

## دراسة تقويمية لمستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة مدن القناة

د. هناء شبيب عبد المقصود  
مدرس بقسم العلوم التربوية  
والنفسية والاجتماعية - كلية  
التربية الرياضية - جامعة  
بورسعيد

### ملخص البحث

يهدف البحث إلى تقويم مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعة مدن القناة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث الأساسية على (تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية من بين الأخصائيين الرياضيين بجامعة مدن القناة الثلاثة وذلك خلال العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥م، حيث بلغ حجم عينة البحث ١٥٠ أخصائي رياضي، بواقع ٥٠ أخصائي رياضي من كل جامعة، بالإضافة إلى عدد ١٥ أخصائي من كل جامعة بأجمالي ٤٥ أخصائي رياضي لإجراء المعاملات العلمية لتقنين استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث، واستخدمت الباحثة استبيان الرضا الوظيفي (من اعداد الباحثة)، وكانت من اهم النتائج عدم وجود رضا وظيفي بالنسبة للأخصائيين الرياضيين لمحاور الاستبيان الاول والثالث والرابع والخامس والسادس، في حين جاءت استجابات عينة البحث راضية عن المحور الثاني، عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الأخصائيين الرياضيين بجامعة مدن القناة في متغير الجنس.

**المقدمة ومشكلة البحث :**

يعتبر العمل ضرورة مادية للحصول على الأجر اللازم لممارسة الحياة الأسرية والاجتماعية، وأيضاً لتحقيق الذات والشعور بالاندماج والمساهمة الفعالة في تطوير المجتمع وفي تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى القومي والمستوى الشخصي فالنجاح في العمل يعد المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده ويرتبط هذا النجاح ارتباطاً وثيقاً بدرجة رضاء الفرد عن وظيفته ومدى اقتناعه بها وحبها لها، إذ يعتبر العمل في المجتمعات المتحضرة محور الحياة النفسية للأفراد ومن وسائل إشباع حاجات الإنسان ورغباته فالإنسان يقضى نصف عمره أو يزيد في العمل ويسهم العمل الذي يقوم به الفرد من خلال الأعباء والمسئوليات الملقاة على عاتقه في بناء شخصيته وتكوين خصائص وأنماط سلوكه كما يلعب العمل دوراً مهماً في تكيفه ومدى النجاح الذي يستطيع إحرازه مما يتطلب ان يكون الفرد راضي عن وظيفته كي يتوافق نفسياً ويحقق ذاته من خلال عمله مما يترتب عليه الرضا الوظيفي.

حيث يعتبر الرضا الوظيفي من أهم العوامل النفسية التي تهتم بها المنظمات في الوقت الحالي حيث أكد الكثير من علماء الإدارة وعلم النفس أن الإنسان هو العنصر المهم في العمل والإنتاج لذا اتجهت جميع الدراسات إلى دراسة سلوك الإنسان واتجاهاته في مختلف الميادين والعمل على خلق جو من الارتياح والرضا عن العمل (٥ : ٧).

كما يرى بعض العلماء أن إشباع حاجات العاملين تعتبر من أهم مكونات الرضا الوظيفي كذلك فإن العلاقات الاجتماعية بين العاملين من أهم محددات الرضا الوظيفي، بالإضافة إلى ذلك فإن العلاقة بين الرئيس والمرؤوس وطبيعة الإشراف بينهم هي التي تخلق بيئة خلابة إيجابية لتحفيز الفرد وتشجيعه على العطاء والإنتاج في عمله ، حيث تظهر دافعية الفرد في العطاء والإنتاج في عمله نتيجة شعوره بالسعادة والرضا عن العمل والذي يشعر به العاملين بصورة غير مباشرة من خلال إشباع حاجاتهم النفسية (٧: ١٢).

وقد تعددت وجهات النظر فيما يتعلق بمفهوم الرضا الوظيفي حيث يتفق معظم العلماء على انه حالة السعادة التي تتحقق عن طريق العمل وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو العمل (٩: ٣٦).

ومن هنا يتضح أن نجاح الأخصائيين الرياضيين يتوقف على مقدار ما يتحلى به الأخصائيون الرياضيون من مستوى رضا وظيفي، حيث يعد النجاح في العمل المعيار الموضوعي الذي يقوم على اساسه تقييم المجتمع لأفراده ، ويرتبط هذا النجاح ارتباطاً وثيقاً بدرجة رضا الفرد على وظيفته ومدى اقتناعه بها وحبها لها، فالنجاح والابداع في مهام أي وظيفة يعتمد الي حد كبير على مقدار رضا الفرد على هذه الوظيفة، حيث يظهر ذلك بوضوح في وظيفة الأخصائي الرياضي بالجامعات المصرية.

