

محددات العمل الوظيفي وعلاقتها المناخ الإداري من وجهة نظر موظفي وزارة الشباب والرياضة في العراق

باسم احمد محمد

balkhalidi@yahoo.com

أ.م.د. سندس موسى

الكلمات المفتاحية: الاداء الوظيفي ، محددات الاداء ، المناخ الاداري

هدف الدراسة الى: التعرف على العلاقة بين المناخ الاداري ومحددات العمل الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي ، وتمثل مجتمع البحث بموظفي وزارة الشباب والرياضة وبلغ عددهم (٥٢١) موظف وتم اخذ (١٠٠) موظف وبنسبة (١٩,١٩%) من المجتمع الاصل من اجل تطبيق المقياس عليهم و(١٣) موظف وبنسبة (٢,٤٩%) من المجتمع الاصل من اجل اجراء التجربة الاستطلاعية واستنتج الباحثان

١. قدرة مقياس المناخ الاداري على قياس ما وضع من اجله وهو قياس المناخ الاداري لموظفي وزارة الشباب والرياضة.

٢. قدرة مقياس محددات الاداء العمل الوظيفي على قياس ما وضع من اجله وهو محددات الاداء العمل الوظيفي لموظفي وزارة الشباب والرياضة.

٣. امتلاك موظفي وزارة الشباب والرياضة محددات الاداء العمل الوظيفي طبقاً للظروف الراهنة .
يوصي الباحثان :

١. اعادة تنظيم المناخ الاداري داخل وزارة لما يتناسب مع وضع الظروف الصحي العالمي لجائحة كورونا.
٢. الاهتمام من قبل رؤوساء الشعب والاقسام والادارات في الوزارة بذوي المناخ الاداري وبمحددات العمل كي لا تكون عائق امام تقدم الموظفين.
٣. تسليط الضوء على الموظفين الناجحين في عملهم وتخصيص المكافآت لهم .

Determinants of Job Work and Its Relationship to the Administrative Climate From the Point of View of the Employees of the Ministry of Youth and Sports in Iraq

Bassem Ahmed Mohamed

balkhalidi@yahoo.com

A.M.D. Sundus Musa

Keywords: job performance, determinants of performance, administrative climate

Abstract:

The aim of the study is to: Identify the relationship between the administrative climate and the determinants of career work among the employees of the Ministry of Youth and Sports. The researcher used the descriptive approach in the survey method, and the research community was represented by the employees of the Ministry of Youth and Sports, and their number was (521) employees, and (100) employees were taken at a rate of (19.19%) from the original community in order to apply the scale to them, and (13) employees at a rate of (2.49%) from The original community in order to conduct the exploratory experiment and the researchers concluded 1. The ability of the administrative climate scale to measure what it was set for, which is the measure of the administrative climate for the employees of the Ministry of Youth and Sports. 2. The ability of the job performance determinants scale to measure what was set for it,

which is the job performance determinants of the employees of the Ministry of Youth and Sports. 3. The employees of the Ministry of Youth and Sports possess the determinants of job performance according to the current circumstances. The researchers recommend: 1. Reorganizing the administrative climate within a ministry in line with the global health situation of the Corona pandemic. 2. Attention on the part of the heads of the divisions, departments and departments in the ministry to people with the administrative climate and work limitations so as not to be an obstacle to the progress of employees. 3. Highlight successful employees in their work and allocate rewards for them.

١-١ مقدمة البحث وأهميته:

تنطوي الإدارة في طبقات على الكثير من العلوم والمفاهيم الحديثة والتي برزت في الآونة الأخيرة واتضح أهميتها مما ظهر للعيان لواقع المؤسسات وبالرغم من وجود الشواهد الظاهرة للعيان إلا أن التجربة والدراسة هي خير برهان يمكن أن تثبت من خلاله الكثير من المفاهيم المبهمة وتوضيحها للدارسين .

