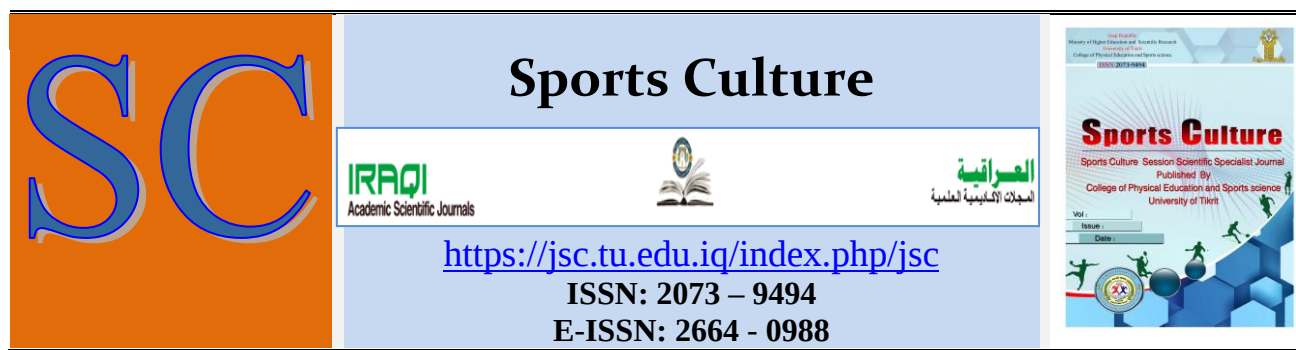




The reality of job openness for workers in the general directorates of youth and sports from their point of view

Buthaina Hussein Ali *

College of Education and Sports Sciences/ Mosul University, Mosul, Iraq

Article info.

Article history:

Received in revised form: 2/4/2023

-Received: 13/3/2023

-Accepted: 2/4/2023

-Available online: 30/6/2023

Keywords:

- openness
- career
- Directorates General
- Iraqi Ministry of Youth and Sports

© 2023 This is an open access article under the CC by licenses

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



Abstract

The aim of the research is to identify the reality of job openness for workers in the general directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports from their point of view. The research fields consisted of the human domain: all workers in the directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports, the temporal domain: 16/5/2021 - 6/7/2022, and the spatial domain: the directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports. The research community was identified through a comprehensive inventory of the whole community of workers in the directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports for the ten directorates (300) workers, where the researcher determined a percentage (100%) of taking the research community as a whole (300) of workers and the most prominent recommendations were to encourage workers to transfer

The new, advanced and innovative ideas of the directors' employees correctly and far from exaggeration. And work to develop the manager's personality by including them in development and rehabilitation courses that help build the personality correctly. And work to encourage workers to improve their work by motivating them and giving them material and moral reward. And the need to strengthen functional relations between employees as well as between managers and workers in order to create a suitable job environment for workers within the directorate.

* Corresponding Author: dr.buthaina@uomosul.edu.iq, College of Education and Sports Sciences/ Mosul University.

واقع الانفتاح الوظيفي للعاملين في المديريات العامة لوزارة الشباب والرياضة

العراقية من وجهة نظرهم

أ.م.د. بثينة حسين علي / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل

الخلاصة:

تاريخ البحث

- متوفر على الانترنت

2023/6/30

الكلمات المفتاحية

- الانفتاح

- الوظيفي

- المديريات العامة

- وزارة الشباب والرياضة العراقية

هدف البحث الى التعرف على واقع الانفتاح الوظيفي للعاملين في المديريات العامة لوزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظرهم . كانت مجالات البحث تتكون من المجال البشري : جميع العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية والمجال الزماني : 2021/5/16 - 2022/7/6 و المجال المكاني : مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية . وتم تحديد مجتمع البحث من خلال الحصر الشامل لكل المجتمع من العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية للمديريات العشرة (300) من العاملين حيث قامت الباحثة بتحديد نسبة (100%) بأخذ مجتمع البحث ككل (300) من العاملين وكانت ابرز التوصيات تشجيع العاملين على نقل الافكار الجديدة والمتطورة والمبتكرة من العاملين المدراء المديريات بشكل صحيح وبعيد عن المبالغة . والعمل على تطوير شخصية المدير من خلال زجهم في الدورات التطويرية والتأهيلية التي تساعد على بناء الشخصية بشكل صحيح . والعمل على تشجيع العاملين على تحسين عملهم من خلال تحفيزهم واعطائهم المكافاة المادية والمعنوية . وضرورة تعزيز العلاقات الوظيفية بين العاملين وكذلك بين المدراء والعاملين من اجل خلق مناخ وظيفي ملائم للعاملين داخل المديرية .

1- التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة البحث واهميته:

يعد مفهوم الانفتاح الوظيفي من المفاهيم الادارية الحديثة التي تساعد تحسين مستوى الاداء للعاملين والتي بدورها تعمل على تطوير عمل المؤسسات الرياضية والحكومية بشكل كبير لأنها تساعد العاملين في تلك المؤسسات من الانفتاح للموظفين فيما بينهم وبالتالي يساعد على تطوير العمل الوظيفي لديهم بالشكل الصحيح والمطلوب

من قبل المدراء هو ان يكون العاملين في نشاط وحيوية تساعد على تقديم افضل ما يستطيع العاملين من تقديم لخدمة مؤسسته التي يعمل بها وكذلك يعد الانفتاح الوظيفي من المتغيرات المهمة لكل المؤسسات التي من خلالها تساعد على زيادة الانتاجية للعاملين بالشكل الذي يساعد اىصال تلك المؤسسات الى ترتيبات متقدمة من خلال الانتاجية ولكون مديريات وزارة الشباب والرياضة من المؤسسات المهمة والتي من خلالها تمكن من تقديم الخدمات بالشكل لشريحة كبيرة من الشباب وتطوير العمل الرياضي فلذلك وجب ان يكون الانفتاح للعاملين بكل كبير فيما بينهم وبين زملائهم ومدراءهم في العمل ومن هنا تكمن اهمية البحث الحالي في معرفة واقع الانفتاح الوظيفي للعاملين في المديريات العامة لوزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظرهم بالشكل الصحيح الذي يعزز من امكانية عملهم فيها .

