

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

م.د بسام عبد الحمزه حسن

المديريه العامه للتربية في النجف الاشرف - العراق

Hrbassam61@gmail.com

تاريخ نشر البحث 2025/12/25

تاريخ استلام البحث 2025/10/14

الملخص :

إن 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 وتدريجية وإدارية تحول الطاقة البشرية الكامنة لدى الأفراد إلى طاقة منتجة ، لذا يجب الاهتمام بالرياضيين وتوفير ما يلزم لهم ليتمكنوا من العطاء ، وان اكثر 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 بكرة 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 الإدارية للأندية المشاركة بالدوري العراقي الممتاز بكرة اليد للموسم 2024-2023 ، وقد تم تحديد عينة البحث بأعضاء الهيئات الإدارية المشاركين بالدوري الممتاز بكرة 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 تمنع 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 بكرة 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 ورفد 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 ادارات الاندية ان تضع رضا موظفيها من أولويات عملها ، وهذا ما سيعمل على تحقيق الفائدة للأندية الرياضية من حيث تهيئة لاعبين أكفاء في لعبة كرة اليد يمثلون النادي نفسه ورفد المنتخبات الوطنية ب مختلف 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 الإدارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز بكرة اليد .
2. التعرف على واقع الرضا الوظيفي للهيئات الإدارية للأندية المشاركة بالدوري الممتاز بكرة اليد .

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وبأسلوب العلاقات الإرتباطية لملائمة إجراءات البحث ، والمنهج الوصفي " هو وصف الظاهرة التي يريد الباحث دراستها وجمع أوصاف ومعلومات دقيقة عنها " (ذوقان وأخرون ، 1988 ، 187) .

مجتمع وعينة البحث :

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

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 حسن اختيارها لتمثل مجتمع البحث تمثيلاً صادقاً بهدف الحصول على نتائج دقيقة ، عليه فقد تم تحديد عينة البحث باعضاًء الهيئات الإدارية المشاركين بالدوري الممتاز بكرة اليد للموسم 2023-2024 والبالغ 12 نادي وهم اندية (الشرطة ، الجيش ، الحشد الشعبي ، ديالى ، الكوفة ، كربلاء ، السليمانية ، الكوت ، بلدية البصرة ، المسبب ، الكرخ ، التعاون) ، إذ بلغ عدد العينة الكلي (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 الإدارية المشاركين
بالدوري الممتاز بكرة اليد

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

أدوات البحث ووسائله والأجهزة المستخدمة :

وسائل جمع البيانات :

إن البحث العلمية تعتمد إعتماداً كبيراً على وسائل جمع البيانات الخاصة بالدراسة ، وقد أستعان الباحث بالوسائل البحثية الآتية لإيجاد الحلول لمشكلاته 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 وتفریغ 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 بكرة 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 توافر 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 بكرة 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 يتتأكد الباحث من صلاحية عبارات المقياس لغويأً تم عرضها على خبير مختص في اللغة العربية لتقويمها من الناحية اللغوية لتكون سليمة وخلالية من الأخطاء الشائعة ، وهكذا أخذت جميع 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 ، وأيضاً للتعرف على الوقت المستغرق في ملئ استماراة الاستبانة من قبل المختبرين ، وللتتأكد من كفاءة فريق العمل المساعد وأدوات البحث وأخيراً التأكد من مدى صلاحية العينة ومدى إمكانية القيام بالدراسة .

وبعد آنتهاء الباحث من إعداد الصيغة الأولية للمقياس ، أدرج معه التعليمات وأتم ميزان التقدير كذلك أجرى تجربته الاستطلاعية على عينة من مجتمع البحث (أعضاء الهيئات الادارية) والبالغ عددهم (20) عضواً ، وطلب من أفراد العينة أن يدونوا ملاحظاتهم تحريرياً 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 مبحث ، وأجريت التجربة الاستطلاعية يومي الخميس والجمعة الموافقين (2024 / 2 / 1- 2 / 12) .

الخصائص القياسية للمقياس :

أولاً : صدق المقياس :

لأجل 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 لاتفاق آرائهم (حسب قيم κ^2 المحسوبة) في قبول العبارات ، وتم التعديل في ضوء ملاحظاتهم عليها .

