



الاستمتاع بالعمل لدى الموظفين

ا. د نغم هادي حسين

جامعة القادسية- كلية الآداب

Naghham.hadi@qu.edu.iq

فرح سليم عواد

Art.psy.mas.23.10@qu.edu.iq

جامعة القادسية- كلية الآداب

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف الى الاستمتاع بالعمل لدى الموظفين ولغرض تحقيق هذا الهدف اختارت الباحثتان عينة مكونة من (367) موظفاً للعام (2025)، حيث قامت الباحثتان ببناء مقياس الاستمتاع بالعمل اعتماداً على نظرية (Herzberg, 1968) كما قامت الباحثتان بالتحليل الإحصائي لل فقرات والتحقق من الخصائص السيكومترية من (صدق ، ثبات) ، وتوصلت نتائج البحث الحالي إلى ان الموظفين لديهم استمتاع بالعمل.

الكلمات المفتاحية : الاستمتاع بالعمل، الموظفين، العمل.

Job Enjoyment For Employees

Prof. Dr. Nagham Hadi Hussein

Farah Salim Awad

Abstract

The current research aims to identify Job Enjoyment for employees To achieve this goal, the researchers selected a sample of (367) employees for the year (2025). The researchers constructed a Job enjoyment scale based on Herzberg's (1968) theory. The researchers also conducted a statistical analysis of the paragraphs and verified the psychometric properties (validity, reliability), and the results of the current research concluded that employees Job Enjoyment.

Key words : Job Enjoyment , Employees, Job.

الفصل الأول (الإطار العام للبحث)

مشكلة البحث :

أن عدم اهتمام المنظمات والمؤسسات بمراعاة وتنمية المشاعر الايجابية والدوافع الإيجابية نحو العمل يؤدي إلى بروز بعض الظواهر السلبية لدى العاملين ومن أهم هذه الظواهر هي ظاهرة النفور من الوظيفة او العمل فعلى الرغم من وجود العديد من الاتجاهات الخاصة بالعمل، الا ان الاستمتاع بالأدوار الوظيفية قد يتلاشى بسبب الإهمال وعدم الاهتمام من جانب المنظمة او المؤسسة التي ينتمي اليها الموظفين، ما يقود الى انخفاض الدافعية وقلة الحماس لدى الموظف للذهاب إلى العمل وتراجع الأداء والإنجازات والتأملل والشكوى وتجنب التفاعل مع الزملاء أو المشاركة في الاجتماعات وعدم تقديم الأفكار أو المساهمات وزيادة معدلات الغياب أو التأخر عن العمل (حويجي، 2008: 52).

أي أن لبيئة العمل أثر كبير وجوهري على أداء العاملين لمهامهم وواجباتهم الوظيفية، إذ أن كافة العمليات والأنظمة والقوانين والثقافة والسياسات والقواعد إلى جانب بيئة العمل الخارجية وعواملها في حالة غيابها تؤدي إلى مشاعر سلبية وعدم رضا ازاء الوظيفة والمنظمة وتتفاوت المشاعر ودرجة الرضا والاستمتاع من فرد لآخر، حيث يظهر عدم الرضا وعدم الاستمتاع لدى أي منشأة بالأضراب والشكاوي والتمارض،



والغياب المتكرر مما يؤدي إلى تدهور أداء المنظمة وإنتاجيتها (Frederiksen, 2015:96)، أي أن بيئة العمل غير المواتية قد تساهم في التوتر ومشاكل صحية للعمال، كما يمكن أن يؤثر ذلك على الرضا الوظيفي للموظفين، وإنتاجيتهم، والتغيب عن العمل، والتأخير، وسلوك الاستقالة، ودوران الوظائف، وعدم الولاء، وعدم الالتزام تجاه الشركات، وعدم الابتكار والإبداع (Albertsen & et.al, 2008, 14).

ولذلك يرغب الكثير من الموظفين في عدم قضاء معظم الوقت في العمل الجاد والمثمر ولا يهتمون لتحقيق أقصى النجاحات المهنية بسبب التقييم السلبي لأداء الأدوار الوظيفية في المؤسسة التي يعملون بها، لذلك فالكثير من العاملين لا يشعرون بالاستمتاع في العمل أثناء تواجدهم في ساعات العمل الرسمي نتيجة عوامل الإهمال وعدم الاهتمام بهم وانهم يفقدون للمقومات الإيجابية في بيئة العمل (Chrapek, 2017:188)، حيث تقتصر الكثير من المؤسسات إلى السلوك الإداري والثقافة التنظيمية وتوزيع الأدوار والمهام التي تسمح بتفويضها للعاملين بالمؤسسة وانفراد الإدارات بصنع القرار على مستوى المؤسسة دون مشاركة فعلية من قبل الموظفين مما يشير إلى تسلط الإدارة، وضعف ثقافتها في قدرات العاملين، الأمر الذي يضعف من ثقة العاملين بالإدارة، وينعكس بالسلب على أدائهم الوظيفي وبالتالي على فعالية أداء المؤسسة (الحسيني وراغب، 2005: 38)، فقد يشكل هذا الأمر مشكلات عديدة كالغياب الجماعي واتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة وعدم تقدير وجود الموظفين، وهذا يؤدي إلى اختناق العمل داخل المؤسسة، وضعف الروح المعنوية لجميع العاملين بها ويقيد حرياتهم وافتقاد المناقشة في السياسة للمؤسسة واتخاذ القرار وعدم رغبة الكثير من الموظفين في التعاون والمشاركة في شؤون المؤسسة (عبد الرسول، 2008: 235-236)، ومن طريق ذلك نتلخص مشكلة البحث الحالي في الاجابة على التساؤل الآتي: هل ان الموظفين لديهم استمتاع بالعمل؟

اهمية البحث:

يعد العنصر البشري كأحد أهم الموارد داخل المؤسسات والمنظمات فهو المحرك لعجلة العمل من تخطيط وتنفيذ وإدارة ورقابة من جهة، وكونه أصبح يعد مصدر لتحقيق الميزة التنافسية من جهة أخرى لقد ترجم هذا الدور من خلال اهتمام الباحثين والمفكرين بدراسة كل ما يمس هذا العنصر للحفاظ عليه من الظواهر التي تحد من فاعليته، والاحتفاظ به كمورد بشري فعال في المنظمة والعمل على تطويره من خلال توفير العوامل الأساسية التي من شأنها ان تعمل على تحفيز سلوك الموظفين تجاه مهامهم بإرادة ورغبة من اجل تعزيز الشعور الايجابي والاستمتاع داخل المؤسسات التي يعملون بها (ناصر وزريق، 2022: 2).

