

الرضا الوظيفي وعلاقته بالبيئة الوظيفية لمديرية الشباب والرياضة في ذي قار من وجهة نظر موظفيها

استلام البحث : ٢٠٢٤/٢/١٢

قبول البحث : ٢٠٢٤/٣/٣

م . علي حسين هلول

وزارة التربية / المديرية العامة لتربية ذي قار

Alihussainhalul68@gmail.com

ملخص البحث

تسعى جميع المؤسسات الوظيفية بصورة عامة والمؤسسة محل البحث بصورة خاصة الى تحقيق الاهداف المرسومة لها والتنافس مع غيرها من المؤسسات ذات الصلة بالمهمة ، ولا يمكن تحقيق ذلك الا من خلال فريق عمل متكاتف يعمل في بيئة عمل صالحة خالية من التعقيدات التي تقف حاجزا امام العاملين، لذا يسعى الباحث بالتعرف على مستوى رضا الكادر الوظيفي في مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار؟ وعلاقته بالبيئة الوظيفية ؟، وعمل الباحث للوصول لأهدافه على بناء مقياسين: الرضا الوظيفي ومحاوره (الدافعية- اللياقة النفسية- الانتماء للمؤسسة) ومقياس البيئة الوظيفية ومحاوره (اسلوب الادارة- الاحترام- العدالة) واعتمد المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، والعلاقات الارتباطية، وتكون مجتمع البحث من موظفي المؤسسة وعددهم (١٢٥) موظف وتوصل الباحث الى امتلاك الموظفين الى مستوى عالي من الرضا الوظيفي وبيئة عمل ايجابية ، واستمر البحث للفترة من ١١ / ١٧ - ٢٠٢٢ / ٢ / ١٧ - ٢٠٢٣ .

الكلمات المفتاحية : الرضا الوظيفي- البيئة الوظيفية – مديرية الشباب والرياضة – الموظفين.

Job satisfaction and its relationship to the functional environment of the Youth and Sports Directorate in Dhi Qar from the point of view of its employees

M. Ali Hussein Hiloul

General Directorate of Education in Dhi Qar

Abstract

All functional institutions in general, and the institution under study in particular, seek to achieve the goals set for them and compete with other institutions related to the task. This can only be achieved through a united work team working in a good work environment free of complications that stand as a barrier to employees, so The researcher seeks to identify the level of satisfaction of the job staff in the Directorate of Youth and Sports in Dhi Qar Governorate? And its relationship to the job environment? To reach his goals, the researcher worked on building two scales: job satisfaction and its axes (motivation - psychological fitness - belonging to the organization) and the job environment scale and its axes (style). Management - Respect - Justice) The descriptive approach was adopted using the survey method and correlational relationships, and the research community consisted of the institution's employees, numbering (125). Employee and the researcher concluded that the employees had a high level of job satisfaction and a positive work environment, and the research continued for the period of 11/17/2022 - 2/17/2023.

Keywords: job satisfaction - job environment - Youth and Sports Directorate

١- المقدمة:

يعد الرضا الوظيفي من المواضيع بالغة الأهمية لكل من يسعى الى تطور مؤسسته ولكل المختصين بالشأن القيادي والاداري وله ابعاد مختلفة يرتبط جزء منها بالعاملين في نفس المكان ويرتبط الجزء الآخر بنوعية العمل نفسه ، ومن الخطأ التصور اذا كان الموظف راضيا عن جانب من العمل بالضرورة ان يكون راضيا عن كل العمل، فقد يكون راضيا عن العدالة المتوفرة في مؤسسته ولكن ليس راضيا عن الدخل الي يستلمه جراء عمله . وكذلك فان الرضا الوظيفي يعد من اهم الاهداف الاساسية التي تسعى مؤسسات العمل الى الوصول اليها ، لأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته او عمله ، او يصبح انسان تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والتطور ويحقق من خلالها اهدافه الاجتماعية (سلطان، ٢٠٠٣، ١٩٦). كونها ذات مردودات ايجابية كثيرة لخدمة المؤسسة نفسها من حيث زيادة الانتاج وقلة المشاكل التي قد تعيق العمل. ولا يمكن لأي مؤسسة من تحقيق اهدافها دون تحقيق مستوى عالي من الرضا لدى موظفيها .

ولتحقيق ذلك لابد من توفر العديد من المحاور التي يستند اليها رضا الموظف والتي ترتبط ارتباط مباشر مع طبيعة مكان العمل والبيئة الوظيفية بكل محتوياتها المادية والبشرية، ويشير (العلي، ٢٠٠٩، ١٣٦): ان الذين ينخفض رضاهم المهني يعانون من مشاعر النقص والحيرة وعدم الرضا عن الذات وقد ينسحبون من المجتمع مما يعايناه الفرد نتيجة للتوترات وقد يمارس البعض اساليب العدوان الموجه نحو الذات والآخرين. ويشير (القيسي، ١٩٦٦، ٣٩) الرضا الوظيفي: هو سلوك يعكس مدى تقبل الفرد لجوانب الوظيفة المتعددة ومدى شعوره بالسعادة، ويوضح (عقبلي، ٢٠٠٥، ٣٤) بأن: بيئة العمل الوظيفي: هي مجموعة متغيرات واحداث قد تتكون داخل محيط معين وهو المؤسسة الوظيفية او الوظيفة. وقد ارتأى الباحث دراسة هذا الموضوع لما يجده من اهمية لتحقيقه في المؤسسات عموما ومديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار خصوصا وذلك لأنها تتطلع بواجبات مهمة في قيادة الشباب والرياضة بالمحافظة. وكان المجال البشري للبحث : الكادر الوظيفي لمديرية شباب ورياضة محافظة ذي قار. أما مجال البحث الزمني فكان من الفترة (١٧ / ١١ / ٢٠٢٢ لغاية ١٧ / ٢ / ٢٠٢٣). اما مجاله المكاني فكان مديرية الشباب والرياضة في ذي قار - الدوائر والمراكز التابعة .