2.1 مشكلة البحث :

حددت الباحثة مشكلة البحث الحالي من خلال السؤال التالي : " ما هو واقع الانفتاح الوظيفي للعاملين في المديريات العامة لوزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظرهم " .

3.1 اهداف البحث :

1. بناء مقياس الانفتاح الوظيفي للعاملين في المديريات العامة لوزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظرهم .
2. التعرف على واقع الانفتاح الوظيفي للعاملين في المديريات العامة لوزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظرهم .

4.1 مجالات البحث :

المجال البشري : جميع العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية.

المجال الزمني : 2021/5/16 – 2022/7/6

المجال المكاني : مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية .

2. اجراءات البحث الميدانية:

1.2 منهج البحث :

من اجل حل مشكلة البحث الحالي والتحقق من هدفه قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي⁽¹⁾.

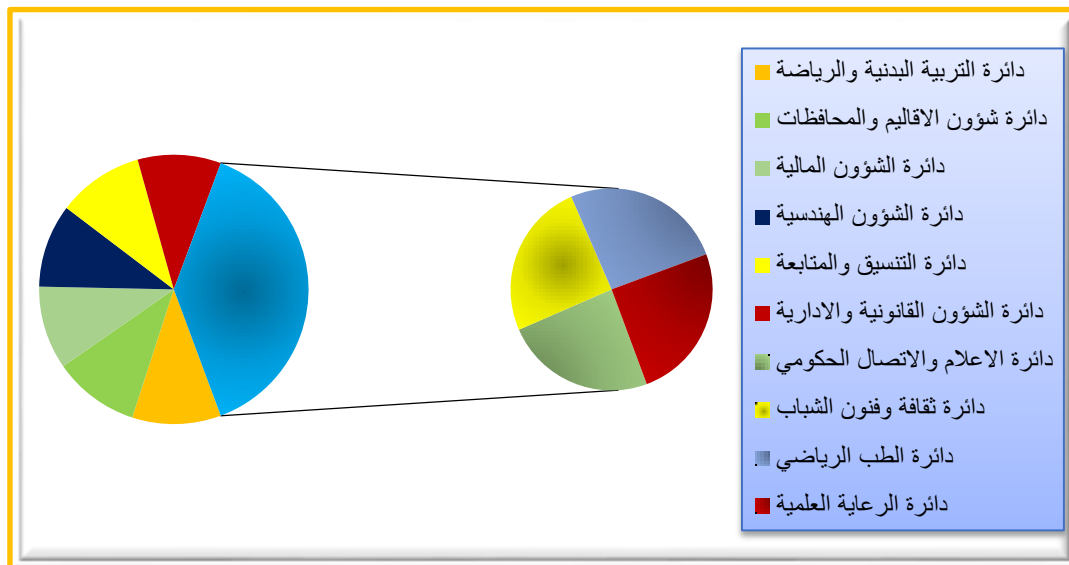
(1) ناجي معلا : بحوث التسويق ، ط3 ، الأردن ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2006 ، ص44.

2.2 مجتمع وعينة البحث :

قامت الباحثة بتحديد مجتمع البحث من خلال الحصر الشامل لكل المجتمع من العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية للمديريات العشرة (300) من العاملين حيث قامت الباحثة بتحديد نسبة (100%) بأخذ مجتمع البحث ككل (300) من العاملين وقد تم تقسيم عينة البحث كما في جدول والشكل (1).

جدول (1) يبين مجتمع البحث والعينة الاستطلاعية وعينة الثبات وعينة التطبيق

ت	اسم المديرية	مجتمع البحث	العينة الاستطلاعية	عينة الثبات	عينة البحث
1	دائرة التربية البدنية والرياضة	32	1	1	30
2	دائرة شؤون الاقاليم والمحافظات	31	1	1	29
3	دائرة الشؤون المالية	30	1	1	28
4	دائرة الشؤون الهندسية	30	1	1	28
5	دائرة التنسيق والمتابعة	31	1	1	29
6	دائرة الشؤون القانونية والادارية	30	1	1	28
7	دائرة الاعلام والاتصال الحكومي	28	1	1	26
8	دائرة ثقافة وفنون الشباب	29	1	1	27
9	دائرة الطب الرياضي	30	1	1	28
10	دائرة الرعاية العلمية	29	1	1	27
	المجموع	300	10	10	280
	النسبة المئوية	%100	%3	%3	%93.33
			%100		



3.2 اداة قياس الاداء :

قامت الباحثة بأعداد مقياس الانفتاح الوظيفي وذلك من خلال الاطلاع على المصادر والمراجع العلمية ولقلة المصادر التي تكلمت عن موضوع الانفتاح الوظيفي لذلك قامت الباحثة بأعداد استبانة لهذا المتغير من خلال تحديد مجالات تم عرضها على الخبراء وقد تم تحديد (3) مجالات حسب الاهمية النسبية المحددة من قبل الخبراء وقم تم صياغة مجموعة من العبارات لتغطي كل مجال من المجالات الثلاثة حيث تم صياغة (24) عبارة وكما في جدول (2) .