من هذا المنطلق اصبح العمل بالنسبة لكثير من العاملين يمثل قيمة مهمة بالنسبة للحياة وسمة مميزة في تشكيل هويتهم واحترامهم لذاتهم، لذلك يرغب الكثير منهم في قضاء معظم الوقت في العمل الجاد من اجل تحقيق أقصى نجاح مهني ومادي بسبب التقييم الايجابي للنجاح، اذ ان بعض العاملين يشعرون بمشاعر ايجابية أثناء ممارستهم لإداء واجباتهم ومهامهم المهنية في حين نرى اخرين يعانون من مشاعر سلبية ازاء مهامهم الوظيفية وهناك اخرين تتأرجح مشاعرهم المهنية بين الايجاب والسلب وتعود هذه الاختلافات بطبيعة الحال الى اسباب وعوامل متعددة منها ما يعود لعوامل خاصة بالمنظمة واخرى ادارية وغيرها ذاتية (Chrapek, 2017:188).

ولذلك تحاول المنظمات والمؤسسات الناجحة إلى أن يكون لديها موارد مادية ومعنوية وموظفين يتسمون بالروح المعنوية العالية ولديهم اتجاهات ايجابية نحو اعمالهم والمنظمات التي يعلمون بها بما يضمن حفاظ المنظمة على العاملين وصيانتهم ضد حالات الاحباط واليأس والشعور بالعجز وتجنب تعرضهم لإغراءات المنظمات المنافسة التي قد تسعى لاجتذاب المواهب الموجودة لدى المنافسين وذلك من خلال الاهتمام بالعاملين وتقديم اشكال الدعم المادي والمعنوي وتوفير حياة مهنية ايجابية لهم (Bozkurt, 2017:44).

تعد بيئة العمل (تشير بيئة العمل إلى المكان والظروف التي يعمل فيها الفرد) من أهم عناصر رفع الإنتاجية للموظف، فإن كانت البيئة صحية وتبعث على الاستمتاع في العمل فسوف تتحسن نفسية العاملين ما يجعلهم يجتهدون ويبدعون أكثر (الراجحي، 2015: 7)، أي إن العمال الذين يشعرون بالراحة في بيئة عملهم



أكثر سعادة، ويعملون بكفاءة أكبر، ويشعرون بسهولة أكبر بالمشاركة مقارنة بأولئك الذين لا يشعرون بالارتياح في بيئة عملهم (Albertsen & et.al, 2008, 14). وهذا ما أكد عليه كون وآخرون (Kun & et.al, 2017) الذي أشار إلى أن استمتاع الموظفين بمستوى جيد في العمل يلعب دوراً في خفض معدلات الغياب عن العمل و تقليل الصراع في مكان العمل والتعاون بين الأفراد والأداء الشخصي وبشكل عام التأثير في النجاح التنظيمي من الضروري تقييم الاستمتاع المرتبط بالعمل من وقت لآخر والعمل على تحسين هذه المشاعر الايجابية من أجل تعزيز الموارد الشخصية للعاملين وتعزيز إحساسهم بالفخر لأدوارهم في المؤسسة واكتسابهم الخبرات ايجابية في العمل (Kun & et.al, 2017:55) لقد توسعت الأدبيات المتعلقة بالاستمتاع في العمل بشكل كبير مؤخراً واجتذبت اهتمام الباحثين من مجموعة متنوعة من تخصصات العلوم الاجتماعية مثل علم الاجتماع وعلم النفس والأنثروبولوجيا وعلوم الإدارة واقتصاديات العمل، إذ تم التأكيد على علاقة الاستمتاع بالعمل بسلوك العامل مثل الإنتاجية والأداء الوظيفي والتحفيز والإقلاع عن العمل ودوران الوظيفة والتأخير والتغيب في مكان العمل، وهذا بدوره يؤثر على إنتاجية وأرباح المؤسسات (Böckerman&Ilmakunnas, 2012:244).

اهداف البحث: يهدف البحث الحالي التعرف الى الاستمتاع بالعمل لدى الموظفين.
حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بموظفي دوائر (البلدية، المجاري، الماء، الزراعة) في محافظة القادسية للعام (2025).

تحديد المصطلحات:

الاستمتاع بالعمل Job Enjoyment: عرفه:

هيرزبيرغ Herzberg (1968): شعور ايجابي لدى الموظف ناتج عن الرضا الوظيفي خاص في بيئة العمل يتحقق عندما تتوفر عوامل التحفيز بشكل كاف وتقليل العوامل البيئية السلبية (Herzberg, 1968: 200).
التعريف النظري: اعتمدت الباحثتان على تعريف هيرزبيرغ (Herzberg, 1968) كتعريف نظري للاستمتاع بالعمل كونها اعتمدت نظريته في بناء مقياس الاستمتاع بالعمل.
أما التعريف الإجرائي فيتمثل بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس المعد في الدراسة الحالية.

