



مجلة المستنصرية لعلوم الرياضة

<https://mjss.uomustansiriyah.edu.iq/index.php/mjss/index>



الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد وعلاقته ببعض المتغيرات

ناطق محمد براك
جامعة الشعب/ قسم النشاطات الطلابية
natiq.mohammed@alshaab.edu.iq

تاريخ الاستلام : 2025/7 /8

تاريخ القبول: 2025/7 /28

تاريخ النشر : 2025/10 /1



Creative Commons Attribution 4.0 International Licens هذا العمل مرخص من قبل

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث الى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد والتعرف على درجة تأثير كل مجال من مجالاته على المستوى العام له بالاضافة الى علاقته بمتغيرات العمر والخبرة والتحصيل الدراسي، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتم جمع البيانات باستخدام استبانة مكونة من اربعة مجالات رئيسية شملت: محتوى العمل وبيئة العمل والراتب والمكافآت المادية والإدارة المباشرة، وتكونت عينة البحث من (25) مشرف رياضي وتمت معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS حيث أظهرت النتائج ان مجال محتوى العمل قد سجل اعلى مستوى للرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد في حين سجل مجال الراتب والمكافآت المادية ادنى مستوى له، بالاضافة الى عدم وجود تأثير معنوي لمتغيرات العمر والخبرة والتحصيل الدراسي على مستوى الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المشرفين، وقد اوصى الباحث بضرورة اعادة النظر بشكل دوري لمستويات الرواتب والمكافآت المادية للمشرفين الرياضيين وجعلها مساوية لاقرائهم في دوائر الدولة المشابهة ويجاد آلية مناسبة لمنح المكافآت المادية لهم واحتسابها على اسس موضوعية وكذلك تحسين ظروف العمل من خلال توفير قاعات وملاعب ومنشآت تتناسب مع عددهم الشباب الممارسين للنشاط الرياضي بالاضافة الى اتاحة الفرصة للمشرفين الرياضيين في تطبيق اساليب جديدة ومتطورة في عملهم وتشجيع الابداع وتقدير الانجازات ووضع وسائل لدعمها.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي – المشرف الرياضي – منتدى الشباب والرياضة

Job Satisfaction Among Sports Supervisors Working in Youth and Sports Forums in Baghdad Governorate and its Relationship to Some Variables

Natiq Mohammed Barrak

Department of Student Activities – AlShaab University / Iraq

natiq.mohammed@alshaab.edu.iq

Abstract:

The research aims to Detecting the level of job satisfaction among sports supervisors working in youth and sports forums in Baghdad Governorate, also to identify the degree of influence of each of its fields on the general level of it. In addition its relationship to the variables of age, experience, and academic achievement. The researcher used the descriptive analytical approach, the data were collected using a questionnaire consisting of four main areas: job content, work environment, salaries and financial incentives, and direct management. The research sample consisted of (25) sports supervisors, and the data were processed using SPSS, where the results showed that the field of work content achieved the highest level of job satisfaction among sports supervisors working in youth and sports forums in Baghdad Governorate, while the field of salary and material rewards achieved its lowest level, in addition, there is no significant effect of the variables of age, experience and academic achievement on the level of job satisfaction among these supervisors. The researcher recommended the necessity of periodically reviewing the levels of salaries and financial rewards for sports supervisors and making them equal to their peers in similar government departments, and establishing an appropriate system for granting them financial rewards and calculating them on objective bases, as well as improving working conditions by providing halls, playgrounds and facilities that are appropriate for the number of young people practicing sports activities, in addition to providing the opportunity for sports supervisors to apply new and advanced methods in their work, encouraging creativity, appreciating achievements and developing means to support them.

Keywords: Job Satisfaction, Sports Supervisor, Youth and Sports Forum.

1 - التعريف بالبحث

1 - 1 المقدمة

ازداد الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي Job satisfaction وذلك بعد الدراسة التي اجراها هوبك Hppeck عام 1935، حيث ظهرت العديد من البحوث والدراسات التي لها علاقة بالرضا الوظيفي واحتل هذا الموضوع مكانة مهمة في العلوم الادارية والتربوية والنفسية والاجتماعية، وتبعاً لذلك فقد حظي مفهوم الرضا الوظيفي بتفسيرات متعددة نظراً لاختلاف وجهات نظر الباحثين والمتخصصين، فقد عرّفه هوبك Hppeck بأنه مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل الفرد يقول بصدق اني راضي في عملي (5 : 58)، اما ممفورد Mumford فقد عرّفه بأنه حب الفرد لعدة مظاهر او جوانب من عمله اكثر من تلك التي لا يحبها (8 : 196)، ويرى هيربرت Herbrt ان الرضا الوظيفي هو مصطلح يُطلق على مشاعر العاملين تجاه اعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر في زاويتين الاولى ما يوفر العمل للعاملين في الواقع وما ينبغي ان يوفره العمل لهم من وجهة نظرهم (3 : 212).

وبالرغم من الاختلاف الذي نلاحظه في تفسير الرضا الوظيفي الا ان معظم الباحثين والمتخصصين اتفقوا على ان الرضا الوظيفي هو احد العناصر التي تساعد في زيادة انتاجية الفرد وديمومة المؤسسة التي يعمل فيها، وتظهر اهميته في ارتباطه بالعنصر البشري الذي يعد الثروة الحقيقية والمحور الرئيسي للانتاج في المؤسسات التي تحتاج الى العقل البشري الذي يديرها ويحركها فهو يتناول مشاعر الفرد العامل سواء كان مديراً او موظفاً باعتبار ان الاخير هو اهم مؤشرات نجاح المؤسسة ومدى كفاءتها وفعاليتها، فالموظف الراضي في عمله هو اكثر استعداد للاستمرار بعمله وتحقيق اهدافه والاهداف الاستراتيجية للمؤسسة التي يعمل فيها.

