢)

١- التعريف بالبحث

١-١ المقدمة

تعدّ الأندية الرياضية إحدى المؤسسات التي تعمل على إدارة وتنظيم الأنشطة الرياضية للأفراد الراغبين في ممارسة الرياضة بهدف تطوير مهاراتهم، وتضمّ هذه الأندية فرق رياضية متعددة في مختلف الألعاب والمسابقات، ولهذه الأندية أهمية كبيرة تكمن في منحها الأفراد فرصاً لممارسة النشاط البدني والرياضي، مما يعزز لديهم اللياقة البدنية والصحة العامة، فضلاً عن أنها توفر بيئة اجتماعية تحث الأفراد على التعاون والتفاعل مع الآخرين من ذوي الاهتمامات المشابهة، بما يساعد على بناء صداقات جديدة وتبادل المهارات والخبرات في المجال الرياضي، فضلاً عن إسهامها في تطوير المواهب الرياضية ودعم الرياضيين المتفوقين عبر توفير التدريب والإمكانات لهم للوصول إلى أعلى مستويات الأداء وتحقيق النجاح في الرياضة، ويشرف على هذه الأندية مجموعة من الأشخاص الذين يتولون إدارتها والاهتمام بشؤونها، ويمثلون هيئاتها الإدارية ويشكلون مجلس الإدارة بدءاً من رئيس النادي ونوابه والأعضاء الآخرين، والذين يتم انتخابهم بواسطة أعضاء النادي أو الجمعية العمومية للنادي، ويعملون بمثابة ممثلين للأعضاء المشتركين والمساهمين، ومهامها تتمثل في تحديد استراتيجية النادي واتخاذ القرارات الرئيسية بشأن الميزانيات والتعاقدات والسياسات الرياضية وغيرها.

ويؤدي أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم أدواراً هامة في تسيير أعمالها وأنشطتها، والتي تحتاج بالتأكيد إلى تقييم أدائهم وتقديمهم الشخصي في العمل من قبل أنفسهم، فتقييم الفرد لذاته يعدّ أداة هامة في تطوير وتحسين الأداء الوظيفي وتحقيق النجاح المهني، ويتضمن تقييم القدرات والمهارات والإنجازات الشخصية في العمل، والتحليل الموضوعي لقواعد النجاح العامة، لتحقيق فوائد عدّة منها تعرف العضو على مستوى أدائه في العمل والاعتراف بنقاط القوة والضعف الخاصة به عبر التحليل الذاتي للمهارات والإنجازات، بما يمكنه من تحديد المجالات التي يحتاج إلى تحسينها وتطويرها في مجال عمله، وبالتالي التخطيط لتنمية مهاراته الإدارية، فضلاً عن تعزيز الوعي الذاتي والمسؤولية الشخصية، وتحفيزه للعمل بجد والسعي للتحسين المستمر من خلال تحديد الأهداف التي يرغب في تحقيقها وقياس تقدمه في إنجازها، وبذلك يصبح من الأسهل تحديد الاحتياجات التطويرية واتخاذ الإجراءات المناسبة لتحقيق الأهداف الموضوعية، هذا التقييم لعضو الهيئة الإدارية لذاته ومدى تحقيقه للنجاح الذي يصبو إليه في عمله الإداري يمكن أن يطلق عليه مصطلح التقييم الذاتي للنجاح الوظيفي والذي يذكره (Fathy, 2020, p. 142) بأنه تقييم الموظف لنجاحه المهني مقارنةً بظموحاته المهنية والمعايير التي حددها لنفسه، ويشمل ذلك القيم المهنية والإنجازات والظموحات المهنية، ولا يقتصر على الحصول على رواتب عالية ومناصب مرموقة، بل يتعدى ذلك إلى شعور الموظف بالرضا عن نجاحه المهني.

ويتزامن مع تقييم عضو الهيئة الإدارية لنجاحه الوظيفي ضرورة إمتلاكه مجموعة من الخبرات والتجارب التي يكتسبها في مجال العمل في وقت مبكر من حياته المهنية، وذلك من خلال الدراسة أو التدريب أو العمل السابق في نفس المجال أو المجالات

المجلد (١) العدد (٢)

المقاربة لها، ولهذه الخبرات أهمية قصوى في تشكيل مساره الوظيفي ونجاحه الشامل، وتنمية المهارات والنمو الشخصي لهم، كما أنها توفر لهم الفرصة لاستكشاف مختلف الأدوار والمسؤوليات المرتبطة بعملهم الإداري في النادي، وتتيح لهم تجربة البيئات والثقافات التنظيمية المختلفة في المجال الرياضي، وتطوير قدرتهم على التكيف والمرونة، وتشكيل قيمهم الأخلاقية، وصقل مهاراتهم الإدارية، ووضع الأساس للنجاح المستمر في المساعي المستقبلية، هذه الخبرات التي يخزنها عضو الهيئة الإدارية من تجاربه المهنية والأكاديمية السابقة يطلق عليها مصطلح الخبرات المهنية المبكرة والتي يشير إليها (Hirschy et al., 2015, p. 779) على أنها الخبرات والتجارب التي يكتسبها الأفراد في مرحلة ما بعد الشهادة الأكاديمية أو في بداية حياتهم المهنية، وتشمل هذه الخبرات التدريب المهني، والتحويلات الوظيفية المبكرة، والتعليم، واكتساب المهارات، والتي تعد مهمة لأنها تؤثر على مسارات الحياة المهنية للأفراد في المستقبل، وتحدد بشكل كبير فرص العمل والأجور والترقيات في المستقبل.