الفصل الثاني (إطار نظري)

النظرية التي فسرت الاستمتاع بالعمل:

نظرية العاملين لهيرزبرغ (1959):

تعد نظرية العاملين للعالم هيرزبرغ Herzberg (1959) من النظريات الهامة في علم النفس الوظيفي، وقد ظهرت بهدف تحليل وفهم الدوافع التي تؤثر على رضا الأفراد وسعادتهم واستمتاعهم داخل بيئة العمل، وشكلت إطاراً مختلفاً في دراسة العوامل المؤثرة على أداء الموظفين، وقدم هيرزبرغ منهجية لفهم أكثر عمقاً حول كيفية تعزيز رضا الموظفين وتحفيزهم، مما يساعد على تحسين إنتاجية الأفراد واستمتاعهم في وظائفهم. وترى النظرية إن تحفيز العاملين، وحملهم على أداء الوظائف الموكلة إليهم بنجاح - تعد من المهام الكبرى والقضايا التي تشغل فكر رؤساء ومديري المؤسسات والمنشآت في كل مكان، وتستغرق الكثير من جهودهم، ويتفاوت الأداء في مجال التحفيز الوظيفي نتيجة لاختلاف مستوى الخبرة والفهم لأبعاد هذه القضية، والتي حظيت بالكثير من الدراسات النظرية والاستقصائية والتجريبية من قبل الباحثين في شتى علوم إدارة الموارد البشرية، لا سيما علم النفس الصناعي، والذي يدرس الانفعالات النفسية الناتجة عن ظروف العمل، في مختلف أنواع المؤسسات والشركات والمنشآت (Boone, 1987:95-96).

وتلعب نظرية هيرزبرغ دوراً هاماً في تصميم سياسات إدارة الموارد البشرية، إذ تعتبر مرجعاً في بناء برامج التحفيز، وتصميم إجراءات التقييم والتقدير، وتحديد إجراءات تطويرية تلبي احتياجات الموظفين ويساهم استخدام النظرية في تطوير بيئة عمل تعزز الأداء وتولد الاتجاهات الايجابية ازاء بيئة العمل وتوفر التقدير والمكافآت اللازمة، وذلك يعتمد بالدرجة الاساس على الدور القيادي الذي يعد عنصراً جوهرياً في



تطبيق مبادئ هذه نظرية، فالقيادة الفعالة تعتمد على فهم الاحتياجات المادية والمعنوية للموظفين وتوفير العوامل الداعمة، وتقليل العقبات التي تؤدي إلى عدم الرضا وعدم استمتاع بالعمل من خلال توفير مناخ يدعم الإنجاز والنمو، وتقديم التوجيه اللازم والاهتمام بالجانب النفسي، ولذلك يسهم القادة في زيادة تحفيز الموظفين وتحقيق توازن بين الاستمتاع بالعمل وعدم الاستمتاع به (Desaints,1985:186).

وأثبت هيرزبرغ (1968) قوة الصلة بين الأداء الوظيفي والاستمتاع بالعمل من خلال كثير من الأساليب السائدة والمستعملة في مجال التحفيز؛ مثل: محاولات التحفيز الوظيفي بتقليل ساعات العمل، وزيادة الأجور، وتنويع برامج العوائد والمنافع الوظيفية، وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات، والتحاور معهم مباشرة (Boone,1987:96).

وجد هيرزبرغ أنه عند حديث الموظفين عن العوامل الداخلية المرتبطة بالعمل التي تشمل (الإنجاز في العمل، التقدير والاحترام نتيجة الإنجاز، المسؤولية، الترقية، احتمالية التطور والتقدم، وطبيعة العمل ومحتواه) فإنهم عبروا عن شعورهم بالسعادة واستمتاعهم بالعمل، وقد أطلق عليها العوامل المحفزة (Motivating Factors)، أما عند حديثهم عن الظروف المحيطة بالعمل أو العوامل الخارجية والتي تشمل (السياسات الإدارية، الأجور، أسلوب الإشراف، العلاقات الشخصية، ظروف العمل المادية من إضاءة وتهوية وحرارة، وغيرها من العوامل الخارجية) فقد عبروا عن هذه الظروف بأنها غير صحية ولا تساعد في القيام بأعمالهم بالشكل الصحيح وكانوا مستائين، وقد أطلق هيرزبرغ على هذه العوامل اسم العوامل الوقائية (Hygiene Factors) والتي في حال تراجعها عن المستوى المطلوب فإنها تؤدي إلى تطور الاتجاهات السلبية، وتدني مستوى هذه العوامل عن المستوى المقبول من قبل الموظفين يؤدي إلى حالة من عدم الرضا الوظيفي لديهم، وتمثل مصدراً للاستياء وعدم الاستمتاع بالعمل (Hezberg,1982:59)، لذا ترى هذه النظرية ضرورة معالجة العوامل الوقائية، فعلى الرغم من أن وجودها لا يؤدي إلى الرضا فإن غيابها يؤدي إلى حالة من الاستياء، وهكذا فهي ضرورية ولكنها غير كافية للوصول بالموظف للرضا الوظيفي، فكيف يمكن تحفيز عامل هو فعليا في حالة من الاستياء؟ ولكن بعد معالجة هذه العوامل من قبل المنظمة بحيث تصبح مقبولة من قبل الموظفين عنها يمكن استخدام العوامل المحفزة لتحقيق حالة الرضا الوظيفي والشعور بالاستمتاع والسعادة في العمل ولذلك تقوم نظرية هيرزبرغ على فكرة أن الاستمتاع بالعمل وتحفيز الموظفين للعمل يعتمد بشكل أساسي على نوعية العوامل التي تؤثر على تجربتهم الوظيفية. حيث اعتبرت النظرية أن هناك نوعين من العوامل التي تؤثر على تجربة العمل، وهما: العوامل الدافعة (المحفزة) والعوامل المحبطة (المانعة)، أي قسم هيرزبرغ هذه العوامل إلى قسمين رئيسيين: العوامل الدافعة التي ترتبط بتحقيق الذات والإنجاز والاستمتاع في العمل، والعوامل المحبطة التي ترتبط بالجوانب المادية والتنظيمية وتعتبر العوامل الدافعة مرتبطة بتحقيق رضا داخلي واستمتاع بالعمل، في حين تعتبر العوامل المحبطة مسؤولة عن تجنب عدم الرضا والشعور بالاستياء من العمل (يوسف وعبد العزيز، 2021: 78 - 79).