وللرضا الوظيفي اهمية بالغة لكل من الموظف والمؤسسة التي يعمل فيها، فالموظف الذي يشعر بالرضا تزداد قدرته على التكيف مع بيئة العمل بالاضافة الى زيادة رغبته في الابداع والابتكار وكذلك ارتفاع مستوى طموحه في التقدم في وظيفته، وبالنسبة للمؤسسة فان شعور الموظف بالرضا عن عمله سينعكس بالايجاب على المؤسسة نفسها في صورة ارتفاع مستوى الفعالية والفاعلية، فرضا الموظف يجعله اكثر تركيزاً في عمله بالاضافة الى ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة فعندما يشعر الموظف بان المؤسسة اشبعت حاجاته المادية وغير المادية يزيد ذلك من تعلقه بها (8 : 22).

ان منتديات الشباب والرياضة هي من المؤسسات الحيوية والهامة والتي تضطلع بدورها في عملية احتضان الشباب واكتشاف مواهبهم وتوجيهها بشكل سليم، وتزخر هذه المنتديات بالطاقات والامكانات في

جوانب الحياة المختلفة ومنها الجانب الرياضي، لذلك فإن الارتقاء بالنشاط الرياضي في هذه المنتديات يعد من المتطلبات الحيوية والهامة، ومن الركائز الاساسية التي يستند عليها هذا الارتقاء هو مشرف النشاط الرياضي فهو العنصر الحيوي والهام ونجاحه او فشله ينعكس على نجاح او فشل مجمل الانشطة الرياضية الممارسة داخل المنتدى في تحقيق اهدافها.

ان الجودة في اداء المشرفين الرياضيين واخلاصهم وولائهم لمهنتهم وقيامهم بواجباتهم يتوقف على مدى رضاهم عن عملهم وطمأنينتهم فيه وارتباطهم بمهنتهم، لذا فمن الضروري دراسة وتحليل الرضا الوظيفي لهؤلاء المشرفين كونه احد العناصر التي تساعد في زيادة اداءهم واستمرارية النشاط الذي يشرفون عليه وزيادة فاعليته وهو موضوع على جانب كبير من الاهمية بالنسبة لهم ويستغرق معظم اوقاتهم داخل المنتدى.

ومن هنا تأتي اهمية البحث في التعرف على رضا مشرفي الأنشطة الرياضية العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد وأسبابه ودراسة محدداته واهم العوامل المؤدية الى انخفاضه لكي يتم توفير وخلق الاجواء المناسبة والتي تجعل من المشرف الرياضي راضياً عن عمله محباً له ومبدعاً فيه مما يساهم في النهوض بمستوى النشاط الرياضي في منتديات الشباب والرياضة وتحقيق التطور المنشود في عملها وبرامجها.

1 - 2 مشكلة البحث

للمرضا الوظيفي اهمية كبيرة في عمل المشرفين الرياضيين في منتديات الشباب والرياضة فهو يقيس مدى تقبلهم لعملهم وبالتالي فهو يعكس درجة سعادتهم واستقرارهم فيه وما يحققه لهم عملهم في إدارة النشاط الرياضي من إشباع لحاجاتهم المتعددة والتي يرغبون في إشباعها قياساً بأدائهم للعمل، فكلما حقق لهم عملهم هذا قدراً أكبر من الاشباع كلما ازداد رضاهم عنه وبالتالي ازداد ارتباطهم به وكانوا أكثر اتقاناً وانجازاً وبعبكسه إذا ما شعر هؤلاء المشرفون بحالة عدم الرضا عن عملهم فقد يدفع بهم ذلك إلى النفور والإحباط وحالة اللامبالاة والذي ينعكس تأثيره على مجمل الأنشطة الرياضية الممارسة داخل المنتدى وبصورة سلبية مما يسبب الإخفاق والفشل في تحقيق اهداف هذه الأنشطة.

ومن خلال الاطلاع الميداني والمقابلات الشخصية التي اجراها الباحث مع مجموعة من مشرفي الأنشطة الرياضية في منتديات الشباب والرياضة، وجد هناك الكثير من المشاكل والمعوقات التي يعاني منها المشرفين والتي انعكست على سلوكيات الكثير منهم وبرزت في صورة عدم الرضا عن عملهم الحالي، ومن هذا المنطلق ارتأى الباحث دراسة هذا الموضوع كونه يشكل مشكلة حقيقية في طريق النهوض بمستوى أداء

النشاط الرياضي في منتديات الشباب والرياضة من خلال الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى مشرفي الأنشطة الرياضية وتأثير بعض المتغيرات عليه، وبالتالي يمكننا التعرف وبصورة أكثر دقة ووضوح على هذه المشاكل والمعوقات وصولاً الى ابراز اهم السبل الكفيلة بالنهوض بمستوى أداء هؤلاء المشرفين تحقيقاً لاهداف المنشودة من ممارسة الأنشطة الرياضية داخل منتديات الشباب والرياضة.

1 - 3 اهداف البحث

- 1 . الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد.
- 2 . التعرف على درجة تأثير كل مجال من مجالات اداة القياس على مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد.
- 3 . التعرف على تأثير كل من العمر والخبرة والتحصيل الدراسي على مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد.

1 - 4 مجالات البحث

1 - 3 - 1 المجال البشري

المشرفون الرياضيون العاملون في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد والبالغ عددهم (25) مشرف رياضي.

1 - 3 - 2 المجال المكاني

منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد.

1 - 3 - 3 المجال الزمني

المدة من 20 / 4 / 2025 الى 20 / 6 / 2025.

2 - منهج البحث واجراءاته الميدانية

2 - 1 منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب دراسة الحالة وذلك لملائمته لطبيعة البحث.