يعد العمل (الأداء) الوظيفي هو نتاج الجهود التي يبذلها الموظفون داخل مؤسساتهم العاملين فيها وبالتالي فإن الجهود التي تبذل لربما تحقق نتائج وإداء جيد أو لا تحقق ذلك لعدة أسباب ومنها محددات قد تمنع وصول الموظف إلى الأداء الجيد نتيجة ما قدر يؤثر على عمله سلباً بالرغم من بذله الكثير من الجهود الطيبة إلا أن المحددات تساهم وبشكل واضح في عرقلة الحصول على نتائج طيبة، إذن فمحددات الأداء الوظيفي هي مثبتات ومعوقات للعمل المتميز أو للجهود التي يبذلها الموظف وبالتالي نحصل على نتائج غير مقبولة بالرغم من كل ما يمر به الموظف لتحقيق النتائج المرجوة منه ولا يفوتنا بالحسبان أن البعض قد يتخذها حجج أو اذعان للفشل إلا أنها واقع حال يجب أن يتم دراسته والتحصن فيه والتدقيق في حجم تأثير تلك المحددات على أداء العاملين داخل المؤسسة الرياضية ومنها وزارة الشباب والرياضة التي تعد قمة الهرم لباقي المؤسسات الرياضية.

يفسر مفهوم المناخ الإداري المحيط الإداري أو البيئة المحيطة بالموظفين والعاملين حيث أن هذه البيئة تؤثر على سلوكيات الموظفين وتغير من عاداتهم وطباعهم في العمل وبالرغم من اختلاف القيم والمبادئ للمؤسسات والأهداف الخاصة بها إلا أن المناخ الإداري يعد مقياساً لشخصيتها بكل أبعادها العامة والخاصة فتوفر المناخ الإداري الجيد يساهم وبشكل فعال برفع مستوى المؤسسة ويعمل على تحسين الإنتاج المطلوب منها ومن موظفيها ولذلك يعد المناخ الإداري من الأساسيات التي يجب أن يتوفر داخل المؤسسات للحفاظ على نشاطها السليم دون قيود أو معرقلات ثانوية أم أساسية .

ومما تقدم تكمن أهمية البحث في التعرف على محددات العمل الوظيفي من وجهة نظر موظفي وزارة الشباب والرياضة والتعرف على المناخ الإداري وعلاقتها في وزارة الشباب والرياضة من وجهة نظر موظفي الوزارة ووضع التوصيات والحلول على طاولة الباحثين لإجراء التجارب الميدانية وحل المشكلات التي تظهر .

٢-١ مشكلة البحث :

لا تخلوا المؤسسات الحكومية أم الأهلية من المشاكل التي تعرقل جهود العاملين في تلك المؤسسة ولذلك يبذل الباحثون السبل للكف عنها علاجها أو وضع الطرق المناسبة لعلاجها إذ تتمحور مشكلة البحث على محورين وهما التقصي حول المناخ الإداري السائد في وزارة الشباب والرياضة وما الأثر الذي يتركه في نتائج العمل بصورة عامة والمحور الآخر هو التعرف على محددات العمل فيها وذلك من خلال التقصي الذي سيكشف لنا المحددات التي تكون سبباً في التأثير على إنتاجية الموظفين من حيث السلب والإيجاب وبالتالي وضع النقاط على الحروف ومعرفة النقاط التي يجب أن تؤخذ بالحسبان وجعلها أولوية لمعالجتها أو دعمها في وزارة الشباب والرياضة .

٣-١ أهداف البحث :

- ١- التعرف على المناخ الاداري لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة .
- ٢- التعرف على محددات العمل الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة .
- ٣- التعرف على العلاقة بين المناخ الاداري ومحددات العمل الوظيفي لدى موظفي وزارة الشباب والرياضة .

٤-١ مجالات البحث :

- ١-٤-١ المجال البشري : موظفي وزارة الشباب والرياضة .
- ٢-٤-١ المجال الزمني : من المدة الزمنية ١٢ / ١ / ٢٠٢١ ولغاية ٢٢ / ٥ / ٢٠٢١
- ٣-٤-١ المجال المكاني : موقع وزارة الشباب والرياضة والمؤسسات التابعة لها في بغداد.

