



## Psychological satisfaction and its relationship to work commitment for employees of the Department of Student Activities - University of Mosul

Ismail Abdul Jabbar Saleh <sup>1\*</sup>

1- Mosul University/ College of Physical Education and Sports Science- Student Activities Department

### Article info.

#### Article history:

-Received: 12/9/2019

-Accepted: 27/11/2019

-Available online: 31/12 /2019

#### Keywords:

- psychological satisfaction
- commitment at work
- employees of the Department
- Student Activities

### Abstract

- Psychological satisfaction and commitment to work for employees of the Department of Student Activities - University of Mosul.

- The relationship between psychological satisfaction and commitment to work for employees of the Department of Student Activities - University of Mosul.

The researcher used the descriptive method in the survey method to suit the nature of the research, The research community consisted of (60) employees representing the teaching and staff of the student activities department, The sample of the research reached (43) employees, (20) teaching and (15) employees, and was excluded (8) employees as a pilot

. The researcher used two measures: Psychological satisfaction measure prepared by (Ben Dahou, 2017), which consists of five alternatives (never, rarely, sometimes, often, always) and (49)

Paragraphs, The commitment to work scale prepared by Meziane, 2016, consists of five alternatives (never, rarely, sometimes, often, always) and (10) paragraphs. Arithmetic mean, standard deviation, Lerson's simple correlation coefficient, T-test, hypothesis mean, percentage law) The researcher has reached a number of conclusions are as follows:

Appropriateness of psychological satisfaction and commitment to work standards for students of the Department of Student Activities - University of Mosul.

- The members of the research sample have a degree of psychological satisfaction and commitment to work higher than the hypothetical average of the two measures, and therefore, the associates enjoy a high level of psychological satisfaction and commitment to work, and this indicates that the result is positive and then this will affect the level of their progress and creativity in the student activities section.

- There was no significant correlation between psychological satisfaction and commitment to work among the research sample.

\* Corresponding Author: [Ismabd60@gmail.com](mailto:Ismabd60@gmail.com) , Mosul University/ College of Physical Education and Sports Science- Student Activities Department

## تاريخ البحث

- تم الاستلام :
- قبول البحث :
- متوفر على الانترنت: 2019/12/31

## الكلمات المفتاحية

- الارتياح النفسي
- الالتزام في العمل
- منتسبي قسم
- النشاطات الطلابية

## الارتياح النفسي وعلاقته بالالتزام في العمل لمنتسبي قسم النشاطات

الطلابية - جامعة الموصل

م.د. اسماعيل عبد الجبار صالح

جامعة الموصل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة- قسم النشاطات

الطلابية

الخلاصة: - الارتياح النفسي والالتزام في العمل لمنتسبي قسم النشاطات الطلابية - جامعة الموصل.

- العلاقة بين الارتياح النفسي والالتزام في العمل لمنتسبي قسم النشاطات الطلابية - جامعة الموصل.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته وطبيعة البحث، اشتمل مجتمع البحث على (60) موظف يمثلون تدريسي وموظفي قسم النشاطات الطلابية، اما عينة البحث بلغ عددها (43) موظف، بواقع (20) تدريسي و (15) موظف، وتم استبعاد (8) موظفين كتجربة استطلاعية، واستخدم الباحث مقياسين هما: مقياس الارتياح النفسي المعد من قبل (بن دحو، 2017) والذي يتكون من خمسة بدائل (ابدا، نادرا، احيانا، غالبا، دائما) و (49) فقرة، ومقياس الالتزام نحو العمل المعد من قبل (مزيان، 2016) والذي يتكون من خمسة بدائل (ابدا، نادرا، احيانا، غالبا، دائما) و (10) فقرات، وبعد التأكد من صدق وثبات المقياسين تم معالجة البيانات التي حصل عليها الباحث إحصائيا باستخدام (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط ليرسون، الاختبار التائي، المتوسط الفرضي، قانون النسبة المئوية ) وقد توصل الباحث إلى عدد من الاستنتاجات هي ما يلي:

- ملائمة مقياسي الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل لمنتسبي قسم النشاطات الطلابية- جامعة الموصل.

- ان افراد عينة البحث لديهم درجة الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل اعلى من المتوسط الفرضي للمقياسين وعليه ان المنتسبين يتمتعون بمستوى عالي من الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل، وهذا يدل على ان النتيجة ايجابية ومن ثم سيؤثر ذلك على مستوى تقدمهم وابداعاتهم في قسم النشاطات الطلابية.

- عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين مقياسي الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل لدى افراد عينة البحث.

## 1- التعريف بالبحث

## 1-1 مقدمة البحث وأهميته

" نتيجة لطبيعة الحياة الراهنة وما تتضمنه من ضغوط وعوائق عديدة ومتنوعة يأتي علم النفس الايجابي لي طرح العديد من المفاهيم النفسية الايجابية التي تعين الفرد على مواجهة المعوقات والتخفيف من وطأتها على النفس ويأتي في صدارة هذه المفاهيم مفهوم الارتياح النفسي". (ياسين واخران، 2014، 80)

" اذ يجعل الارتياح النفسي الفرد سعيدا في حياته من خلال ما يمتلكه من قدرات وقابليات عقلية وبدنية تحقق له الارتياح، وهو عنصر اساسي وضروري لحياته لإحساس المرء به مثل حاجته للماء والغذاء وغيره"، (الخفاف، 2019، 3) وبالتالي يجعل الفرد يلتزم نحو اداءه الوظيفي لان الالتزام يمثل الضوابط التي تحدد سلوك الفرد وانضباطه في الدوام، وكذلك يوضح مدى التزامه بالنشاطات الرياضية التي تقام في القسم.