٢-١ مشكلة البحث

عمل الأندية الرياضية أمرٌ غاية في التعقيد والصعوبة إذا ما أريد لها النجاح في تحقيق أهدافها فيما يتعلق بمشاركاتها الرياضية المختلفة ضمن مختلف المسابقات والبطولات الرياضية، ومما يزيد من هذه المصاعب هو صعوبة تحديد مدى نجاح الأداء المطلوب تنفيذه من قبل أعضاء الهيئات الإدارية وكيفية قياسه بالشكل الصحيح حسب المعايير العالمية من جهة والذاتية من جهة أخرى بما يضمن توجيه أداؤهم إلى المسار الصحيح، فضلاً عن نقشي ظاهرة التقييم القائم على المحاباة والانحياز لأعضاء الهيئات الإدارية والذي يفترق إلى الموضوعية كنتيجة للعلاقات الشخصية والصدقات الاجتماعية مع الجهات المسؤولة عن النادي، ناهيك عن النقص الحاد في المعلومات الموثوقة والصحيحة فيما يتعلق بأداء كل عضو من هؤلاء الأعضاء، سواء كانت هذه المعلومات ذاتية يقدمها العضو بكل شفافية عن نفسه أم خارجية من الجهات المسؤولة عن هذا التقييم، الأمر الذي ولّد لدى الباحث الرغبة في محاولة اكتشاف مدى وجودية ودقة المعلومات المرتبطة بعمل أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم سواء عن تجاربهم السابقة في العمل أو فيما يرتبط بأداؤهم الحالي في مناصبهم، وعمّا إذا كان هؤلاء الأعضاء يقيمون ذاتهم ونجاحهم قبل تقييم الآخرين لها بما يضمن تحقيق أهداف عملهم بكل دقة، ومدى استفادة الأعضاء من تجاربهم السابقة لتطوير مسار وظائفهم الحالية وتحسين نجاحاتهم، من هنا صاغ الباحث مجموعة من التساؤلات لتحديد مشكلة البحث، وهي:

- هل يقيم أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في كركوك نجاحهم الوظيفي في مجال عملهم ذاتياً؟ وما هو مستوى نجاحهم الوظيفي؟

- هل يمتلك أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في كركوك خبرات سابقة فيما يتعلق بمهنتهم الحالية في النادي؟

- هل توجد علاقة بين التقييم الذاتي للنجاح الوظيفي لأعضاء الهيئات الإدارية وبين الخبرات المهنية السابقة التي يمتلكونها؟.

المجلد (١) العدد (٢)

٣-١ أهداف البحث

١-٣-١ إعداد أداة التقييم الذاتي للنجاح الوظيفي لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية محافظة كركوك بكرة القدم، وإعداد مقياس لقياس الخبرات المهنية المبكرة لدى أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك.

١-٣-٢ التعرف على مستوى النجاح الذاتي لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك على وفق تقييمهم الذاتي.

١-٣-٣ التعرف على مستوى الخبرات المهنية المبكرة التي يمتلكها أعضاء الهيئات الإدارية لأندية محافظة كركوك بكرة القدم.

١-٣-٤ التعرف على طبيعة العلاقة بين الخبرات المهنية المبكرة في التقييم الذاتي لأعضاء الهيئات الإدارية وبين نجاحهم الوظيفي.

٤-١ مجالات البحث

١-٤-١ المجال البشري: أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك للموسم.

١-٤-٢ المجال الزمني: المدة الزمنية من (١/٧/٢٠٢٣) إلى (١٠/١٠/٢٠٢٣).

١-٤-٣ المجال المكاني: مقرات أندية محافظة كركوك بكرة القدم.

٥-١ مصطلحات البحث

١-٥-١ النجاح الوظيفي

هو الشعور بالرضا والإنجاز الشخصي في العمل، وتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، والوصول للأهداف المهنية والشخصية، وإحداث التغيير والتأثير الإيجابي على الآخرين، عبر تطبيق القيم الذاتية في العمل والتفكير في العمل كجزء من النجاح. (Ingarianti et al., 2021, p. 193)

١-٥-٢ الخبرات المهنية المبكرة

هي الخبرات والمهارات التي يكتسبها الفرد في مرحلة مبكرة من حياته المهنية، وعادة ما تكون هذه الفترة بعد التخرج من الجامعة وقبل الحصول على الخبرة الواسعة في مجال العمل، وتشمل هذه الخبرات العملية، والمهارات الفنية، والتواصل، والقيادة، والتنظيم، والتخطيط، والتعامل مع العملاء والزملاء، والمشاركة في المشاريع والفرق العاملة. (Brouwer et al., 2022, p. 259)

المجلد (١) العدد (٢)

٢- إجراءات البحث

١-٢ منهج البحث

المنهج المتبع في هذا البحث هو المنهج الوصفي، وقد استخدم الباحث أسلوب المسح وأسلوب العلاقات الارتباطية لملاءمتها وطبيعة البحث وأهدافه.

٢-٢ مجتمع البحث وعيناته

حدد الباحث المجتمع الذي سيمثل البحث بأعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك والبالغ عددها (١٩) نادياً مجازاً من قبل الاتحاد المركزي العراقي لكرة القدم، والتي تضم في هيئاتها الإدارية (٨) أعضاء لكل نادي، وبذلك يصبح عدد أفراد مجتمع البحث (١٥٢) عضواً، وقد اختار الباحث جميع هؤلاء الأعضاء بأسلوب الحصر الشامل ليشكلو عينة البحث الرئيسية، ولغرض إعداد المقاييس وتطبيقها قسم الباحث هذه العينة إلى ثلاث عينات فرعية، العينة الأولى هي عينة الدراسة الاستطلاعية، بينما العينة كانت للإعداد، فيما العينة الثالثة هي عينة التطبيق النهائي، والجدول (١) يبين تفاصيل مجتمع البحث وعيناته.

الجدول (١) يبين مجتمع البحث وعيناته

النسبة المئوية	العدد	العينة
٥%	٨	الدراسة الاستطلاعية
٥٧%	٨٦	الإعداد
٣٨%	٥٨	التطبيق النهائي
١٠٠%	١٥٢	الرئيسية
١٠٠%	١٥٢	مجتمع البحث

٣-٢ أدوات البحث

كي يتمكن الباحث من تحقيق أهداف البحث ولغرض جمع البيانات المطلوبة قام بإعداد أداتين، الأداة الأولى الغرض منها تقييم أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم لنجاحهم الوظيفي، والأداة الثانية لقياس الخبرات المهنية المبكرة لهؤلاء الأعضاء، وكلا الأداتين يتم قياسها من خلال وجهات نظر أعضاء الهيئات الإدارية أنفسهم.

