

قياس الرضا الوظيفي وعلاقته بمستوى اداء العاملين في اقسام وشعب النشاطات الطلابية في
جامعات محافظة ذي قار

م. حسام مالك صالح/العراق. جامعة ذي قار. كلية الادارة والاقتصاد. شعبة النشاطات الطلابية

م.م. اذهر حنظل فرحان/العراق. جامعة ذي قار. كلية التربية الأساسية. شعبة النشاطات الطلابية

hussam86ms@yahoo.com

الملخص

ان الغرض من هذا البحث هو دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي واداء العاملين في قسم وشعب النشاطات الطلابية وكذلك التعرف على الدور الذي يلعبه الرضا الوظيفي في اداء العاملين سواء كان ايجابياً او سلبياً وما هي المشاكل التي تواجه العاملين في النشاطات الطلابية وماهي الظروف التي يجب توفرها من اجل رفع اداء العاملين من خلال توفير البيئة المناسبة للعمل في اقسام وشعب النشاطات الطلابية ، وتمثلت عينت البحث: بجميع افراد مجتمع البحث كعينة وهم العاملين في قسم وشعب النشاطات الطلابية في جامعات محافظة ذي قار والبالغ عددهم (35) التي تم اجراء البحث عليها ، للعام 2019، وتم تقسيمهم الى (30) فرداً عينة تطبيق و(5) عينة التجربة الاستطلاعية وتطبيق الاسس العلمية. واستخدمت الوسائل الاحصائية الاتية وهي النسبة المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط (بيرسون). وقد توصل الباحثان الى استنتاجات كان منها ان الرضا الوظيفي يؤثر على اداء العاملين لذلك كانت اجابات العينة تؤكد ان رضاهم في العمل غير جيد بسبب قلة توفر ما يشبع احتياجاتهم، واما التوصيات التي كان منها وضع معايير للأجور والمكافآت ، يتسم بالعدالة والمساواة يعمل على تحقيق مستوى يلبي طموح من الإشباع للحاجات والرضا الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي ، مستوى اداء العاملين ، النشاطات الطلابية

Measuring job satisfaction and its relationship to the level of performance of staff in the departments and Sections of student activities in Universities of Dhi Qar Governorate
Lect. Hussam Malik Saleh / Iraq. Dhi Qar University, Faculty of Administration and Economics. Student Activities Section

Lect. Azhar Handal Farhan / Iraq. Dhi Qar University, Faculty of Basic Education. Student Section
hussam86ms@yahoo.com

Abstract

The purpose of this research is to study the relationship between job satisfaction and the performance of staff in the department and sections of student activities, and identify the role that job satisfaction plays in the performance of staff, whether positive or negative, and what are the problems facing employees in student activities and what conditions must be provided for increasing the performance of staff by providing the appropriate environment for work in the departments and sections of student activities. The research sample consisted of all members of the research community, and they are staff in the departments and sections of student activities in the universities of Dhi Qar Governorate, total number (35) on which the research was conducted for the year 2019. They were divided into (30) individuals a sample of application and (5) a sample of pilot study; and the scientific foundations were applied. The following statistical methods were used: percentage, mean, standard deviation and simple correlation coefficient (Pearson). The researchers concluded that job satisfaction affecting the performance of employees. Therefore, the sample's answers confirm that their job satisfaction is not good because of the lack of availability to satisfy their needs.

The researcher recommended setting standards for wages and bonuses, characterized by justice and equality, which works to achieve a level that meets the ambition of satisfying the needs and job satisfaction.

