

دراسة تحليلية لواقع الرضا الوظيفي من وجهة نظر الهيئات الإدارية للأندية المشاركة في الدوري العراقي الممتاز لكرة اليد للموسم 2024/2023

م.د بسام عبد الحمزه حسن

المديرية العامة للتربية في النجف الأشرف - العراق

Hrbassam61@gmail.com

تاريخ نشر البحث 2025/12 /25

تاريخ استلام البحث 2025/10/14

الملخص :

إنّ التطور الحاصل في مجالات الحياة كان سبباً في اتخاذ ما يلزم لمواكبة هذا التطور , ومن أهم مجالات الاستثمار الحقيقي للثروة البشرية هو المجال الرياضي لما يحويه من عمليات تربوية وتعليمية وتدريبية وإدارية تحوّل الطاقة البشرية الكامنة لدى الأفراد إلى طاقة منتجة , لذا يجب الاهتمام بالرياضيين وتوفير ما يلزم لهم ليتمكنوا من العطاء , وان أكثر ما يؤثر في الانجاز هو توفير مستلزماته الادارية عن طريق الافراد المسؤولين عن الرياضيين , وهم موظفي الهيئات الادارية للأندية , ومن المعلوم انه ليس من السهل فهم الرضا الوظيفي وتقييم مستواه او جودته في المؤسسة الرياضية , فمن الباحثين من يحددون الرضا الوظيفي كأداة فاعلة في نجاح المؤسسة الرياضية , وبالتالي ضمان تحقيق الانجاز في مختلف المنافسات , بينما يرى آخرون انه مجرد احساس غير واجب الوجود للنجاح الاداري في المؤسسة , وعليه فقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي في أندية الدوري الممتاز لكرة اليد من وجهة نظر الهيئات الادارية لتلك الاندية , وكانت الدراسة عبارة عن بناء مقياس مكون من مجموعة من العبارات وعددها (42) عبارة تهدف إلى قياس ما صممت لقياسه , إذ تم التطبيق على عينة تمثلت بأعضاء الهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري العراقي الممتاز لكرة اليد للموسم 2024-2023 , وقد تم تحديد عينة البحث بأعضاء الهيئات الادارية المشاركين بالدوري الممتاز لكرة اليد للموسم 2024-2023 والبالغ عددهم (12) نادياً , إذ بلغ عدد العينة الكلي (116) فرداً والتي مثلت مجتمع البحث , وقد قسمت العينة عشوائياً إلى عينة الاستطلاع والبالغة (20) فرداً وبنسبة (17.24 %) , وعينة البناء البالغة (100) فرداً وبنسبة بلغت (82.75 %) , وكانت عينة التطبيق اي مجموع العينتين (عينة الاستطلاع , عينة البناء) وبنسبة (100%) , وقد توصل الباحث إلى ضرورة تمتع الهيئات الإدارية في الأندية الرياضية بالرضا الوظيفي , وقد أوصوا بإجراء كشف دوري ويفضل كل أربعة مواسم لمستويات الهيئات الإدارية في الأندية المشاركة في الدوري العراقي الممتاز لكرة اليد في المتغير قيد الدراسة لأهميته في رفع المستوى الإداري .

الكلمات المفتاحية : الرضا الوظيفي , الهيئات الإدارية و كرة اليد

An Analytical Study of Job Satisfaction from the Perspective of the Administrative Bodies of Clubs Participating in the Iraqi Premier Handball League for the 2023/2024 Season

Dr. Bassam Abdul Hamza Hassan

General Directorate of Education in Najaf, Iraq

Hrbassam61@gmail.com

Research Received: 14/10/2025, Research Published: 25/12/2025

Abstract:

The development occurring in various aspects of life has necessitated taking the necessary steps to keep pace with this progress. One of the most important areas for genuine investment in human capital is the sports field, given its educational, training, and administrative processes that transform the latent human potential of individuals into productive energy. Therefore, attention must be paid to athletes and they must be provided with what they need to perform at their best. The most significant factor influencing achievement is the provision of administrative requirements through the individuals responsible for the athletes, namely the employees of the clubs' administrative bodies. It is well-known that understanding job satisfaction and evaluating its level or quality within a sports institution is not easy. Some researchers define job satisfaction as an effective tool for the success of sports institutions, thus ensuring achievement in various competitions. Others, however, see it as merely a feeling that is not essential for administrative success in the institution. Accordingly, this study aimed to identify the reality of job satisfaction in handball Premier League clubs from the perspective of the administrative bodies of those clubs. The study involved developing a scale consisting of a set of (42) statements designed to measure what it was intended to measure. The scale was applied to a sample representing the members of the administrative bodies of the clubs participating in the Iraqi Handball Premier League for the 2023-2024 season. The research sample was defined as the members of the administrative bodies participating in the Handball Premier League for the 2023-2024 season, totaling (12) clubs. The total sample size was (116) individuals, which represented the research population. The sample was randomly divided into a survey sample of (20) individuals (17.24%) and a construct sample of (100) individuals. With a percentage of (82.75%), the application sample (the combined sample of the survey and the construction sample) was (100%). The researcher concluded that job satisfaction is essential for the administrative bodies of sports clubs. They recommended conducting periodic assessments, preferably every four seasons, of the performance levels of the administrative bodies in clubs participating in the Iraqi Premier Handball League, given its importance in raising administrative standards.