فالأخصائي الرياضي يشعر بالرضا عندما يتحقق له مستوى الطموح الذي ينشده سواء مادياً أو في المناخ الوظيفي والتسهيلات وأساليب الإدارة والإجراءات الإدارية أو حتى في الخدمات الاجتماعية والطبية المقدمة لهم، ويشعر بعدم الرضا عندما يفشل في تحقيق هذا الطموح، ومن هنا تظهر أهمية الرضا الوظيفي للأخصائي الرياضي في عمله وما يتصل بهذا العمل من عوامل محفزة للرضا.

وترى الباحثة أنه من ضروريات العصر مواكبة التقدم ، ولكي يتم ذلك يجب أن يكون المتخصصين في المجال الرياضي أصحاب معرفة ودراية بكل ما يختص بمتطلبات سوق العمل بما يتفق والتخصص في المجال الرياضي سواء كان ذلك إدارة أو تدريس أو تدريب حتى ينتهي لكل منهم الوصول إلى مستويات مقبولة كل في مجال تخصصه.

وقد تبين للباحثة من استعراض الأدبيات والدراسات السابقة في مجال الرضا الوظيفي أن هناك اتجاهات عامة نحو قياس مستوى الرضا لدى مجموعة من العاملين في قطاع معين بصورة مستقلة، ومن ثم فإن هذا البحث يركز على مقارنة الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعات مدن القناة ، بحيث تتضمن هذه المقارنة الجنس ومستوى الرضا الوظيفي . ومن ثم

تكمّن مشكلة البحث الحالي في السؤال: هل يتمتع الأخصائيين الرياضيين في جامعات مدن القناة برضا وظيفي مرتفع؟

### أهداف البحث :

يهدف البحث إلى تقييم مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين العاملين بجامعات مدن بورسعيد، الاسماعيلية، قناة السويس وذلك من خلال التعرف على :-

١. مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعات مدن القناة طبقاً لمتغيرات الجنس.

٢. مستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بجامعات مدن القناة لمحاور استمارة الاستبيان.

### مصطلحات البحث :

#### الرضا الوظيفي :

"هو مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد تجاه الجوانب المتعددة لوظيفته والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من خلالها" (١ : ٣٤).

#### الدراسات المرتبطة :

#### أولاً الدراسات العربية :

١- دراسة **مثنى على عربود الراشد (٢٠١٣م)** بعنوان " بناء مقياس للرضا الوظيفي لدى قيادات الهيئات الرياضية بدولة الكويت ، يهدف البحث إلى بناء مقياس الرضا الوظيفي لدى قيادات الهيئات الرياضية بدولة الكويت ، استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، بلغ عدد عينة البحث الكلي ١٨٠ فرداً، وخلصت النتائج الى بناء مقياس للرضا الوظيفي لدى قيادات الهيئات الرياضية بدولة الكويت(٧).

٢- دراسة **عبد محمد عبد الحليم عطية (٢٠٠٨م)** بعنوان " أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد"، وهدفت الى التعرف على أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية، بلغت عينة البحث ٣٣٨ فرداً من مديري الإدارات الوسطى ورؤساء الأقسام والأخصائيين والإداريين العاملين بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد ، وخلصت النتائج الى حصول مديريةية الشباب والرياضة بالأقصر على الترتيب الأول، ومديرية الشباب والرياضة بجنوب الصعيد على الترتيب الثاني، ومديرية الشباب والرياضة بأسوان على الترتيب الثالث، والرياضة بالبحر الأحمر على الترتيب الرابع وذلك من حيث درجة توافر أبعاد تمكين العاملين بهذه المديريات ، أن ترتيب مديريات الشباب والرياضة

بجنوب الصعيد وفقاً لدرجة الرضا الوظيفي يتفق مع ترتيبهم وفقاً لمدي توافر أبعاد تمكين العاملين بها ، استنتج الباحث وجود علاقة ارتباطية جوهريّة بين أبعاد تمكين العاملين الثلاثة وهو (الفعالية الذاتية - معني العمل - التأثير) والرضا الوظيفي، وجود علاقات ارتباطية طردية في أبعاد التمكين والرضا الوظيفي للعاملين بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد (٦).

٣- دراسة جواد محمد الشيخ ، عزيزة شرير (٢٠٠٨م) بعنوان "العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية) ، بهدف التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين"، وقد تكونت عينة الدراسة من ٣٦٠ معلماً ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة ، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث ، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه ، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث ، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا ، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي (٢).