٢ - الغرض من الدراسة : تتلخص اهمية دراسة هذا البحث من اهمية المتغيرين موضوع البحث (الرضا الوظيفي والبيئة الوظيفية)، وهما من المواضيع بالغة الأهمية ويتأثر بمجموعة من العوامل منها ما يتعلق بالشخص نفسه وطبيعته وسلوكه وطموحاته ومنها ما يتعلق بتنظيم وادارة العمل ، وقد تتغير هذه العوامل ومكان العمل.. لذلك لابد من دراسات في هذا المجال لمواكبة التغيرات المؤثرة على الموضوع. من هنا وضع الباحث اهداف لدراسته تتلخص في :

١-٢ بناء مقياسي الرضا الوظيفي والبيئة الوظيفية لمديرية الشباب والرياضة في ذي قار من وجهة نظر موظفيها..

٢-٢ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والبيئة الوظيفية لمديرية الشباب والرياضة في ذي قار من وجهة نظر موظفيها.

٢-٢ التعرف على نوع العلاقة الارتباطية بين متغيري البحث من وجهة نظر العينة .

٣- الطريقة والجراءات

١-٣ العينة

إن عينة البحث يحددها طبيعة الأهداف التي يسعى الباحث إلى التوصل إليها ويشير (ذوقان عبيدات وآخرون - ١٩٨٩) الأهداف التي يضعها الباحث لبحثه والإجراءات التي يستخدمها ستحدد طبيعة العينة التي سيختارها "، وقسمت العينة البحث الى:

١- مجتمع البحث (١٢٥) موظف بنسبة (١٠٠%) من مجتمع البحث .

٢- العينة الاستطلاعية (١٠) موظف وبنسبة (٨%) من المجتمع البالغ (١٢٥) موظف، وتم اختيارهم عشوائيا.

٣- عينة البناء: (٧٠) موظف وبنسبة (٥٦%) من مجتمع البحث البالغ (١٢٥) موظف.

٤- عينة البحث الرئيسية: (٤٠) موظف بنسبة (٣٢%) من المجتمع البالغ (١٢٥) موظف .

تم توزيع ٤٥ استمارة استبيان على العينة الرئيسية (رجعت منها ٤٣ استمارة وبعد فحصها جمعا تم استبعاد ٣ استمارات لعدم الالتزام بتعليمات ملء الاستبيان ليكون العدد النهائي ٤٠ استمارة استبيان . وهو عدد يستوفي شروط المنهج العلمي للبحث حيث تبلغ نسبته اكثر من ٣٠% من المجتمع الكلي حيث وضع

المختصون نسباً للعينة الرئيسية في البحوث الوصفية لا تقل عن ٢٠% من المجتمع الكلي (عودة، ١٩٨٧ ، ص ١٣٥).

جدول رقم (١) يوضح عينة البحث من المجتمع الأصلي

العينة	المجموع	النسبة المئوية من المجتمع
مجتمع البحث الكلي	١٢٥	%١٠٠
العينة الأولية	١٠	%٨
عينة البناء	٧٠	%٥٦
التجربة الرئيسية	٤٠	%٣٢

٢-٣ تصميم الدراسة

١-٢-٣ منهج البحث المستخدم في الدراسة : استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية باعتباره أكثر المناهج ملائمة في تحقيق أهداف البحث حيث يعد المنهج المسحي واحداً من المناهج الأساسية في البحوث الوصفية ويعتمد على الحقائق الجارية عن موقف معين وعلى تجميع البيانات ولا يهتم لصفات الأفراد كأفراد ولكنه يهتم بالإحصائيات العامة التي تنتج من بيانات عدد من الحالات الفردية والدراسات المسحية تستخدم أدوات البحث العلمي المختلفة للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة مثل الاستبيان ، المقابلة ، الملاحظة ، الاختبارات ، ولغرض الوصول الى نتائج الدراسة استخدم الباحث مجموعة من الوسائل الاحصائية لتحليل البيانات الخام ومنها النسبة المئوية والوسط الحسابي والوسط الفردي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط وقيمة T والحقيبة الاحصائية spss.

٢-٢-٣ وسائل جمع البيانات : يرى (وجيه محبوب - ١٩٩٣) " لغرض التوصل وحل المشكلات لابد من الاستعانة بوسائل جمع المعلومات وبأدوات البحث المختلفة وفق ما يتلاءم وطبيعة البحث حيث إن أدوات البحث هي الوسيلة أو الطريقة التي يستطيع بها الباحث حل مشكلته مهما كانت تلك الأدوات بيانات / عينات / أجهزة " . (محبوب، ١٩٩٣) ، وقد استعان الباحث في الحصول على البيانات الخاصة بموضوع الدراسة بالوسائل التالية : المصادر والمراجع .- المقابلات الشخصية .- الخبرة الشخصية .- استمارة الاستبيان الشبكة العنكبوتية الانترنت.