Keywords: Job satisfaction, administrative bodies, handball

المقدمة وأهمية البحث :

تعد الإدارة المحرك الرئيس للمؤسسات على اختلاف مجالاتها، وهي مفتاح التقدم الذي عن طريقه تتحرك هذه المؤسسات بكفاءة نحو الأمام كما أنها الوسيلة نحو دفع عجلة التنمية قدماً في شتى المجالات الاقتصادية ، والاجتماعية ، والتعليمية ، والرياضية وغيرها من جوانب الحياة .

والمؤسسات الرياضية من أهم المؤسسات ذات العلاقة الوثيقة بالمجتمع لأنها تعمل على هدفين : الأول نشر الثقافة الرياضية المجتمعية والثاني الحرص على انتاج ورغد المنتخبات الوطنية بمواهب رياضية فذة تسهم في تحقيق الانجازات ، ومن أهم المؤسسات الرياضية هي الأندية الرياضية ، إذ تشمل العديد من الألعاب الرياضية والترويحية ويرتادها الكثير من أفراد المجتمع بمختلف فئاته .

فلو أمعنا النظر نجد أن كل ما يدور داخل أي مؤسسة من مؤسسات المجتمع وخصوصاً الرياضية منها يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالإدارة ، فهي " نشاط متميز له علاقة مباشرة بمعظم جوانب حياة الإنسان ، وفي نفس الوقت هي وسيلة فعالة وناجحة لتحقيق الأهداف المنشودة لأي مجال من مجالات حياة الإنسان ، فإن غابت الإدارة عن حياة الإنسان يحل محلها العشوائية والارتجال مما يهدد أي مجال بالفشل " (شرف ، 1990 ، 17) .

مشكلة البحث :

لاحظ الباحث أن أغلب الهيئات الإدارية للأندية الرياضية لا تتيح أمام العاملين لديها الفرصة للعمل بكل أريحية ، من أجل إخراج أفضل ما لديهم من التنظيم والعمل الإداري العلمي ، وخصوصاً في لعبة كرة اليد كونها من الألعاب الصعبة تنظيمياً حيث تحتاج إلى وفرة من القدرات والخبرات الإدارية ، لذا كان من الواجب على إدارات الأندية أن تضع رضا موظفيها من أولويات عملها ، وهذا ما سيعمل على تحقيق الفائدة للأندية الرياضية من حيث تهيئة لاعبين اكفاء في لعبة كرة اليد يمثلون النادي نفسه ورغد المنتخبات الوطنية بمختلف فئاتها العمرية بهؤلاء اللاعبين الموهوبين ، لذا فقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي في أندية الدوري الممتاز بكرة اليد .

اهداف البحث :

1. بناء مقياس الرضا الوظيفي للهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز بكرة اليد .
2. التعرف على واقع الرضا الوظيفي للهيئات الادارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز بكرة اليد .

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وبإسلوب العلاقات الارتباطية لملائمته إجراءات البحث ، والمنهج الوصفي " هو وصف الظاهرة التي يريد الباحث دراستها وجمع أوصاف ومعلومات دقيقة عنها " (ذوقان وآخرون ، 1988 ، 187) .

مجتمع وعينة البحث :

مجتمع البحث يعني " عناصر ومفردات المشكلة جميعهم أو الظاهرة قيد الدراسة ") خريط ، 1987 ، 44 (، أما العينة فهي " ذلك الجزء الذي يمثل مجتمع البحث أو الأنموذج

الذي يجري الباحث عليه مجمل عمله " (محجوب والبدري , 2002 , 67) , لذا تُعد العينة من أولويات عمل الباحث ، إذ تتوقف عليها نتائج البحث ، الأمر الذي يحتم عليه حُسن اختيارها لتمثل مجتمع البحث تمثيلاً صادقاً بهدف الحصول على نتائج دقيقة ، عليه فقد تم تحديد عينة البحث باعضاء الهيئات الادارية المشاركين بالدوري الممتاز لكرة اليد للموسم 2023-2024 والبالغ 12 نادي وهم اندية (الشرطة ، الجيش ، الحشد الشعبي ، ديالى ، الكوفة ، كربلاء ، السليمانية ، الكوت ، بلدية البصرة ، المسيب ، الكرخ ، التعاون) ، إذ بلغ عدد العينة الكلية (116) فرداً والتي مثلت مجتمع الأصل ، وقد قسمت العينة عشوائياً إلى عينة الاستطلاع والبالغة (20) فرداً وبنسبة (17.24 %) ، وعينة البناء والاعداد البالغة (100) فرداً وبنسبة (82.75 %) ، وكانت عينة التطبيق مجموع العينتين (عينة الاستطلاع ، عينة البناء) وبنسبة (100%) وكما في الجدول (1) .