الفصل الثالث (منهجية البحث وإجراءاته)

أولاً: منهج البحث: استعملت الباحثتان في بحثهما (منهج البحث الوصفي) الذي يعمل على رصد الظاهرة وتفسيرها كونه منهجاً ملائماً لطبيعة أهداف البحث الحالي.



ثانياً: مجتمع البحث: يتحدد مجتمع البحث الحالي بموظفي محافظة القادسية للعام (2025) البالغ عددهم (8057) * موظف وموظفة بواقع (6567) موظفاً وبنسبة بلغت (82%) و(1490) موظفة وبنسبة بلغت (18%)، وبلغ عدد الموظفين ذوو الراتب (اقل من 600 الف) (2264) موظفاً وبنسبة بلغت (28%) في حين كان عدد الموظفين ذوو الراتب (اكثر من 600 الف) (5793) وبنسبة بلغت (72%)، وجدول (1) يوضح ذلك:

جدول (1) مجتمع البحث موزعين بحسب الجنس والراتب

ت	اسم الدائرة	الجنس		الراتب		المجموع
		ذكور	اناث	اقل من 600	اكثر من 600	
1	البلدية	2584	514	806	2292	3098
2	المجاري	1054	315	458	911	1369
3	الماء	2276	371	660	1987	2647
4	الزراعة	653	290	340	603	943
المجموع		6567	1490	2264	5793	8057
		8057		8057		

ثالثاً : عينات البحث :

تألفت عينة التطبيق النهائي من (367) موظف وموظفة بنسبة (4.5%) من مجتمع البحث الاصلي و بواقع (299) موظفاً بنسبة بلغت (81%) و(68) موظفة بنسبة بلغت (19%)، كما بلغ عدد الموظفين الذين راتبهم اقل من 600 الف (103) موظفاً بنسبة بلغت (28%) في حين كان عدد الموظفين الذين راتبهم اكثر من 600 الف (264) موظفاً وبنسبة بلغت (72%)، وكما موضح في جدول (2).

جدول (2) عينة البحث موزعين وفق متغير الجنس والراتب

ت	اسم الدائرة	الجنس		الراتب		المجموع
		ذكور	اناث	اقل من 600	اكثر من 600	
1	البلدية	118	24	37	104	141
2	المجاري	47	14	21	41	62
3	الماء	104	17	30	91	121
4	الزراعة	30	13	15	27	43
المجموع		299	68	103	264	367
		367		367		

اداة البحث : مقياس الاستمتاع بالعمل Job Enjoyment

* تم الحصول على البيانات من الدوائر المعنية بالكتاب ذي العدد (6771) بتاريخ (2024/12/22).



• التخطيط للمقياس (تحديد المفهوم وفق النظرية المتعددة في البحث)

لكي يكون المقياس دقيقاً في قياسه لابد أن نحدد السلوك المراد قياسه بشكل واضح ودقيق تجنباً لأي تداخل قد يحدث بين سلوك وآخر، وبعد اطلاع الباحثان على أدبيات الموضوع والدراسات السابقة للاستمتاع بالعمل، اعتمدت الباحثان على نظرية (Herzberg, 1968) إطاراً نظرياً في بناء المقياس، وهذا الإجراء يؤكد عليه كرونباخ (Cronbach, 1970)، إذ يرى ضرورة تحديد الإطار النظري والمفاهيم البنائية التي يعتمد عليها الباحثان ويستند إليها في عملية بناء وإعداد المقياس ومن ثم تحديد فقرات المقياس في ضوء المنطلقات النظرية والدراسات السابقة (Cronbach, 1970, 469)، لذا فقد اطلعت الباحثان على ما كتبه هيرزبيرغ Herzberg (1968) في نظريته حول للاستمتاع بالعمل فقد عرف للاستمتاع بالعمل (1968): بأنه شعور إيجابي لدى الموظف يتمثل بالمتعة في العمل ناتج عن الرضا الوظيفي في بيئة العمل ويتحقق عندما تتوفر عوامل التحفيز بشكل كاف وتقليل العوامل البيئية السلبية (Herzberg, 1968: 200).

• وضع وصياغة فقرات المقياس.

لإعداد فقرات المقياس قامت الباحثان بتبني نظرية هيرزبيرغ (Herzberg, 1968)، ومن خلال اطلاع الباحثان على الإطار النظري المتبنى وبعض الدراسات السابقة التي تناولت المتغير وبما يتفق مع الإطار النظري إضافة إلى أفكار الأستاذ المشرف، تم صياغة (36) فقرة بصورتها الأولية لقياس الاستمتاع بالعمل لدى الموظفين، وتكون الإجابة عليها وفق تدرج رباعي تتناسب مع المستوى التعليمي لمجتمع البحث وهي (تنطبق عليّ بشدة، تنطبق عليّ، لا تنطبق عليّ، لا تنطبق عليّ بشدة) تأخذ الفقرات التي تكون باتجاه المفهوم (4، 3، 2، 1) في حين الفقرات التي تكون عكس اتجاه المفهوم فتكون درجاتها (1، 2، 3، 4) على الترتيب، وعليه فإن أدنى درجة لمقياس الاستمتاع بالعمل وأعلى درجة له تتراوح ما بين (36-134) درجة للمقياس الواحد بصيغته الأولية.

• التحليل المنطقي للفقرات (صلاحية فقرات المقياس):

للتحقق من صلاحية فقرات المقياس بصيغته الأولية والذي يتكون من (36) فقرة عُرض على مجموعة من المحكمين المختصين في العلوم التربوية والنفسية والقياس والتقويم النفسي والبالغ عددهم (12) محكماً لبيان مدى صلاحية الفقرات لقياس ما أعدت لقياسه و تعديل ما يرونه مناسباً ومدى مناسبة البدائل، ولتحليل آراء المحكمين فقد تم اعتماد النسبة المئوية وُعِدَت كل فقرة صالحة عندما تكون النسبة المئوية اعلى من (80%)، و نتيجة لهذا الإجراء لم تحذف اي فقرة من فقرات المقياس.

