

## الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويح الرياضى بجامعة المنصورة

د. حازم محمد يوسف منصور

مدرس بقسم الترويح الرياضى

بكلية التربية الرياضية بجامعة المنصورة

### ملخص البحث

قام الباحث بدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويح الرياضى بجامعة المنصورة" بهدف التعرف على الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويح الرياضى، واستخدم الباحث المنهج الوصفي وتم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويح الرياضى من تصميم الباحث لجمع البيانات وتم تطبيق الدراسة على عينة بلغت (١٩٦) من العاملين بمجال الترويح الرياضى بجامعة المنصورة وكانت أهم النتائج: أهم مظاهر رضا العاملين بمجال الترويح الرياضى عن الوظيفة أبتكر وأبدع فى العمل، علاقتى مع زملائى جيدة، أشعر بإشباع الحاجات الشخصية من خلال إنجاز مهام الوظيفة، أشعر أن العمل بالترويح الرياضى يحقق طموحات أسرتى، أرى أن الترقية تعتمد على سنوات الخبرة، أرى أن التدريب عرفنى على المستجدات فى مجال عملى وكانت أهم التوصيات توضيح أسلوب الترقية للعاملين بمجال الترويح الرياضى وما يجب عليهم القيام به حتى يمكنهم الوصول إلى أعلى المستويات الوظيفية، يجب أن تتناسب مكافآت العاملين بمجال الترويح الرياضى مع درجة تميزهم فى الأداء.

### مقدمة

يعتبر العمل ضرورة مادية للحصول على الأجر اللازم لممارسة الحياة الأسرية والاجتماعية، وأيضاً لتحقيق الذات والشعور بالاندماج والمساهمة الفعالة فى تطوير المجتمع وفى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى القومى والمستوى الشخصى، فالنجاح فى العمل يُعد المعيار الموضوعى الذى يقوم على أساسه تقويم المجتمع لأفراده، ويرتبط هذا النجاح ارتباطاً وثيقاً بدرجة رضاء الفرد عن وظيفته ومدى اقتناعه بها وحبها لها، إذ يعتبر العمل فى المجتمعات المتحضرة محور الحياة النفسية لأفراده، ومن وسائل إشباع حاجات الإنسان ورغباته، ويُسهّم العمل الذى يقوم به الفرد من خلال الأعباء والمسئوليات الملقاة على عاتقه فى بناء شخصيته وتكوين خصائص وأنماط سلوكه، كما يلعب العمل دوراً مهماً فى تكيفه ومدى النجاح الذى يستطيع إحرازه (٧ : ١).

وكلما تراكمت وقويت المشاعر المتعلقة بالرضا، كان الاحتمال أكبر فى أن تظهر المشاعر فى صورة سلوك خارجي ظاهر. والكثير من المؤسسات الترويحية الخدمية تستخدم مؤشرات مثل معدل التأخير والغياب ومشاعر الاستياء كمقاييس تعكس المشاعر الكلية للأفراد تجاه

الخدمات، وكلما انخفضت هذه المؤشرات، كان هذا دليلاً على ارتفاع الرضا عن الخدمة، وكلما ارتفعت، كان هذا دليلاً على انخفاض الرضا (١ : ٢٨ ، ٢٩).

وعموماً يعتبر الرضا الوظيفي من أهم مؤشرات الصحة والعافية للدائرة ومدى فاعليتها على افتراض أن الدائرة التي لا يشعر الموظفون فيها بالرضا سيكون حظها قليل من النجاح مقارنة بالتي يشعر فيها الموظفون بالرضا، مع مراعاة أن الموظف الراضي عن عمله يُعد أكثر استعداداً للاستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المنظمة، كما أنه يكون أكثر نشاطاً وحماساً في العمل، وأهم ما يميز أهمية دراسة الرضا الوظيفي أنه يتناول مشاعر الإنسان إزاء العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به (١٨).

ويرى ميكروميك **McCormick** والجن **Ilgen** أن الرضا الوظيفي يتمثل في الاستجابة الوجدانية لدى الفرد نحو العمل الذي يقوم به. بينما يرى مورس **Moors** أن الرضا الوظيفي أو الرضا عن العمل يزداد وفقاً لمدى اختزال التوتر الفرد ويقل وفقاً لكمية التوتر غير المختزلة، وأن رضا الفرد ينتج من حصيلة هذين العاملين، وأن الشعور بالرضا هو حصيلة تفاعل بين ما يريده الفرد وبين ما يحصل عليه بالفعل (١٠ : ١٦٦).

ويتحقق الرضا الوظيفي من خلال مقارنة بين نوعين من الإدراك: إدراك حول المفترض أو ما ينبغي أن يكون (أي ما يعتقده الموظف أنه حق له)؛ وإدراك حول الواقع أو ما هو كائن (أي ما يحصل عليه فعلياً)، وطبيعي أن درجة الرضا الوظيفي ترتفع كلما زاد الإدراك الواقعي على المفترض (١٩).

وتُعد العوامل الشخصية من العوامل التي تؤثر في تحقيق الرضا أو من عدم تحقيقه، وهي ترتبط بذاتية وشخصية الفرد، كما ترتبط بمستوى ذكائه ومستوى طموحه وبنمط شخصيته، أما العوامل التنظيمية (العمل) فهي تلك العوامل التي ترتبط بنوع التنظيم السائد في العمل وبمستوى ومحتوى الوظيفة وحجم العمل وبظروفه الطبيعية والمادية وباللوائح والنظم السائدة، بينما العوامل البيئية تلك العوامل ترتبط بالإطار البيئي و بثقافة المجتمع ومكانه المهني والخدمات المقدمة بالمجتمع، والعوامل التي تتعلق بالمنظمة مثل (ساعات العمل، ظروف العمل المادية، أساليب إجراءات العمل، نظم الاتصال في المنظمة، التكنولوجيا المستخدمة، نمط الإشراف) (٥ : ٧١).

ويرى بعض المهتمين بعلم الإدارة أن إشباع حاجات العاملين يُعد من أهم العناصر لتحقيق رضا الفرد عن عمله، بينما يرى فريق آخر أن للعلاقات الاجتماعية التي تربط العاملين بعضهم ببعض دور هام في تحقيق رضاهم عن العمل، وأيضاً يوجد اتجاه يرى أن الرضا عن العمل يرتبط

بمواقف المرؤوسين من رؤسائهم، ونمط الإشراف الذى يخضعون له، وكذلك يرتبط بمدى تكامل شخصية الفرد والاعتبارات المرتبطة بها فى محيط العمل (١٠ : ١٦٦).

تساعد عملية تقبل الترويح الرياضى كخدمة حيوية إنسانية للأفراد والمجتمعات فى أن يأخذ هذا المجال مكانته المهنية بين المهن الأخرى، كما أن الأبحاث العلمية التى تتناول بالدراسة موضوعات الترويح الرياضى تساعد فى حل المشاكل المهنية فى المجال واحترام المهن الأخرى للعاملين بمجال الترويح الرياضى (٢ : ٢٦٨، ٢٦٩).

ويتواجد العاملون بمجال الترويح الرياضى فى مواقع مختلفة حيث يتعاملون مع الأطفال والشباب والكبار ، وكذلك ينظمون وينفذون برامج تشمل أنشطة متعددة داخل منشآت الترويح الرياضى ، وهم يديرون مختلف مناطق الترويح الرياضى ويعملون مع منظمات وجمعيات متعددة موجودة فى المجتمع، كما أن حقيقة وجود مهنة الترويح تستدعى تقبل العامة لمفهوم الترويح وأهميته وحاجة الأفراد والجماعات للترويح. ومن أجل أن تتقدم مهنة الترويح الرياضى، لابد من إعداد عاملين بمجال الترويح الرياضى يتمتعون بكفاءة عالية (٢ : ٢٦٧ ، ٢٦٨).

#### مشكلة البحث

تمتاز الجامعة بأنها إحدى المؤسسات التربوية التى تضم الكثير من مناشط الترويح الرياضى، كذلك تضم العديد من العاملين بمجال الترويح الرياضى، مما يحتم أن تقابل الجامعة كافة الميول والاتجاهات السائدة بين جموع العاملين بمجال الترويح الرياضى باختلاف تطلعاتهم وقدراتهم حتى يحصلوا على الرضا الوظيفى.

ويتحدد الرضا بتأثير العوائد التى يحصل عليها الفرد من وظيفته وما تحققه من إشباعات، وأيضاً إدراكه لعدالة هذه العوائد ومدى مناسبتها للمجهود الذى يبذله الفرد فى أداء عمله، وإذا كان معيار الأداء هو العوائد فإن توقعات الفرد للحصول على مزايا ومكافآت بناء على ما يبذله من جهد وما ينتج عن هذا الجهد من أداء، ستكون بالطبع توقعات عالية. وتتحقق إشباعات الفرد من عمله من خلال مصادر متعددة مثل الأجر الذى يحصل عليه ومحتوى العمل الذى يقوم به وفرص الترقى، بالإضافة إلى نمط المعاملة التى يلقاها من مرؤوسيه.

ولذلك فإن القادة من العاملين بمجال الترويح الرياضى يجب عليهم توفير كافة الإمكانيات المساعدة لتحقيق الرضا الوظيفى للعاملين فى مجال تربية شباب الجامعة، وذلك لان رضائهم عن مهنتهم يُعد حافزاً لهم لبذل الجهد، ويتفق ذلك مع نتائج دراسات كل من منى عبد الخالق (٢٠٠٤) حابس سليمان (٢٠٠٦) صبرى أبو العز (٢٠٠٨) محمد محمود (٢٠٠٩) على ضرورة الاهتمام بالرضا الوظيفى، والرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء، والرضا عن الإنجاز فى العمل،

والرضا عن مكانة المهنة في المجتمع، والرضا عن فرص الترقى، والرضا عن الإعداد والصقل المهني.

لذا فقد قام الباحث بإجراء دراسته هذه للتعرف على الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويح الرياضي بجامعة المنصورة لأهمية هذا الموضوع في مجال التنمية المهنية، ونظراً لعدم إجراء دراسة من قبل على مجتمع العاملين بمجال الترويح الرياضي بجامعة المنصورة.