جدول (1)

يبين توزيع أفراد مجتمع البحث وعيناته من اعضاء الهيئات الادارية المشاركين بالدوري الممتاز لكرة اليد

ت	اسم النادي	المحافظة	عدد الاعضاء	العينة الاستطلاعية	عينة البناء والاعداد	عينة التطبيق الرئيسية
1	الشرطة	بغداد	10	--	10	10
2	الجيش	بغداد	10	--	10	10
3	الحشد الشعبي	بغداد	6	--	6	10
4	ديالى	ديالى	10	--	10	6
5	الكوفة	النجف	10	10	--	10
6	نقط الجنوب	البصرة	10	--	10	10
7	السليمانية	السليمانية	10	--	10	10
8	الكوت	واسط	10	--	10	10
9	بلدية البصرة	البصرة	10	--	10	10
10	الكرخ	بغداد	10	--	10	10
11	المسيب	بابل	10	--	10	10
12	كربلاء	كربلاء	10	10	--	10
المجموع			116	20	100	116
النسبة المئوية			%100	%17.24	%82.75	% 100

أدوات البحث ووسائله والأجهزة المستخدمة :

وسائل جمع البيانات :

إن البحوث العلمية تعتمد اعتماداً كبيراً على وسائل جمع البيانات الخاصة بالدراسة ، وقد أستعان الباحث بالوسائل البحثية الآتية لإيجاد الحلول لمشكلته وتحقيق أهداف بحثه وهي :

- الملاحظة .
- المقابلة .
- المقاييس المستخدمة في الدراسة حيث استخدم الباحث مقياس (الرضا الوظيفي) . وسيتم التطرق الى تفاصيل بناء المقياس .

الأدوات والأجهزة المستعملة في البحث :

- قرطاسية وأدوات مكتبية متنوعة .
- استمارات جمع وتفرغ البيانات .
- حاسبة يدوية نوع (JOINUS) عدد (1) .
- الحاسبة الالكترونية الشخصية نوع (Lap Top Dell) عدد (1).

اجراءات البحث الميدانية :

كي يستطيع الباحث تحقيق اهداف البحث ، يجب عليه إيفاء بعض المتطلبات ، منها بناء مقياس الرضا الوظيفي لغرض تطبيقه على عينة البحث المتمثلة باعضاء الهيئات الادارية المشاركين بالدوري الممتاز لكرة اليد للموسم الرياضي 2023-2024 ، وتم له ذلك عند اتخاذ الخطوات التالية :

اجراءات بناء المقياس :

تتضمن اجراءات بناء المقياس ، الخطوات التي اتبعت في بنائه بغية الحصول على مقياس تتوافر فيه شروط الخصائص السايكومترية مثل الصدق والثبات والموضوعية والقدرة على التمييز ، اخذين بنظر الاعتبار الهدف الاساس من بناء هذا المقياس الا وهو التعرف على الرضا الوظيفي في الهيئات الادارية المشاركين بالدوري الممتاز لكرة اليد للموسم الرياضي 2023-2024 .

اعداد عبارات المقياس :

حدد الباحث عدد من العبارات لمقياس الرضا الوظيفي بواقع (42) عبارة ، مستعيناً بآراء الخبراء والمختصين وخبرته الشخصية .

صلاحية عبارات المقياس :

لكي يتأكد الباحث من صلاحية عبارات المقياس لغوياً تم عرضها على خبير مختص في اللغة العربية لتقويمها من الناحية اللغوية لتكون سليمة وخالية من الأخطاء الشائعة ، وهكذا أخذ بجميع الملاحظات التي ثبتها المقوم اللغوي ، لتكون جاهزة للعرض على ذوي الاختصاص لبيان صلاحيتها كأداة قياسية .

التجربة الاستطلاعية للمقياس :

قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية لتحقيق مجموعة من الأهداف منها معرفة الصعوبات والمشاكل التي قد تواجه الباحث في أثناء العمل والتطبيق ، ومعرفة مدى استيعاب المختبرين لنصوص عبارات المقياس ، كذلك معرفة مدى وضوح العبارات وسلامتها اللغوية ، وايضاً للتعرف على الوقت المستغرق في ملئ استمارة الاستبانة من قبل المختبرين ، وللتأكد من كفاءة فريق العمل المساعد وأدوات البحث واخيراً التأكد من مدى صلاحية العينة ومدى إمكانية القيام بالدراسة .

وبعد انتهاء الباحث من إعداد الصيغة الأولية للمقياس ، أدرج معه التعليمات وأتم ميزان التقدير كذلك أجرى تجربته الاستطلاعية على عينة من مجتمع البحث (اعضاء الهيئات الادارية) والبالغ عددهم (20) عضواً ، وطُلب من أفراد العينة أن يدونوا ملاحظاتهم تحريراً على العبارات التي لا يتم فهمها ، وبعد مناقشة العبارات والتعليمات مع أفراد عينة التجربة الاستطلاعية أتضح أنها مفهومة مع بعض التوضيح ولا تحتاج إلى تعديل ، وكان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح بين (20-25) دقيقة لكل مبحوث ، وأجريت التجربة الاستطلاعية يومي الخميس والجمعة الموافق (1-2 / 2 / 2024) .

الخصائص القياسية للمقياس :

أولاً : صدق المقياس :

لجأ الباحث إلى التحقق من صدق المقياس بنوعين من أنواع الصدق هما صدق المحتوى (الظاهري) وصدق البناء .