٤- دراسة منى محمد عبد الخالق (٢٠٠٤م) بعنوان "الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة الشباب بالقطاعات المختلفة" ، تهدف الدراسة إلي إعداد إستمارة استبيان للرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة الشباب بهدف التعرف على الرضا الوظيفي للأخصائيات في خمس قطاعات هي (الرياضة، الشباب، الطلائع، البحوث وإعداد القادة، التخطيط والمتابعة) بالإضافة الى الرضا الوظيفي العام، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العمدية واشتملت على ١٠٠ أخصائية من العاملات بوزارة الشباب ، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها ارتفاع نسبة الرضا الوظيفي العام لدي أخصائيات القطاعات المختلفة بوزارة الشباب حيث كانت النسبة ٩٨%، تباين نسبة الرضا علي كل محور من محاور الإستبيان لدي الأخصائيات بالقطاعات المختلفة حيث حصل محور (الرضا عن العلاقات الإنسانية في العمل) علي المرتبة الأولى بنسبة ١٠٠%، بينما حصل محور (الرضا عن طبيعة العمل) علي الترتيب التالي بنسبة ٩١%، في حين حصل محور (الرضا عن العائد المادي المعنوي والخدمات) علي الترتيب الثالث بنسبة ٨٥%، وحصل محور (الرضا عن الإشراف الإداري) علي الترتيب الرابع والأخير بنسبة ٧٧%، كما اظهرت أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي العام وفي كل من الرضا عن طبيعة العمل، الإشراف الإداري،

العائد المادي المعنوي والخدمات، العلاقات الإنسانية في العمل) لدى أخصائيات القطاعات المختلفة (قيد البحث) بوزارة الشباب (١٠).

٥- دراسة **ناهد محمد حسن سعد** (٢٠٠٣م) بعنوان " الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى أخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنيا"، وقد هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أخصائيات النشاط الرياضي بجامعة المنيا، والعلاقة بين الضغوط المهنية وتقدير الذات لدى أخصائيات النشاط الرياضي بالجامعة، والعلاقة بين الرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى أخصائيات وأخصائيات النشاط الرياضي بجامعة المنيا، والفروق بين أخصائيات وأخصائيات النشاط الرياضي بالجامعة في الضغوط المهنية، والفروق بين أخصائيات وأخصائيات النشاط الرياضي بالجامعة في الرضا الوظيفي، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسح العلمي، وبلغت العينة على ٦٥ من الأخصائيات و ٣٥ من الأخصائيات، وخلصت اهم النتائج الى انه كلما زادت الضغوط المهنية قل الرضا الوظيفي والعكس، أي أنه كلما كانت الضغوط المهنية قليلة كلما كان هناك رضا عن الوظيفة، كما انه تبين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الرضا عن أسلوب التقييم والرضا عن أسلوب الترقية لصالح الأخصائيات، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من أخصائيات وأخصائيات النشاط الرياضي بجامعة المنيا في تقدير الذات في اتجاه الأخصائيات (١١).

٦- دراسة **دنيا محمد عادل عبد العزيز** (٢٠٠١م) بعنوان "ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بمحافظة الإسكندرية"، وقد هدف البحث إلى التعرف على بعض مصادر ضغوط العمل التنظيمية ومسببات الرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الإسكندرية. استخدم المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وتضمنت عينة البحث ١٣٥ اخصائياً رياضياً، كما استخدمت استمارتي للاستبيان إحداهما خاصة بضغوط العمل التنظيمية والأخرى خاصة بالرضا الوظيفي للأخصائيات الرياضيين بجامعة الإسكندرية، وقد أسفر تطبيق الاستمارتين عن إيجاد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين ضغوط العمل التنظيمية و الرضا الوظيفي للأخصائيات الرياضيين (٣).

### ثانياً الدراسات الأجنبية :

١- دراسة "**Faragher, B., etal.**" (٢٠٠٥م) بعنوان "العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة"، وذلك بهدف التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة، واشتملت العينة على ٣١٢ عامل، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن مستوى الرضا الوظيفي عامل مهم في التأثير

على صحة العمال ، وينبغي أن تشمل منظمات تطوير سياسات إدارة الإجهاد القضاء على ممارسات العمل التي تتسبب في الرضا الوظيفي كجزء من أي ممارسة تهدف إلى تحسين صحة الموظف (١٢).

٢- دراسة كارلى بروك وآخرون **Carly S. Bruck et al** (٢٠٠٢م) بعنوان "العلاقة بين صراع العمل الاسرى والرضا الوظيفي"، وذلك بهدف التعرف على العلاقة بين الصراع في العمل في الأسر والرضا الوظيفي، واشتملت العينة على ١٦٠ موظف متزوج يعمل بالمستشفيات ولديه طفل واحد على الأقل، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة كأسرة واحدة، وعدم وجود رضا وظيفي في حالة دخول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بين الموظف والعمل (١١).