#### هدف البحث

يهدف البحث إلى التعرف على الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويح الرياضي من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما رضا العاملين بمجال الترويح الرياضي عن الوظيفة؟
- ما رضا العاملين بمجال الترويح الرياضي عن التواصل الداخلي للزملاء والرؤساء؟
- ما رضا العاملين بمجال الترويح الرياضي عن الإنجاز في العمل؟
- ما رضا العاملين بمجال الترويح الرياضي عن مكانة المهنة في المجتمع؟
- ما رضا العاملين بمجال الترويح الرياضي عن فرص الترقى؟
- ما رضا العاملين بمجال الترويح الرياضي عن الإعداد والصقل المهني؟
- ما دلالة الفروق بين العاملين بمجال الترويح الرياضي في الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير كلا من: (سنوات الخبرة، النوع، المؤهل الدراسي)؟

#### تعريف بعض المصطلحات والمفاهيم المستخدمة في البحث

- **الرضا الوظيفي:** مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله، وأن تلك المشاعر قد تكون إيجابية أو سلبية، إذ تُعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يتحقق من عمله (١٠: ١٦٦).

#### الدراسات المرتبطة

قام رومين ، جبريال **Romen , Gabriel** (٢٠٠٤) (١٧)، بدراسة بعنوان " تقويم الرضا المهني لمعلمي التربية البدنية بالمدارس العامة في بورتريكو " بهدف التعرف على المسببات الداخلية والخارجية للرضا المهني لدى المعلمين، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وطبقا مقياس مُعد لهذا الغرض، وبلغت العينة (٤٢١) معلماً للتربية البدنية، وكانت أهم النتائج ما يلي: أن المسببات الخارجية (الأجور، وأوضاع العمل، الإشراف) أظهرت مستويات منخفضة للرضا المهني، كما أن العوامل الداخلية (الإنجاز ، التميّز ، العمل ذاته) ارتبطت بمستويات عالية من الرضا عن المهنة.

قامت **منى عبد الخالق** (٢٠٠٤)(١٣)، بدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة الشباب بالقطاعات المختلفة دراسة مقارنة " بهدف التعرف على الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة الشباب بكل قطاع من القطاعات المختلفة(الرياضة، الشباب، الطلائع، البحوث وإعداد القادة، التخطيط والمتابعة) الرضا الوظيفي العام. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وطبقت مقياس مُعد لهذا الغرض، وبلغت العينة (١٠٠) أخصائية رياضية بالقطاعات المختلفة لوزارة الشباب، وكانت أهم النتائج ما يلي: ارتفاع نسبة الرضا الوظيفي العام لدى محاور الاستبيان لدى الأخصائيات بالقطاعات المختلفة، حيث حصل محور الرضا عن العلاقات الإنسانية في العمل على المرتبة الأولى بينما حصل محور الرضا عن طبيعة العمل على المرتبة الثانية، محور الرضا عن العائد على المرتبة الثالثة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي العام، وفي كل من الرضا عن طبيعة العمل، الإشراف الإداري، العائد المادي والمعنوي، العلاقات الإنسانية لدى أخصائيات القطاعات المختلفة.

قام **ليولي Liu, Li** (٢٠٠٥)(١٦)، بدراسة بعنوان " السلوك القيادي لمدير قسم التربية البدنية في الجامعات والرضا عن المهنة لمعلم التربية البدنية " بهدف تقويم العلاقة بين السلوك القيادي لمدير قسم التربية البدنية في الجامعة والرضا عن المهنة لمعلمي التربية البدنية وعلاقة بعض المتغيرات الديموغرافية بالرضا الشامل عن المهنة ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبق مقياس مُعد لهذا الغرض، وبلغت العينة (٤٣٢) معلم للتربية البدنية، وكانت أهم النتائج ما يلي: ارتباط عالي بين السلوكيات القيادية للمديرين والرضا عن المهنة لدي المعلمين، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الشامل للمعلم عن المهنة.

قام **حابس سليمان** (٢٠٠٦)(٣)، بدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي لدى موظفي مؤسسة التدريب المهني في الأردن" بهدف التعرف على مدى الرضا الوظيفي لدى مؤسسة التدريب المهني في المملكة الأردنية الهاشمية وعلاقته بكل من: المؤهل العلمي وسنوات الخبرة وطبيعة العمل الوظيفي. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبق مقياس مُعد لهذا الغرض، وبلغت العينة (٩٥١) موظفاً في كافة أقاليم مؤسسة التدريب المهني، وكانت أهم النتائج ما يلي: ،عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى موظفي مؤسسة التدريب المهني تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة وطبيعة العمل. كما أظهرت النتائج انه كلما ازدادت سنوات الخبرة قل الرضا، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن الرضا يقل في بُعد الراتب والحوافز وفرص الترقية قياساً لبُعد ممارسة المهنة والإشراف لدى موظفي مؤسسة التدريب المهني.

قام **وليد سامي** (٢٠٠٧)(١٥)، بدراسة بعنوان "الرضا عن العمل لدى أخصائي الرياضة للجميع" بهدف التعرف على الرضا عن العمل لدى أخصائي الرياضة للجميع فى ضوء اختلاف مستوياته الإدارية. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وقام بتطبيق مقياس لجمع بيانات دراسته، وقد بلغت العينة (٩٠) من العاملين بمجال الرياضة للجميع بالأندية ومراكز الشباب. وكانت أهم النتائج ما يلي: يتحقق الرضا المعرفى لدى العاملين فى مجال تخطيط البرامج مما يؤدي إلى إيداع الآراء التى تسعى لتطوير العمل.

قام **صبرى أبو العز** (٢٠٠٨)(٧)، بدراسة بعنوان " بناء مقياس الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بمديريات الشباب والرياضة " بهدف بناء مقياس "الرضا الوظيفي لدى الاخصائي الرياضي بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية". وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبق مقياس مُعد لهذا الغرض، وبلغت العينة (٦٠٠) أخصائي رياضى، وكانت أهم النتائج ما يلي: توافر الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين معاملات صدق وثبات عالية للمقياس ولأبعاده ومفرداته.

قام **عبد عبد الحليم** (٢٠٠٨)(٨)، بدراسة بعنوان " أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد " وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبق مقياس مُعد لهذا الغرض، وبلغت العينة (٣٣٨) من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والأخصائيين والإداريين والعاملين، وكانت أهم النتائج ما يلي: وجود علاقة ارتباطية جوهريّة بين أبعاد التمكين والرضا الوظيفي لكي يتم.

قام **محمد محمود** (٢٠٠٩)(١٢)، بدراسة بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المتميز لدى الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الإسكندرية" بهدف تحديد مسببات الرضا الوظيفي لديهم والشروط التى يستوجبها الأداء المتميز، وكذلك العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المتميز، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبق مقياس لجمع البيانات، وبلغت العينة (١٣٦) من الأخصائيين الرياضيين، وكانت أهم النتائج ما يلي: وجود علاقة ارتباطية طردية بين الرضا الوظيفي والأداء المتميز، إذ أن زيادة الرضا الوظيفي أدت إلى تحسين الأداء الإداري.

قام **كلا من عمر إسماعيل ومها صبرى** (٢٠١٠)(٩)، بدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي وقلق المستقبل لدى معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة - دراسة سيكومترية إكلينيكية" بهدف التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بقلق المستقبل لدى المعلمين، و التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بمتغيرات طبيعة الفئة التي يتعامل معها (تعليم عام- تربية خاصة)، و الجنس (ذكور - إناث)، نوعية العمل (دائم- مؤقت)، ومكان العمل (حكومي- خاص)، ونوع المرحلة

(ابتدائي- إعدادي- ثانوي)، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وطبقا مقياس قلق المستقبل.(إعداد/ سميرة شند، ٢٠٠٢)، و مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين: إعداد/ الباحثين ، وبلغت العينة (٦٠٠) معلم ومعلمة، وكانت أهم النتائج ما يلي: توجد علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي وقلق المستقبل لدى المعلمين". "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي بين معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة لصالح معلمي التعليم العام.

قامت **نهى القليوبى (٢٠١٣) (١٤)**، بدراسة بعنوان "دراسة مقارنة للرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى بعض كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية" بهدف مقارنة الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى بعض كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية وفقاً لمتغيرات (نوع الجنس، الدرجة الوظيفية، اعتماد الجودة التعليمية بالكلية، أقدمية تأسيس الكليات)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وطبقت مقياس مُعد لهذا الغرض من إعدادها، وبلغت العينة (٢٠٦) من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكليات التربية الرياضية، وكانت أهم النتائج ما يلي: لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية موضوع البحث رضا عن العمل بوجه عام، ورضا عن أداء مهام العمل، ورضا عن الإمكانيات ورضا عن السياسات الإدارية ورضا عن العلاقات الإنسانية.

#### إجراءات الدراسة

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، وكذلك المنهج الإحصائي الذي يتفق مع معالجة بيانات دراسته التي تم جمعها من خلال مقياس الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويح الرياضي.

#### مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث فى العاملين بمجال الترويح الرياضى بجامعة المنصورة. وقام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وكان قوامها (١٩٦) من العاملين بمجال الترويح الرياضى للعينة الأساسية و(٥٠) للعينة الاستطلاعية.