فالدراستات والابحاث التي اجريت في هذا الموضوع اشارت ان الافراد الذين يمتلكون الارتياح النفسي بشكل جيد يكونون قادرين على الالتزام والاداء بصورة جيدة في العمل، وبالتالي يؤدي الى زيادة رضاهم عن حياتهم العملية، ويعتبر كل من الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل من المفاهيم المهمة التي تسهم في الاثراء العلمي للباحثين والمهتمين بهذا الموضوع وان قياس الارتياح والالتزام لهما اهمية بالغة في تحقيق هدف بعيد المدى نسبيا والذي بدوره يساعد المنتسبين على تحقيق اكبر قدر ممكن في زيادة امكانياتهم في القسم، حيث تجلت اهمية البحث في دراسة هذا الموضوع، اذ يمكن ان يشكل اطار مرجعيا للباحثين والمنتسبين بهذا المجال لإجراء ابحاث اخرى على عينات مختلفة.

## 1-2 مشكلة البحث

ان المنتسبين في قسم النشاطات الطلابية يعيشون عملية تفاعل فيما بينهم وتبرز إمامهم عدد من المواقف المختلفة ويواجهون مشكلات وصعوبات مع المدير او مع عمداء كليات جامعة الموصل لان هناك تدريسين هم رؤساء وحدات في الكليات التابعة لجامعة الموصل، فضلا عن مشاكل عدة تنشأ من ضغوط الحياة، وكما تقع على عاتقهم مسؤولية تمثيل جامعة الموصل لمنتخبات الفرق الرياضية مع الجامعات الاخرى وهو ملزمون لتقديم أفضل ما لديهم.

فارتأى الباحث الوقوف على تطبيق المقياسين على المنتسبين في القسم سعيا لمعرفة درجة الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل، وتكمن مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة عن التساؤلات الاتيين:

- هل المنتسبين في قسم النشاطات الطلابية لديهم درجة الارتياح النفسي والالتزام عالي - متوسط أم واطئ.
- ماهي العلاقة بين الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل لدى افراد عينة البحث.

## 1-3 هدف البحث

يهدف البحث التعرف على:

- العلاقة بين الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل لمنتسبي في قسم النشاطات الطلابية -جامعة الموصل.

## 1-4 فرض البحث

- توجد علاقة ارتباط بين الارتياح النفسي والتحصيل الدراسي لطلاب كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة- جامعة الموصل.

## 1-5 مجالات البحث

1-5-1 المجال البشري: تدريسيو وموظفو قسم النشاطات الطلابية- جامعة الموصل.

1-5-2 المجال المكاني: قسم النشاطات الطلابية- جامعة الموصل.

1-5-3 المجال الزمني: للفترة من 2019/11/1 ولغاية 2019/11/28.

## 1-6 تحديد المصطلحات

1-6-1 الارتياح النفسي عرفه (مسعودي، 2016): " التقييم الشامل للرضا عن الحياة بشكل عام وعن

اجمالي الارتياح في مجالات الحياة المختلفة، بالإضافة الى ارتفاع الوجدان الايجابي وانخفاض الوجدان السلبي ". (مسعودي، 2016، 18)

1-6-2 الالتزام: عرفه كل من (كوباسا ومادى، 1992) : "بأنه بعدا هاما من إبعاد سمة الصلابة التي تعتبر من بين السمات الشخصية الهامة التي تشكل وسيلة مقاومة عندما يواجه الفرد بعض ضغوط الحياة" (علاوي، 1998، 75).

## 2- الإطار النظري والدراسات السابقة

### 1-2 الاطار النظري

#### 1-1-2 مفهوم الارتياح النفسي

" هو مشتق من كلمة راحة وهو كمال الصحة النفسية وسلامتها من العقبات النفسية وهو حالة وجدانية ". (بلعزوق، 2013، 15)

" اذ يعد مفهوم الارتياح النفسي من المفاهيم المعقدة نسبيا، اذ تسهم فيه مجموعة متنوعة من المكونات والعوامل النفسية والانفعالية والمعرفية، كما يعد واحد من الابعاد الفرعية لمفهوم اخر اعم واشمل هو مفهوم جودة الحياة، كما يمكن اعتباره مرادف لجودة الحياة النفسية، ويعود الارتياح النفسي الى الفلسفة اليونانية الا انه لاقى الاهتمام الاكبر والتوسعة في العقود الثلاثة الاخيرة بعد بروز علم النفس الايجابي الذي يدرس مواطن القوة والفضيلة ". (مسعودي، 2016، 58)

#### 1-1-1-2 ابعاد الارتياح النفسي

" ان الارتياح النفسي يشمل على ثلاث مكونات مرتبطة معا وهي:

- الوجدان الايجابي: هو المكون الانفعالي للارتياح بوصفه حالة انفعالية.