2 - 2 مجتمع البحث وعينته

شمل مجتمع البحث جميع المشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد وللمديريات الثلاثة (مديرية شباب ورياضة الكرخ، مديرية شباب ورياضة الرصافة، مديرية شباب ورياضة

الصدر) والبالغ عددهم (30) مشرف رياضي يعملون في (30) منتدى وبواقع مشرف رياضي واحد لكل منتدى وكما موضح في الجدول(1).

جدول(1) يوضح اسماء منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد

ت	مديرية شباب ورياضة الكرخ	مديرية شباب ورياضة الرصافة	مديرية شباب ورياضة الصدر
1	الطيفية	الوحدة	الحكيم
2	اليوسفية	حي تونس	القدس
3	المحمودية	جسر ديالى	السلام
4	الرشيد	البنوك	الصدر
5	الدورة	الشعب	جميلة
6	السيدية	البلديات	
7	البياع	المدائن	
8	الجعفر	الحسينية	
9	الشهيد مصطفى العذاري	الجزائر	
10	ابي غريب	الراشدية	
11	الطارمية		
12	العبايجي		
13	الحرية		
14	الشعلة		
15	العامرية		

2 - 3 الاجهزة والادوات ووسائل جمع المعلومات

- المصادر العربية والاجنبية.

- الاستبانة.

- جهاز حاسوب.

2 - 4 اجراءات البحث

استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية في هذا البحث وتكونت من جزئين وكما يلي:

الجزء الاول: ويتضمن بعض المعلومات المرتبطة بالخصائص الشخصية لافراد عينة البحث والمتمثلة في العمر، عدد سنوات العمل(الخبرة)، التحصيل الدراسي.

الجزء الثاني: ويتكون من(44) فقرة خُصصت لقياس مستوى الرضا الوظيفي للمشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد، وقد اعد الباحث هذه الفقرات بعد الاطلاع على مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث ومنها دراسة ناطق محمد براك(2006)والتي هدفت الى بناء وتقنين مقياس الرضا الوظيفي لمدربي الالعاب الرياضية في مراكز الشباب، ودراسة ضرار عبد الحميد التوم العتيبي(2012) والتي هدفت الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس في جامعة

الملك خالد، ودراسة محمود يحيى سعد وآخرون (2022) والتي هدفت الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسات التربية الرياضية بمحافظة الشرقية، ووزعت هذه الفقرات على أربع مجالات تم اختيارها من قبل الباحث وهي:

مجال محتوى العمل ويشمل (12) فقرة، ومجال بيئة العمل ويشمل (10) فقرة، ومجال الراتب والمكافئات المادية ويشمل (12) فقرة، ومجال الإدارة المباشرة ويشمل (10) فقرات، علماً أن بعض فقرات الاستبانة كانت تحمل الاتجاه السلبي واستخدم مقياس ليكرت الخماسي حيث تقع الاجابة عن كل فقرة موافق تماماً وغير موافق اطلاقاً، وقد قابل فقرات كل مجال مجموعة من الدرجات مرتبة حسب الجدول (2).

جدول (2) يوضح درجات الاستجابة لافراد عينة البحث وحسب سلم مقياس ليكرت الخماسي

اتجاه الفقرة	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقاً
ايجابي	5	4	3	2	1
سلبي	1	2	3	4	5

وقد تم التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام طريقة اعادة الاختبار على عينة مؤلفة من (10) مشرفين رياضيين اختيروا بالطريقة العشوائية وباستخدام قانون معامل ارتباط بيرسون وجد إن معامل الارتباط يساوي (0,81)، أما صدق الاستبانة فقد تحقق عن طريق عرضها بفقراتها ومجالاتها على مجموعة من الخبراء والمختصين من اساتذة الادارة الرياضية وقد اتفق جميع الخبراء والمختصين وبنسبة (100%) على صلاحية الاستبانة للتطبيق اضافة الى ذلك فقد سجلت الاستبانة صدقاً ذاتياً (إحصائياً) حيث استخدم الباحث قانون الصدق الذاتي ووجد ان معامل الصدق الذاتي هو (0,90) وهو ما يشير إلى تمتعها بدرجة عالية جداً من الصدق، وبذلك اصبحت الاستبانة جاهزة للتطبيق بصيغتها النهائية، حيث تم توزيعها على جميع المشرفين الرياضيين والبالغ عددهم (30) مشرف، وبعد تفرغ الاستجابات تم استبعاد الاستبانات التي كانت تحتوي على اخطاء او غير مكتملة الاجابة وعددها (5) استبانات، وبذلك يكون العدد النهائي للمستجيبين هو (25) مشرف رياضي شكلوا نسبة 83.3% من مجتمع البحث الاصلي.

2 - 5 الوسائل الإحصائية

استخدم الباحث الوسائل الإحصائية من خلال برنامج SPSS وتشمل (النسبة المئوية، الوسط الحسابي، قيمة (ف)، معامل ارتباط بيرسون، معامل الصدق الذاتي، التباين، الوسط المرجح، الوزن المئوي).

3 - عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

3 - 1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث

لغرض التعرف على المستوى العام للرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث قام الباحث باستخراج الوسط الحسابي والوسط المرجح والوزن المئوي لكل مجال من مجالات الاستبانة وكما موضح في الجدول (3)

جدول (3) يوضح الوسط الحسابي والوسط المرجح والوزن المئوي لمجالات الاستبانة

المجال	الوسط الحسابي	الوسط المرجح	الوزن المئوي
محتوى العمل	55.36	3.86	77.06%
بيئة العمل	44.88	3.57	71.52%
الراتب والمكافآت المادية	33.28	2.77	55.4%
الإدارة المباشرة	45.44	3.65	73.34%

