

الرضا الوظيفي للعاملين في المديرية العامة لشؤون الاقاليم والمحافظات في
وزارة الشباب والرياضة عن الممارسات القيادية
للمدراء من وجهة نظرهم

أ.م.د. سلام حنتوش رشيد

كلية التربية الاساسية

الجامعة المستنصرية

م.د. حيدر حسن الاسدي

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الجامعة المستنصرية

م.م. مصطفى كاظم علي

مديرية تربية بغداد الرصافة الاول

وزارة التربية

ملخص البحث العربي:

تضمن اهمية البحث الادارة بوصفها هي علم وفن وهي من هذا المنطلق الاداة التي يقوم بها المستوى الاعلى اي القيادة بإدارة المؤسسة وهي كذلك التي من خلالها يستطيع القائد ان يصل بالمؤسسة الى التميز وكذلك هي التي تقود المؤسسة الى ادنى مؤسسة وهي بذلك سلاح ذو حدين بيد القائد او المدير .وتحددت مشكلة البحث " ما مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في المديرية العامة لشؤون الاقاليم والمحافظات في {وزارة الشباب والرياضة } عن الممارسات القيادية للمدراء من وجهة نظرهم "

تكون مجتمع البحث الحالي من جميع العاملين في المديرية العامة لشؤون الاقاليم والمحافظات في الوزارة وبذلك تم اختيار العينة من مجتمع البحث الحالي لجميع العاملين حيث بلغ عددهم (176) يشكلون نسبة 100% .

وقد اوصت الدراسة , باعتماد مقياس الرضا الوظيفي في قياس مستوى الرضا الوظيفي في باقي المديريات الخاصة المهمة بالجانب الرياضي في الوزارة.و تحفيز كأثارة دافعية العاملين على ادراك النجاح. وضرورة تعزيز جوانب الرضا الوظيفي في باقي مديريات الوزارة بما يتماشى مع استراتيجيات التطوير في الوزارة .

Summary of the research
Job satisfaction for employees of the General Directorate for Regional and Provincial Affairs in Ministry of Youth and Sports on leadership practices For managers from their point of view

Prof. Haider Hassan Al-Asadi Prof. Salam Hantoush Rashid
Mustafa Kazem Ali

The importance of research includes management as it is a science and an art, and it is in this sense that the tool performed by the highest level, that is, leadership in managing the institution, is also through which the leader can reach the institution to excellence, as well as it which leads the institution to the lowest institution and is thus a double-edged sword in the hands of the leader or Director.

The research problem determined "What is the level of job satisfaction for workers in the General Directorate for Provincial and Provincial Affairs in the Ministry of Youth and Sports about leadership practices of managers from their viewpoint"?

The current research community consisted of all workers in the General Directorate for Provincial and Provincial Affairs in the Ministry of Youth and Sports, and thus the sample was chosen from the current research community for all employees, as their number (176) constituted 100%.

The study recommended the adoption of a measure of job satisfaction in measuring the level of job satisfaction in the rest of the directorates of the Ministry of Youth and Sports. And stimulating such motivations motivating workers to realize success. And the need to enhance job satisfaction in the rest of the ministry's directorates in line with the Ministry's development strategy.

1-التعريف بالبحث

1-1 المقدمة واهمية البحث

يمر العالم اليوم بتغيرات متسارعة وتكنولوجية علمية هائلة في كافة المجالات الصناعية والاقتصادية والادارية والتعليمية وهذا التطور لا يتوقف عند هذا الحد بل في زيادة وتطور مستمر, مع كل هذا التحولات السريعة للابد من وجود تغيير متسارع في علمنا وطريقة تفكيرنا في التعامل مع الاخرين .

الادارة بوصفها هي علم وفن وهي من هذا المنطلق الاداة التي يقوم بها المستوى الاعلى اي القيادة بإدارة المؤسسة وهي كذلك التي من خلالها يستطيع القائد ان يصل بالمؤسسة الى التميز وكذلك هي التي تقود المؤسسة الى ادنى مؤسسة وهي بذلك سلاح ذو حدين بيد القائد او المدير .