Key words: job satisfaction, staff performance, student activities

تتضح مكانة ودور الموارد البشرية في كافة المؤسسات من حيث انها تعتبر اهم عناصر الانتاج التي تنفذ أنشطة المؤسسة و تحقيق أهدافها، و بالتالي فان مختلف هذه المؤسسات تحاول ان تبتذل أقصى طاقتها وجهودها من خلال توفير مختلف الوسائل والادوات والمستلزمات لتوفير اليد العاملة التي تتمتع بكفاءة عالية و المؤهلة سواء عند اختيارهم لشغل الوظائف او الحرص على تدريبهم واكسابهم المهارات المختلفة، حيث ان نجاحها يقاس بمدى تأهيل وتجهيز القدرات والامكانيات الموجودة لدى هذه العناصر البشرية ، وهذا ما تفعله اليوم اغلب ان لم يكن جميع المؤسسات على مستوى العالم لتحظى بنتائج تحقق اهدافها وبالتالي ينعكس على الجميع سواء المالكين لهذه المؤسسات او الشركاء او الموردين او العاملين فيها ، كون العامل او الموظف هو انسان ويتأثر بكل صغيرة وكبيرة وبدرجات مختلفة . لذلك يعتبر الرضا الوظيفي أحد مكونات الراحة والرضا عن العمل في قسم وشعب النشاطات الطلابية سواء في الجامعات او الكليات وله علاقة مباشرة بإنتاجية العاملين فيها ويشكل عاملا مهما له إذ يشعر بالسعادة والحالة النفسية الممتازة . وكون الباحثان يعملان في سلك التعليم العالي وبالتحديد مدرء شعب النشاطات الطلابية فأنهم يرون وجود علاقة إيجابية وثيقة بين الرضا عن العمل في مؤسسات التعليم (قسم وشعب النشاطات الطلابية) وبين العاملين فيها ، فرضاهم عن عملهم يؤدي بهم الى زيادة فاعليتهم ونشاطهم وزيادة إنتاجيتهم بشكل واضح وكبير ، حيث أنه يحبون وظيفتهم ويبدلون كل طاقتهم وجهدهم في عملهم نتيجة رضاهم عنها لأنها تشبع احتياجاته وتوقعاته وبالتالي سوف يقبل عليها في همة ونشاط ويكون سعيدا ومنتجا، أما عدم رضاهم سوف تؤثر على نفسياتهم ويكونوا غير متوازنون انفعاليا ويظهرون الكثير من الضجر والملل والاستياء ونتيجة هذه العوامل المحبطة سوف يؤثر على اداءهم في اقامة النشاطات الطلابية او المشاركة فيها سواء داخل الكلية او خارجها التي يعملون فيها . وإن العاملين في السلك التربوي والتعليمي وخصوصا (المعلمين او المدرسين او الاساتذة الجامعيين بشكل عام والعاملون في قسم وشعب النشاطات الطلابية بشكل خاص) حيث يعتبرون اليوم من أكثر الأفراد الذين يبذلون جهوداً كبيرة ويتعرضون للإرهاق الجسدي، والنفسي لكثرة الأعباء الملقاة عليهم ولأهمية التي يقومون بها وما تشمله من متطلبات ومهام ومهارات ومتطلبات كثيرة وكبيرة ومتعددة عليهم القيام بها بأحسن ما يكون .

وتتجلى اهمية البحث من دور واهمية الرضا الوظيفي وتأثيره الكبير على اداء العاملين في قسم وشعب النشاطات الطلابية في جامعات ذي قار، حيث يقع على عاتقهم جهد كبير لان النشاطات الطلابية لا تختص فقط بالرياضة وانما في مختلف الأنشطة وهي الثقافية والفنية والكشفية والاجتماعية والصحية والنفسية والادارية والتنظيمية وهذا المهام يقوم بها وحده ، لذلك تم تسليط الضوء على هذا الموضوع نظراً للأثر الكبير الذي يلعبه في سلوكهم واداءهم وبالتالي ينعكس على شخصياتهم بشكل عام .

ولاحظ الباحثان من خلال عملهما في شعب النشاطات الطلابية ومن خلال مشاهدتهما ومعايشتهما لواقع اداء العاملين فيها انهم يتأثرون كثيراً في عملهم من خلال الاحباط الذي يصيبهم في اوقات كثيرة بسبب عدم رضاهم عن ما يلاقونه

بمقابل ما يبذلونه من جهود كبيرة ومضنية خصوصا ان النشاطات الطلابية لا تخصص فقط للرياضة وانما ترافقها العديد من النشاطات وهي الفنية والثقافية والكشفية والاجتماعية والتربوية والادارية ويقوم بها فرد واحد في كل كلية وهذا ما يؤثر على اداءهم بعملهم ، لذلك فقد تمثلت مشكلة بالبحث بالسؤال الاتي:-

- ما هو دور الرضا الوظيفي ومدى تأثيره على اداء العاملين في قسم وشعب النشاطات الطلابية سواء من الناحية الايجابية او السلبية في اقسام وشعب النشاطات الطلابية؟

ويهدف البحث الى:

1- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي واداء العاملين في قسم وشعب النشاطات الطلابية

2- التعرف على الدور الذي يلعبه الرضا الوظيفي في اداء العاملين

2- اجراءات البحث:

1-2 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته: اختار الباحثان جميع افراد مجتمع البحث كعينة وذلك لقله عددهم وهم العاملين قسم وشعب النشاطات الطلابية في جامعات محافظة ذي قار والبالغ عددهم (35) التي تم اجراء البحث عليها ، للعام 2019 ، وتم تقسيمهم الى (30) فرداً عينة تطبيق و(5) عينة التجربة الاستطلاعية وتطبيق الاسس العلمية كما في الجدول (1)

الجدول (1)

ت	مجتمع البحث	العدد	النسبة المئوية
1	جامعة ذي قار	20	57.14 %
2	جامعة العين	4	11.42 %
3	جامعة الامام الكاظم	4	11.42 %
4	جامعة الامام الصادق	3	8.57 %
5	كلية مزايا الجامعة	4	11.42 %
6	المجموع	35	100 %

2-3 وسائل جمع المعلومات والبيانات والأجهزة المستخدمة:

2-3-1 وسائل جمع المعلومات:

- المصادر والمراجع .

