

الأداء الوظيفي بدلالة جودة الحياة للمشرفين في مديرية شباب ورياضة
واسط من وجه نظر العاملين فيها

أ.م. د امين عطا حسن
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
جامعة واسط

م.م دعاء زهير تركي
مديرية تربية واسط
وزارة التربية

ملخص البحث العربي:

تجلت مشكلة الدراسة من خلال ملاحظة الباحثان ان هناك عدم الاهتمام بالمؤسسات الرياضية ومنها مديريات الشباب والرياضة ولما لها دوراً في خدمة الشباب العراقي، وقد تعود احد أسبابها الى عدم توفير الحياة ونوعيتها داخل هذه المؤسسات لدى موظفيها ومشرفيها والتي بدورها انعكست على فاعلية الأداء الوظيفي لدى المشرفين داخل المنتديات نفسها، وهدفت الدراسة عن طريق التعرف على درجة الأداء الوظيفي وجودة الحياة للمشرفين في منتديات شباب ورياضة واسط فضلاً عن التعرف على العلاقة الارتباطية بينهما، اتبع الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمتها اهداف البحث، اذ قام الباحثان باستخدام مقياسي الدراسة (الأداء الوظيفي : المعد من قبل زياد عنيد سلمان :2018) ومقياس (جودة الحياة : المعد من قبل محمود منسي وعلي كاظم :2018)، وقام الباحثان بتطبيق مقياس جودة الحياة على عينة بلغ عددها 52 مشرفاً موزعين على 16 منتدى رياضي، اما فيما يخص مقياس الأداء الوظيفي تم توزيعها على عينة من الموظفين في المنتديات الرياضية نفسها وبلغ عددهم 132 موظف، وبعد الانتهاء من التطبيق وإجراء الوسائل الإحصائية المناسبة خرج الباحثان باستنتاجات عدة أهمها: تمتع مشرفي المنتديات الرياضية التابعة لمديرية شباب ورياضة واسط تتمتع بجودة حياة متوسطة، إن مشرفي المنتديات الرياضية التابعة لمديرية شباب ورياضة واسط يمتلكون أداء وظيفي جيد من وجهه نظر الموظفين والعاملين في داخل المنتديات، فضلاً عن ذلك، إن جودة الحياة ترتبط ارتباطاً ايجابياً وبدرجة متوسطة مع الأداء الوظيفي للفرد فكل ما كلما الاهتمام والرعاية من قبل المؤسسة لأفرادها بأفضل جودة أسهم في تحسين الأداء الوظيفي لهم.

ABSTRACT

Job Performance in Terms of Quality of Life for Supervisors in Wasit Youth and Sports Directorate from The Point of View of Its Employees

The problem of the study was manifested through the researcher's observation that there is a lack of interest in sports institutions, including the directorates of youth and sports, and because they have a role in serving the Iraqi youth. The forums themselves, and the study aimed by identifying the degree of job performance and quality of life for supervisors in the Wasit Youth and Sports Forums, as well as identifying the correlation between them

the researcher used two scales(Job performance) Prepared by (ZiadAneed Salman: 2018) and (Quality of Life: prepared by (Mahmoud Mansi and Ali Kazem: 2018), and the researcher applied the quality of life measure to a sample of 52 supervisors distributed

over 16 sports forums, as for the measure of job performance. It was distributed to a sample of employees in the same sports forums, and their number reached 132 employees. After completing the application and conducting the appropriate statistical methods, it came out. The researcher made several conclusions, the most important of which are: the sports forums supervisors of the Wasit Youth and Sports Directorate enjoy an average quality of life, the supervisors of the sports forums affiliated to the Wasit Youth and Sports Directorate have good guest performance from the point of view of the employees and workers inside the forums, in addition, the quality of life is closely related Positively and to a moderate degree with the job performance of the individual, the more attention and care by the institution to its members with the best quality contributes to improving their job performance

1- التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث

تعد الإدارة بشكل عام هي الركيزة الأساس لكل عمل مبني على أسس علمية صحيحة وفعالة تعتمد على الأساليب الإدارية الحديثة والتي بدورها تكفل بتقديم الخدمات العامة في أقصر وقت وبأقل كلفة ممكنة، إذ أن تقدم المؤسسة من بين المؤسسات الأخرى لا تعتمد على ما يمتلكه من ثروات طبيعية وحسب، وإنما يعتمد على ما لديه من عناصر بشرية معدة إعداداً جيداً، إذ أنه لا يمكن لأي مجتمع مهما تعددت وتباينت أشكاله وظروفه أن يكون ناجح كما لا يمكنه أن يحافظ على هذا النجاح إلا إذا توافرت له إدارة فعالة.

والأداء الوظيفي يعد من المفاهيم التي تتال جزءاً بارزاً من الاهتمام والبحث في الدراسات التي تخص الجانب الإداري بصورة عامة والموارد البشرية خاصة، وذلك كون أن الأداء الوظيفي يشكل ارتباطاً مباشراً على مستوى الفرد بصورة عامة والمؤسسة التي ينتمي إليها بشكل خاص، ولتداخل المؤثرات التي تؤثر في الأداء وتنوعها.