جدول (2) يبين عدد المجالات والعبارات لمقياس الانفتاح الوظيفي

ت	اسم المجال	عدد العبارات
1	الانفتاح مع زملاء العمل	8
2	الانفتاح مع متطلبات العمل	8
3	الانفتاح مع مدراء العمل	8
	المجموع	24

ومن ثم تمت صياغة العبارات وحسب المجال المعتمد وتم عرض العبارات على الخبراء والبالغ عددهم (7) خبراء من اجل التعرف لطبيعة العبارات ومدى ملائمتها للمقياس ومن خلال عرض الباحثة للخبراء لبيان مدى ملائمة العبارات المجالات للمقياس القيد التنفيذ⁽¹⁾ وكما في جدول (3)

جدول (3) يبين صلاحية عبارات مقياس الانفتاح الوظيفي

ت	عبارات مقياس الانفتاح الوظيفي	الخبراء		النسبة المئوية	مقبولية العبارة
		لا يصلح	يصلح		
الانفتاح مع زملاء العمل					
1	اعمل على تكوين علاقات طيبة مع زملائي في العمل	7	0	100	مقبولة
2	اعمل على مساعدة زملائي في العمل في كل وقت	6	1	86	مقبول
3	ابحث عن علاقات ايجابية مع زملائي	7	0	100	مقبولة
4	اقدم النصيحة لزملائي في العمل عندما يحتاجوها	6	1	86	مقبول
5	ابتعد عن النميمة على زملائي في العمل	5	2	71	غير مقبولة
6	اخلف في علاقتي مع زملائي واكون سند لهم	7	0	100	مقبولة
7	ابتعد عن نقل الاكاذيب والافتراءات بين زملائي	6	1	86	مقبول
8	اعمل على تقوية العلاقات بين زملائي المتخصصين	7	0	100	مقبولة
الانفتاح مع متطلبات العمل					

(1) محفوظ احمد جودة: التحليل الإحصائي الاساسي باستخدام spss ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008.

1	اعمل على تطوير الاساليب المستخدمة في تأدية واجبات العمل	7	0	100	مقبولة
2	استخدم الوقت بالشكل الصحيح واستثمره دون اضاعته	6	1	86	مقبول
3	اعمل على اكمال عملي المكلف به بشكل طبيعي دون تأخير وبموضوعية تامة	4	3	57	غير مقبولة
4	اعمل على تنفيذ ما يطلب مني بكل حذافيره	5	2	71	غير مقبولة
5	لا اتكاسل بالعمل عندما يطلب مني مديري تأدية بعض الواجبات الادارية	7	0	100	مقبولة
6	التزم بالمعايير الاخلاقية للمهنة ولا اتجاوزها بشكل متعمد	6	1	86	مقبول
7	ابحث عن افضل السبل لتطوير الانتاج من خلال اختصار الوقت في العمل	5	2	71	غير مقبولة
8	ابتعد عن التغيب عن العمل الغير مبرر وابحث عن تعويض الايام التي اكون بها مجاز باختصار العمل	7	0	100	مقبولة
الانفتاح مع مدرء العمل					
1	التزم بالأدب عندما يتكلم مديري بالأمور الادارية التي تخص المديرية	6	1	86	مقبول
2	اتعامل مع مديري بالعمل بكل احترام وتقدير	7	0	100	مقبولة
3	انفذ طلبات مديري عندما يطلب بعض الامور الادارية الواجب تطبيقها	7	0	100	مقبولة
4	يملك مديري شخصية قوية تؤهله الى قيادة المديرية التي اعمل بها بكل جد ونشاط	6	1	86	مقبول
5	يتقبل مديري الافكار الجديدة والبناءة التي تساعد في تطوير المديرية التي اعمل بها	6	1	86	مقبول
6	اعمل على نقل الافكار الجديدة والمتطورة الى مديري بشكل صحيح وبعيد عن المبالغة	7	0	100	مقبولة
7	مديري يعمل على اخذ اراء العاملين معه في اتخاذ القرارات المهمة للمديرية	6	1	86	مقبول
8	ابتعد عن المشاكل مع مديري ولا ادخل معه في تفاصيل كثيرة	5	2	71	غير مقبولة

ومن خلال اخذ اراء الخبراء تم حذف (5) عبارات لأنها لم تصل الى النسبة المئوية المطلوبة والبالغة (75%) حسب تصنيف بلوم ومن خلال الجدول (4) يبين عدد العبارات المحذوفة تحت كل مجال من مجالات المقياس وبذلك تبقى (19) عبارة .

جدول (4)

يبين العبارات المحذوفة من مقياس الانفتاح الوظيفي

ت	عبارات مقياس الانفتاح الوظيفي	الخبراء	النسبة	مقبولية العبارة
---	-------------------------------	---------	--------	-----------------

	المئوية	لا يصلح	يصلح	
الانفتاح مع زملاء العمل				
5	71	2	5	ابتعد عن النميمة على زملائي في العمل
الانفتاح مع متطلبات العمل				
3	57	3	4	اعمل على اكمال عملي المكلف به بشكل طبيعي دون تأخير وبموضوعية تامة
4	71	2	5	اعمل على تنفيذ ما يطلب مني بكل حذايره
7	71	2	5	ابحث عن افضل السبل لتطوير الانتاج من خلال اختصار الوقت في العمل
الانفتاح مع مدرء العمل				
8	71	2	5	ابتعد عن المشاكل مع مديري ولا ادخل معه في تفاصيل كثيرة

4.2 تحديد البدائل للمقياس :