وتعد نجاح وتميز ادارة المؤسسات الرياضية بجميع انشطتها الداخلية والخارجية مرهون بنجاح صاحب القرار والذي يمثل اعلى الهرم في اتخاذ القرار وهذا النجاح يعتمد على ما يمتلكه من قدرات وامكانيات تؤهله للقيادة على وفق المتطلبات الحديثة في الادارة المعاصرة من اجل تحقيق الاهداف المرجوة . من ضمن الصفات والمؤهلات التي الواجب توافرها في القائد او صاحب القرار هي الابداع والابتكار التي من الضروري توافرها فيه والتي اصبحت ان تصل بالمؤسسة الى التقدم والازدهار لان الابداع الاداري هو احد اهم المنجزات المطلوبة التي يجب توافرها في الادارة العامة المتميزة والتي تتصف بالمرونة والقدرة على حل المشكلات التي تواجهها والقدرة على بلورة الافكار في ادارة المؤسسة .

ويأتي البحث الحالي من احساس الباحث من خلال عملة المدير العامة لشؤون الاقاليم والمحافظات في وزارة الشباب والرياضة ومعايشته للظروف المحيطة بعملة من خلال معرفة {مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في المديرية شؤون الاقاليم من وجهة نظرهم} .

1-2 مشكلة البحث:

القيادة بشكلها العام تؤثر على الاداء والاداء يؤثر على الانتاج وعلى مستوى الرضا الوظيفي للعاملين { لان الممارسات القيادية من ابرز المؤثرات على الاداء ونجاح القيادة فان الرضا الوظيفي يزيد للعاملين والعكس صحيح اي العلاقة طردية بين القيادة والولاء التنظيمي ومن خلال الاهمية الكبيرة للقيادة على الولاء التنظيمي ومن الاهمية الكبيرة لرفع القيادة الابداعية لرفع الادارة الفعالة بصورة عامة والرضا الوظيفي بشكل خاص ولكثرة المتطلبات والتحديات الادارة والمؤسسات الرياضية من تغيرات سريعة في العمل فان الاخذ بعناصر تساعد على فاعلية العاملين والاخذ باحتياجاتهم مطلب مهم لجميع قادة المؤسسات للمدراء .

ولهذا فان مشكلة البحث الحالي تنحصر في السؤال التالي:

ما مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في المديرية العامة لشؤون الاقاليم والمحافظات في وزارة الشباب والرياضة عن الممارسات القيادية للمدراء من وجهة نظرهم{

1-3 هدف البحث : يهدف البحث الحالي الى :

معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة عن الممارسات القيادية للمدراء من وجهة نظرهم .

1-4 مجالات البحث //

1.4.1 المجال البشري // العاملين في المديرية العامة لشؤون الاقاليم والمحافظات في العراق

2.4.1 المجال الزمني // من 2019/9/9 لغاية 2019/11/16 .

2- الدراسات النظرية

2-1 الرضا الوظيفي

بسبب التغيرات والتطورات السريعة التي تطرء على العالم بشكل عام نتيجة انفجار المعرفي وتورة المعلومات والاتصالات ، لاعلها ثورة بركانية في التقدم العلمي والمعرفي التي حققته البشرية الذي يتطلب منا نظرة متجددة دائمة ، وتوليد الافكار الجديدة وتشجيع الابداع في الرضا الوظيفي ، خاصة في الدول التي تسعا جاهدة الى الحق بركب التقدم العلمي والتطور الاكاديمي لانجاح العمل وتوفير الرضا لدى العاملين في اي مجال مؤسسي لانجحها من خلال خلق جو تعاوني متماسك لتحقيق الرضا الوظيفي ، يعد الرضا الوظيفي احد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس ، وذلك لأن معظم الافراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية ، وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت بعض نتائج البحوث عن ان الافراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة اطول من الافراد غير الراضين ، وهم اقل عرضة للقلق النفسي واكثر تقديراً للذات واكبر قدرة على التكيف الاجتماعي ، ويؤكد بعضهم الى أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي ، اي بمعنى أن الراضين وظيفياً راضين عن حياتهم والعكس صحيح (4: 21)