ب. صدق البناء :

إذ اعتمد 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 الحقيقة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) ، حيث بلغ عدد استمارات المجموعة العليا (27) استماراة يقابلها نفس العدد من استمارات المجموعة الدنيا ويتوازن أفراد العينة من المبحوثين لكلا المجموعتين ، وقد استخرجت الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المجموعتين العليا والدنيا للمقياس ، ولعرض بيان تميز العبارات أخضعت عبارات كلتا المجموعتين لاختبار التأي (t-test) وعند القيمة التائية ذات الدلالة الإحصائية على مستوى دلالة (0.05) مؤشرًا على تميز العبارات ، وقد تراوحت القيم التائية المستحصلة من نتائج الاختبار للمقياس ما بين (17.593 - 6.549) 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

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

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 " (الخرابشة , 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) ، والجدائل (3) يبين قيم معامل الارتباط .

(3) جدول

يبين معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي لاجابات 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 آنفًا نستخلص بأن معامل الاتساق الداخلي مابين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس حاصل بدرجة عالية ومحبولة ، وهذا يعبر عند 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) ، وللحصول على ثبات المقياس استخدم الباحث طريقتين هما التجزئة النصفية والفاكترونباخ (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 .

¶ طريقة التجزئة النصفية :

لحساب الثبات بهذه الطريقة اعتمد الباحث على بيانات عينة تجربة البناء والبالغة (100) فردا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية للمقياس ، إذ بلغ معامل الارتباط بين النصفين (0.995) إلا أن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار لذلك يتطلب تعديل هذا المعامل على معامل ثبات الاختبار ككل ، وعليه استخدام 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 اليه 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).

¶ طريقة ألفا كرونباخ :

لحساب الثبات بمعامل الفاكترونباخ للمقياس اعتمد الباحث على عينة بناء المقياس نفسها البالغ عددها (100) عضو هيئة ادارية ، وعند حساب قيمة معامل الثبات اتضح أنها تبلغ (0.972) وهو معامل ثبات جيد ومحبولة يمكن الاعتماد عليه ، ولتوكيد 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 ولكلتا 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 منها ، والجدول الآتي يشير إلى هذه المعاملات ذات الثبات ذات الجيد والمقبول .

جدول (4)

يبين القيم المستحصل عليها من معاملات الثبات للمقياس

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

ويتضح من الجدول (4) أنَّ القيم المستحصل 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 الرئيسية) :

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 الاستمرارات تبين أنها مكتملة وظاهرة للتحليل الإحصائي .

الوسائل الاحصائية :

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

عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

عرض وتحليل نتائج المقاييس :

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	نتيج 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	تلاءم وظيفتي مع سياسة العمل المعتمدة في النادي	4
34	2.82	5.92	يسهم الاتصال ما بين الادارة والموظفين إيجابياً في دعم وظيفتي	5
26	2.34	6.25	أسعى لوظيفة أخرى متى تنسى لي	6
29	2.92	6.08	تقدم لي الادارة خدمات صحية مناسبة	7
9	2.28	6.59	نتيج لي وظيفتي إمكانيات الترقية الوظيفية	8
15	2.45	6.52	نتيج الادارة لي إمكانية تطوير مهاراتي المختلفة	9
23	2.44	6.38	يتتسنى لي حصولي على حواجز معنوية نتيجة عملى الجيد	10
19	2.44	6.45	يتتناسب الراتب الذي أنفاضاه مع طموحاتي	11
36	3.15	5.55	تلاءم أوقات البرامج التدريبية مع أوقات العمل	12
25	2.71	6.26	تلاءم وظيفتي مع مستوى المسؤولية والصلاحيات الممنوحة لي	13
28	2.85	6.21	نتيج التقارير المعتمدة من الادارة لإمكانية التعديل	14
3	2.43	7.07	يتتناسب الراتب الشهري الذي أنفاضاه مع مؤهلاتي	15
2	2.51	7.08	يتيج لي الأمن السائد في الادارة فرص الاستقرار الوظيفي	16
24	2.78	6.35	تنسجم برامج التدريب التي شاركت فيها وطبيعة عملى	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	تتوافق العدالة في تقويم أداء الأفراد في الادارة بغض النظر عن المستوى	20