جدول (١) توصيف عينة البحث من العاملين بمجال الترويج الرياضي بجامعة المنصورة وفقا لمتغيرات عدد سنوات الخبرة ونوع الجنس والمؤهل الدراسي (ن=١٩٦)

م	المتغيرات	المجموع	
		عدد	النسبة المئوية
<b>سنوات الخبرة</b>			
١	أقل من ٥ سنوات.	٤٥	٢٢,٩٦%
٢	٥ سنوات وأقل من ١٠ سنوات.	١١٢	٥٧,١٤%
٣	١٠ سنوات فأكثر.	٣٩	١٩,٩٠%
	المجموع	١٩٦	١٠٠%
<b>نوع الجنس</b>			
١	ذكر.	١٦٩	٨٦,٢٢%
٢	أنثى.	٢٧	١٣,٧٨%
	المجموع	١٩٦	١٠٠%
<b>المؤهل الدراسي</b>			
١	مؤهل متوسط	٣٥	١٧,٨٦%
٢	بكالوريوس التربية الرياضية	١١٦	٥٩,١٨%
٣	ماجستير التربية الرياضية	٣٠	١٥,٣١%
٤	دكتوراه الفلسفة في التربية البدنية والرياضة	١٥	٧,٦٥%
	المجموع	١٩٦	١٠٠%

يتضح من الجدول (١) أن: أكثر أفراد عينة البحث وفقا لمتغير عدد سنوات الخبرة هم من لديهم خبرة تتراوح ما بين (٥) سنوات وأقل من (١٠) سنوات بينما كان أكثر أفراد عينة البحث وفقا لمتغير نوع الجنس هم من الذكور، وكان أكثر أفراد عينة البحث وفقا لمتغير المؤهل الدراسي هم الحاصلين على بكالوريوس التربية الرياضية.

#### أداة جمع البيانات:

قام الباحث ببناء مقياس الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويج الرياضي للتعرف على الرضا الوظيفي لديهم، ومن خلال القراءات النظرية والدراسات المرجعية واستطلاع آراء عدد (٩) خبراء في الترويج والإدارة وعلم النفس، أعد الباحث مقياس الرضا الوظيفي واحتوى هذا المقياس على (٦) أبعاد، وهي: الرضا عن الوظيفة، الرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء، الرضا عن الإنجاز في العمل، الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع، الرضا عن فرص الترقى، الرضا عن الإعداد والصقل المهني.

تم عرض الصورة المبدئية للمقياس المقترح على الخبراء للتأكد من مناسبة الأبعاد للتعرف على الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويج الرياضي بجامعة المنصورة.

في ضوء موافقة الخبراء على أبعاد المقياس المكون من (٧٦) مفردة وعلى المفردات المنتمية لكل بُعد وذلك بعد استبعادهم لعدد (١) في البعد الأول وعدد (٢) مفردة في البعد الثاني، وعدد (١) مفردة في البعد الثالث، وعدد (١) مفردة في البعد الرابع، وعدد (١) مفردة في البعد



الخامس، وعدد (١) مفردة في البُعد السادس، وذلك لعدم حصول تلك المفردات على (٧٥%) من آراء الخبراء وبذلك أصبح المقياس يتكون من (٦٩) مفردة تم إجراء صدق الاتساق الداخلي فتم حذف عدد (٥) مفردة من المقياس وهم (١) مفردة في البُعد الأول، (١) مفردة في البُعد الثاني، (١) مفردة في البُعد الرابع، (١) مفردة في البُعد الخامس، (١) مفردة في البُعد السادس، وبذلك أصبح عدد مفردات المقياس في صورته النهائية (٦٤) مفردة موزعة على (٦) أبعاد وهم الرضا عن الوظيفة (١١)، الرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء (١٣)، الرضا عن الانجاز في العمل (١٠)، الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع (١٠)، الرضا عن فرص الترقى (٩)، الرضا عن الإعداد والصفى المهني (١١) مفردة مرفق (ج).

تم تحديد درجة لكل بُعد على حده من الأبعاد وتحديد الدرجة الكلية وفقاً لميزان خماسي (راضٍ تماماً (٥ درجات)، راضٍ (٤ درجات)، راضٍ إلى حد ما (٣ درجات)، غير راضٍ (درجتان)، غير راضٍ تماماً = (درجة واحدة).

#### اختبار صدق مقياس الرضا الوظيفي

للتحقق من مدى ملائمة مفردات مقياس الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويج الرياضي، قام الباحث بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي على عينة استطلاعية قوامها (٥٠) من العاملين بمجال الترويج الرياضي من داخل المجتمع ومن خارج عينة البحث.

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق مفردات وأبعاد مقياس الرضا الوظيفي من خلال إيجاد معامل الارتباط البسيط لبيرسون Person بين المفردات المنتمية لكل بُعد، وذلك من خلال إيجاد معامل الارتباط بين كل مفردة والدرجة الكلية للبُعد، وكذلك بين الدرجة الكلية لكل بُعد ومجموع درجات المقياس، وذلك كما هو موضح بجدول (٢)

جدول (٢) قيم الارتباط بين المفردات وأبعاد مقياس الرضا الوظيفي قيد البحث (ن=٥٠)

المفردة	قيم معامل الارتباط		المفردة	قيم معامل الارتباط		المفردة	قيم معامل الارتباط	
	المقياس	البُعد ١		المقياس	البُعد ٢		المقياس	البُعد ٣
١	٠,٤٣١	٠,٣٩٩	١٣	٠,٤٣٥	٠,٤٥٥	١	٠,٣٩٥	٠,٤٢٥
٢	٠,٥٦٦	٠,٤١١	١٤	٠,٤٣٩	٠,٥٨٩	٢	٠,٤٦٤	٠,٤٧٦
٣	٠,٤٥٠	٠,٤٨٧	المفردة	البُعد ٣ المقياس	٣	٣	٠,٤٥٧	٠,٥٣١
٤	٠,٥٢١	٠,٦١١	١	٠,٥٤٩	٠,٥٦٨	٤	٠,٢٤٥	٠,٣٢١
٥	٠,٥٦٦	٠,٣٩٥	٢	٠,٤٩٢	٠,٣٩٨	٥	٠,٤١٤	٠,٤٣٩
٦	٠,٤٨٥	٠,٥٤٣	٣	٠,٥٦٩	٠,٥٧٦	٦	٠,٤٧٩	٠,٥٩١
٧	٠,٤٥٩	٠,٤٦٧	٤	٠,٤٥٧	٠,٤٨١	٧	٠,٥٧٢	٠,٥٧٩
٨	٠,٣٩٠	٠,٣٩٥	٥	٠,٥٦٣	٠,٦٣٢	٨	٠,٤٥٥	٠,٦٣٤
٩	٠,٤٥١	٠,٥٤٣	٦	٠,٦١٥	٠,٦٤٢	٩	٠,٦٠١	٠,٦٠٩
١٠	٠,٥٦١	٠,٦٧٣	٧	٠,٤٣٣	٠,٤٦٩	١٠	٠,٥٢٠	٠,٤٠٧
١١	٠,٦٥١	٠,٥٧٣	٨	٠,٤٧٧	٠,٥١١	المفردة	البُعد ٦ المقياس	٦
١٢	٠,٢٤٤	٠,٣٤٧	٩	٠,٦٢٧	٠,٤٥٩	١	٠,٥٤١	٠,٦١٠
المفردة	البُعد ٢ المقياس	٢	١٠	٠,٤١٣	٠,٥٣٤	٢	٠,٦٢٢	٠,٥٧٧

تابع جدول (٢) قيم الارتباط بين المفردات وأبعاد مقياس الرضا الوظيفي قيد البحث (ن=٥٠)

المفردة	قيم معامل الارتباط		المفردة	قيم معامل الارتباط		المفردة	قيم معامل الارتباط	
	المقياس	البُعد		المقياس	البُعد		المقياس	البُعد
١	٠,٥٦٤	٠,٦٢٢	١	٠,٤٦١	٠,٥٦١	٢	٠,٤٣٢	٠,٤٨٩
٢	٠,٤٨٩	٠,٥٦٣	٢	٠,٤٥٣	٠,٣٩٠	٣	٠,٤٥٣	٠,٦٧٨
٣	٠,٦٧٨	٠,٥٤٦	٣	٠,٦٣٢	٠,٥٦٣	٤	٠,٤٣١	٠,٤٣١
٤	٠,٤٣١	٠,٤٥٣	٤	٠,٤٥٢	٠,٤٦٦	٥	٠,٤٣٢	٠,٤٣٢
٥	٠,٤٣٢	٠,٥٨١	٥	٠,٤٠٩	٠,٤١٨	٦	٠,٦٣٢	٠,٦٧٠
٦	٠,٦٧٠	٠,٦٣٢	٦	٠,٥١٣	٠,٥٢٣	٧	٠,٢١١	٠,٢٢٣
٧	٠,٢٢٣	٠,٢١١	٧	٠,٤٢٢	٠,٣٩٣	٨	٠,٤٣٩	٠,٤٣٩
٨	٠,٤٣٩	٠,٥٦٣	٨	٠,٤٤١	٠,٤٩٧	٩	٠,٤٦٧	٠,٣٩٨
٩	٠,٣٩٨	٠,٤٦٧	٩	٠,٤٧٥	٠,٥٣٤	١٠	٠,٤٩٩	٠,٥٢٢
١٠	٠,٥٢٢	٠,٤٩٩	١٠	٠,٦٢٣	٠,٥٧٦	١١	٠,٤٥٢	٠,٤٥٢
١١	٠,٤٥٢	٠,٥٦١	١١	٠,١٦٩	٠,٢٥٤	١٢	٠,٤٧٨	٠,٥٦٩
١٢	٠,٥٦٩	٠,٤٧٨	١٢					

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) = (٠,٣٨٨)

من الجدول (٢) يتضح وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) بين المفردات والأبعاد المنتمية لها، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي بين مفردات المقياس ودرجة البُعد التي تنتمي إليها، فيما عدا المفردات رقم (١٢) بالبُعد الأول، المفردة رقم (٧) في البُعد الثاني، المفردة رقم (١١) بالبُعد الرابع، المفردة رقم (٤) بالبُعد الخامس، المفردة رقم (٧) بالبُعد السادس.

### ثبات مقياس الرضا الوظيفي

جدول (٣) قيمة معامل الثبات (ألفا) لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي (ن=٥٠)

البُعد	مسمى البُعد	عدد المفردات	قيمة معامل ألفا
الأول	الرضا عن الوظيفة	١١	٠,٧٩
الثاني	الرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء	١٣	٠,٨٥
الثالث	الرضا عن الانجاز في العمل	١٠	٠,٧٨
الرابع	الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع	١٠	٠,٨٢
الخامس	الرضا عن فرص الترقى	٩	٠,٨٨
السادس	الرضا عن الإعداد والصفق المهني	١١	٠,٨٠
	المجموع	٦٤	

### الدراسة الميدانية

بعد الاطمئنان لمعاملات الصدق والثبات قام الباحث بتطبيق مقياس الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويج الرياضي بجامعة المنصورة على عينة الدراسة الأساسية والبالغ قوامها (١٩٦)

من العاملين بمجال الترويج الرياضي، وذلك في الفترة من (١٠/١٠/٢٠١٥م) إلى (٢٦/١١/٢٠١٥م). وبعد الانتهاء من تطبيق مقياس الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويج الرياضي بجامعة المنصورة تم تفرغ البيانات تمهيدا لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.