3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية :

3-1 منهج البحث : استخدم الباحثين احدى المناهج المهتمتي بالجانب الوصفي , لكونه من أكثر المناهج المتوافق لابعاد طبيعة المشكلة للبحث, لان المنهج الوصفي هو: " التصور الدقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع والاتجاهات والميول ، والرغبات والتطور ، بحيث يعطي صورة للواقع الحياتي ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية " . (5: 276)

3-2 مجتمع البحث وعينته : تكون مجتمع البحث الحالي من جميع العاملين في المديرية العامة لشؤون الاقاليم والمحافظات في {وزارة الشباب والرياضة} وبذلك تم اختيار العينة من مجتمع البحث الحالي لجميع العاملين حيث بلغ عددهم (176) يشكلون نسبة 100% .

3-3 اداة القياس :

لغرض وصول على المعلومات ناضجة الدقة حيث قام الباحثين باعتماد استمارة مقياس اعدت من (3: 169) والمقنن على الجواء للبيئة العراقية والمكونة على (23) عبارات تم توزيعها على (خمسة) محاور .

وعليه ستقوم عمليات التصحيح لهذا المقياس في طريقة ليكرت الخماسي للبدائل وكما ياتي (لا يحدث أبداً ، يحدث نادراً ، يحدث أحياناً، يحدث غالباً ، يحدث دائماً) وتشير من المقياس الدرجات للبدائل من الادنا الى الاعلى لهاذه العبارات يدل ذلك على التفاعل الجيد لمستوى الرضا لديهم .

3-4 تطبيق المقياس:

تم تجريب وتطبيق المقياس على عينات البحث المتكون من (176) من العاملين في مديرية شؤون الاقاليم والمحافظات في {وزارة الشباب والرياضة} حيث قام الباحثين بتوزيع استمارة المقياس في يوم الثلاثاء 2019/11/2 على عينة البحث وقد اصبحت عدد استمارات الاستبان الذي تم توزيعها على مجتمع البحث (466) وهنا تم رجوع (170) استمارات صالحة وقد تم استبعاد (6) استمارات غير صالحة ومفقودة من مديرية شؤون الاقاليم والمحافظات في {وزارة الشباب والرياضة} .

3-5 الوسائل الاحصائية :

استخدم الباحث الحقيبة الاحصائية في معالجة البيانات .

4- عرض النتائج وتحليلها

4-1 عرض التحليل العام والمناقشة لنتائج المحاور للمقياس:

حيث تم عرض التحليل نتائج للمقياس في المحاور الذي تم احتوائها وهي خمسة محاور وكما في جدول (2)

جدول (2)

يبين النسب والارقام الحسابية للاوساط والانحرافات المعيارية لمجمل المحاور للمقياس حسب الترتيب الذي حصل عليه

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المحاور	الترتيب الذي حصل علي	تسلسل المحور في المقياس
0.98	3.00	العلاقة مع مديرية شؤون الاقاليم	2	1
0.76	2.11	العلاقة مع اصحاب القرار	5	2
0.80	2.21	المحددات الوظيفية	4	3

0.73	2.74	الدورات التدريبية المستمرة	3	4
0.66	3.09	المكافأة والحوافز	1	5

يوضح جدول (2) النسب والارقام الحسابية للاوساط والانحرافات المعيارية لنداءات الاستجابات لمجتمع البحث اذ بلغت القيم من (3.09 كأعلى درجة و 2.11 كأقل درجة) . وقد حصل محور المكافأة والحوافز على أعلى قيمة لدرجة ضمن احدى المحاور وبلغت الاوساط الحسابية لاستجابات العينة على هذا المحور (3.09)، وتم حصول محور الاشراف على العلاقة مع مديرية شؤون الاقاليم على المنزلة الثانية ، بوسط حسابي قدره (3.00) ، وحصل محور الدورات التدريبية المستمرة على المنزلة الثالثة ، بوسط حسابي قدره (2.74) ، وحصل محور المحددات الوظيفية على المنزلة الرابعة ، بوسط حسابي قدره (2.21) ، وحصل محور العلاقة مع اصحاب القرار المنزلة الخامسة ، بوسط حسابي قدره (2.11) ، وبهذا سوف يتم عرض وتحليل المناقشة للمحاور بشكل مفصل .