- الوجدان السلبي: المعاناة النفسية ذات العلاقة العكسية بالشعور بالرضا الشامل.

- الرضا عن الحياة: يقصد به نوعية الحياة او جودة الحياة ". (ار جايل، 1997، 14)

## 2-1-1-2 جوانب الارتياح النفسي

- "جانب معرفي: يظهر فيما يدركه الشخص السعيد من رضا ونجاح وتوفيق.
- جانب وجداني: يظهر فيما يشعر به الشخص السعيد من متعة وفرح وسرور.
- جانب نزوعي او نفسي حركي: يظهر فيما يعبر به الشخص السعيد عن سعادته وارتياحه سواء بالكلام او بالحركات وتعبيرات الوجه وغيرها من التعبيرات الدالة على مشاعر السعادة والارتياح وادراك الرضا عن الحياة". (مرسي، 2000، 34)

## 2-1-1-2 محددات الارتياح النفسي

- يذكر (عبد العال ومظلوم، 2013) ان " محددات الارتياح النفسي تتحدد فيما يلي:
- الفرص المتاحة للفرد: تتمثل تلك الفرص بالقدرة على اشباع حاجات الفرد المختلفة والاستمتاع بالظروف المحيطة به.
- جودة المجتمع ذاته: يتمثل بما يقدمه المجتمع للفرد من خدمات وتسهيلات بحيث تيسر الحياة وتجعلها اكثر سلاسة ويسر.
- الوظيفة الاجتماعية للفرد داخل المجتمع: تتمثل بسلوك الدور الناتج عن الوضع او المكانة الاجتماعية التي يمثلها الفرد في المجتمع الذي يعيش فيه.
- المعوقات الشخصية للفرد (التأثير): حيث يعد التأثير بعدا اساسيا من ابعاد الشخصية الناضجة التي توصف بالكاريزمية والتي يعتقد معظم الناس بانها هبة سماوية ويقصد بها البريق او اللمعان الذي نراه لدى بعض الاشخاص دون غيرهم ". (عبدالعال ومظلوم، 2013، 91)

نقلا عن (مسعودي، 2016، 18-58)

## 2-1-2 الالتزام نحو العمل

" يعد الالتزام نحو العمل من اهم المفاهيم السلوكية التي ثار من حولها جدل كثير بين المفكرين والباحثين حول ماهية وتداخله مع المفاهيم الاخرى، فقد ذكر شافلي واخرون (Schaufeli et all, 2002) بانه حالة نفسية ايجابية ادائية تقترن بالعمل وتتميز بالحيوية والاخلاص والاستغراق ". (Schaufeli et all, 2002, 33)

## 2-1-2-1 انواع الالتزام في العمل

" هناك ثلاثة انواع مختلفة من الملتزمون هم:

1. الملتزم: يعتبر العضو البناء في المؤسسة، اذ يسعى دائما الى معرفة ماهو المطلوب منه لكي يتمكن من انجازه.
2. الغير ملتزم: وهو الذي يركز مهامه بدلا من تحقيق الاهداف والنتائج المتوقع منه انجازها.
3. الغير ملتزم النشيط: يعتبر موظفا سلبيا بالنسبة للمؤسسة فهو يعرقل كل الامور المحيطة به فهو مستاء وغير سعيد بل الاكثر من ذل انه يزرع بذور سلبية في محيطه ".  
(Soni Sandip Bindiya, 2013,42)

## 2-2-1-2 دوافع الالتزام في العمل

- هناك العديد من الدوافع التي تدفع الموظف لإظهار سلوك الالتزام في عمله ونذكر البعض منها:
- الثقة والنزاهة.
  - طبيعة العمل.
  - الخط الاقوي بين اداء الموظف واداء المؤسسة.
  - الافتخار بالمؤسسة.
  - رفقاء العمل.
  - تطوير الموظف.
  - العلاقة مع المدير. نقلا عن (مزيان، 2016، 20-21)

## 2-2-2 اجراءات البحث

### 2-2-1 منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته وطبيعة البحث.

### 2-2-2 مجتمع البحث وعينته

اشتمل مجتمع البحث على (60) موظف يمثلون تدريسي وموظفي قسم النشاطات الطلابية، اما عينة البحث بلغ عددها (43) موظف، بواقع (20) تدريسي و (15) موظف، وتم استبعاد (8) موظفين كتجربة استطلاعية.

### 3-3 أداتي البحث

#### 3-3-1 مقياسي الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل

استخدم الباحث مقياس الارتياح النفسي المعد من قبل (بن دحو، 2017)، والذي يتكون من (49) فقرة وتتم الاجابة عليه من خلال خمسة بدائل (ابداء، نادرا، احيانا، غالبا، دائما) وتقرب الدرجة الكلية للمقياس ما بين (49-245) درجة، ومقياس الالتزام نحو العمل المعد من قبل (مزيان، 2016)، والذي يتكون من (10)

فقرات وتتم الاجابة عليه من خلال خمسة بدائل (ابدا، نادرا، احيانا، غالبا، دائما) وتقترب الدرجة الكلية للمقياس ما بين (10-50) درجة.

### 3-3-1 صدق المقياس

تحقق الباحث من صدق المقياس عبر الصدق الظاهري (المحكمين).