١-٣-٢ صياغة الفقرات وبدائل الإجابة

بدأ الباحث أولى خطوات إعداد أداتي البحث بصياغة مجموعة من الفقرات التي تشكل الهيكل الرئيس لهما، فقد وضع الباحث (١٥) فقرة لكل من أداة تقييم النجاح الوظيفي وأداة الخبرات المهنية المبكرة، وبهدف تحديد طريقة الإجابة عن هذه الفقرات وضع الباحث مفتاحاً للإجابة على وفق مقياس ليكرت الخماسي، وقد تضمنت بدائل الإجابة عن كلا الأداتين (تتطبق بدرجة كبيرة جداً،

المجلد (١) العدد (٢)

تتطبق بدرجة كبيرة، تتطبق بدرجة متوسطة، تتطبق بدرجة قليلة، تتطبق بدرجة قليلة جداً)، والتي تحمل الأوزان (٥ - ٤ - ٣ - ٢) على التوالي.

٢-٣-٢ التحقق من صدق الأدوات

للتحقق من صدق أدوات البحث اعتمد الباحث على نوعين من الصدق، الأول هو صدق المحتوى، والذي تم تحقيقه من خلال مراجعة الأدبيات والمصادر العلمية لجمع المعلومات المتعلقة بكل المتغيرين، وساعدت هذه العملية في صياغة فقرات كل أداة، مع وضع تعريف لمفهوم كل متغير من متغيرات البحث، والجدول (٢) يبين المصادر العلمية التي اعتمدها الباحث والتي حقق مسحتها وتحليل محتواها صدق المحتوى، أما النوع الثاني من الصدق الذي اعتمده الباحث فيعرف بصدق الخبير (الصدق الظاهري)، وفي هذا الصدد، تم عرض أداتي البحث على نخبة من المتخصصين في مجالات الإدارة العامة والقياس والتقويم وقد بلغ عددهم (٧) خبراء، والجدول (٣) يبين الصدق الظاهري لأداتي البحث، فضلاً عن عرض بدائل الإجابة المقترحة عليهم للتأكد من صلاحيتها للإجابة عن فقرات الأدوات.

الجدول (٢) يبين صدق المحتوى للأداتين

الأداة	النجاح الوظيفي	الخبرات المهنية المبكرة
المصادر العلمية	(Hildred et al., 2023)	(الغامدي وآخرون، ٢٠٢٢)
	(Gaile et al., 2022)	(Brouwer et al., 2022)
	(Ingarianti et al., 2022)	(Wolniak & Engberg, 2019)
	(Suhyung Lee, 2022)	(Schuck et al., 2018)
	(Briscoe et al., 2021)	(Merga et al., 2018)
	(طه والسعيد، ٢٠١٨)	(Hirschy et al., 2015)

الجدول (٣) يبين الصدق الظاهري للأداتين

أداة الخبرات المهنية المبكرة				أداة النجاح الوظيفي			
نسبة الاتفاق	لا تصلح	تصلح	الفقرة	نسبة الاتفاق	لا تصلح	تصلح	الفقرة
١٠٠٪	-	٧	١	٨٥٪	١	٦	١
٥٧٪	٣	٤	٢	٨٥٪	١	٦	٢
٨٥٪	١	٦	٣	٨٥٪	١	٦	٣
٨٥٪	١	٦	٤	١٠٠٪	-	٧	٤
١٠٠٪	-	٧	٥	١٠٠٪	-	٧	٥
٤٢٪	٤	٣	٦	١٠٠٪	-	٧	٦
٤٢٪	٤	٣	٧	١٠٠٪	-	٧	٧
١٠٠٪	-	٧	٨	١٠٠٪	-	٧	٨

١٠٠٪	-	٧	٩	٤٢٪	٤	٣	٩
٨٥٪	١	٦	١٠	٨٥٪	١	٦	١٠
٨٥٪	١	٦	١١	٨٥٪	١	٦	١١
٤٢٪	٤	٣	١٢	٨٥٪	١	٦	١٢
٨٥٪	١	٦	١٣	١٠٠٪	-	٧	١٣
٨٥٪	١	٦	١٤	٨٥٪	١	٦	١٤
٨٥٪	١	٦	١٥	٨٥٪	١	٦	١٥

يتبين من الجدول (٣) والذي يبين الصدق الظاهري لأداتي البحث أن أغلب فقرات أداة التقييم الذاتي للنجاح الوظيفي قد حصلت على نسب اتفاق مقبولة تراوحت بين (٨٥٪-١٠٠٪) باستثناء الفقرة (٩) التي حصلت على نسبة اتفاق ضعيفة بلغت (٤٢٪) لذا تم حذفها من الأداة ليتبقى عدد الفقرات فيها (١٤) فقرة، كما أن أغلب فقرات أداة قياس الخبرات المهنية المبكرة قد حصلت هي الأخرى على نسب اتفاق مقبولة تراوحت بين (٨٥٪-١٠٠٪) باستثناء أربع فقرات كانت نسب الاتفاق عليها ضعيفة وهي الفقرات (٢، ٦، ٧، ١٢) والتي حصلت على نسب اتفاق (٥٧٪، ٤٢٪، ٤٢٪، ٤٢٪) على التوالي، ليتم حذفها من الأداة ليصبح عدد فقراتها (١١) فقرة، أما فيما يخص بدائل الإجابة المقترحة من قبل الباحث فقد حصلت على اتفاق كامل من قبل الخبراء على صلاحيتها.

٢-٣-٣ الدراسة الاستطلاعية للأداتين

اختار الباحث عينة مكونة من (٨) أعضاء هيئات إدارية من مجموع عينة البحث الرئيسية ليشكلو عينة الدراسة الاستطلاعية، وقد قام الباحث بتطبيق أداة النجاح الوظيفي والبالغ عدد فقراتها (١٤) فقرة، وأداة الخبرات المهنية المبكرة البالغ عدد فقراتها (١١) فقرة على هذه العينة وذلك بتاريخ (٢٠٢٣/٨/٢)، وذلك بهدف الوقوف على آلية تطبيق الأداتين على عينات الإعداد والتطبيق النهائي والمعوقات التي قد تعرقل عملية التطبيق، فضلاً عن التعرف على الوقت الملائم الذي يحتاجه أفراد العينة للإجابة عن فقرات كلا الأداتين والتي بلغت بحسب هذه التجربة (٢٠ دقيقة).