## عرض ومناقشة النتائج:

جدول (٤) التكرارات والنسب المئوية لبعث لرضا العاملين بمجال الترويج الرياضى عن الوظيفة (ن=١٩٦)

م	الرضا عن الوظيفة	راض تماما	راض	راض إلى حد ما	غير راض	غير راض تماما	الدرجة العظمى	%	الترتيب
١.	أحب عملى وأشعر بأنه مصدر سعادة.	٤٩	٢٩	٣٩	٤٠	٣٩	٥٩٧	٦٠,٩٢	٨
٢.	أحب أسلوب صنع القرارات فى عملى.	٧٥	٤٠	٣٥	٣٠	١٦	٧٣٦	٧٥,١٠	٣
٣.	أشعر أن المميزات الوظيفية من (رعاية صحية- اجتماعية) مجزية.	٣٥	٢٥	٢٣	٦٠	٥٣	٥١٧	٥٢,٧٥	١٠
٤.	أشعر بالمسئولية تجاه مهام عملى.	٦٣	٣٧	٤٧	٢٤	٢٥	٦٧٧	٦٩,٠٨	٥
٥.	أشعر بتحسّن أدائى لعملى.	٦٠	٣٥	٤٥	٢٦	٣٠	٦٥٧	٦٧,٠٤	٦
٦.	راض عن مستقبلى المهنى.	٧٧	٥٠	٣٨	٢٥	٦	٧٥٥	٧٧,٠٤	٢
٧.	أساهم فى حل المشاكل التى تظهر أثناء العمل.	٤٠	٣٠	٣٠	٥٠	٤٦	٥٥٦	٥٦,٧٣	٩
٨.	أحظى بالمقابل المادى الذى يتلاءم مع المتطلبات والأعباء الوظيفية التى أقوم بها.	٢٤	٢٦	٢١	٦٩	٥٦	٣٨١	٤٩,٠٨	١١
٩.	ابتكر وأبدع فى العمل.	٧٩	٥٥	٤٠	٢٠	٢	٧٧٧	٧٩,٢٩	١
١٠.	أتصرف بحرية واستقلالية فى العمل.	٦٥	٤٥	٣٥	٣٠	٢١	٦٩١	٧٠,٥١	٤
١١.	اكتسب خبرات من خلال أداء مهام وظيفتى.	٥٣	٣٣	٤٣	٣٤	٣٣	٦٢٧	٦٣,٩٨	٧

يتضح من جدول (٤) أن أهم مظاهر الرضا عن الوظيفة للعاملين بمجال الترويج الرياضى والتي تزيد نسبتها المئوية عن (٧٠,٠٠%) من الدرجات العظمى لهذه الاستجابات هي: ابتكر وأبدع فى العمل، راضٍ عن مستقبلى المهنى، أحب أسلوب صنع القرارات فى عملى، أتصرف بحرية واستقلالية فى العمل.

ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى إدراك أفراد العينة بأن الوظيفة تمنحهم القدرة على الابتكار والإبداع فى العمل والتصرف فى جميع أنشطة الوظيفة بقدر كبير من الحرية، كما أن أسلوب صنع القرارات فى العمل يتسم بالديمقراطية مما يجعل العاملين بمجال الترويج الرياضى راضين عن مستقبلهم المهنى.

ويؤكد على ذلك تهنانى عبد السلام، إذ ترى أن مميزات العمل فى مجال الترويج هي: خلق المهنة من الروتين اليومي لاعتماد المهنة على التجديد والابتكار للأنشطة الترويجية المختلفة، توافر الفرص للعاملين فى المجال لإظهار قدراتهم على الابتكار، مما يشعر من يعمل فى هذا المجال بالسعادة حين يسعد الآخرين من أطفال وشباب وكبار، وبوجه خاص إذا كانوا من ذوى الاحتياجات الخاصة والمعوقين فعادةما تتضاعف سعادة الإنسان حين يتمكن من إسعاد الآخرين، فالترويج مجال ومهنة تخدم الإنسانية (٢ : ٢٧٠).

بينما أهم مظاهر عدم الرضا عن الوظيفة للعاملين بمجال الترويج الرياضى ونسبتها المئوية (٥٠,٠٠%) فأقل من الدرجات العظمى لهذه الاستجابات هي: أحظى بالمقابل المادى الذى يتلاءم مع المتطلبات والأعباء الوظيفية التى أقوم بها.

ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى إدراك أفراد العينة أن انخفاض الأجور والتي لا تتناسب مع حجم المجهود المبذول داخل الوظيفة كذلك انخفاض مميزات الرعاية الصحية والاجتماعية أدى إلى عدم رضا العاملين عن الوظيفة.

وتشير تهانى عبد السلام إلى أن أهم المشاكل التي تواجه العاملين بمجال الترويج الرياضى، هي مشكلة المرتبات، فالأجور بالنسبة للعاملين فى هذا المجال تعتبر أجورا رمزية ولا تتناسب مع الجهد والوقت المبذول فى العمل فى المؤسسات الترويجية المختلفة (٢: ٢٧٠).

وهذا يتفق مع نتائج دراسة رومين ، جبريال ، Gabriel ، Romen (٢٠٠٤) حابس سليمان (٢٠٠٦)، فيما يرتبط برضا العاملين بمجال العاملين بمجال الترويج الرياضى عن الوظيفة أو المهنة (١٧) (٣).

جدول (٥) التكرارات والنسب المئوية لُبعد رضا العاملين بمجال الترويج الرياضى عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء

م	الرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء	راضٍ تماما	راضٍ	راضٍ إلى حد ما	غير راضٍ	غير راضٍ تماما	الدرجة العظمى	%	الترتيب
١	علاقتى مع زملائي جيدة.	٧٨	٥٦	٤١	٢٠	١	٧٧٨	٧٩,٣٩	١
٢	أشارك زملائي حل مشاكل العمل.	٤٠	٢٤	٣٠	٢٢	٨٠	٥١٠	٥٢,٠٤	١٢
٣	أسارع فى مجاملة أصدقائى فى العمل فى مناسبتهم المختلفة.	٥٥	٣٤	٤١	٣٠	٣٦	٦٣٠	٦٤,٢٨	٧
٤	أداني فى عملى يرضى رؤسائى.	٦٠	٤٠	٥٠	٢٠	٢٦	٦٧٦	٦٨,٩٨	٥
٥	احصل على الاحترام والتقدير المناسب من الزملاء	٥٠	٣٠	٤٠	٢٧	٤٩	٥٩٣	٦٠,٥١	٩
٦	أتعاون مع زملائي فى انجاز الأعمال.	٦٧	٤٥	٥٣	٣٠	١	٧٣٥	٧٥,٠٠	٣
٧	علاقتى مع رؤسائى جيدة.	٧٥	٥٠	٤٥	١٨	٨	٧٥٦	٧٧,١٤	٢
٨	يشركنى الرئيس فى وضع الخطط والأهداف الخاصة بإدارتى.	٤٥	٢٥	٣٥	٢٤	٦٧	٥٤٥	٥٥,٦١	١١
٩	لا أستطيع أن امنع نفسى من الانفعال على الزملاء فى العمل.	٢٤	٢٨	٢٢	٦٧	٥٥	٤٨٧	٤٩,٦٩	١٣
١٠	أقوم بتبادل المعلومات والخبرات مع الزملاء.	٥٧	٣٨	٤٥	٢٥	٣١	٦٥٣	٦٦,٦٣	٦
١١	تساعدنى الإدارة فى تحقيق الهدف العام للمؤسسة.	٤٧	٢٩	٣٨	٢٥	٥٧	٥٧٢	٥٨,٣٧	١٠
١٢	اشعر أن صنع القرار بالعمل يتسم بالديمقراطية.	٦٥	٤٠	٥٥	٢٥	١١	٧١١	٧٢,٥٥	٤
١٣	أسلوب التوجيه الذى يتبعه رئيسى يشجعنى على بذل المزيد من الجهد.	٥٠	٣٠	٤٢	٢٨	٤٦	٥٩٨	٦١,٠٢	٨

يتضح من جدول (٥) أن أهم مظاهر رضا العاملين بمجال الترويج الرياضى عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء والتي تزيد نسبتها المئوية عن (٧٠,٠٠%) من الدرجات العظمى لهذه الاستجابات هي: علاقتى مع زملائي جيدة، علاقتى مع رؤسائى جيدة، أتعاون مع زملائي فى إنجاز الأعمال، أشعر أن صنع القرار بالعمل يتسم بالديمقراطية.

ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى: العلاقات والتفاعلات بين العاملين بمجال الترويج الرياضى، وبينهم وبين الرؤساء هي علاقات طيبة، مما يؤدي إلى الشعور بالاستقرار والأمان داخل العمل، بجانب دورها فى مساعدة كل فرد داخل العمل على التعرف على مهامه وعلاقتها بباقي المهام، وكذلك الشعور بالرضا عن العمل، كما أن الرضا عن العمل يزداد إذا كانت العلاقات مع الزملاء والرؤساء جيدة.

كما أن للرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمد الفردي من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن الذين يخضع لإشرافهم ، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها، كما أن الرضا الوظيفي هو دليل على سعادة الإنسان واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته، حيث أن الرضا الوظيفي يُعبر عن الرضا عن الوظيفة والرضا عن علاقات العمل والرضا عن زملاء العمل والرضا عن الرؤساء والرضا عن بيئة العمل والرضا عن سياسات الأفراد (١٨).