أ. صدق المحتوى (الظاهري) :

تم قبول العبارات التي حصلت على موافقة الخبراء وهي جميع العبارات ، حسب النسبة المناسبة لإتفاق آرائهم (حسب قيم كا² المحسوبة) في قبول العبارات ، وتم التعديل في ضوء ملاحظاتهم عليها .

ب. صدق البناء :

إذ أعتمد الباحث على طريقتين لتحليل العبارات للتحقق من صدق البناء هما أسلوب المجموعتين الطرفيتين ومعامل الاتساق الداخلي وكما يلي :

أسلوب المجموعتين الطرفيتين :

اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين في حساب القدرة التمييزية للعبارات باستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) ، حيث بلغ عدد استمارات المجموعة العليا (27) استمارة يقابلها نفس العدد من استمارات المجموعة الدنيا وبتوازن أفراد العينة من المبحوثين لكلا المجموعتين ، وقد استخرجت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المجموعتين العليا والدنيا للمقياس ، ولغرض بيان تميز العبارات أخضعت عبارات كلتا المجموعتين للاختبار التائي (t-test) وعدت القيمة التائية ذات الدلالة الإحصائية على مستوى دلالة (0.05) مؤشراً على تمايز العبارات ، وقد تراوحت القيم التائية المستحصلة من نتائج الاختبار للمقياس ما بين (-6.549 - 17.593) وهي أعلى من قيمة (t) الجدولية على مستوى

(0.05) ودرجة حرية (98) البالغة (1.99)، وبذا فإن جميع العبارات تعد مميزة على هذا المستوى , ويشير الجدول (2) إلى النتائج المحسوبة بأسلوب المجاميع الطرفية .

الجدول (2)

يبين قيمة (معامل التمييز) المحسوبة لعبارات مقياس الرضا الوظيفي باستعمال المجموعات الطرفية لإجابات عينة الدراسة

ت	الوسط الحسابي		الانحراف المعياري		قيمة t المحسوبة	قيمة sig	الدلالة الإحصائية
	المجموعة الدنيا	المجموعة العليا	المجموعة الدنيا	المجموعة العليا			
1	3.5926	9.2593	1.77911	1.11068	-12.846	0.00	مميزة
2	3.5926	8.6296	1.71552	1.39085	-11.851	0.00	مميزة
3	4.2222	8.7037	2.30940	1.10296	-9.099	0.00	مميزة
4	3.9630	9.0000	2.29517	1.03775	-10.391	0.00	مميزة
5	3.1111	8.5185	1.96769	1.08735	-12.498	0.00	مميزة
6	4.2222	8.2963	1.96769	1.35348	-8.864	0.00	مميزة
7	2.9259	8.9630	1.75249	1.05544	-15.334	0.00	مميزة
8	3.9259	8.5556	1.70803	.93370	-12.358	0.00	مميزة
9	3.7778	8.6667	1.90815	1.24035	-11.162	0.00	مميزة
10	3.8148	8.3333	2.05758	1.03775	-10.188	0.00	مميزة
11	3.7407	8.9630	1.60750	.89792	-14.737	0.00	مميزة

مميزة	0.00	- 12.341-	1.44806	2.12702	8.4074	2.2963	12
مميزة	0.00	- 10.721-	1.13353	2.34308	8.8519	3.4815	13
مميزة	0.00	- 11.207-	1.07550	2.39717	8.8148	3.1481	14
مميزة	0.00	-7.522-	.96225	2.67200	8.8148	4.7037	15
مميزة	0.00	-6.553-	1.01274	2.88132	8.7778	4.9259	16
مميزة	0.00	-8.046-	1.28214	2.72741	8.5185	3.8519	17
مميزة	0.00	-7.378-	1.22067	2.73991	8.5185	4.2593	18
مميزة	0.00	- 12.774-	.84732	1.94804	9.1111	3.8889	19
مميزة	0.00	- 12.032-	.96225	2.02196	8.8148	3.6296	20
مميزة	0.00	- 11.750-	1.00000	2.08167	9.0000	3.7778	21
مميزة	0.00	- 13.168-	.91987	2.03810	9.0000	3.3333	22
مميزة	0.00	- 13.100-	.90267	1.96189	9.2593	3.8148	23
مميزة	0.00	- 13.559-	.87380	1.62512	8.9259	4.1111	24
مميزة	0.00	- 14.023-	.89792	1.77591	9.0370	3.6667	25
مميزة	0.00	- 11.913-	.96225	2.10006	9.1852	3.8889	26
مميزة	0.00	- 13.718-	.95333	1.63648	8.7037	3.7037	27