### 3-3-1-1 الصدق الظاهري للمقياس

تم عرض المقياسين (الارتياح النفسي، والالتزام نحو العمل) على شكل استبيان الى عدد من السادة ذوي الخبرة والاختصاص (\*) في المجال الرياضي، اذ طلب منهم ابداء الرأي حول مدى صلاحية فقرات المقياس وذلك لغرض الحكم على مدى ملاءمتها للعينة، او اضافة وتحديد بدائل للإجابة التي يرونها مناسبة للمقياس، اذ يعد هذا الأجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس، اذ يشير (الصميدعي وآخرون، 2010) الى انه " يمكن حساب صدق الاختبار بعرض عبارات المقياس او الاختبار على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار فإذا قال الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه فان الباحث يستطيع الاعتماد على حكم الخبراء ". (الصميدعي وآخرون، 2010، 117)

### 3-3-1-2 التجربة الاستطلاعية

(\*) أ. د ناظم شاكر الوتار / علم النفس الرياضي / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل

أ. د هاشم احمد سليمان/ قياس وتقويم /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل

أ. د عصام محمد عبد الرضا / علم النفس الرياضي / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل

أ. د نغم محمود العبيدي / علم النفس الرياضي / كلية التربية البدنية- قسم التربية الرياضية / جامعة الموصل

أ. د مؤيد عبد الرزاق / علم النفس الرياضي / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة الموصل

تم إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة قوامها (8) موظفين، وتم اختيارهم من المجتمع الأصلي علما أنهم لم يكونوا من عينة البحث، وكان الهدف من التجربة هو ما يأتي:

- التعرف على ملائمة الفقرات المعدة لهذا الغرض.

- مدى وضوح الفقرات للمستجوب.

### 3-3-1-3 ثبات المقياس

" تعد الأداة ثابتة إذا أعطت النتائج نفسها في قياسها للظاهرة لمرات عديدة " (العجيلي وآخرون، 1990، 143) وبغية الحصول على ثبات المقياس قام الباحث بتوزيع المقياس على عينة من (30) موظف كاختبار أولي ثم أعيد الاختبار نفسه بعد مرور (10) أيام من الاختبار الأول على العينة نفسها إذ تشير بعض المصادر إلى أن الفترة ما بين التطبيق الأول للأداة والتطبيق الثاني لها يجب أن لا يتجاوز أسبوعين - ثلاثة أسابيع، وبعد جمع البيانات تمت معالجتها إحصائياً باستخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون ظهرت قيمة (ر) المحتسبة (0,86) وهذا يدل على وجود ارتباط وبالتالي وجود معامل ثبات للمقياس.

### 3-4 تطبيق مقياس الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل

تم تطبيق المقياسين على عينة البحث (35) المتكونة من (20) تدريسي و (15) مدرب ألعاب رياضية، ودون تحديد وقت ثابت للإجابة على المقياسين، وزعت عليهم كراسات المقياسين إذ تم شرح طريقة الإجابة على فقرات المقياسين، وذلك بوضع علامة ( ) أمام كل فقرة، وتحت البديل الذي يراه مناسباً، وتم التأكيد عليهم للإجابة على جميع فقرات المقياسين بكل دقة وأمانة، علماً أن الإجابة تكون على كراسة المقياسين نفسه، ثم تم جمع كراسات المقياسين من المختبرين، وتم تصحيحهما، وبهذا تكون درجة المختبر على المقياسين هي مجموع درجاته على فقرات المقياسين جميعاً، ملحق (1).

### 3-5 الوسائل الإحصائية

استخدم الباحث البرنامج الإحصائي (Spss) من أجل إيجاد الوسائل الإحصائية الخاصة بمتغيرات البحث وتم حساب كل من:

الوسط الحسابي والانحراف المعياري، وقانون النسبة المئوية، ومعامل الارتباط البسيط لـ(بيرسون)، واختبار (T) لعينة واحدة.

### 4- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

بعد جمع البيانات التي حصل عليها الباحث وللتحقق من صحة فرضية البحث، رصدت نتائج مقياس الارتياح النفسي ومقياس الالتزام نحو العمل لدى أفراد عينة البحث، وتم تحليل البيانات إحصائياً على النحو التالي:

### 4-1 عرض نتائج ملائمة مقياس الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل لعينة البحث

اراد الباحث التأكد من مدى ملائمة مقياسي الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل للعينة عن طريق معادلة معامل الالتواء لـ(كارل بيرسون)، والجدول (1) يبين ذلك.

