

واقع الاستقرار الوظيفي للعاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية
من وجهة نظرهم

أ.م.د. غيداء محمد حسون السعدي

الجامعة التقنية الوسطى معهد الإدارة الرصافة

ghaidam995@gmail.com

تاريخ نشر البحث 2023/12/28

تاريخ استلام البحث 2023/7/ 22

الملخص

يهدف البحث الى التعرف واقع الاستقرار الوظيفي للعاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية . تم تحديد مجتمع البحث بجميع العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية والبالغ عددهم (500) من العاملين وبنسبة 50% والموزعين على (10) مديريات حيث تم اختيار (250) من العاملين وقد قامت الباحثة باستبعاد العينة الاستطلاعية والبالغة (30) وعينة الثبات البالغة (20) وبذلك يصبح عينة البحث (200) من العاملين المستمرين في العمل استنتجت الباحثة يشكل الاستقرار الوظيفي دور مهم وفعال لدى العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية . وحصول بعض العبارات على استجابات عالية خصوصا في مجال التعليمات التي تأتي من المصدر وموضوعيه العمل في المديرية بشكل موضوعي . والشعور بالملل من قبل العاملين في المديرية بسبب رتابة العمل اليومي الغير مجدي واوصت :تدريب العاملين في مديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية خارج وداخل العراق من اجل التخلص من الملل والرتابة .استثمار الطاقات الكامنة للعاملين من خلال التعرف على لمتطلباتهم بشكل صحيح وتحقيق الذي يطمحون له . وتوفير حوافز مالية وجوائز للعاملين المبدعين من خلال التشجيع المستمر لهم . واعتماد الموضوعية في تقييم العاملين بشكل علمي صحيح .

الكلمات المفتاحية : الاستقرار الوظيفي , العاملين , وزارة الشباب والرياضة

The reality of job stability for workers in the directorates of the Iraqi
Ministry of Youth and Sports from their point of view

Prof. Dr. Ghaidaa Muhammad Hassoun Al-Saadi
Central Technical University, Rusafa Management Institute
ghaidam995@gmail.com

Date of receipt of the research: 22/7/2023 Date of publication of the research: 28/12/2023

Abstract

The research aims to identify the reality of job stability for workers in the directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports. The research population was determined by all workers in the directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports, who numbered (500) workers, at a rate of 50%, and were distributed among (10) directorates, where (250) workers were selected. The researcher excluded the exploratory sample of (30) and the stability sample of (20). Thus, the research sample becomes (200) of workers continuing to work. The researcher concluded that job stability constitutes an important and effective role for workers in the directorates of the Iraqi Ministry of Youth and Sports. Some statements received high responses, especially in the field of instructions that come from the source and the objectivity of work in the directorate. And the workers in the directorate felt bored due to the monotony of useless daily work. It recommended: training workers in the directorate of the Iraqi Ministry of Youth and Sports outside and inside Iraq in order to get rid of boredom and monotony. Investing in the latent energies of the workers by properly identifying their requirements and achieving what they aspire to. Providing financial incentives and prizes for creative workers through continuous encouragement. Adopting objectivity in evaluating employees in a scientifically correct manner.

Keywords: job stability, employees, Ministry of Youth and Sports

1-المقدمة:

يعتبر الاستقرار الوظيفي من اهم المواضيع المهمة في أي مؤسسة حكومية او اهلية حيث يعتبر من اهم درجات الرضا التي يحصل عليها العاملين في تلك المؤسسات وبالتالي فان استقرار الموظف يؤدي الى فعالية الوظيفية وزيادة الانتاجية لديه وكذلك يعمل على تحسين العلاقات بينه وبين الزملاء ومدير العمل داخل المؤسسة .

وتعتبر وجود المحفزات والحوافز المادية والدورية دافع من دوافع الرغبة في زيادة العمل وان معرفة هذا الدوافع ومراكز التأثير فيها على العاملين من اولويات الباحثين في تحديد اهم المتعلقات التي تؤثر في عمل المؤسسة وخصوصا في الفترة الحالية لما له من تاثير كبير في مجال العمل والتطور التكنولوجي الذي اصبح فيه الاعتماد الرئيسي على الحاسوب والتواصل الاجتماعي الذي يقلل من التفاعل مع الاخرين الجيدة داخل المنظمة.