مميزة	0.00	- 15.715-	.85901	1.44115	8.7407	3.6667	28
مميزة	0.00	- 17.593-	1.10683	1.57527	8.9259	2.4074	29
مميزة	0.00	- 16.468-	.75107	1.78870	8.8889	2.7407	30
مميزة	0.00	-9.494-	1.25859	2.40725	8.7407	3.7778	31
مميزة	0.00	-6.828-	.90739	2.78733	8.8519	5.0000	32
مميزة	0.00	- 10.948-	.87706	2.35581	8.6667	3.3704	33
مميزة	0.00	- 15.272-	.90739	1.92672	8.8519	2.5926	34
مميزة	0.00	- 13.383-	.98421	1.93557	8.7407	3.1481	35
مميزة	0.00	- 15.522-	.93978	1.48880	8.9630	3.7037	36
مميزة	0.00	- 10.678-	1.23805	1.93115	8.9259	4.0370	37
مميزة	0.00	- 12.840-	.97985	2.12300	9.0370	3.2593	38
مميزة	0.00	- 12.734-	1.33760	1.75493	8.5926	3.1852	39
مميزة	0.00	-6.549-	.81300	2.76630	8.2593	3.9630	40
مميزة	0.00	-9.464-	1.82574	1.96769	8.1111	3.2222	41
مميزة	0.00	- 11.074-	1.99215	2.63496	8.8148	3.6296	42

معامل الاتساق الداخلي :

تم استخراج الصدق من معامل الاتساق الداخلي لعبارات المقياس " لوجود ارتباط قوي بين صدق الأداة وثباتها " (الخرايشة , 2001 , 82) , واستخدم لهذا الغرض معامل ارتباط بيرسون , من خلال إيجاد علاقة الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس , إذ اعتمد في ذلك على استجابات مجموعة البناء البالغة (100) , والجداول (3) يبين قيم معامل الارتباط .

جدول (3)

يبين معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي لإجابات العينة

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.836**	29	.752**	15	.872**	1
.831**	30	.697**	16	.834**	2
.754**	31	.761**	17	.815**	3
.583**	32	.754**	18	.816**	4
.779**	33	.841**	19	.800**	5
.831**	34	.876**	20	.785**	6
.818**	35	.843**	21	.841**	7
.820**	36	.872**	22	.832**	8
.791**	37	.828**	23	.799**	9
.881**	38	.835**	24	.815**	10
.792**	39	.837**	25	.859**	11
.667**	40	.843**	26	.774**	12
.745**	41	.866**	27	.835**	13
.823**	42	.868**	28	.860**	14

(**) دالة معنوية عند مستوى دلالة (0.05)

مما جاء آنفاً نستخلص بأن معامل الاتساق الداخلي ما بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس حاصل بدرجة عالية ومقبولة ، وهذا يعبر عن مقدار صدق هذا المقياس .

ثانياً : ثبات المقياس :

يعد حساب الثبات من خصائص المقياس الجيد لأنه يؤشر اتساق عبارات المقياس في قياس ما يفترض أن يقيسه بدرجة مقبولة من الدقة (عودة , 1993 , 235) ، وللتحقق من ثبات المقياس استخدم الباحث طريقتين هما التجزئة النصفية والفاكرونباخ (الغريب , 1985 , 654) ، إذ تم التحقق من ثبات المقياس من خلال استخدام طريقة التجزئة النصفية وتم تصحيحها باستخدام معادلة سبيرمان براون ، كذلك حساب معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ للتأكد من توافر الاتساق في أداء أفراد العينة ، وفيما يلي القيم المستحصلة للمقياس .

١١ طريقة التجزئة النصفية :

لحساب الثبات بهذه الطريقة اعتمد الباحث على بيانات عينة تجربة البناء والبالغة (100) فرداً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية للمقياس ، إذ بلغ معامل الارتباط بين النصفين (0.995) إلا أن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار لذلك يتعين تعديل هذا المعامل على معامل ثبات الاختبار ككل ، وعليه استخدم الباحث معادلة سبيرمان براون لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات (0.997) وهو معامل ثبات جيد ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار، ومما تجدر الإشارة إليه هنا هو أن الباحث لم يستخرج العلاقة إلا بعد أن تأكد من تجانس النصفين بالاختبار (F) الذي جاءت قيمته المحسوبة بمقدار (0.157) وهي أقل من القيمة الجدولية له والبالغة (1.000) عند درجتي حرية (99 ، 99) ومستوى دلالة (0,05).

١٢ طريقة ألفا كرونباخ :

لحساب الثبات بمعامل الفاكرونباخ للمقياس اعتمد الباحث على عينة بناء المقياس نفسها البالغ عددها (100) عضو هيئة إدارية ، وعند حساب قيمة معامل الثبات اتضح أنها تبلغ (0.972) وهو معامل ثبات جيد ومقبول يمكن الاعتماد عليه ، ولتأكيد صحة ذلك يمكن استخدام معامل الخطأ المعياري لبيان قوة معامل الثبات المستخلص ، إذ بعد تطبيق قانون العلاقة ما بين معامل الثبات والخطأ المعياري ستشير النتيجة إلى مصداقية هذا المعامل ولكلا الطريقتين ، ولهذا جاءت قيمة الخطأ عندها حسب التوالي بمقدار (1.026 , 1.380) وهي قيمة قليلة .

وحيث أن عملية تطبيق المقياس بصيغته النهائية ستكون على عينة البحث من الهيئات الإدارية للأندية وبشكل منفصل ، عليه لابد من التأكد من معاملات الثبات لكل منهما ، والجدول الآتي يشير إلى هذه المعاملات ذات الثبات الجيد والمقبول .