٣-٢-٣ خطوات تصميم استمارة الاستبيان لمتغيري البحث:

١-٣-٢-٣ تحديد محاور المقياسيين

بعد الاطلاع على أدبيات الموضوع المختلفة للاستفادة منها في تحديد محاور الدراسة ، والتي شملت على سبعة محاور ولكل محور خمس فقرات وبعد استطلاع آراء الخبراء والمختصين وعددهم (١٠) خبراء (ملحق ١) وتم تحديد ستة محاور (١٥ فقرة الرضا الوظيفي - ١٥ فقرة البيئة الوظيفية) ، وقام الباحث بجمع استمارات الاستبيان من الخبراء المختصين للتعرف على أجوبتهم وتحليل النتائج.

جدول رقم (٢) يوضح حصول كل محور على نسبة اتفاق الخبراء

ت	محاور البحث	اتفاق الخبراء	النسبة المئوية
١	الدافعية والرغبة بالعمل	١٠	%١٠٠
٢	اللياقة النفسية أثناء العمل	١٠	%١٠٠
٣	الانتماء للمؤسسة	٩	%٩٠
٤	اسلوب الادارة المتبع	١٠	%١٠٠
٥	الاحترام المتبادل	٩	%٩٠
٦	العدالة	١٠	%١٠٠
٧	قرب مكان العمل	٤	%٤٠

ونتيجة لهذا التحليل اعتمد الباحث ست(٦) من المحاور المقترحة لحصولها على نسبة اتفاق بلغت (٩٠%) فأكثر من آراء الخبراء المختصين واستبعد محور مقترح واحد هو(قرب مكان العمل) مع فقراته ، لأنه حصل على (٤٠%) وهي أقل من النسبة المطلوبة (انظر جدول- ٢) وبذلك أصبح الاستبيان جاهزا للبحث.

٣-٢-٣ الصدق الظاهري (فقرات مقياس الرضا الوظيفي): من أجل تحديد صلاحية الفقرة لموضوع الاستبيان الذي وضعت من أجله وكذلك للتأكد من صياغتها تم عرض الاستبيان على السادة الخبراء (ملحق ١) للحكم بملائمتها لقياس متغير (الرضا الوظيفي) وعددهم (١٠) ولتحليل آراء السادة الخبراء إحصائيا استخدم الباحث قانون (كا^٢) حيث تعتبر الفقرة صالحة للمقياس عندما تكون قيمة (كا^٢) المحسوبة معنوية عند نسبة خطأ (٠,٠٥) ودرجة حرية (١) وحصلت موافقة الخبراء على صلاحية (١٥) فقرة ولم تحصل موافقتهم على صلاحية فقرتان هما (١٧- ١٨) وبنسبة قبول مئوية تتراوح من (٩٠ - ١٠٠ %) وبذلك أصبح المقياس يتكون من(١٥) فقرة وبذلك تحقق صدق المحتوى والظاهري لفقرات المقياس ،وكما مبين في الجدول (٣):

جدول (٣) يبين قيم مربع كاي (كا^٢) لآراء واتفاق الخبراء لمقياس الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	تصلح	لا تصلح	كا ^٢	الدلالة الاحصائية
١١-٩-٧-٦-٥-٢-١	١٠	لا توجد	١٠	تصلح
١٥-١٤-١٣-١٢-١٠-٨-٤-٣	٩	١	٦.٤	تصلح
١٨ - ١٧	٨	٢	٣.٦	لا تصلح

* قيمة (كا^٢) الجدولية بدرجة حرية = ١-٢= ١ ومستوى دلالة (٠.٠٥) تساوي (٣.٨٤).

٣-٣-٢-٣ الصدق الظاهري (فقرات مقياس الاداء الاداري): من أجل تحديد صلاحية الفقرة لموضوع الاستبيان الذي وضعت من أجله وكذلك للتأكد من صياغتها تم عرض الاستبيان على السادة الخبراء للحكم بملائمتها لقياس متغير (الاداء الاداري) وعددهم (١٠ خبراء) ولغرض تحليل آراء السادة الخبراء إحصائيا استخدم الباحثون قانون مربع كاي (كا^٢) حيث تعتبر الفقرة فقرة صالحة للمقياس عندما تكون قيمة (كا^٢) المحسوبة معنوية عند نسبة خطأ (٠,٠٥) ودرجة حرية (١) ، اذ حصلت موافقة السادة الخبراء على صلاحية (١٥) فقرة ولم تحصل موافقتهم على صلاحية ثلاث فقرات هي (١٢ - ١٥ - ١٨) ، وبنسبة تأشير قبول مئوية تتراوح من (٩٠ - ١٠٠ %) وبذلك أصبح المقياس يتكون من خمسة عشر فقرة ، وبذلك يتحقق صدق المحتوى والصدق الظاهري لفقرات المقياس ،وكما مبين في الجدول (٤):

جدول (٤) يبين قيم مربع كاي (كا^٢) لآراء واتفاق الخبراء لمقياس الاداء الاداري

رقم الفقرة	موافقون	الغير موافقون	قيمة مربع كا ^٢	الدلالة الاحصائية
١٣- ٩ - ٨ - ٦ - ٥ - ٣ - ١	١٠	صفر	١٠	تصلح
١٧-١٥ - ١٤ - ١١ - ١٠ - ٧ - ٤ - ٢	٩	١	٦.٤	تصلح
١٨ - ١٥ - ١٢	٨	٢	٣.٦	لا تصلح

* قيمة (كا^٢) الجدولية بدرجة حرية = ١-٢= ١ ومستوى دلالة (٠.٠٥) تساوي (٣.٨٤).