• تجربة وضوح التعليمات والفقرات لمقياس الاستمتاع بالعمل: قامت الباحثان بتطبيق المقياس على عينة عشوائية استطلاعية بلغت (30) من الموظفين، وتمت الإجابة بحضور الباحثان بعد ان طلبت منهم ابداء ملاحظاتهم حول وضوح فقرات المقياس وصياغتها وطريقة الإجابة عنها، وفيما اذا كانت هناك فقرات غير مفهومة، وتبين من هذا التطبيق ان فقرات المقياس وتعليماته كانت واضحة وليس هناك حاجة لتعديلها، وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (6 - 8) دقيقة.

• اختبار جاهزية وصلاحية البيانات لتحليل الاحصائي: قبل الشروع في تطبيق الاختبارات المختلفة

يجب التعرف على طبيعة البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، فإذا كانت تتبع التوزيع الطبيعي فان الاختبارات المعلمية سوف تستخدم وتطبق، أما إذا كانت البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي فان الاختبارات غير المعلمية سوف تستخدم، ولمعرفة نوع التوزيع تم تطبيق اختبار كولمغروف-سميرنوف Kolmogorov-Smirnov على العينة البالغة 400، وجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3) اختبار كولمغروف - سميرنوف لمعرفة التوزيع الطبيعي

Kolmogorov-Smirnov		الاستمتاع بالعمل
Sig.	Df	



0.098	399
-------	-----

ومن الجدول أعلاه نجد ان قيمة Sig اكبر من (0,05) وهذا يشير الى اعتدالية توزيع البيانات.

- **التحليل الاحصائي للفقرات:** تشير أدبيات القياس النفسي انه يفضل اختيار عينة لا تقل عن (400) فرداً (23: 1988, Anastasi) وفي ضوء ذلك تألفت عينة التحليل الاحصائي من (400) موظفاً وموظفة بنسبة (4.9%) من مجتمع البحث الاصلي و بواقع (326) موظفاً بنسبة بلغت (81.5%) و (74) موظفة بنسبة بلغت (18.5%)، في حين بلغ عدد الموظفين الذين راتبهم اقل من 600 الف (112) موظفاً بنسبة بلغت (28%) في حين كان عدد الموظفين الذين راتبهم اكثر من 600 الف (288) موظفاً وبنسبة بلغت (72%).

أ - المجموعتين الطرفيتين Contrasted Groups (الاتساق الخارجي):

- لحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الاستمتاع بالعمل، قامت الباحثتان بما يأتي:
- تطبيق المقياس على عينة التحليل البالغة (400) موظف موظفة تم سحبهم بالطريقة العشوائية.
- بعد تصحيح اجابات المستجيبين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة من مقياس الاستمتاع بالعمل ، تم ترتيب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة.
- اختيار نسبة قطع لتحديد المجموعتين المتطرفتين، وتختلف النسب المعتمدة كمياري لتحديد تلك المجموعتين، إذ اشارت انستازي Anastasia إلى أن النسبة المقبولة للقطع تتراوح بين (25%-33%) (208, 1988, Anastasi)، في حين أشار أيبيل Ebel إلى أن نسبة (27%) تعد أفضل نسبة لتحديد المجموعتين الطرفيتين وذلك لأنه على وفق هذه النسبة يتم الحصول على عينة بأكبر حجم وأقصى تمايز ممكن (261, 1972, Ebel). لذا تم اعتماد نسبة (27%)، وقد بلغ عدد الاستمارات لكل مجموعة (108) استمارة، أي إن عدد الاستمارات التي خضعت للتحليل بلغت (216) استمارة، فقد تم اختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا (108) استمارة ، واختيار نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا (108) استمارة .
- استخراج الوسط الحسابي والتباين لكلا المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات مقياس الاستمتاع بالعمل، ومن ثم تطبيق الاختبار التائي (t. test) لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين أوساط المجموعتين، وذلك لأن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة بين المجموعتين (فيركسون، 1991: 35). وعُدَّت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً الى تمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية¹ ويوضح جدول (4) درجات القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستمتاع بالعمل بطريقة المجموعتين الطرفيتين.

جدول (4) القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستمتاع بالعمل بطريقة المجموعتين الطرفيتين

ت	العليا و الدنيا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	- المحسوبة T-	الدلالة
1ف	عليا	3.60	.820	6.721	دالة
	دنيا	2.76	1.013		
2ف	عليا	3.69	.676	7.606	دالة
	دنيا	2.81	1.009		

*القيمة التائية الجدولية عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (214) تساوي (1.96).



دالة	5.869	1.008	3.35	عليا	3ف
		1.188	2.47	دنيا	
دالة	6.653	.777	3.56	عليا	4ف
		1.026	2.74	دنيا	
دالة	5.176	1.123	2.97	عليا	5ف
		1.112	2.19	دنيا	
دالة	8.591	.749	3.33	عليا	6ف
		.863	2.39	دنيا	
دالة	8.565	.609	3.39	عليا	7ف
		.997	2.43	دنيا	
دالة	8.204	.517	3.44	عليا	8ف
		.894	2.62	دنيا	
دالة	6.917	.584	3.44	عليا	9ف
		.963	2.69	دنيا	
دالة	5.549	.603	3.36	عليا	10ف
		.848	2.81	دنيا	
دالة	6.706	.552	3.35	عليا	11ف
		.907	2.67	دنيا	
دالة	4.929	.581	3.29	عليا	12ف
		1.040	2.72	دنيا	
دالة	2.821	.520	3.47	عليا	13ف
		.718	3.23	دنيا	
دالة	3.269	.553	3.22	عليا	14ف