حيث يعتبر الاستقرار الوظيفي بمنزلة الاحساس بالرضا والأمان الوظيفي الذي يعر به العامل داخل المؤسسة مما يدفع العامل الىالبقاء والاستمرار في العمل لدى المؤسسة التي يعمل بها.

وتكمن اهمية البحث الحالي في معرفة الواقع التي تعيشه مديريات وزارة الشباب والرياضة وخصوصا بالنسبة للعاملينمن خلال دراسة تقوم بها الباحث في هذا المجال .

و تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال التالي : ما هو واقع الاستقرار الوظيفي للعاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر العاملين؟

هدف الدراسة :

واقع الاستقرار الوظيفي للعاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية.

2- إجراءات البحث:

1-2 منهج البحث :

من اجل حل طبيعة المشكلة الحالية استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لكون هذا الأسلوب يلائم طبيعة حل المشكلة

2-2 مجتمع البحث وعينته :

تم تحديد مجتمع البحث بجميع العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية والبالغ عددهم (500) من العاملين وبنسبة 50% والموزعين على (10) مديريات حيث تم اختيار (250) من العاملين وقد قامت الباحثة باستبعاد العينة الاستطلاعية والبالغة (30) وعينة الثبات البالغة (20) وبذلك يصبح عينة البحث (200) من العاملين المستمرين في العمل كما في الجدول (1) .

جدول (1)

يبين مجتمع البحث وعينته من العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية

| ت | اسم المركز | المجتمع | عينة الثبات | عينة الاستطلاعية | عينة البحث |
|----|----------------------------------|---------|-------------|------------------|------------|
| 1 | دائرة التربية البدنية | 45 | 2 | 3 | 20 |
| 2 | دائرة الاقاليم والمحافظات | 40 | 2 | 3 | 20 |
| 3 | دائرة الشؤون المالية | 55 | 2 | 3 | 20 |
| 4 | دائرة الجهد الهندسي | 49 | 2 | 3 | 20 |
| 5 | دائرة المتابعة والتنسيق والتوجيه | 45 | 2 | 3 | 20 |
| 6 | دائرة الشؤون الإدارية والقانونية | 53 | 2 | 3 | 20 |
| 7 | دائرة الاعلام الحكومي | 52 | 2 | 3 | 20 |
| 8 | دائرة الثقافة والفنون | 52 | 2 | 3 | 20 |
| 9 | دائرة الطب الرياضي | 55 | 2 | 3 | 20 |
| 10 | دائرة الرعاية والإنتاجية العلمية | 54 | 2 | 3 | 20 |
| | المجموع | 500 | 20 | 30 | 200 |

2-3-3 أداة قياس الاداء :

من أجل معرفة واقع الاستقرار الوظيفي للعاملين اعتمدت الباحثة استبانة مقننة على البيئة العراقية للباحثين (جاسم العذارى, مجبل دواي:2013) والمتكونة من (15) عبارة .

2-4-2 الشروط العلمية للاستبانة :

2-4-2-1 صدق الاستبانة :

من اجل الحصول على الصدق الظاهري للاستبانة قامت الباحثة بعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية حيث بلغ عدد الخبراء (7) خبراء كما في ملحق (1) وقد اعطى جميع الخبراء اجابتهم بالإيجاب وصلاحيه الاستبانة المتكونة من (15) عبارة . وبذلك حصلت الاستبانة على موافقة صلاحية الاستبانة وإمكانية تطبيقها على العينة المستهدفة. كما في جدول (2) .

جدول (2)