قامت الباحثة بتحديد بدائل للإجابة على المقياس من خلال عرض مجموعة من البدائل (ليكرت) على نفس الخبراء العبارات (ملحق 1) لاختيار افضل البدائل التي تلائم العبارات المختارة وقد تم الاتفاق على البدائل الخماسية لأنها تعطي حرية اكبر للمستجيب على المقياس وكما في جدول (5)

جدول (5) يبين بدائل الاجابة لمقياس الانفتاح الوظيفي

بشكل قليل جدا	بشكل قليل	بشكل بسيط	بشكل متوسط	بشكل كبير	البدائل
1	2	3	4	5	

5.2 التجريب الاولي للمقياس الانفتاح الوظيفي (الاستطلاعية):

من اجل التعرف على سهولة المقياس من عدمه قامت الباحثة بتجريب المقياس بشكله الاولي على عينة من العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية والبالغ عددهم (10) من العاملين ونسبة مئوية بلغت (3%) ومن خلالها تم التعرف على ان المقياس يتمتع بمقبولية من قبل المستجيبين بشكل كبير وانه مفهوم من قبلهم وقد تمت التجربة الاستطلاعية في يوم الاربعاء 2022/5/25 . وكان مقدار الوقت المستغرق للإجابة هو (12) دقيقة

6.2 استخراج الاسس العلمية للمقياس الانفتاح الوظيفي :

1-6-2 صدق مقياس :

تم الحصول عليه من خلال العرض الاول للمقياس على مجموعة من الخبراء البالغ عددهم (7) خبراء في مجال تخصص الادارة الرياضية وقد اعطوا قبولهم ورفضهم لبعض العبارات وبذلك تحقق الصدق المحتوى للمقياس وكما في جدول (6) .

جدول (6) يبين نسبة الاتفاق للخبراء على العبارات للمقياس الانفتاح الوظيفي

ت	مقياس الانفتاح الوظيفي	نسبة الاتفاق
	الانفتاح مع زملاء العمل	
1	اعمل على تكوين علاقات طيبة مع زملائي في العمل	%100
2	اعمل على مساعدة زملائي في العمل في كل وقت	%86
3	ابحث عن علاقات ايجابية مع زملائي	%100
4	اقدم النصيحة لزملائي في العمل عندما يحتاجوها	%86
5	اخلص في علاقتي مع زملائي واكون سند لهم	%100
6	ابتعد عن نقل الاكاذيب والافتراءات بين زملائي	%86
7	اعمل على تقوية العلاقات بين زملائي المتخصصين	%100
	الانفتاح مع متطلبات العمل	
1	اعمل على تطوير الاساليب المستخدمة في تأدية واجبات العمل	%100
2	استخدم الوقت بالشكل الصحيح واستثمره دون اضاعته	%86
3	لا اتكاسل بالعمل عندما يطلب مني مديري تأدية بعض الواجبات الادارية	%100
4	الترم بالمعايير الاخلاقية للمهنة ولا اتجاوزها بشكل متعمد	%86
5	ابتعد عن التغيب عن العمل الغير مبرر وابحث عن تعويض الايام التي اكون بها مجاز باختصار العمل	%100
	الانفتاح مع مدرء العمل	
1	مديري يعمل على اخذ اراء العاملين معه في اتخاذ القرارات المهمة للمديرية	%86
2	التزم بالأدب عندما يتكلم مديري بالأمور الادارية التي تخص المديرية	%100
3	اتعامل مع مديري بالعمل بكل احترام وتقدير	%100
4	انفذ طلبات مديري عندما يطلب بعض الامور الادارية الواجب تطبيقها	%86
5	يملك مديري شخصية قوية تؤهله الى قيادة المديرية التي اعمل بها بكل جد ونشاط	%86
6	يتقبل مديري الافكار الجديدة والبناءة التي تساعد في تطوير المديرية التي اعمل بها	%100
7	اعمل على نقل الافكار الجديدة والمتطورة الى مديري بشكل صحيح وبعيد عن المبالغة	%86

2-6-2 ثبات المقياس

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال استخدام الحقيبة الاحصائية spss وباستخدام معادلة الفا كرونباخ على عينة من العاملين البالغ عددهم (10) من العاملين ونسبة مئوية بلغت (3%) وقد كانت جميع العبارات تمتلك نسبة ثبات عالية وكما في جدول (7) .

جدول (7) يبين قيم معامل الثبات العبارات للمقياس الانفتاح الوظيفي

ت	الانفتاح مع زملاء العمل	الفكرونباخ
1	اعمل على تكوين علاقات طيبة مع زملائي في العمل	0,77
2	اعمل على مساعدة زملائي في العمل في كل وقت	0,78
3	ابحث عن علاقات ايجابية مع زملائي	0,79
4	اقدم النصيحة لزملائي في العمل عندما يحتاجوها	0,76
5	اخلف في علاقتي مع زملائي واكون سند لهم	0,80
6	ابتعد عن نقل الاكاذيب والافتراءات بين زملائي	0,85
7	اعمل على تقوية العلاقات بين زملائي المتخصصين	0,89
الانفتاح مع متطلبات العمل		
1	اعمل على تطوير الاساليب المستخدمة في تأدية واجبات العمل	0,89
2	استخدم الوقت بالشكل الصحيح واستثمره دون اضاعته	0,84
3	لا اتكاسل بالعمل عندما يطلب مني مديري تأدية بعض الواجبات الادارية	0,89
4	التزم بالمعايير الاخلاقية للمهنة ولا اتجاوزها بشكل متعمد	0,81
5	ابتعد عن التغيب عن العمل الغير مبرر وابحث عن تعويض الايام التي اكون بها مجاز	0,84
الانفتاح مع مدراء العمل		
1	مديري يعمل على اخذ اراء العاملين معه في اتخاذ القرارات المهمة للمديرية	0,88
2	التزم بالأدب عندما يتكلم مديري بالأمور الادارية التي تخص المديرية	0,86
3	اتعامل مع مديري بالعمل بكل احترام وتقدير	0,83
4	انفذ طلبات مديري عندما يطلب بعض الامور الادارية الواجب تطبيقها	0,80
5	يملك مديري شخصية قوية تؤهله الى قيادة المديرية التي اعمل بها بكل جد ونشاط	0,83
6	يتقبل مديري الافكار الجديدة والبناءة التي تساعد في تطوير المديرية التي اعمل بها	0,87
7	اعمل على نقل الافكار الجديدة والمتطورة الى مديري بشكل صحيح وبعيد عن المبالغة	0,84
المجموع		84.416