		.571	2.97	دنيا	
دالة	4.065	1.039	3.12	عليا	15ف
		.898	2.58	دنيا	
دالة	7.622	.619	3.50	عليا	16ف
		.716	2.81	دنيا	
دالة	6.835	.574	3.31	عليا	17ف
		.835	2.65	دنيا	
دالة	9.748	.587	3.14	عليا	18ف
		.769	2.23	دنيا	
دالة	6.403	.749	2.98	عليا	19ف
		.781	2.31	دنيا	
دالة	9.824	.607	3.07	عليا	20ف
		.639	2.24	دنيا	
دالة	9.535	.515	3.16	عليا	21ف
		.736	2.33	دنيا	
دالة	6.989	.582	3.19	عليا	22ف
		.624	2.61	دنيا	
دالة	6.897	.761	2.98	عليا	23ف
		.778	2.26	دنيا	
دالة	9.529	.555	3.14	عليا	24ف
		.807	2.24	دنيا	
دالة	7.841	.595	3.10	عليا	25ف
		.734	2.39	دنيا	



دالة	9.777	.520	3.19	عليا	26ف
		.705	2.37	دنيا	
دالة	9.282	.495	3.25	عليا	27ف
		.704	2.48	دنيا	
دالة	8.685	.504	3.27	عليا	28ف
		.688	2.56	دنيا	
دالة	9.743	.560	3.20	عليا	29ف
		.703	2.36	دنيا	
دالة	8.210	.576	3.20	عليا	30ف
		.648	2.52	دنيا	
دالة	7.941	.664	3.27	عليا	31ف
		.689	2.54	دنيا	
دالة	7.324	.616	3.56	عليا	32ف
		.852	2.82	دنيا	
دالة	9.621	.512	3.79	عليا	33ف
		.905	2.82	دنيا	
دالة	9.985	.574	3.77	عليا	34ف
		.926	2.72	دنيا	
دالة	6.485	.631	3.65	عليا	35ف
		1.109	2.85	دنيا	
دالة	5.815	.590	3.77	عليا	36ف
		1.051	3.09	دنيا	

من الجدول أعلاه يتضح أن جميع الفقرات مميزة عند مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (214)، ولذلك لم تحذف أي فقرة من فقرات مقياس الاستمتاع بالعمل.



ب. أسلوب الاتساق الداخلي لمقياس الاستمتاع بالعمل :

استعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية لـ (400) استمارة وهي الاستمارات ذاتها التي خضعت لتحليل الفقرات في ضوء المجموعتين الطرفيتين، وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مقارنتها بقيمة الارتباط الجدولية البالغة (0.098) وفق مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (398). وجدول (5) يوضح معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الاستمتاع بالعمل:

جدول (5) معاملات ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الاستمتاع بالعمل

الفقرة	علاقتها بالدرجة الكلية	الفقرة	علاقتها بالدرجة الكلية	الفقرة	علاقتها بالدرجة الكلية
1	.641	13	.226	25	.5184
2	.421	14	.273	26	.631
3	.392	15	.254	27	.540
4	.469	16	.414	28	.494
5	.344	17	.464	29	.577
6	.534	18	.642	30	.523
7	.574	19	.446	31	.492
8	.550	20	.609	32	.442
9	.509	21	.619	33	.565
10	.438	22	.491	34	.562
11	.523	23	.460	35	.443
12	.439	24	.622	36	.459

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع القيم ارتباطها بالدرجة الكلية دال احصائياً كونها أعلى من قيمة الارتباط الجدولية البالغة (0.098) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (398) ولهذا استقيت جميع الفقرات.

• **الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الاستمتاع بالعمل:** قامت الباحثتان باستخراج الخصائص القياسية الآتية:

- أ - **مؤشرات الصدق:** تحقق صدق مقياس الاستمتاع بالعمل من خلال المؤشرات الآتية:
- **الصدق الظاهري Face Validity:** تحقق هذا النوع من الصدق بعرض مقياس الاستمتاع بالعمل على مجموعة من المحكمين في العلوم النفسية والقياس النفسي ضمن فقرة صلاحية الفقرات.
- **صدق البناء Construct Validity:** تحقق هذا النوع من الصدق لمقياس الاستمتاع بالعمل عن طريق أسلوب المجموعتين الطرفيتين، وارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس .
- ب. **مؤشرات الثبات (Reliability):** قامت الباحثتان باستخراج ثبات مقياس الاستمتاع بالعمل بتلك الطريقتين وكما يأتي:

- **طريقة الاستقرار الخارجي (الاختبار - إعادة الاختبار Test- Test Retest):** تبين هذه الطريقة مدى استقرار النتائج عندما يطبق الاختبار على عينة من الأفراد أكثر من مرة عبر مدة زمنية محددة ، وقد طبق المقياس ومن ثم أعيد تطبيقه على (60) موظفاً وموظفة في محافظة الديوانية وكانت المدة الزمنية بين التطبيق الأول والثاني (14) يوماً ، إذ يرى (Adams & Torgerson) أن إعادة تطبيق المقياس للتعرف على ثباته لا تتجاوز مدة أسبوعين من التطبيق الأول (58 : Adams & Torgerson , 1964) وقد بلغ معامل ثبات المقياس (0.85) ويعد معامل ثبات مقبولاً ما تم مقارنته بالمعيار الذي تم تحديده من قبل الأدبيات



الخاصة بالقياس النفسي والتي إشارات أن معامل الثبات يعد مقبولاً إذا تراوح ما بين (0.76 إلى 0.90). (عيسوي، 1985: 85).

• **الاتساق الداخلي (معامل الفاكرونباخ):** لحساب الثبات تم استعمال معادلة الفاكرونباخ لمقياس تجنب الندم وعلى العينة الكلية ال (400)، وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (0.83) ويعد ثبات جيداً عند مقارنته بمعيار الفاكرونباخ للثبات.

