

دراسة تحليلية لمستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين

م.د/ تامر محمد سعيد العناني^(*)

مقدمة البحث:

إن استثمار الطاقات البشرية وتوظيفها التوظيف العلمي الأمثل هو المدخل الحقيقي للتقدم والرقى حيث يتوقف نجاح عمليات التنمية البشرية في الدول المتقدمة والنامية على مدى كفاءة مواردها البشرية، فكثيراً ما تفشل عمليات التنمية في الدول النامية عن تحقيق أهدافها لعدم كفاءة أداء القوى البشرية في تلك الدول.

تشير "نفسية بشري" (2003م) نقلاً عن "بيتر دراكر Peter Druker" أن المورد البشري يعد المصدر الرئيسي لنجاح وتقدم أية مؤسسة إذ يقوم بعمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والمراقبة ومن ثم فإن نتائج الأعمال لا تتضح بدون هذا العنصر البشري. (18: 4).

ويرى "رفاعي محمد" (2005م) أن مستوى كفاءة أية مؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها بل وقدرتها على البقاء والاستقرار يتوقف في المقام الأول على كفاءة مواردها الإنسانية. (3: 5)

كما يرى "عبد الله بن محمد" (2004م) أن لرضا الأفراد أهمية كبيرة حيث يعتبر في الأغلب مقياساً لمدى فاعلية الأداء، فإذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعاً فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تنويها المنظمة عندما تقوم برفع أجور عملها أو بتطبيق برنامج للمكافآت التشجيعية أو نظام الخدمات، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه وترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها والانتقال إلى مؤسسات أخرى كما أنه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي. (7: 199 - 201)

ويشير "باكير Baker" (2009م) إلى أن الرضا الوظيفي يعتبر أحد الأمور الرئيسية للتوافق المهني، ويقصد به تلك العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التوافق بينه وبين البيئة المهنية، كما يعد الرضا عن العمل مسألة مهمة بالنسبة للأفراد والمجتمعات، فرضا الفرد عن وظيفته يعتبر الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي الاجتماعي، وذلك أن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده، كما أنه يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في جميع جوانب حياته الأخرى. (24: 147)

ولأن رعاية المسنين وتكريمهم واجب تُمليه القيم الدينية والأخلاقية اعترافاً بما قدموه للمجتمع من خدمات ورداً على بعض ما أسهموا به في خدمة بلادهم خلال سنوات عملهم وعطائهم، لذا أصبح هدف منشود تسعى الدولة لتحقيقه بقدر المستطاع، سواء كان ذلك على مستوى الدولة ذاتها عن طريق مؤسساتها الرسمية أو التابعة لها، لتوفير الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية والترويجية للمسنين. (20: 1)

^(*) مدرس بقسم الترويج الرياضي بكلية التربية الرياضية - الهرم.

مشكلة البحث وأهميته.

يعد الترويح من الأنشطة التي تشبع الاحتياجات الأساسية والاجتماعية لدى الإنسان العادي، وهو أكثر ضرورة للمسنين الذين يحتاجون إليه لشغل أوقات فراغهم، حيث أن وقت الفراغ بالنسبة لهم وقتاً كبيراً لا بد من استثماره بما يفيدهم. (5: 2)

لذا يرى "محمود هاشم" (2006م) أن الأنشطة الترويحية التي تحتويها برامج الترويح للمسنين يجب أن تتميز بتعدد طبيعتها وأنواعها حتى يمكنها تحقيق الفائدة المرجوة وبحيث تنمي مختلف جوانب المسن، وكذلك حتى يمكن للمسن اختيار نوع النشاط المناسب، ويرى أن ممارسة الأنشطة الترويحية تسهم في تطوير الحالة الصحية للمسن وتنمية العادات الصحية لديه فضلاً عن زيادة مقدرته على مقاومة المرض والمحافظة على وزنه. (15: 38)

كما يشير "محمد أمين" (2006م) أن الاستثمار الأمثل لوقت الفراغ بدور المسنين يعتمد في المقام الأول على الأخصائي الترويحي فهو القائد المنظم والمبادر لوحدة العمل والنشاط في جماعة الممارسة، ويتضمن عمله أيضاً تنظيم جماعة الممارسة والعمل على تنميتها اجتماعياً، فهو يعد مصمماً لبيئة الممارسة الترويحية، والذي يبدع في طبيعة الممارسة الترويحية ويحدد أهداف تلك الممارسة التي يتبعها الممارس ليتم التفاعل بينه وبين طبيعة مواقف الممارسة المختلفة، وكذلك يحدد مسؤوليات الأداء المراد إنجازها من قبل المسن وأساليب الممارسة المختلفة وأساليب تقويم الأداء، وذلك يبرز أهمية أن يتمتع الأخصائي الترويحي بمستوى الرضا الوظيفي للقيام بهذا الدور الهام. (12: 56، 57)

وانطلاقاً من هذه الأهمية الكبيرة لدور الأخصائي الترويحي يرى "الباحث" أن الأخصائي الترويحي بدور المسنين يعد المسئول الأول عن نجاح البرامج الترويحية في تحقيق أهدافها، لذا كان من الضروري العمل على الاهتمام به، حتى يتمكن من تحقيق أفضل النتائج المتوقعة من هذه البرامج فنجاعها يعتمد في المقام الأول على توفير العدد الكافي من أخصائي الترويح الذي يتمتعون بالرضا الوظيفي والذي تعكسه حالة من القناعة والقبول تنشأ عن تفاعل الأخصائي الترويحي مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له والتي تجعلهم يقومون بدورهم الفعال في البرنامج.

وقد أكدت نتائج العديد من الدراسات العلمية على أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين كما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة. فالأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة فهناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي ومستوى الخدمات التي تقدمها المؤسسة فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى جودة الخدمات المقدمة (6)(17)(19).

لذا يرى "الباحث" ضرورة قياس مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويح بدور المسنين للتعرف على الحالة النفسية ومستوى قبول العمل ومدى إمكانية الاستمرار في العمل وانعكاس ذلك على مستوى الخدمة المقدمة للمسنين ونجاح تلك المؤسسة الخدمية من تحقيق رسالتها المجتمعية.

المصطلحات والمفاهيم العلمية المستخدمة.

– الرضا الوظيفي The Job Satisfaction

هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة. (23: 66)

– الرضا الوظيفي لأخصائي الترويح بدور المسنين

The Job Satisfaction for Recreation Spichialist

يشير إلى مشاعر الأخصائي الترويحي بدار المسنين تجاه أعماله والذي ينتج عن إدراكه لما تقدمه الوظيفة له ولما ينبغي أن يحصل عليه من عمله بدار المسنين كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل بالدار والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل بالدار، والأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وإنجازه والاعتراف والتقدير. (تعريف إجرائي)

هدف البحث.

- يهدف البحث إلى تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويح بدور المسنين من خلال التعرف على:
- مستوى الرضا الوظيفي لكل بعد من الأبعاد والرضا الوظيفي الإجمالي لأخصائي الترويح بدور المسنين.
 - علاقة بعض المتغيرات الشخصية (المرحلة السنية – قيمة الراتب – سنوات الخبرة – تبعية الوظيفة – الجنس – الدرجة العلمية – الحالة الاجتماعية) على مستوى الرضا الوظيفي العام لأخصائي الترويح بدور المسنين.

تساؤلات البحث

- يحاول الباحث من خلال هذه الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي: ما هو مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويح بدور المسنين؟
- ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:
- ما هو مستوى الرضا الوظيفي لكل بعد من الأبعاد والرضا الوظيفي الإجمالي لأخصائي الترويح بدور المسنين؟
 - هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويح بدور المسنين باختلاف المرحلة السنية؟
 - هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويح بدور المسنين باختلاف قيمة الراتب؟
 - هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويح بدور المسنين باختلاف سنوات الخبرة؟
 - هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويح بدور المسنين باختلاف الجنس؟
 - هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويح بدور المسنين باختلاف الدرجة العلمية؟
 - هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويح بدور المسنين باختلاف الحالة الاجتماعية؟

الدراسات المرتبطة

(أ) الدراسات العربية:

- 1- قام كلاً من "خليل جواد الشيخ، عزيزة عبد الله شيرير" (2008م)⁽²⁾ بدراسة عنوانها "الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى الموظفين" هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى الموظفين (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (360) معلماً ومعلمة، تم اختيارها بالطريقة العشوائية عنقودية من (18) مدرسة (بنون وبنات) وقد أعد الباحثان استمارة استبيان لقياس الرضا الوظيفي، وقد أسفرت 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.
- 2- قام "السيد حمزة جاسم، ناظم شاكر الوتار" (2006م)⁽¹⁾ بدراسة عنوانها "السلوك القيادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز مدينة الموصل" واستهدفت الدراسة بناء مقياس الرضا عن العمل لمدرسي التربية الرياضية في مركز مدينة الموصل، والتعرف على العلاقة بين السلوك القيادي والرضا عن العمل لديهم، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وقد أشتمل مجتمع البحث على مدرسي التربية الرياضية وإدارات المدارس في مركز مدينة الموصل بواقع (87) مدرساً و(31) مدير مدرسة وقام الباحثان بتقسيم مجتمع البحث إلى عينتين لأغراض البناء والتطبيق لمقياس الرضا عن العمل في التربية الرياضية إذ بلغت نسبة عينة البناء 64% من مجتمع البحث وبواقع (56) مدرساً في حين بلغت نسبة عينة التطبيق 36% وبواقع (31) مدرساً، وقام الباحثان بإعداد مقياس الرضا عن العمل، ومن أهم النتائج التي أشارت إليها الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين السلوك القيادي والرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز مدينة الموصل، وأوصى الباحثان بضرورة العمل على تنمية درجة الاهتمام بالعمل والعلاقات الإنسانية بين مدرسي التربية الرياضية لضمان رضاهم عن العمل الذي يقومون به من أجل إعداد الجيل الجديد.
- 3- قام "سعاد عبد الله عبد الرحمن" (2002م)⁽⁴⁾ بدراسة عنوانها "عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل الرئيسة لضغوط العمل التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات في مكاتب الإشراف التربوي، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفات الإداريات العاملات في مكاتب الإشراف التربوي في كل من مدن: الرياض وجدة والدمام كما يراها أفراد الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن كمية العمل الذي تقوم به المشرفة الإدارية تعد من عوامل ضغوط العمل التنظيمية التي تتعرض لها المشرفات الإداريات، كما يعد غموض الدور الذي تتعرض له المشرفة الإدارية أحد عوامل ضغوط العمل التنظيمية، كما يعتبر التطور والنمو المهني في مجال الإشراف التربوي أحد عوامل ضغوط العمل التنظيمية.