٤-٣-٢-٣ صدق المحتوى : حقق الباحث هذا النوع من الصدق بالاطلاع على ادبيات الموضوع المختلفة من مصادر وبحوث وتحليل متواها بدقة والاستفادة منها في تحديد اهم المحاور الاساسية التي تخص المقياسيين واستنباط فقرات تخص كل محور من محاور المقياسيين .

٣-٣ المتغيرات المدروسة : قام الباحث بدراسة متغيري الرضا التنظيمي والبيئة الوظيفية وقد صمم مقياسين لكل منهما مقياس خاص بصيغة استبيان يتضمن مقياس الرضا الوظيفي ثلاثة محاور هي (الرغبة بالعمل - اللياقة النفسية - الانتماء للمؤسسة) واستبيان خاص بمتغير البيئة الوظيفية ويتكون من ثلاثة محاور هي(اسلوب الادارة - الاحترام المتبادل - العدالة) ، وقام الباحث بتجربة استطلاعية لغرض الاستعداد للتجربة الرئيسية والاستعداد للتغلب على الصعوبات التي يمكن ان تمر بها ومعرفة مدى فهم ووضوح عباراته تم بتطبيقه على العينة الاولى عشوائية من الموظفين وعددهم (١٠) وبنسبة مؤية بلغت(٨%) من مجتمع البحث باستخدام طريقة الاختبار واعادة الاختبار او التطبيق بعد مدة اسبوعين ثم الحكم على نتائج تحليل الاختبارين

وباستخدام معامل الارتباط بيرسن ، انظر ، وتمت للفترة من ١ / ١٢ / ٢٠٢٢ ولغاية ١٥ / ١٢ / ٢٠٢٢ ومن خلالها تم تشخيص أهم الصعوبات التي قد تواجه الباحث والتغلب عليها واتضح أيضا إن التعليمات واضحة والعبارات مفهومة للعينة.

٣-٣-١ ثبات المقياسين : "إن الثبات عبارة عن درجة ارتباط الاختبار مع نفسه (عدس - ١٩٨٧ ص ٥٩) وقد استخدم الباحث طريقة الاختبار وإعادة الاختبار بغد تطبيقه على مجموعة من مجتمع وهي نفسها عينة التجربة الاستطلاعية البحث وإعادته بعد أسبوعين على نفس العينة والبالغ عددهم (١٣) وقد تم ذلك للفترة من (٢٠٢٣/١/٢٠ لغاية ٢٠٢٣/١/٢٠) يعرف الثبات انه اتساق في نتائج المقياس (kringner,1979,442) . وقد استنتج الباحث إن قيمة معامل الثبات التي استخرجت باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسن بين الحالتين لاستبيان الرضا الوظيفي يساوي (٨١) والبيئة الوظيفية يساوي (٠,٨٤) وهذا يشير إلى أن فقرات المقياس كانت ثابتة وتقيس الهدف الموضوع لأجله ، كما موضح في جدول (٥)

الجدول (٥) يبين معاملات الثبات لاستبيان البحث بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار

الرضا الوظيفي	البيئة الوظيفية
معامل الارتباط ٠.٨١	معامل الارتباط ٠.٨٤

٤-٣ الاختبارات المستخدمة

٤-٣-١ تجربة المقياسين على عينة البناء .

٤-٣-٢ القوة التمييزية لفقرات المقياسين:

جدول (٦) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم ت المحتسبة ومستوى الدلالة للمقياسين

مقياس بيئة العمل الوظيفية						مقياس الرضا الوظيفي							
مستوى الدلالة	قيمة ت	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت	مستوى الدلالة	قيمة ت	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		ع	س-	ع	س-				ع	س-			
٠.٠٠٠	٤.٩٧	٠.٤١	٢.٨٥	٠.٤٧	٤.٤٣	١	٠.٠٠١	٥.٦٣	٠.٥٢	٢.٨٠	٠.٦١٦	٤.٣٠	١
٠.٠٠٢	٦.٦٣	٠.٥٣	٢.٩٣	٠.٥٥	٤.٥٣	٢	٠.٠٠٠	٦.٦٢	٠.٨٧	٢.٩٠	٠.٦٢٠	٤.٥٠	٢
٠.٠٠٠	٧.٦١	٠.٦٧	٢.٨٧	٠.٥٤	٣.٩١	٣	٠.٠٠٠	٦.٤٤	٠.٨٢	٣.٠٩	٠.٠٠٠	٥.٠٠	٣
٠.٠٠٣	٤.٨٢	٠.٧١	٢.٩٥	٠.٦٣	٣.٩٤	٤	٠.٠٠٠	٦.٠٨	٠.٨٤	٣.١٠	٠.٠٠٠	٥.٠٠	٤
٠.٠٠٠	٦.٣٧	٠.٤٣	٣.٠٦	٠.٤٦	٤.٣٨	٥	٠.٠٠٠	٤.٧٠	٠.٩٦	٣.١٤	٠.٤٨١	٤.٦٢	٥
٠.٠٠٠	٥.١٦	٠.٦٧	٣.٤٦	٠.٧١	٤.٢٤	٦	٠.٠٠٠	٥.٥٧	٠.٤٢	٢.٨٠	٠.٤٨٣	٤.٦٠	٦
٠.٠٠١	٦.٩٤	٠.٤٩	٢.٩٦	٠.٥٣	٣.٨٣	٧	٠.٠٠٤	٦.٧٩	٠.٦٣	٣.٢٠	٠.٣١٦	٤.٩٠	٧
٠.٠٠٠	٥.٠٣	٠.٤٥	٢.٠٨٩	٠.٦١	٤.٢١	٨	٠.٠٠٠	٤.٢١	٠.٧١	٢.٨٥	٠.٥١٦	٤.٦٠	٨
٠.٠٠٣	٦.٨٢	٠.٥٨	٢.٨٤	٠.٣٦	٣.٩٦	٩	٠.٠٠١	٨.٠٢	٠.٤١	٢.٧٨	٠.٤٢٢	٤.٨٥	٩
٠.٠٠٠	٥.٥٤	٠.٨١	٣.٠٢	٠.٤٣	٤.٣٢	١٠	٠.٠٠٠	٥.٣٣	٠.٥٣	٢.٦٩	٠.٦٠٣	٤.٧٠	١٠
٠.٠٠١	٥.٣٤	٠.٦٨	٣.٠٨	٠.٣٦	٤.٠١	١١	٠.٠٠٠	٦.١٤	٠.٦٥	٢.٩٦	٠.٦٢١	٤.٨٥	١١
٠.٠٠٠	٧.٠٦	٠.٦٣	٢.٧٨	٠.٤٧	٣.٩٥	١٢	٠.٠٠١	٥.١١	٠.٦٢	٣.٠٥	٠.٦٣١	٥.٠٠٠	١٢
٠.٠٠٢	٨.٤١	٤.٠٧	٢.٩٤	٠.٥٣	٥.٠٠	١٣	٠.٠٠٠	٧.٠٣	٠.٧١	٣.٢١	٠.٥٣١	٤.١٦	١٣
٠.٠٠١	٥.٧١	٠.٦٤	٢.٨٥	٠.٤٨	٤.٣٠	١٤	٠.٠٠٠	٥.٣١	٠.٤٦	٣.٠٣	٠.٧٠١	٤.٢١	١٤
٠.٠٠٠	٦.٨٧	٠.٧٣	٣.١١	٠.٥١	٤.٠٧	١٥	٠.٠٠٣	٧.٠٥	٠.٥٢	٣.١٤	٠.٠٠٠	٥.٠٠٠	١٥