• **وصف المقياس وتصحيحه وحساب الدرجة الكلية:** تألف مقياس الاستمتاع بالعمل بصورته النهائية من (36) فقرة (ملحق 7)، يستجيب في ضوءها الموظفون على اربعة بدائل متدرجة، تتراوح من (1) الى (4) وفقاً للبديل الذي يقترب او يبتعد عن قياس الاستمتاع بالعمل، لذا فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب في المقياس تكون (144) درجة وأدنى درجة (36) في حين تبلغ الدرجة المتوسطة للمقياس (90)، وعليه كلما كانت درجة المطلق اكبر من الوسط الفرضي دل ذلك على الاستمتاع بالعمل، وكلما كان اقل من الوسط الفرضي دل ذلك على انخفاض الاستمتاع بالعمل.

• **المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستمتاع بالعمل:** بعد تطبيق مقياس الاستمتاع بالعمل على أفراد عينة البحث البالغ عددهم (400) فرد حصلت الباحثتان على عدد من المؤشرات الإحصائية ولما كان توزيع درجات أفراد عينة البحث توزيعاً اعتدالياً إذ أن تقارب قيم الوسط الحسابي والوسيط والمنوال لا سيما ان انخفاض قيم الالتواء والتفرطح من مؤشرات اعتدالية التوزيع لجأت الباحثتان إلى استعمال الوسائل الإحصائية المعلمية في تحليل بيانات بحثها وفي استخراج النتائج وجدول (6) يوضح ذلك:

جدول (6) الخصائص الإحصائية الوصفية لعينة البحث على مقياس الاستمتاع بالعمل

القيم	المؤشرات الإحصائية
110.41	الوسط الحسابي - MEAN
.565	الخطأ المعياري للمتوسط - STD . ERROR OF MEAN
111.35 ^a	الوسيط - MEDIAN
119	المنوال - MODE
10.826	الانحراف المعياري - STD . DEVIATION
117.205	التباين - VARIANCE
-.292-	الالتواء - SKEWNESS
.127	الخطأ المعياري للالتواء - STD . ERROR OF SKEWNESS
.258	التقلطح - KURTOSIS
.254	الخطأ المعياري للتقلطح - STD . ERROR OF KURTOSIS
74	المدى - RANGE
67	اقل درجة - MINIMUM
141	اعلى درجة - MAXIMUM
40522	المجموع - Sum

الفصل الرابع (عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها)

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصل إليها الباحثتان وتفسيرهما ومناقشتها على وفق أهدافها في ضوء الاطار النظري المتبنى، ثم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج.

• **الاستمتاع بالعمل لدى الموظفين.**



للتعرف على هذا الهدف طُبق مقياس الاستمتاع بالعمل على عينة البحث البالغة (367) موظفاً وموظفة، وتبين ان الوسط الحسابي للدرجات بلغ (110,41) درجة وبانحراف معياري مقداره (10.826) درجة ، في حين بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (90) درجة ، و من اجل التعرف على دلالة الفرق بين المتوسطين تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة (One Sample T Test) اذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (36,124) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,96) عند مستوى دلالة (0,05) و درجة حرية (366) مما يشير الى ان عينة البحث لديهم رغبة في السيطرة، وجدول (7) يوضح ذلك :

جدول (7) قيمة (t) المحسوبة لمقياس الاستمتاع بالعمل

العينة	درجة الحر ية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة الاختبار التائي		مستوى الدلالة
					المحسوبة	الجدولية	
367	366	110,41	10.826	90	36,124	1.96	دالة

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظرية العاملين لهيرزبيرغ (Herzberg , 1959) التي اعتمدها الباحثان في تفسير النتائج بأن الموظفين كونهم في طور الحياة المهنية وهم حاصلين على ثمرة الدراسة والعناء السابق يشعرون بانهم حاصلين على جزء كبير من حقهم في هذا المجال الوظيفي لا سيما انه نابع من محض اختيارات للغالبية العظمى منهم لكونه يتناسب مع رغباتهم وطموحاتهم واهدافهم في الحياة الوظيفية مما شكل لديهم دوافع واتجاهات ايجابية ازاء طبيعة الوظيفة التي يمارسونها فضلاً عن ذلك ان ما يحصل عليه الموظفين من معززات خارجية تتعلق بالوظيفة والترقيات وغيرها من شأنها ان تعزز من شعورهم بالسعادة والاستمتاع بالعمل وهو ما اشار اليه هيرزبيرج عند حديث الموظفين عن العوامل الداخلية المرتبطة بالعمل التي تشمل (الإنجاز في العمل والتقدير والاحترام نتيجة الإنجاز والمسؤولية الترقية، احتمالية التطور والتقدم، وطبيعة العمل ومحتواه) فإنهم عبروا عن شعورهم بالسعادة واستمتاعهم بالعمل ، وقد أطلق عليها العوامل المحفزة اذ أن الاستمتاع بالعمل وتحفيز الموظفين للعمل يعتمد على نوعية العوامل التي تؤثر على تجربتهم الوظيفية كما ان هذه العوامل ترتبط بتحقيق الذات والاستمتاع في العمل ومن منطلق هذه العوامل والمقومات الايجابية التي تعزز من المشاعر والاتجاهات الايجابية في الوظيفة كان الموظفين يشعرون بالاستمتاع بالعمل ازاء ما يمارسونه من مهام وظيفية (59 : Herzberg, 1959) ولغرض مناقشة نتائج البحث الحالي مع نتائج الدراسات السابقة لم تجد الباحثان دراسات سابقة تناولت الاستمتاع بالعمل على العينة ذاتها .