بينما أهم مظاهر عدم رضا العاملين بمجال الترويج الرياضي عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء للعاملين ونسبتها المئوية (%٥٠,٠٠) فأقل من الدرجات العظمى لهذه الاستجابات هي: لا أستطيع أن أمنع نفسي من الانفعال على الزملاء في العمل. ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى إدراك أفراد العينة أنه إذا ما توافر المناخ الجيد وقلة ضغوط العمل فإن ذلك سوف يكون له أثره الإيجابي على تحسين مستويات الأداء والرضا الوظيفي.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة منى عبد الخالق (٢٠٠٤)، ليولي Liu, Li (٢٠٠٥)، عبده عبد الحليم (٢٠٠٨)، فيما يرتبط برضا العاملين بمجال العاملين عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء (١٣)(١٦)(٨).

جدول (٦) التكرارات والنسب المئوية لبعده رضا العاملين بمجال الترويج الرياضي عن الانجاز في العمل

م	الرضا عن الانجاز في العمل	راضٍ تماماً	راضٍ	راضٍ إلى حد ما	غير راضٍ	غير راضٍ تماماً	الدرجة العظمى	%	الترتيب
١	أستمتع بممارسة مهام وظيفتي.	٥٥	٣٠	٤٦	١٨	٤٧	٦١٦	٦٢,٨٦	٧
٢	اشعر بإشباع الحاجات الشخصية من خلال انجاز مهام الوظيفة.	٧٢	٤٨	٥٧	١٥	٤	٧٥٧	٧٧,٢٤	١
٣	أشارك في صياغة التوصيف الوظيفي الخاص بوظيفتي.	٥٠	٢٨	٤٣	٢٠	٥٥	٥٨٦	٥٩,٧٩	٨
٤	أمتلك الدافعية والحماس لانجاز مهام الوظيفة.	٧٠	٤٥	٥٥	٢٠	٦	٧٤١	٧٥,٦١	٢
٥	استثمر أوقات العمل في أداء مهام الوظيفة.	٥٨	٣٥	٤٨	٢٠	٣٥	٦٤٩	٦٦,٢٢	٦
٦	لا أشارك في تطوير خطط العمل.	٣٥	٢٠	٣٥	٢٠	٨٦	٤٨٦	٤٩,٥٩	١٠
٧	أشارك في إيجاد الحلول المناسبة في انجاز العمل.	٦٦	٤١	٥٥	٢٨	٦	٧٢١	٧٣,٥٧	٣
٨	لا أشارك في صياغة رؤية ورسالة المؤسسة التابع لها.	٤٠	٢٥	٤٠	٢٥	٦٦	٥٣٦	٥٤,٦٩	٩
٩	أفضل أن يوكل إلي الأعمال الصعبة.	٦٠	٣٨	٥٠	٢٤	٢٤	٦٧٤	٦٨,٧٧	٥
١٠	أقدم مقترحات من شأنها تطوير وتحسين العمل.	٦٣	٤٠	٥٢	٢٥	١٦	٦٩٧	٧١,١٢	٤

يتضح من جدول (٦) أن أهم مظاهر رضا العاملين بمجال الترويج الرياضي عن الإنجاز في العمل والتي تزيد نسبتها المئوية عن (%٧٠,٠٠) من الدرجات العظمى لهذه الاستجابات، هي: أشعر بإشباع الحاجات الشخصية من خلال إنجاز مهام الوظيفة، أمتلك الدافعية والحماس لانجاز

مهام الوظيفة، أشارك في إيجاد الحلول المناسبة في انجاز العمل، أقدم مقترحات من شأنها تطوير وتحسين العمل.

ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى توفير جميع الإمكانيات التنظيمية والإدارية اللازمة للعاملين بمجال الترويج الرياضي، مما يجعلهم يستطيعوا القيام بعملهم على أكمل، وبالتالي إشباع رغباتهم بالقيام بمهام وظيفتهم، ومن ثم الشعور بالرضا الوظيفي والاستقرار داخل الجامعة، مما يؤثر إيجابياً على معنويات العاملين بمجال الترويج الرياضي، وبالتالي على مستوى أدائهم الوظيفي.

ويؤكد محمد الحماحي على أن الاختلاف الرئيسي بين المنظمات الناجحة في تحقيق أهدافها أو غير الناجحة في هذا الشأن إنما يعزى إلى الفروق في طبيعة القيادة التي تتولى إدارة هذه المنظمات، وأنه مهما توافرت الإمكانيات للعمل والإنتاج، فإن الأفراد يكونون هم القادرون على الاستفادة منها في تحقيق الأهداف المرجوة (١١: ١٧٤).

بينما أهم مظاهر عدم رضا العاملين بمجال الترويج الرياضي عن الإنجاز في العمل نسبتها المئوية (٥٠,٠٠%) فأقل من الدرجات العظمى لهذه الاستجابات هي: لا أشارك في تطوير خطط العمل.

ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أن التوصيف الوظيفي يتم وضعه من قبل جهاز التنظيم والإدارة، وكذلك تطوير خطط العمل يتم من قبل لجان متخصصة في هذا الشأن.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة رومين ، جبريال ، Gabriel ، Romen (٢٠٠٤)، نهى القليوبي (٢٠١٣)، فيما يرتبط برضا العاملين بمجال العاملين عن الانجاز في العمل (١٧) (١٤).

جدول (٧) التكرارات والنسب المئوية لُبعد رضا العاملين بمجال الترويج الرياضي عن مكانة المهنة في المجتمع

م	الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع	راض تماماً	راض	راض إلى حد ما	غير راض	غير راض تماماً	الدرجة العظمى	%	الترتيب
١	أرى أن مهنة الترويج الرياضي أقل المهن.	٤٥	٦٠	٥٥	٧	٢٩	٦٧٣	٦٨,٦ ٧	٤
٢	أشعر أن نظرة المجتمع للعاملين بالترويج الرياضي نظرة دونية.	٤٠	٥٧	٥٣	١١	٣٥	٦٤٤	٦٥,٧ ١	٦
٣	أتفادى الإجابة عند سؤالي عن مهنتي.	٥٧	٤١	٤٥	٢٣	٣٠	٦٦٠	٦٧,٣ ٥	٥
٤	أرى أن المجتمع يدرك أهمية الترويج الرياضي.	٦٣	٤١	٥٨	٢٧	٧	٧١٤	٧٢,٨ ٦	٢
٥	أجد صعوبة بالغة في نشر ثقافة الترويج الرياضي بالجامعة.	٢٧	٤٥	٣٠	٣٠	٦٤	٥٢٩	٥٣,٩ ٨	٩
٦	أشعر أن العمل بالترويج الرياضي يحقق طموحات أسرتي.	٦٩	٤٥	٦٠	١٧	٥	٧٤٤	٧٥,٩ ٢	١
٧	أشعر بتجاهل وسائل الإعلام لقيمة الترويج الرياضي.	٣٠	٥٠	٣٥	٢٣	٥٨	٥٥٩	٥٧,٠ ٤	٨
٨	أشعر بايمان أولياء الأمور بأهمية الترويج الرياضي.	٣٥	٥٥	٤٠	٢١	٤٥	٦٠٢	٦١,٤ ٣	٧

تابع جدول (٧) التكرارات والنسب المئوية لبعُد رضا العاملين بمجال الترويح الرياضى عن مكانة المهنة فى المجتمع

م	الرضا عن مكانة المهنة فى المجتمع	راض تماما	راض	راض إلى حد ما	غير راض	غير راض تماما	الدرجة العظمى	%	الترتيب
٩	لا اشعر بفاعلية المنظمات المهنية فى حل مشاكل المهنة.	٢٤	٣٥	٣٠	٣٣	٧٤	٤٩٠	٥٠,٠٠	١٠
١٠	اشعر أن وظيفتى الحالية تعطى إحساس بأداء عمل هام.	٦٠	٣٨	٥٦	٢٦	١٦	٦٨٨	٧٠,٠٢	٣

يتضح من جدول (٧) أن أهم مظاهر رضا العاملين بمجال الترويح الرياضى عن مكانة المهنة فى المجتمع والتي تزيد نسبتها المئوية عن (٧٠,٠٠%) من الدرجات العظمى لهذه الاستجابات هى: أشعر أن العمل بالترويح الرياضى يحقق طموحات أسرتى، أرى أن المجتمع يدرك أهمية الترويح الرياضى، أشعر أن وظيفتى الحالية تعطى إحساس بأداء عمل هام. ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى إدراك المجتمع القيمة التربوية للترويح وأهمية ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية والاستفادة منها فى تنمية شخصية الطالب، وذلك كنواتج أساسية للممارسة، مما يلبي طموحات العاملين وإحساسهم بأداء عمل هام.

ويؤكد على ذلك **تهانى عبد السلام**، إذ ترى أن مهنة الترويح تستدعى تقبل العامة لمفهوم الترويح وأهميته وحاجة الأفراد والجماعات للترويح، كما تساعد عملية تقبل الترويح كخدمة حيوية إنسانية للأفراد والمجتمعات فى أن يأخذ هذا المجال مكانته بين المهن الأخرى، فمهنة الترويح تهدف إلى إسعاد البشر وتعليمهم فن الحياة، وكيفية استخدام وقت الفراغ من أجل حياة أكثر بهجة وأكثر إشراقاً (٢: ٢٦٨).

بينما أهم مظاهر عدم رضا العاملين بمجال الترويح الرياضى عن مكانة المهنة فى المجتمع نسبتها المئوية (٥٠,٠٠%) فأقل من الدرجات العظمى لهذه الاستجابات، هى: لا أشعر بفاعلية المنظمات المهنية فى حل مشاكل المهنة.

ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى عدم اهتمام وسائل الإتصال الجماهيرى بالإعلان عن مناشط الترويح الرياضى وأهميتها فى بناء الشخصية المتكاملة من الجوانب البدنية والاجتماعية والنفسية والعقلية والروحية والصحية والإنسانية ودورها فى استثمار وقت الفراغ، كذلك عدم قيام المنظمات والاتحادات المعنية بالترويح الرياضى بدورها فى نشر ثقافة الترويح الرياضى.