4- قام "يحيى خضر السعيد" (2001م) (22) بدراسة عنونها "الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية والفلسطينية - دراسة مقارنة" واستهدفت الدراسة إجراء مقارنة بدرجة الرضا الوظيفي بين العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية والفلسطينية، والتعرف على أثر نوع الجامعة والحالة الاجتماعية على درجة الرضا الوظيفي عند أفراد عينة الدراسة وأجريت الدراسة على عينة قوامها (60) مشرفاً ومشرفة تمثل مجموع أفراد مجتمع الدراسة في الجامعات الأردنية والفلسطينية بواقع (44) مشرفاً ومشرفة من الجامعات الأردنية و(16) مشرفاً ومشرفة من الجامعات الفلسطينية، طبق عليها مقياس الرضا الوظيفي الذي اشتمل على (70) فقرة، وزعت بالتساوي بواقع (10) فقرات لكل مجال على سبعة مجالات هي: (مجال طبيعة العمل، مجال الحوافز المادية، مجال زملاء العمل، مجال إدارة النشاط، مجال الطلبة، مجال النمو المهني، ومجال الإمكانيات والأدوات)، ومن أهم النتائج التي أشارت إليها الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي كانت جيدة لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (73.07%)، في حين كانت درجة الرضا الوظيفي متوسطة لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الفلسطينية حيث جاءت بنسبة (63.92%)، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية والفلسطينية لصالح العاملين في الجامعات الأردنية، ووجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير نوع الجامعة لصالح الجامعات الحكومية، بينما لم تكن الفروق في درجة الرضا الوظيفي دالة إحصائياً تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

(ب) الدراسات الأجنبية:

5- قام "دكسون، ووارتر Dixon and Warner" (2010م) (25) بدراسة عنونها "الرضا الوظيفي في المجال الرياضي" واستهدفت الدراسة إعداد نموذج يوضح أسباب الرضا الوظيفي وعدم الرضا بين المدربين في المجال الرياضي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي "الأسلوب المسحي" وشملت عينة البحث (15) مدرب ومدربة لرياضة كرة القدم وكرة السلة في ست جامعات جنوب غرب الولايات المتحدة الأمريكية، واعتمد الباحثان في اختيار العينة على التوزيع الجغرافي والسمعة الأكاديمية ومستوى النجاح الرياضي وحجم مؤسسة وزارة الرياضة، ومن أهم النتائج التي أشارت إليها الدراسة أن مهنة التدريب تعد أحد المهن المعقدة ومتعددة الأوجه وتتنوع الجوانب التي تسبب الرضا وعدم الرضا للمدربين في المجال الرياضي، العوامل الهامة التي حققت نسب رضا وظيفي عالية (علاقة المدرب باللاعب، المركز الاجتماعي)، وحققت عوامل (السياسة الخاصة بالرياضة، الراتب، التوظيف، الإشراف، ميزان الحياة) نسب رضا أقل.

6- قام "ستايسي، جيسون اشلي، كريستينا، Stacey, Ashley Gibson, Christina" (2010م) (27) بدراسة عنونها "دراسة استكشافية لمستويات الرضا الوظيفي لدى مديري التسويق الرياضي" واستهدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري التسويق الرياضي بين الكليات في كل من (جامعة جنوب الميسيسيبي وجامعة جنوب شرق لويزيانا وجامعة تروادة) واستخدم الباحثون المنهج الوصفي وتم إعداد استمارة استبيان لقياس مستوى الرضا الوظيفي لمديري التسويق الرياضي كأداة لجمع البيانات على عينة قوامها (136)

مدير تسويقي رياضي)، ومن أهم النتائج التي أشارت إليها الدراسة، أن نسبة 96% من مديري التسويق الرياضي راضون عن وظائفهم الحالية، ومع ذلك أشار ثلث المجيبين تقريباً إلى أنهم غير راضين عن رواتبهم الحالية حيث جاءت نسبتهم (33%)، وأن نسبة (84%) راضون عن الإشراف في العمل، وجاءت نسبة الرضا عن زملاء العمل (88%)، في حين وصلت نسبة الرضا عن المكافآت والحوافز في العمل (59%).

إجراءات البحث.

أولاً: منهج البحث.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي لملاءمته لتحقيق هدف البحث وطبيعة إجراءاته عن طريق وصف ما هو كائن وتحليله واستخلاص الحقائق.

ثانياً: مجتمع البحث.

تمثل مجتمع البحث في أخصائي الترويج "الرياضي - الفني - الثقافي - الاجتماعي" بدور المسنين بمحافظة القاهرة والجيزة.

ثالثاً: عينة البحث

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من أخصائي الترويج "الرياضي - الفني - الثقافي - الاجتماعي" بدور المسنين بمحافظة القاهرة والجيزة. وقد بلغ قوام عينة البحث (92) أخصائياً، وبلغت عينة البحث المستخدمة في المعاملات العلمية (17) أخصائياً بنسبة (18.48%) من إجمالي المجتمع الأصلي ومن خارج عينة البحث الأساسية، في حين بلغ قوام عينة البحث الأساسية (75) أخصائياً بنسبة (81.52%) من إجمالي المجتمع الأصلي موزعة على النحو التالي كما موضح بمجدول (1):

- أخصائي الترويج "الرياضي - الفني - الثقافي - الاجتماعي" بدور المسنين بمحافظة القاهرة واشتملت على (40) أخصائياً بنسبة (53.33%) من إجمالي عينة البحث الأساسية.
- أخصائي الترويج "الرياضي - الفني - الثقافي - الاجتماعي" بدور المسنين بمحافظة الجيزة واشتملت على (35) أخصائياً بنسبة (46.67%) من إجمالي عينة البحث الأساسية.

جدول (1)

التوصيف الإحصائي لعينة البحث الأساسية (ن = 75)

م	عينة البحث	ن	%
1	أخصائي الترويج "الرياضي - الفني - الثقافي - الاجتماعي" بدور المسنين بمحافظة القاهرة.	40	53.33%
2	أخصائي الترويج "الرياضي - الفني - الثقافي - الاجتماعي" بدور المسنين بمحافظة الجيزة.	35	46.67%
	المجموع		100%

رابعاً: أدوات جمع البيانات

اعتمد "الباحث" على استمارة الاستبيان للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة (إعداد الباحث). مرفق (5)
خامسًا: خطوات بناء استمارة الاستبيان.

- 1- المقابلة الشخصية: للحصول على البيانات التي تفيد هذا البحث، وقد تمثلت تلك المقابلات الشخصية مع الأساتذة والأساتذة المساعدين بقسمي الإدارة الرياضية والترويج الرياضي بكليات التربية الرياضية (الهرم بنين، الجزيرة بنات "جامعة حلوان")، وبعض (أعضاء مجلس الإدارة - المديرين) لبعض دور المسنين بمحافظة القاهرة الجيزة.
- 2- تحليل المحتوى والوثائق: حيث تم دراسة وتحليل المراجع والكتب العلمية والدراسات المرتبطة بالمناخ التنظيمي والثقافة التنظيمية بوجه عام والرضا الوظيفي بوجه خاص، والتي وجد الباحث أنها مرتبطة بموضوع البحث.
- 3- تحديد أبعاد الاستبيان: قام الباحث بتحديد أبعاد الاستبيان المقترحة وعرضها على الخبراء مرفق (1) وتم حساب الأهمية النسبية لكل بعد من الأبعاد المقترحة والقبول عند نسبة أكثر من (75%) مرفق (2). كما يتضح في جدول (2).

جدول (2)

الأهمية النسبية للأبعاد المقترحة للاستبيان وفقًا لاستطلاع رأي الخبراء (ن = 9)

البعد	الأبعاد المقترحة	عدد مرات الإنفاق	نسبة الإنفاق %
الأول	1- المرحلة السنوية	9	100%
	2- قيمة الراتب بالجنه	9	100%
	3- سنوات الخبرة في المجال	9	100%
	4- تبعية الوظيفة	4	44.44%
	5- الجنس	9	100%
	6- الدرجة العلمية	9	100%
	7- الحالة الاجتماعية	8	88.89%
	8- المسمى الخاص بالوظيفة ومكان العمل	3	33.33%
الثاني	مستوى رضا العاملين عن وظائفهم	8	88.89%
الثالث	مستوى رضا العاملين عن المهنة	5	55.56%
الرابع	مستوى رضا العاملين عن رواتبهم	9	100%
الخامس	مستوى رضا العاملين عن علاقات العمل	8	88.89%
السادس	مستوى رضا العاملين عن الإشراف والقيادة	7	77.78%
السابع	مستوى رضا العاملين عن تقييم الأداء والترقية	7	77.78%
الثامن	مستوى رضا العاملين عن الامتيازات	3	33.33%

البعد	الأبعاد المقترحة	عدد مرات الإنفاق	نسبة الإنفاق %
التاسع	مستوى رضا العاملين عن بيئة العمل المادية	8	88.89%
العاشر	مستوى رضا العاملين عن طريق التحفيز	9	100%
الحادي عشر	مستوى رضا العاملين عن الخدمات المقدمة إليهم	8	88.89%

يتضح من جدول (2) أن أبعاد الاستبيان المقترحة (الأول من حيث "المرحلة السنوية، قيمة الراتب بالجنسية، سنوات الخبرة في المجال، الجنس، الدرجة العلمية، الحالة الاجتماعية" - الثاني - الرابع - الخامس - السادس - السابع - التاسع - العاشر - الحادي عشر) قد حصلت وفقاً لاستطلاع رأي الخبراء على نسبة أكثر من (75%) والتي تم قبولها، بينما تم استبعاد البعد (الأول من حيث "تبعية الوظيفة، المسمى الخاص بالوظيفة ومكان العمل" - الثالث - الثامن).

جدول (3)

الأهمية النسبية لميزان التقدير المقترح للاستبيان وفقاً لاستطلاع رأي الخبراء (ن = 9)

م	الميزان	عدد مرات الإنفاق	نسبة الإنفاق %
الأول	ثلاثي (موافق - موافق إلى حد ما - غير موافق).	-	-
الثاني	رباعي (موافق جداً - موافق - موافق إلى حد ما - غير موافق).	6	66.67%
الثالث	خماسي (موافق جداً - موافق - موافق إلى حد ما - غير موافق - غير موافق جداً).	3	33.33%

يتضح من جدول (3) أن ميزان التقدير الملائم لتلك الدراسة هو "ميزان التقدير الرباعي (موافق جداً - موافق - موافق إلى حد ما - غير موافق)" وفقاً لرأي الخبراء والذي حصل على نسبة (66.67%).

4- تحديد المؤشرات وميزان التقدير المقترح: وذلك من خلال وضع عدد مناسب من المؤشرات التي تتناول موضوع الرضا الوظيفي، حيث راعي "الباحث" عند اختيار تلك المؤشرات أن يكون للمؤشر معنى واحد محدد، استقلالية كل مؤشر عن غيره من مؤشرات الرضا الوظيفي بالاستبيان المقترح، صياغة المؤشرات بطريقة تقريرية والابتعاد عن استخدام أسلوب نفي النفي، استبعاد المؤشرات البديهية والمعقدة.

- حيث بلغ عدد مؤشرات الرضا الوظيفي بالاستبيان المقترح في صورته الأولية مرفق (3) على (118) عبارة، موزعة على أبعادها كما هو موضح بجدول (4).

جدول (4)

أبعاد الاستبيان وعدد مؤشرات كل بعد في صورته الأولية

البعد	مسمى البعد	عدد المؤشرات
الأول	1- المرحلة السنوية	3
	2- قيمة الراتب بالجنسية	4
	3- سنوات الخبرة في المجال	4

عدد المؤشرات	مسمى البعد		البعد
		4- الجنس	
	5	5- الدرجة العلمية	
	2	6- الحالة الاجتماعية	
12	مستوى رضا العاملين عن وظائفهم		الثاني
13	مستوى رضا العاملين عن رواتبهم		الثالث
13	مستوى رضا العاملين عن علاقات العمل		الرابع
13	مستوى رضا العاملين عن الإشراف والقيادة		الخامس
12	مستوى رضا العاملين عن تقييم الأداء والترقية		السادس
12	مستوى رضا العاملين عن بيئة العمل المادية		السابع
11	مستوى رضا العاملين عن طرق التحفيز		الثامن
10	مستوى رضا العاملين عن الخدمات المقدمة إليهم		التاسع
118	المجموع		

يتضح من جدول (4) أن مجموع عدد مؤشرات الرضا الوظيفي بالاستبيان المقترح في صورته الأولى مرفق (3) بلغ (118) مؤشرًا بواقع (22) مؤشرًا للبعد الأول، (12) مؤشرًا للبعد الثاني، (13) مؤشرًا للبعد الثالث، (13) مؤشرًا بالنسبة للبعد الرابع، (13) مؤشرًا بالنسبة للبعد الخامس، (12) مؤشرًا بالنسبة للبعد السادس، (12) مؤشرًا بالنسبة للبعد السابع، (11) مؤشرًا بالنسبة للبعد الثامن، (10) مؤشرات بالنسبة للبعد التاسع.