التوصيات: بناء على النتائج التي توصل إليها البحث الحالي توصي الباحثان بالاتي :

1. الاستفادة من أداة البحث (الاستمتاع بالعمل) التي قام الباحثان ببنائها بالدراسات المستقبلية في البحوث التي تتناول فئات اخرى مقارنة ضمن بيئتنا المحلية .
 2. توصي الباحثان مديري الدوائر بأبداء العلاقات الايجابية التي تقوم على الاحترام والتقدير والود والتفاعل الايجابي مع الموظفين وتطبيق القوانين من هذه المنطلقات الايجابية لتعزيز روح الانتماء والاستمتاع بالعمل لدى الموظفين
 3. اعداد دورات تدريبية وتطويرية في المديرية العامة للدوائر المختلفة تعمل على تلبية الحاجات النفسية والاجتماعية لا سيما تعزيز وصقل المهارات الوظيفية للموظفين
- المقترحات:** تقدم الباحثان في ضوء نتائج البحث واستكمالاً للبحث الحالي المقترحات الاتية :
1. إجراء دراسات تتضمن متغير البحث لدى مديري الدوائر
 2. إجراء دراسة للتعرف على العلاقة بين الاستمتاع بالعمل والذات المهنية لدى الموظفين.



3. إجراء دراسة تجريبية لبرنامج تنمية الاستمتاع بالعمل لدى الموظفين.

المصادر

- ❖ حويجي ، عبد الله محمد جابر (2008). **الرضا عن العمل ودوافع ذات في تحقيق الشعور بالسعادة** ، مقالات في التنظيم السلوكي وإدارة العمل ، 13 / يونيو ، الجزائر .
- ❖ الدليمي، احسان عليوي ، والمهداوي عدنان محمود (2005). **القياس والتقويم في العملية التربوية**، ط ٢ ، مكتب الشروق بعقوبة ديالى.
- ❖ الراجحي ، خالد (2015). **بيئة عمل ممتعة** ، ط 1 ، دار وجوه للنشر والتوزيع ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.
- ❖ الشمري ، صالح عواد (2009). **الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على (القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة)** ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية
- ❖ عبد الرسول ، محمود ابو النور . (2008). **تطوير الادارة المدرسية بمصر في ضوء متطلبات العصر ومتغيراته ، التربية : الجمعية المصرية للتربية المقارنة والادارة التعليمية** ، المجلد 11 ، ع 23 ، سبتمبر ، 231 – 281 .
- ❖ علام ، صلاح الدين محمود . (1986). **تطورات معاصرة في القياس النفسي والتربوي** ، مطابع القيسي التجارية ، الكويت.
- ❖ عيسوي ، عبد الرحمن محمد (1985). **القياس والتجريب في علم النفس والتربية** ، ط 1 ، دار النشر والتوزيع والطباعة ، الاردن .
- ❖ فيركسون، جورج (1991). **التحليل الاحصائي في التربية وعلم النفس**، ترجمة هناء محسن العكلي، بغداد، دار الحكمة للطباعة والنشر الجامعة المستنصرية.
- المصادر والمراجع الاجنبية :
- ❖ ناصر ، علاء ، وزريق ، مؤيد (2022). **أثر ادمان العمل في الاحتراق الوظيفي** ، مشروع اعد لنيل درجة الاجازة في علوم الإدارة ، سوريا.
- ❖ يوسف ، سيد جارحي السيد ، و عبد العزيز ، أسماء حمزة محمد (2021). **دور التمكين النفسي والتدفق في العمل في الالتزام المهني لدى معلمي التربية الخاصة اختبار الدور الواسطي والمعدل للرضا الوظيفي** ، مجلة الإرشاد النفسي ، العدد 68 ، 53 – 151 .
- ❖ Abramis, D. J. (1989). **Finding the fun at work**. Psychology Today, 23(2), 36-38.
- ❖ Adams, G. S., & Torgerson, T. L. (1964). **Measurement and evaluation in education, psychology and guidance**.
- ❖ Albertsen, K., G. L. Rafnsdottir, A. Grimsmo, K. Tomasson, and K. Kauppinen (2008). **Work Hours and Work Life Balance**”, **Scandinavian Journal of Work Environment and Health**, 5:14-21.
- ❖ Anastasi, A . (1988). **Psychological Testing**. New York the Macmillan, Company . ASCD, Alexandria, VA.
- ❖ Böckerman, P. and P. Ilmakunnas, (2012). **The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data**”, **Industrial and Labor Relations Review**,” 65(2)::244-262
- ❖ Boone, L.E. Bowen, D. D. (1987). **The Great Writings in Management and Organizational Behavior**, (2nd ed.), New York, MC-Grow Hill.



- ❖ Bozkurt, M (2017). **Career motivation and its impact on creativity in the profession .**
- ❖ Chrapek , R (2017). **Emotional labor and the well-being of workers in the service of the organization**, Human Resources Management.
- ❖ Cronbach, L. J. (1970). **Essential of Psychological Testing**: New York: Steal Press
- ❖ Dennis W. & Holland, D.W. (2008). Work Addiction : Costa and Solutions for individuals, Relationships and Organizations, **Journal of Workplace Behavioral Health**, 22:4.
- ❖ Desaints Joseph , Gestion des ressources (1985). **humaines**,Ed,Labor,Bruscelle.
- ❖ Ebel, R.L . (1972). **Essentials of Education Measurement** , New Jersey, Englewood cliffs prentice-Hall.
- ❖ Frederiksen, Anders (2015). **Job Satisfaction and Employee Turnover: A Firm-Level Perspective**”, Aarhus University, CCP, ICOA and IZA, Discussion Paper No. Germany
- ❖ Herzberg, F., (1968). **Again; How do you motivate employees?** Harvard Business Review, January/February.
- ❖ Herzberg, F., (1982). **Managerial Choice: Efficiency and Humanity**, (2nd ed.), Salt Lake City, Utah, Olympus Publishing Company.
- ❖ Kun ,A.,Balogh ,p.,& Karasz ,K.(2017). Development of the work related well-Being Questionnaire based on Seligman PERMA model. **Periodical polytechnic social and management sciences**, 25 (1), .63 – 56
- ❖ Lieberman, J. N. (1977). **Playfulness: Its relationship to imagination and creativity**. New York: Academic Press.
- ❖ Locke, E(1983). **The Ntur And Eauses Of Job Satisfactio**, Johon Wiley Sons, Neue York