يتبين من خلال الجدول (2) إن مجال محتوى العمل قد حقق أعلى مستوى للرضا الوظيفي وبوسط مرجح مقداره (3.86) ووزن مئوي مقداره (77.06%) مما يدل على اسهام هذا المجال وبشكل واضح في رضا المشرفون الرياضيون عن عملهم، في حين سجل مجال الراتب والمكافآت المادية أدنى مستوى للرضا الوظيفي وبوسط مرجح مقداره (2.77) ووزن مئوي مقداره (55.4%) مما يشير إلى إن هذا المجال قد اثر وبشكل ملحوظ على تدني مستوى الرضا الوظيفي للمشرفين الرياضيين، وهذه النتائج تشير الى وجود تباين في مستويات الرضا الوظيفي في مجالات الاستبانة، ويعزو الباحث سبب هذا التباين الى ان الرضا الوظيفي هو مفهوم متعدد الابعاد وهو يعكس طبيعة مشاعر واتجاهات الافراد نحو جوانب عملهم المتنوعة لذلك فإن المستوى العام له يرتفع وينخفض تبعاً لدرجة تأثير المحددات او الاتجاهات المتنوعة للعمل وهذا يعني أن مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام هو محصلة لمستواه في مجالاته، وتتفق هذه النتائج مع نتائج الدراسة التي اجرتها سعيدة شيخ (2024) ونتائج الدراسة التي اجراها محمود يحيى سعد وآخرون (2022) ونتائج الدراسة التي اجرتها فاطمة بلمقدم (2022) حيث اكدت هذه الدراسات على ان مفهوم الرضا الوظيفي يختلف مستوياته باختلاف ابعاده وهو ليس شعوراً واحداً بل يتكون من عدة جوانب وعوامل تؤثر على شعور الموظف تجاه وظيفته.

ومن اجل التوصل إلى فهم اكثر عمقاً لمستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد والتعرف على درجة تأثير كل مجال من مجالات اداة القياس على مستواه، بالاضافة الى معرفة اهم العوامل المؤثرة فيه، قام الباحث بتحليل فقرات المجالات الاربعة واستخراج الوسط المرجح والوزن المئوي لكل فقرة من هذه الفقرات ومناقشة الفقرات التي سجلت وسط

مرجح ووزن مؤوي اقل من المتوسط النظري مما ساهمت في خفض مستوى الرضا الوظيفي ولجميع المجالات الأربعة، علماً ان المتوسط النظري للوسط المرجح يساوي (3) والمتوسط النظري للوزن المؤوي يساوي (60%) وكما يلي:-

3- 1- 1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج فقرات مجال محتوى العمل

قام الباحث باستخراج الوسط المرجح والوزن المؤوي لكل فقرة من فقرات مجال محتوى العمل وكما موضح في الجدول (4).

جدول (4) يوضح الوسط المرجح والوزن المؤوي لفقرات مجال محتوى العمل

ت	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المؤوي
1	يتاح لي الوقت الكافي لانجاز عملي ثم معرفة نتائجه أول بأول	3.88	77.6%
2	عملي كمشرف للنشاط الرياضي يتيح لي فرصاً للتجديد والابتكار	4.32	86.4%
3	مهنتي الحالية تتيح لي إمكانيات لتطوير مهاراتي وتحسينها باستمرار	4.32	84.8%
4	أجد أن عملي الحالي مشوق وممتع جداً	4.08	81.6%
5	اشعر أنني أكثر سعادة في عملي مقارنة بالآخرين	3.72	74.4%
6	عملي متعب وشاق لكنني مسرور به حقاً	4.16	83.2%
7	أنني اسعد بوقت عملي أكثر من سعادتي بوقت فراغي	3.96	79.2%
8	اشعر بالرضا عندما أقوم بعملتي بصورة جيدة	4.72	94.4%
9	توفر مهنتي الأمان لأسرتي في حالة العجز أو الوفاة	2.24	44.8%
10	اعتبر عملي بسيط وسهل	3.24	64.8%
11	تتاح لي المرونة في اختيار طرق وأساليب العمل	3.28	65.6%
12	أقوم بأداء عملي حتى لو كنت اشعر بالتعب	4.4	88%

يتضح من نتائج الجدول (4) بان جميع فقرات مجال محتوى العمل والبالغة (12) فقرة قد سجلت وسط مرجح ووزن مؤوي اعلى من المتوسط النظري عدى الفقرة (9) (توفر مهنتي الأمان لأسرتي في حالة العجز أو الوفاة) حيث سجلت وسط مرجح مقداره (2.24) ووزن مؤوي مقداره (44.8%) وهو اقل من المتوسط النظري، ويعزو الباحث سبب ذلك الى وجود شعور بالقلق ينتاب اغلب المشرفون الرياضيون من إن وظيفتهم التي يعملون بها لا توفر لهم ولعائلهم ما يطمحون له من شروط الضمان الاجتماعي في حالة اصابتهم بأي مكروه وإحساسهم هذا قد انسحب سلبياً على مستوى رضاهم عن عملهم، وفي هذا السياق يؤكد سعد علي حمود على إن عوامل الامن الوظيفي هي من العوامل التي تؤدي الى رضا الموظف عن عمله وان هذه العوامل هي التي تحفز على العمل وزيادة الانتاجية في المؤسسة وان عدم توافرها او ملائمتها في الوسط الوظيفي فأنها تسبب شعور بعدم الرضا لدى العاملين في هذه المؤسسة (1: 87).

3 - 1 - 2 عرض وتحليل ومناقشة نتائج فقرات مجال محتوى العمل

قام الباحث باستخراج الوسط المرجح والوزن المئوي لكل فقرة من فقرات مجال بيئة العمل وكما موضح في الجدول(5).