جدول (4)

يبين القيم المستحصل عليها من معاملات الثبات للمقياس

اعضاء الهيئات الادارية	
مؤشر الثبات	قيمه
معامل ألفا كرونباخ	.972
معامل ارتباط التجزئة النصفية	.995
معامل الارتباط بعد تصحيحه	.997

ويتضح من الجدول (4) أنَّ القيم المتحصل عليها تعد معاملات ثبات مطمئنة ، إذ تعد قيم معامل كرونباخ مقبولة إحصائياً عندما تكون هذه القيم مساوية أو أكبر من (0.57) .

تطبيق المقياس (التجربة الرئيسة) :

قام الباحث بتطبيق المقياس بصيغته النهائية على عينة البحث المكونة من اعضاء الهيئات الادارية والبالغ عددهم (120) عضواً موزعين على (12) نادي المشار اليهم سابقاً ، بتاريخ (2024/3/10) ولمدة شهر ونصف ، وبعد جمع الاستمارات تبين أنها مكتملة وجاهزة للتحليل الإحصائي .

الوسائل الاحصائية :

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الاصدار العشرون ومنها استخرج جميع المعاملات الاحصائية والأسس العلمية التي يحتاجها الباحث في تحقيق أهداف بحثه .

عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

عرض وتحليل نتائج المقياس :

جدول (5) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وترتيب العبارات

ترتيب العبارات	ع	س	العبارات	ت
37	0.00	3.00	الرقابة تثري مستوى أداء وظيفتي	1
21	2.51	6.40	تتيح الادارة للعاملين فرص المشاركة في صنع القرار	2
14	2.40	6.55	توفر لي وظيفتي المكانة الاجتماعية المناسبة لي	3
5	2.59	6.79	تتلاءم وظيفتي مع سياسة العمل المعتمدة في النادي	4
34	2.82	5.92	يسهم الاتصال ما بين الإدارة والموظفين إيجابياً في دعم وظيفتي	5
26	2.34	6.25	أسعى لوظيفة أخرى متى تسنى لي	6
29	2.92	6.08	تقدم لي الادارة خدمات صحية مناسبة	7
9	2.28	6.59	تتيح لي وظيفتي إمكانيات الترقية الوظيفية	8
15	2.45	6.52	تتيح الادارة لي إمكانية تطوير مهاراتي المختلفة	9
23	2.44	6.38	يتسنى لي حصولي على حوافز معنوية نتيجة عملي الجيد	10
19	2.44	6.45	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع طموحاتي	11
36	3.15	5.55	تتلاءم أوقات البرامج التدريبية مع أوقات العمل	12
25	2.71	6.26	تتلاءم وظيفتي مع مستوى المسؤولية والصلاحيات الممنوحة لي	13
28	2.85	6.21	تتيح التقارير المعتمدة من الادارة لإمكانية التعديل	14
3	2.43	7.07	يتناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع مؤهلاتي	15
2	2.51	7.08	يتيح لي الأمن السائد في الادارة فرص الاستقرار الوظيفي	16
24	2.78	6.35	تنسجم برامج التدريب التي شاركت فيها وطبيعة عملي	17
10	2.59	6.58	يوفر نجاحي فرص الثناء والتقدير من قبل زملائي في الادارة	18
20	2.44	6.44	تدعم الادارة البرامج التدريبية	19
18	2.45	6.46	تتوافر العدالة في تقويم أداء الأفراد في الادارة بغض النظر عن المستوى	20

11	2.61	6.56	أحصل على حوافز مالية لقاء العمل الإضافي الذي أقدمه	21
27	2.79	6.23	تضم الإدارة كفاءات إدارية متنوعة	22
7	2.70	6.64	يتناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع المستوى المعيشي لي	23
12	2.44	6.55	تضم الإدارة مراكز تدريب للعاملين	24
16	2.58	6.51	تتيح الإدارة إمكانية المشاركة في المؤتمرات العلمية وورشات العمل الداخلية والخارجية	25
22	2.73	6.56	تحظى وظيفتي برضا عائلي	26
8	2.43	6.63	يتسم توزيع العمل في الإدارة بالعدالة	27
41	2.43	6.28	تتسم علاقتي باللاعبين الذين أشرف عليهم بالود	28
4	2.34	6.82	تعتمد مهام تقييم البرامج الإدارية على أسس علمية	29
42	2.93	5.93	تتيح لي الإدارة بالإشراف على أكثر من فريق	30
13	2.57	6.54	تتناسب صيغ التوزيع الوظيفي المعتمدة في الإدارة مع طبيعة وظيفتي	31
1	2.48	7.10	تتناسب ساعات العمل مع طبيعة وظيفتي	32
32	2.75	5.98	تزودني الإدارة بكل ما أحتاجه في مكتبي لأداء عملي	33
33	3.21	5.95	تتكفل الإدارة بالتغطية المالية لبرامج التدريب	34
35	2.86	5.91	أشعر بالمسؤولية تجاه الإدارة التي أنتمي إليها	35
38	2.45	6.48	تهتم الإدارة في حل مشاكل الموظفين	36
17	2.43	6.50	تتسم علاقتي مع زملائي بالملاءمة	37
6	2.78	6.72	تسهم وظيفتي في تحقيق أهدافي المختلفة	38
31	2.73	6.02	تسهم التوجيهات الوظيفية في إغناء وظيفتي	39
40	2.75	6.46	هناك عدالة من الإدارة في الإيفادات الداخلية	40