إذ أن الأداء الوظيفي للمشرف الرياضي في العراق بشكل عام وفي منتديات الشباب في محافظة واسط بشكل خاص من المشكلات التي قد تعاني منها مديريات الشباب والرياضة، إذ قد تعاني هذه المؤسسة من قلة توافر مشرفين رياضيين مؤهلين وكفؤين يتمتعون بمؤهلات علمية تمكنهم من أداء وظيفي متميز، وهذا لا يتحقق إلا بأعداد مشرفين مؤهلين وحاصلين على شهادات متخصصة في الإدارة الرياضية من حملة البكالوريوس أو الماجستير والدكتوراه فإن مديريات الشباب والرياضة قد تبقى قاصرة وغير قادرة على تحقيق كافة متطلباتها وأهدافها لتطوير الأنشطة الرياضية في العراق ما لم تعد المشرفين الرياضيين إعداداً علمياً ووظيفياً ومهنياً.

وأحدى الجوانب التي تؤثر على الأداء الوظيفي لدى المشرفين في المنتديات هي جودة الحياة والتي بدورها يعد مفهوماً نفسياً حديثاً والذي يشير إلى مدى تقييم الفرد لنوعية الحياة التي توفرها له المؤسسة ومدى حكم الفرد بالرضا عنه حياته داخل هذه المؤسسة إذ يشمل هذا التقييم جانبين مهمين أولهما الجانب المزاجي لدى الفرد والآخر هو معرفي، إذ يشعر الفرد بجودة حياته النفسية عندما يمر بالكثير من الأحداث والمواقف الناجحة

خلال عمله وقليل من المواقف الفاشلة او الصعبة فضلاً عن إمكانية الفرد بشكل عام في تغلب مشاعره الإيجابية على المشاعر السلبية.

ومن هنا برزت أهمية البحث في معرفة الأداء الوظيفي لدى المشرفين في منتديات الشباب في محافظة واسط من خلال معرفة مدى تأثير جودة الحياة على أداء الفرد الوظيفي داخل هذه المؤسسة.

1-2 مشكلة البحث

يشكل الإداء الوظيفي في مديريات الشباب والرياضة أهمية كبيرة وخاصة في تنفيذ التوجيهات الخاصة والواجبات بالرغم من الأعباء البدنية والنفسية الملقاة على عاتق مشرفي النشاط الرياضي، ويعكس الإداء الوظيفي مدى التفاعل بين التصرف الشخصي والمواقف التي يقوم بها المشرف الرياضي، ولكي ينجح المشرف الرياضي في عمله الإداري يتطلب توفير بيئة مناسبة له داخل المؤسسة التي يعمل فيها ومدى رضا المشرف على هذه البيئة والتي تمثل المكان الثاني بعد البيت لأجل قضاء المهام المكلف بها والتي تشير بمفهومها الحديث جودة الحياة.

ومن خلال اطلاع الباحثان على عمل المنتديات الرياضية وملاحظة عدم الاهتمام بهذه المؤسسات بشكل كبير من قبل الحكومة العراقية وتفعيلها لخدمة الشباب العراقي والواسطي بشكل أخص كونها تعد الرافد الأول في رعاية الشباب وصقل مواهبهم الرياضية والفنية والحرفية والعلمية وغيرها، وقد تعود احدى الأسباب الى عدم توفير الحياة ونوعيتها داخل هذه المؤسسات لدى موظفيها ومشرفيها والتي بدورها انعكست على فاعلية الأداء الوظيفي لدى المشرفين داخل المنتديات نفسها، لذا حددت الباحثان مشكلة بحثه بالتساؤلات الآتية.

* ما العلاقة بين الأداء الوظيفي لدى مشرفي منتديات رياضة وشباب واسط وبين جودة الحياة لهم من وجه نظر العاملين فيها.

1-3 أهداف البحث

- 1- التعرف على درجة الإداء الوظيفي في منتديات شباب ورياضة واسط.
- 2- التعرف على مستوى جودة الحياة للمشرفين في منتديات شباب ورياضة واسط.
- 3- التعرف على العلاقات الارتباطية بين الإداء الوظيفي وبين جودة الحياة للمشرفين في منتديات شباب ورياضة واسط

1-4 مجالات البحث

- 1-4-1 المجال البشري: مشرفو منتديات شباب ورياضة واسط للعام 2019 - 2020 م.
- 1-4-2 المجال الزمني: من 2019/11/1 ولغاية 2020/4/1.
- 1-4-3 المجال المكاني: مقرات المنتديات الرياضية التابعة لمديرية شباب ورياضة واسط.

1-5 تحديد المصطلحات

1- الأداء الوظيفي: الأداء الوظيفي بأنه "مجموعة من السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله , وتتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة , فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المؤسسة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله , والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص" (6: 75).
اذ يعرف إجرائياً: هي كافة الجهود التي يكلف بها الفرد داخل مؤسسته والواجب تنفيذها وفقاً لقدراته للدور الذي يشغله في المؤسسة.

2 - جودة الحياة: أن الأفراد يكونون سعداء لأن لديهم إنجازات وأهداف يفتخرون بتحقيقها، فالفرد القادر على الإنجاز سيؤدي ذلك إلى شعوره بالإحساس بالسعادة والرضا عن حياته" (14: 8).
يعرف إجرائياً: هو المشاعر والسلوكيات الإيجابية للفرد داخل البيئة التي يعيشها وتعتمد هذه المشاعر والسلوكيات على رضا الفرد بما تقدمه المؤسسة من رعاية تامة له ولخدماته.