2-4 عرض وتحليل ومناقشة نتائج المحور الأول {العلاقة مع مديرية شؤون الاقاليم}

جدول (3)

يبين الارقام والنسب لاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور {العلاقة مع مديرية شؤون الاقاليم}

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات	الترتيب	تسلسل العبارة في المحور
1.55	3.86	تقدير المسؤولين للمهام الإدارية التي أقوم بها.	1	1
1.32	2.21	وضوح أسلوب تعامل المسؤولين.	4	2
1.54	3.43	حرص المديرية على إطلاع العاملين على البرامج والخطط التطويرية في الوزارة.	2	3
1.12	2.76	تقبّل المديرية العليا للحوار.	3	4
0.76	1.12	تقويم أدائي العملي من مسؤولي المباشر	5	5

يوضح الجدول (3) درجات الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لنتائج استجابات مجتمع البحث في محور العلاقة مع مديرية شؤون الاقاليم اذ حصلت تقدير المسؤولين للمهام الإدارية التي أقوم بها.. على اعلى استجابة بين فقرات المحور وبلغ الوسط الحسابي لها (3.86) اذ يعتبر العاملون هذه الفقرة مهمة جداً في عمل الرقيب وتساعدهم في مناقشة الأمور التي تخص الوزارة وفتح النقاش الديمقراطي بينهم مما يساهم في حل المشكلات التي تواجههم وهذا من أساسيات عمل المدراء .

وحصلت الفقرة الثانية " حرص المديرية على إطلاع العاملين على البرامج والخطط التطويرية في الوزارة " على الترتيب الثاني في هذا المحور بوسط حسابي وقدره (3.43) وحسب رأي عينة البحث فان هذه الفقرة ان المدراء والمسؤولون يهتمون بما يقدمه العمال والموظفين من عمل لخدمة المديرية والوزارة .

وحصلت الفقرة الرابعة - " تقبل المديرية العليا للحوار " على المنزلة الثالثة في هذا المحور لوسط حسابي (2.76) اذ تعتبر هذه العبارة من اهم الامور التي تساعد على رفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين من خلال ان المديرية العليا تتقبل الحوار والانفتاح مع الموظفين مما يؤدي على دافعية رفع معنوية الرضا الوظيفي لهم .

وجاءت الفقرة الثانية (وضوح أسلوب تعامل المسؤولين) والخامسة (تقويم أدائي العملي من مسؤولي المباشر) بدرجات اقل من متوسط الإجابة اذ بلغت (3.43,1.12) على التوالي بسبب ان التعامل يكون بشكل جاف وغير ذي اهمية مع العاملين وكذلك ان التقويم لا يتم من خلال مسؤولي المباشر بل الجهات العليا مما يفقد الرضا لدى العاملين .

3-4 عرض وتحليل والمناقشة لنتائج المحور الثاني (العلاقة مع اصحاب القرار)

جدول (4)

يبين الارقام والنسب الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور (العلاقة مع اصحاب القرار)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات	الترتيب	تسلسل العبارة في المحور
0.21	3.5	نظرة المدراء إلى عملي باحترام .	1	1
0.09	2.1	سيادة مناخ من الاحترام والعلاقات الإنسانية بيني وبين زملائي في بيئة العمل.	4	2
1.32	2.4	إتاحة الفرصة لأعضاء العاملين المشاركة في صنع القرار	3	3
1.54	3.1	العمل بروح الفريق الواحد مع العاملين.	2	4

يوضح من الجدول (4) درجات الأوساط الحسابية ، ودرجات الانحرافات المعيارية ، لاستجابات مجتمع البحث في محور "العلاقة مع اصحاب القرار" اذ دلت العبارة الاولى " نظرة المدراء إلى عملي باحترام " على افضل درجة عليا لوسط حسابي وبلغ (3.5) حيث ان اغلب العاملين يرون لهذه الفقرة من الاهمية حيث ان النظرة التي تكون من المسؤول المباشر او المدير هي نظرة احترام وتقدير لعمل هؤلاء العاملين مما ادى الى وجود درجة عالية وحصلت على الترتيب الاول .