- الاستبيان

- الدراسات السابقة

- الملاحظة

- الانترنت

2-3-2 الأدوات والأجهزة المستخدمة:

- جهاز حاسوب عدد (1) نوع (لابتوب) .

- حاسبة الكترونية يدوية عدد (1) نوع (كاديو) .

- طابعة ليزيرية نوع (كانون) .

2-4 اجراءات البحث الميدانية:

2-4-1 اعداد الاستبيان: قام الباحثان بأعداد الاستبانة ، والتي تكونت من (25) عبارة موزعة على محورين ، المحور الاول هو الرضا الوظيفي وتكون من (12) فقرة ، والمحور الثاني هو محور اداء العاملين وتكون من (13) فقرة وتم عرضها على السادة الخبراء والبالغ عددهم (10) ، وبعد تحليل اجابات الخبراء من خلال استخدام الباحثان مربع كاي عند مستوى دلالة (0.05) وعند درجة حرية (1) والبالغة (3.84) وهذا يدل على معنوية العبارة ، واسفر التحليل النهائي عن قبول جميع الفقرات ، ويعلل الباحثان سبب قبول جميع العبارات كونها تبحث في العوامل المؤثرة على اداء العاملين في النشاطات الطلابية في الجامعات المذكورة انفاً وايضاً كون الباحثان يعملان منذ مدة طويلة في النشاطات الطلابية ومعرفتهما بكل تفاصيل العمل وما يمكن ان يؤثر سواء سلباً او ايجاباً في العمل في هذه المؤسسات .

2-4-2 اختيار سلم التقدير: قام الباحثان بعرض سلم التقدير المقترح على ذات الخبراء والمختصين ، وذلك لبيان رأيهم فيه ، وكان سلم التقدير المقترح (سلم ثلاثي) وهو (اتفق تماماً- اتفق - لا اتفق تماماً) واعطاء بدائل عن هذا السلم المقترح فيما لو كان غير مناسب للبحث واعطاء اوزان لهذا السلم من (1-3) باتجاه ايجابي ولكل فقرة من فقرات الاستبيان ولذلك وضعت ثلاثة بدائل واستجابات متدرجة. وكانت نسبة اتفاق اجابات الخبراء مؤيدة لسلم التقدير المقترح الخماسي بنسبة (100%) وهذا يؤكد صلاحية السلم المقترح .

2-5 التجربة الاستطلاعية: من اجل معرفة الصعوبات والمعوقات او العراقيل التي من الممكن ان تواجه عملية تطبيق الاستبيان ، لذلك قام الباحثان بتطبيقه على عينة عشوائية مكونة من (5) افراد وهم ايضاً الذين تم اجراء الاسس العلمية عليهم ، وحول وضوح الفقرات والتعليمات وكيفية الاجابة على الاستبيان وهل هي مفهومة او غير مفهومة والاجابة بحرية تامة ومعرفة الوقت المستغرق للإجابة على الاستبيان وتم ذلك في يوم 2019/9/5.

2-6 اسلوب تصحيح الفقرات: لغرض معرفة كيفية التوصل الى الدرجة الكلية للاستبيان ، قام الباحثان بتصحيح عبارات الاستبيان وذلك بإعطائها الوزن المناسب من خلال تأشير اجابات العينة على سلم التقدير الثلاثي والذي تحددت اوزانه كما تم التطرق لها اعلاه . كما في الجدول (2) .

جدول (2) يبين اتجاه الفقرات والاوزان لسلم التقدير الثلاثي

اتجاه الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	لا اتفق تماماً
ايجابي	3	2	1

2-7 الاسس العلمية للاستبيان:

2-7-1 الصدق : يقصد بصدق الاختبار "هو الدرجة التي يمتد إليها قياس ما وضع من اجله ، فالاختبار أو المقياس الصادق هو الذي يقيس بدقة كافة الظاهرة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً بدلاً منها أو بالإضافة إليها،

(محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان ، 1987 ، ص199)

واختار الباحثان صدق المحتوى كونه ينسجم مع البحث ، حيث قام الباحث بعرض الاستبيان على الخبراء والمختصين وعددهم (10) .

2-7-2 ثبات الاختبار: ان الثبات يعني "مدى الدقة والاتقان او الاتساق الذي يقيس به الاختبار الظاهرة التي وضع من اجلها" (محمد نصر الدين رضوان ، 2006 ، ص98)

ولغرض معرفة الثبات تم تطبيق الاختبار على (5) افراد واعادته بعامل زمني قدره (10) ايام على نفس العينة ، حيث استخدم الباحث معامل الارتباط (بيرسون) بين الاختبار الاول والثاني ، وظهرت قيمة الارتباط (0.81)، وهي درجة ثبات عالية .

2-7-3 تطبيق الاستبيان: تم تطبيق الاستبيان بعد البناء والتقنين على عينة البحث الرئيسية والبالغ عددها (30) فرداً وتم ذلك في تاريخ 2019/9/19 .

2-8 الوسائل الاحصائية :

- النسبة المئوية - الوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الارتباط البسيط (بيرسون).