2- الدراسات النظرية

2-1 مفهوم الأداء الوظيفي:

ان موضوع الأداء الوظيفي من الموضوعات الرئيسة في نظرية التنظيم الإداري بصفة خاصة والسلوك الإداري بصفة عامة ، وعلى الرغم من ذلك فان هذا الموضوع ما يزال من اكثر الموضوعات غموضا وإثارة للجدل سواء فيما يتعلق بالتعريف أم العناصر أم المحددات أم الطرق التي يتضمنها مفهوم الأداء الوظيفي ، كما يعد من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام ودراسات الموارد البشرية بشكل خاص، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمؤسسة والتداخل في المؤثرات التي تؤثر عن الأداء وتنوعها (1: 18) . "كما يمثل الأداء الوظيفي الحلقة الأساسية في فعالية أي مؤسسة ، لان الفرد هو المحرك الأول والأخير لتلك المؤسسة ، وهو يؤثر عن الأداء الإجمالي للمؤسسة التي ينتمي إليها" (10: 76).

ويشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة ، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد ، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد فمثلا المشرف قد يبذل جهدا كبيرا في الاستعداد للاشتراك في بطولة رياضية ولكنه يحصل على ترتيب متأخر ، وفي مثل هذه الحالة يكون الجهد المبذول عالي بينما الأداء منخفض (2: 33).

ويرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد والمؤسسة، ويحتل مكانة خاصة داخل أي مؤسسة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة والدولة، وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء .

إذ عرف الأداء بأنه "تفاعل لسلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته" (9: 24). ويعرف الأداء أيضا بأنه "النتائج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال" (13: 13).

1-1-2 عناصر الأداء الوظيفي: (2: 34).

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر الرئيسية أهمها:

1- **المعرفة بمتطلبات الوظيفة:** وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

2- **نوعية العمل:** وتشمل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

3- **كيفية العمل المنجز:** أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

4- **المثابرة والثوق:** وتشمل الجدية والتقاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

2-2 جودة الحياة :

زاد اهتمام الباحثين بمفهوم جودة الحياة منذ بداية النصف الثاني للقرن العشرين كمفهوم مرتبط بعلم النفس الإيجابي، والذي جاء استجابة إلى أهمية النظرة الإيجابية إلى حياة الأفراد كبديل للتركيز الكبير الذي أولاه علماء النفس للجوانب السلبية من حياة الأفراد، وقد تعددت قضايا البحث في هذا الإطار، فشملت الخبرات الذاتية والعادات والسمات الإيجابية للشخصية، وكل ما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة، وقد أكدت دراسات القرن الماضي أن الجانب الإيجابي في شخصية الإنسان هو أكثر بروزا من الجانب السلبي، وأن هذين الجانبين لا يمثلان بالضرورة اتجاهين متعاكسين، وإنما يتحرك السلوك الإنساني بينهما طبقاً لعوامل كثيرة مرتبطة بهذا السلوك (4: 93-87). وقد تعددت الآراء حول تحديد مفهوم جودة الحياة، فقد عرف تايلور وروجان (Taylor & Rogdan, 1990) "جودة الحياة بأنها رضا الفرد بقدرته في الحياة والشعور بالراحة والسعادة" (15: 20) ، وقيل ان جودة الحياة "شعور الفرد بالرضا والسعادة وقدرته على إشباع حاجاته من خلال ثراء البيئة ورفي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن ادرته للوقت والاستفادة منه ". (8: 80).

فضلا على انها تتكون من مجموعة المتغيرات التي تهدف إلى إشباع الفرد، ومؤشرات ذاتية تقيس مقدار الإشباع بمؤشرات موضوعية تقيس الإمكانيات المتدفقة على الفرد، ومؤشرات ذاتية تقيس مقدار الإشباع الذي تحقق. أما عبد المعطي فيعرف جودة الحياة بأنه: " تعبير عن الإدراك الذاتي للفرد، وتقييمه للنواحي المادية المتوافرة في حياته، ومدى أهمية كل جانب منها بالنسبة للفرد في وقت محدد، وفي ظل ظروف معينة

،ويظهر بوضوح في مستوى السعادة أو الشقاء الذي يكون عليه، ويؤثر بدوره على تعاملات الفرد وتفاعلاته اليومية" (4 : 17).

3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

3-1 منهج البحث: اتبع الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمتها أهداف البحث.

3-2 مجتمع وعينة البحث:

تم تحديد مجتمع البحث على المشرفين الرياضيين في منتديات مديريات رياضة وشباب واسط والبالغ عددهم 64 مشرف موزعين على 16 منتدى رياضي في جميع اقصية ونواحي محافظة واسط وهي (منتدى شباب الحيدرية ، الزهراء ، حي الجهاد ، انوار الصدر ، الرعاية العلمية ، الموفقية، الحي ، النعمانية ، الصويرة ، الزعيم ، العزة ، الدبوني ، العزيزية، الحفرية، بدره، ذوي الاحتياجات)، اما فيما يخص الموظفين والعاملين في المنتديات الرياضية فقد تم تحديد عددهم والبالغ (183) فرداً. وقام الباحثان باختيار عينة مكنه من (56) مشرفاً لأجراء مقياس جودة الحياة، اما الأداء الوظيفي فقد تم اختيار عينة من (144) فرداً، فيما توزعت (4) افراد للتجربة الاستطلاعية للمشرفين، و(10) من العاملين فيما يخص التجربة الاستطلاعية لمقياس الأداء الوظيفي.

3-3 الوسائل والأجهزة والأدوات المستخدمة في البحث:

استخدم الباحثان الوسائل البحثية التي تمثلت بالمصادر والمراجع العلمية ذات العلاقة والمقاييس ذات العلاقة بالدراسة، الوسائل الإحصائية والبرامج الخاصة بها، فضلاً عن الأجهزة والأدوات الخاصة بالبحث تمثلت بحاسبة الكترونية وأدوات مكتبية متنوعة

3-4 إجراءات البحث الميدانية.