11	2.61	6.56	أحصل على حواجز مالية لقاء العمل الإضافي الذي أقدمه	21
27	2.79	6.23	تضم الادارة كفاءات ادارية متنوعة	22
7	2.70	6.64	يتناصف الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع المستوى المعيشي لي	23
12	2.44	6.55	تضم الادارة مراكز تدريب للعاملين	24
16	2.58	6.51	تتيح الادارة إمكانية المشاركة في المؤتمرات العلمية وورشات العمل الداخلية والخارجية	25
22	2.73	6.56	تحظى وظيفتي برضاء عائلتي	26
8	2.43	6.63	يتسم توزيع العمل في الادارة بالعدالة	27
41	2.43	6.28	تنتمي علاقتي باللاعبين الذين اشرف عليهم بالولد	28
4	2.34	6.82	تعتمد مهام تقييم البرامج الادارية على أسس علمية	29
42	2.93	5.93	تتيح لي الادارة بالاسراف على اكثرب من فريق	30
13	2.57	6.54	تناسب صيغ التوزيع الوظيفي المعتمدة في الادارة مع طبيعة وظيفتي	31
1	2.48	7.10	تناسب ساعات العمل مع طبيعة وظيفتي	32
32	2.75	5.98	تزودني الادارة بكل ما احتاجه في مكتبي لأداء عملي	33
33	3.21	5.95	تنكفل الادارة بالرغبة المالية لبرامج التدريب	34
35	2.86	5.91	أشعر بالمسؤولية تجاه الادارة التي أنتمي إليها	35
38	2.45	6.48	تهتم الادارة في حل مشاكل الموظفين	36
17	2.43	6.50	تنتمي 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 الادارة في الابعادات الداخلية	40

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

مناقشة النتائج :

يتبيّن من الجدول (5) ترتيب الفقرات ، اذ كانت الفقرات (32, 38, 4, 29, 15, 16, 32) قد حصلت على مستوى عالي جداً 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 إلى طريقة التعامل داخل النادي ، والذي تتوفر فيه فرصة جدية للعمل بحرية دون الخضوع للوائح وقوانين ممكن أن تضعف عملية الإدارية 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 تشرّعها اللجنة الأولمبية الامر الذي قد يعرقل العمل وبالتالي يؤثّر سلباً على احساس الموظف ورضاه الوظيفي في العمل داخل الأندية الرياضية . (مهدي ، 2006) .

وكما حصلت الفقرات (12, 33, 34, 35, 39) على المستوى متوسط مائل للضعف اذ ان العمل في الهيئات الإدارية لأندية 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 الاختير هي السبب الرئيسي في التأخير وعدم كسر الروتين في التعاملات الإدارية ، وان كل ما ذكر آنفًا لا يتيح الفرصة للموظف بأن يعمل بإرتياح او أن يمارس دوره الأداري برغبة حقيقة مما يؤثّر بدرجة كبيرة وبالاتجاه السلبي على رضاه عن عمله ورغبته في أدائه بجدية . (مهدي ، 2006)

ويبدو جلياً أن الدرجات المتحققة ليست بمستوى الطموح ، والأسباب التي ذكرت اعلاه بالإضافة إلى عدم جدية الحكومة في التعامل مع المؤسسات الرياضية بشكل عام بالإضافة إلى الفساد الإداري والمالي الموجود داخل الهيئات الإدارية نفسها والموجود أيضاً في كل المؤسسات الرياضية الأكبر سبيدي ذلك إلى فقدان الموظف إلى شغفه بالعمل ، وسيؤدي دوره من أجل ان يؤدي دوره لغيره ، بلا رغبة حقيقة ولا طموح ولا إبداع . (الحسن ، 2005) .

الاستنتاجات والتوصيات :

الاستنتاجات :

- 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 .

النوصيات :

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

- 1- يوصي الباحث بإعتماد مقياس الرضا الوظيفي لقياس ما صممته 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 لاعضاء الهيئات الادارية عن زيادة الرواتب واقامة الدورات التطويرية الادارية .