جدول (5) يوضح الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات مجال بيئة العمل

ت	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
1	أجد أن ساعات العمل وأوقاته المعمول بهما في المنتدى مناسبة	2.52	%50.4
2	عملي يوفر لي مكانة مناسبة في المجتمع	4.2	%84
3	تكتسب عائلتي الفخر من عملي كمشرف للنشاط الرياضي	3.96	%79.2
4	يقوم التعامل بيني وبين الموظفين على أساس العمل كفريق واحد	4.52	%90.4
5	تتوفر أماكن راحة للموظفين في أثناء فراغهم داخل المنتدى	3	%60
6	علاقتي حسنة مع الموظفين العاملين في المنتدى	4.02	%80.8
7	يستهيئ زملائي بأهمية مهنتي	3.6	%72
8	تتناسب إمكانيات المنتدى مع أعداد الشباب المنتمين إليه	2.88	%57.6
9	احصل على احترام وتقدير الموظفين عندما احقق إنجازاً مرموقاً	4.28	%85.6
10	ظروف العمل وبيئته من تكييف وإضاءة ونظافة... الخ مناسبة	2.76	%55.2

يتضح من الجدول(5) إن جميع فقرات مجال بيئة العمل والبالغة(10) فقرات قد سجلت وسط مرجح ووزن مئوي أعلى من المتوسط النظري عدى الفقرات(1، 8، 10) حيث سجلت الفقرة (1) (أجد أن ساعات العمل وأوقاته المعمول بها في المنتدى مناسبة) وسط مرجح مقداره(2.52) ووزن مئوي مقداره(%50.4) ويعزو الباحث سبب ذلك إلى أن معظم المشرفون الرياضيون يجدون أن ساعات العمل وأوقاته المعمول بها في منتديات الشباب والرياضة غير مناسبة حيث يتطلب من المشرف التواجد صباحاً وهو وقت الدوام الرسمي للملاك الإداري ومن ثم التواجد مع بدأ أنشطة المنتدى في الفترة المسائية والتي تبدأ عادة بعد الساعة 3 عصرًا، أي أن مشرف النشاط الرياضي يقضي ساعات عمل طويلة ومتواصلة يومياً مما يشكل حالة من الإرهاق والتعب تترك آثارها سلبياً في قدرته على المتابعة والإشراف على سير عمل النشاط الرياضي وبالتالي تنعكس بصورة عدم الرضا عن عمله الحالي، أما الفقرة(8) (تتناسب إمكانيات المنتدى مع أعداد الشباب المنتمين إليه) فقد سجلت وسط مرجح مقداره(2.88) ووزن مئوي مقداره(%57.6)، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى عدم مقدرة أغلب منتديات الشباب والرياضة من احتضان الأعداد الكبيرة من الشباب الممارسين للنشاط الرياضي، مما يؤدي إلى حالة من الازدحام تصيب المدربين والمشرفين جراء عدم مقدرتهم على تأدية عملهم بيسر وراحة وبالوقت الكافي وبالتالي ينشأ جو من الإشكالات والانفعالات، ويكون المشرف الرياضي طرفاً فيها باعتباره المسؤول الأول والمباشر عن النشاط الرياضي، وبالتالي فإن هذا المناخ من العمل المربك حتماً سيؤدي إلى خلق حالة من التذمر لدى أغلب هؤلاء المشرفين وظهور عدم الرضا عن عملهم، وبالنسبة للفقرة(10) (ظروف العمل وبيئته المادية من تكييف وإضاءة ونظافة.. الخ داخل

المنتدى مناسبة) فقد سجلت وسط مرجح مقداره (2.76) ووزن مؤوي مقداره (55.2%)، ويعزو الباحث سبب ذلك الى أن اغلب المشرفون الرياضيون يعانون من عدم ملائمة ظروف العمل في المنتدى مع متطلبات ممارسة النشاط الرياضي وهنا يجب التأكيد على ان البيئة المادية للعمل من توافر أجهزة التكييف والإنارة وغيرها إضافة إلى توافر المرافق العامة وإدامتها ونظافتها يساهم في خلق حالة من الراحة والحيوية لدى العاملين في المنتدى مما يؤدي إلى نجاح عملهم وشعورهم بأهمية العمل الذي يقومون به ورضاهم عنه، وهذه النتائج تتطابق مع نتائج دراسة سعيدة شيخ (2024) والتي اشارت الى اهمية محتوى العمل وظروفه المادية حيث كلما كانت مناسبة كلما زادت قدرة الفرد على التكيف مع بيئة عمله مما يزيد من رضاه عنه.

3 - 1 - 2 عرض وتحليل ومناقشة نتائج فقرات مجال الراتب والمكافآت المادية

قام الباحث باستخراج الوسط المرجح والوزن المؤي لكل فقرة من فقرات مجال الراتب والمكافآت المادية وكما موضح في الجدول (6).

جدول (6) يوضح الوسط المرجح والوزن المؤي لفقرات مجال الراتب والمكافآت المادية

ت	الفقرات	الوزن المرجح	الوزن المؤي
1	الراتب الذي حصل عليه موازي للجهود التي ابذلها في العمل	1.92	38.4%
2	عملي يضمن إشباع حاجاتي المادية (السكن. المأكل . الراحة)	2.16	43.2%
3	الراتب الذي أتقاضاه يغطي أهم متطلبات المعيشة	2.32	46.4%
4	ألتقي المكافآت المادية عندما احقق انجازاً مرموقاً في عملي	2.08	41.6%
5	الراتب والمخصصات التي أتقاضاها تحفزني لمواصلة عملي وبذل المزيد من الجهود	2.72	54.4%
6	لا يكفي راتبي الذي حصل عليه	2.44	48.8%
7	نظام الحوافز والمكافآت المعمول به في المنتدى غير عادل	2.24	44.8%
8	تدفعني المكافآت المادية إلى مضاعفة جهدي في أداء عملي	2.9	58%
9	سأترك عملي في المنتدى عندما أجد عمل آخر براتب مجزي	2.52	30.4%
10	عملي مشوق وممتع جداً بالرغم من قلة الراتب والمكافآت	2.94	58.8%
11	أحاول البحث عن عمل آخر مجزي مادياً	2.92	58.4%
12	أنني اسعد بعملي أكثر من سعادتي بالراتب والمكافآت التي أتقاضاها	2.89	57.8%