ثم قامت الباحثة باستخراج الثبات لمقياس (الانفتاح الوظيفي) من خلال التجزئة النصفية للمقياس إن الثبات من الشروط التي يجب توافرها في المقياس لكي يكون دقيقاً ويعني "مدى الدقة أو الإتقان أو الاتساق الذي يقيس به الاختبار الظاهرة التي وضع من أجلها"⁽¹⁾، ولحساب معامل الثبات بهذه الطريقة وقسم العبارات فردية وزوجية ثم تم استخراج معامل الارتباط بيرسون بين هذين النصفين ولحساب الثبات بهذه الطريقة فقد تم استخدام بيانات استمارات العينة الاستطلاعية المقياس البالغ عددها (10) استمارات وباستخدام معادلة (هورست) وقد تراوح بين (0.851) لمقياس الانفتاح الوظيفي .

جدول (8) يبين التجزئة النصفية مع معامل التصحيح لمقياس الانفتاح الوظيفي.

ت	مقياس الانفتاح الوظيفي	الثبات قبل التصحيح	الثبات قبل التصحيح	هورست
		بيرسون	سبيرمان براون	
1	الانفتاح مع زملاء العمل	0.801	0,968	0,851
2	الانفتاح مع متطلبات العمل			
3	الانفتاح مع مدراء العمل			

وقد تم الحصول على الصدق والثبات لمقياس الانفتاح الوظيفي وبذلك يكون المقياس يكون جاهز للتطبيق .

7.2 تجربة مقياس الانفتاح الوظيفي على عينة التطبيق :

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على العينة المختارة والتي تم اختيارها بالطريقة العشوائية على عينة تبلغ (280) من العاملين حيث تم تطبيق المقياس في يوم الاربعاء 2022/6/29 وقد تم استرجاع الاستبانة من عينة التطبيق وقد تم رفض (30) استبانة لكونها غير صالحة للتحليل الاحصائي وبذلك تبقى (250) استبانة صالحة

8.2 الوسائل الاحصائية :

تم استخدام الحقيبة الاحصائية (spss) من قبل الباحثة لمعالجة البيانات احصائياً .

3. عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

3-1 عرض ومناقشة نتائج مجالات البحث :

ولتحقيق هدف البحث الذي ينص على (التعرف على واقع الانفتاح الوظيفي للعاملين في المديريات العامة لوزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظرهم) قامت الباحثة باستخراج الوسط الحسابي

(1) صلاح الدين محمود علام: المقياس والتقويم التربوي والنفسى، أساسياته، تطبيقاته، توجهاته المعاصرة، ط1، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000. ص 65

والانحراف المعياري ومقارنته بالوسط الفرضي لكل مجال من مجالات مقياس الانفتاح الوظيفي كما في جدول (9) .

جدول (9) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي لمقياس الانفتاح الوظيفي للعاملين

ت	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الترتيب
1	الانفتاح مع زملاء العمل	24.05	17,31	21	2
2	الانفتاح مع متطلبات العمل	17,94	15,97	15	3
3	الانفتاح مع مدرء العمل	25,17	11,91	21	1

من خلال الجدول رقم (9) ترى الباحثة ان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مقياس الانفتاح الوظيفي للعاملين حيث حصل مجال (الانفتاح مع زملاء العمل) على متوسط حسابي بلغ (24.05) وبانحراف معياري بلغ (17,31) وبوسط حسابي اعلى من الوسط الفرضي البالغ (21) وقد احتل الترتيب (2) على مجالات المقياس بينما حصل مجال (الانفتاح مع متطلبات العمل) على الترتيب الثالث بمتوسط حسابي بلغ (17,94) وبانحراف معياري بلغ (15,97) وبوسط حسابي اعلى من الوسط الفرضي البالغ (15) وقد حصل على الترتيب الاول مجال (الانفتاح مع مدرء العمل) بمتوسط حسابي بلغ (25,17) وبانحراف معياري بلغ (11,91) وبوسط حسابي اعلى من الوسط الفرضي البالغ (21) وقد قامت الباحثة بعرض المجالات الثلاث كما في جدول (10) .

2.3 عرض ومناقشة مجالات الانفتاح الوظيفي للعاملين:

1.2.3 عرض ومناقشة مجال الانفتاح مع زملاء العمل:

حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للعبارة المجال الاول (الانفتاح مع زملاء العمل) كما جدول (10).