٢-٣-٤ تطبيق الأداتين على عينة الإعداد

اختار الباحث مجموعة مكونة من (٨٦) عضو هيئة إدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك ليشكلو عينة الإعداد والذين تم اختيارهم من ضمن عينة البحث الرئيسية وبشكل عشوائي، وقد قام الباحث بتطبيق أداتي النجاح الوظيفي والخبرات المهنية المبكرة بشكلهما الأولي على هذه العينة وذلك للفترة (٢٠٢٣/٨/١٦-١٣)، وقد تمكن الباحث من استرجاع جميع الاستمارات الموزعة بشكل صالح للتحليل الإحصائي، ولإكمال عملية إعداد أداة النجاح الوظيفي وأداة الخبرات المهنية المبكرة أخضعها الباحث للإجراءات العلمية في إعداد أدوات القياس.

المجلد (١) العدد (٢)

٢-٣-٤-١ صدق الاتساق الداخلي لأداتي البحث

استخرج الباحث معاملات الارتباط البسيط (بيرسون) بين كل فقرة من فقرات أداتي البحث مع الدرجة الكلية للأداة التي تنتمي لها بهدف التأكد من مدى تناسق هذه الفقرات وملاءمتها للأداة، وهو ما يسمى بصدق الاتساق الداخلي والذي يبينه الجدول (٤).

الجدول (٤) يبين صدق الاتساق الداخلي لأداتي البحث

أداة الخبرات المهنية المبكرة			أداة النجاح الوظيفي		
ارتباط الفقرة مع درجة المقياس الكلي		الفقرة	ارتباط الفقرة مع درجة المقياس الكلي		الفقرة
مستوى الدلالة	درجة الارتباط		مستوى الدلالة	درجة الارتباط	
٠.٠٠٠٩	٠.٢١٢	١	٠.٠٠٠٠	٠.٥٣٧	١
٠.٠٠١٢	٠.٢٠٣	٢	٠.٠٠٠٠	٠.٤٦٧	٢
٠.٠٠٠٠	٠.٤٢٦	٣	٠.٠٠٠٠	٠.٥٧٨	٣
٠.٠٠٠٠	٠.٣٤٧	٤	٠.٠٠٠٠	٠.٤٨٨	٤
٠.٠٠٠٠	٠.٣٨٠	٥	٠.٠٠٠٠	٠.٧٠٧	٥
٠.٠٠٠٠	٠.٧٤٢	٦	٠.٠٠٠٠	٠.٦٠٠	٦
٠.٠٠٠٠	٠.٤١٥	٧	٠.٠٠٠٠	٠.٧٥٢	٧
٠.٠٠٠٠	٠.٧٦٤	٨	٠.٠٠٠٠	٠.٤١٥	٨
٠.٠٠٠٠	٠.٧٠٣	٩	٠.٠٠٠٠	٠.٦٠٣	٩
٠.٠٠٠٠	٠.٥٨٧	١٠	٠.٠٠٠٠	٠.٦٦١	١٠
٠.٠٠٠٠	٠.٣٨٣	١١	٠.٠٠٠٠	٠.٤٩٣	١١
			٠.٠٠٠٠	٠.٣٦٣	١٢
			٠.٠٠٠٦	٠.٢٢٤	١٣
			٠.٠٠٠٠	٠.٤١٢	١٤

من ملاحظة الجدول (٤) يتبين أن جميع فقرات أداة تقييم النجاح الوظيفي قد كانت متسقة مع الدرجة الكلية للأداة بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠.٢٢٤-٠.٧٥٢) عند مستويات دلالة تراوحت بين (٠.٠٠٠٦-٠.٠٠٠٠)، وكذلك كانت جميع فقرات أداة قياس الخبرات المهنية المبكرة متسقة مع الدرجة الكلية للأداة بمعاملات ارتباط تراوحت بين (٠.٢٠٣-٠.٧٦٤) بمستويات دلالة تراوحت بين (٠.٠٠٠٠-٠.٠٠١٢)، وبذلك تمّ الإبقاء على جميع فقرات الأداتين دون تغيير لتناسقها مع الأداة التي تنتمي لها.

٢-٣-٤-٢ ثبات أداتي البحث

استخرج الباحث معاملات الثبات لأداة النجاح الوظيفي وأداة الخبرات المهنية المبكرة باستخدام طريقة ألفا-كرونباخ على استمارات الأداتين والبالغة (٨٦) استمارة، واللذان تحتويان على (١٤) فقرة لأداة النجاح الوظيفي و (١١) فقرة لأداة الخبرات المهنية المبكرة، والجدول (٥) يبين ثبات أداتي البحث.

الجدول (٥) يبين معاملات الثبات لأداتي البحث

أداة النجاح الوظيفي	أداة الخبرات المهنية المبكرة
ألفا - كرونباخ	ألفا - كرونباخ
٠.٦٧٦	٠.٧٨١

٢-٣-٥ أداتي البحث بشكلهما النهائي

بعد خضوعهما للخطوات والإجراءات العلمية في إعداد أدوات القياس، استقرت أداة تقييم النجاح الوظيفي على (١٤) فقرة، في حين استقرت أداة قياس الخبرات المهنية المبكرة على (١١) فقرة، وتمت الإجابة عن فقرات كل أداة من خلال مقياس خماسي البدائل وهو (تنطبق بدرجة كبيرة جداً، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة قليلة، تنطبق بدرجة قليلة جداً) والجدول (٦) يبين مفاتيح الإجابة عن فقرات أداتي البحث.

الجدول (٦) يبين مفاتيح الإجابة عن أداتي البحث

المفتاح	تنطبق بدرجة كبيرة جداً	تنطبق بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق بدرجة قليلة	تنطبق بدرجة قليلة جداً
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

٢-٤ التطبيق النهائي لأداتي البحث

بعد التوصل إلى الشكل النهائي لأداة تقييم النجاح الوظيفي وأداة قياس الخبرات المهنية المبكرة لدى أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك، قام الباحث باختيار مجموعة مكونة من (٥٨) عضواً ليشكلوا عينة التطبيق النهائي وهم يمثلون ما تبقى من عينة البحث الرئيسة ونسبة مئوية تعادل (٣٨٪) منه، وقد تمت عملية التطبيق للفترة من (١١-١٣/٩/٢٠٢٣) وقد أجاب جميع أفراد العينة عن الأداتين.