من جدول (٦) يتضح ان جميع فقرات مقياس الرضا الوظيفي ومقياس البيئة الوظيفية كانت مميزة وبمستوى دلالة تراوح بين (٠.٠٠٠ الى ٠.٠٠٤) وهي اقل من المستوى المعتمد للخطأ والبالغ (٠.٠٥) وعليه يبقى كلا المقياسين محافظ على عدد فقراته الخمسة عشر .

٣-٤-١-٢ الاتساق الداخلي للمقياسين

استخرج الباحث درجات الارتباط بين فقرات كل من مقياسي (الرضا الوظيفي – البيئة الوظيفية)، وذلك لبيان مدى اتساق الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس الذي تمثله. كما مبين في جدول رقم (٣).

الجدول (٦) يبين صدق الاتساق الداخلي لأداتي البحث (ارتباط الفقرة مع المقياس ككل)

بيئة العمل الوظيفية			الرضا الوظيفي		
ارتباط الفقرة مع درجة المقياس الكلي		الفقرة	ارتباط الفقرة مع درجة المقياس الكلي		الفقرة
مستوى الدلالة	درجة الارتباط		مستوى الدلالة	درجة الارتباط	
٠.٠٠٠	٠.٧٧٢	١	٠.٠٠٠	٠.٥٦٥	١
٠.٠٠٠	٠.٤٣٣	٢	٠.٠٠٠	٠.٦٧٧	٢
٠.٠٠٠	٠.٨٦٦	٣	٠.٠٠٠	0.843	٣
٠.٠٠٠	٠.٥٤٤	٤	٠.٠٠٠	٠.٥٦٧	٤
٠.٠٠٠	٠.٧٨٨	٥	٠.٠٠٠	٠.٥٦٤	٥
٠.٠٠٠	٠.٨٥٢	٦	٠.٠٠٠	٠.٥٨٥	٦
٠.٠٠٠	٠.٦٦٥	٧	٠.٠٠٠	٠.٦٥٣	٧
٠.٠٠٠	٠.٥٨٤	٨	٠.٠٠٠	٠.٧١٥	٨
٠.٠٠٠	٠.٨١٤	٩	٠.٠٠٠	٠.٦٩١	٩
٠.٠٠٠	٠.٦٨٦	١٠	٠.٠٠٠	٠.٩٠٧	١٠
٠.٠٠٠	٠.٨٤٤	١١	٠.٠٠٠	٠.٧٤٣	١١
٠.٠٠٠	٠.٨٤٧	١٢	٠.٠٠٠	٠.٧٩٥	١٢
٠.٠٠٠	٠.٥٢٧	١٣	٠.٠٠٠	٠.٨٣٧	١٣
٠.٠٠٠	٠.٦٣٦	١٤	٠.٠٠٠	٠.٥٤١	١٤
٠.٠٠٠	٠.٦٢٧	١٥	٠.٠٠٠	٠.٦٣٩	١٥

لجدول (٦) يبين أن فقرات كل من مقياسي (الرضا الوظيفي ، بيئة العمل الوظيفي) جميعاً كانت متسقة مع الدرجة الكلية لكل منهما لارتباط فقرات كل مقياس مع الدرجة الكلية له بصورة معنوية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، وقد تراوحت درجات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية الرضا الوظيفي بين (٠.٥٤١-٠.٩٠٧)، في حين تراوحت درجات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس بيئة العمل الوظيفي بين (٠.٤٣٣-٠.٨٦٦)، وعلية اعتمدت جميع فقرات المقياسين .

٣-٥ تطبيق التجربة الأساسية.