30	2.74	6.04	تهتم الادارة بإرسال المتدربين إلى الخارج	41
39	2.86	6.58	تُسهل الادارة في حصولي على منصب في الاتحاد المركزي	42

مناقشة النتائج :

يتبين من الجدول (5) ترتيب الفقرات ، اذ كانت الفقرات (38,4,29,15,16,32) قد حصلت على مستوى عالي جدا من واقع الرضا الوظيفي لدى الهيئات الإدارية لأندية الدوري الممتاز بكرة اليد ، ويرجع سبب ذلك إن الهيئات الإدارية لأندية الدوري الممتاز بكرة اليد لديها رضا وظيفي في العمل داخل تلك الهيئات الإدارية ، بما يشمل التنظيم والرعاية من لدن المؤسسة والعمل داخل إطار من التعاون والتقدير ، وهذا يرجع طبعاً الى طريقة التعامل داخل النادي ، والذي تتوفر فيه فرصة جديّة للعمل بحرية دون الخضوع للقوانين وقوانين ممكن أن تضعف عملية الإدارة بشكل عام . (احمد ، 2011)

أما الفقرات (17,28,10,2,19,11,36,20,37,25,9,3,3) قد كان مستواها (مرتفع) لكنه أقل من الفقرات السابقة أي مائل للوسط ، ويعزو الباحث ذلك لعدة أمور منها خضوع الهيئات الإدارية للضوابط والقوانين التي تشرعها اللجنة الاولمبية الامر الذي قد يعرقل العمل وبالتالي يؤثر سلباً على احساس الموظف ورضاه الوظيفي في العمل داخل الأندية الرياضية . (مهدي ، 2006 , 1,24,26,18,8,27,23) .

وكما حصلت الفقرات (12,33,34,35,39) على المستوى متوسط مائل للضعيف اذ ان العمل في الهيئات الإدارية للأندية المشاركة في الدوري للممتاز بكرة اليد يواجه مجموعة من الأزمات الإدارية وبمختلف المستويات ، ويعزو الباحث هذه النتائج إلى الروتين المتبع داخل المؤسسة الرياضية وعدم تجاوز البيروقراطية الإدارية في التعاملات داخل المؤسسة نفسها او في تعاملاتها مع المؤسسات الأخرى ، وقد تكون الأخيرة هي السبب الرئيسي في التأخير وعدم كسر الروتين في التعاملات الإدارية ، وان كل ما ذكر آنفاً لا يتيح الفرصة للموظف بأن يعمل بإرتياح أو أن يمارس دوره الإداري برغبة حقيقية مما يؤثر بدرجة كبيرة وبالاتجاه السلبي على رضاه عن عمله ورغبته في أدائه بجديّة . (مهدي ، 2006)

ويبدو جلياً أن الدرجات المتحققة ليست بمستوى الطموح ، والاسباب التي ذكرت اعلاه بالإضافة الى عدم جديّة الحكومة في التعامل مع المؤسسات الرياضية بشكل عام بالإضافة الى الفساد الإداري والمالي الموجود داخل الهيئات الإدارية نفسها والموجود ايضاً في كل المؤسسات الرياضية الأكبر سيؤدي ذلك الى فقدان الموظف الى شغفه بالعمل ، وسيؤدي دوره من اجل ان يؤدي دوره لاغير ، بلا رغبة حقيقية ولا طموح ولا إبداع . (الحسن ، 2005 ، 92) .

الاستنتاجات والتوصيات :

الاستنتاجات :

1- أثبتت مقياس الرضا الوظيفي الذي تم بناءه من قبل الباحث على عينة الدراسة أنه قادر على قياس ما صمم لقياسه وصادق في إعطاء نتائج منطقية .

2- تتمتع الهيئات الإدارية في الأندية المشاركة في الدوري العراقي الممتاز بكرة اليد للموسم (2023-2024) بمستوى جيد من الرضا الوظيفي .

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث واستنتاجاته توصلَ البحث الحالي إلى أهم التوصيات ، وكانت كالتالي :

1- يوصي الباحث بإعتماد مقياس الرضا الوظيفي لقياس ما صممت لقياسه كونه صادق في تحقيق هذا الهدف .

2- إجراء كشف دوري ويفضل كل أربعة مواسم لمستويات الهيئات الإدارية في الأندية المشاركة في الدوري العراقي الممتاز بكرة اليد في متغير الرضا الوظيفي لأهميته في رفع المستوى الإداري لها .

3- الاهتمام بالمستوى المعاشي والعلمي لأعضاء الهيئات الادارية عن زيادة الرواتب واقامة الدورات التطويرية الادارية .