٢-٥ الوسائل الإحصائية

لتحليل البيانات إحصائياً استعان الباحث بمجموعة من الوسائل الإحصائية وهي (النسبة المئوية، والوسط الحسابي، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعادلة ألفا - كرونباخ) عبر الحقيبة الإحصائية (SPSS).

٣- عرض النتائج ومناقشتها

المجلد (١) العدد (٢)

٣-١ عرض نتائج الهدف الأول الموسم ((إعداد أداة التقييم الذاتي للنجاح الوظيفي لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية محافظة كركوك بكرة القدم، وإعداد مقياس لقياس الخبرات المهنية المبكرة لدى أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك)) ومناقشتها.

تم تحقيق الهدف الأول عبر التوصل إلى الشكل النهائي لأداة تقييم النجاح الوظيفي وأداة قياس الخبرات المهنية المبكرة من خلال اتباع الإجراءات العلمية في إعدادهما في الباب الثاني من البحث.

وقبل عرض نتائج الهدفين الثاني والثالث استخرج الباحث مستويات أداتي البحث و فقراتهما عبر تحديد طول الفئتين بين بدائل الإجابة عبر الأوساط الحسابية للفقرات والأدوات بشكلها الكلي، والجدول (٧) يبين مستويات أداتي البحث و فقراتهما.

الجدول (٧) يبين مستويات أداتي البحث و فقراتهما

طول الفئة	١.٧٩-١.٠٠	٢.٥٩-١.٨٠	٣.٤٩-٢.٦٠	٤.٢٩-٣.٥٠	٥.٠٠-٤.٣٠
المستوى	منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً

٣-٢ عرض نتائج الهدف الثاني الموسم ((التعرف على مستوى النجاح الذاتي لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك على وفق تقييمهم الذاتي)) ومناقشتها.

الجدول (٨) يبين الأوساط الحسابية ومستويات أداة تقييم النجاح الوظيفي و فقراتها

الفقرة	المحتوى	الوسط الحسابي	المستوى
١	تتيح لي وظيفتي الحالية في النادي فرص تعلم مهارات ومعارف جديدة	٣.١١	متوسط
٢	تمنحني إدارة النادي قدراً كافياً من المسؤولية في مهام الوظيفية	٣.٤٨	متوسط
٣	يغمرنني الشعور بالسعادة عند أداء واجباتي الوظيفية في النادي	٣.٨٨	مرتفع
٤	أحصل على تقييمات أداء عالية فيما يتعلق بإنجاز واجباتي في العمل	٢.٢٣	منخفض
٥	تمكنت من تحقيق أهدافي المهنية ضمن الإطار الزمني الذي حددته لنفسني	٣.٣٩	متوسط
٦	أشعر بالاستمتاع عند ممارستي للأنشطة الخارجية للنادي غير المرتبطة بعملتي	٢.٦٥	متوسط
٧	أنا راضٍ عن النجاح الذي حققته في مسيرتي المهنية كعضو هيئة إدارية	٣.٧٨	مرتفع
٨	أميل إلى البحث عن الأفكار الجديدة فيما يتعلق بوظيفتي وأحاول تطبيقها	٣.٤٣	متوسط
٩	أحرص على تقييم عملي باستمرار للتأكد من مدى إنجازي لمهامي	٣.٤٢	متوسط
١٠	أخصص أغلب وقتي وجهدي لوظيفتي من أجل إنجاز عمل النادي	٣.١٠	متوسط
١١	أشعر بالرضا عن التقدم الذي أحرزته نحو تحقيق أهدافي في تطوير مهارات جديدة	٣.٢٦	متوسط
١٢	أمتلك القدرة على التواصل بشكل فعال مع الآخرين والعمل ضمن فرق تعاونية بشكل منسجم	٣.٥٩	مرتفع
١٣	أتكيف بشكل جيد مع تحديات وظيفتي الإدارية وأتعامل معها بشكل إيجابي	٣.٧٧	مرتفع

المستوى	الوسط الحسابي	المحتوى	الفقرة
متوسط	٣.٤٧	أشعر بالرضا نحو التقدم الذي أحرزته نحو تحقيق أهدافي المتعلقة بالدخل المالي والحوافز المعنوية	١٤
متوسط	٣.٣٢	أداة تقييم النجاح الوظيفي	

يبين الجدول (٨) أن فقرات أداة تقييم النجاح الوظيفي قد تراوحت مستوياتها بين (منخفض، ومتوسط، ومرتفع)، إذ حصلت الفقرة (٤) على مستوى منخفض بوسط حسابي (٢.٢٣)، بينما حصلت الفقرات (١، ٢، ٥، ٦، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٤) على مستويات متوسطة بأوساط حسابية بلغت (٣.١١، ٣.٤٨، ٣.٣٩، ٢.٦٥، ٣.٤٣، ٣.٤٢، ٣.١٠، ٣.٢٦، ٣.٤٧) على التوالي، أما الفقرات (٣، ٧، ١٢، ١٣) فقد حصلت على مستويات مرتفعة بأوساط حسابية بلغت (٣.٨٨، ٣.٧٨، ٣.٥٩، ٣.٧٧) على التوالي، وحصلت أداة تقييم النجاح الوظيفي بشكلها الكلي على مستوى متوسط بوسط حسابي بلغ (٣.٣٢).