بعد اكتمال اجراءات بناء المقياس واصبح جاهزا للتطبيق حيث يتضمن مقياس الرضا الوظيفي على ثلاث محاور مجموع فقراتها (١٥) فقرة ومقياس البيئة الوظيفية ويتكون من ثلاث محاور مجموع فقراتها (١٥) فقرة ، تم توزيع الاستبيان على عينة التطبيق (التجربة الرئيسية) وعددهم (٤٠) كادر وظيفي بنسبة (٣٢%) من عينة البحث الكلية ، وتعبها جمع الاستثمارات ثم تدقيقها وفحصها للتأكد من إتباع التعليمات في ملئ الاستمارة بالشكل الصحيح ، وتم ذلك للفترة من ٢٠ / ١ / ٢٠٢٣ لغاية ١٥ / ٢ / ٢٠٢٣ ، ثم تصحيحها وفق الوزن النسبي وفق اجابة العينة لها والمحددة بأربع مديات هي: (١ نادر / ٢ احيانا / ٣ غالبا / ٤ دائما) . كما مبين في جدول (٦).

جدول رقم (٦) يبين درجات مقياس ليكارت الرباعي

المدى	نادر	احيانا	غالبا	دائما
درجة التصحيح للفقرة الايجابية	١	٢	٣	٤
درجة التصحيح للفقرة السلبية	٤	٣	٢	١

٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

٤-١ عرض نتائج (الهدف الاول) :الأوساط الحسابية الانحرافات المعيارية وقيمة الوسط الفرضي وأقل وأكبر قيمة للإجابات ومجالاته والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي ، كما مبين في جدول (٧) .

الجدول (٧) (عدد الفقرات = ١٥) - (أعلى مدى = ٤) - (أعلى درجة للاستبيان ككل = ٦٠)

النتيجة	مستوى الدلالة	قيمة (t)	درجة الحرية	أعلى قيمة	أقل قيمة	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	المجال
معنوي	0.000	١٣.٤٦١٢٧٠	٣٩	٢٠	١١	١٢.٥	١.٩٩٦٧٩٢	١٦.٧٥٠٠٠٠	٤٠	الرغبة بالعمل
معنوي	0.000	٨.١٨٣٢٦٤	٣٩	٢٠	١٠	١٢.٥	٢.٩١٧٥٦٤	١٦.٢٧٥٠٠٠	٤٠	اللياقة النفسية
معنوي	0.000	١٥.٧٥٩٥٠٨	٣٩	٢٠	١٣	١٢.٥	٢.٠٣٦٦٨٣	١٧.٥٧٥٠٠٠	٤٠	الانتماء للمؤسسة
معنوي	0.000	١٧.٣٤٧٤٧٣	٣٩	٥٨	٣٩	٣٧.٥	٤.٧٧٦٠٠٨	٥٠.٦٠٠٠٠٠	٤٠	الرضا الوظيفي

يوضح جدول (٧) الأوساط الحسابية والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لمقياس الرضا الوظيفي حيث بلغ الوسط الحسابي (٥٠.٦٠) وانحراف معياري بلغ (٤.٧٧) ووسط فرضي (٣٧.٥) وقيمة T المحسوبة (١٧.٣٤) حيث تبين ان قيمة الدلالة (sig ٠.٠٠) أي اصغر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) وبما ان قيمة الدلالة اصغر من مستوى الدلالة اذن الفروق معنوية في اجابة عينة البحث الرئيسة ، ومن خلال تحليل بيانات مقياس الرضا الوظيفي يتبين وجود رضا وظيفي واضح لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة في محافظة ذي قار بوسط حسابي بلغ (٥٠.٦٠) وانحراف معياري بلغ (٤.٧٧) وان كواد العمل تقدم مستوى عالي من الانتاج والرغبة بتقديم الاكثر ويعزو الباحث ذلك لدور ادارة المؤسسة في خلق مسببات الرضا الوظيفي وهنا يشير (العلاق) الى : ان قيادة المؤسسة لا تعني اعطاء الاوامر فقط ، بل تهدف اساسا الى خلق قوة عمل فعالة وحافز لكل أعضاء مؤسسته لتحقيق افضل انجاز . (العلاق ، ٢٠٠٨ - ص ٢٧٧)، ويشير (عكر - ٢٠٢٠ - ٧) : هناك فئة معينة تهتم بأثبات ذاتها وتهوى تحقيق اهدافها ومحبة للابتكار وصنع افكار جديدة تؤدي الى الرقي بالمجتمع والمؤسسة الى الافضل . واذا كان الفرد مبدع لا يكتفي بمجال عمله فقط ..

وكذلك من خلال النتائج يتضح ان رضا الموظفين الذي ينعكس ايجابيا على عملهم في المؤسسة من حيث الالتزام وجودة الاداء والخدمة المقدمة للمستفيدين منها إذ يشير (BabaeiAhari et al., 2012) إلى الالتزام الإداري على أنه مفهوم يرتبط بتحسين أداء الخدمة التي يقدمها الموظفين من خلال التزامهم الفعال ورضاهم عن العمل والنتائج عن التفاهم مع الإدارة العليا الأمر الذي يؤدي إلى زيادة جودة الخدمة المقدمة، فضلاً عن أن التزام الإدارة بخدمات عالية الجودة سيرفع من سقف تصور العملاء والمستفيدين. (BabaeiAhari et al., 2012, p.) كذلك (الدليمي) يشير الشخص الراضي عن عمله اكثر ابداع وعطاء من زميله غير الراضي عن عمله وقد دلت الدراسات والبحوث ان الذين ينخفض مستوى رضاهم المهني يعانون من مشاعر النقص والحيرة وعدم الرضا عن الذات وهم ينسحبون من المجتمع هرباً مما يعانوه من توترات (الدليمي ، ٢٠٠٩ ، ١٢٦) . ويشير (العبيدي) زيادة الولاء التنظيمي يجعل الافراد يكرسون طاقاتهم لتحقيق الاهداف . (العبيدي، ١٩٨٩، ٢٤).