جدول (5)

عبارات الاستبيان بعد استطلاع رأي الخبراء (ن = 9)

عدد المؤشرات	مسمى البعد		البعد
18	3	1- المرحلة السنوية	البيانات الشخصية
	3	2- قيمة الراتب بالجنه	
	3	3- سنوات الخبرة في المجال	
	2	5- الجنس	
	5	6- الدرجة العلمية	
	2	7- الحالة الاجتماعية	
10	مستوى رضا العاملين عن وظائفهم		الثاني
10	مستوى رضا العاملين عن رواتبهم		الثالث
11	مستوى رضا العاملين عن علاقات العمل		الرابع

عدد المؤشرات	مسمى البعد	البعد
10	مستوى رضا العاملين عن الإشراف والقيادة	الخامس
11	مستوى رضا العاملين عن تقييم الأداء والترقية	السادس
10	مستوى رضا العاملين عن بيئة العمل المادية	السابع
9	مستوى رضا العاملين عن طرق التحفيز	الثامن
9	مستوى رضا العاملين عن الخدمات المقدمة إليهم	التاسع
98	المجموع	

يتضح من جدول (5) أن مجموع عدد مؤشرات الرضا الوظيفي بالاستبيان بعد استطلاع رأي الخبراء مرفق (4) بلغ (98) مؤشرًا بواقع (18) مؤشرًا للبعد الأول، (10) مؤشرات للبعد الثاني، (10) مؤشرات للبعد الثالث، (11) مؤشر بالنسبة للبعد الرابع، (10) مؤشرات بالنسبة للبعد الخامس، (11) مؤشر بالنسبة للبعد السادس، (10) مؤشرات بالنسبة للبعد السابع، (9) مؤشرات بالنسبة للبعد الثامن، (9) مؤشرات بالنسبة للبعد التاسع.

سادسًا: الدراسة الاستطلاعية:

قام "الباحث" بدراسة استطلاعية على مجموعة من أفراد المجتمع الأصلي ودون أفراد العينة في الفترة من 2012/1/5م إلى 2012/1/19م وبلغ عددهم (17) فردًا، من غير أفراد العينة الأساسية وقد توصل الباحث من خلال الدراسة إلى وضوح مؤشرات الرضا الوظيفي بالاستبيان وإمكانية قراءتها وفهمها وأنها تمثل مختلف جوانب الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين، مناسبة الوقت اللازم لاستيفاء الاستبيان بحيث لا يتضرر أي فرد من عينة البحث.

سابعًا: المعاملات العلمية:

(1) **الصدق:** للتحقق من الشروط العلمية للاستبيان قام "الباحث" بحساب الصدق الآتي:

(1) **صدق المحكمين:** حيث تم عرض الاستبيان في صورته الأولى على عدد (9) خبراء من الأساتذة والأساتذة المساعدين بقسمي الإدارة الرياضية والترويج الرياضي بكلية التربية الرياضية (الهرم بنين، الجزيرة بنات "جامعة حلوان"، (أبو قير بنين، فلمنج بنات) "جامعة الإسكندرية")، وقد أشار الخبراء إلى أن الاستبيان المقترح صادق وأنه يعمل على قياس الجوانب المختلفة التي وضع من أجلها، كما هو موضح بجدول (5).

(2) **صدق الاتساق الداخلي:** قام الباحث باختبار صدق الاستبيان عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لأبعاد الاستبيان باستخدام طريقة "بيرسون Person"، وقد ارتضى الباحث مستوى دلالة (0.05) وقيمته (0.482)، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للاستبيان. كما هو موضح بجدول (6).

جدول (6)

معامل الارتباط بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموعة البعد الأول البيانات الشخصية (ن=17)

الحالة الاجتماعية		الدرجة العلمية		سنوات الخبرة في المجال		المرحلة السنية	
رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"
أ	*0.610	أ	*0.594	أ	*0.637	أ	*0.602
ب	*0.608	ب	*0.578	ب	*0.645	ب	*0.611
		ج	*0.557	ج	*0.682	ج	*0.606
		د	*0.586	الجنس		قيمة الراتب بالجنه	
		هـ	*0.592	أ	*0.557	أ	*0.604
				ب	*0.591	ب	*0.655
						ج	*0.678

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة مستوى (0.05) = 0.482

يتضح من جدول (6) أنه يوجد ارتباط دال إحصائياً بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد الأول البيانات الشخصية عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على صدق تمثيل المؤشر للبعد فيما يقيسه.

جدول (7)

معاملات الارتباط بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد الثاني مستوى رضا العاملين عن وظائفهم (ن = 17)

رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"
1	*0.642	5	*0.614	9	*0.579
2	0.312	6	*0.568	10	0.442
3	*0.598	7	*0.601		
4	*0.575	8	*0.623		

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة مستوى (0.05) = 0.482

يتضح من جدول (7) أنه يوجد ارتباط دال إحصائياً بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد الثاني مستوى رضا العاملين عن وظائفهم عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على صدق تمثيل المؤشر للبعد فيما يقيسه. بينما تم استبعاد (مؤشران) هما المؤشر رقم (2) والمؤشر رقم (10)، ليصل بذلك عدد مؤشرات البعد الثاني (8) مؤشرات.

جدول (8)

معاملات الارتباط بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد الثالث مستوى رضا العاملين عن رواتبهم (ن = 17)

رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"
1	*0.627	5	*0.525	9	*0.567
2	*0.587	6	0.391	10	0.356
3	*0.645	7	*0.584		
4	*0.664	8	*0.607		

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة مستوى (0.05) = 0.482

يتضح من جدول (8) أنه يوجد ارتباط دال إحصائياً بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد الثالث مستوى رضا العاملين عن رواتبهم عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على صدق تمثيل المؤشر للبُعد فيما يقيسه. بينما تم استبعاد (مؤشران) هما المؤشر رقم (6) والمؤشر رقم (10)، ليصل بذلك عدد مؤشرات البعد الثالث (8) مؤشرات.

جدول (9)

معاملات الارتباط بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد الرابع مستوى رضا

العاملين عن علاقات العمل. (ن = 17)

رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"
1	0.629	5	0.466	9	*0.654
2	0.416	6	*0.624	10	0.428
3	*0.619	7	*0.622	11	*0.647
4	*0.578	8	*0.594		

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة مستوى (0.05) = 0.482

يتضح من جدول (9) أنه يوجد ارتباط دال إحصائياً بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد الرابع مستوى رضا العاملين عن علاقات العمل عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على صدق تمثيل المؤشر للبُعد فيما يقيسه. بينما تم استبعاد (3) مؤشرات هما المؤشر رقم (2) والمؤشر رقم (5)، ليصل بذلك عدد مؤشرات البعد الرابع (8) مؤشرات.

جدول (10)

معاملات الارتباط بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد الخامس مستوى رضا

العاملين عن الإشراف والقيادة (ن = 17)

رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"
1	*0.628	5	*0.661	9	*0.673
2	*0.644	6	*0.634	10	*0.578

رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"
3	*0.652	7	*0.597		
4	0.419	8	0.449		

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة مستوى (0.05) = 0.482

يتضح من جدول (10) أنه يوجد ارتباط دال إحصائياً بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البُعد الخامس مستوى رضا العاملين عن الإشراف والقيادة عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على صدق تمثيل المؤشر للبعد فيما يقيسه. بينما تم استبعاد (مؤشران) هما المؤشر رقم (4) والمؤشر رقم (8)، ليصل بذلك عدد مؤشرات البعد الخامس (8) مؤشرات.

جدول (11)

معاملات الارتباط بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد السادس مستوى رضا

العاملين عن تقييم الأداء والترقية. (ن = 17)

رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"
1	0.394	5	0.424	9	*0.627
2	*0.631	6	*0.603	10	*0.638
3	*0.664	7	*0.616	11	*0.644
4	0.423	8	*0.634		

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة مستوى (0.05) = 0.482

يتضح من جدول (11) أنه يوجد ارتباط دال إحصائياً بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البُعد السادس مستوى رضا العاملين عن تقييم الأداء والترقية عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على صدق تمثيل المؤشر للبعد فيما يقيسه. بينما تم استبعاد (3) مؤشرات هما المؤشر رقم (1) والمؤشر رقم (4) والمؤشر رقم (5)، ليصل بذلك عدد مؤشرات البعد السادس (8) مؤشرات.

جدول (12)

معاملات الارتباط بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد السابع مستوى رضا

العاملين عن بيئة العمل المادية. (ن = 17)

رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"
1	*0.593	5	*0.621	9	*0.437
2	*0.629	6	*0.642	10	0.410
3	*0.618	7	*0.626		
4	*0.649	8	*0.602		

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة مستوى (0.05) = 0.482

يتضح من جدول (12) أنه يوجد ارتباط دال إحصائياً بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد السابع مستوى رضا العاملين عن بيئة العمل المادية عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على صدق تمثيل المؤشر للبعد فيما يقيسه. بينما تم استبعاد (مؤشران) هما المؤشر رقم (9) والمؤشر رقم (10)، ليصل بذلك عدد مؤشرات البعد السابع (8) مؤشرات.

جدول (13)

معاملات الارتباط بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد الثامن

مستوى رضا العاملين عن طرق التحفيز.

رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"
1	*0.612	4	*0.628	7	*0.614
2	*0.512	5	0.447	8	*0.656
3	*0.567	6	*0.536	9	*0.660

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة مستوى (0.05) = 0.482

يتضح من جدول (13) أنه يوجد ارتباط دال إحصائياً بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد الثامن مستوى رضا العاملين عن طرق التحفيز عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على صدق تمثيل المؤشر للبعد فيما يقيسه. بينما تم استبعاد (مؤشر) هو المؤشر رقم (5) ليصل بذلك عدد مؤشرات البعد الثامن (8) مؤشرات.

جدول (14)

معاملات الارتباط بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد التاسع مستوى

رضا العاملين عن الخدمات المقدمة إليهم. (ن = 17)

رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"	رقم المؤشر	قيمة "ر"
1	*0.594	4	*0.634	7	*0.537
2	*0.548	5	*0.588	8	*0.516
3	*0.610	6	*0.546	9	0.406

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة مستوى (0.05) = 0.482

يتضح من جدول (14) أنه يوجد ارتباط دال إحصائياً بين درجة كل مؤشر ودرجة مجموع البعد التاسع مستوى رضا العاملين عن الخدمات المقدمة إليهم عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على صدق تمثيل المؤشر للبعد فيما يقيسه. بينما تم استبعاد (مؤشر) هو المؤشر رقم (9) ليصل بذلك عدد مؤشرات البعد التاسع (8) مؤشرات.