٢-١ منهجية البحث :

إن عملية اختيار المنهج الملائم للبحث تعد من الخطوات الأساسية والمهمة التي توصل إلى نجاح البحث والذي يعتمد على نوع وحجم المشكلة ومدى وضوحها وتوافر البيانات والمعلومات الحقيقية عنها لكي يستطيع الباحث أن يميزها عن باقي المشاكل المدروسة (٣ : ٢٧٨) ، وعليه استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملاءمته طبيعة المشكلة، ويعرف المنهج الوصفي (Descriptive Research) "هو إجراء من أجل الحصول على حقائق وبيانات مع تفسير لكيفية ارتباط هذه البيانات بمشكلة الدراسة " (٦ : ٨٩)

٢-٢ مجتمع البحث وعينته :

يقصد بمجتمع البحث " الأعضاء أو العناصر جميعهم سواء أكانت أهدافا أم موضوعات أم أفرادا التي يسعى الباحث إلى أن يعمم نتائج بحثه عليهم " (٢ : ١٠١) يعد اختيار مجتمع البحث وعينته من الأمور المهمة في اي بحث علمي إذ إن الاختيار الصحيح لعينة البحث هو من الركائز أو العوامل المهمة في نجاح عمل الباحث حيث يقوم بتطبيق خطوات او مفردات بحثه علميا ، وتمثل مجتمع البحث بموظفي وزارة الشباب والرياضة وبلغ عددهم (٥٢١) موظف وتم اخذ (١٠٠) موظف وبنسبة (١٩,١٩ %) من المجتمع الاصل من اجل تطبيق المقياس عليهم و(١٣) موظف وبنسبة (٢,٤٩%) من المجتمع الاصل من اجل اجراء التجربة الاستطلاعية .

٢-٣ أدوات البحث والوسائل والأجهزة المستخدمة في الدراسة :

يذكر محمد خليل وآخرون أنه تتحدد الأداة المناسبة في ضوء أهداف البحث وفرضياته والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في استقصائه أو حصوله على المعلومات (٥ : ٢٣٧) . يقصد بالأداة الوسيلة التي يجمع الباحث بواسطة البيانات المطلوبة والأدوات التي يستخدمها الباحث في بحثها الحالي هي :

● المقابلات الشخصية :

ومن خلال المقابلات الشخصية التي قام بها الباحث وكانت من آراء الخبراء ذوي الخبرة والاختصاص لإعطاء البحث قيمة علمية اكبر، ولاستكمال متطلبات البحث واختيار السبل الكفيلة بأبصال الباحث إلى النتائج المطلوبة.

● مقياس محددات الاداء الوظيفي .

● مقياس المناخ الاداري.

● المراجع والمصادر العربية والأجنبية.

● شبكة المعلومات العالمية (الأنترنت).

● حاسبة الكترونية نوع (TOSHIBA) عدد (١).

٣-٤ إجراءات البحث الميدانية :

إن التوصل إلى تحقيق أهداف هذه الدراسة يتطلب توافر مقياس محددات العمل الوظيفي . ومن أجل ذلك قام الباحث :

٢-٤-١ المقاييس المستخدمة في البحث :

تم استخدام مقياس (محددات العمل الوظيفي) ويتكون من (٢٨) عبارة موزعة على ثلاث محاور محاور وهي (الجهد المبذول، قدرات الفرد وخبراته السابقة، إدراك الفرد لدوره الوظيفي) واعلى درجة له (١٤٠) درجة وادنى درجة (٢٨) درجة وبوسط فرضي (٨٤) درجة استخدم البحث صورة معدلة من أداة (١ : ١٥٦) المستخدمة

لتقييم المناخ الإداري المكون من (٢٩) فقرة وبوسط فرضي (٨٧) وعلى درجة له هي (١٤٥) وادنى درجة له هي (٢٩).

٢-٤-٣ التجربة الرئيسية: بعد الاجراءات الانفة الذكر قام الباحث بإجراء تطبيق المقياسين :

١-مقياس المناخ الاداري .

٢- مقياس محددات العمل الوظيفي.