يظهر لنا من النتائج الواردة في الجدول (٨) أن النجاح الوظيفي لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية محافظة كركوك كان متوسطاً على وفق تقييمهم الذاتي، ويعزو الباحث هذه النتيجة غير المشجعة إلى الغبن الذي قد يشعر به هؤلاء الأعضاء في عملهم من قبل مسؤوليهم كنتيجة لعدم منحهم التقدير والثناء المستحق حول ما يقدمونه من واجبات وإنجازات في العمل المكلفين به في النادي، فضلاً عن ندرة مشاركاتهم الخارجية في الأنشطة المرتبطة بعمل الأندية أو الأدوار الثانوية التي تمنح لهم خلالها مما أضفى بنوع من الحزن عند المشاركة فيها، مما أثر بشكل أو بآخر على الجهود التي يبذلونها في خدمة النادي ونجاح عمله، وتأثير ذلك العكسي على فرصهم في الارتقاء بمستوى معلوماتهم ومهاراتهم الإدارية المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بتجاربيهم الخارجية، الأمر الذي أدى إلى عدم شعورهم بالرضا الكامل فيما يتعلق بتقدمهم نحو إنجاز أهدافهم الوظيفية والمالية والمعنوية في الوقت الذي حدده لأنفسهم، ومما زاد من وقع هذه النتيجة هو الروتين الفكري الذي يتبعوه في عملهم وعدم البحث عما هو جديد في مجال عمل الأندية ضمن تخصصاتهم، وأثر بالتالي عدم تقييم ذاتهم بالشكل الصحيح والمستمر لضمان إنجاز المهام الواقعة على عاتقهم.

إذ يذكر (Ingarianti et al., 2021, p. 193) بأن النجاح الوظيفي يمثل المعتقدات الإيجابية التي يبيدها الفرد تجاه مهنته، مما يزيد من احتمالية بقائهم في وظائفهم عند مواجهة التحديات في العمل، فضلاً عن تحسين الأداء المهني والشعور بالرضا عن الإنجاز الشخصي، ومحاولة تحقيق الأهداف المهنية والشخصية، كما يمكن أن يؤدي النجاح الوظيفي إلى تحسين الصحة النفسية والعاطفية للأفراد، وتحسين جودة الحياة بشكل عام.

فيما يذكر (Dai & Song, 2016, p. 288) النجاح الوظيفي على أنه القدرة على تحقيق الأهداف المهنية والشخصية المرجوة في العمل، والشعور بالرضا والإنجاز الشخصي في العمل، ويمكن قياسه بشكل رئيسي من خلال تقييم الموظفين لمدى تحقيقهم لأهدافهم الشخصية والمهنية ومدى رضاهم عن حياتهم المهنية.

المجلد (١) العدد (٢)

٣-٣ عرض نتائج الهدف الثالث الموسوم ((التعرف على مستوى الخبرات المهنية المبكرة التي يمتلكها أعضاء الهيئات الإدارية لأندية محافظة كركوك بكرة القدم)) ومناقشتها.

الجدول (٩) يبين الأوساط الحسابية ومستويات أداة قياس الخبرات المهنية المبكرة وفقراتها

المستوى	الوسط الحسابي	المحتوى	الفقرة
مرتفع جداً	٤.٥٧	أمتلك خبرة جيدة في مجال لعبة كرة القدم بحكم ممارستي لها كلاعب في الفرق المحلية	١
متوسط	٣.٤٩	شاركت في إدارة مباريات كرة القدم كمشرف فني أو كحكم للمباريات	٢
متوسط	٣.٢٤	تعلمت تقنيات تنمية مهارات التواصل والقيادة عبر برامج التدريب التي يقدمها اتحاد كرة القدم	٣
مرتفع	٤.١٤	أتقن الكثير من الإجراءات الإدارية والتنظيمية المرتبطة بإدارة مسابقات كرة القدم من خلال مشاركاتي السابقة في الاتحادات الرياضية	٤
منخفض	٢.٠١	أمتلك شهادة أكاديمية جامعية في تخصص التربية الرياضية	٥
منخفض جداً	١.٣٢	لدي خلفية مناسبة فيما يتعلق بإدارة الموارد المالية والاستثمارات لتوليد الإيرادات المادية للنادي	٦
منخفض	٢.٠٩	أمتلك فهماً جيداً في مجال القانون الدولي ولوائح الانضباط المتعلقة بلعبة كرة القدم	٧
متوسط	٣.٣٩	قمت بالتطوع في تقديم المساعدة في تنظيم المسابقات الرياضية المختلفة مما أكسبني خبرة في البيئة الرياضية	٨
متوسط	٣.٤٢	شاركت في مختلف الدورات التدريبية وورش العمل الرياضية للتعلم من الخبراء في المجال الرياضي	٩
متوسط	٣.٣٤	أجيد التعامل مع الأجهزة التقنية المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات واستخدامها في مجال العمل الرياضي	١٠
مرتفع	٣.٦٦	كنت عضواً بارزاً ونشطاً في النشاطات الرياضية المدرسية والجامعية	١١
متوسط	٣.١٥	أداة قياس الخبرات المهنية المبكرة	

يبين الجدول (٩) أن أداة قياس الخبرات المهنية المبكرة قد حصلت على مستوى متوسط بشكل عام، وأن الفقرات قد حصلت على مستويات تراوحت بين (مرتفع جداً - منخفض جداً)، والفقرة (١) حصلت على مستوى مرتفع جداً بوسط حسابي بلغ (٤.٥٧)، وحصلت الفقرتان (٤، ١١) على مستوى مرتفع بوسطين حسابيين بلغا (٤.١٤، ٣.٦٦) على التوالي، بينما حصلت الفقرتان (٢، ٣، ٨، ٩، ١٠) على مستويات متوسطة بلغت (٣.٤٩، ٣.٢٤، ٣.٣٩، ٣.٤٢، ٣.٣٤) على التوالي، في حين حصلت الفقرتان (٥، ٧) على مستوى منخفض بوسطين حسابيين بلغا (٢.٠٩، ٢.٠١) على التوالي، وأخيراً فإن الفقرة (٦) حصلت على مستوى منخفض جداً بوسط حسابي (١.٣٢).