وتؤكد **تهانى عبد السلام** على أنه من دعائم المهنة الاتحاد الخاص بالمهنة حيث يمثل العمود الفقرى للمهنة، ويعمل على تنمية مركز المهنة بين المهن الأخرى، وتتمثل أنشطة الاتحادات المهنية فى إقامة مؤتمرات محلية أو دولية، وكذلك إعداد دورات تدريبية للعاملين وعمل اجتماعات لمناقشة المجالات المختلفة ووضع معايير ومستويات للمجالات التخصصية فى المهنة (٢: ٢٦٩).

وهذا يتفق مع نتائج دراسة منى عبد الخالق (٢٠٠٤)، عمر إسماعيل ومها صبرى

(٢٠١٠)، فيما يرتبط برضا العاملين عن الإنجاز فى العمل (١٣)(٩).

جدول (٨) التكرارات والنسب المئوية لُبعد رضا العاملين بمجال الترويج الرياضى عن فرص الترقى

م	الرضا عن فرص الترقى	راضٍ تماماً	راضٍ	راضٍ إلى حد ما	غير راضٍ	غير راضٍ تماماً	الدرجة العظمى	%	الترتيب
١.	أشعر أن نظام الترقية بالجامعة يتسم بالعدالة والموضوعية.	٦٣	٤٨	٣٩	٢٢	٢٤	٦٩٢	٧٠,٦ ١	٣
٢.	أرى أن الترقية تعتمد على الكفاءة.	٥٠	٤١	٣٣	٣١	٤١	٦١٦	٦٢,٨ ٦	٦
٣.	أرى أن الترقية تعتمد على سنوات الخبرة.	٧٥	٥٢	٤٧	١٨	٤	٧٦٤	٧٧,٩ ٦	١
٤.	أشعر أن الفرص المتاحة للترقى تجعلنى راضياً عن مستقبلى المهني.	٦٨	٥٣	٤٣	١٦	١٦	٧٢٩	٧٤,٣ ٩	٢
٥.	أرى أن العاملين بمجال الترويج الرياضى يحصلون على مركز اجتماعى أعلى من الترقية.	٤٥	٣٨	٣١	٣٠	٥٢	٥٨٢	٥٩,٣ ٩	٧
٦.	أرى أن العاملين بمجال الترويج الرياضى يحصلون على الإشباع المادى والمعنوى من الترقية.	٣٠	٣١	٢٢	٣٥	٧٨	٤٨٨	٤٩,٨ ٠	٩
٧.	أرى أن الترقى للمناصب القيادية بناء على ما ينجزه العاملين بمجال الترويج الرياضى من ابتكار وإبداع بالعمل.	٤٠	٣٥	٢٥	٣٢	٦٤	٥٤٣	٥٥,٤ ١	٨
٨.	كثرة ضغوط العمل تزيد شعورى بعدم الأمان.	٦٠	٤٦	٣٨	٢٥	٢٧	٦٧٥	٦٨,٨ ٧	٤
٩.	أشعر بالمساواة عند تطبيق مبدأ الثواب والعقاب بين جميع العاملين بالترويج الرياضى.	٥٧	٤٤	٣٦	٢٨	٣١	٦٥٦	٦٦,٩ ٤	٥

يتضح من جدول (٨) أن أهم مظاهر رضا العاملين بمجال الترويج الرياضى عن فرص الترقى والتي تزيد نسبتها المئوية عن (٧٠,٠٠%) من الدرجات العظمى لهذه الاستجابات، هي: أرى أن الترقية تعتمد على سنوات الخبرة، أشعر أن الفرص المتاحة للترقى تجعلنى راضياً عن مستقبلى المهني، أشعر أن نظام الترقية بالجامعة يتسم بالعدالة والموضوعية. ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أن نظام الترقية يتم وفق قواعد وآليات محددة وواضحة لجميع العاملين، فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر زاد رضاه عن العمل، وإذا زاد رضا العاملين بمجال الترويج الرياضى عن العمل الذى تقدمه المؤسسة زاد ولائهم لها، ويظهر هذا فى انتظامهم فى العمل وقلة الشكاوى، حيث أن الرضا الوظيفي يمنحهم القدرة على الاندماج فى الأعمال والإلتقان والإنجاز والاستغراق فى تفاصيله وخطواته وإجراءاته.



ويؤكد رجب رفاعي على أن فرص الترقية ومدى توافرها داخل المؤسسة من العوامل المرتبطة بالحوافز المستقبلية لدى الموظف، ومن خلالها ينظر الأفراد إلى المستقبل بأمل ويفضلون أن يكون لهم أفضل من الحاضر، وبناء على ذلك فإن فرص الترقى في العمل تتيح الفرص لتحقيق رضا الأفراد عن أعمالهم وفي زيادة كفاءتهم الإنتاجية، فالفرص غالباً ما يبعد عن عمل ذي أجر عال ليأخذ عملاً آخر يبدأ بأجر أقل ولكنه يتيح فرص مؤكدة للترقى بعد أوقات محددة (٤: ١٢٥).

ويشير محمد الحماحمي إلى أن المهتمين بالرضا الوظيفي والدافعية المهنية يؤكدون على أن الوظيفة تعمل على تحقيق توقعات وحاجات العاملين من التقدير المعنوي وإثبات الذات وتحقيق الإنجازات والتنمية الذاتية (الترقى الوظيفي)، وذلك نتيجة لما يقدمونه من عمل (١١: ١٦٧).

بينما أهم مظاهر عدم رضا العاملين بمجال الترويج الرياضي عن فرص الترقى نسبتها المئوية (٥٠,٠٠%) فأقل من الدرجات العظمى لهذه الاستجابات هي: أن العاملين بمجال الترويج الرياضي يحصلون على الإشباع المادي والمعنوي من الترقية.

ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أن العائد المادي من الترقية الأعلى لا يتناسب مع حجم المجهود المبذول وحجم التضخم ومتطلبات المعيشة، وكذلك إدراك العاملين بمجال الترويج الرياضي بأن حوافز ومكافآت العمل ذات أهمية وقيمة بالنسبة لهم، مع مراعاة العدالة في التوزيع.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة، منى عبد الخالق (٢٠٠٤)، حابس سليمان (٢٠٠٦)، فيما يرتبط برضا العاملين بمجال العاملين عن الإنجاز في العمل (١٣)(٣).

جدول (٩) التكرارات والنسب المئوية لبعده رضا العاملين بمجال الترويج الرياضي عن الإعداد والصقل المهني

م	الرضا عن الإعداد والصقل المهني	راضٍ تماماً	راضٍ	راضٍ إلى حد ما	غير راضٍ	غير راضٍ تماماً	الدرجة العظمى	%	الترتيب
١	أحب الالتحاق بالدراسات العليا للحصول على الدرجات العلمية الأعلى.	٣٩	٣٠	٢٥	٢٣	٧٩	٥١٥	٥٢,٥٥	١٠
٢	احضر المؤتمرات والندوات العلمية.	٤١	٣١	٢٧	١٩	٧٨	٥٢٦	٥٣,٦٧	٩
٣	احدد الاحتياجات التدريبية للوقوف على أحدث المستجدات العلمية.	٥٦	٤٣	٣٧	٢٣	٣٧	٦٤٦	٦٥,٩٢	٥
٤	أرى أن أهداف التدريب تتسم بالوضوح.	٤٩	٣٨	٣٠	٢٣	٥٦	٥٨٩	٦٠,١٠	٧
٥	اشعر أن الدورات التدريبية تتوافق مع طبيعة الوظيفة التي اشغلها.	٤٦	٣٥	٣٠	٢٢	٦٣	٥٦٧	٥٧,٨٦	٨
٦	أرى أن التدريب يساهم في تحسين الحوافز بشكل مرضي.	٣٦	٢٦	٢٥	١٦	٩٣	٤٨٤	٤٩,٣٩	١١

تابع جدول (٩) التكرارات والنسب المئوية لُبعد رضا العاملين بمجال الترويج الرياضي عن الإعداد والصقل المهني

الترتيب	%	الدرجة العظمى	غير راضٍ تماماً	غير راضٍ	راضٍ إلى حد ما	راضٍ	راضٍ تماماً	الرضا عن الإعداد والصقل المهني	م
٤	٦٨,٩٨	٦٧٦	٣١	١٨	٤٠	٤٦	٦١	أرى أن التدريب يساهم في ترفيتي للدرجة الأعلى.	٧.
٦	٦٢,٠٤	٦٠٨	٥١	٢١	٣٢	٤١	٥١	اشعر بانعكاس التدريب على أدائي للعمل بشكل أفضل.	٨.
٣	٧٢,١٤	٧٠٧	٢١	١٩	٤١	٥٠	٦٥	اكتسب المعلومات لزيادة المعرفة وتطوير ذاتي.	٩
٢	٧٥,٨٢	٧٤٣	١٢	١٥	٤٥	٥٤	٧٠	يساعدني التدريب على استخدام الأساليب الإدارية الحديثة.	١٠.
١	٧٨,١٦	٧٦٦	٩	٩	٤٨	٥٥	٧٥	أرى أن التدريب عرفني على المستجدات في مجال عملي.	١١.

يتضح من جدول (٩) أن أهم مظاهر رضا العاملين بمجال الترويج الرياضي عن الإعداد والصقل المهني والتي تزيد نسبتها المئوية عن (٧٠,٠٠%) من الدرجات العظمى لهذه الاستجابات، هي: أرى أن التدريب عرفني على المستجدات في مجال عملي، يساعدني التدريب على استخدام الأساليب الإدارية الحديثة، اكتسب المعلومات لزيادة المعرفة وتطوير ذاتي.

ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى قناعة العاملين بمجال الترويج الرياضي بضرورة التزود بالمهارات والقدرات واستخدام الأساليب الإدارية الحديثة، وكذلك اكتساب المعلومات لزيادة المعرفة وتطوير أنفسهم، مما يساعد على: التعرف على المستجدات في مجال العمل وتوفير عوامل الأمان والسلامة لطلاب الجامعة أثناء ممارسة مناشط الترويج الرياضي، واستغلال وقت العمل الاستغلال الأمثل لإنجاز العمل المطلوب وبالتالي الرضا عن الوظيفة.