٣- دراسة ترويل **Truell, Price, et. al** (١٩٩٨م) التي هدفت إلى معرفة علاقات الدوافع الذاتية مع مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية الجامعية، واستخدم الباحث نموذج (هزبرج Hezberg) لتصنيف الدوافع لمعرفة علاقتها بالرضي الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية، وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: وجود علاقات دالة إحصائياً بين الدوافع الذاتية ومستويات الرضا الوظيفي (١٣).

#### إجراءات البحث

#### منهج البحث :

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة البحث .

#### مجتمع البحث :-

يتمثل مجتمع البحث الحالي في الأخصائيين الرياضيين الذكور والاناث العاملين بجامعات مدن القناة (جامعة بورسعيد في بورسعيد ، جامعة قناة السويس في الإسماعيلية ، جامعة السويس في السويس) للعام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥م وعددهم ٢٦٥ أخصائي.

#### عينة البحث :-

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية الطبقية من بين الأخصائيين الرياضيين بجامعات مدن القناة الثلاثة وذلك خلال العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥م ، حيث بلغ حجم عينة البحث ١٥٠ أخصائي رياضي ، بواقع ٥٠ أخصائي رياضي من كل جامعة ، بالإضافة الى عدد ١٥ أخصائي من كل جامعة بأجمالي ٤٥ أخصائي رياضي لإجراء المعاملات العلمية لتقنين استمارة الاستبيان الخاصة بالبحث.

جدول ( ١ )  
توصيف عينة البحث

المجموع	العينة الاساسية	عينة التقنين	الجامعة
٦٥	٥٠	١٥	بوسعيد
٦٥	٥٠	١٥	قناة السويس
٦٥	٥٠	١٥	السويس
١٩٥	١٥٠	٤٥	الإجمالي

#### أدوات جمع البيانات :-

استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لجمع البيانات وقد اتبعت الباحثة الخطوات التالية لإعداد هذا الاستبيان:

#### ١- تحديد محاور الاستبيان في صورتها الأولى مرفق (١) .

من خلال الإطار المرجعي للدراسة وبالاطلاع على المراجع العلمية المتخصصة والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي ، بالإضافة إلى المقابلة الشخصية للخبراء للاستعانة بأرائهم في تحديد محاور الاستبيان، وقد توصلت الباحثة الى الآتي :-  
المحاور:

١- المكافآت المالية.

٢- المناخ الوظيفي.

٣- التسهيلات وأساليب الإدارة.

٤- الإجراءات الإدارية.

٥- خدمات اجتماعية وطبية.

٦- تقييم الأداء.

#### ٢- عرض محاور الاستبيان على الخبراء :

قامت الباحثة بعرض المحاور التي توصلت إليها في استمارة الاستبيان للرضا الوظيفي على الخبراء وعددهم ٩ مرفق (٢) بغرض التعرف على مدى مناسبة المحاور للهدف من استمارة الاستبيان، وقد توصلت الباحثة الى اتفاق الخبراء على جميع محاور استمارة الاستبيان الستة بنسبة موافقة تزيد عن ٨٠٪ من آراء الخبراء ومن ثم فقد قبلت الباحثة المحاور الستة لإعداد استمارة الاستبيان المقترحة.

## جدول (٢)

الأهمية النسبية لمحاور استمارة استبيان الرضا الوظيفي طبقاً لآراء الخبراء ن=٩

م	البعد	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
١	المكافآت المالية	٩	٪١٠٠	٢
٢	المناخ الوظيفي	٩	٪٨٨.٨٩	٥
٣	التسهيلات وأساليب الإدارة	٩	٪١٠٠	٢
٤	الإجراءات الإدارية	٨	٪٨٨.٨٩	٥
٥	خدمات اجتماعية وطبية	٨	٪٨٨.٨٩	٥
٦	تقييم الأداء عدد العبارات	٩	٪١٠٠	٢

## ٣- وضع وصياغة عبارات الاستبيان:

في ضوء نتائج استطلاع رأى الخبراء حول المحاور المقترحة قامت الباحثة بجمع وتحديد عبارات كل محور مستندة في ذلك على نتائج البحوث والدراسات المرتبطة، بالإضافة إلى المسح المرجعي للكتب والمراجع العلمية والعربية والأجنبية المتخصصة في مجال البحث، وقد تمكنت الباحثة من تحديد العبارات المناسبة لكل محور حيث بلغ عدد هذه العبارات ٣٤ عبارة في صورتها المبدئية مرفق (٣)، وتم عرضها على الخبراء ٩ بصورة مبدئية من خلال المقابلة الشخصية للتأكد من مناسبتها ومدى ارتباطها بكل محور من محاور الاستبيان ، ومدى وضوحها وسلامة صياغتها، وقد تم بناء على ذلك ان قامت الباحثة بإجراء التعديلات على استمارة الاستبيان في ضوء آراء الخبراء.