وتم توزيعهم على عينة البحث المتمثلة بموظفي وزارة الشباب والرياضة وذلك من التاريخ (٢٣ / ٢ / ٢٠٢١) ولغاية (٢٣ / ٥ / ٢٠٢١) وبعد الانتهاء من تنفيذ خطوات البحث قام الباحث بجمع البيانات الخاصة بكل مقياس مطبق على عينة التطبيق جميعهم وترتيبها في جداول تمهيداً لإجراء المعالجات الإحصائية لاستكمال تحقيق أهداف البحث.

٢-٥ الوسائل الإحصائية:

أستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) وتم استخراج الوسائل الإحصائية الآتية في هذه الدراسة.

١- الوسط الحسابي.

٢- الانحراف المعياري.

٣- النسبة المئوية .

٤- معامل الارتباط البسيط.

٥- معامل الالتواء.

٦- الوسط الفرضي .

٣-١ عرض نتائج البحث ومناقشتها:

٣-١-١ عرض نتائج الاوساط الحسابية والقيمة التائية لمستوى الفروق لمقياس محددات الاداء الوظيفي لعينة البحث:

الجدول (١)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لمستوى الفروق لمقياس محددات الاداء الوظيفي

العدد	الوسط الحسابي لعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الفرضي	القيمة التائية	sig	دلالة الفرق
١٠٠	١١٢,٧٨	١٣,٣١٤	٨٤	٢١,٦١٦	٠,٠٠٠	معنوي

معنوي $(0.05) >$ ودرجة حرية (ن-١) = ٩٩.

٣-١-٢ عرض نتائج الاوساط الحسابية والقيمة التائية لمستوى الفروق لمقياس محددات الاداء الوظيفي لعينة البحث :

الجدول (٢)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لمستوى الفروق لمقياس المناخ الاداري

العدد	الوسط الحسابي لعينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي الفرضي	القيمة التائية	sig	دلالة الفرق
١٠٠	١١٧,٥٤	١٤,٢١١	٨٧	٢٤,٣١٦	٠,٠٠٠	معنوي

معنوي $(0.05) >$ ودرجة حرية (ن-١) = ٩٩.

الجدول (٣)

الوسط الحسابي ونتائج قيم معامل الارتباط ومستوى الدلالة لمقياس المناخ الاداري محددات الاداء الوظيفي

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ر) المحسبة	sig	الدلالة
محددات الاداء	١١٢,٧٨	١٣,٣١٤	٠,٨٣١	٠,٠٠٠	معنوي
المناخ	١١٧,٥٤	١٤,٢١١			

معنوي > (0.05) ودرجة حرية (ن-٢) = ٩٨.

١-٢-١-٣ مناقشة متغير محددات الاداء الوظيفي لموظفي وزارة الشباب والرياضة :

من خلال الاطلاع على الجدول (١٠) يتبين معنوية الارتباط بين المناخ الاداري والمحددات في المؤسسة لموظفي وزارة الشباب والرياضة ، ويعزو الباحث هذا الى العديد من العوامل التي تحيط بالوزارة والظروف الراهنة من آلية وعمل المؤسسات الحكومية في ظل اجواء الوباء وان المناخ الاداري تغير عما سبق من السنوات الماضية فطرات الكثير من التغيرات الراهنة التي تجبر الموظفين على الالتزام بطرق تعامل اكثر تقيداً واصبح على الادارات ان تكون صارمة بشأن الكثير من النقاط الصحية التي وجب ان يلتزم بها الموظف بالإضافة الى ان المحددات قد زادت عما كانت عليه فأصبح الموظف مقيد بصورة غير متعود عليها وبالتالي اصبح العمل مجرد اجراءات روتينية ومسرعة دون التناقش الموسع او التفكير الطويل فيه مع الموظفين الاخرين في محيطه وبالتالي اصبحت المحددات اكثر تأثيراً وبذلك اصبح انجاز الاعمال اصعب وقدرة الوزارة مقيدة بتقيد وتحدد الموظف نفسه قديمومة الوزارة بالموظفين وبما أن الموظفين هم الوسيلة الرئيسة لأداء الاعمال، وبلوغ الاهداف، فيصبح الامر عبئ على الوزارة وبالتالي تحتاج الوزارة الى تعديلات جذرية في نظامها الاداري في ظل هذه الظروف وهذا ما حدث فعلاً اذا تم تعديل الكثير من الاجراءات الادارية والغاية منها تحسين نظام العمل الذي قيد بقيود الوباء ولذلك اصبح الامر اكثر مرونة للتعامل مع الطوارئ ولكون الموظفين هم العصب الاساسي والمحرك الرئيسي لكل عمل في الوزارة فعملية الاعتناء بهم يصبح من صالح الوزارة وان اي قرارات ادارية تتخذ لصالحهم يؤدي الى تجديد النشاط لديهم ورفع معنويتهم من اجل عمل افضل "يؤدي ذلك الى رفع الروح المعنوية، ثم الارتقاء بأدائهم" (٤ : ١٩) .