ويرى **محمد الحماحمي** أنه لكي يتم الأداء Performance على الوجه الأفضل يتطلب ذلك التطوير المستمر في الأداء وفقاً لتطور الظروف والموارد والمعوقات المتغيرة باستمرار. ولذا فإنه يجب التخطيط للموارد البشرية في ضوء التنبؤ الذي يعتمد على تحليل احتياجات المؤسسات من الموارد البشرية وتوقع التغيير في الاتجاهات البيئية للعاملين وبيئة الأعمال (١١ : ١٧٣).

ويؤكد **سيد جاد الرب وعوض الحداد** على أن برامج التدريب أثناء الخدمة تؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي Job Satisfaction للعاملين، ويكون ذلك ناتجاً عن تطوير مستوى أداء العاملين وزيادة قدرتهم على حل المشكلات بطرق إبداعية، ومن ثم يتولد هذا الإحساس بالرضا عن إحساس هؤلاء العاملين بأنهم يؤدون مهام عملهم بشكل مميّز (٦ : ٢٦٦).

بينما أهم مظاهر عدم رضا العاملين بمجال الترويج الرياضي عن الإعداد والصقل المهني نسبتها المئوية (٥٠,٠٠%) فأقل من الدرجات العظمى لهذه الاستجابات، هي: أن التدريب يساهم في تحسين الحوافز بشكل مرضي.

ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أن الإدارة تعطي برامج لا تتوافق مع طبيعة العمل ولا تشارك في المؤتمرات والندوات الخاصة بمجال العمل، كما أن ضغط العمل لا يساعد على التفريغ للدراسات العليا، كما أنه لا توجد حوافز مادية لحضور تلك البرامج التدريبية.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة وليد سامي (٢٠٠٧)، عمر إسماعيل ومها صبرى (٢٠١٠)

على ضرورة الإعداد والصفق للعاملين بالمؤسسات حتى يتحقق الرضا الوظيفي (١٥)(٩).

جدول (١٠) تحليل التباين الأحادي للفروق بين آراء عينة البحث وفق متغير عدد سنوات الخبرة

(أقل من (٥) سنوات، (٥) وأقل من (١٠) سنوات، (١٠) سنوات فأكثر) في أبعاد المقياس (ن=١٩٦)

الأبعاد	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
الرضا عن الوظيفة	داخل المجموعات	١١,٢٢٤	٢	٥,٦١٢	٠,٣١٩	غير دال
	بين المجموعات	٣٣٩٠,٥	١٩٣	١٧,٥٦٧		
	المجموع	٣٤٠١,٧	١٩٥	٥٩,٥٧٣		
الرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء	داخل المجموعات	١١٩,١٤	٢	٥٩,٥٧٣	٣,٦٩٦ *	دال
	بين المجموعات	٣١١٠,٨	١٩٣	١٦,١١٨		
	المجموع	٣٢٣٠,٠	١٩٥	٣٦,١٥٩		
الرضا عن الإنجاز في العمل	داخل المجموعات	٧٢,٣١٩	٢	٣٦,١٥٩	١,٥٩٦	غير دال
	بين المجموعات	٤٣٧٢,٧	١٩٣	٢٢,٦٥٧		
	المجموع	٤٤٤٥,٠	١٩٥	١١٣,٦٨		
الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع	داخل المجموعات	٢٢٧,٣٦	٢	١١٣,٦٨	٣,٠٤٠ *	دال
	بين المجموعات	٧٢١٨,١	١٩٣	٣٧,٤٠٠		
	المجموع	٧٤٤٥,٥	١٩٥	١٣١,٣٩		
الرضا عن فرص الترقى	داخل المجموعات	٢٦٢,٧٨	٢	١٣١,٣٩	٣,١٩٢ *	دال
	بين المجموعات	٧٩٤٣,٩	١٩٣	٤١,١٦٠		
	المجموع	٨٢٠٦,٧	١٩٥	٢٥,١٠٧		
الرضا عن الإعداد والصفق المهني	داخل المجموعات	٥٠,٢١٤	٢	٢٥,١٠٧	١,٤٢١	غير دال
	بين المجموعات	٣٤٠٩,٠	١٩٣	١٧,٦٦٤		
	المجموع	٣٤٥٩,٢	١٩٥	٣٨٦,٣٥		
الدرجة الكلية للمقياس	داخل المجموعات	٧٧٢,٧١	٢	٣٨٦,٣٥	١,٩٨٠	غير دال
	بين المجموعات	٣٩٤٥٨,٢	١٩٣	٢٠٤,٤٤		
	المجموع	٤٠٢٣٠,٩	١٩٥			

دال (\*)

قيمة (ف) الجدولية عند مستوي معنوية (٠,٠٥) = (٣,٠٠)

جدول (١١) اتجاه الفروق بين متوسطات آراء عينة البحث وفق متغير عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، ٥ وأقل من ١٠ سنوات، ١٠ سنوات فأكثر) في أبعاد المقياس (ن=١٩٦)

قيمة L.S.D	أقل فرق معنوي L.S.D			المتوسط الحسابي	ن	الخبرة	الأبعاد
	أكثر من ١٠	٥ وأقل من ١٠	أقل من ٥				
٢,٠٢	*٢,٣٨-	١,٢٥-		٣٩,٩٥	٤٥	أقل من ٥	الرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء
	١,١٣-			٤١,٢٠	١١٢	٥ وأقل من ١٠	
				٤٢,٣٣	٣٩	أكثر من ١٠	
٢,٣١	٦,١٧.	*٢,٤٢		٣٩,٠٩	٤٥	أقل من ٥	الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع
	١,٨٢-			٣٦,٦٧	١١٢	٥ وأقل من ١٠	
				٣٨,٤٩	٣٩	أكثر من ١٠	
٢,٦٨	١,٠٣٤	*٢,٧٢		٣٧,١١	٤٥	أقل من ٥	الرضا عن فرص الترقى
	١,٦٨-			٣٤,٣٩	١١٢	٥ وأقل من ١٠	
				٣٦,٠٨	٣٩	أكثر من ١٠	

من الجدول (١٠)، (١١) يتضح وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥)

في متغير سنوات الخبرة في الأبعاد (الثاني، الرابع، الخامس) من مقياس الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويج الرياضي، حيث أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية، ويرجع الباحث ذلك إلى أنه كلما زادت سنوات الخبرة لدى العاملين بمجال الترويج الرياضي زاد لديهم الرضا عن المهنة وتوطدت العلاقة مع الزملاء والرؤساء وزادت فرص الترقى داخل السلم الوظيفي أكثر من العاملين بمجال الترويج الرياضي ذوي الخبرة الأقل. كما يوجد فروق غير دالة إحصائية في باقي المحاور والدرجة الكلية للمقياس، حيث إن قيمة (ف) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥).

جدول (١٢) دلالة الفروق بين متوسطي آراء أفراد عينة البحث وفق متغير نوع الجنس (ذكر، أنثى) في مقياس الرضا الوظيفي (ن=١٩٦)

الدلالة	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	النوع	الأبعاد
غير دال	٠,٦٤٥	٤,٠٤٥	٤٨,٣٣٧	١٦٩	ذكر	الرضا عن الوظيفة
		٤,٩٧٩	٤٧,٧٧٧	٢٧	أنثى	
غير دال	٠,٣٤٨	٤,١٢١	٤١,١٨٣	١٦٩	ذكر	الرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء
		٣,٧٩٦	٤٠,٨٨٨	٢٧	أنثى	
غير دال	١,٤٥٠	٤,٧٦٣	٣٦,٣١٩	١٦٩	ذكر	الرضا عن الإنجاز في العمل
		٤,٧٤٢	٣٤,٨٨٨	٢٧	أنثى	
غير دال	-٠,١٠٦	٦,٤٧٢	٣٧,٥٦٨	١٦٩	ذكر	الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع
		٣,٩٥٩	٣٧,٧٠٣	٢٧	أنثى	
غير دال	٠,٨٤٦	٦,٥٦٢	٣٥,٥٠٨	١٦٩	ذكر	الرضا عن فرص الترقى
		٦,٠١٣	٣٤,٣٧٠	٢٧	أنثى	
غير دال	١,٣٦٧	٤,١٦٠	٣٧,٣٠١	١٦٩	ذكر	الرضا عن الإعداد والصفى المهني
		٤,٤٦٦	٣٦,١١١	٢٧	أنثى	
غير دال	١,٥٠٩	١٤,٥٠٥	٢٣٦,٢١	١٦٩	ذكر	الدرجة الكلية للمقياس
		١٣,٠٣٧	٢٣١,٧٤	٢٧	أنثى	

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) = (١,٦٤٥) (\*) دال

من الجدول (١٢) يتضح وجود فروق غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) في متغير نوع الجنس (ذكر، أنثى) في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويج الرياضي، ويرجع الباحث ذلك إلى أن قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية.