المصادر :

- إحسان محمد الحسن : علم الاجتماع الرياضي ، ، عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2005 .
- احمد سليمان عودة : القياس والتقويم في العملية التدريبية ، ط2 ، عمان ، دار الأمل ، 1993 .
- أكرم محسن مهدي : القيادة الاستراتيجية والإبداع 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 لاعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في أقسام وكليات التربية الرياضية جامعة الموصل ، بحث منشور ، (مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، المجلد 17 ، العدد 57 ، 2011) .
- ذوقان عبيادات وأخرون : البحث العلمي مفهومه ، أدواته وأساليبه ، عمان ، دار الفكر للنشر ، 1988 .
- رمزية الغريب : التقويم والقياس النفسي والتربوي ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، 1985 .
- ريسان خرييط مجید : مناهج البحث في التربية الرياضية ، جامعة البصرة ، 1987 .
- عبد الحميد شرف : الإدارة في التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق ، القاهرة ، مركز الكتاب ، 1990 .
- عمر محمد الخراشة : بناء برنامج تدريبي لتطوير عملية الاتصال الإداري للعاملين في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء كفاياتهم الإدارية ، أطروحة دكتوراه فلسفية في الإدارة التربوية ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد ، 2001 .
- وجيه محجوب وأحمد البدرى : 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 .

النحو	أبداً	نادرًا	احياناً	غالباً	دائماً	الفقرة	الرقم
						تناسب ساعات العمل مع طبيعة وظيفتي	1
						يتيح لي الأمان السائد في الادارة فرص الاستقرار الوظيفي	2
						يتناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع مؤهلاتي	3
						تعتمد مهام تقييم البرامج الادارية على أسس علمية	4
						تتلاءم وظيفتي مع سياسة العمل المعتمدة في النادي	5
						تسهم وظيفتي في تحقيق أهدافي المختلفة	6
						يتناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع المستوى المعيشي لي	7
						يتسم توزيع العمل في الادارة بالعدالة	8
						يتيح لي وظيفتي إمكانيات الترقية الوظيفية	9
						يوفر نجاحي فرص الثناء والتقدير من قبل زملائي في الادارة	10
						أحصل على حواجز مالية لقاء العمل الإضافي الذي أقدمه	11
						تضمن الادارة مراكز تدريب للعاملين	12
						تناسب صيغ التوزيع الوظيفي المعتمدة في الادارة مع طبيعة وظيفتي	13
						توفر لي وظيفتي المكانة الاجتماعية المناسبة لي	14
						تتيح الادارة لي إمكانية تطوير مهاراتي المختلفة	15
						تتيح الادارة إمكانية المشاركة في المؤتمرات العلمية	16

					ورشات العمل الداخلية والخارجية	
					تنسم علاقتي مع زملائي بالملاءمة	17
					تنتواء العدالة في تقويم أداء الأفراد في الادارة بغض النظر عن المستوى	18
					يتنااسب الراتب الذي أتقاضاه مع طموحاتي	19
					تدعم الادارة البرامج التدريبية	20
					تتيح الادارة للعاملين فرص المشاركة في صنع القرار	21
					تحظى وظيفتي برضاء عائلتي	22
					يتمنى لي حصولي على حواجز معنوية نتيجة عملى الجيد	23
					تنسجم برامج التدريب التي شاركت فيها وطبيعة عملى	24
					تنلاءم وظيفتي مع مستوى المسؤولية والصلاحيات الممنوحة لي	25
					أسعى لوظيفة أخرى متى تمنى لي	26
					تضم الادارة كفاءات ادارية متنوعة	27
					تتيح التقارير المعتمدة من الادارة لإمكانية التعديل	28
					تقدّم لي الادارة خدمات صحية مناسبة	29
					تهتم الادارة بإرسال المتدربين إلى الخارج	30
					تسهم التوجيهات الوظيفية في إغناء وظيفتي	31
					تزودني الادارة بكل ما أحتاجه في مكتبي لأداء عملى	32
					تتكلّف الادارة باللغطية المالية لبرامج التدريب	33
					يسهم الاتصال ما بين الادارة والموظفين إيجابياً في دعم وظيفتي	34
					أشعر بالمسؤولية تجاه الادارة التي أنتمي إليها	35
					تنلاءم أوقات البرامج التدريبية مع أوقات العمل	36

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