3-4-1 استخدام مقياس الأداء الوظيفي:

قام الباحثان بعد اجراء المسح الشامل لكافة الدراسات البحثية لأجل إيجاد أداة لقياس الأداء الوظيفي، فوجدت دراسة (زياد عنيد سلمان: 2018) ملائمة لهدف البحث كون المقياس طبق على عينة ثلاثم عينة البحث والمقياس يتمتع بالأسس العلمية ، لذا تم اعتماده في هذه الدراسة دون اجراء أي تغيير فيه والمقياس ، اذ يتصف مقياس الإداء الوظيفي بفقراته (29)الموزعة على (5) مجالات وهي (الجهد ، القدرات، ادراك الدور او المهمة، نوعية العمل، المثابرة والثوق) ، اذ صيغت فقراته بالاتجاه الإيجابي بخمسة بدائل إجابة وهي (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً) حسب صيغة السؤال وقد أعطيت أوزان تراوحت بين (1 , 2 , 3 , 4 , 5) حسب تسلسل الإجابة بالنسبة للفقرات ، وتم حساب درجة الإداء الوظيفي لدى المفحوصين من خلال الإجابة عن جميع فقرات المقياس البالغة (29) فقرة وبذلك يتراوح مجموع الدرجة على المقياس (145) درجة وهي أعلى درجة ، و(29) درجة وهي أقل درجة ، ومتوسط فرضي مقداره (87) درجة يمثل الوسط الفرضي لدرجات

المقياس، فإذا كانت درجة الإجابة على المقياس أكثر من (87) فهذا يشير الى أن الإداء الوظيفي فوق المتوسط ، أما إذا كانت اقل من (87) درجة فان هذا يدل على ضعف الأداء الوظيفي لدى المفحوص (7: 91-92) ، وقد تأكد الباحثان من صدق المقياس من خلال صدق المحتوى وطريقة الاتساق الداخلي، إما ثبات المقياس فقد تم حساب معامل الفاكرونباخ وقد بلغ (0.866). (12: 20).

3-4-2- مقياس جودة الحياة:

قام الباحثان بعد إجراء المسح الشامل للدراسات التي تناولت جودة الحياة ، اذ تم الاعتماد على استخدام مقياس جودة الحياة المعد من قبل (محمود منسي وعلي كاظم :2006) وقد تضمن المقياس (60) فقرة موزعة على (6) محاور هي جودة الصحة العامة ، جودة الحياة الاسرية والاجتماعية ، جودة التعليم والدراسة ، جودة العواطف ، جودة الصحة النفسية ، جودة شغل الوقت وادارته، وقد تم تصحيح المقياس وفق سلم الدرجات (1،2،3،4،5) لل فقرات الموجبة والتي تحمل الارقام الفردية ، في حين اعطى عكس الميزان لل فقرات السالبة والتي تحمل الارقام الزوجية واعلى درجه يحصل عليها المفحوص (300) واقل درجه (60) اما الوسط الفرضي للمقياس فهو (180) ، اذ قام الباحثان بتعديل بعض الفقرات بما يلائم موضوع البحث وعينة البحث ، فيما قام الباحثان بالتأكد من صدق المقياس من خلال صدق المحتوى وطريقة الاتساق الداخلي، اما ثبات المقياس فقد تم حساب معامل الفاكرونباخ وقد بلغ (0.91). (12: 20)

3-4-3 إعداد تعليمات الإجابة عن مقياسي الدراسة:

إن عملية الإعداد للمقياس يشتمل ان يقوم الباحث بوضع تعليمات خاصة حول كل مقياس لتوضيح كيفية الإجابة على الفقرات التي يتضمنها ، اذ راعى الباحثان في إعداد هذه التعليمات أن تكون واضحة وسهلة ومفهومة ولزيادة الوضوح تضمنت التعليمات عن كيفية الإجابة عن فقرات المقياس، وأشار في التعليمات أن المهم الإجابة بما يتلاءم مع متطلبات المختبر فعلاً، أي تتوافق مع عمل المختبر فعلاً، مع ضرورة الإجابة عن جميع فقرات المقياس بكل صراحة ودقة و مع توضيح ان الإجابة ستحظ بسرية التامة لأغراض البحث العلمي، وأعد الباحثان تعليمات للمقياس وهي كالآتي:

- أن تقرأ كل فقرة بدقة وعناية، ليتضح مضمونها جيداً قبل الإجابة عنها.
- اختيار بديل واحد لكل فقرة.
- أن تكون الإجابة عن جميع فقرات المقياس ولا يجوز ترك فقرة من دون إجابة.
- نرجو من حضرتك إن لا تتوقف كثيراً عند الإجابة عن فقرات المقياس.
- أن تكون إجابة المختبر معبرة عما يلاحظه في داخل المؤسسة التي ينتمي اليها من سلوكيات التي تظهر، والتي بدورها تعبر عن تلك الفقرات.

3-4-4 التجربة الاستطلاعية

قام الباحثان وبرفقة فريق العمل المساعد في اجراء التجربة الاستطلاعية لمقياس جودة الحياة على عينة مكونة من (4) من المشرفين في المنتديات الرياضية التابعة الى مديرية رياضة وشباب واسط وذلك في تمام يوم الاحد الموافق 2019/11/24، وعلى 4 منتديات بواقع مشرف من كل منتدى (منتدى شباب الصويرة، الحيدرية، النعمانية، الزهراء).