## جدول (٣)

عدد العبارات لاستمارة الاستبيان طبقاً لآراء الخبراء

م	المحاور	عدد العبارات		
		المعاملات الإحصائية	الصورة الأولى	المستبعدة
١	المكافآت المالية	٥	١	٤
٢	المناخ الوظيفي	٦	-	٦
٣	التسهيلات وأساليب الإدارة	٧	١	٦
٤	الإجراءات الإدارية	٥	-	٥
٥	خدمات اجتماعية وطبية	٦	١	٥
٦	تقييم الأداء	٥	١	٤
	المجموع	٣٤	٤	٣٠

## ٤- إعداد الصورة النهائية للاستبيان:

في ضوء ما أبداه الخبراء من آراء واقتراحات وبعد إجراء التعديلات على الصورة المبدئية الأولى والثانية أمكن الحصول على الصورة النهائية للاستبيان والتي تم تطبيقها على عينة التقنين ٤٥ فرد بهدف تقدير المعاملات العلمية لها، وقد اشتملت الصورة النهائية للاستبيان على ٣٠ عبارة موزعة على المحاور الستة كالآتي:

١- المكافآت المالية عدد العبارات (٤) عبارات

- ٢- المناخ الوظيفي عدد العبارات (٦) عبارات  
 ٣- التسهيلات وأساليب الإدارة عدد العبارات (٦) عبارات  
 ٤- الإجراءات الإدارية عدد العبارات (٥) عبارات  
 ٥- خدمات اجتماعية وطبية عدد العبارات (٥) عبارات.  
 ٦- تقييم الأداء عدد العبارات (٤) عبارات (مرفق ٤)  
 وقد تم عمل ميزان تقديري ثلاثي لعبارات المقياس كالتالي:

- "موافق" ويقدر لها (٣) ثلاث درجات.
- "الى حدا ما" ويقدر لها (٢) درجتين.
- "غير موافق" ويقدر لها (١) درجة واحدة.

وكانت العبارات ٣٠ يجب عليها بمقياس تقدير ثلاثي هو: موافق - موافق الى حد ما - غير موافق

#### ٥- حساب صدق وثبات الاستبيان:

قامت الباحثة بإعداد استمارة الاستبيان لتطبيقها على عينة التقنين في الفترة من ٢٠١٤/١١/١٥ الى ٢٠١٤/١١/٢٩م حيث قامت بحساب صدق الاستبيان عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تمثله، وحساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية للاستبيان جداول (٤ ، ٥)

#### جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات استمارة استبيان الرضا الوظيفي  
 و الدرجة الكلية للمحور الذي تمثله (ن=٤٥)

م	المكافآت المالية	المناخ الوظيفي	التسهيلات وأساليب الإدارة	الإجراءات الإدارية	خدمات اجتماعية وطبية	تقييم الأداء
	قيمة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط	قيمة معامل الارتباط
١	٠.٧٩	٠.٧٦	٠.٧٩	٠.٧٢	٠.٨٨	٠.٧٢
٢	٠.٧٩	٠.٨٢	٠.٦١	٠.٦٤	٠.٧٧	٠.٨٢
٣	٠.٧٥	٠.٧٠	٠.٧٤	٠.٧٥	٠.٦٥	٠.٧١
٤	٠.٧٤	٠.٦٩	٠.٦٥	٠.٦٨	٠.٨٢	٠.٨٨
٥	-	٠.٦٧	٠.٦٤	٠.٨٥	٠.٨٧	٠.٨٤
٦	-	-	-	٠.٧٤	-	٠.٨٦

\* قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ٠.٠١ = ٠.٣٨٣

يتضح من جدول (٤) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور تراوحت ما بين ٠.٦١ : ٠.٨٨ وهي معاملات جميعها دالة عند مستوى ٠.٠١ ، مما يدل على اتساق العبارات مع المحاور التي تنتمي إليها.