٢-٤ عرض نتائج (الهدف الثاني) :الأوساط الحسابية الانحرافات المعيارية وقيمة الوسط الفرضي وأقل وأكبر قيمة للإجابات ومجالاته والدرجة الكلية لمقياس البيئة الوظيفية، كما مبين في جدول (٨) .

الجدول (٨) (عدد الفقرات = ١٥) - (أعلى مدى = ٤) - (أعلى درجة للاستبيان ككل = ٦٠)

المجال	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	أقل قيمة	أعلى قيمة	درجة الحرية	قيمة (t)	مستوى الدلالة	النتيجة
أسلوب الادارة المتبع	٤٠	١٦.٢٢٥٠٠٠	٢.٩٩١٣٣٤	١٢.٥	٦	٢٠	٣٩	٧.٨٧٥	0.000	معنوي
الاحترام المتبادل	٤٠	١٦.٩٢٥٠٠٠	٢.٥٢٥٦٣٨	١٢.٥	١١	٢٠	٣٩	١١.٠٨٠ ٢٨	0.000	معنوي
العدالة	٤٠	١٦.١٥٠٠٠٠	٣.٣٧٠٦٨٨	١٢.٥	٦	٢٠	٣٩	٦.٨٤٨	0.000	معنوي
البيئة الوظيفية	٤٠	٤٩.٣٠٠٠٠٠	٨.١٦٥٥٩٤	٣٧.٥	٢٣	٦٠	٣٩	٩.١٣٩	0.000	معنوي

يوضح جدول (٦) الأوساط الحسابية والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لمقياس البيئة الوظيفية حيث بلغ الوسط الحسابي (٤٩.٣٠) وانحراف معياري بلغ (٨.١٦) ووسط فرضي (٣٧.٥) وقيمة T المحسوبة (٩.١٣) حيث تبين ان قيمة الدلالة (sig ٠.٠٠) أي اصغر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) وبما ان قيمة الدلالة اصغر من مستوى الدلالة اذن الفروق معنوية في اجابة عينة البحث الرئيسة ويرى المختصين (ان الوحدة التنظيمية تصبح أكثر جودة عندما يعي كادر المؤسسة ان عملهم مرتبط بالعمل الجماعي ، وان تبادل الخبرات الخاصة بعمل المؤسسة هو امر مهم لنجاح العمل ، كما وأن الاحترام المتبادل بين الكادر الوظيفي للمؤسسة يساهم في عمليات التخطيط المشترك المترابط لجميع اجزاء العمل ومشاركة الخبرات والتواصل والتي ستؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة). (Castañer & Ketokivi, 2018, p. 62).. أن التكامل التنظيمي يصبح أكثر كفاءة عندما يعرف أعضاء المنظمة كيف يرتبط عملهم بعمل الآخرين، فضلاً عن تبادل الأفكار والمعلومات ذات الصلة على مستوى المنظمة يعدّ أمراً بالغ الأهمية، كما وأن عمليات التخطيط للعمل ومشاركة الخبرات والتواصل ستؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة. (Castañer & Ketokivi, 2018, p. 62).

٣-٤ عرض نتائج الأوساط الحسابية الانحرافات المعيارية وقيمة معامل الارتباط ومستوى الدلالة بين مقياس الرضا الوظيفي ومقياس البيئة الوظيفية لعينة التطبيق ومناقشتها كما مبين في جدول (٩).

الجدول (٩)

ت	المقياس	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (r)	قيمة الدلالة sig	النتيجة
١	الرضا الوظيفي	٤٠	٥٠.٦٠٠٠٠٠	٤.٧٧٦٠٠٨	٠.٤٢٥	0.006	معنوي
٢	البيئة الوظيفية	٤٠	٤٩.٣٠٠٠٠٠	٨.١٦٥٥٩٤			

الجدول (٨) يتضح ان الرضا الوظيفي بوسط حسابي بلغ (٥٠.٦٠) وانحراف معياري بلغ (٤.٧٧) والبيئة الوظيفية بوسط حسابي بلغ (٤٩.٣٠) وانحراف معياري بلغ (٨.١٦) ، بدرجة ارتباط بلغت (٠.٤٢٥) وكانت قيمة الدلالة sig (٠.٠٠٦) وهي اصغر من مستوى الدلالة (٠.٠٥) ويتضح وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين . وهي علاقة ايجابية طردية ، فعندما تكون البيئة الوظيفية بيئة ايجابية ، فإن ذلك ينعكس إيجابيا على الرضا الوظيفي للموظفين في تلك البيئة الوظيفية ، وينعكس على تحقيق بيئة وظيفية تتسم بمناخ ايجابي يمنح الموظفين حافزا لأداء متميز .وبهذا تحققت فرضيات الباحث وتم التعرف على اهداف البحث .