يتضح من نتائج الجدول (6) إن جميع فقرات مجال الراتب والمكافآت المادية والبالغة عددها (12) فقرة قد سجلت وسط مرجح ووزن مؤي اقل من المتوسط النظري، ويعزو الباحث سبب ذلك الى ان جميع المشرفون الرياضيون يشعرون بان رواتبهم ومكافآتهم وما يقدم لهم من حوافز مادية هي قليلة جداً ولا تتناسب مع ما يقدمونه من جهد اثناء عملهم وعليه فإن هذا الموضوع يجب ان يؤخذ على جانب كبير من الاهمية لأنه يرتبط بإشباع الحاجات وبقيمة ما يحققونه من انجاز في مجال عملهم وفي ذلك يشير دوغلاس ماك Douglas Mc إلى إن المكافآت المادية هي من اهم حوافز العمل بل تعتبر الدافع الاكبر للعمل، ففي المؤسسات التي تشكو من قلة الحوافز والمكافآت يسود جو من عدم الثقة بين الادارة والعاملين ويشعر

العاملين في ضل هذه الاجواء بالقلق والإحباط وتدني الروح المعنوية ويكون الشعور السائد لدى هؤلاء هو عدم الرضا عن عملهم(14 : 126).

3 - 1 - 3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج فقرات مجال الإدارة المباشرة

قام الباحث باستخراج الوسط المرجح والوزن المئوي لكل فقرة من فقرات مجال الإدارة المباشرة وكما موضح في الجدول(7).

جدول (7) يوضح الوسط المرجح والوزن المئوي لفقرات مجال الإدارة المباشرة

ت	الفقرات	الوسط المرجح	الوزن المئوي
1	يساعدني مدير المنتدى في تخطي بعض مشكلات العمل	3.96	%79.2
2	يسود التفاهم بيني وبين مدير المنتدى	3	%60
3	الأنظمة والإجراءات الإدارية داخل المنتدى غير مرضية	2.56	%51.2
4	يملك مدير المنتدى الصفات التي تتمتع بها الشخصية القيادية	4.10	%83.2
5	يستخدم مدير المنتدى المركزية في تعامله مع الموظفين	3.93	%79.2
6	يقدّر مدير المنتدى أهمية العمل الذي أقوم به	4	%80
7	يتعامل معي مدير المنتدى باحترام كبير	3.24	%64.6
8	تتوفر صفات القدوة الحسنة في سلوك مدير المنتدى	4.2	%84
9	يملك مدير المنتدى فن التأثير بالآخرين	3.88	%77.6
10	يخولني مدير المنتدى باتخاذ القرارات دون العودة له	3.71	%74.4

يتضح من خلال الجدول(7) إن جميع فقرات مجال الإدارة المباشرة والبالغة(10) فقرات قد سجلت وسط مرجح ووزن مئوي أعلى من المتوسط النظري عدا الفقرة(3) (الأنظمة والإجراءات الإدارية داخل منتدى الشباب غير مرضية) حيث سجلت وسط مرجح مقداره (2.56) ووزن مئوي مقداره (%51.2)، ويعزو الباحث سبب ذلك الى إن معظم المشرفون الرياضيون يعانون من كثرة التعقيدات الإدارية والسلوكيات السلبية في إدارات منتديات الشباب والرياضة وعدم الرضا عنها وهذه الأجواء حتما سيكون لها تأثيراً سلبياً على عملهم وعدم أيلائهم لهذا العمل الاهتمام الكافي بسبب انصرافهم إلى أمور تتعلق بالمشاكل الإدارية، وعليه فيجب التأكيد على إن الإدارة الناجحة هي التي تذلل الصعوبات إمام العاملين من خلال تبسيط الإجراءات الروتينية وحل المشاكل التي تظهر وتعمل على زيادة فاعلية العمل وتوثيق العلاقات المهنية والإنسانية مع العاملين وهذا ما يدفعهم نحو حب عملهم وزيادة رغبتهم وإبداعهم فيه .

3 - 2 عرض وتحليل ومناقشة نتائج تأثير متغيرات العمر والخبرة والتحصيل العلمي على مستوى الرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث

3 - 2 - 1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج تأثير متغير العمر على مستوى الرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث

لغرض التعرف على علاقة الرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث بمتغير العمر، قام الباحث بحساب النسبة المئوية والوسط الحسابي لكل فئة عمرية من فئات افراد عينة البحث بعدها تم تطبيق قانون تحليل التباين واستخراج قيمة (F) المحسوبة والجدولية للتعرف على دلالة الفروق لمتغير العمر وكما موضح في الجدولين (8) و (9).

جدول (8) يوضح فئة الأعمار وعدد الأفراد والنسبة المئوية والوسط الحسابي لكل فئة ولأفراد عينة البحث

فئة الأعمار	العدد	النسبة المئوية	الوسط الحسابي
30 سنة فما دون	4	16%	169
31-45 سنة	13	52%	174.38
46 سنة فأكثر	8	32%	191.37

جدول (9) يوضح تحليل التباين وقيمة (F) المحتسبة والجدولية ودلالة الفروق لمتغير الأعمار

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)		الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
بين المجموعات	802568.12	2	401284.06	1.39	3.44	غير معنوي
داخل المجموعات	6336990.84	22	288045.03			

من خلال نتائج الجدول (8) والجدول (9) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين افراد عينة البحث، اي ان متغير العمر لا يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للمشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد، ويعزو الباحث سبب ذلك الى ان المشرفين الرياضيين وباختلاف اعمارهم يشعرون بدرجة مقاربة الى حد ما بالرضا عن عملهم، وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت اليه دراسة Clak (1996) Andrew & Others والتي اشارت ان المتغيرات التي تتعلق بضروف العمل تكون اكثر تأثيراً على مستوى الرضا الوظيفي من المتغيرات التي تتعلق بالخصائص الشخصية للفرد ومنها العمر.