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض النتائج : من خلال توزيع استمارات الاستبيان وتبويبها ظهرت نتائج البحث كما يلي:

جدول (3) يبين عدد افراد العينة وعدد الفقرات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري للرضا الوظيفي

المحور الاول	عدد افراد العينة	عدد الفقرات	النسبة المئوية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الرضا الوظيفي	30	12	5648%	5083	2117

جدول (4) يبين الفقرات والدرجات التي تم الحصول عليها من اجابات العينة على الاستبيان لمحور الرضا الوظيفي

ت	الرضا الوظيفي	درجات الاستبيان
1	يتناسب الجهد الذي تبذله مع ما تتقاضاه من اجور	40
2	يحصل العامل على اجور تتوافق مع احتياجاته ومستوى معيشته	30
3	توجد سياسة عادلة في توزيع اجور العمل والتعامل مع الموظفين الاخرين	30
4	يتلقى الموظف مكافأة عند كل عمل متميز يقوم به	30
5	تتم الترقيات على اساس الاداء المتميز والكفاءة العالية في العمل	30
6	يوجد استقرار في وظيفتك في القسم او الشعبة التي تعمل فيها	60
7	يوجد رضى عن توزيع المهام بين الموظفين بعدالة	70
8	تمنحك وظيفتك كموظف في النشاطات الطلابية تقديراً واحتراماً من قبل الاخرين	80
9	يوجد تعاون وعلاقات ودية مع ادارة الجامعة وبقية الموظفين فيها	86
10	توفر الجامعة او الكليات كل الادوات والمستلزمات التي تخص عمك	39
11	يتوفر في الجامعة او الكلية مناخ تنظيمي امن من الاخطار المهنية و الاضرار الصحية	45
12	يوجد اهتمام كبير بما تقدمه من نشاطات من قبل ادارة الجامعة او الكلية	70

يبين الجدول (3) عدد افراد العينة وهم (30) فردا والنسبة المئوية التي بلغت (5648%) والوسط الحسابي الذي بلغ (5083) وانحراف معياري بلغ (2117) لمحور الرضا الوظيفي والذي اشتمل على (12) فقرة، اما الجدول (4) الذي يبين الفقرات والدرجات التي تم الحصول عليها من اجابات عينة التطبيق على الاستبيان لمحور الرضا الوظيفي والتي عن طريقها تم استخراج النسبة المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري ويعزو الباحثان سبب ذلك ان الجهد الذي يبذله العامل لا يتناسب مع ما يتقاضونه من اجور لأن مدرء الشعب في الكليات هم وحدهم من يقومون بكل شيء ولا يوجد معهم موظفين اخرين ممكن ان يساعدهم في هذا العمل المضني والذي يحتوي على عدد كبير من النشاطات