١-٤ الاستنتاجات : على ضوء نتائج البحث الذي توصل اليه الباحث استنتج الاتي :

١. قدرة مقياس المناخ الاداري على قياس ما وضع من اجله وهو قياس المناخ الاداري لموظفي وزارة الشباب والرياضة.
٢. قدرة مقياس محددات الاداء الوظيفي على قياس ما وضع من اجله وهو محددات الاداء الوظيفي لموظفي وزارة الشباب والرياضة.
٣. امتلاك موظفي وزارة الشباب والرياضة محددات الاداء الوظيفي طبقاً للظروف الراهنة .
٤. امتلاك موظفي وزارة الشباب والرياضة المناخ الاداري ويساعدهم على تحقيق اهداف المؤسسة طبقاً للظروف الراهنة.
٥. ظهور علاقة ايجابية فيما بين متغيري المناخ الاداري محددات العمل الوظيفي مما يدل على تأثر القدرات بالمناخ طردي وضروري لتطور لتجنب اي محددات سلبية تظهر لدى الموظفين في وزارة الشباب والرياضة.

٤-٢ التوصيات : على ضوء الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث يوصي بالتوصيات الآتية :

١. إعادة تنظيم المناخ الإداري داخل وزارة لما يتناسب مع وضع الطرف الصحي العالمي لجائحة كورونا.
٢. الاهتمام من قبل رؤساء الشعب والاقسام والادارات في الوزارة بذوي المناخ الإداري وبمحددات العمل كي لا تكون عائق امام تقدم الموظفين.
٣. تسليط الضوء على الموظفين الناجحين في عملهم وتخصيص المكافآت لهم .
٤. وضع الموظفين الاكفاء في مواقع المسؤولية لغرض رفع كفاءة القسم .
٥. اجراء بحوث مشابهة لعينات واقسام مختلفة تتضمن المناخ الإداري ومحددات العمل وخصوصاً في ادارات الاندية الرياضية .

المصادر

١. جهاد احمد مساعدة، واخرون ، (٢٠١٢) المناخ الإداري السائد بين مديري الشباب والعاملين في مديريات والمراكز الشبابية في إقليم الشمال في الاردن، (رسالة ماجستير ، جامعة عمان، الاردن).
٢. عبد الله فلاح المنيزل وعدنان يوسف العتوم ؛ مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية : (عمان ، دار اثراء للنشر والتوزيع ، ٢٠١٠) ص ١٠١ .
٣. كاظم كريم رضا ؛ مناهج البحث في التربية وعلم النفس : (بغداد ، مكتب النعيمي ، ٢٠١١) ص ٢٧٨ .
٤. محمد بن سليمان ؛ دراسات العمل وحوافزه وأهميته بتحقيق الرضا الوظيفي ، بحث منشور في مجلة الدراسات العلوم الادارية ، العدد الثاني ، ٢٠٠٨ ، ص ١٩ .
٥. محمد خليل عباس واخرون ؛ مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس : (عمان ، دار المسيرة ، ٢٠١١) ص ٢٣٧ .
٦. مروان عبد المجيد ابراهيم ؛ طرق ومناهج البحث العلمي في التربية البدنية والرياضية : (عمان ، الدار العلمية للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٢) ص ٨٩ .