المصادر :

- إحسان محمد الحسن : علم الاجتماع الرياضي ، ، عمّان ، داروائل للنشر والتوزيع ، 2005 .
- احمد سليمان عودة : القياس والتقويم في العملية التدريسية ، ط2 ، عمّان ، دار الأمل ، 1993 .
- أكرم محسن مهدي : القيادة الاستراتيجية والابداع التنظيمي وتأثيرهما في تحقيق الميزة التنافسية ، بحث منشور (مجلة جامعة كربلاء العلمية ، العدد الأول ، المجلد الأول ، السنة الثالثة ، نيسان ، 2006) .
- ثابت إحسان أحمد : الرضا الوظيفي على وفق بعض المتغيرات الشخصية لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل ، بحث منشور ، (مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، المجلد 17 ، العدد 57 ، 2011) .
- ذوقان عبيدات وآخرون : البحث العلمي مفهومه ، أدواته أساليبه ، عمّان ، دار الفكر للنشر ، 1988 .
- رمزية الغريب : التقويم والقياس النفسي والتربوي ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، 1985 .
- ريسان خريبط مجيد : مناهج البحث في التربية الرياضية ، جامعة البصرة ، 1987 .
- عبد الحميد شرف : الإدارة في التربية الرياضية - بين النظرية والتطبيق ، القاهرة ، مركز الكتاب ، 1990 .
- عمر محمد الخرابشة : بناء برنامج تدريبي لتطوير عملية الاتصال الإداري للعاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء كفاياتهم الإدارية ، أطروحة دكتوراه فلسفة في الإدارة التربوية ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد ، 2001 .
- وجيه محجوب وأحمد البديري : البحث العلمي ، مطبعة جامعة بابل . 2002 .

الملاحق :

مقياس الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي : هو محصلة لمجموعة من الظروف الفسيولوجية والنفسية والبيئية التي تدعو الفرد الى ان يكون راضٍ عن عمله , وهو حاصل التفاعل بين حاجات الفرد المتغيرة باستمرار وإدراكه لوظيفته من ناحية وبيئة الوظيفة من ناحية أخرى .

ت	الفقرة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	تتناسب ساعات العمل مع طبيعة وظيفتي					
2	يُتيح لي الأمن السائد في الإدارة فرص الاستقرار الوظيفي					
3	يتناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع مؤهلاتي					
4	تعتمد مهام تقييم البرامج الإدارية على أسس علمية					
5	تتلاءم وظيفتي مع سياسة العمل المعتمدة في النادي					
6	تسهم وظيفتي في تحقيق أهدافي المختلفة					
7	يتناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع المستوى المعيشي لي					
8	يتسم توزيع العمل في الإدارة بالعدالة					
9	تتيح لي وظيفتي إمكانيات الترقية الوظيفية					
10	يوفر نجاحي فرص الثناء والتقدير من قبل زملائي في الإدارة					
11	أحصل على حوافز مالية لقاء العمل الإضافي الذي أقدمه					
12	تضم الإدارة مراكز تدريب للعاملين					
13	تتناسب صيغ التوزيع الوظيفي المعتمدة في الإدارة مع طبيعة وظيفتي					
14	توفر لي وظيفتي المكانة الاجتماعية المناسبة لي					
15	تتيح الإدارة لي إمكانيات تطوير مهاراتي المختلفة					
16	تتيح الإدارة إمكانيات المشاركة في المؤتمرات العلمية					

					وورشات العمل الداخلية والخارجية	
					تتسم علاقتي مع زملائي بالملاءمة	17
					تتوافر العدالة في تقويم أداء الأفراد في الإدارة بغض النظر عن المستوى	18
					يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع طموحاتي	19
					تدعم الإدارة البرامج التدريبية	20
					تتيح الإدارة للعاملين فرص المشاركة في صنع القرار	21
					تحظى وظيفتي برضا عائلتي	22
					يتسنى لي حصولي على حوافز معنوية نتيجة عملي الجيد	23
					تنسجم برامج التدريب التي شاركت فيها وطبيعة عملي	24
					تتلاءم وظيفتي مع مستوى المسؤولية والصلاحيات الممنوحة لي	25
					أسعى لوظيفة أخرى متى تسنى لي	26
					تضم الإدارة كفاءات إدارية متنوعة	27
					تتيح التقارير المعتمدة من الإدارة لإمكانية التعديل	28
					تقدم لي الإدارة خدمات صحية مناسبة	29
					تهتم الإدارة بإرسال المتدربين إلى الخارج	30
					تسهم التوجيهات الوظيفية في إغناء وظيفتي	31
					تزودني الإدارة بكل ما أحتهجه في مكتبي لأداء عملي	32
					تتكفل الإدارة بالتغطية المالية لبرامج التدريب	33
					يسهم الاتصال ما بين الإدارة والموظفين إيجابياً في دعم وظيفتي	34
					أشعر بالمسؤولية تجاه الإدارة التي أنتمي إليها	35
					تتلاءم أوقات البرامج التدريبية مع أوقات العمل	36



					الرقابة تثري مستوى أداء وظيفتي	37
					تهتم الإدارة في حل مشاكل الموظفين	38
					تُسهم الإدارة في حصولي على منصب في الاتحاد المركزي	39
					هناك عدالة من الإدارة في الايفادات الداخلية	40
					تتسم علاقتي باللاعبين الذين اشرف عليهم بالود	41
					تتيح لي الإدارة بالاشراف على اكثر من فريق	42