يبين نسبة المئوية للاستبانة الاستقرار الوظيفي

| ت | العبارات | النسبة المئوية |
|----|---|----------------|
| 1 | لا استطيع من اتخاذ القرار المناسب الذي يخص مستقبلي بشكل صحيح في المديرية | 90% |
| 2 | ليس لدي اطمئنان على مستقبلي الوظيفي في مديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية | 100% |
| 3 | ليست لدي علاقة ثقة مع زملائي في العمل أي من مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية | 90% |
| 4 | لديه الرغبة الكبيرة في ترك العمل في مديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية | 90% |
| 5 | المشاكل الاسرية تؤثر بشكل كبير على استقرار الوظيفي في مديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية | 100% |
| 6 | جميع التعليمات التي اتلقاها من مديري هي ليست مركزية وتأتي من اكثر من مصدر | 90% |
| 7 | دائما ما يتم تكليفي بواجبات ومهام وظيفي هي ليست من تخصصي الوظيفي | 100% |
| 8 | لا توجد موضوعيه في تقييم العاملين بشكل عادل وانما يعتمد على العلاقات الشخصية | 100% |
| 9 | هنالك نظام حوافز للعاملين بشكل صحيح وعادي | 90% |
| 10 | الراتب الشهري يتناسب مع مستوى الجهد المبذول من قبلي | 90% |
| 11 | هنالك الكثير من الملل في العمل جراء اعادة نفس الروتين اليومي المعقد | 100% |
| 12 | يتم تكليفي بواجبات غير ضرورية وغير مناسبة لعمل الوظيفي | 100% |
| 13 | ليست هنالك أي فرصة للعمل خارج المديرية | 80% |
| 14 | عدم وضوح الواجبات التي اكلف بها من قبل المدراء تكون غير واضحة وغير مفهومة | 90% |

| | | |
|----|--|-----|
| 15 | اغلب العمل الذي احققه لا يلبي طموحي الذي اسعى اليه | 90% |
|----|--|-----|

2-4-2 ثبات الاستمارة:

يتم حساب الثبات باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ) من خلال البرنامج الإحصائي ، على عينة عشوائية تبلغ (20) عامل وبعد حساب معامل (ألفا كرونباخ) لثبات الاستبانة تبين أن معاملات الثبات للاستبانة بلغت قيم للاستبانة ككل (0,86).

جدول (3)

يبين قيم معامل الثبات الاستقرار الوظيفي

| ت | العبارات | الفكرونباخ |
|----|---|------------|
| 1 | لا استطيع من اتخاذ القرار المناسب الذي يخص مستقبلي بشكل صحيح في المديرية | 0,84 |
| 2 | ليس لدي اطمئنان على مستقبلي الوظيفي في مديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية | 0,80 |
| 3 | ليست لدي علاقة ثقة مع زملائي في العمل أي من مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية | 0,88 |
| 4 | لديه الرغبة الكبيرة في ترك العمل في مديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية | 0,84 |
| 5 | المشاكل الاسرية تؤثر بشكل كبير على استقرار الوظيفي في مديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية | 0,80 |
| 6 | جميع التعليمات التي اتلقاها من مديري هي ليست مركزية وتأتي من اكثر من مصدر | 0,88 |
| 7 | دائماً ما يتم تكليفي بواجبات ومهام وظيفي هي ليست من تخصصي الوظيفي | 0,84 |
| 8 | لا توجد موضوعه في تقييم العاملين بشكل عادل وانما يعتمد على العلاقات الشخصية | 0,80 |
| 9 | هنالك نظام حوافز للعاملين بشكل صحيح وعادي | 0,88 |
| 10 | الراتب الشهري يتناسب مع مستوى الجهد المبذول من قبلي | 0,84 |
| 11 | هنالك الكثير من الملل في العمل جراء اعادة نفس الروتين اليومي المعقد | 0,80 |
| 12 | يتم تكليفي بواجبات غير ضرورية وغير مناسبة لعمل الوظيفي | 0,88 |
| 13 | ليست هنالك أي فرصة للعمل خارج المديرية | 0,84 |
| 14 | عدم وضوح الواجبات التي اكلف بها من قبل المدراء تكون غير واضحة وغير مفهومة | 0,80 |
| 15 | اغلب العمل الذي احققه لا يلبي طموحي الذي اسعى اليه | 0,88 |

| | |
|------|---------|
| 0,86 | المجموع |
|------|---------|

2-5 التجربة الاستطلاعية :

من أجل تطبيق الاستبانة بشكلها النهائية طبقت الباحثة الاستبانة بشكلها الاولي على عينة استطلاعية تبلغ (30) عامل من مديريات وزارة الشباب والرياضة وبالطريقة العشوائية وبطريقة (القرعة) .

قامت الباحثة بأجراء تجربة استطلاعية في يوم الثلاثاء الموافق 2022/4/5 على عينة من العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية ومن خارج عينة البحث والبالغ عددها (30) حيث تمت الاستفادة من التجربة الاستطلاعية في معرفة الوقت المخصص للإجابة على الاستبانة من قبل عينة البحث . وكذلك معرفة اهم المشاكل والعراقيل التي تواجه عينة البحث والباحث من أجل تجاوزها وكذلك معرفة إمكانية فريق العمل المساعد على أداء التجربة .