يظهر الجدول (٩) تمتع أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك بمستوى متوسط من حيث خبراتهم المهنية المبكرة، هذه النتيجة ربما يعزوها الباحث إلى النقص الواضح في الخبرات الإدارية لهؤلاء الأعضاء من حيث إجادة أساليب

المجلد (١) العدد (٢)

الاستثمار النافع للنادي الذي ينتمون له سواء في الجانب المالي أو التسويقي، والذي قد يعود إلى افتقاد بعضهم للشهادات الأكاديمية الرياضية المحلية والدولية المرتبطة بلعبة كرة القدم، والمعرفة اللازمة في شتى المجالات ومنها القانونية والإدارية وغيرها، والتي تمنحهم القدرة على التعامل في المستقبل مع أعمال النادي الذي يفكرون في الانتماء لهيئته الإدارية بشكل أكثر فاعلية، ويضاف لذلك ندرة اشتراكهم في الدورات التثقيفية والتدريبية والتطويرية التي من شأنها أن تربطهم بالعالم الرياضي المتقدم عبر وسائل التواصل الحديثة وتقنياتها المتجددة، سواء كان ذلك لأسباب شخصية أو بسبب قلة إقامتهما والدعوة لها من قبل الاتحادين المركزي والفرعي للعبة، مما ولد ضعفاً في أساليب التعامل مع التكنولوجيا والأجهزة مرتبطة بها، فضلاً عن افتقادهم للخبرة الاستباقية المرتبطة بالبيئة الرياضية التي يتم اكتسابها في الغالب عن طريق المشاركة المستمرة كمتطوعين في تنظيم وتنفيذ مختلف أنواع المسابقات الرياضية، كل ما تقدم أدى إلى عدم امتلاك هذه العينة المهمة والمرتبطة بقطاع الأندية الرياضية لخبرات مهنية مبكرة.

إذ يشير (Coombs, 2021, p. 9) إلى الخبرات المهنية المبكرة بأنها الخبرات التعليمية والتدريبية التي يحصل عليها الأفراد خلال فترة التدريب والتعليم، بالإضافة إلى الخبرات العملية التي يكتسبونها أثناء ممارسة عملهم في السنين الأولى، وتعد هذه الخبرات المهنية المبكرة مهمة جداً لفهم كيفية تطور وتغير قدرات التقييم لديهم، وكيف يمكن تحسين ممارسات التقييم وتحسين نتائج العمل.

ويضيف (Hirschy et al., 2015, p. 791) أن أهمية الخبرات المهنية المبكرة تكمن في تطوير هوية الفرد وتحديد مساره المهني المستقبلي، والتي يمكن أن تؤثر على مستوى الرضا والالتزام بالمهنة، كما يمكن أن تساعد الفرد على تطوير مهاراته وخبراته، والتأقلم مع بيئة العمل وبالتالي تحسين أدائه ونجاحه في مجال عمله.

٣-٤ عرض نتائج الهدف الرابع الموسوم ((التعرف على طبيعة العلاقة بين الخبرات المهنية المبكرة في التقييم الذاتي لأعضاء الهيئات الإدارية وبين نجاحهم الوظيفي)) ومناقشتها.

الجدول (١٠) يبين طبيعة العلاقة بين أداتي البحث

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط (r)	مستوى الدلالة
الخبرات المهنية المبكرة	النجاح الوظيفي	٠.٢٩٥	٠.٠٠٠٠

الجدول (١٠) يبين وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين الخبرات المهنية المبكرة لأعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك وبين نجاحهم الوظيفي، وذلك بدرجة ارتباط بلغت (٠.٢٩٥) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠٠).

وهنا يرى الباحث بأن العلاقة المعنوية والإيجابية بين الخبرات المهنية لعرض الهيئة الإدارية ونجاحه الوظيفي هي علاقة مترابطة، فعندما يمتلك الفرد خبرات مهنية ثرية ومتنوعة، فإن ذلك سوف يؤثر بشكل إيجابي على نجاحه الوظيفي، وتمنحه المزايا التي تساعده في الوصول إلى أعلى المراتب الوظيفية، فالعضو الذي يكتسب خبرات منذ سن مبكرة فإنه يكون قد تعلم مهارات واكتسب

المجلد (١) العدد (٢)

معرفة قيمة في مجال الرياضة، وبالتالي يكون لديه أساس قوي للتطور والتقدم في مسار وظيفي ضمن هذا المجال، فعندما يكون لدى عضو الهيئة الإدارية سجل قوي من الخبرات المهنية المبكرة فإن ذلك يوفر إشارات إيجابية لأصحاب القرار في مجال الأندية الرياضية، وتزيد من فرص حصوله على وظائف مرموقة وعالية المكانة في المستقبل، وكذلك فإن النجاح الوظيفي يعتمد على العديد من العوامل الأخرى مثل الكفاءة الشخصية والتحصيل الأكاديمي والقدرات القيادية وهو ما أظهرته جلياً نتائج هذه العلاقة، وختاماً فإن الخبرات المهنية للفرد تساعده على تحقيق نجاح وظيفي مستدام وتعزز حالته المعنوية في العمل.

٤- الاستنتاجات والتوصيات

٤-١ الاستنتاجات

٤-١-١ أثبتت كل من أداة تقييم النجاح الوظيفي وأداة قياس الخبرات المهنية المبكرة فاعليتهما بعد توصل الباحث لإعداد كل منهما على وفق الإجراءات العلمية، وتطبيقهما بنجاح لاستخراج البيانات الخاصة بالبحث.

٤-١-٢ قيم أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك نجاحهم الوظيفي بمستوى متوسط.

٤-١-٣ يمتلك أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في محافظة كركوك مستوى متوسطاً من الخبرة المهنية المبكرة من وجهة نظرهم

٤-١-٤ للخبرات المهنية المبكرة التي يمتلكها أعضاء الهيئات الإدارية لأندية كرة القدم في كركوك علاقة ارتباط معنوية إيجابية مع تقييمهم الذاتي لنجاحهم الوظيفي.

٤-٢ التوصيات

٤-٢-١ أهمية مواكبة واقع لعبة كرة القدم عالمياً وأشكال التطور الذي تطرأ عليه من قبل الأفراد الراغبين في العمل كأعضاء هيئات إدارية لأندية كرة القدم عبر تطوير مهاراتهم الإدارية من خلال حضور دورات تدريبية، وورش عمل، والحصول على شهادات أكاديمية عليا في المجالات الرياضية المختلفة، فضلاً عن تكثيف جهودهم في الانخراط بالأعمال التطوعية للمساهمة في تنظيم وتنفيذ مختلف الأنشطة الرياضية بما يزيد من خبراتهم الميدانية، وتوسيع مجال اتصالاتهم وعلاقاتهم في المجال الرياضي، مما يمهد لإنشاء ملف تعريفي غني يساعدهم في الانتماء للأعمال الإدارية المختلفة المرتبطة بعمل الأندية والاتحادات الرياضية المختلفة والنجاح فيها.