جدول (10) يبين المتوسط لحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمجال (الانفتاح مع زملاء العمل)

ت	العبارة	س-	ع-	الترتيب
1	اعمل على تكوين علاقات طيبة مع زملائي في العمل	3,65	2.23	3
2	اعمل على مساعدة زملائي في العمل في كل وقت	3,98	1,87	1
3	ابحث عن علاقات ايجابية مع زملائي	3,24	2,87	5
4	اقدم النصيحة لزملائي في العمل عندما يحتاجوها	3,02	2,92	6
5	اخلف في علاقتي مع زملائي واكون سند لهم	3,39	2,44	4
6	ابتعد عن نقل الاكاذيب والافتراءات بين زملائي	3,90	1,99	2
7	اعمل على تقوية العلاقات بين زملائي المتخصصين	2,87	2,99	7
	المجموع	24.05	17,31	

من خلال الجدول (10) يتضح من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث من العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على مجال (الانفتاح مع زملاء العمل) بلغ (24.05) وبوزن نسبي بلغ (17,31) ونسبة كبيرة وقد بلغت نسبة الاستجابات العبارات لمجال (الانفتاح مع زملاء العمل) ما بين (2,87 - 3,98) حيث كانت اعلى الاستجابات للعبارة (2) والتي تنص على (اعمل على مساعدة زملائي في العمل في كل وقت) والتي حصلت على متوسط حسابي بلغ (3,98) و الانحراف المعياري بلغ (1,87) وقد حصلت على الترتيب الاول حيث ان العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة يعملون على مساعدة زملائهم في العمل من خلال تقديم النصيحة لهم او من خلال العمل على الوقوف معهم عندما يكون العمل كبير بالنسبة لديهم ولهذا فان اغلب العاملين هم بمثابة الاخوة واليد الواحدة في التعامل مع بعضهم البعض ولهذا جاءت استجابات العينة بشكل كبير على هذه العبارة حيث ان الاقارب العاملين هم كوحدة واحدة في التعامل مع الآخرين ⁽¹⁾ .

وقد حصلت العبارة (6) التي تنص على (ابتعد عن نقل الاكاذيب والاقتراءات بين زملائي) ايضا على اعلى الاستجابات من خلال الوسط الحسابي المتحقق والبالغ (3,90) وبدرجة انحراف بلغت (1,99) حيث كانت الاستجابات عالية على هذه العبارة من خلال ان العينة ترى انه من المعيب والمخجل ان الافراد العاملين يقومون بنقل الاكاذيب والاقتراءات فيما بينهم وان ليس من اصول المهنة الحقيقية في التعامل بين الآخرين ومن الامور الصعبة والتي تعد من الامراض الادارية الشائعة في دوائر الدولة ولذلك جاءت الاستجابات عالية في الرفض لمثل تلك الاساليب في التعامل مع الزملاء ⁽²⁾ .

بينما حصلت على الترتيب السادس العبارة (4) والتي تنص على (اقدم النصيحة لزملائي في العمل عندما يحتاجوها) والتي حصلت على متوسط حسابي بلغ (3,02) وبوزن مئوي بلغ (2,92) ومن خلال الترتيب ما قبل الاخير لاحظت الباحثة ان استجابات العينة جاءت منخفضة حيث ترى اغلب العينة ان الزملاء لا يقدمون النصيحة في العمل لزملائهم مما ينعكس سلبا على العلاقة فيما بينهم وبالتالي فأن اغلب الاستجابات جاءت متواضعة لكون العينة ترى ان الزملاء قد يساعدون زملائهم في وبعض الاحيان ولكنهم لا يقدمون النصيحة لبعضهم البعض وهذا ان دل على ان الزملاء يبحثون عن اخطاء زملائهم لغاية شخصية .

1) علي ابو الشون: ادارة المؤسسات الرياضية وفق مبادئ الادارة العامة ، ط1، دار دجلة للطباعة والنشر ، 2021. ص 88.

1) Joe, W. K; James E. B.; Chadwick C. H. & Heather A. W. (2002). Factors associated with research productivity of agricultural education faculty. Journal of Agricultural Education, p. 110.

2.2.3 عرض ومناقشة مجال الانفتاح مع متطلبات العمل:

حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للعبارة المجال الاول (الانفتاح مع متطلبات العمل) كما جدول (11).

جدول (11) يبين المتوسط لحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمجال (الانفتاح مع متطلبات العمل)

ت	العبارة	س-	ع-	الترتيب
1	اعمل على تطوير الاساليب المستخدمة في تأدية واجبات العمل	3,13	2,56	3
2	استخدم الوقت بالشكل الصحيح واستثمره دون اضاعته	3,11	2,87	4
3	لا اتكاسل بالعمل عندما يطلب مني مديري تأدية بعض الواجبات الادارية	3,09	2,98	5
4	التزم بالمعايير الاخلاقية للمهنة ولا اتجاوزها بشكل متعمد	3,43	3,32	2
5	ابتعد عن التغيب عن العمل الغير مبرر وابحث عن تعويض الايام التي اكون بها مجاز باختصار العمل	3,78	3,01	1
	المجموع	17,94	15,97	

من خلال الجدول (11) يتضح من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث من العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على مجال (الانفتاح مع متطلبات العمل) بلغ (17,94) وانحراف معياري بلغ (15,97) ونسبة كبيرة وقد بلغت نسبة الاستجابات العبارات لمجال (الانفتاح مع متطلبات العمل) ما بين (3,78 - 3,09) حيث كانت اعلى الاستجابات للعبارة (5) والتي تنص على (ابتعد عن التغيب عن العمل الغير مبرر وابحث عن تعويض الايام التي اكون بها مجاز باختصار العمل) والتي حصلت على متوسط حسابي بلغ (3,78) والانحراف المعياري بلغ (3,01) وقد حصلت على الترتيب الاول حيث ان العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة يرون ان المدراء الخاصين بهم في كل مديرية يتقبلون افكارهم البناءة التي تساعد على تطوير وتحسين عمل المديرية بالشكل الصحيح وانهم على استعداد لتقبل كافة الافكار الجديدة والمبتكرة من قبل العاملين في تحسين وتطوير عمل المديرية فلذلك كانت الاستجابات كبيرة على هذه العبارة التي تؤكد على اهمية المشاركة الفعالة والعلاقة المتينة بين المدراء والعاملين في تلك المديريات ⁽¹⁾