فيما قام الباحثان بأجراء التجربة الاستطلاعية لمقياس الأداء الوظيفي على عينة مكونة من (10) موظفين تم اختيارهم عشوائياً من 6 منتديات، وهي (منتدى الاحتياجات الخاصة، منتدى الرعاية العلمية، الحيدرية، الصويرة، الموقفة، الزهراء) وذلك في تمام يوم الأربعاء الموافق 2019/11/27

وكان الغرض من اجراء التجربة لغرض معرفة الباحثان عدة نقاط وهي

- التعرف على الصعوبات التي قد تواجه الباحثان أثناء التجربة الرئيسية.

- معرفة وتحديد الوقت المستغرق لتسليم الاستمارات واستلامها.

- التعرف على إمكانية اداء فريق العمل المساعد.

- معرفة مدى وضوح العبارات والتأكد من سلامة لغتها وصياغتها.

- معرفة مدى فهم واستيعاب أفراد العينة على الفقرات.

3-4-5 تطبيق مقياس الدراسة:

بعد اكتمال المقياس بصورته النهائية، قامت الباحثان وبرفقة فريق العمل المساعد في تطبيق مقياس جودة الحياة على المشرفين في المنتديات الرياضية التابعة لمديرية شباب ورياضة واسط، اذ تم تطبيقها على 52 مشرفاً موزعين على 16 منتدى رياضي، اذ تم تطبيق المقياس على مدار 10 أيام ابتداءً من يوم الثلاثاء الموافق 2020/1/16 ولغاية يوم الخميس الموافق 2020/1/16.

كما وقام الباحثان في تطبيق مقياس الأداء الوظيفي وبرفقة فريق العمل المساعد على الموظفين والعاملين في المنتديات الرياضية نفسها، اذ تم توزيع المقياس على عينة مقدارها 132 موظف وعامل موزعين على 16 منتدى، واستمر توزيع المقياس 14 يوماً ابتداءً من يوم الاثنين الموافق 2020/1/20 ولغاية يوم 2020/2/2.

وبعد اكتمال استلام الاستمارات من قبل افراد العينة والفحص الدقيق من قبل الباحثان تبين ان هناك (3) استمارات تابعة لمقياس جودة الحياة قد أهملت من قبل المشرفين وبذلك تصبح عينة التطبيق النهائية هي (49) مشرف، وذلك بسبب عدم اكتمال شروط تنفيذ الاختبار، اما فيما يخص مقياس الأداء الوظيفي، تعذر وصول (8) استمارات، واستبعاد (6) استمارات بسبب عدم توافر الشروط والتعليمات فيها، ليصبح العدد النهائي لعينة تطبيق المقياس هو (118) استمارة.

3-5 الوسائل الإحصائية.

- 1- الوسط الحسابي 2- الانحراف المعياري 3- الوسيط 4- الالتواء 5- معامل الارتباط البسيط (بيرسون)
- 6- التقلطح 7- المنوال
- 4- عرض النتائج ومناقشتها:

4-1 التوصيف الاحصائي لمقياسي الدراسة لعينة التطبيق:

الجدول (1) التوصيف الاحصائي الوصفي لإجراءات عينة تقنين مقياسي الدراسة

الوسائل الإحصائية	مقياس جودة الحياة	مقياس الأداء الوظيفي
الوسط الحسابي	184.625	104.150
الوسيط	187	102
المنوال	188	105
الانحراف المعياري	19.267	11.924
الخطأ المعياري للأوساط	3.595	0.997
الالتواء	0.691	0.467
الخطأ المعياري للالتواء	0.508	0.567
التقلطح	0.539	0.636
الخطأ المعياري للتقلطح	268	112
أعلى درجة	143	65
أقل درجة		

4-2 عرض نتائج مقياسي الدراسة لعينة التطبيق

الجدول (2) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي والقيمة التائية لعينة البحث

ت	المتغير	حجم العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	المعنوية
1	جودة الحياة	49	184.625	19.267	180	2.473	0.049	معنوي
2	الأداء الوظيفي	118	104.150	11.924	87	9.150	0.000	معنوي

من خلال الجدول (2) أعلاه والذي يبين نتائج مقياسي الدراسة (جودة الحياة) لمشرفي المنتديات الرياضية و(الأداء الوظيفي) لهم من وجه نظر العاملين والموظفين في هذه المنتديات، والذي يبين ان عينة التطبيق (المشرفين) تتمتع بجودة حياة داخل البيئة الرياضية لأفراد العينة متوسطة من خلال مقارنة الوسط الحسابي للوسط الفرضي الخاص بالمقياس والذي كان مقارباً جداً له، اما فيما يخص مقياس الأداء الوظيفي فقد أظهرت النتائج ان المشرفين يتصفون بأداء وظيفي جيد كون الوسط الحسابي للعينة كان أكبر من الوسط الحسابي الفرضي.

وفي الجدول نفسة والذي يتبين من خلاله نتائج اختبار (t) وعند إجراء المقارنة بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمقياس جودة الحياة أن هناك فروق ذات دلالة احصائية ولصالح الوسط الحسابي على حساب الوسط الفرضي إذ بلغت القيمة المعنوية (0.049) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) فضلاً عن أن الوسط الحسابي المتحقق اكبر من الوسط الفرضي، وعند إجراء المقارنة بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمقياس الأداء الوظيفي تبين أيضاً فروق ذات دلالة احصائية بين الوسط الحسابي و الوسط الفرضي إذ بلغت القيمة المعنوية (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة (0.05) .