#### جدول (٥)

معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور استمارة الاستبيان والدرجة الكلية للاستمارة (ن=٤٥)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	المكافآت المالية	٠.٧٧
٢	المناخ الوظيفي	٠.٨٦
٣	التسهيلات وأساليب الإدارة	٠.٨٢
٤	الإجراءات الإدارية	٠.٧٤
٥	خدمات اجتماعية وطبية	٠.٨١
٦	تقييم الأداء	٠.٧٣

\* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٣٨٣

يتضح من جدول (٥) ان معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور من محاور الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان تراوحت ما بين ٠.٧٣ : ٠.٨٦ وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ للطرفين مما يشير إلى الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان. كما قامت الباحثة بحساب معامل ثبات درجات الاستبيان بطريقة إعادة التطبيق خلال الفترة من ٢٠١٤/١١/١٥ الى ٢٠١٤/١١/٢٩م حيث يوضح الجدول (٦) نتائج هذه المحاور.

#### جدول (٦)

معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لاستمارة استبيان الرضا الوظيفي (ن=٤٥)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	المكافآت المالية	٠.٧٥
٢	المناخ الوظيفي	٠.٧٢
٣	التسهيلات وأساليب الإدارة	٠.٨٣
٤	الإجراءات الإدارية	٠.٩١
٥	خدمات اجتماعية وطبية	٠.٦٦
٦	تقييم الأداء	٠.٩٢
	الدرجة الكلية لاستمارة الاستبيان	٠.٨٧

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠.٠١ = ٠.٣٨٣

يتضح من جدول (٦) ان معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لاستمارة استبيان الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين تراوحت ما بين ٠.٦٦ : ٠.٩٢ وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ للطرفين مما يشير إلى ثبات درجات استمارة الاستبيان كأداة للقياس.

## الدراسة الأساسية :

تم تطبيق استمارة استبيان الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين في صورتها النهائية مرفق ٣ على ١٥٠ أخصائي رياضي بجامعة مدن القناة (بورسعيد - قناة السويس - السويس) هم العينة الأساسية للبحث " خلال الفترة من ٢٠١٤/١٢/٦ إلى ٢٠١٤/١٢/١٣ م. الأسلوب الإحصائي المستخدم :

استخدمت الباحثة برنامج SPSS في حساب المعالجات الإحصائية ( الوسط الحسابي، الانحراف المعياري ، معامل ارتباط بيرسون)، كما استخدم اختبار كا<sup>٢</sup>، واختبار "ت" ( T test).

## عرض ومناقشة النتائج :

## جدول رقم (٨)

مقارنة الفروق بين متوسطات محاور استبيان الرضا الوظيفي وفقا لاستجابات الاخصائيين الرياضيين الذكو والاناث

م	محاور الاستبيان	الذكور ن=٩٠		الاناث ن=٦٠		قيمة (ت)
		ع±	س	ع±	س	
١	المكافآت المالية	٥.٧٦	٠.٦٢	٥.٨٥	٠.٦٣	٠.٨٣
٢	المناخ الوظيفي	١٢.٨٠	١.٤٤	١٣.٠٢	١.٥٢	٠.٨٦
٣	التسهيلات واساليب الادارة	١٣.٢٩	١.٢٤	١٣.٤٧	١.٢٨	٠.٨٢
٤	الإجراءات الإدارية	٨.١٣	١.٠٢	٨.٦٨	١.١١	٠.٥١
٥	خدمات اجتماعية وطبية	٧.٨٣	١.٠٧	٧.٩٢	١.١٨	٠.٤٦
٦	تقييم الأداء	٦.١١	٠.٦٦	٦.٠٣	٠.٦٦	٠.٧٠

• قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ١.٦٥٨

## مناقشة النتائج :

يوضح جدول (٧) نتائج اختبار كا<sup>٢</sup> لاستجابات عينة الدراسة الاساسية والبالغ عددهم ١٥٠ أخصائي رياضي والدلالة الاحصائية للقيم المحسوبة، حيث يتضح من جدول (٧) دلالة الفروق لتحديد معنوية عبارات محاور استبيان الرضا الوظيفي حيث أن عبارات المحور الاول الخاص (بالمكافآت المالية) والذي يحتوى على (٤ عبارات) جميعها في اتجاه عدم الموافقة حيث جاءت نتيجة كا<sup>٢</sup> المحسوبة اكبر من قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية والتي حظيت بنسبة موافقة تزيد عن ٦٠٪، باستثناء العبارة رقم (٢) والتي تنص على " احصل على مكافآت مالية اخرى غير الراتب" حيث جاءت النتيجة تؤكد على الحصول على مكافآت مالية اخرى، كما يتضح أن جميع عبارات المحور الثاني الخاص (بالمناخ الوظيفي) والذي يحتوى على (٦ عبارات) كان في اتجاه الموافقة بنسبة تزيد عن ٦٩٪، وذلك فيما عدا العبارة رقم (٤) والتي تنص على " تتدخل ادارة الكلية في عملي بشكل غير مرض" حيث جاءت النتيجة تؤكد هذا التدخل.