الجدول (1)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمنوال ومعامل الالتواء لإجابات عينة البحث عن مقياسي الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل

| المؤشرات الاحصائية<br>المقياس | عدد العينة | المتوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | المنوال | معامل الالتواء |
|-------------------------------|------------|--------------------|----------------------|---------|----------------|
| الارتياح النفسي               | 35         | 188,200            | 18,113               | 187     | 0,06-          |
| الالتزام نحو العمل            |            | 39,114             | 5,640                | 39      | 0,02-          |

يتبين من الجدول (1) ان المتوسط الحسابي لاجابات عينة البحث على مقياس الارتياح النفسي بلغت (188,200) درجة، وبانحراف معياري مقداره (18,113) درجة، اما قيمة المنوال فقد بلغت (187) درجة، وعليه بلغت قيم معامل الالتواء (-0,06) درجة، فيما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لاجابات عينة البحث على مقياس الالتزام نحو العمل (39,114) درجة، وبانحراف معياري مقداره (5,640) درجة، اما قيمة المنوال فقد بلغت (39) درجة، وعليه بلغت قيم معامل الالتواء (-0,02) درجة، مما سبق تشير النتائج الى ملائمة المقياسين للعينة، وان التوزيع اقرب الى الطبيعي، اذ يشير (الاطرقجي، 1980) الى انه "يعد الالتواء طبيعياً، والاختبارات ملائمة للعينة اذا وقع معامل الالتواء بين  $(1 \pm)$ ". (الاطرقجي، 1980، 204-206)

#### 4-2 عرض نتائج تقييم درجة الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل لدى عينة البحث

لأجل تقييم درجة مقياسي الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل لدى عينة البحث قام الباحث بإيجاد درجة المتوسط الفرضي للمقياس (\*)، ومقارنتها بدرجة الوسط الحسابي لإجابات عينة البحث على المقياس، وسوف يصنف الارتياح النفسي عالي او منخفض ام متوسط، وعلى أساس أن قيمة وسط العينة الذي يفوق قيمة المتوسط الفرضي للمقياس بصورة معنوية هو ارتياح نفسي عالي، فيما تمثل القيمة غير المعنوية ارتياح نفسي ضمن حدود المتوسط الفرضي، اما قيم وسط العينة الأدنى من قيمة المتوسط الفرضي للمقياس بصورة معنوية فتمثل ارتياح نفسي منخفض، وكذلك بالنسبة ايضا الى الالتزام نحو العمل، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي وقيمة اختبار (t) المحتسبة وقيمة (sig) لعينة البحث في مقياسي الارتياح النفسي

والالتزام نحو العمل

| المؤشرات الاحصائية<br>المقياس | العينة | المتوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | المتوسط<br>الفرضي | قيمة (t)<br>المحتسبة | قيمة (sig) |
|-------------------------------|--------|--------------------|----------------------|-------------------|----------------------|------------|
| الارتياح النفسي               | 35     | 188,200            | 18,113               | 147               | 13,456               | *0,000     |
| الالتزام نحو العمل            |        | 39,114             | 5,640                | 30                | 9,560                | *0,000     |

(\*) المتوسط الفرضي للمقياس:

$$= \text{مجموع أوزان البدائل} \times \text{عدد الفقرات} \div \text{عدد البدائل (علاوي، 1998، 146)}$$

## \*معنوي عند مستوى معنوية (0.05)

يتبين من الجدول (2): ان قيم المتوسط الحسابي لإجابات عينة البحث عن مقياس الارتياح النفسي بلغ (188,200) درجة، وبانحراف معياري قدره (18,113) درجة، وعند اختبار معنوية الفروق بين متوسط درجات العينة، والمتوسط الفرضي للمقياس البالغة (147) درجة، فيما بلغت قيمة اختبار (t) المحتسبة لعينة واحدة (13,456) درجة، والقيمة الاحتمالية بلغت (0,000)، وهي قيمة اصغر من قيمة مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على ان الفرق معنوي، ولمصلحة متوسط درجات عينة البحث، وهذا يدل على ان الموظفين يتمتعون بمستوى عالي من الارتياح النفسي.

اما بالنسبة لمقياس الالتزام نحو العمل فان قيم المتوسط الحسابي لإجابات عينة البحث بلغت (39,114) درجة، وبانحراف معياري قدره (5,640) درجة، وعند اختبار معنوية الفروق بين متوسط درجات العينة، والمتوسط الفرضي للمقياس البالغة (30) درجة، فيما بلغت قيمة اختبار (t) المحتسبة لعينة واحدة (9,560) درجة، وبمستوى معنوية (0,000)، وهي قيمة اصغر من قيمة مستوى المعنوية (0,05)، مما يدل على ان الفرق معنوي، وبالتالي فان الموظفين لديهم التزام.

#### 3-4 عرض نتائج التعرف الى العلاقة بين الدرجة الكلية لمقياسي الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل لدى عينة البحث

قام الباحث بايجاد العلاقة بين الدرجة الكلية لمقياسي الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط البسيط (لبيرسون) بين درجتى المقياسين، وكما مبين في الجدول ادناه.

الجدول (3)

يبين معامل الارتباط البسيط (لبيرسون) بين الدرجة الكلية لمقياسي الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل لدى عينة البحث

| المؤشرات الاحصائية<br>المقياس | العينة | قيمة (R) المحتسبة | قيمة (sig) |
|-------------------------------|--------|-------------------|------------|
|                               |        |                   |            |
| الارتياح النفسي               | 35     | 0,13              | 0,940      |
| الالتزام نحو العمل            |        |                   |            |

يتبين من الجدول (3): انه تم استخدام معامل الارتباط البسيط (R) لمعرفة العلاقة بين المتوسطات لمقياسي الارتياح النفسي ومقياس الالتزام نحو العمل، اذ بلغت قيمة (R) المحتسبة (0,13)، وبلغت قيمة مستوى الاحتمالية (0,940)، وهي قيمة اكبر من قيمة مستوى المعنوية (0.05)، مما يدل على عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين المقياسين.