جدول (15)

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لأبعاد الاستبيان (ن = 17)

البعد	مسمى البعد	قيمة معامل الارتباط
الأول	البيانات الشخصية	*0.610
الثاني	مستوى رضا العاملين عن وظائفهم	*0.555
الثالث	مستوى رضا العاملين عن رواتبهم	*0.555
الرابع	مستوى رضا العاملين عن علاقات العمل	*0.571
الخامس	مستوى رضا العاملين عن الإشراف والقيادة	*0.594
السادس	مستوى رضا العاملين عن تقييم الأداء والترقية	*0.573
السابع	مستوى رضا العاملين عن بيئة العمل المادية	*0.583
الثامن	مستوى رضا العاملين عن طرق التحفيز	*0.581
التاسع	مستوى رضا العاملين عن الخدمات المقدمة إليهم	*0.553
	المجموع الكلي للأبعاد	*0.575

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة مستوى (0.05) = 0.482

يتضح من جدول (15) أنه يوجد ارتباط دال إحصائي بين درجة مجموع كل بعد ودرجة المجموع الكلي لأبعد الاستبيان عند مستوى دلالة (0.05) مما يدل على صدق الاتساق الداخلي للاستبيان.

(2) الثبات

قام "الباحث" باستخدام التجزئة النصفية عن طريق "معامل ألفا Alpha" للثبات وفقاً للمعادلة الإحصائية لكلاً من "كودر Kuder" وريتشاردسون Richardson" ويوضح جدول (16) معامل الثبات بطريقة ألفا.

جدول (16)

قيمة معاملات ألفا Alpha لأبعاد الاستبيان (ن = 17)

البعد	مسمى البعد	قيمة معاملات ألفا Alpha
الأول	البيانات الشخصية	*0.623
الثاني	مستوى رضا العاملين عن وظائفهم	*0.584
الثالث	مستوى رضا العاملين عن رواتبهم	*0.584
الرابع	مستوى رضا العاملين عن علاقات العمل	*0.593
الخامس	مستوى رضا العاملين عن الإشراف والقيادة	*0.612
السادس	مستوى رضا العاملين عن تقييم الأداء والترقية	*0.587
السابع	مستوى رضا العاملين عن بيئة العمل المادية	*0.599

القيمة معاملات ألفا Alpha	مسمى البعد	البعد
*0.594	مستوى رضا العاملين عن طرق التحفيز	الثامن
*0.577	مستوى رضا العاملين عن الخدمات المقدمة إليهم	التاسع
0.595	المجموع الكلي للأبعاد	

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى دلالة مستوى (0.05) = 0.482

يتضح من جدول (16) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة "ألفا" تراوحت بين (0.577، 0.623) وذلك يؤكد

على أن الاستبيان على درجة مقبولة من الثبات.

(3) مستويات الرضا الوظيفي

قام الباحث بتحديد مستويات الرضا الوظيفي كما يوضحها جدول (17) فيما يلي:

جدول (17)

درجة المستويات والنسبة المئوية وتصنيف المستويات

المستوى	درجة المستويات	النسبة المئوية	تصنيف مستويات الرضا الوظيفي
الأول	من (75): أقل من (131.25)	من (25%): أقل من (43.75%)	منخفض
الثاني	من (131.25): أقل من (187.5)	من (43.75%): أقل من (62.5%)	متوسط
الثالث	من (187.5): أقل من (243.75)	من (62.5%): أقل من (81.25%)	مرتفع
الرابع	من (243.75): (300)	من (81.25%): (100%)	مرتفع جدًا

(3) الشكل النهائي للاستبيان:

قام الباحث بإجراء المعاملات العلمية للاستبيان والتوصل للشكل النهائي للاستبيان كما هو موضح بجدول (18)

فيما يلي:

جدول (18)

الإستبيان في شكله النهائي

عدد المؤشرات	مسمى البعد	البعد
18	1- المرحلة السنوية	البيانات الشخصية
	2- قيمة الراتب بالجنه	
	3- سنوات الخبرة في المجال	
	5- الجنس	
	6- الدرجة العلمية	
	7- الحالة الاجتماعية	

عدد المؤشرات	مسمى البعد	البعد
8	مستوى رضا العاملين عن وظائفهم	الثاني
8	مستوى رضا العاملين عن رواتبهم	الثالث
8	مستوى رضا العاملين عن علاقات العمل	الرابع
8	مستوى رضا العاملين عن الإشراف والقيادة	الخامس
8	مستوى رضا العاملين عن تقييم الأداء والترقية	السادس
8	مستوى رضا العاملين عن بيئة العمل المادية	السابع
8	مستوى رضا العاملين عن طرق التحفيز	الثامن
8	مستوى رضا العاملين عن الخدمات المقدمة إليهم	التاسع
82	المجموع	

يتضح من جدول (18) أن مجموع عدد مؤشرات الاستبيان بعد استطلاع رأي الخبراء مرفق (5) بلغ (82) مؤشرًا بواقع (18) مؤشرًا للبعد الأول، (8) مؤشرات للبعد الثاني، (8) مؤشرات للبعد الثالث، (8) مؤشرات بالنسبة للبعد الرابع، (8) مؤشرات بالنسبة للبعد الخامس، (8) مؤشرات بالنسبة للبعد السادس، (8) مؤشرات بالنسبة للبعد السابع، (8) مؤشرات بالنسبة للبعد الثامن، (8) مؤشرات بالنسبة للبعد التاسع.

جدول (19)

مؤشرات الاستبيان في شكله النهائي

المؤشرات السلبية أو الخطأ	المؤشرات الإيجابية أو الصحيحة	مسمى البعد	البعد	
لا توجد مؤشرات سلبية	جميع المؤشرات صحيحة	1- المرحلة السنوية	البيانات الشخصية	الأول
		2- قيمة الراتب بالجنيه		
		3- سنوات الخبرة في المجال		
		5- الجنس		
		6- الدرجة العلمية		
		7- الحالة الاجتماعية		
(3)، (7)	(1)، (2)، (4)، (5)، (6)، (8)، (9)	مستوى رضا العاملين عن وظائفهم	الثاني	
(5)، (6)، (7)، (8)	(1)، (2)، (4)، (9)	مستوى رضا العاملين عن رواتبهم	الثالث	
(5)، (6)	(1)، (2)، (4)، (7)، (8)، (9)	مستوى رضا العاملين عن علاقات العمل	الرابع	

المؤشرات السلبية أو الخطأ	المؤشرات الإيجابية أو الصحيحة	مسمى البعد	البعد
لا توجد مؤشرات سلبية أو خطأ	جميع المؤشرات إيجابية أو صحيحة	مستوى رضا العاملين عن الإشراف والقيادة	الخامس
لا توجد مؤشرات سلبية أو خطأ	جميع المؤشرات إيجابية أو صحيحة	مستوى رضا العاملين عن تقييم الأداء والترقية	السادس
(1)، (2)، (3)، (4)	(5)، (6)، (7)، (8)، (9)	مستوى رضا العاملين عن بيئة العمل المادية	السابع
لا توجد مؤشرات سلبية أو خطأ	جميع المؤشرات إيجابية أو صحيحة	مستوى رضا العاملين عن طرق التحفيز	الثامن
لا توجد مؤشرات سلبية أو خطأ	جميع المؤشرات إيجابية أو صحيحة	مستوى رضا العاملين عن الخدمات المقدمة إليهم	التاسع

- وقد أستخدم الباحث ميزان التقدير الرباعي (موافق جداً - موافق - موافق إلى حد ما - غير موافق).
- ولقد أعطى الباحث أربع درجات للاستجابة بـ(موافق جداً)، ثلاث درجات للاستجابة بـ(موافق)، ودرجتان للاستجابة بـ(موافق إلى حد ما)، درجة واحدة للاستجابة بـ(غير موافق) وذلك للعبارة الإيجابية أو الصحيحة.
- كما أعطي الباحث أربع درجات للاستجابة بـ(غير موافق)، ثلاث درجات للاستجابة بـ(موافق إلى حد ما)، ودرجتان للاستجابة بـ(موافق جداً) للعبارة السلبية أو الخطأ.

ثامناً: التطبيق الميداني للبحث

قام "الباحث" بتطبيق الاستبيان في صورته النهائية مرفق (5) على العينة قيد الدراسة من أخصائي الترويج الرياضي - الفني - الثقافي - الاجتماعي " بدور المسنين بمحافظة القاهرة والجيزة في الفترة من (2012/4/18م) حتى (2012/5/2م) وقد تم تفرغ البيانات في كشوف الحاسب الآلي لمعالجتها إحصائياً.

تاسعاً: خطة البحث الإحصائية

اعتمد "الباحث" في خطة البحث الإحصائية لنتائج البحث على حساب ما يلي:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- المجموع التقديري.
- الوزن النسبي.
- معامل الارتباط بطريقة بيرسون.
- معامل ألفا (كورنباخ).
- تحليل التباين.
- اختبار أقل فرق معنوي.
- دلالة الفروق الإحصائية "ت"
- ولقد أرتضى الباحث مستوى (0.05) لقبول وتفسير نتائج البحث.

عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

الإجابة على التساؤل الفرعي الأول:

قام "الباحث" بعرض النتائج في جداول إحصائية متضمنة التكرارات، المجموع التقديري، الوزن النسبي، والترتيب، وتفسير ومناقشة النتائج لكل بعد على حدة، وتفسير ومناقشة النتائج في ضوء المستويات المحددة للرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين.

جدول (20)

التكرارات والمجموع التقديري والوزن النسبي والمستوى وكا2 لمؤشرات البعد الثاني الخاص بمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن طبيعة وظائفهم (ن=75)

م	المؤشرات	موافق جداً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع التقديري	الوزن النسبي	المستوى	كا
1	أنا راض عن طبيعة عملي	51	16	6	2	266	88.7	مرتفع جداً	*17.52
2	أستمتع بعملتي طوال أيام الأسبوع	13	19	28	15	180	60.0	متوسط	*14.64
3	أشعر بالقلق لأن طبيعة عملي ليست ثابتة	4	8	15	48	257	85.7	مرتفع جداً	*27.77
4	أفهم جيداً مسؤوليات عملي	55	11	7	2	269	89.7	مرتفع جداً	*52.92
5	يتمنى الكثير أن يلتحق بنفس عملي	6	11	21	37	98	32.7	منخفض	*21.84
6	يسعدني أن أذكر مسمى عملي في أي تجمع	11	43	15	6	209	69.7	مرتفع	*9.92
7	كثيراً ما أفكر في ترك عملي	7	11	36	21	221	73.7	مرتفع	*11.21
8	طبيعة عملي توفر فرص لتعلم مهارات جديدة	6	18	25	26	154	51.3	متوسط	*33.43
	إجمالي البعد	153	137	153	157	1654	68.94	مرتفع	*23.66

قيمة "كا2" الجدولية = (7.82)

يتضح من جدول (20) أن الوزن النسبي لمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن طبيعة وظائفهم تراوحت بين (32.7%، 89.7%)، بمستوى تطبيق تراوح بين (منخفض - مرتفع جداً)، في حين بلغ الوزن النسبي (68.94%) وبمستوى رضا (مرتفع) لإجمالي البعد الثاني. وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى رضا مرتفع جداً لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن طبيعة وظائفهم جاءت بالترتيب التالي:

- أفهم جيداً مسؤوليات عملي. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (89.7%).