المختلفة سواء رياضية او فنية او ثقافية او اجتماعية او علمية وهذه النشاطات تحتاج الى جهد كبير والى عدة اشخاص يقومون بهذا العمل ، وايضاً لا يحصل العاملين على اجور تتوافق مع احتياجاته ومستوى معيشته كونهم بالإضافة الى عملهم هذا فهم تدريسيون ويقومون بالكثير من الاعمال اخرى من تدريس الطلبة وكذلك نشر البحوث والمشاركة في المؤتمرات وغيرها من الاعمال فهم يرون ان الاجور التي يتقاضونها غير ملبية للطموح ولا تتناسب مع احتياجات الحياة ، وكذلك لا توجد سياسة عادلة مرضية لهم في توزيع اجور العمل والتعامل مع الموظفين الاخرين كونهم يقومون بالعديد من الاعمال كما تم ذكرها انفاً اما بقية الموظفين في الاقسام والاعمال الاخرى يجدون انهم لا يبذلون جهوداً مثلهم ومع ذلك يتمتعون بنفس الامتيازات وتكون مكافأتهم اكثر سواء مادية او معنوية، وكذلك لا يتلقى العاملون مكافأة عند كل عمل متميز يقوم به وهذا ما يؤثر على حالتهم النفسية ويمكن ان يؤثر على ادائهم وهم يرون ان هذا يعتبر ظلماً على عكس بقية الزملاء في الاعمال الاخرى برغم عملهم الذي لا يوجد فيه الجهد الذي يوجد في عمل شعب وقسم النشاطات الطلابية ، وان الترقيات لا تتم على اساس الاداء المتميز والكفاءة العالية في العمل وهذه مشكلة كبيرة حيث ان هناك موظفون وعاملون فقط يؤدون اعمال روتينية بدون ابداع او تطور في ادائهم ومع ذلك يعاملون بالتساوي مع من يقومون بداء متميز وابداع في عملهم ويحصلون على إنجازات سواء على مستوى الكلية او الجامعة ، وان هناك استقرار في وظائفهم في القسم او الشعبة التي يعملون فيها وذلك قد يكون اما بسبب كونهم اصحاب اختصاص ولا يمكن لاحد غيرهم ان يقوم بهذا العمل او يكون بسبب الجهد الكبير الذي يبذلونه في العمل وهذا ما يؤدي الى عدم نقلهم الى جهة او عمل اخر ، ويوجد رضى عن توزيع المهام بين الموظفين ولكن ليس بعدالة كاملة ولكنها مقبولة كون دائماً يناط بالرياضيين دائماً الاعمال الكبيرة والتي تحتاج الى جهد ، وان العمل الذي يقومون به وهو النشاطات الطلابية تمنحهم تقديراً واحتراماً من قبل الاخرين كون هذا العمل تعمل به كل الدول المتقدمة وتهتم به كثيراً كونه مؤثر جداً في المجتمع والقاصي والداني يعرف فوائد وتأثير هذه الانشطة المختلفة في المجتمعات ، وان هناك وجود تعاون وعلاقات ودية مع من يتعاملون معهم سواء على مستوى الكليات او مستوى الجامعة وبقية الموظفين فيها نظراً لما يمتلكه العاملون في النشاطات الطلابية من روح رياضية ونفسية مرحة تجعلهم مفضلين ومحبوبين في مختلف الاماكن ، وان الجامعة او الكليات لا توفر كل الادوات والمستلزمات التي تخص عملهم وخم بهذا الوضع يواجهون صعوبات كبيرة في القيام بواجباتهم بالشكل الصحيح لأن عدم توفر هذه المعدات لا يؤدي بالعمل ان يكون صحيحاً بالكامل وهذه مشكلة كبيرة يبدو انها لن ولم تحل ، وكذلك لا يتوفر في الجامعة او الكلية مناخ تنظيمي امن 100% من الاخطار المهنية والاضرار الصحية وهذا الحال ينطبق على مختلف الاعمال بشكل عام في العراق نظراً للتخبط الموجود في عمل المؤسسات وقلة توفير عوامل الامن والسلامة للأسف ، ويوجد اهتمام جيد بما يتم تقديمه من نشاطات من قبل ادارة الجامعة او الكلية ولكن ليس بالشكل المثالي او المطلوب وقد يكون السبب لاهتمامهم كون الانجاز او الفشل سيحسب على مؤسساتهم وبالتالي هم يكونوا في الواجهة في هذه الحالة ، لذلك عندما تتوفر احتياجات وادوات وما يريده العاملون في عملهم سوف يؤدي الى رضاهم عن وظائفهم وسوف يعملون بكل ما باستطاعتهم وما يمتلكون من طاقة من اجل نجاح مؤسساتهم وذلك لأنها توفر لهم ما يشبع احتياجاتهم وبالتالي سينعكس على الحالة النفسية لهم والعكس صحيح، (تتجسد حالة الرضا أو عدم الرضا لدى أي فرد عامل بالمؤسسة في مظاهر عدة كالإضراب، التمارض

الشكاوي، إضافة إلى الغياب ودوران العمل، ومثل هذه الظواهر تشكل مشكلات كبيرة بالنسبة للمؤسسات تؤدي إلى انخفاض إنتاجها وتدهور أداءها، وتسبب بشكل أو بآخر تكاليف إضافية في شكل مباشر أو غير مباشر (تدريب وتأهيل الأفراد الجدد ،.إن مثل هذه الظواهر ذات تأثير من زاويتين

(زين الدين ضيف ، 2000 ، ص73)

ارتفاع تكاليف من جراء محاولة المؤسسة تغطية العجز الذي يحصل إثر تجسد أحد الظواهر السابقة مما يؤدي إلى ارتفاع التكاليف و ارتفاع تكاليف تنفيذ تدابير وإجراءات محددة لتقليل من هذه السلوكات وتعد التكاليف الناتجة عن حالة عدم رضا الأفراد تكاليف خفية تتحملها المؤسسة وتؤثر عليها بشكل سلبي، لذا يجب على الإدارة تدارك الأمر وبذل الجهد في سبيل تحقيق رضا أفرادها للحد ما أمكن من تراكم التكاليف الخفية، وتقادي المظاهر السلوكية الناتجة عن حالة عدم الرضا والتمثلة في : الوصول المتأخر إلى والمتكرر إلى مكان العمل وتدهور الإنتاجية والتمارض لتسهيل عملية الغياب واتخاذ القرار بشأن المغادرة النهائية من المؤسسة ونظرا لأهمية هذه المؤشرات نحاول تحليل كل مؤشر على حدى وإبراز درجة التكامل بينها، أي مدى اعتمادها كمؤشرات أساسية دالة على حالة الرضا الوظيفي للفرد (زهية غزيون ، 2007 ، ص1)

وان من المسببات الشخصية للرضا الوظيف التي اظهرتها الدراسات ان الرضا عن العمل يتأثر بشخصية الفرد، فهناك اناس بطبيعتهم و شخصيتهم اقرب الى الرضا او الاستياء، و من اهم هذه المسببات ما يلي: أ- احترام الذات : كلما كان هناك ميل لدى الافراد للاعتداد برايه، و احترام ذاته، و العلو بقدره كلما كان اقرب الى الرضا عن العمل اما اولئك الاشخاص الذي يشعرون بنقص في قدراتهم او عدم الاعتداد بالذات فأنهم عادةً ما يكونون غير راضيين عن عملهم .