مقياس المناخ الإداري

ت	العبارة	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	أبداً
١	يتم الموظفين العمل على اكمال وجه من دون اي تقصير في الأداء					
٢	يستند الموظفين على المعايير والجودة المطلوبة في انجاز اعمالهم المكلفين بها .					
٣	تؤثر الانماط السلوكية للعاملين لتساعدهم على انجاز المهام بالمهارة والكفاءة المطلوبة .					
٤	يبذل الموظفين الجهد الكافي لانجاز المهام الموكلة اليهم في موعدها المحدد.					
٥	تؤثر القيم السائدة لدى الموظفين في الشركة في تحسين الاداء الوظيفي.					
٦	تساهم المعايير والمقاييس في انجاز الاعمال طبقاً للخطط والبرامج المعتمدة .					
٧	تتوفر لدى الموظف الموارد المناسبة لانجاز عمله .					
٨	تساعد التوجهات المعاصرة للشركة في تنمية وتطوير الاداء المؤسسي .					
٩	تساهم السياسات والإجراءات المتبعة في الشركة على إنجاز الأعمال بكفاءة وفاعلية.					

				١٠	تمنح الشركة مكافآت وحوافز للموظف المبدع الذي يقدم أفكار ابتكارية تساعد في تنمية وتطوير إجراءات ونظم العمل.
				١١	يتوفر لدى الموظفين المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية، لأداء المهام الوظيفية.
				١٢	يوجد اهتمام ومتابعة من قبل الرؤساء للاقتراحات التي يتقدم بها المرؤوسين والخاصة بجودة الأداء الوظيفي.
				١٣	هناك متابعة وتوجيه مستمر من قبل الرؤساء لمرؤوسيهيهم لإنجاز أعمالهم بما يتلاءم مع نظم وقوانين العمل.
				١٤	هناك تنسيق مستمر بين المستويات الإدارية لتحقيق الجودة المطلوبة في إنجاز الأعمال.
				١٥	تتوفر لدى الموظفين الجاهزية والاستعداد والرغبة للعمل خارج أوقات الدوام الرسمي من أجل إنجاز حجم الأداء الوظيفي المطلوب.
				١٦	يؤدي الموظفون المهام والواجبات الوظيفية طبقاً لإجراءات وأنظمة السلامة العامة المعتمدة.
				١٧	هناك معرفة وإلمام لدى الموظفين بطبيعة الأعمال الموكلة إليهم.
				١٨	يقوم نظام تقييم الأداء الوظيفي بتحديد طبيعة ونوعية أداء الكادر البشري في الشركة.
				١٩	يؤثر نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في الشركة في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين.
				٢٠	يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكلٍ فعال نقاط القوة ونقاط الضعف لدى الموظف.
				٢١	يتم الاستفادة من نتائج تقييم الأداء في عملية تحديد البرامج التدريبية المطلوبة للعاملين.
				٢٢	يشتمل نظام تقييم الأداء الوظيفي على معايير موضوعية يمكنها قياس قدرات ومهارات الموظفين بالفاعلية المطلوبة.
				٢٣	يشكل نظام تقييم الأداء حافزاً للموظفين ذوي التقييم المتدني لتطوير وتحسين أدائهم الوظيفي.
				٢٤	تعمل إدارة الشركة باستمرار من أجل تحديث وتطوير نظام تقييم الأداء السنوي ليسهم في عملية التنمية والتطوير الإداري.
				٢٥	يطلع الموظف على نتائج تقييم أدائه السنوي ليتمكن من تعزيز نقاط القوة وتطوير وتحسين نقاط الضعف.
				٢٦	تقدم الشركة برامج تدريبية للعاملين لتساعدهم على إنجاز المهام بالمهارة والكفاءة المطلوبة.
				٢٧	تساهم المعتقدات والأفكار السائدة لدى الموظفين في الشركة في تحسين الأداء الوظيفي.
				٢٨	يتمتع الموظف بوقت راحة مناسب ليساعده على إنجاز مهامه بكل اريحية وكفاءة