بينما حصلت العبارة الرابعة بتسلسل الترتيب الثاني والتي تنص على "العمل بروح الفريق مع العاملين" بوسط حسابي بلغ (3.1) ويرى العاملون ان اصحاب القرار والمدراء يعملون بشكل جماعي مع عاملهم مما يؤدي الى زيادة لمشاركة والعمل الجماعي وبث روح الفريق بين العاملين مما ادى الى حصول العبارة الرابعة على ترتيب الثاني في مجال الرضا الوظيفي .

بينما حصلت العبارة الثالثة بتسلسل الترتيب الثالث في مجال العلاقات مع اصحاب القرار " إتاحة الفرصة لأعضاء العاملين المشاركة في صنع القرار" بوسط حسابي بلغ (2.4) ويرى العاملين ان لهم دور في عملية صنع القرار وليس اتخاذه من خلال اشراكهم في صناعة من قبل المدراء بشكل متوسط اي انه اغلب المدراء ينفردون باتخاذ القرار دون الرجوع الى العاملين الذين هم الجزء الكبير منهم تم حصولهم على مستوى اقل وعلى الترتيب ما قبل النهائية .

اذ حصلت العبارة النهائية " سيادة مناخ من الاحترام والعلاقات الإنسانية بيني وبين زملائي في بيئة العمل" لوسط حسابي بلغ (2.1) حيث انه من الرغم من توفر بعض العناصر بين المدراء والعاملين غير ان العلاقة بين العاملين انفسهم يشوبها نوع من قلة الاحترام وهذا السبب يعود حسب راي الباحث الى الفروق المادية والتحصيل الدراسي الذي يسبب نوع من الحزازيات والتنافس للإرضاء المدراء .

4-4 عرض وتحليل ومناقشة نتائج المحور الثالث (المحددات الوظيفية)

جدول (5)

يبين الأرقام والنسب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور (المحددات الوظيفية)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات	الترتيب	تسلسل العبارة في المحور
1.32	2.5	وضوح المهام والمسؤوليات المنوطة بي.	2	1
1.94	3.9	حجم الأعمال التي أقوم بها مناسب.	1	2
0.21	2.1	إتاحة وظيفتي فرصة الإبداع في عملي.	3	3
1.43	1.1	الشعور بالسعادة خلال تأدية عملي.	5	4
0.21	1.5	تتيح لي وظيفتي المكانة الاجتماعية الجيدة وتحقق ذاتي في عملي.	4	5

يوضح جدول (5) درجات الأوساط الحسابية ، ودرجات الانحرافات المعيارية، لاستجابات مجتمع البحث في محور "المحددات الوظيفية" اذ حصلت العبارة الثانية من المحور على الترتيب للوصف الاول

والتي تنص على (حجم الأعمال التي أقوم بها مناسب) على أفضل درجة عليا لهذا المحور وبلغت (3.9) حيث ان عملية توزيع الاعمال والمهام على العاملين يتناسب مع قدرات وميول العاملين وبالتالي فان حجم الاعمال يتناسب مع القدرات مما يؤدي الى زيادة الرضا الوظيفي للعمال عن مدرهم .

حيث تم حصول العبارة الاولى على الترتيب الثاني والتي تنص على (وضوح المهام والمسؤوليات المنوطة بي.) حيث بلغ مجمل الوسط الحسابي (2.5) وهذا يدل على ان المهام والمسؤوليات التي يقوم بها المدراء منهم تم توزيعها عليهم وبهذا تكون الصورة الواضحة والخالية من التشتت والتعقيد مما يؤدي الى زيادة الرضا الوظيفي للعمال تجاه عملهم .