كما ويعزو الباحثان الفروق التي ظهرت لعينة البحث حول مقياس جودة الحياة لدى المشرفين تعود الى إمكانية المديرية في توفير الجو والبيئة الصحية المناسبة لهم لأجل أداء مهامهم والواجبات المكلفة لأدائها بمستوى متوسط وهذه تعد نتيجة طبيعية كون ان أوضاع البلد وظروفه من خلال العمل بأبسط الطرق وبالممكن لأجل استمرار رعاية الموهوبين والشباب.

ويعزو الباحثان سبب هذه الفروق إلى ان عينة البحث (المشرفين الرياضيين) بمستوى جيد من الإداء الوظيفي ويعود ذلك لما تمتلكه العينة من خبرة ومهارة ومعرفة في المفاهيم الإدارية الحديثة التي تتماشى مع التطورات مما يجعلهم يسيرون على وفق التقدم في أعمالهم والمهام المناطة اليهم والمحافظة على كل ما هو قائم بعيدا عن التغييرات، فضلاً عن ذلك كون غالبيتهم هم اكاديميين متخصصين في مجال التربية الرياضية وعلومها ومنهم من يحملون شهادات عليا مكنتهم في نجاح أداء الواجبات المناطة اليهم بواسطة تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات والوظائف بين المدربين حسب الكفاءة والخبرة والقدرات والطموحات ، وهذا ما يؤكد مفهوم العام للأداء الوظيفي بأنه "مجموعة من السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله ، وتتضمن جودة الإداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة ، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عملة ، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص" (6: 75) .

4-3- عرض نتائج العلاقات الارتباطية بين جودة الحياة والأداء الوظيفي لدى مشرفي المنتديات الرياضية في مديرية رياضة وشباب واسط.

الجدول (3) يبين مصفوفة الارتباط بين الأداء الوظيفي وجودة الحياة

الارتباط	جودة الحياة	طبيعة الارتباط	درجة الارتباط	مستوى الدلالة
جودة الحياة	1.000	متوسطة	متوسطة	0.000
الأداء الوظيفي	0.653	وموجبة		

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين ان هناك علاقة ارتباط موجبة بين كل من متغيري الدراسة (جودة الحياة والأداء الوظيفي) ويرى الباحثان هذا الارتباط لما يحوي المفهوم العام لجودة الحياة للمشرف داخل مؤسسته من خلال ارتباط العوامل البيئية للفرد مع جودة الحياة . فالعوامل البيئية من محددات الاساسية لإدراك الفرد لجودة الحياة لذا فالجودة تتضح في العلاقة الانفعالية القوية بين الفرد وبيئته هذه العلاقة التي تتوسطها

مشاعر وأحاسيس الفرد ومدرّكاته (3 : 101)، كما ان الاحساس الايجابي كما يتم تأشيريه في المؤشرات السلوكية التي تدل على اتساع حدود رضا الفرد عن حياته وذاته وسعيه المتواصل لتحقيق اهدافه الشخصية وتعميق العلاقات الاجتماعية.

كما وتشير الباحثان ان من اهم المحددات للأداء الوظيفي والتي تؤثر بصورة مباشرة على إنتاجية وخدمات الفرد هي :- (11 : 49).

-الدافعية الفردية: والتي تتمثل في الرغبة الموجودة لدى الفرد للعمل والتي يمكن أن تظهر من خلال حماسه وإقباله على العمل الذي يعبر عن توافق هذا العمل مع ميوله واتجاهاته.

-مناخ العمل: والذي يعبر عن مدى الإشباع الذي توفره بيئة العمل الداخلية وهو إحساسه بالرضا عن عمله بعد أن يكون قد حقق رغباته وأهدافه وأشبع جميع حاجاته.

وهذه العوامل لا تؤثر في الأداء كلاً على حده، وإنما من خلال تفاعلها في ما بينها، وبالتالي فإن مستوى الأداء سيكون نتيجة لهذا التفاعل، فإن كانت العوامل الثلاثة إيجابية (دافعية مرتفعة للأداء لدى الأفراد، ومقدرة عالية على أداء العمل والإنجاز وبيئة ومناخ مناسبين) فالنتيجة ستكون مستوى أداء مرتفع، أما إذا كانت العوامل الثلاثة السابقة ذات مستوى متدنٍ فإن النتيجة ستأتي بأداء منخفض، وفي حالة أن يكون مستوى الأفراد متدنياً في الدافعية وكونهم متمتعين بدرجة مرتفعة من القدرة على أداء العمل، مع توفر بيئة ومناخ مناسبين للعمل فإن الأداء سيكون متوسطاً (5 : 611).

لذا فان جودة الحياة تلعب دوراً هاماً في تحديد مدى كفاءة الفرد ودافعيته، وبالتالي يشكل عاملاً مهماً ومحددًا في نجاح أداء الفرد وتحقيق اهداف المؤسسة.

5- الاستنتاجات والتوصيات:-

5-1 الاستنتاجات:

- إن مشرفي المنتديات الرياضية التابعة لمدرية شباب ورياضة واسط تتمتع بجودة حياة متوسطة.
- إن مشرفي المنتديات الرياضية التابعة لمدرية شباب ورياضة واسط يمتلكون أداء وظيفي جيد من وجهة نظر الموظفين والعاملين في داخل المنتديات.
- إن جودة الحياة ترتبط ارتباطاً ايجابياً وبدرجة متوسطة مع الأداء الوظيفي للفرد.
- كلما كان اهتمام ورعاية من قبل المؤسسة لأفرادها بأفضل جودة أسهم في تحسين الأداء الوظيفي للفرد.