جدول (١٣) تحليل التباين الأحادي للفروق بين آراء عينة البحث وفق متغير المؤهل الدراسي (مؤهل متوسط، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) في أبعاد المقياس (ن=١٩٦)

الأبعاد	التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة
الرضا عن الوظيفة	داخل المجموعات	٥٧,٦٢٧	٣	١٩,٢٠٩	١,١٠٣	غير دال
	بين المجموعات	٣٣٤٤,١	١٩٢	١٧,٤١٧		
	المجموع	٣٤٠١,٧	١٩٥			
الرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء	داخل المجموعات	١٣,٥٧٥	٣	٤,٥٢٥	٠,٢٧٠	غير دال
	بين المجموعات	٣٢١٦,٤	١٩٢	١٦,٧٥٢		
	المجموع	٣٢٣٠,٠	١٩٥			
الرضا عن الإنجاز في العمل	داخل المجموعات	١٢٢,٣٢	٣	٤٠,٧٧٣	١,٨١١	غير دال
	بين المجموعات	٤٣٢٢,٧	١٩٢	٢٢,٥١٤		
	المجموع	٤٤٤٥,٠	١٩٥			
الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع	داخل المجموعات	٦٥,٣٦٥	٣	٢١,٧٨٨	٠,٥٦٧	غير دال
	بين المجموعات	٧٣٨٠,١	١٩٢	٣٨,٤٣٨		
	المجموع	٧٤٤٥,٥	١٩٥			
الرضا عن فرص الترقى	داخل المجموعات	٥٧,٩٣٩	٣	١٩,٣١٣	٠,٤٥٥	غير دال
	بين المجموعات	٨١٤٨,٧	١٩٢	٤٢,٤٤٢		
	المجموع	٨٢٠٦,٧	١٩٥			
الرضا عن الإعداد والصلق المهني	داخل المجموعات	١٧٧,٢٣	٣	٥٩,٠٧٧	٣,٤٥٦*	دال
	بين المجموعات	٣٢٨٢,٠	١٩٢	١٧,٠٩٤		
	المجموع	٣٤٥٩,٢	١٩٥			
الدرجة الكلية للمقياس	داخل المجموعات	٦٢٤,٣١	٣	٢٠٨,١٠	١,٠٠٩	غير دال
	بين المجموعات	٣٩٦٠,٦٦	١٩٢	٢٠,٦٢٨		
	المجموع	٤٠٢٣٠,٩	١٩٥			

قيمة (ف) الجدولية عند مستوي معنوية (٠,٠٥) = (٣,٠٠) (\*) دال  
جدول (١٤) اتجاه الفروق بين متوسطات آراء عينة البحث وفق متغير المؤهل الدراسي (مؤهل متوسط، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه) في أبعاد المقياس (ن=١٩٦)

قيمة L.S.D	أقل فرق معنوي L.S.D				المتوسط الحسابي	ن	المؤهل الدراسي	البُعد
	دكتوراه	ماجستير	بكالوريوس	مؤهل متوسط				
٢,٢٢	٠,٣٣-	*٢,٥٧	١,٨٥		٣٨,٦٠	٣٥	مؤهل متوسط	الرضا عن الإعداد والصلق المهني
	٢,١٨-	٠,٧٢			٣٦,٧٥	١١٦	بكالوريوس	
	*٢,٩٠-				٣٦,٠٣	٣٠	ماجستير	
					٣٨,٩٣	١٥	دكتوراه	

من الجدول (١٣)، (١٤) يتضح وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة إحصائية (٠,٠٥) في متغير المؤهل الدراسي في البُعد (السادس) من مقياس الرضا الوظيفي للعاملين بمجال الترويج الرياضي، حيث أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية، كما يوجد فروق غير دالة إحصائياً في باقي المحاور والدرجة الكلية للمقياس حيث إن قيمة (ف) المحسوبة أقل من

قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠,٠٥)، ويرجع الباحث ذلك إلى إدراك حملة الدكتوراه إلى أهمية الإعداد والصقل المهني للوقوف على المستجدات في المجال والتعرف على أحدث الأساليب العلمية والإدارية وطرق مواجهة المشاكل التي تظهر خلال العمل، وكذلك تنمية البناء المعرفي للعاملين بمجال الترويج الرياضي، مما يؤدي إلى الرضا الوظيفي.

#### استنتاجات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة وحدود المجتمع الذي أجريت عليه وفي إطار العينة التي طبقت عليها أداة جمع البيانات، فإن الباحث قد توصل إلى أهم الاستنتاجات التالية:

**أولاً:** أهم مظاهر الرضا عن الوظيفة ابتكر وأبدع في العمل، راضى عن مستقبل المهنة، بينما أهم مظاهر عدم الرضا عن الوظيفة أحظى بالمقابل المادي الذي يتلاءم مع المتطلبات والأعباء الوظيفية التي أقوم بها.

**ثانياً:** أهم مظاهر الرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء هي علاقتي مع زملائي جيدة، علاقتي مع رؤسائي جيدة، بينما أهم مظاهر عدم الرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء لا أستطيع أن أمنع نفسي من الانفعال على الزملاء في العمل.

**ثالثاً:** أهم مظاهر الرضا عن الإنجاز في العمل أشعر بإشباع الحاجات الشخصية من خلال إنجاز مهام الوظيفة، بينما أهم مظاهر عدم الرضا عن الإنجاز في العمل لا أشرك في تطوير خطط العمل.

**رابعاً:** أهم مظاهر الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع أشعر أن العمل بالترويج الرياضي يحقق طموحات أسرتي، بينما أهم مظاهر عدم الرضا عن مكانة المهنة في المجتمع لا أشعر بفاعلية المنظمات المهنية في حل مشاكل المهنة.

**خامساً:** أهم مظاهر الرضا عن فرص الترقى أرى أن الترقية تعتمد على سنوات الخبرة، بينما أهم مظاهر عدم الرضا عن فرص الترقى أن العاملين بمجال الترويج الرياضي يحصلون على الإشباع المادي والمعنوي من الترقية.

**سادساً:** أهم مظاهر الرضا عن الإعداد والثقل المهني أرى أن التدريب عرفني على المستجدات في مجال عملي، بينما أهم مظاهر عدم الرضا عن الإعداد والثقل المهني أن التدريب يساهم في تحسين الحوافز بشكل مرضي.

**سابعاً:** يوجد فروق غير دالة إحصائياً وفق متغير نوع الجنس في جميع أبعاد مقياس الرضا الوظيفي.

**ثامنا:** يوجد فروق دالة إحصائية وفق متغير نوع المؤهل الدراسي فى الإعداد والصفق المهنى لصالح حملة دكتوراه الفلسفة فى التربية البدنية والرياضة.

**تاسعا:** يوجد فروق دالة إحصائية وفقا لمتغير سنوات الخبرة فى أبعاد الرضا عن العلاقة مع الزملاء والرؤساء والرضا عن مكانة المهنة والرضا عن فرص الترقى.

### توصيات الدراسة

فى ضوء نتائج الدراسة وفى إطار العينة التى أجرى عليها تطبيق الدراسة فإن الباحث يوصى بأهم ما يلى:

- توضيح أسلوب الترقية للعاملين بمجال الترويج الرياضى وما يجب عليهم القيام به حتى يمكنهم الوصول إلى أعلى المستويات الوظيفية.
- ضرورة مراعاة المسئولين عن التخطيط للدورات التدريبية بتحديد احتياجات العاملين بمجال الترويج الرياضى من البرامج التدريبية، وذلك لمعرفة المستجدات فى المجال الذين يعملون به، تعلم طرق جديدة تزيد من كفاءة العمل المطلوب منهم القيام به.
- ضرورة تفهم وسائل الإعلام للدور الذى يلعبه العاملون بمجال الترويج الرياضى فى نمو طلاب الجامعة من كافة جوانب الشخصية الإنسانية من خلال البرامج المقدمة.
- التأكيد على إتباع الأسلوب القيادى والإدارى الفعال الذى يضمن زيادة درجة الرضا الوظيفى للعاملين بمجال الترويج الرياضى ورفع روحهم المعنوية ونموهم مهنيا وخاصة نمط السلوك القيادى الديمقراطى داخل الجامعة.
- يجب توافر الإشراف والمتابعة بصورة جيدة من قبل الرؤساء على العاملين بمجال الترويج الرياضى.
- يجب أن تتناسب مكافآت العاملين بمجال الترويج الرياضى مع درجة تميزهم فى الأداء.
- توفير فرص متكافئة وعادلة فى التعامل مع العاملين.
- تفعيل الأسس والمعايير لتقويم العاملين.
- تمكين الموظفين من إبداء الرأى والمشاركة فى اتخاذ القرارات، لتعزيز ثقة الموظف بنفسه.

## قائمة المراجع

١. أحمد عرفة، سمية شلبي : التسويق والفرغ، الكتاب السادس، القاهرة، دار الكتاب، ٢٠٠٠م.
٢. تهناني عبد السلام : الترويح والتربية الترويحية، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠١م
٣. حابس سليمان : الرضا الوظيفي لدى موظفي مؤسسة التدريب المهني في الأردن، إنتاج علمي، كلية الأميرة عالية، قسم العلوم التربوية، جامعة البلقاء التطبيقية، عمان، ٢٠٠٦م.
٤. رجب رفاعي : "تأثير الرضا عن العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين متغيرات ضغوط العمل والاحترق النفسى لدى الأطباء،دراسة ميدانية، أفاق جديدة للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ٢٠٠٤م.
٥. سالى محمد : "العلاقة بين أبعاد تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بقطاع البترول، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٢م.
٦. سيد جاد الرب، عوض الحداد : أساسيات إدارة الموارد البشرية. الاسماعلية، جامعة قناة السويس، ٢٠٠١م.
٧. صبرى أبو العز : بناء مقياس الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بمديريات الشباب والرياضة، رسالة دكتوراه، مكتبة الرسائل، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة بنها ٢٠٠٨م.
٨. عبده عبد الحليم : أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد، رسالة ماجستير، مكتبة الرسائل، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٨م.
٩. عمر إسماعيل،مها صبرى : الرضا الوظيفي وقلق المستقبل لدى معلمي التعليم العام ومعلمي التربية الخاصة دراسة سيكومترية إكلينيكية، العدد ١٩، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، ٢٠١٠م.
١٠. كمال درويش، محمد الحماحمي، سهير المهندس : الأسس العلمية للإدارة الرياضية، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ٢٠٠٩م.
١١. محمد الحماحمي : الترويح المائى الفلسفة والتسويق، القاهرة، مركز الكتاب للنشر،



٢٠٠٤ م.

١٢ محمد محمود : الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المتميز لدى الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة الرسائل، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠٩ م.

١٣. منى عبد الخالق : "الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة الشباب بالقطاعات المختلفة (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة الرسائل، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، ٢٠٠٤ م.

١٤ نهى القليوبى : دراسة مقارنة للرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم فى بعض كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ٢٠١٣ م.

١٥ وليد سامى : الرضا عن العمل لدى أخصائى الرياضة للجميع، بحث منشور، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ٢٠٠٧ م.

**16** Liu, Li : A study of University Physical Education department director leadership behavior and Physical Education teacher job satisfaction in northern Taiwan. Vol 66 – 20 A of Dissertation Abstracts international, P. 674 ,2005.

**17** Romen, B. Gabiel, : An evaluation of job satisfaction of public school Physical Education in Puerto Rico. Vol. 65, D.A.I, P. 1715, 2004.

الشبكة العالمية للمعلومات

**18.** kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/127608 6/11/2015.

**19.** kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/527641 6/11/2015.