يعزو الباحث النتائج التي حصل عليها من خلال عدم وجود علاقة ارتباط ما بين الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل الى امور عدة منها: عدم الانضباط في العمل الاداري والتخطيط المسبق والمنظم من قبل المدير لألية النشاطات والمنافسات وفق تواريخ محددة بالإضافة الى الغاء العديد من الفعاليات الرياضية

واختصارها على فعاليات معينة، وكذلك حجم العمل المناط لا يتلاءم مع قدرات وامكانيات الكادر الوظيفي المتمثل بالتدريسين ومدرربي الالعاب اضافة الى ذلك ان العمل مرهون بالمنافسات ونظرا للتأجيل المتكرر وتوقف المنافسات بسبب الظروف الطارئة والراهنة الخارجية عن الارادة والتي تسبب نوع من الملل وعدم الاندفاع نحو الابداع في مجال النشاطات الرياضية، وهذا يتفق مع (الخفاف واخران، 2012) " ان العاملين في الوحدات التابعة للقسم يرغبون بضرورة التأكيد على الانضباط والالتزام بمواعيد الأنشطة الرياضية والتدريبية وذلك لكي ينجح عملهم الاداري ويندمجون في النشاطات الرياضية المستمرة وليست المتقطعة، ولكي يتمكنوا من وضع أهدافهم وإدراك قيمهم الشخصية، فتزداد أهمية وفاعلية ما يقومون من نشاطات رياضية وإدارية للوصول الى الراحة النفسية وكل ذلك يسهم في تطوير العمل الرياضي في الجامعة بصورة عامة والكلية بصورة خاصة ". (الخفاف واخران، 2012، 17)

#### 5- الاستنتاجات والتوصيات

##### 5-1 الاستنتاجات

- ملاءمة مقياسي الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل لمنتسبي قسم النشاطات الطلابية- جامعة الموصل.
- ان افراد عينة البحث لديهم درجة الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل اعلى من المتوسط الفرضي للمقياسين وعليه ان المنتسبين يتمتعون بمستوى عالي من الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل، وهذا يدل على ان النتيجة ايجابية ومن ثم سيؤثر ذلك على مستوى تقدمهم وابداعاتهم في قسم النشاطات الطلابية.
- عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين مقياسي الارتياح النفسي والالتزام نحو العمل لدى افراد عينة البحث.

##### 5-2 التوصيات

- ضرورة وضع برامج وأنشطة رياضية وفق ازمة محددة لا يمكن تغييرها.
- ضرورة تطوير وتحفيز الكوادر الوظيفية والتدريسية من خلال اقامة دورات تدريبية تهدف الى صقل المعلومات لديهم.
- ضرورة تغيير وتبادل المواقع بين التدريسين والاداريين بين فترة واخرى من اجل تطوير قدراتهم وامكانياتهم وتجديد افكارهم.

#### المصادر العربية والاجنبية

##### أولاً: المصادر العربية (Arab sources)

1. أر اجايل، مايكل (1997): " سيكولوجية السعادة "، ترجمة فيصل عبد القادر يونس، مراجعة شوقي جلال، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.

2. الاطرقي، محمد علي (1980): " الوسائل التطبيقية في الطرق الإحصائية "، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط ١، بيروت.
3. بلعزوق، سميرة (2013): " ابعاد الارتياح المدرسي لدى تلاميذ الطور الابتدائي "، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر.
4. الخفاف، نغم خالد نجيب (2019): " الارتياح النفسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لطلاب كلية التربية الرياضية - جامعة الموصل "، مجلة علوم الرياضة، جامعة ديالى.
5. الخفاف، نغم خالد نجيب واخران (2012): " تقويم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل وعلاقتها بالاستقرار النفسي "، مجلة الراغبين للعلوم الرياضية، العدد (58)، المجلد (18)، جامعة الموصل.
6. الصميدعي، لؤي واخرون (2010): " الاحصاء والاختبار في المجال الرياضي "، الطبعة الاولى، اربيل.
7. عبد العال، تحية محمد ومظلوم، مصطفى علي (2013): " الاستمتاع بالحياة في علاقته ببعض متغيرات الشخصية الايجابية "، مجلة كلية التربية، المجلد (93)، الجزء (2)، جامعة بنها، القاهرة.
8. العجيلي، صباح حسين وآخرون (1990): " التقويم والقياس "، مطبعة دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.
9. علاوي، محمد حسن (1998): " موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين "، مركز الكتاب للنشر، ط (1)، القاهرة.
10. علاوي، محمد حسن (1998): " موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين "، مكتب الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
11. مرسى، كمال ابراهيم (2000): " السعادة وتنمية الصحة النفسية "، الجزء (1)، دار النشر للجامعات، القاهرة.
12. مسعودي، أمحمد (2016): " الارتياح النفسي والفاعلية الذاتية لدى المعلمين "، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر.
13. ياسين، حمدي محمد واخران (2014): " الصداقة والرفاهية النفسية لدى عينة من طلبة الجامعة "، مجلة كلية التربية، العدد (25)، المجلد (97)، الجزء (2)، جامعة بنها، القاهرة.