ب- تحمل الضغوط : كلما كان الفرد قادرا على تحمل الضغوط في العمل والتعامل والتكيف معها، كلما

كان اكثر رضا، اما اولئك الذين يتقاعسون بسرعة و ينهارون فور وجود عقبات فإنهم عادةً ما يكونوا مستاءين.

ت- المكانة الاجتماعية : كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية، او الوظيفية او الاقدمية كلما زاد رضا الفرد عن

عمله، اما اذا قلت مكانة الفرد وظيفيا و اجتماعيا و قلت الاقدمية زاد استياء الفرد.

ث- الرضا عن الحياة : يميل الافراد السعداء في حياتهم ان يكونوا سعداء في عملهم اما التعساء في حياتهم والغير راضيين عن نمط حياتهم العائلية والزوجية والاجتماعية فأنهم عادةً ما ينقلون هذه التعاسة الى عملهم

(محمد سعيد سلطان ، 2003 ، ص263)

جدول (5) يبين عدد افراد العينة وعدد الفقرات والنسبة المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري لأداء العاملين

المحور الثاني	عدد افراد العينة	عدد الفقرات	النسبة المئوية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
---------------	------------------	-------------	----------------	---------------	-------------------

20.11	68.61	%76.23	13	30	اداء العاملين
-------	-------	--------	----	----	---------------

جدول (6) يبين الفقرات والدرجات التي تم الحصول عليها من اجابات العينة على الاستبيان لمحور اداء العاملين

ت	ثانياً- اداء العاملين	درجات الاستبيان
1	تحرص على تنفيذ العمل وفق الخطط والاهداف والبرامج والتعليمات المحددة	80
2	يتناسب عملك مع مؤهلاتك العلمية و يجعلك تؤدي مهامك بأحسن صورة	75
3	تراعي التوقيت المطلوب لإنجاز الأعمال الموكلة اليك وتحافظ على أوقات الدوام	83
4	تعتمد على نفسك في انجاز الأعمال و تحرص على تحسين أدائك باستمرار	90
5	تساهم الأنظمة والقوانين واللوائح المعتمدة في تطوير أدائك	45
6	يوجد استعداد ورغبة للعمل خارج أوقات الدوام لإنجاز الأداء المطلوب	70
7	تركز الجامعة او الكلية التي تعمل بها على أدائك وليس على الأخطاء التي ترتكبها	30
8	تقييم الأداء يتم بعدالة بين جميع العاملين وبينك في جامعتك او كليتك	45
9	لديك القدرة على التخطيط الصحيح ومهما يحتاج عملك من تركيز وجهد الكبير	80
10	تشعر بالطمأنينة والراحة ولديك كامل الحرية أثناء أدائك لعملك	45
11	يقوم مديرك بتوجيهك وإعطائك معلومات صحيحة حول أداء عملك	85
12	تحرص على تنظيم واقامة النشاطات الطلابية وبالنمو المعرفي للطلبة	89
13	لديك إلمام بكيفية اعداد وتنظيم النشاطات الطلابية بالشكل الصحيح	75

يبين الجدول (5) عدد افراد العينة وهم (30) فردا والنسبة المئوية التي بلغت (%76.23) والوسط الحسابي الذي بلغ (68.61) وانحراف معياري بلغ (20.11) لمحور الرضا الوظيفي والذي اشتمل على (13) فقرة، اما الجدول (6) الذي يبين الفقرات والدرجات التي تم الحصول عليها من اجابات عينة التطبيق على الاستبيان لمحور اداء العاملين والتي عن طريقها تم استخراج النسبة المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري ويعزوا الباحثان اسباب ذلك الى حرص العاملين على تنفيذ العمل وفق الخطط والاهداف والبرامج والتعليمات المحددة وذلك كونها تعتبر خارطة الطريق لعملهم لذلك نجدهم ينفذون ما يطلب منهم كونها تحدد من جهات عليا وعلى اساسها يتم تسيير العمل بالشكل الصحيح وهنا نجدهم برغم ما يعانونه من قلة رضاهم في العمل الا انهم يطبقون ما يطلب منهم ، وان عملهم يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية ولكن ليس لجميع العاملين وذلك بسبب عدم وجود كوادر كافية فأن عدد من الكليات او الجامعات تنسب لهذا العمل اشخاص ليسوا ذو اختصاص للعمل في النشاطات الطلابية وهذه مشكلة يواجهها العاملون انفسهم او الجامعات ولكن نراهم يؤدون مهامهم بأحسن صورة ممكنة ، وهناك مراعاة في التوقيت المطلوب لإنجاز الأعمال الموكلة اليهم