- أنا راض عن طبيعة عملي. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (88.7%).
 - لا أشعر بالقلق لأن طبيعة عملي ليست ثابتة. وجاءت في المرتبة الثالثة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (85.7%).
- وأن أهم المؤشرات التي حصل على مستوى رضا مرتفع لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن طبيعة وظائفهم وجاءت بالترتيب التالي:
- لا أفكر في ترك عملي. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (73.7%).
 - يسعدني أن أذكر مسمى عملي في أي تجمع. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (69.7%).
- وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى رضا متوسط لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن طبيعة وظائفهم وجاءت بالترتيب التالي:
- أستمتع بعملتي طوال أيام الأسبوع. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (60.0%).
 - طبيعة عملي توفر فرص لتعلم مهارات جديدة. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (51.3%).
- وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى رضا منخفض لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن طبيعة وظائفهم وجاءت بالترتيب التالي:
- يتمنى الكثير أن يلتحق بنفس عملي. وحصلت على نسبة (32.7%).
- ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (مرتفع جداً - مرتفع) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى اقتناعهم بأهمية الدور الذي يقومون به في حياة المسن بما يقدمونه من خدمات ترويجية اجتماعية وفنية ورياضية وثقافية للتخفيف من معاناتهم، وما ينشأ عن ذلك من علاقات الصداقة والمودة بين الأخصائي الترويجي والمسن أو المسنة من نزل الدار. والذي يجعل الأخصائي الترويجي راض عن عمله متفهماً لطبيعته ومسئوليته.
- ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (متوسط) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى عدم توافر الاهتمام الكافي من قبل سواء وزارة الشؤون الاجتماعية أو القائمين على إدارة دار المسنين بتوفير برامج تدريبية لأخصائي الترويج بدور المسنين تسهم في تطوير مهاراتهم وأدائهم للقيام بمهام عملهم بكفاءة، وكذلك زيادة أعباء العمل المكلف بها، وعلى الرغم من ذلك فإنه راض عن عمله كأخصائي ترويجي بدار المسنين.
- ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (منخفض) إلى أن انخفاض الراتب الذي يحصل عليه الأخصائي الترويجي بدار المسنين خاصة عند بداية الالتحاق بالعمل بدار المسنين، فضلاً عن ضرورة أن يتوافر لدى من قرر أن يمتحن تلك المهنة أن يتوافر لديه الدافع الداخلي والخارجي لتحقيق رسالة مهنته.
- وتتفق مع ذلك كلاً من "مهجة محمد" (2000م)⁽¹⁶⁾ "محمد بن عبد المحسن" (2002م)⁽⁹⁾ من حيث أهمية الأخصائي الترويجي في حياة المسنين، وذلك من منطلق أن المسن يعاني من زيادة وقت الفراغ بدرجة كبيرة مقترن بخبرة محدودة في استثماره، بالإضافة إلى ما يواجهه المسن من مشكلات تتمثل في الضعف العام وعدم الأمان الاقتصادي

والشعور بعدم النفع والعزلة، فهو المسئول عن توفير فرص ملائمة لاستمتاع المسنين بأوقات فراغهم والعمل قدر المستطاع على التقليل من مشاعر العزلة الاجتماعية التي تظهر خلال هذه المرحلة العمرية بالذات.

يؤكد "محمد ناصر" (2006م) على كون الفرد يشعر بالاطمئنان والراحة النفسية لضمان وظيفته وبالتالي تصبح معنوياته مرتفعة، بخلاف غير المعينين والذين يمكن الاستغناء عنهم في أية لحظة مما يسبب اضطراباً نفسياً والإحساس بعدم الأمان. وهو ما يسميه بـ: "عدم ضمان العمل يؤدي إلى عدم الرضا". (13: 249-251).

جدول (21)

التكرارات والمجموع التقديري والوزن النسبي والمستوى وكا2 لمؤشرات البعد الثالث الخاص بمستوى

رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن رواتبهم (ن = 75)

م	المؤشرات	موافق جداً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع التقديري	الوزن النسبي	المستوى	كا2
1	يتناسب راتي مع مؤهلاتي العلمية	-	13	29	33	117	39.0	منخفض	*8.96
2	راتبي يكفي لمتطلبات المعيشة	-	14	25	36	114	38.0	منخفض	*9.68
3	راتبي مناسب مقارنة مع أقرانه في أماكن أخرى	15	37	21	2	215	71.7	مرتفع	*33.75
4	أدخر جزء معقول من راتي	-	-	34	41	109	36.3	منخفض	*8.65
5	توجد فوارق كبيرة في الأجور بين العاملين من نفس الدرجة	8	22	26	19	206	68.7	مرتفع	*9.53
6	راتبي أقل من مسئولياتي في العمل	3	14	31	27	232	77.3	مرتفع	*26.07
7	أتطلع للعمل في مكان آخر لزيادة دخلي الشهري	25	37	11	2	140	46.7	متوسط	*38.01
8	أفكر في ترك العمل بسبب ضعف الراتب	21	36	11	7	154	51.3	متوسط	*26.71
	إجمالي البعد	72	173	188	167	1287	53.63	متوسط	*20.17

قيمة "كا2" الجدولية = (7.82)

يتضح من جدول (21) أن الوزن النسبي لمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن رواتبهم تراوحت بين (36.3% ، 77.3%)، بمستوى تطبيق تراوح بين (منخفض - مرتفع)، في حين بلغ الوزن النسبي (53.63%)

وبمستوى رضا (متوسط) لإجمالي البعد الثالث. وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى رضا مرتفع لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن رواتبهم جاءت بالترتيب التالي:

- راتبي ليس أقل من مسئولياتي في العمل: وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (77.3%).
- راتبي مناسب مقارنة مع أقراني في أماكن أخرى. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (71.7%).
- لا توجد فوارق كبيرة في الأجور بين العاملين من نفس الدرجة. وجاءت في المرتبة الثالثة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (68.7%).
- وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى رضا متوسط لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن رواتبهم جاءت بالترتيب التالي:
- لا أفكر في ترك العمل بسبب ضعف الراتب. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (51.3%).
- لا أتطلع للعمل في مكان آخر لزيادة دخلي الشهري. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (46.7%).
- وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى رضا منخفض لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن رواتبهم جاءت بالترتيب التالي:

- أدخر جزء معقول من راتبي. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (36.3%).
- راتبي يكفي لمتطلبات المعيشة. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (38.0%).
- يتناسب راتبي مع مؤهلاتي العلمية. وجاءت في المرتبة الثالثة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (39.0%).
- ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (مرتفع) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى العدالة في توزيع الأجور بين أخصائي الترويج بدور المسنين. والذي يتناسب مع مدى ما يتمتعون به من كفايات مهنية وإعداد أكاديمي وخبرات علمية والتي تؤهلهم للقيام بمهام عملهم بفاعلية.

ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (متوسط) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى إيمانهم برسالتهم الخدمية في حياة المسنين، على الرغم من انخفاض الراتب الذي يحصل عليه الأخصائي الترويجي بدار المسنين وخاصة عند بداية الالتحاق بالعمل بدار المسنين.

ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (منخفض) إلى أن انخفاض الراتب الذي يحصل عليه الأخصائي الترويجي بدار المسنين والذي لا يتناسب مع مؤهلاته العلمية، فضلاً عن كونه لا يتناسب مع المتطلبات المعيشية للأخصائي.

ويتفق مع ما سبق "كوثر إبراهيم" (2002م)⁽⁸⁾ في أن أسس رعاية المسنين التي يجب أن تتكفل بها الدولة ينبغي أن تتميز بالواقعية والشمول والتوازن والتقدمية وأن يراعي فيها إمكانيات وموارد وحاجات ومشكلات المسنين، فضلاً عن ضرورة أن تساهم الدولة في إعداد المسؤولين عن رعاية المسنين من أطباء وأخصائيين ترويجيين (اجتماعي - رياضي -

ثقافي - فني) وأخصائيين نفسيين وتوفير الدعم المادي والمعنوي لهم والذي يتلائم مع طبيعة الخدمات التي يقدمونها للمسنين.

جدول (22)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والوزن النسبي وكا² لمؤشرات البعد الرابع الخاص بمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن علاقات العمل (ن = 75)

م	المؤشرات	موافق جداً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع التقديري	الوزن النسبي	المستوى	كا ²
1	يهتم زملاء العمل بالمبادئ الأخلاقية في التعامل	31	38	6	-	250	83.3	مرتفع جداً	22.64
2	يوجد تعاون بيني وبين مجموعة العمل	27	41	7	-	245	81.7	مرتفع جداً	23.36
3	أنا راض عن أسلوب حل المشكلات داخل مجموعة العمل	15	37	21	2	215	71.7	مرتفع	33.75
4	أفضل العمل الجماعي عن الفردي	27	31	14	3	232	77.3	مرتفع	26.07
5	رغبتي للعمل ضعيفة لسوء العلاقات مع مجموعة العمل	-	5	28	42	280	93.3	مرتفع جداً	27.92
6	أفكر في ترك العمل بسبب سوء العلاقات بين الزملاء	-	3	36	36	258	86.0	مرتفع جداً	29.04
7	توجد روح جميلة بين مجموعة العمل	35	25	11	4	241	80.3	مرتفع	30.97
8	أشعر بارتياح في تعاملي مع رؤسائي في العمل	9	24	30	12	180	60.0	متوسط	15.72
	إجمالي البعد	144	204	153	99	1901	79.2	مرتفع	26.18

قيمة "كا²" الجدولية = (7.82)

يتضح من جدول (22) أن الوزن النسبي لمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن علاقات العمل تراوحت بين (36.3%، 93.3%)، بمستوى تطبيق تراوح بين (متوسط - مرتفع جداً)، في حين بلغ الوزن النسبي (79.2%) وبمستوى رضا (مرتفع) لإجمالي البعد الرابع. وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى رضا مرتفع جداً لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن علاقات العمل جاءت بالترتيب التالي:

- أمتلك رغبة قوية للعمل لعلاقاتي الطيبة مع مجموعة العمل. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (93.3%).
 - لا أفكر في ترك العمل بسبب علاقاتي الطيبة بزملائي. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (86.0%).
 - يهتم زملاء العمل بالمبادئ الأخلاقية في التعامل. وجاءت في المرتبة الثالثة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (83.3%).
 - يوجد تعاون بيني وبين مجموعة العمل. وجاءت في المرتبة الرابعة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (81.7%).
وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى مرتفع لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن علاقات العمل جاءت بالترتيب التالي:
 - توجد روح جميلة بين مجموعة العمل. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (80.3%).
 - أفضل العمل الجماعي عن الفردي. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (77.3%).
 - أنا راض عن أسلوب حل المشكلات داخل مجموعة العمل. وجاءت في المرتبة الثالثة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (71.7%).
- ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (مرتفع جداً - مرتفع) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى الاتجاهات الإيجابية لأخصائي الترويج بدور المسنين نحو العمل الجماعي، وملائمة أساليب حل المشكلات التي قد تظهر خلال العمل، فضلاً عن التمسك بالمبادئ الأخلاقية في التعامل على كافة المستويات سواء على مستوى التعامل بين أخصائي الترويج بدار المسنين، وبينهم والقائمين على إدارة الدار، ومن جانب آخر التعامل مع المسنين، وما ينشأ عن ذلك من تعاون وعلاقات طيبة بين أخصائي الترويج بدور المسنين.
- وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى رضا متوسط لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن علاقات العمل جاءت بالترتيب التالي:
- أشعر بارتياح في تعاملي مع رؤسائي في العمل. وحصلت على نسبة (60.0%).
 - ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (متوسط) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى العلاقات المتبادلة بين أخصائي الترويج والتي تقوم على الصداقة وروح الإخوة وإتباع الطرق الملائمة لتشكيل فريق العمل القائم على تنفيذ الأنشطة الترويجية سواء من الأخصائيين العاملين أو القيادات المتطوعة فضلاً عما تبذله إدارة الدار لدعم روح العمل الجماعي وذلك في ضوء اللوائح والقوانين التي تنظم العمل بدار المسنين.
 - ويتفق مع ما سبق "سوميرس، مارك جون Somers Mark John" (2003م) بأن القيم السائدة داخل أي منظمة أو مؤسسة التي تسعى إلى رقي المبادئ الأخلاقية في البناء التنظيم للمؤسسة تحصد عدد من الفوائد الهامة، وتحقق أقل الأخطاء في العمل وأعلى درجات الالتزام الوظيفي، وتشمل التنظيمات الرسمية وغير الرسمية، لتصبح بذلك المبادئ السلوكية للعاملين. (26: 193)

كما يتفق مع ما سبق "محمد عبد الغني حسن" (2001م) في أن الأداء لا يتحدد بناء على توافر أو عدم توافر بعض المحددات بل هو نتيجة لمحصلة التفاعل بين مدى الرغبة الموجودة لدى الفرد للعمل والتي يمكن أن تظهر من خلال حماسه وإقباله على العمل والذي يعبر عن توافر هذا العمل مع ميوله واتجاهاته، والإشباع الذي توفره بيئة العمل الداخلية والذي يظهر في إحساسه بالرضا عن العمل. (11: 222، 223)

ويتفق مع ما سبق "ناظم شاكر، السيد حمزة" (2006م) (17) في ضرورة العمل على تنمية درجة الاهتمام بالعمل والعلاقات الإنسانية بين المربين التربويين لضمان رضاهم عن العمل الذي يقومون به، والتأكيد على توفير جميع المتطلبات اللازمة التي تسهم في زيادة الدافعية نحو الأداء من خلال توفير المتطلبات اللازمة للشعور بالرضا العالي من خلال النواتج الإيجابية التي تقابل العمل الذي يؤديه.