٤-٤ خلاصة التقييم النهائي لمتغيري البحث (مستوى متغيري البحث): جدول (١٠)

المقياس	الوس الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الارتباط R
الرضا الوظيفي	٥٠.٦٠	٤.٧٧	عالي	٠.٤٢٥
البيئة الوظيفية	٤٩.٣٠	٨.١٦	عالي	

يظهر المتغيران بمستوى عالي ودرجة الارتباط عالية وعلاقة طردية بينهما ويعزو الباحث ذلك
٥- الاستنتاجات

١-٥ بناء مقياسي الرضا الوظيفي والبيئة الوظيفية لمديرية الشباب والرياضة من وجهة نظر موظفيها.

٢-٥ وجود رضا وظيفي ايجابي لدى موظفي مديرية شباب ورياضة ذي قار.

٣-٥ وجود بيئة وظيفية ايجابية في مديرية شباب ورياضة ذي قار.

٤-٥ تبين وجود علاقة معنوية طردية بين الرضا الوظيفي والبيئة الوظيفية .

٦- التوصيات

١-٦ يوصي الباحث باعتماد هذه الاداة للتطبيق في مؤسسات اخرى مشابه .

٢-٦ يوصي الباحث بتعزيز الاسباب التي تحقق اعلى مستوى من الرضا الوظيفي للموظفين.

٣-٦ يوصي الباحث بمزيد من العمل للارتقاء بالمؤسسة لتكون بيئة وظيفية ايجابية .

٦-٤ يوصي الباحث القيادات الادارية على متابعة مستوى الرضا الوظيفي والبيئة الوظيفية من خلال استطلاعات بين

الحين والآخر .

٧- المصادر

١- أحمد إسماعيل حجي : إدارة بيئة التعليم والتعلم . النظرية والممارسة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠٠ . احمد بدر :
أصول البحث ومناهجه ، ط٢ ، الكويت ، ١٩٨٦ ..

٢- الهنداوي، سوسن عبد الأمير وناس، تأثير الشفافية المنظمة في الرضا الوظيفي ، أطروحة دكتوراه (غير منشوره
[، جامعة بغداد ،كلية الإدارة والاقتصاد ، الإدارة العامة، ٢٠٠٨ .

٣- الدليمي، احمد وكريم ناصر: علم النفس الاداري وتطبيقاته ، دار الاوائل للنشر، عمان ، الاردن ، ٢٠٠٩ .

٤- القيسي، هناء محمود ، مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض الخصائص الذاتية والوظيفية لمديري ومديرات المدارس
الثانوية (اطروحة دكتوراه غير منشورة) كلية التربية ، جامعة بغداد ، ١٩٩٦ .

٥- العبيدي، رائد عبد الخالق ، الولاء التنظيمي واثره على اداء المعلمين ، بغداد، ١٩٨٩ .

٦- وجيهه محجوب : طرائق البحث العلمي ومناهجه ، بغداد ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٩٣ .

٧- العلي ، عبد الستار ، ادارة الانتاج بين النظرية والتطبيق ، البصرة، مطبعة جامعة البصرة، ١٩٨٦ .

٨- بشير العلاق : الادارة الحديثة نظريات ومفاهيم ، عمان ، اليازوري - ٢٠٠٨ .

٩- عودة احمد ، فتحي حسن : اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية، الاردن، ١٩٨٧ .

١٠- عقيلي، عمر وصفي ، ادارة الموارد البشرية ، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن ، ٢٠٠٥ ،

١١- صالح احمد علي وعصام عبد الوهاب الدباغ، ادارة الافراد ، مطبعة الخلود ، بغداد، ١٩٩٣ .

١٢- حمد زياد حمدان : تطوير المنهج مع استراتيجيات تدريسه ، دار التربية الحديثة ، الأردن ، ١٩٨٥ .

١٣- عبد الرحمن عدس : مبادئ الإحصاء في التربية الرياضية وعلم النفس ، عمان ، مكتبة النهضة ، ١٩٨٧ .

١٤- عكر ، منى خالد ، اهمية بيئة العمل في تحقيق الابداع الوظيفي ، جامعة الجنان ، لبنان ، ٢٠٢٠ .

- ١٥- ذوقان عبيدات وآخرون: البحث العلمي ، مفهومه ، أدواته، أساليبه ، عمان ، دار الفكر للنشر، ١٩٨٩ .
- ١٦- فؤاد أبو حطب والسيد عثمان : التقويم النفسي، ط ٣، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٨٧، ص ٩٥.
- ١٧- نزار الطالب ومحمود السامرائي : مبادئ الإحصاء والاختبارات ، دار الكتب ، جامعة الموصل ، ١٩٨٨
- 18- <https://ae.linkedin.com/pulse>
- 19 - BabaeiAhari, M., Mehrabi, J., Far, M. R., & Samangoeei, B. (2012). Studying management commitment to service quality and its organizational consequences in iranian railways company. , 6(12), 1–٨٠.
- 20 -Castañer, X., & Ketokivi, M. (2018). Toward a theory of organizational integration. (Vol. 40, pp. 53–80)

ملحق (١) يبين السادة الخبراء واماكن عملهم

ت	اسم الخبير	مكان العمل
١	ا.د عادل عودة كاطع	جامعة ذي قار
٢	أ.د قصي فوزي	جامعة البصرة
٣	ا.د عبد الكاظم جليل حسان	جامعة البصرة
٤	أ.م.د رشاد طارق يوسف .	جامعة ذي قار
5	أ. م.د فارس خلف جاسم	تربية ذي قار
٦	ا.م.د حكمت عبد الستار	جامعة ذي قار
7	م.د باسم عبيد سفر	تربية ذي قار
8	م.د علي خليف علي	تربية ذي قار
٩	أ.د باسم سامي .	جامعة ذي قار
10	م.د اسعد فليح	تربية ذي قار