ويحافظون على أوقات الدوام وذلك بسبب حبهم لهذا العمل وتفانيهم فيه وحرصهم على النجاح والتطور فيه لرفع اسم كلياتهم او جامعاتهم لهذا نجدهم يراعون وينفذون كل ما يخص عملهم ، وكذلك يعتمدون على انفسهم في انجاز الأعمال لأن شعب النشاطات الطلابية والاقسام يوجد فيها غالباً شخص واحد يقوم بكل اعمال النشاطات الطلابية بالرغم من الجهد الكبير الذي يقع عليهم وهذا دليل على حرصهم على عملهم وكذلك على تحسين أدائهم باستمرار من خلال الدورات او الورش التدريبية التي يشاركون فيها والتي تساعدهم في عملهم ، وايضاً يعتقدون ان الأنظمة والقوانين واللوائح المعتمدة عائقاً امامهم بسبب الروتين الذي يؤخر ويضعف العمل حيث ان هناك دورات او نشاطات تحتاج الى اعطائهم اجازات من اجل المشاركة فيها الا ان البعض منهم لا يوجد تعاون وتسهيل مهمتهم من قبل ادارات مؤسساتهم تؤدي الى عدم المشاركة او انهم يجازفون ويشتركون ويتحملون المسؤولية بالرغم من انهم يعملون لكلياتهم وليس لمصالحهم الشخصية وايضاً لديهم استعداد ورغبة للعمل خارج أوقات الدوام لإنجاز العمل المطلوب وهذا يبين حرصهم وحبهم لعملهم وكذلك لرفع اسم مؤسساتهم عالياً امام بقية المؤسسات وهذا يبين انكارهم لذواتهم من اجل مصلحة العمل ، وهناك ايضا بعض الجامعات او الكليات يركزون على الاخطاء التي يرتكبونها وليس على ادائهم وهذا ما يسبب لهم توتر وقلق مما يؤثر على ادائهم وعملهم بالرغم ما يقومون به من جهود كبيرة الا ان البعض للأسف لا يقابل هذا الجهد بالإحسان ، وان تقييم الأداء لا يتم بعدالة كاملة للأسف بين جميع العاملين وبينهم في جامعاتهم او كلياتهم حيث يخضع حسب ما يؤكدون للعلاقات الشخصية والمحسوبية وهذا يعتبر غبن كبير بحقهم ولكنهم يأخذون درجات تقييم جيدة بسبب عملهم والجهد الكبير الذي يقومون به ، وايضاً لديهم القدرة على التخطيط الصحيح ومهما يحتاج عملهم من تركيز وجهد كبير وذلك للخبرة التي اكتسبوها من خلال العمل في النشاطات الطلابية من سنين عديدة وهذا ما جعلهم يتمتعون بهذه المواصفات ،وان لديهم مشاعر تتسم بالطمأنينة والراحة ولكنها ليست كاملة او مثالية لأن هناك من الادارات للأسف تعتبر عملهم غير مجدي وليس له نتائج بالرغم من فوائده الكبيرة سواء من ناحية سمعة المؤسسات التي يعملون فيها او من ناحية فائدتها الكبيرة للطلبة المشاركين في النشاطات الطلابية وبالطبع لا توجد لديهم كامل الحرية أثناء أدائهم لعملهم وذلك بسبب ان العمل هو داخل مؤسسة وهذه المؤسسات تخضع لقوانين ولوائح وبرامج وتسلسل اداري ولا يمكن ان تكون هناك حرية مطلقة في علمهم ويجب ان يتم اخذ رأي الادارة في اية عمل يقومون به بالرغم من ان هذا الامر يؤدي الى تأخر اقامة العديد من النشاطات بسبب الروتين في عمل المؤسسات في العراق بشكل عام ، ويقوم المدراء او المسؤولون بتوجيههم وإعطائهم معلومات ونصائح وارشادات وتعليمات من اجل ان يكون عملهم في تطور ونجاح مستمر ،وهناك حرص كبير على تنظيم واقامة النشاطات الطلابية وبالنمو المعرفي للطلبة لأن النشاطات الطلابية الهدف من وجودها هو تنمية وتطوير الطلبة وبنائهم بالشكل الصحيح وليس الجانب العملي فقط هو من ينمي ويطور الطلبة ،ويوجد لديهم إمام بكيفية اعداد وتنظيم النشاطات الطلابية بالشكل الصحيح وحسب كل تخصص حيث في كل عام دراسي في بدايته يتم توزيع مدراء شعب النشاطات الطلابية في الجامعة على لجان كل واحدة تقوم بعمل معين ممن يستطيع الشخص العمل به واتقانه موزعة بالتساوي بين الجميع وهذا ما يكسبهم خبرات كبيرة في عملهم .(ان المحرك الأساسي لدافعية الأفراد لأداء العمل هو درجة رضائهم عن العمل، أي أنه بقدر ما تزيد العوائد والمنافع التي يحصل عليها الفرد من وظيفته بقدر ما يزايد حماس الفرد لبذل جهد مكثف في أدائه للعمل فزيادة دافعية الفرد لأداء العمل هو نتاج لشعور بالسعادة والرضا عن