جدول (23)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والوزن النسبي وكا² لمؤشرات البعد الخامس الخاص بمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن الإشراف والقيادة (ن = 75)

م	المؤشرات	موافق جداً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع التقديري	الوزن النسبي	المستوى	كا ²
1	يراعي رؤسائي النواحي الإنسانية في العمل	3	15	23	34	137	45.67	متوسط	*27.35
2	أشارك في القرارات التي ترتبط بطبيعة عملي	-	4	32	39	115	38.3	منخفض	*27.44
3	القيادة تتواصل مع العاملين بشكل جيد	6	11	28	30	143	47.7	متوسط	*23.19
4	تعامل الرؤساء مع العاملين يتسم بالعدالة	2	9	27	37	126	42.0	منخفض	*41.43
5	تتسم القيادة باكتشاف المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة	3	8	25	39	125	41.7	منخفض	*43.35
6	تتم القيادة بتدريب العاملين على القيادة	-	5	28	42	113	37.7	منخفض	*27.92
7	يتسم التقييم السري السنوي بالعدالة	-	8	32	35	123	41.0	منخفض	*17.52

م	المؤشرات	موافق جدًا	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع التقديري	الوزن النسبي	المستوى	كا ²
8	أبدي رأيي بجزئية في مختلف المواقف المتعلقة بالعمل	3	16	27	29	143	47.7	متوسط	*22.87
	إجمالي البعد	17	76	222	285	1025	42.7	منخفض	*28.88

قيمة "كا²" الجدولية = (7.82)

يتضح من جدول (23) أن الوزن النسبي لمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن الإشراف والقيادة تراوحت بين (37.7%، 47.7%)، بمستوى تطبيق تراوح بين (منخفض - متوسط)، في حين بلغ الوزن النسبي (42.7%) وبمستوى رضا (منخفض) لإجمالي البعد الخامس. وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى رضا متوسط لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن الإشراف والقيادة جاءت بالترتيب التالي:

- القيادة تتواصل مع العاملين بشكل جيد. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (47.7%).
- أبدي رأيي بجزئية في مختلف المواقف المتعلقة بالعمل. وجاءت في المرتبة الأولى (مكرر) من هذا المستوى وحصلت على نسبة (47.7%).
- يراعي رؤسائي النواحي الإنسانية في العمل. وجاءت في المرتبة الثالثة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (83.3%).
- وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى منخفض لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن الإشراف والقيادة جاءت بالترتيب التالي:
- تهتم القيادة بتدريب العاملين على القيادة. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (37.7%).
- أشرك في القرارات التي ترتبط بطبيعة عملي. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (38.3%).
- يتسم التقييم السري السنوي بالعدالة. وجاءت في المرتبة الثالثة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (41.0%).
- تتسم القيادة باكتشاف المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة وجاءت في المرتبة الرابعة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (41.7%).
- تعامل الرؤساء مع العاملين يتسم بالعدالة وجاءت في المرتبة الخامسة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (42.0%).

ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (متوسط) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى قيم إدارة العلاقات السائدة بدار المسنين والذي يعد انعكاساً للمبادئ والأسس التي يراعيها القائمون على إدارة الدار في مراعاة التواصل مع

أخصائي الترويج بالدار، فضلاً عن مراعاة النواحي الإنسانية في التعامل مع أخصائي الترويج بدار المسنين ولكن ليس بدرجة كبيرة تسمح بتحقيق فاعلية القيادة والإشراف.

ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (منخفض) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى غياب قيم العدالة في تقييم أخصائي الترويج وغياب الرؤية لديهم في إمكانية تطوير العمل بالدار من خلال ما توفره من دعم لتطوير كفاءة أخصائي الترويج، وذلك للتمسك بالنواحي الإدارية للوائح دون النظر لمصلحة الأخصائي والمسن بالدار.

ويتفق مع ما سبق "محمود حسن عبد الله" (2002م)⁽¹⁴⁾، في أن عملية اتخاذ القرار تمثل المحك الرئيسي لقياس مهارة القائد الإداري لأنها جوهر قيادته وحكمته، فالقرارات الحكيمة التي يصدرها القائد الإداري هي في الأساس تقرير مستقبل الهيئة نجاحاً أو خلاً أو انحرفاً، وهي في الأساس أيضاً تبت الحماس في نفوس العاملين والمستفيدين ورفع روحهم المعنوية، فالقيادة الفاعلة تعد أحد المقومات المهمة في التأثير على سلوك الآخرين وتوجيه طاقاتهم لاستخدامها بصورتها المثلى في تحقيق أهداف المجموعة.

جدول (24)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والوزن النسبي وكا2 لمؤشرات البعد السادس الخاص بمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن تقييم الأداء والترقية (ن = 75)

م	المؤشرات	موافق جداً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع التقديري	الوزن النسبي	المستوى	كا2
1	يوجد نظام معروف لترقية العاملين	-	8	30	37	121	40.3	منخفض	*18.32
2	أعرف الأسس التي يتم تقييم أدائها على أساسها	2	5	25	43	116	38.7	منخفض	*58.49
3	أثق بأن الترقية من درجة لأخرى تتم بشكل عادل	2	7	28	38	123	41.0	منخفض	*46.65
4	تهتم جهة العمل بتنظيم البرامج التدريبية للعاملين	-	4	32	39	115	38.3	منخفض	*27.44
5	يتم التقييم على أساس الكفاءة في الأداء	4	9	24	38	129	43.0	منخفض	*37.91
6	نظام الترقية بالعمل متميز	1	5	39	30	127	42.3	منخفض	*55.51
7	فرص التطور في العمل سهلة	-	4	23	39	110	36.7	منخفض	*38.96
8	الخبرات الأكاديمية في الدراسة رفعت مستوى أدائها في العمل	15	30	24	6	204	68.0	مرتفع	*17.64
	إجمالي البعد	24	72	225	270	1045	43.5	منخفض	*37.62

قيمة "كا²" الجدولية = (7.82)

يتضح من جدول (24) أن الوزن النسبي لمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن تقييم الأداء والترقية تراوحت بين (36.7%، 68.0%)، بمستوى تطبيق أنحصر في مستويين هما (منخفض – مرتفع)، في حين بلغ الوزن النسبي (43.5%) وبمستوى رضا (منخفض) لإجمالي البعد السادس. وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى رضا مرتفع لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن تقييم الأداء والترقية جاءت بالترتيب التالي:

- الخبرات الأكاديمية في الدراسة رفعت مستوى أدائي في العمل. وحصلت على نسبة (68.0%).
وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى منخفض لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن تقييم الأداء والترقية جاءت بالترتيب التالي:

- فرص التطور في العمل سهلة. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (36.7%).
- تهتم جهة العمل بتنظيم البرامج التدريبية للعاملين. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (38.3%).

- أعرف الأسس التي يتم تقييم أدائي على أساسها. وجاءت في المرتبة الثالثة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (38.7%).

- يوجد نظام معروف لترقية العاملين. وجاءت في المرتبة الرابعة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (40.3%).
- أثق بأن الترقية من درجة لأخرى تتم بشكل عادل. وجاءت في المرتبة الخامسة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (41.0%).

- نظام الترقية بالعمل متميز. وجاءت في المرتبة الخامسة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (42.3%).
- يتم التقييم على أساس الكفاءة في الأداء. وجاءت في المرتبة الخامسة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (43.0%).

ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (مرتفع) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى اللوائح والقوانين التي تنظم العمل بدور المسنين التابعة لوزارة الشؤون الاجتماعية والتي تسمح بتعديل الوضع الوظيفي للعاملين بدور المسنين.
ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (منخفض) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى غياب قيم العدالة في تقييم أخصائي الترويج وغياب الرؤية لديهم في إمكانية تطوير العمل بالدار من خلال ما توفره من دعم لتطوير كفاءة أخصائي الترويج، الأمر الذي انعكس سلبياً وضوح الرؤية لدى أخصائي الترويج العاملين بدار المسنين عن المعايير التي يتم على أساسها تقييم أدائهم وترقيتهم.

ويتفق مع ما سبق نتائج الدراسة التي قامت بها "سعاد عبد الله عبد الرحمن" (2002م) (4) في أن أهم "عوامل ضغوط العمل التنظيمية والتي تؤثر سلبياً على رضا العاملين تتمثل في غموض الدور الذي يتعرض له العاملون، وعدم الاهتمام بالتطور والنمو المهني للعاملين.

جدول (25)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والوزن النسبي وكا² لمؤشرات البعد السابع الخاص

بمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن بيئة العمل المادية (ن = 75)

م	المؤشرات	موافق جدًا	موافق موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع التقديري	الوزن النسبي	المستوى	كا ²
1	أعباء العمل كبيرة جدًا	27	31	14	3	143	47.7	متوسط	*26.07
2	عدد ساعات العمل لا تسمح بإنهاء كافة المطلوب	21	36	11	7	154	51.3	متوسط	*26.71
3	التعامل مع الجمهور يشعري بالضيق	11	13	31	20	210	70.0	مرتفع	*13.05
4	طول المسافة للعمل تشعري بالممل	2	11	37	25	235	78.3	مرتفع	*38.01
5	أشعر بالأمان الوظيفي في عملي	5	16	21	33	143	47.6	متوسط	*21.59
-	بيئة العمل مناسبة من حيث:								
6	- الأدوات والأجهزة	8	23	28	16	173	57.7	متوسط	*12.09
7	- نظافة المكان	21	36	11	7	221	73.7	مرتفع	*26.71
8	- الإضاءة	2	19	44	10	163	54.3	متوسط	*53.05
	إجمالي البعد	97	185	197	121	1442	60.1	متوسط	*27.16

قيمة "كا²" الجدولية = (7.82)

يتضح من جدول (25) أن الوزن النسبي لمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن بيئة العمل المادية تراوحت بين (47.6%، 78.3%)، بمستوى تطبيق انحصر في مستويين هما (متوسط - مرتفع)، في حين بلغ الوزن النسبي (60.1%) وبمستوى رضا (متوسط) لإجمالي البعد السابع. وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى رضا مرتفع لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن بيئة العمل المادية جاءت بالترتيب التالي:

- المسافة للعمل لا تشعري بالممل. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (78.3%).
- بيئة العمل مناسبة من حيث نظافة المكان. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (78.3%).
- التعامل مع الجمهور لا يشعري بالضيق، وجاءت في المرتبة الثالثة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (70.0%).