ثانيا: المصادر الاجنبية

- .1R. Ajayel, Michael (1997): "The Psychology of Happiness", translated by Faisal Abdel Qader Younis, Review of Shawqi Jalal, Dar Gharib for Printing, Publishing and Distribution, Cairo.
- .2Al-Atraji, Muhammad Ali (1980): "Applied Methods in Statistical Methods", Dar Al-Taleea Printing and Publishing, 1st edition, Beirut.
- .3Belazouk, Soumaya (2013): "Dimensions of school satisfaction among primary school students," Master Thesis, Faculty of Social Sciences, University of Oran, Algeria.
- .4Al-Khaffaf, Nagham Khaled Naguib (2019): "Psychological satisfaction and its relationship to the academic achievement of students of the Faculty of Physical Education - University of Mosul", Journal of Sports Science, University of Diyala.
- .5Al-Khaffaf, Nagham Khaled Najib and Akheran (2012): "Evaluating the degree of seriousness in work among workers in the units of physical and technical education in the colleges of the University of Mosul and their relationship to psychological stability", Al-Rafidain Journal of Sports Science, No. (58), Volume (18), University Mosul.
- .6Al-Sumaidai, Loay and others (2010): "Statistics and testing in the field of sports", first edition, Erbil.
- .7Abdel-Al, Tahia Mohamed and Mazloun, Mostafa Ali (2013): "Enjoying Life in its Relationship with Some Positive Personality Variables", Journal of the Faculty of Education, Volume (93), Part (2), Banha University, Cairo.
- .8Al-Ajeeli, Sabah Hussein and others (1990): "Calendar and Measurement", Dar Al-Hikma Press for Printing and Publishing, Baghdad.
- .9Allawi, Mohamed Hassan (1998): "Encyclopedia of Psychological Examinations for Athletes", The Book Publishing Center, I (1), Cairo.
- .10Allawi, Mohamed Hassan (1998): "Encyclopedia of Psychological Examinations for Athletes", The Book Publishing Office, Cairo, Egypt.
- .11Morsi, Kamal Ibrahim (2000): "Happiness and Mental Health Development", Part (1), University Publishing House, Cairo.
- .12Masoudi, Mohamed (2016): "Psychological satisfaction and self-efficacy among teachers", PhD thesis, Faculty of Social Sciences, University of Oran, Algeria.
- .13Yassin, Hamdi Mohamed and Akheran (2014): "Friendship and psychological well-being among a sample of university students", Journal of the Faculty of Education, No. (25), Volume (97), Part (2), Banha University, Cairo.
14. Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B

The measurement of engagement and burnout: A two sample (2002), confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies.

## ملحق (1)

## المقاييس بصورتها النهائية

## مقياس الارتياح النفسي

| ت  | الفقرات                                                                                        | ابدا | نادرا | احيانا | غالبا | دائما |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|--------|-------|-------|
| 1  | عندما اقارن نفسي بزملائي اشعر بالرضا عن حياتي.                                                 |      |       |        |       |       |
| 2  | المشكلات في قسم النشاطات الطلابية تستنزف قدراتي على التحدي.                                    |      |       |        |       |       |
| 3  | افرح بانجازاتي في قسم النشاطات الطلابية.                                                       |      |       |        |       |       |
| 4  | يمتلك مدير قسم النشاطات الطلابية القدرة الكبيرة على التخطيط المسبق للعمل.                      |      |       |        |       |       |
| 5  | اشعر بالرضا عن راتبي الشهري الذي اتقاضاه.                                                      |      |       |        |       |       |
| 6  | اتمتع بحالة صحية جيدة.                                                                         |      |       |        |       |       |
| 7  | يتميز عملي بالتحدي.                                                                            |      |       |        |       |       |
| 8  | اتناقش مع زملائي في القسم امور النشاطات الطلابية بروح اخوية.                                   |      |       |        |       |       |
| 9  | يشجع مدير قسم النشاطات الطلابية العاملين في القسم لبذل مجهودات اكبر في اداء عملهم.             |      |       |        |       |       |
| 10 | لدي الحماس لمواجهة التحديات في قسم النشاطات الطلابية.                                          |      |       |        |       |       |
| 11 | اشعر بالملل عند اداء عملي في قسم النشاطات الطلابية.                                            |      |       |        |       |       |
| 12 | لدي المهارات اللازمة لأداء عملي في قسم النشاطات الطلابية.                                      |      |       |        |       |       |
| 13 | احصل في منزلي على وقت جيد من الراحة.                                                           |      |       |        |       |       |
| 14 | يوضح لنا المدير اهداف العمل بشكل واضح.                                                         |      |       |        |       |       |
| 15 | هناك ارتباط واضح بين دخلي الشهري وادائي في العمل.                                              |      |       |        |       |       |
| 16 | افضل تجنب المهام الصعبة في عملي.                                                               |      |       |        |       |       |
| 17 | لدي الدافعية القوية في اداء واجبي في قسم النشاطات الطلابية.                                    |      |       |        |       |       |
| 18 | كسبت احترام وتقدير زملائي في القسم.                                                            |      |       |        |       |       |
| 19 | يعاملنا المدير بعدالة.                                                                         |      |       |        |       |       |
| 20 | اشعر انني حققت ذاتي في قسم النشاطات الطلابية.                                                  |      |       |        |       |       |
| 21 | يتناسب دخلي الشهري مع ساعات عملي في القسم.                                                     |      |       |        |       |       |
| 22 | اشعر بالأمان مع اسرتي.                                                                         |      |       |        |       |       |
| 23 | اشعر بالقلق من التغيرات التي تحدث لمسؤولي الوحدات داخل القسم.                                  |      |       |        |       |       |
| 24 | افكر بطرق جديدة للتعامل مع المواقف الطارئة اثناء النشاطات الرياضية.                            |      |       |        |       |       |
| 25 | اشارك في القرارات الجديدة التي تناقش من قبل المدير.                                            |      |       |        |       |       |
| 26 | يشجع المدير العمل الجماعي في اداء المهام.                                                      |      |       |        |       |       |
| 27 | اهتم بنفسي كثيرا ولا اترك فرصة للتفكير السلبي.                                                 |      |       |        |       |       |
| 28 | يتناسب دخلي الشهري مع المتطلبات الوظيفية.                                                      |      |       |        |       |       |
| 29 | استطيع ايجاد اسلوب جديد في اداء وظيفتي يتفق مع ما اريده.                                       |      |       |        |       |       |
| 30 | يوجد تطابق بين ما اريده وما اعيشه فعلا.                                                        |      |       |        |       |       |
| 31 | اتمتع بحرية التصرف في اداء وظيفتي.                                                             |      |       |        |       |       |
| 32 | لدي القدرة على حل أي مشكلة تواجهني في القسم.                                                   |      |       |        |       |       |
| 33 | يوفر قسم النشاطات الطلابية للعاملين نظام الخدمات الاجتماعية المتمثلة (العلاج- النقل- الاطعام). |      |       |        |       |       |