2-6 التطبيق النهائي للمقياس :

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة للتطبيق والبالغ عددها (200) من العاملين في مديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية في يوم الاحد 2022/5/2 وقد تم التوزيع الاستمارة في مديرية وزارة الشباب والرياضة مع فريق العمل المساعد وقد تم استرجاع جميع الاستبانات وكانت جميعها صالحة للتحليل الاحصائي .

2-7 المعالجات الإحصائية:

استخدمت الباحثة الحقيبة الإحصائية spss

3. عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

استخراج متوسط الاتجاه للعبارة والانحراف المعياري والوزن المرجح لكل عبارة من عبارات الاستبانة كما في جدول (4) .

جدول (4)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي والترتيب للعبارات الاستبانة

| ت | العبارات | وسط حسابي | انحراف معياري | وزن مئوي | الترتيب |
|----|---|-----------|---------------|----------|---------|
| 1 | لا استطيع من اتخاذ القرار المناسب الذي يخص مستقبلي بشكل صحيح في المديرية | 3,30 | 1,57 | 55 | 11 |
| 2 | ليس لدي اطمئنان على مستقبلي الوظيفي في مديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية | 3,02 | 1,43 | 52 | 14 |
| 3 | ليست لدي علاقة ثقة مع زملائي في العمل أي من مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية | 3,75 | 1,69 | 73 | 3 |
| 4 | لديه الرغبة الكبيرة في ترك العمل في مديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية | 3,59 | 1,54 | 66 | 8 |
| 5 | المشاكل الاسرية تؤثر بشكل كبير على استقرار الوظيفي في مديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية | 3,67 | 1,62 | 69 | 5 |
| 6 | جميع التعليمات التي اتلقاها من مديري هي ليست مركزية وتأتي من أكثر من مصدر | 3,90 | 1,50 | 77 | 1 |
| 7 | دائما ما يتم تكليفي بواجبات ومهام وظيفي هي ليست من تخصصي الوظيفي | 3,82 | 1,53 | 75 | 2 |
| 8 | لا توجد موضوعيه في تقييم العاملين بشكل عادل وانما يعتمد على العلاقات الشخصية | 3,34 | 1,80 | 60 | 9 |
| 9 | هنالك نظام حوافز للعاملين بشكل صحيح وعادي | 3,65 | 1,63 | 65 | 6 |
| 10 | الراتب الشهري يتناسب مع مستوى الجهد المبذول من قبلي | 3,60 | 1,50 | 63 | 7 |
| 11 | هنالك الكثير من الملل في العمل جراء اعادة نفس الروتين اليومي المعقد | 3,32 | 1,50 | 57 | 10 |

| | | | | | |
|----|----|------|------|---|----|
| 12 | 51 | 1,40 | 3,12 | يتم تكليفي بواجبات غير ضرورية وغير مناسبة لعمل الوظيفي | 12 |
| 15 | 50 | 1,32 | 3,00 | ليست هنالك أي فرصة للعمل خارج المديرية | 13 |
| 13 | 54 | 1,80 | 3,06 | عدم وضوح الواجبات التي اكلف بها من قبل المدراء تكون غير واضحة وغير مفهومة | 14 |
| 4 | 70 | 1,33 | 3,73 | اغلب العمل الذي احققه لا يلبي طموحي الذي اسعى اليه | 15 |