٤-٢-٢ ينبغي على الجهات المسؤولة عن عمل الأندية الرياضية تشجيع أعضاء الهيئة الإدارية على الاستثمار في خطط التنمية الشخصية الخاصة بهم، وأن يحددوا خططاً وأهدافاً عملية تطوّرهم وتقدمهم الوظيفي، فضلاً عن الحرص على العمل بهمة عالية وروح تعاون قوية فيما بينهم لتحقيق أهداف النادي ومصلحته، وأن يعزز اتحاد كرة القدم المركزي والفرعي من الإمكانيات المهنية والشخصية لجميع أعضاء الهيئات الإدارية لتطوير أدوارهم المهمة في النادي وتحسين معارفهم بما يخدم الرياضة واللعبه

المجلد (١) العدد (٢)

بشكل عام، وأن تدعم الأندية اشتراك أعضائها في دورات تعليمية وتطويرية في مجالات عملهم المختلفة في النادي سواء كانت قانونية أم مالية أم إدارية أم إشرافية وغيرها.

٤-٢-٣ يوصي الباحث المؤسسات الرياضية المختلفة ومنها الاتحاد المركزي بكرة القدم بأهمية الاستفادة من أدوات البحث في محاولة التعرف على مدى امتلاك العاملين فيها للخبرات المهنية قبل الانخراط في مجال عملهم ومدى استفادتهم منها في مجال تحقيق نجاحهم الوظيفي.

المصادر

الغامدي، أ. ب. خ. ياسين، أ. ع.، & ابراهيم، ح. ع. ع. (٢٠٢٢). تقييم الخبرة الميدانية المبكرة من وجهة نظر مديرات الروضات والمشرفات: دراسة تتبعية. *مجلة الفتح، المجلد ٣٥ (العدد ٩١)*، ٢٦٤-٢٣٢.

<https://doi.org/10.23813/FA/91/12>

طه، ف. أ.، & السعيد، أ. س. (٢٠١٨). أثر الانضباط الإداري على النجاح الوظيفي "دراسة تطبيقية" على مديرية الشؤون الاجتماعية بمحافظة الدقهلية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*. 2(1), 177-200.

<https://doi.org/10.21608/masf.2018.68999>

Briscoe, J. P., Kaše, R., Dries, N., Dysvik, A., Unite, J. A., Adeleye, I., Andresen, M., Apospori, E., Babalola, O., Bagdadli, S., Çakmak-Otluoglu, K. Ö., Casado, T., Cerdin, J.-L., Cha, J.-S., Chudzikowski, K., Dello Russo, S., Eggenhofer-Rehart, P., Fei, Z., Gianecchini, M., ... Zikic, J. (2021). Here, there, & everywhere: Development and validation of a cross-culturally representative measure of subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 130(October 2019), 103612. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103612>

Brouwer, E. E., van Rossum, T. R., Frambach, J. M., & Driessen, E. W. (2022). Early career experiences of international medical program graduates: An international, longitudinal, mixed-methods study. *Perspectives on Medical Education*, 11(5), 258-265.

<https://doi.org/10.1007/s40037-022-00721-z>

Coombs, A. J. (2021). *HOW EARLY CAREER EXPERIENCES SHAPE TEACHERS' APPROACHES TO CLASSROOM ASSESSMENT*. Queen's University و Kingston, Ontario, Canada.

Dai, L., & Song, F. (2016). Subjective Career Success: A Literature Review and Prospect. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 04(03), 238-242.

<https://doi.org/10.4236/jhrss.2016.43026>

Fathy, E. A. (2020). The Impact of Glass Ceiling Beliefs on Women's Subjective Career Success in Tourism and Hospitality Industry: The Moderating Role of Social Support. *The Scientific Journal of the Faculty of Tourism and Hotels*, Vol. 17(Issue 2), 137-162.

Gaile, A., Baumanė-Vītolīņa, I., Kivipõld, K., & Stibe, A. (2022). Examining subjective career success of knowledge workers. *Review of Managerial Science*, 16(7), 2135-2160.

<https://doi.org/10.1007/s11846-022-00523-x>

Hildred, K., Piteira, M., Cervai, S., & Pinto, J. C. (2023). Objective and subjective career success: individual, structural, and behavioral determinants on European hybrid workers. *Frontiers in Psychology*, 14(June), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1161015>

Hirschy, A. S., Wilson, M. E., Liddell, D. L., Boyle, K. M., & Pasquesi, K. (2015). Socialization

- to Student Affairs: Early Career Experiences Associated With Professional Identity Development. *Journal of College Student Development*, 56(8), 777–793.
<https://doi.org/10.1353/csd.2015.0087>
- Ingarianti, T. M., Suhariadi, F., & Fajrianti. (2021). Exploring Subjective Career Success. *Proceedings of the International Conference on Psychological Studies (ICPSYCHE 2020)*, 530(Icpsyche 2020), 190–194. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210423.027>
- Ingarianti, T. M., Suhariadi, F., Fajrianti, F., & Kristiana, I. F. (2022). The Effect of Antecedents of Teachers' Subjective Career Success. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 11121. <https://doi.org/10.3390/ijerph191711121>
- Merga, M. K., Mason, S., & Morris, J. (2018). Early career experiences of navigating journal article publication: Lessons learned using an autoethnographic approach. *Learned Publishing*, 31(4), 381–389. <https://doi.org/10.1002/leap.1192>
- Schuck, S., Aubusson, P., Buchanan, J., Varadharajan, M., & Burke, P. F. (2018). The experiences of early career teachers: new initiatives and old problems. *Professional Development in Education*, 44(2), 209–221. <https://doi.org/10.1080/19415257.2016.1274268>
- Suhyung Lee. (2022). The Effects of Subjective Career Success and Perceived Shared Leadership on Personal Growth Initiative: Moderating Effects of Challenging Job Experienc. In *Alexandre Ardichvili, Co-Advisor. UNIVERSITY OF MINNESOTA*.
- Wolniak, G. C., & Engberg, M. E. (2019). Do “High-Impact” College Experiences Affect Early Career Outcomes? *The Review of Higher Education*, 42(3), 825–858.
<https://doi.org/10.1353/rhe.2019.0021>