وأن أهم مؤشرات التي حصلت على مستوى متوسط لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن بيئة العمل المادية جاءت بالترتيب التالي:

- بيئة العمل مناسبة من حيث الأدوات والأجهزة. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (54.3%).
 - عدد ساعات العمل تسمح بإنهاء كافة المطلوب. وجاءت في المرتبة الثالثة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (51.3%).
 - أعباء العمل مناسبة. وجاءت في المرتبة الرابعة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (47.7%).
 - أشعر بالأمان الوظيفي في عملي. وجاءت في المرتبة الخامسة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (47.6%).
- ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (مرتفع) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى اقتناع الأخصائي بالدور الإنساني الذي يقوم به في حياة المسن والذي يجعله لا يشعر بالملل من العمل على الرغم من بعد المسافة وكثرة تساؤلات واستفسارات الجمهور الذي يتعامل معه من أسر المسنين المقيمين بالدار، كما أن نظافة الدار تعد أمرًا حتميًا نظرًا للخصائص والمشكلات الملازمة للمسنين.
- ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (متوسط) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى أن الإمكانيات المادية التي تتوفر بالدار من حيث الأدوات والأجهزة تسمح لهم بتخطيط الأنشطة الترويجية للمسنين بالدار، كما أن توافر ظروف العمل المواتية من حيث مناسبة ساعات العمل للمهام المطلوبة يجعله يشعر بالأمان الوظيفي.
- ويتفق مع ما سبق "وليد سامي" (2009م) ⁽²¹⁾ في أن دور وأندية كبار السن من المنشآت الهامة لكبير السن فهي بمثابة المنزل والأسرة الجديدة، وعلى هذا فإن لم تكن تلك الدور والأندية متكاملة من حيث الإمكانيات المادية وما يرتبط بها من تمويل ومنشآت وأدوات وأجهزة، وكذلك الإمكانيات البشرية من حيث القائمين على العمل مع المسنين ومدى خبراتهم وتأهيلهم العلمي فمن الصعب أن تحقق هذه الدور أهدافها تجاه المسنين.

جدول (26)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والوزن النسبي وكا² لمؤشرات البعد الثامن الخاص

بمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن طرق التحفيز (ن = 75)

م	المؤشرات	موافق جداً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع التقديري	الوزن النسبي	المستوى	كا ²
1	تتم القيادة بعمل جو من المنافسة الشريفة بين العاملين	2	11	25	37	128	42.7	منخفض	*38.01
2	أحصل على علاوة تشجيعية نظير مجهودات إضافية	2	5	27	41	118	39.3	منخفض	*55.08
3	القيادة تقدم لي الشكر والثناء عند إنجاز الأعمال	3	15	23	34	137	45.67	متوسط	*27.35

م	المؤشرات	موافق جداً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع التقديري	الوزن النسبي	المستوى	ك ²
4	التقويم السنوي لنتائج عملي لها تقدير ومكافأة	2	8	24	41	121	40.3	منخفض	*49.00
5	أحصل على شهادات تقدير في عملي	6	11	36	22	151	50.3	متوسط	*28.31
6	الاقتراحات التي أقدمها يتم مناقشتها	2	4	40	29	129	43.0	منخفض	*56.25
7	أحصل على مكافآت تميز بالعمل	2	10	24	39	125	41.7	منخفض	*42.39
8	تشهد القيادة بكفاءتي في العمل أمام الزملاء	4	13	24	34	137	45.67	متوسط	*27.24
	إجمالي البعد	23	77	223	277	1046	43.6	منخفض	*40.5

قيمة "ك²" الجدولية = (7.82)

يتضح من جدول (26) أن الوزن النسبي لمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن طرق التحفيز تراوحت بين (39.3%، 50.3%)، بمستوى تطبيق أنحصر في مستويين هما (منخفض - متوسط)، في حين بلغ الوزن النسبي (43.6%) وبمستوى رضا (منخفض) لإجمالي البعد الثامن. وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى رضا متوسط لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن طرق التحفيز جاءت بالترتيب التالي:

- أحصل على شهادات تقدير في عملي. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (50.3%).
- القيادة تقدم لي الشكر والثناء عند إنجاز الأعمال. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (45.67%).
- تشهد القيادة بكفاءتي في العمل أمام الزملاء. وجاءت في المرتبة الثانية (مكرر) من هذا المستوى وحصلت على نسبة (45.67%).
- وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى منخفض لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن طرق التحفيز جاءت بالترتيب التالي:
- أحصل على علاوة تشجيعية نظير مجهودات إضافية. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (39.3%).
- التقويم السنوي لنتائج عملي لها تقدير ومكافأة. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (40.3%).

- أحصل على مكافآت تميز بالعمل. وجاءت في المرتبة الثالثة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (41.7%).
 - تهتم القيادة بعمل جو من المنافسة الشريفة بين العاملين. وجاءت في المرتبة الرابعة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (42.7%).
 - الاقتراحات التي أقدمها يتم مناقشتها. وجاءت في المرتبة الخامسة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (43.0%).
- ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (متوسط) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى أن العديد من المسؤولين على إدارة دور المسنين يقدمون بعض الدعم المعنوي لأخصائي الترويج من خلال تقديم الشكر الشفهي أو من خلال التكرم بشهادات التقدير للكفاءة والفاعلية في تقديم الخدمات الترويجية للمسنين.
- ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (منخفض) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى أن اللوائح والقوانين المنظمة للنواحي المالية للعاملين بدور المسنين والتي تحتاج إلى بعض التعديلات وذلك للسماح بتوافر بندود تسمح بتوفير مكافآت الإجابة في العمل، فضلاً عن إغفال مبدأ تكافؤ الفرص بين أخصائي الترويج ومحابة البعض على البعض الآخر.

جدول (27)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتكرارات والوزن النسبي وكا² لمؤشرات البعد التاسع الخاص بمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن الخدمات المقدمة إليهم (ن = 75)

م	المؤشرات	موافق جداً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع التقديري	%	المستوى	كا ²
1	توفر جهة نظام علاج لجميع العاملين	-	18	42	15	153	51.0	متوسط	*17.52
2	توفر جهة العمل رحلات ترويجية للعاملين	-	12	39	24	138	46.0	متوسط	*14.64
3	توفر جهة العمل فرص السفر للحج والعمرة	5	11	34	25	146	48.7	متوسط	*27.77
4	توفر جهة العمل وسيلة انتقال للعاملين	-	6	-	69	87	29.0	منخفض	*52.92
5	توفر جهة العمل صندوق لرعاية العاملين	-	6	36	33	123	41.0	منخفض	*21.84
6	توفر جهة العمل مصايف للعاملين بأسعار مناسبة	-	13	35	27	136	45.3	متوسط	*9.92
7	توفر جهة العمل خدمات لذوي الاحتياجات الخاصة	-	-	23	52	98	22.7	منخفض	*11.21

م	المؤشرات	موافق جدًا	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع التقديري	%	المستوى	ك ²
8	تكفل جهة العمل استمرار دخلك في حالة الإصابة أو المرض	3	10	32	30	136	45.3	متوسط	*33.43
	إجمالي البعد	8	76	241	275	1017	42.0	منخفض	*23.66

قيمة "ك²" الجدولية = (7.82)

يتضح من جدول (27) أن الوزن النسبي لمستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن الخدمات المقدمة إليهم تراوحت بين (29.0%، 51.0%)، بمستوى تطبيق انحصار في مستويين هما (منخفض - متوسط)، في حين بلغ الوزن النسبي (42.0%) وبمستوى رضا (منخفض) لإجمالي البعد التاسع. وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى رضا متوسط لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن الخدمات المقدمة إليهم جاءت بالترتيب التالي:

- توفر جهة نظام علاج لجميع العاملين. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (51.0%).
 - توفر جهة العمل فرص السفر للحج والعمرة. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (48.7%).
 - توفر جهة العمل رحلات ترويجية للعاملين. وجاءت في المرتبة الثالثة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (46.0%).
 - توفر جهة العمل مصايف للعاملين بأسعار مناسبة. وجاءت في المرتبة الرابعة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (45.3%).
 - تكفل جهة العمل استمرار دخلك في حالة الإصابة أو المرض. وجاءت في المرتبة الرابعة (مكرر) من هذا المستوى وحصلت على نسبة (45.3%).
- وأن أهم المؤشرات التي حصلت على مستوى منخفض لدى أخصائي الترويج بدور المسنين عن الخدمات المقدمة إليهم جاءت بالترتيب التالي:

- توفر جهة العمل وسيلة انتقال للعاملين. وجاءت في المرتبة الأولى من هذا المستوى وحصلت على نسبة (29.0%).
- توفر جهة العمل خدمات لذوي الاحتياجات الخاصة. وجاءت في المرتبة الثانية من هذا المستوى وحصلت على نسبة (32.7%).
- توفر جهة العمل صندوق لرعاية العاملين. وجاءت في المرتبة الثالثة من هذا المستوى وحصلت على نسبة (41.0%).

ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (متوسط) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى وجود بعض الخدمات ممثلة في وجود رعاية صحية لجميع العاملين المعينين بالدار، بالإضافة إلى وجود بعض الخدمات الترويجية مثل توفير

مصايف للعاملين بالإضافة إلى توافر فرص السفر للحج والعمرة ولكنها ليست بالجودة المطلوبة وليست بالكم الذي يتناسب مع أعداد العاملين بدور المسنين.

ويرجع "الباحث" تحقق مستوى (منخفض) من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين إلى ضعف الاعتمادات المالية المخصصة لخدمات الرعاية للعاملين من كافة المستويات داخل دار المسنين وخاصة لذوي الاحتياجات الخاصة وعدم تخصيص وسيلة انتقال للعاملين بدار المسنين.

وتتفق مع ما سبق نتائج دراسة "نواف بن عبد الله" (2001م)⁽¹⁹⁾ أن هناك مجموعة من العوامل تمثل أعم معوقات الرضا الوظيفي منها عدم أخذ المسؤولين برأي المديرين والمديرات أثناء تعيين العاملين الجدد في المؤسسة، عدم استطاعة المسؤولين توفير قسط كبير من الراتب لتلبية احتياجات المستقبل، عدم توفر المتطلبات المادية اللازمة في العمل، المكافآت المادية والامتيازات المرتبطة بالعمل، وعدم العدالة في استحقاقية منح الترقية.