5-2 التوصيات

- ضرورة الاهتمام من قبل المؤسسات الحكومية والرياضية بشكل خاص ومنها المنتديات الرياضية في واسط بتوفير جودة حياة مناسبة لموظفيها.

- ضرورة الاهتمام بمحددات جودة الحياة داخل المؤسسات الرياضية (كالشعور بالرضا الشخصي لهذه المؤسسة والانتماء لها، فضلاً عن الطموح الشخصي لخدمة المؤسسة) لما لها تأثير مباشر على تحسين الأداء الوظيفي لهم.

- التأكيد على اعتماد مقياس الاداء الوظيفي في اختيار المشرفين الرياضيين للقيام بمهنتهم بشكل جيد.

- الاستفادة من مقياسي الدراسة وتطبيقها على عينات أخرى ولكلا الجنسين.

المصادر

- 1- احمد صقر عاشور :إدارة القوة العاملة ، الإسكندرية ، الدار الجامعية للنشر ، 1986 .
- 2- أسعد أحمد محمد عكاشة :أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية غزة ، كلية التجارة ، 2008 .
- 3- اشرف احمد عبد القادر : تحسين جودة الحياة كمنبئ للحد من الإعاقة: ورقة عمل مقدمة لتطوير (ندوة تطوير الأداء في مجال الإعاقة) ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ايام 14-15-16 ، الرياض ، 2005.
- 4- جبر محمد: علم النفس الإيجابي. ورقة عمل منشورة في وقائع المؤتمر العلمي الثالث للإنماء النفسي التربوي للإنسان العربي في ضوء جودة الحياة، جامعة الزقازيق 2005، مصر.
- 5- خالد احمد الصرايرة : الإداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ، مجلة الجامعة دمشق، المجلد (27) ، العدد (1)، 2011 .
- 6- خالد عبد الرحيم مطر الهيتمي: إدارة الموارد البشرية ومدخل استراتيجي ، عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2000 .
- 7- زياد عنيد سلمان : الأداء الوظيفي بدلالة الوعي المهني والابداع التنظيمي للمشرف الرياضي في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط ، رسالة ماجستير ، جامعة بابل ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2018.
- 8- السيد كامل الشربيني :جودة الحياة وعلاقتها بالذكاء الانفعالي وسمة ما وراء المزاج والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية والقلق، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد (١٧) ، العدد (٥٧) أكتوبر، ٢٠٠٧.
- 9- عادل باجابر: الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالإداء الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات العاملين بالمستشفيات الحكومية المركزية بالمنطقة الغربية ، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى ، كلية التربية، 1995.
- 10- عبد الحميد الحارث وآخرون :الأثار النفسية والاجتماعية للحرب وانعكاساتها على الإداء الاكاديمي للتدريس في الجامعات العراقية ، جامعة بغداد ، مجلة العلوم النفسية ، العدد (12) ، 2007 .
- 11- علاء صالح فيصل المتيان : إدارة المعرفة وعلاقتها بالإداء الوظيفي لرؤساء الأقسام في جامعة بغداد ، رسالة ماجستير ، الجامعة المستنصرية، كلية التربية ، 2013.

12-محمود عبد الحليم منسي وعلي مهدي كاظم : مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة ، بحث مقدم إلى ندوة علم النفس وجودة الحياة ، كلية التربية ، جامعة السلطان قابوس ، مسقط ، 2006 .

13-مساعدا الماضي :معوقات الاتصال الإداري انعكاساتها على الأداء الوظيفي دراسة تحليلية مطبقة على المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية بإمارة منطقة الرياض، رسالة ماجستير،جامعة أم القرى، كلية التربية ، 1996.

14-نهى نجاح عبدالله رمضان: أثر برنامج إرشادي في تحسين جودة الحياة لدى طلبة الجامعة، رساله ماجستير، جامعة بغداد، 2012.

15-Taylor,H.R&Bogdan,R.(1990)Quality Of lif and the individual perspective.
In: R. L. Schalok& M. Begab (eds.) ,Quality of life

الملاحق

1- مقياس الأداء الوظيفي

ت	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
1	يشارك بإيجابية في إداء المهام والقدرة على إيصال المعلومات والمهارات والمعارف بدقة وإخلاص.					
2	يساهم في تقديم الأفكار التي تتسم بالحدثة والابتكار والانسجام والتجديد.					
3	لديه القدرة على اتخاذ قرارات دقيقة في الوقت المناسب والمتابعة والتوجيه.					
4	يستعمل التقنيات الإلكترونية الحديثة ووسائل إيضاح متنوعة خدمة للعمل الرياضي.					
5	يمتلك الخبرة والمعرفة في عملة ويحسن مواجهة الصعوبات التي تواجهه.					
6	لديه القدرة على حل المشكلات ذات العلاقة وإيجاد الحلول المناسبة لها.					
7	لديه القدرة على إدارة الوقت، والتحديد الجيد لأوليات العمل.					
8	يمتلك المهارة في تنسيق المهام المكلف بها والقدرة على المشاركة بفاعلية وإبداء المقترحات المناسبة.					
9	يحتفظ بسجلات منظمة بشكل جيد.					
10	يحرص على جعل بيئة المنتدى مثيرة لدافعية المنتمين واهتماماتهم.					
11	ينفذ جميع الضوابط المنصوص عليها في القانون للحفاظ على مستوى الإداء.					
12	يعمل على تهيئة وحسن استعمال الأجهزة والوسائل التعليمية المساعدة.					
13	يعمل على تحديد احتياجات النشاط من مدربين اختصاص ومعدات وفق خطة مدروسة لتحقيق الأهداف.					
14	يسير وفق خطة يومية في تحضير (الأجهزة -الأدوات - الملاعب) وإدامتها بشكل دوري.					