وقد حصلت العبارة (4) التي تنص على (التزم بالمعايير الاخلاقية للمهنة ولا اتجاوزها بشكل متعمد) ايضا على اعلى الاستجابات من خلال الوسط الحسابي المتحقق والبالغ (3,43) وبدرجة انحراف بلغت (3,32) حيث كانت الاستجابات عالية على هذه العبارة من خلال ان العينة ترى انه المدراء المديريات في وزارة الشباب والرياضة العراقية يمتلكون شخصية قوية في ادارة وعمل

(1) شاطر شفيق: أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي بالموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، الجزائر ، 2010. ص 24

المديرية بالشكل الصحيح والبعيد عن المصالح الشخصية حيث ان الشخصية القوية للمدير تنعكس بالإيجاب على عمل المديرية بالشكل الصحيح والتي من خلال تلك الشخصية القوية تمكن من ادارة مديرياتهم بالشكل المثالي والمرغوب فيه وتؤكد الدراسات ان نجاح أي مديرية يعتمد بالشكل الاساسي على نجاح المدير لنفسه اولى وان يكون كفؤ في ادارة تلك المؤسسات بالشكل الصحيح .

بينما حصلت على الترتيب السادس العبارة (3) والتي تنص على (لا اتكاسل بالعمل عندما يطلب مني مديري تأدية بعض الواجبات الادارية) والتي حصلت على متوسط حسابي بلغ (3,09) بانحراف معياري بلغ (2,98) ومن خلال الترتيب الاخير لاحظت الباحثة ان استجابات العينة جاءت منخفضة حيث ترى اغلب العينة ان تنفيذ الطلبات التي يطلبها المدير دائما ما تكون غير فعالة وغير مجدية بل وتكون فوق طاقة العاملين في العمل ولهذا فان اغلب الطلبات التي يقوم المدير بالطلب من العاملين تنفيذها تكون محط عدم مقبولية من قبل العاملين وبالتالي فإنها تحتاج الى الترتيب في العمل بالشكل الصحيح فلهذا جاءت اغلب الاستجابات منخفضة على هذه العبارة .

3.2.3 عرض ومناقشة مجال الانفتاح مع مدراء العمل:

حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي للعبارات المجال الاول (الانفتاح مع متطلبات العمل) كما جدول (12).

جدول (12) يبين المتوسط لحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمجال (الانفتاح مع مدراء العمل)

ت	العبارات	س-	ع-	الترتيب
1	مديري يعمل على اخذ اراء العاملين معه في اتخاذ القرارات المهمة للمديرية	3,87	1.50	1
2	التزم بالأدب عندما يتكلم مديري بالأمور الادارية التي تخص المديرية	3,32	1,07	4
3	اتعامل مع مديري بالعمل بكل احترام وتقدير	3,54	1,11	2
4	انفذ طلبات مديري عندما يطلب بعض الامور الادارية الواجب تطبيقها	3,12	2,54	5
5	يمتلك مديري شخصية قوية تؤهله الى قيادة المديرية التي اعمل بها بكل جد ونشاط	2,33	2,00	7
6	يتقبل مديري الافكار الجديدة والبناءة التي تساعد في تطوير المديرية التي اعمل بها	3,44	1.51	3
7	اعمل على نقل الافكار الجديدة والمتطورة الى مديري بشكل صحيح وبعيد عن المبالغة	3,01	2,80	6
	المجموع	25,17	11,91	

من خلال الجدول (12) يتضح من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث من العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على مجال (الانفتاح مع مدراء العمل) بلغ (25,17) وانحراف معياري بلغ (11,91) ونسبة كبيرة وقد بلغت نسبة الاستجابات العبارات لمجال (الانفتاح مع مدراء العمل) ما بين (3,87 - 2,33)

حيث كانت اعلى الاستجابات للعبارة (1) والتي تنص على (مديري يعمل على اخذ اراء العاملين معه في اتخاذ القرارات المهمة للمديرية) والتي حصلت على متوسط حسابي بلغ (3,87) والانحراف المعياري بلغ (1.50) وقد حصلت على الترتيب الاول حيث ان العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة يرون ان المدراء الخاصين بهم يقومون بإخذ اراء العاملين معهم بكل الامور التي تتعلق بالعمل الاداري وخاصة في اتخاذ القرارات الادارية لأنه اخذ رأي العاملين يساعد على اتخاذ القرارات الصحيحة والمعتمدة التي يكون لها تاثير كبير على مستوى المديرية والوزارة فان اتخاذ القرار يساعد على التطوير والتحسين للمديرية⁽¹⁾.

وقد حصلت العبارة (3) التي تنص على (اتعامل مع مديري بالعمل بكل احترام وتقدير) ايضا على اعلى الاستجابات من خلال الوسط الحسابي المتحقق والبالغ (3,54) وبدرجة انحراف بلغت (1,11) حيث كانت الاستجابات عالية على هذه العبارة من خلال ان العينة ترى ان العاملين يتعاملون بكل احترام وتقدير مع مدراءهم وذلك يعود الى ان المدراء هم جيدين ويتعاملون بكل احترام وتقدير مع العاملين وهذا يعكس الايجابية في التعامل ولهذا فان اغلب العاملين يرون ان صفة الاحترام المتبادل بين المدير والعامل من اهم الصفات الايجابية التي تعكس ديمومة عمل المديرية بالشكل الصحيح مما يساعد على تطوير عملها بالشكل المطلوب .