3 - 2 - 2 عرض وتحليل ومناقشة نتائج تأثير متغير الخبرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث

لغرض التعرف على علاقة الرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث بمتغير الخبرة، قام الباحث بحساب النسبة المئوية والوسط الحسابي لكل فئة من فئات الخبرة ولافراد عينة البحث بعدها تم تطبيق قانون تحليل

التباين واستخراج قيمة (F) المحسوبة والجدولية للتعرف على دلالة الفروق لمتغير العمر وكما موضح في الجدولين (10) و(11).

جدول (10) يوضح عدد سنوات الخبرة وعدد الأفراد والنسبة المئوية والوسط الحسابي لكل فئة ولأفراد عينة البحث

فئة الخبرة	العدد	النسبة المئوية	الوسط الحسابي
5 سنوات فمادون	6	24%	185
6-11 سنة	10	40%	169.3
12 سنة فما فوق	9	36%	185.6

جدول (11) يوضح تحليل التباين وقيمة (F) المحتسبة والجدولية ودلالة الفروق لمتغير سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)		الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
بين المجموعات	1556.86	2	778.43	2.04	3.44	غير معنوي
داخل المجموعات	8369.1	22	380.4			
المجموع الكلي	9925.96	24				

من خلال نتائج الجدول (10) والجدول (11) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين افراد عينة البحث، اي ان متغير الخبرة لا يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للمشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد، وتتفق هذه النتائج مع دراسة سعيدة شيخ (2024) والتي توصلت الى ان متغير الخبرة لا يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي حيث ان العاملين باختلاف سنوات عملهم يشعرون بدرجة مقاربة الى حد ما بالرضا عن عملهم.

3 - 2 - 3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج تأثير متغير التحصيل الدراسي على مستوى الرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث

لغرض التعرف على علاقة الرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث بمتغير التحصيل الدراسي، قام الباحث بحساب النسبة المئوية والوسط الحسابي لكل فئة من فئات التحصيل الدراسي ولأفراد عينة البحث بعدها تم تطبيق قانون تحليل التباين واستخراج قيمة (F) المحسوبة والجدولية للتعرف على دلالة الفروق لمتغير العمر وكما موضح في الجدولين (12) و(13).

جدول (12) يوضح التحصيل العلمي وعدد الأفراد والوسط الحسابي لكل فئة ولأفراد عينة البحث

التحصيل العلمي	العدد	النسبة المئوية	الوسط الحسابي
شهادة الماجستير	3	12%	187
شهادة البكالوريوس	18	72%	177
شهادة الدبلوم	4	16%	181.5

جدول (13) يوضح تحليل التباين وقيمة (F) المحتسبة والجدولية ودلالة الفروق لمتغير التحصيل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)		الدلالة
				المحتسبة	الجدولية	
بين المجموعات	288.84	2	144.42	0.31	3.44	غير معنوي
داخل المجموعات	9995	22	454.31			
المجموع الكلي	10283.84	24				

من خلال نتائج الجدول (10) والجدول (11) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين افراد عينة البحث، اي ان متغير التحصيل الدراسي لا يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للمشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة بغداد، اي ان المشرفين الرياضيين وباختلاف تحصيلهم الدراسي يشعرون بدرجة متقاربة الى حد ما بالرضا عن عملهم ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى أن مستوى الرضا الوظيفي ومفهومه متشابه لدى المشرفين الرياضيين وهو يرتبط بسلسلة من العوامل والمتغيرات المتفاعلة مع بعضها البعض والتي ترتبط بسياسة الإدارة العليا وظروف العمل وبيئته وغيرها , إضافة إلى أن الأمن النفسي والمادي والحصول على الاحترام والتقدير وتحسين ظروف العمل وحسن القيادة والإدارة وإعطاء الحرية للإفراد والاستقرار في العمل كلها عوامل تؤثر سلبا أو إيجابا برضا جميع الأفراد العاملين دون أن يكون هناك تأثير لعمر الفرد أو خبرته أو تحصيله العلمي.

4 - الاستنتاجات والتوصيات

4 - 1 الاستنتاجات

1. المستوى العام للرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة بمحافظة بغداد كان بدرجة مقبولة نسبياً.
2. سجل مجال محتوى العمل اعلى مستوى للرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة بغداد في حين سجل مجال الراتب والمكافآت المادية ادنى مستوى له.
3. عدم وجود تأثير لمتغيرات العمر والخبرة والتحصيل الدراسي على مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة بغداد.

4 - 2 التوصيات

1. اعادة النظر بشكل دوري لمستويات الرواتب والمكافآت المادية للمشرفين الرياضيين وجعلها مساوية لاقرائهم في دوائر الدولة المشابهة.
2. ايجاد آلية مناسبة لمنح المكافآت المادية للمشرفين الرياضيين واحتسابها على اسس موضوعية
3. تحسين ظروف العمل بمن خلال توفير قاعات وملاعب ومنشآت تتناسب مع عدده الشباب الممارسين للنشاط الرياضي في منتديات الشباب والرياضة.
4. تحسين طبيعة العمل في منتديات الشباب والرياضة من خلال إتاحة تالافرة للمشرفين الرياضيين في تطبيق اساليب جديدة ومتطورة في عملهم وتشجيع الابداع وتقدير الانجازات ووضع وسائل لدعمها.