وفيما يتعلق بعبارات المحور الثالث الخاص (التسهيلات وأساليب الإدارة) والذي يحتوي على (٦ عبارات) يبين الجدول (٧) اتجاه الموافقة بالنسبة لعبارات هذا البعد، وكانت بالنسبة للعبارتين رقمي (١، ٤) في اتجاه الموافقة والتي تنص العبارة رقم (١) على "أعداد الطلاب في الأنشطة مناسبة لطبيعة التخصص الذي يناسب لي" حيث جاءت النتيجة تؤكد على مناسبة أعداد الطلاب في الأنشطة مناسبة لطبيعة التخصص الذي يناسب لي، أما بالنسبة للعبارة رقم (٤) والتي تنص على "تتوفر كل الوسائل الإدارية الضرورية لإدارة الأنشطة الطلابية التي أكلف بها" حيث جاءت النتيجة تؤكد على توفر كل الوسائل الضرورية لإدارة الأنشطة الطلابية، وكانت في اتجاه عدم الموافقة بالنسبة لبقية العبارات (٢، ٣، ٥، ٦) حيث تنص العبارة رقم (٢) على "عدد الأنشطة التي أقوم بإدارتها في الفصل لا تتطلب مجهودات إضافية" حيث جاءت النتيجة تؤكد على عدد الأنشطة التي أقوم بإدارتها في الفصل تتطلب مجهودات إضافية، وتنص العبارة رقم (٣) على "يراعى تخصصي العلمي في اختيار الأنشطة التي أقوم بإدارتها" حيث جاءت النتيجة تؤكد على عدم مراعاة التخصص العلمي في اختيار الأنشطة التي يقوم بإدارتها، كما تنص العبارة رقم (٥) على "توفر الجامعة جهاز حاسوب شخصي في مكتبي" حيث جاءت النتيجة تؤكد على عدم توفر جهاز حاسوبي لكا أخصائي، كما تنص العبارة رقم (٦) على "توفر الجامعة خدمات الانترنت بشكل مناسب لي" حيث جاءت النتيجة تؤكد على عدم توفر خدمة الانترنت بشكل مناسب.

وبالنسبة لعبارات البعد الرابع الخاص (بالإجراءات الإدارية) والذي يحتوي على (٥ عبارات) يظهر عدم الموافقة على جميع عبارات البعد حيث بلغت نسبة الموافقة ٦٩٪، فيما عدا العبارة رقم (٥) والتي تنص على "توفر مكتبة الجامعة الكتب الضرورية للارتقاء بمستوى التخصصي" حيث جاءت النتيجة تؤكد على توفير مكتبة الجامعة الكتب الضرورية للارتقاء بمستوى التخصصي.

وبالنسبة لعبارات البعد الخامس الخاص (بخدمات اجتماعية وطبية) والذي يحتوي على (٥ عبارات) يتبين عدم الموافقة على جميع عبارات هذا البعد فيما عدا العبارة رقم (٤) والتي تنص على "يوجد نادى اجتماعي للعاملين بها" حيث بلغت نسبة الموافقة ٦٩٪، وفيما يتعلق بعبارات البعد السادس الخاص (بتقييم الاداء) والذي يحتوي على (٤ عبارات) جاءت في مجموعها في اتجاه عدم الموافقة.

ومن خلال جدول رقم (٧) يتضح لنا ان استجابات عينة البحث على استبيان الرضا الوظيفي المكون من ٦ محاور و ٣٠ عبارة جاءت في اتجاه عدم الرضا الوظيفي بالنسبة للمحور الاول (المكافآت المالية)، والمحور الثالث (التسهيلات واساليب الإدارة)، والمحور الرابع (الاجراءات الادارية)، والمحور الخامس (خدمات اجتماعية وطبية)، والمحور السادس

(تقييم الأداء)، في حين جاءت استجابات عينة البحث راضية عن المحور الثاني (المناخ الوظيفي).

وتتفق هذه النتائج مع دراسة كلاً من عبده محمود عبد الحليم (٢٠٠٨م) (٥)، منى محمد عبد الخالق (٢٠٠٤م) (٩)، ودراسة ناهد محمد حسن (٢٠٠٣م) (١٠)، ودراسة دنيا محمد عادل (٢٠٠١م) (٣) في عدم وجود رضا وظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين.