| ت  | الفقرات                                                              | ابدا | نادرا | احيانا | غالبا | دائما |
|----|----------------------------------------------------------------------|------|-------|--------|-------|-------|
| 34 | اشعر بالرضا عن مستواي المعيشي.                                       |      |       |        |       |       |
| 35 | اشعر ان قيمي ومعتقداتي متعارضة مع قيم ومعتقدات زملائي في القسم.      |      |       |        |       |       |
| 36 | تصيبني متطلبات الانشطة الرياضية في القسم العديد من الضغوط النفسية.   |      |       |        |       |       |
| 37 | يشجع المدير المبادرات الشخصية لاتخاذ القرارات في القسم.              |      |       |        |       |       |
| 38 | اشعر ان حياتي في قسم النشاطات الطلابية في حالة تطور مستمر.           |      |       |        |       |       |
| 39 | يمكنني تنفيذ واتخاذ القرار الخاص بوحدي قبل الحصول على موافقة المدير. |      |       |        |       |       |
| 40 | يوفر قسم النشاطات الطلابية كل وسائل الامان والحماية للعاملين.        |      |       |        |       |       |
| 41 | اتمتع بحياة اجتماعية مريحة.                                          |      |       |        |       |       |
| 42 | استمتع بالقيام بمهام جديدة ومتنوعة في القسم.                         |      |       |        |       |       |

|     |                                                                                |  |  |  |  |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 43. | لدي قوة التحمل والمثابرة لحل المشاكل التي تواجهني في القسم.                    |  |  |  |  |
| 44. | احكم على ذاتي وفق ما اعتقد انه مهم وليس وفق ما يتفق مع قيم الآخرين.            |  |  |  |  |
| 45. | علاقاتي بزملائي العاملين في القسم قوية داخل القسم.                             |  |  |  |  |
| 46. | اتناول العقاقير الطبية لزيادة طاقتي على العمل في القسم.                        |  |  |  |  |
| 47. | يهتم المدير بإظهار الشكر والتقدير للعاملين المتفانين في عملهم.                 |  |  |  |  |
| 48. | اشعر بالارتياح لاعتقادي ان كل الاشياء التي تحدث في حياتي العملية هي من تخطيطي. |  |  |  |  |
| 49. | اتحكم في جميع نواحي حياتي الوظيفية.                                            |  |  |  |  |

## مقياس الالتزام نحو العمل

| ت   | الفقرات                                                        | ابدا | نادرا | احيانا | غالبا | دائما |
|-----|----------------------------------------------------------------|------|-------|--------|-------|-------|
| 1.  | اشعر بطاقة وحيوية كبيرة في عملي.                               |      |       |        |       |       |
| 2.  | اجد ان عملي له هدف ومعنى.                                      |      |       |        |       |       |
| 3.  | اشعر بالقوة والنشاط في عملي.                                   |      |       |        |       |       |
| 4.  | انا متحمس في عملي.                                             |      |       |        |       |       |
| 5.  | انا فخور بالعمل الذي اقوم به.                                  |      |       |        |       |       |
| 6.  | انا منغمس كلياً في عملي.                                       |      |       |        |       |       |
| 7.  | عملي يمثل تحدياً لي.                                           |      |       |        |       |       |
| 8.  | انا مستغرق في عملي.                                            |      |       |        |       |       |
| 9.  | اجد من الصعب ان اعزل نفسي من مهنتي.                            |      |       |        |       |       |
| 10. | انا دوما انابر في عملي حتى لو كانت الامور لا تسير على ما يرام. |      |       |        |       |       |