وحيث تم حصول العبارة الثالثة على الترتيب الثالث والتي تنص على (إتاحة وظيفتي فرصة الإبداع في عملي) على درجة اقل من المتوسط بلغت (2.1) وهذا يوضح ويدل بأن إتاحة الفرصة للعمال للأبداع والتفكير قليلة جدا حيث ان اغلب المدراء لا يعطون للعالمين فرصة للتفكير الابداعي وتطويره .

حيث تم حصول العبارة الرابعة على الترتيب الاخير التي تنص على (الشعور بالسعادة خلال تأدية عملي) لوسط حسابي بلغ (1,1) حيث ان اغلب العمال لا يشعرون بسعادة خلال تأدية العمل بسبب الادارة الغير واضحة والغير جيدة مع العمال مما ادى الى عدم الرضا الوظيفي عن اداء عملهم .

4-5 عرض وتحليل ومناقشة نتائج المحور الرابع (الدورات التدريبية المستمرة)

جدول (6)

يبين الارقام والنسب الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور (الدورات التدريبية المستمرة)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات	ت	تسلسل العبارة في المحور
1.98	3.8	تتاح لي الفرصة للمشاركة في المؤتمرات والدورات والندوات العلمية المتصلة بعملي.	1	1
0.56	1.9	يوفر لي عملي فرص اكتساب خبرات ومهارات جديدة	4	2
0.43	2.6	أطلع على الخبرات العالمية التي تنتشر في ميدان عملي.	2	3
0.39	2.2	دعم المديرية للتطوير بتوفير مستلزماته.	3	4

يوضح جدول (6) درجات الأوساط الحسابية ، ودرجات الانحرافات المعيارية ، لاستجابات مجتمع البحث في " الدورات التدريبية المستمرة" اذ تم حصول العبارة الاولى على الترتيب الاول (تتاح لي الفرصة للمشاركة في المؤتمرات والدورات والندوات العلمية المتصلة بعملي) على أفضل درجة عالية في هذا المحور وبلغت

(3.8) حيث ان المدراء واصحاب القرار يسمحون للعاملين من المشاركة بشكل في المؤتمرات والندوات العلمية لزيادة انتاجهم العلمي والمعرفي .

وقد تم حصول للعبارة الثالث على الترتيب الثاني والتي تنص على (يوفر لي عملي فرص اكتساب خبرات ومهارات جديدة حيث بلغ الوسط الحسابي (1.9) حيث تؤكد هذه العبارة على ان عمل العاملين في مديريات شؤون الاقاليم لها مردود كبير من خلال زيادة القدرات والخبرات والمهارات للعاملين مما يؤدي زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين .

وحيث تم ايضا حصول العبارة الرابعة على الترتيب الثالث والذي تنص على (دعم المديرية للتطوير بتوفير مستلزماته.) على درجة اقل من المتوسط بلغت (2.2) وهذا يعزو على ان المديرية العامة لشؤون الاقاليم قليلة الاهتمام بدعم المديريات الفرعية بالمستلزمات التي من شأنها تزيد من فعالية ويعود السبب في ذلك حسب رأي الباحث الى ان التخصيصات المالية القليلة من الوزارة لمديريات التابعة لها قليلة بسبب العجز بالميزانية الخاصة بالدولة .

واذ تم حصول العبارة الثانية على الترتيب الاخير التي تنص على (أطلع على الخبرات العالمية التي تنتشر في ميدان عملي.) بوسط حسابي يبلغ (1.9) وهذا ما اشار اليه (العميري وعلي احمد) بسبب قلة الاطلاع على الخبرات العالمية التي تساعد على النهوض بالمديرية الى الامام (2: 76).