ولمقارنة الفروق بين الاخصائيين الرياضيين الذكور والاناث في الاستجابات على استبيان الرضا الوظيفي، قامت الباحثة بفصل استجابات الذكور والبالغ عددهم ٩٠ أخصائي، والاناث البالغ عددهم ٦٠ اخصائية، ثم قامت الباحثة بدراسة دلالة الفروق بين استجابات المجموعتين باستخدام اختبار T-test وجدول (٨) يوضح ذلك حيث يلاحظ عدم وجود فروق بين استجابات المجموعتين، وتفسر هذه النتيجة في ضوء أن أخصائيين الرياضيين بغض النظر عن النوع (ذكر أو أنثى) يعيشون نفس ظروف العمل الإدارية من حيث طبيعة العمل وظروفه، وفرص النمو المهني، واستقرار العمل، فالنظام المطبق في الجامعات الثلاث لا يفرق بين الذكور والاناث في المناصب الإدارية أو الحوافز.

**الاستخلاصات :**

من خلال الإطار المرجعي للباحثة والنتائج التي أمكن التوصل إليها فقد تم التوصل للاستخلاصات التالية :-

١- عدم وجود رضا وظيفي بالنسبة للأخصائيين الرياضيين لمحاور الاستبيان الاول والثالث والرابع والخامس والسادس، في حين جاءت استجابات عينة البحث راضية عن المحور الثاني.

٢- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الأخصائيين الرياضيين بجامعات مدن القناة في متغير الجنس.

**التوصيات:**

في ضوء نتائج الدراسة وعينة البحث توصى الباحثة ما يلي :

- ١- العمل على وجود تميز ادارى لكل جامعة مستقل بذاته.
- ٢- العمل على تحسين مناخ العمل للأخصائيين الرياضيين بجامعات مدن القناة بشكل عام.
- ٣- التركيز على تحسين العلاقة بين الزملاء في الأقسام العلمية، وعلى مستوى الكلية.
- ٤- تحسين علاقة إدارة الكلية مع الأخصائيين الرياضيين بجامعات مدن القناة .
- ٥- استخدام طرق وإجراءات موضوعية ومقبولة في تقييم الأخصائيين الرياضيين بجامعات مدن القناة من ناحية مهنية وعلمية.
- ٦- التركيز على الأداء فقط في تقييم عمل أعضاء هيئة التدريس.

## المراجع

## ثانياً: المراجع العربية :

١. احمد صقر عاشور ١٩٩٧م: السلوك الإنساني في المنظمات ، دار المعارف، الإسكندرية.
٢. جواد محمد الشيخ، عزيزة عبدالله شريز ٢٠٠٨م: الرضا الوظيفي ببعض لمتغيرات (الديموغرافية) لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد السادس عشر، يناير.
٣. دنيا محمد عادل عبد العزيز ٢٠٠١م: ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بمحافظة الإسكندرية ، رسالة ماجستير ، جامعة الإسكندرية. كلية التربية الرياضية للبنات
٤. عادل محمد النشار ١٩٩٧م: المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي في القطاع التعليمي بمحافظة الفيوم ، إنتاج علمي منشور، مجلة العلوم الرياضية ، العدد ١٥، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، مارس.
٥. عبده محمود عبد الحليم عطية ٢٠٠٨م: أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد ، رسالة ماجستير - جامعة أسيوط ، كلية التربية الرياضية
٦. فاروق ياسين التركي ١٩٩٨م: دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالخطوط الجوية السعودية ، رسالة دكتوراه ، كلية الإعلام، القاهرة.
٧. مثنى على عربود الراشد ٢٠١٣م: بناء مقياس للرضا الوظيفي لدى قيادات الهيئات الرياضية بدولة الكويت ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها.
٨. محمد فوزي عبد العزيز ٢٠٠١م : السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا.
٩. منى محمد عبدالخالق ٢٠٠٤م: الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة الشباب بالقطاعات المختلفة ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان.
١٠. ناهد محمد حسن سعد ٢٠٠٣م: الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى أخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنيا ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا.

## ثانياً: المراجع الأجنبية :

11. Carly S. Bruck, Tammy D. Allen, and Paul E. Spector(2002): **The Relation between Work–Family Conflict and Job Satisfaction**, Journal of Vocational Behavior 60, 336–353
12. Faragher, B. ,M Cass ,and C L Cooper (2005): **The relationship between job satisfaction and health**, Occup Environ Med 2005;62:105-112 doi:10.1136/oem.2002.006734
13. Truell, Price and etal. (1991): **Implementers Teacher Job satisfaction in school management**, Santiago, Preiffer, U .S A, pp1-11.