اظهرت نتائج الاستجابات في الجدول (4) الى ان العينة كانت استجاباتها متفاوتة فيما بينهم حيث حصلت على الترتيب الاول العبارات الثلاث عبارة (6) والتي تنص على (جميع التعليمات التي اتلقاها من مديري هي ليست مركزية وتأتي من اكثر من مصدر) وعبارة (7) والتي تنص على (دائماً ما يتم تكليفي بواجبات ومهام وظيفي هي ليست من تخصصي الوظيفي) وعبارة (3) والتي تنص على (ليست لدي علاقة ثقة مع زملائي في العمل أي من مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية) على الترتيب (1,2,3) حيث ترى الباحثة ان حصول هذا العبارات على استجابات عليا جاءت بسبب ان العينة ترى ذلك حيث ان اغلب المعلومات التي يستلمها العامل في مؤسسات ومديريات وزارة الشباب والرياضة هي تأتي من اكثر من مسؤول وليس هنالك مركزية في اعطاء التعليمات والقرارات الوزارية وهذا ما جعل العاملين يرون ان تلك الاستجابات والاوامر لا تأتي بشكل صحيح مما تؤثر بشكل كبير على فعالية تنفيذ تلك القرارات والاوامر الادارية ولهذا كانت استجابات العينة مرتفعة . وكذلك ترى الباحثة ان اغلب العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة يكفون بأوامر ووظائف ادارية مختلفة لا تتناسب مع طبيعة العمل الذي يمارسه العامل مما يولد الى حدوث ارباك لدى العاملين مما يؤثر نوعية وجودة العمل المطلوب منه وهذا ما جاءت بها استجابات العينة بهذا الشكل . وكذلك ترى الباحثة ان الاسباب الرئيسية في زعزعة لاستقرار الوظيفي للعاملين هو انهم ليس هنالك اجتماعية او علاقة عمل بين العاملين مع بعضهم البعض مما يولد نوع من عدم الاستقرار الوظيفي ومما يؤثر بشكل مباشر على اداء العاملين داخل مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية .

وقد حصلت العبارات على مستويات اقل وحسب الترتيب الموضح في جدول (4) حيث حصلت العبارات (13) والتي تنص على (ليست هنالك أي فرصة للعمل خارج المديرية) على الترتيب الاخير في الاستبانة وكذلك حصلت العبارة (2) والتي تنص على (ليس لدي اطمئنان على مستقبلي الوظيفي في مديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية) على الترتيب (14) والعبارة والتي تنص على (عدم وضوح الواجبات التي اكلف بها من قبل المدراء تكون غير واضحة وغير مفهومة) على الترتيب (13) من مجموع العبارات التي عرضت على العاملين وهنا ترى الباحثة الى ان بسبب الوضع الراهن ولقلة انفتاح المؤسسات العراقية على بعضها البعض ادى الى حدوث قله في العمل مما يؤدي الى ان تكون فرص العمل قليلة جدا , وكذلك ايضا بسبب الوضع الراهن الاقتصادي ترى الباحثة ان هنالك حالة من عدم الرضا لدى العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية على المستقبل بشكل عام مما ادى الى ان تكون الاستجابات ضعيفة لهذا العبارة , وكذلك ترى الباحثة ان عدم جدية القرارات وعدم وضوحها من قبل المدراء العاملين ادى الى حدوث نوع من عدم الرضا عن الاستجابات لتلك العبارة .

4- الاستنتاجات والتوصيات :

4-1 الاستنتاجات :

1. يشكل الاستقرار الوظيفي دور مهم وفعال لدى العاملين في مديريات وزارة الشباب والرياضة العراقية .
2. حصول بعض العبارات على استجابات عالية خصوصا في مجال التعليمات التي تأتي من المصدر وموضوعه العمل في المديرية بشكل موضوعي .
3. الشعور بالملل من قبل العاملين في المديرية بسبب رتابة العمل اليومي الغير مجدي.

4-2 التوصيات :

1. تدريب العاملين في مديرية وزارة الشباب والرياضة العراقية خارج وداخل العراق من اجل التخلص من الملل والرتابة .

2. استثمار الطاقات الكامنة للعاملين من خلال التعرف على لمتطلباتهم بشكل صحيح وتحقيق الذي يطمحون له .
3. توفير حوافز مالية وجوائز للعاملين المبدعين من خلال التشجيع المستمر لهم .
4. اعتماد الموضوعية في تقييم العاملين بشكل علمي صحيح .

المصادر :

1. جاسم رحيم العذارى واخرون :اثر الاستقرار الوظيفي في الاداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية ، العدد 33 ، المجلد 9/ تموز . 2013 .
2. محمد عويس : البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية (الدراسة والتشخيص في بحوث الممارسة) ، ط3 ، القاهرة ، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع ، 2003 .
3. علي ابو الشون : ادارة المؤسسات الرياضية وفق مبادئ الادارة العامة , ط1, دار دجلة للطباعة والنشر, 2021.
4. زويلف . مهدي : ادارة الافراد في منظور كم والعلاقات الانسانية , عمان. دار مجدلاوي , 2006.