العمل، و بالتالي اكثر اداء تضمنه الدراسات الانسانية التي يتم فيها تحليل سلوك الموظفين في بيئة عمل ملائمة بما يكفل تحقيق رغباتهم الضرورية هو السبيل لاستمرارية المنظمة، ونجاحها وتحقيق أهدافها وطموحات الافراد

واشباع حاجا لان ذلك ينعكس على سلوكيات الافراد لتفجير الطاقات الابداعية الكامنة لديهم و الارتقاء بمستوى ادائهم واداء المنظمة ويمكن القول أن السبيل الوحيد للتفوق والتميز في المنظمة ، هو الأداء الجيد للأفراد، باعتبار أن المنظمة هي مجموعة من الأفراد يمارسون نشاطات مختلفة تؤدي في مجملها إلى بلوغ الاهداف التي أنشئت من أجلها المنظمة. بحيث أن الأداء الحقيقي ينظر إليه على انه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة التي يجب ألا يتم التركيز على واحده دون أخرى وألا يتم تجاهلها تماما، بل يتم محاولة التوفيق فيما بينها جميعاً والتركيز على جميع العناصر معاً في آن واحد. ويجب أن نشير إلى ان الأداء ليس هدفا في حد ذاته وإنما هو وسيلة لتحقيق غاية هي النتائج ولهذا ينظر إلى الأداء على انه الترجمة العملية لكافة مراحل التخطيط في المنظمة، وهو بذلك له أهمية كبيرة بين الوظائف الأساسية للإدارة فهو له دور مؤثر فمثلا يمكن لأي المنظمة ان تخطط وتنظم إلا أنها قد لا تستطيع بالضرورة ان تحقق اية نتائج ما لم تطبق الخطط والسياسات التي رسمتها بشكل صحيح ومن يقوم بذلك هم الافراد، فهي اذن لا تستطيع ضمان حسن الأداء إلا من خلال الاهتمام بالجوانب المؤثرة فيه و التي من اهمها الرضا الوظيفي للفرد.

(برياح محمد وموسوي يحيى ، 2016، ص78)

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

1- الرضا الوظيفي يؤثر على اداء العاملين لذلك كانت اجابات العينة تؤكد ان رضاهم في العمل غير جيد بسبب قلة توفر ما يشبع احتياجاتهم .

2- لا يتناسب الجهد الذي يبذله العاملون في النشاطات الطلابية مع ما يتقاضونه من اجور .

3- لا يحصل العامل على اجور تتوافق مع احتياجاتهم ومستوى معيشتهم

4- يعتبر الرضا الوظيفي من الوسائل المهمة للرفع من مستوى الأداء كما و نوعا، كما أنه يساهم في تخفيض

معدلات التغيب و دوران العمل و حوادث العمل في المؤسسة

5- لا يتلقى العاملون في قسم وشعب النشاطات الطلابية مكافأة عند كل عمل متميز يقوم به

6- لا تتم الترقيات على اساس الاداء المتميز والكفاءة العالية في العمل.

4-2 التوصيات:

1- وضع معايير للأجور والمكافآت، يتسم بالعدالة والمساواة يعمل على تحقيق مستوى يليي طموح من

الإشباع للحاجات والرضا الوظيفي .

2- تأسيس منظومة حوافز متنوعة يكفل توزيعها بعدالة تامة بين العاملين الفاعلين المتميزين ، بحيث يتم مكافأتهم ومعاقبة المخالفين والمقصرين لأنها تشجع الموظفين للعمل لفترة أطول مما يزيد من استقرارهم وأمنهم

3- تعزيز وتنمية وصنع ظروف و بيئة عمل امنة من خلال وضع نظم كاملة من أدوات ووسائل وبرامج

ومعدات تسهل علي الموظفين عملهم، وتوفر لهم كافة الإمكانيات للعمل بطرق صحيحة

4- ضرورة توفير عدد مناسب للعمل في شعب واقسام النشاطات الطلابية لكي يتم تخفيف الابعاء الواقعة بدلا من شخص واحد يدير ويقوم بالأعمال جميعها .

5- ضرورة ان يكون العاملين في شعب واقسام النشاطات الطلابية من الحاصلين على شهادات تخص العمل في هذه النشاطات وهم الحاصلين على شهادات من كليات التربية الرياضية

المصادر

- برباح محمد وموساوي يحيى : تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير ، جامعة ابي بكر بلقايد ، الجزائر 2016.

- محمد سعيد سلطان ،السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر ، 2003 .

- زين الدين ضياف، السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي والتنظيم الصناعي، رسالة ماجستير في علم نفس العمل والتنظيم، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2000 .

- زهية غزيون، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2007 .

- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان : القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، ط1 ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1987 .

- محمد نصر الدين رضوان : المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضية ، ط1 ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر . 2006 .