15	يخطط للعمل بصورة مرنة وواقعية وفعالة ويعمل مع زملائه بروح الفريق .				
16	يحرص على وضع خطة طوارئ للتعامل مع التغيرات المفاجئة في العمل .				
17	رفع همة المدربين وكفاءتهم من خلال إشراكهم في الدورات التدريبية .				
18	يتابع ما يستجد في مجال العمل وتطوير الإداء .				
19	يشارك في الدورات التدريبية والتطويرية أو المساهمة في إدارة الدورات				
20	الرغبة في تطوير العمل والاستفادة من خبرات الآخرين .				
21	قدرته على تحمل المسؤولية والسرعة في اتخاذ القرارات السليمة .				
22	يراعي رغبة المنتمين بالمشاركة في الأنشطة الرياضية المختلفة .				
23	لديه القدرة على الحوار وعرض الرأي والعمل بروح الفريق الواحد .				
24	يستخدم اللغة السليمة والمناسبة لأعمار وقابليات المنتمين .				
25	رغبته في التطوير الذاتي لتحسين إداءه الشخصي .				
26	يشارك في جميع الأنشطة واللجان الدائمة والموقته .				
27	يحسن التعامل مع المنتمين والزملاء والإدارة ويساعد في حل المشكلات التي تواجههم .				
28	يؤسس علاقات إيجابية مع أولياء الأمور والمجتمع والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني .				
29	يستثمر علاقاته مع المؤسسات، واللجان، ومنظمات المجتمع المدني لصالح النشاط .				

2- مقياس جودة الحياة للطلبة

ت	الفقرة	نعم	قليل	لا	كثيراً
1	لدي إحساس بالحياة والنشاط .				
2	اشعر ببعض الآلام في جسمي .				
3	اضطر لقضاء بعض الوقت في السرير مسترخياً .				
4	تتكرر إصابتي بنزلة برد .				
5	لا اشعر بالغثيان .				
6	اشعر بالانزعاج نتيجة التأثيرات الجانبية للدواء الذي أتناوله .				
7	أنام جيداً .				
8	أعاني من ضعف في الرؤية .				
9	نادراً ما أصاب بالأمراض .				
10	كثرة إصابتي بالأمراض تمثل عبئاً كبيراً على أسرتي .				

11	اشعر بأنني قريب جدا من صديقي الذي يقدم لي الدعم الرئيسي.
12	اشعر بالتباعد بيني وبين والدي.
13	احصل على دعم عاطفي من أسرتي.
14	أجد صعوبة في التعامل مع الآخرين.
15	أشعر بأن والدي راضيان عني.
16	لدي أصدقاء مخلصين.
17	علاقاتي بزملائي رديئة للغاية.
18	لا احصل على دعم من أصدقائي وجيراني.
19	اشعر بالفخر لانتمائي لأسرتي.
20	لا أجد من أثق فيه من أفراد أسرتي.
21	اخترت التخصص الدراسي الذي أحبه.
22	بعض المقررات الدراسية غير مناسبة لقدراتي.
23	اشعر بأنني أحصل على دعم أكاديمي من أساتذتي.
24	لدي إحساس بأنني لم استقد شيء من تخصصي.
25	الأساتذة يرحبون بي ويجيبوني عن تساؤلاتي.
26	الأنشطة الطلابية بالجامعة مضيعة للوقت.
27	أنا فخور باختياري للتخصص الذي يناسبني في الجامعة
28	اشعر بأن دراستي الجامعية لن تحقق طموحاتي المهنية.
29	اشعر بأن الدراسة بالجامعة مفيدة للغاية.
30	أجد صعوبة في الحصول على استشارة علمية من المرشدا لأكاديمي.
31	أنا فخور بهدوء أعصابي.
32	أشعر بالحزن بدون سبب واضح.
33	أواجه مواقف الحياة بقوة إرادة وهدوء أعصاب.
34	أشعر بأنني عصبي.
35	لا أخاف من المستقبل.
36	أقلق من الموت.
37	من الصعب استثارتي انفعالياً.
38	أقلق لتدهور حالتي.
39	أمتلك القدرة على اتخاذ أقرار.
40	اشعر بالوحدة النفسية.
41	اشعر بأنني متزن انفعالياً.
42	أنا عصبي جداً.

43	استطيع ضبط انفعالاتي.
44	اشعر بالاكئاب.
45	اشعر بأنني محبوب من الجميع.
46	أنا لست شخصا سعيداً.
47	اشعر بالأمن.
48	روحي المعنوية منخفضة.
49	استطيع الاسترخاء بدون مشكلات.
50	اشعر بالقلق.
51	استمتع بمزاولة الأنشطة الجامعية في أوقات فراغي.
52	ليس لدي وقت فراغ، فكل وقتي ينقضي في الاستذكار.
53	أقوم بعمل واحد في وقت واحد فقط.
54	أتناول وجبات الطعام بسرعة كبيرة.
55	أهتم بتوفير وقت لنشاطات الاجتماعية.
56	تنظيم وقت الدراسة والاستذكار صعب للغاية.
57	لدي الوقت الكافي لاستذكار محاضراتي.
58	ليس لدي وقت للترويح عن النفس.
59	أنجز المهام التي أقوم بها في الوقت المحدد.
60	لا يوجد لدي برنامج منتظم لتناول الوجبات الغذائية.