بينما حصلت على الترتيب السادس العبارة (3) والتي تنص على (انفذ طلبات مديري عندما يطلب بعض الامور الادارية الواجب تطبيقها) والتي حصلت على متوسط حسابي بلغ (3,09) بانحراف معياري بلغ (2,98) ومن خلال الترتيب الاخير لاحظت الباحثة ان استجابات العينة جاءت منخفضة حيث ترى اغلب العينة ان تنفيذ الطلبات التي يطلبها المدير دائما ما تكون غير فعالة وغير مجدية بل وتكون فوق طاقة العاملين في العمل ولهذا فان اغلب الطلبات التي يقوم المدير بالطلب من العاملين تنفيذها تكون محط عدم مقبولية من قبل العاملين وبالتالي فإنها تحتاج الى التريث في العمل بالشكل الصحيح فلماذا جاءت اغلب الاستجابات منخفضة على هذه العبارة .

1 (مروة جبر حنون: دور القوة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الافراد العاملين ، جامعة القادسية ، رسالة ماجستير ، 2017 ، ص 73

4. الاستنتاجات والتوصيات :

1.4 الاستنتاجات :

1. هنالك تعاون ومساعدة بين الزملاء فيما بينهم من اجل تطوير العلاقة بينهم بالشكل الايجابي.
2. يلتزم العاملون في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية بالمعايير الاخلاقية للمهنية ولا يقومون بتجاوزها مطلقا .
3. يلتزم العاملون في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية بالدوام الرسمي ويتعدون عن التغيب عن العمل الغير مبرر والبحث عن اذار لذلك .
4. هنالك تعاون بين مديري المديرية والعاملين وخاصة في اخذ آرائهم في اتخاذ القرارات الادارية الصعبة والمعقدة . للمديرية
5. هنالك احترام متبادل بين المديرية والعاملين والمبنية على اساس علمية وتقديرية .

2.4 التوصيات :

1. تشجيع العاملين على نقل الافكار الجديدة والمتطورة والمبتكرة من العاملين المدراء المديرية بشكل صحيح وبعيد عن المبالغة .
2. العمل على تطوير شخصية المدير من خلال زجهم في الدورات التطويرية والتأهيلية التي تساعد على بناء الشخصية بشكل صحيح .
3. العمل على تشجيع العاملين على تحسين عملهم من خلال تحفيزهم واعطائهم المكافاة المادية والمعنوية .
4. ضرورة تعزيز العلاقات الوظيفية بين العاملين وكذلك بين المدراء والعاملين من اجل خلق مناخ وظيفي ملائم للعاملين داخل المديرية .
5. ضرورة ان يتحلى العاملين بالتعاون الجاد بين الزملاء من خلال تقديم النصائح لهم .

المصادر :

- شاطر شفيق: أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي بالموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، الجزائر ، 2010.
- صلاح الدين محمود علام: القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته، تطبيقاته، توجيهاته المعاصرة، ط1، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000.
- علي ابو الشون: ادارة المؤسسات الرياضية وفق مبادئ الادارة العامة ، ط1، دار دجلة للطباعة والنشر ، 2021.
- محفوظ احمد جودة: التحليل الإحصائي الاساسي باستخدام SPSS ، ط1 ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008.

- مروة جبر حنون: دور القوة التنظيمية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الافراد العاملين ، جامعة القادسية ، رسالة ماجستير ، 2017 .

- ناجي معلا : بحوث التسويق ، ط3 ، الأردن ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2006

- Joe, W. K; James E. B.; Chadwick C. H. & Heather A. W. (2002). Factors associated with research productivity of agricultural education faculty. Journal of Agricultural Education,
- Shater Shafiq: The Impact of Work Stress on Job Satisfaction with Human Resources in the Industrial Enterprise, Master Thesis, Faculty of Economic Sciences, Algeria, 2010.
- Salah El-Din Mahmoud Allam: Educational and psychological measurement and evaluation, its basics, applications, contemporary directives, 1st edition, Dar Al-Fikr Al-Arabi, Cairo, 2000.
- Ali Abu Al-Shoun: Managing Sports Institutions According to the Principles of Public Administration, 1st Edition, Dar Degla for Printing and Publishing, 2021.
- Mahfouz Ahmed Judeh: Basic Statistical Analysis Using SPSS, 1st Edition, Dar Wael for Publishing and Distribution, Amman, 2008.
- Marwa Jabr Hanoun: The Role of Organizational Power in Promoting Organizational Commitment among Working Individuals, University of Al-Qadisiyah, Master's Thesis, 2017.
- Naji Mualla: Marketing Research, 3rd Edition, Jordan, Dar Wael for Publishing and Distribution, 2006
- Joe, W.K.; James E.B.; Chadwick C.H. & Heather A.W. (2002). Factors associated with research productivity of agricultural education faculty. Journal of Agricultural Education,

ملحق (1)

أسماء الخبراء الذين عرض عليهم مقياس الانفتاح الوظيفي

ت	الاسم	اللقب	التخصص	مكان العمل
1	نصير قاسم خلف	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	قصي فوزي موزان	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة البصرة-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	خالد اسود لايخ	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المثنى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	محمد فاضل مصلح	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى -كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	سلام حنتوش رشيد	أ.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المستنصرية-كلية التربية الاساسية
6	محمد قصي مهدي	أ.م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	عمر نوري عباس	م.د.	الإدارة الرياضية	جامعة المستنصرية-كلية التربية الاساسية