المصادر العربية والاجنبية

- 1 . سعد علي حمود. (1985). الرضا الوظيفي والاداء، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد.
- 2 . سعيدة شيخ. (2024). مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الاداريين في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالبويرة وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية، مجلة السياسة العالمية، المجلد 8، العدد 2.
- 3 . صلاح الدين محمد عبد الباقي. (2002). السلوك الفعّال في المنظمات، الاسكندرية، مصر، الدار الجامعية الجديدة.
- 4 . ضرار عبد الحميد التوم العتيبي. (2012). دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لاجزاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة/ جامعة الازهر، العدد 9.
- 5 . عادل عبدالرزاق هاشم. (2010). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي، عمان، الاردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- 6 . عبدالرحمن ناصر راشد. (2017). الاحصاء التطبيقي في علوم التربية الرياضية، عمان، الاردن، دار الوضاح للنشر.
- 7 . فاطمة بلقلم. (2022). علاقة الرضا الوظيفي ببعض المتغيرات التنظيمية، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 16، العدد 01.
- 12 . ليلي بن مخلف. (2022). الرضا الوظيفي ودوره في تحسين اداء العاملين، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح.
- 9 . محمد سعيد انور سلطان. (2004). السلوك الانساني في المنظمات، الاسكندرية، مصر، الدار الجامعية الجديدة.
- 10 . محمود يحيى سعد وآخرون. (2022). الرضا الوظيفي لدى مدرسات التربية الرياضية بمحافظة الشرقية، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها، مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة، المجلد 27، العدد 8.
- 11 . ناطق محمد براك. (2006). بناء وتقنين مقياس الرضا الوظيفي لمدربي الالاب الرياضية في مراكز الشباب، اطروحة دكتوراه، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة البصرة.
- 12 . وديع ياسين محمد وحسن محمد عبد. (1999). التطبيقات الاحصائية واستخدمات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية، جامعة الموصل.
13. Andrew & Others. (1996). Is Job Satisfaction U-Shaped In Age?, journal of occupational and or organizational psychbology, 69, the British psychological society.
14. Douglas Mc. (1960). The Human Sid Of The Enterprise, New York, Mc Grew, Hill.

الملاحق

ملحق (1) الصيغة النهائية للاستبانة التي تم توزيعها على افراد عينة البحث

ت	العبارات	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
المجال الأول: محتوى العمل						
1	يتاح لي الوقت الكافي لانجاز عملي ثم معرفة نتائجه أول بأول					
2	عملي كمشرف للنشاط الرياضي يتيح لي فرصاً للتجديد					
3	مهنتي الحالية تتيح لي إمكانيات لتطوير مهاراتي وتحسينها باستمرار					
4	أجد أن عملي الحالي مشوق وممتع جداً					
5	اشعر أنني أكثر سعادة في عملي مقارنة بالافراد الآخرين					
6	عملي متعب وشاق لكنني مسرور به حقاً					
7	أنني اسعد بوقت عملي أكثر من سعادتي بوقت فراغي					
8	اشعر بالرضا عندما أقوم بعملتي بصورة جيدة					
9	توفر مهنتي الأمان لأسرتي في حالة العجز أو الوفاة					
10	اعتبر عملي بسيط وسهل					
11	تتاح لي المرونة في اختيار طرق وأساليب العمل					
12	أقوم بأداء عملي حتى لو كنت اشعر بالتعب					
المجال الثاني: بيئة العمل						
1	أجد أن ساعات العمل وأوقاته المعمول بهما في المنتدى مناسبة					
2	عملي يوفر لي مكانة مناسبة في المجتمع					
3	تكتسب عائلتي الفخر من عملي كمشرف للنشاط الرياضي					
4	يقوم التعامل بيني وبين الموظفين على أساس العمل كفريق واحد					
5	تتوفر أماكن راحة للموظفين في أثناء فراغهم داخل المنتدى					
6	علاقتي حسنة مع الموظفين العاملين في المنتدى					
7	يستهيئ زملائي بأهمية مهنتي					
8	تناسب إمكانيات المنتدى مع أعداد الشباب المنتمين إليه					
9	احصل على احترام وتقدير الموظفين عندما احقق انجازاً مرموقاً					
10	ظروف العمل وبيئته من تكييف وإضاءة ونظافة... الخ مناسبة					
المجال الثالث: الراتب والمكافآت المالية						
1	الراتب الذي احصل عليه موازي للجهود التي ابذلها في العمل					
2	عملي يضمن إشباع حاجاتي المادية (السكن، المأكل، الراحة)					
3	الراتب الذي أتقاضاه يغطي أهم متطلبات المعيشة					
4	أتلقى المكافآت المادية عندما احقق انجازاً مرموقاً في عملي					
5	الراتب والمكافآت التي أتقاضاها تحفزني لمواصلة عملي وبذل المزيد من الجهود					
6	لا يكفي راتبي الذي احصل عليه					
7	نظام الحوافز والمكافآت المعمول به في المنتدى غير عادل					
8	تدفعني المكافآت المادية إلى مضاعفة جهدي في أداء عملي					
9	سأترك عملي في المنتدى عندما أجد عمل آخر براتب مجزي					
10	عملي مشوق وممتع جداً بالرغم من قلة الراتب والمكافآت					
11	أحاول البحث عن عمل آخر مجزي مادياً					
12	أنني اسعد بعملتي أكثر من سعادتي بالراتب والمكافآت التي أتقاضاها					
المجال الرابع: الادارة المباشرة						
1	يساعدني مدير المنتدى في تخطي بعض مشكلات العمل					
2	يسود التفاهم بيني وبين مدير المنتدى					
3	الأنظمة والإجراءات الإدارية داخل المنتدى غير مرضية					
4	يمتلك مدير المنتدى الصفات التي تتمتع بها الشخصية القيادية					
5	يستخدم مدير المنتدى المركزية في تعامله مع الموظفين					
6	يقدر مدير المنتدى أهمية العمل الذي أقوم به					
7	يتعامل معي مدير المنتدى باحترام كبير					
8	تتوفر صفات القدوة الحسنة في سلوك مدير المنتدى					
9	يمتلك مدير المنتدى فن التأثير بالآخرين					
10	يخولني مدير المنتدى باتخاذ القرارات دون العودة له					