4-6 عرض وتحليل ومناقشة نتائج المحور الخامس (المكافاة والحوافز)

جدول (7)

يبين الارقام والنسب الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور (المكافاة والحوافز)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العبارات	ت	تسلسل الفقرة في المحور
1.32	1.9	توزع الحوافز والمكافآت بصورة عادلة.	3	1
0.54	3.6	يتناسب الراتب مع حجم العمل الذ أقوم به.	2	2
0.21	3.9	تلبية مستوى الدخل لطموحاتي وتكاليف المعيشة.	1	3
1.09	1.7	الزيادة السنوية لراتبي مرضية.	4	4
0.34	1.2	توفير الراتب التقاعدي حياة كريمة في المستقبل.	5	5

يوضح جدول (7) درجات الأوساط الحسابية ودرجات الانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث في محور "المكافأة والحوافز" إذ حصلت العبارة الثالثة على الترتيب الأول والتي تنص على (تلبية مستوى الدخل لطموحاتي وتكاليف المعيشة). على أفضل درجة عليّة في هذا المحور وبلغت (3.9) وهي درجة عالية إذ يرى العاملون أن مستوى المعيشة والدخل من أهم المتطلبات الأساسية التي تساعد زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين .

وقد تم حصول العبارة الثانية على الترتيب الثاني والتي تنص على (يتناسب الراتب مع حجم العمل الذ أقوم به) التي حصلت على وسط حسابي وقدره (3.6) ، أما العبارة الأولى على الترتيب الثالث والتي تنص على (توزع الحوافز والمكافآت بصورة عادلة) حصلت على (1.9) إذ يرى العاملون أن الحوافز والمكافآت من أهم الأمور المساعدة في زيادة الرضا الوظيفي ولهذا حصلت مراكز متقدمة في المجال . وتم حصول أيضا العبارة الرابعة على الترتيب الرابع والتي تنص على (الزيادة السنوية لراتبي مرضية). بوسط حسابي بلغ (1.7) وقد تم حصول العبارة الخامسة ، على الترتيب الخامس والتي تنص (توفير الراتب التقاعدي حياة كريمة في المستقبل). حصلت على أدنى درجة وبلغ وسطها الحسابي (1.2) كما أشار إليها (ابو تاية وآخرون) وذلك لأن الراتب التقاعدي غير كافي ولا يلبي الطموح للعاملين (1:34) .

5- الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات :

- 1-وجود وجهات نظر متقدمة ذو دافعية ايجابية للعاملين نحو الرضا الوظيفي لديهم .
- 2-كانت اغلب الاجابات لمجتمع البحث لمفهوم العلاقة مع اصحاب القرار كانت عالية وقد انصبت على الاختيار الافضل (بدرجة كبيرة) وبهذا تم الحصول على الترتيب الاول بالنسبة لمحاور البحث .
- 3-كانت اغلب اجابات مجتمع البحث لمفهوم محور المحددات الوظيفية كانت ضعيفة وبهذا انصبت على اختيار درجة (اقل من المتوسط) وبذلك حصل على الترتيب النهائي بالنسبة للمحاور.
- 4-تمثلت نسب الإجابات على استمارة العبارات لجميعها كانت بالاتجاه العالي ذو المفهوم الايجابي

5-2 التوصيات :

- 1-يوصي الباحث باعتماد مقياس (الرضا الوظيفي) في قياس مستوى الرضا الوظيفي في باقي مديريات وزارة الشباب والرياضة .
- 2-تحفيز كأثارة دافعية العاملين على ادراك النجاح.
- 3-ضرورة تعزيز (الرضا الوظيفي) في باقي مديريات الوزارة بما يتماشى مع استراتيجية التطوير في الوزارة .
- 4-اشراك جميع العاملين في الوزارة في صنع القرار والاهتمام بالتدريب والتطوير والتنمية المستدامة للعاملين .

المصادر

- 1-أبو تايه، بندر كريم وآخرون ؛ العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي في بعض منظمات الأعمال الأردنية : الأردن، عمان،2012 .
- 2-العمرى، علي أحمد ؛ الرضا المهني ، المملكة العربية السعودية، جدة، خوارزم العلمية، 2008.
- 3-علي سلمان الربيعي : الرضا الوظيفي والانتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس وعلاقتها بالأداء الإداري ومستوى التحصيل في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، بغداد ، 2016 .
- 4-مرسي ، جمال محمد ؛ الرضا الوظيفي ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، (2003).
- 5-وجيه محجوب؛ البحث العلمي ومناهجه، بغداد ، دار الكتب للطباعة والنشر ، 2002 .