جدول (28)

التكرارات والمجموع التقديري والوزن النسبي وكا² مستوى الرضا الوظيفي لكل من الأبعاد والرضا

الوظيفي الإجمالي لأخصائي الترويج بدور المسنين (ن = 75)

م	الأبعاد	موافق جدًا	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع التقديري	الوزن النسبي	الترتيب	المستوى	كا ²
1	مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن طبيعة وظائفهم	153	137	153	157	1654	68.94	2	مرتفع	23.66
2	مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن رواتبهم	72	173	188	167	1287	53.63	4	متوسط	19.17
3	مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن علاقات العمل	144	204	153	99	1901	79.2	1	مرتفع	26.18
4	مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن الإشراف والقيادة	17	76	222	285	1025	42.7	7	منخفض	28.88
5	مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن تقييم الأداء والترقية	24	72	225	270	1045	43.5	6	منخفض	37.62
6	مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن بيئة العمل	97	185	197	121	1442	60.1	3	متوسط	27.16

م	الأبعاد	موافق جدًا	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	المجموع التقديري	الوزن النسبي	الترتيب	المستوى	ك ²
	المادية									
7	مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن طرق التحفيز	23	77	223	277	1046	43.6	5	منخفض	40.5
8	مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن الخدمات المقدمة إليهم	8	76	241	275	1017	42.0	8	منخفض	23.66
	إجمالي الرضا الوظيفي	538	1000	1602	1651	10417	54.21	متوسط		28.25

قيمة "ك²" الجدولية = (7.82)

يتضح من جدول (28) أن الوزن النسبي لمستوى الرضا الوظيفي لكل بعد من الأبعاد والرضا الوظيفي الإجمالي لأخصائي الترويج بدور المسنين تراوحت بين (43.6%، 79.2%)، بمستوى تطبيق تراوح بين (منخفض - مرتفع)، في حين بلغ الوزن النسبي (54.21%) وبمستوى رضا (متوسط). وأن مستوى الرضا الوظيفي لكل بعد من الأبعاد والرضا الوظيفي الإجمالي لأخصائي الترويج بدور المسنين جاء بالترتيب التالي:

- مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن علاقات العمل، وجاء في المرتبة الأولى بمستوى رضا وظيفي مرتفع، وحصلت على نسبة (79.2%).
- مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن طبيعة وظائفهم، وجاء في المرتبة الثانية بمستوى رضا وظيفي مرتفع، وحصلت على نسبة (68.94%).
- مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن بيئة العمل المادية، وجاء في المرتبة الثالثة بمستوى رضا وظيفي متوسط، وحصلت على نسبة (60.1%).
- مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن رواتبهم، جاء في المرتبة الرابعة بمستوى رضا وظيفي متوسط، وحصلت على نسبة (53.63%).
- مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن التحفيز، جاء في المرتبة الخامسة بمستوى رضا وظيفي منخفض، وحصلت على نسبة (43.6%).
- مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن تقييم الأداء والترقية، جاء في المرتبة السادسة بمستوى رضا وظيفي منخفض، وحصلت على نسبة (43.5%).
- مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن الإشراف والقيادة، جاء في المرتبة السابعة بمستوى رضا وظيفي منخفض، وحصلت على نسبة (42.7%).
- مستوى رضا أخصائي الترويج بدور المسنين عن الخدمات المقدمة إليهم، جاء في المرتبة الثامنة بمستوى رضا وظيفي منخفض، وحصلت على نسبة (42.0%).

- تحقق مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين.

ويرجع "الباحث" ذلك إلى أن دافعية أخصائي الترويج بدور المسنين تمثل المحرك الأساسي للأخصائي لإيمانه بأهمية رسالته المجتمعية في خدمة المسنين من نزلاء الدار وطبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة بين جميع العاملين ومن مختلف المستويات وكذلك في علاقاته مع المسنين وبالتالي كان ذلك السبب في تحقق مستوى مرتفع من الرضا لأخصائي الترويج بدور المسنين.

فضلاً عن تحقق مستوى متوسط من الرضا نتيجة لتوافر بعض مقومات البيئة المادية التي تنظمها اللوائح والقوانين ولكنها ليست بالكف والمنااسين، ورضاهم عن مرتباتهم لاقتناعهم بأهمية دورهم في حياة المسن.

بينما يشير "الباحث" إلى عدم تحقق الرضا الوظيفي لدى أخصائي الترويج بدور المسنين في كل ما يرتبط بالنواحي المالية من حيث الامتيازات التي يحصلون عليها من حيث الخدمات ووسائل التحفيز وكذلك ما يرتبط بفاعلية القيادة المسئولة عن إدارة دور المسنين.

يتفق مع ما سبق "محمد سعيد، محمد فريد" (2003م) أن الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمد الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها، وباختصار فإن الرضا الوظيفي هو دالة لسعادة الإنسان واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته، ويمكن القول بشكل عام أن الرضا الوظيفي يتكون من الرضا عن الوظيفة والرضا عن علاقات العمل والرضا عن زملاء العمل والرضا عن الرؤساء والرضا عن بيئة العمل والرضا عن سياسات الأفراد. (10: 198 – 200).

وبذلك يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الفرعي الأول: "ما هو مستوى الرضا الوظيفي لكل بعد من الأبعاد والرضا الوظيفي الإجمالي لأخصائي الترويج بدور المسنين؟".

الإجابة على التساؤل الفرعي الثاني:

قام "الباحث" بإجراء تحليل التباين بين عينة البحث على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير المرحلة السنوية كما هو موضح بجدول (29)

جدول (29)

تحليل التباين بين عينة البحث على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير المرحلة السنوية (ن = 75)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
البعد الأول	بين المجموعات	0.156	2	0.078	0.009	غير دال
	داخل المجموعات	638.511	72	8.868		
	المجموع	638.667	74			
البعد الثاني	بين المجموعات	19.660	2	9.830	0.626	غير دال
	داخل المجموعات	1130.660	72	15.704		

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
	المجموع	1150.320	74			
البعد الثالث	بين المجموعات	5.353	2	2.677	0.225	غير دال
	داخل المجموعات	857.794	72	11.914		
	المجموع	863.147	74			
البعد الرابع	بين المجموعات	13.594	2	9.797	0.189	غير دال
	داخل المجموعات	2587.073	72	35.932		
	المجموع	2600.667	74			
البعد الخامس	بين المجموعات	6.457	2	3.229	0.108	غير دال
	داخل المجموعات	2159.463	72	29.993		
	المجموع	2165.920	74			
البعد السادس	بين المجموعات	0.137	2	0.068	0.114	غير دال
	داخل المجموعات	43.010	72	0.597		
	المجموع	43.147	74			
البعد السابع	بين المجموعات	10.797	2	5.399	0.137	غير دال
	داخل المجموعات	2832.990	72	39.347		
	المجموع	2843.787	74			
البعد الثامن	بين المجموعات	3.820	2	1.910	0.080	غير دال
	داخل المجموعات	1720.660	72	23.898		
	المجموع	1724.480	74			

قيمة "ف" عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (2، 72) = (3.13)

يتضح من جدول (29) أن قيمة "ف" جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) على جميع أبعاد استبيان

الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين وذلك وفقاً لمتغير المرحلة السنوية.

ويرجع "الباحث" ذلك إلى المناخ التنظيمي وظروف العمل السائدة بدور المسنين والتي تنظم عمل أخصائي الترويج

بدور المسنين على اختلاف مراحلهم السنوية.

وبذلك يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الفرعي الثاني: "هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي

الترويج بدور المسنين باختلاف المرحلة السنوية؟"

الإجابة على التساؤل الفرعي الثالث:

قام "الباحث" بحساب دلالة الفروق الإحصائية بين عينة البحث على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير نوع الجنس، كما هو موضح بجدول (30)

جدول (30)

دلالة الفروق بين عينة البحث على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير نوع الجنس (ن = 75)

قيمة ت	الإناث		الذكور		الأبعاد
	ع	م	ع	م	
*2.526	2.46221	23.0000	3.09734	21.3333	البعد الأول
*2.121	3.33996	20.6970	4.22653	18.5510	البعد الثاني
*2.655	2.87261	26.2424	3.57181	24.2143	البعد الثالث
1.180	6.58880	12.9524	4.91191	14.5758	البعد الرابع
1.383	6.00489	13.1190	4.44495	14.8485	البعد الخامس
*3.415	0.70670	19.4762	0.72300	18.9091	البعد السادس
1.195	7.03038	13.1905	4.88213	14.9091	البعد السابع
0.794	5.50794	13.1667	3.81559	14.0606	البعد الثامن

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (0.05) = (2.00)

يتضح من جدول (30) أن قيمة "ت" جاءت دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين عينة الذكور والإناث في أبعاد استبيان الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين (الأول - الثاني - الثالث - السادس) لصالح عينة الإناث بينما جاءت غير دالة في أبعاد الاستبيان (الرابع - الخامس - السابع - الثامن).

ويرجع "الباحث" وجود فروق بين أخصائي الترويج وأخصائيات الترويج بدور المسنين إلى كونهم أكثر اقتناعاً بدورهم ورسالتهم المجتمعية نحو المسنين [صورة أكبر من الذكور].

وبذلك يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الفرعي الثالث: "هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي

الترويج بدور المسنين باختلاف نوع الجنس؟"

الإجابة على التساؤل الرابع:

قام "الباحث" بإجراء تحليل التباين بين عينة البحث على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير قيمة الراتب،

كما هو موضح بجدول (31)

جدول (31)

تحليل التباين بين عينة البحث على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير قيمة الراتب (ن = 75)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
البعد الأول	بين المجموعات	90.320	2	45.160	*5.930	دال
	داخل المجموعات	548.347	72	7.616		
	المجموع	638.667	74			
البعد الثاني	بين المجموعات	96.075	2	48.037	*3.281	دال
	داخل المجموعات	1054.245	72	14.642		
	المجموع	1150.320	74			
البعد الثالث	بين المجموعات	94.327	2	47.164	*4.417	دال
	داخل المجموعات	768.819	72	10.678		
	المجموع	863.147	74			
البعد الرابع	بين المجموعات	185.202	2	92.601	2.760	غير دال
	داخل المجموعات	2415.465	72	33.548		
	المجموع	2600.667	74			
البعد الخامس	بين المجموعات	153.001	2	76.500	0.108	غير دال
	داخل المجموعات	2012.919	72	27.957		
	المجموع	2165.920	74			
البعد السادس	بين المجموعات	2.619	2	1.310	2.327	غير دال
	داخل المجموعات	40.527	72	0.563		
	المجموع	43.147	74			
البعد السابع	بين المجموعات	192.850	2	96.425	2.619	غير دال
	داخل المجموعات	2650.936	72	36.819		
	المجموع	2843.787	74			
البعد الثامن	بين المجموعات	149.385	2	74.692	2.414	غير دال
	داخل المجموعات	1575.095	72	21.876		
	المجموع	1724.480	74			

قيمة "ف" عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (2، 72) = (3.13)

يتضح من جدول (31) أن قيمة "ف" المحسوبة جاءت دالة إحصائيًا عند مستوى (0.05) بين عينة البحث وفقًا لمتغير قيمة الراتب على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين (الأول – الثاني – الثالث) بينما جاءت غير دالة في باقي أبعاد استبيان الرضا الوظيفي، لذا سوف يستخدم "الباحث" اختبار أقل فرق معنوي لإيجاد الفروق. كما هو موضح بجدول (32)

جدول (32)

دلالة الفروق بين عينة البحث على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي (الأول – الثاني – الثالث) وفقًا لمتغير قيمة الراتب (ن = 75)

البعد	المتوسط الحسابي	المجموعات	أقل من 1000	من 1000 - 3000	أكثر من 3000
الأول	20.3125	أقل من 1000 جنيه		*3.414	*3.312
	22.7273	من 1000 - 3000 جنيه			*3.727
	23.0000	أكثر من 3000 جنيه			
الثاني	18.3750	أقل من 1000 جنيه		*4.059	*3.625
	20.3091	من 1000 - 3000 جنيه			*3.934
	20.5500	أكثر من 3000 جنيه			
الثالث	23.3125	أقل من 1000 جنيه		*3.469	*3.312
	25.7818	من 1000 - 3000 جنيه			*3.781
	26.0000	أكثر من 3000 جنيه			

يتضح من الجدول (32) وجود فروق دالة إحصائيًا عند مستوى (0.05) لكل من (البعد الأول – البعد الثاني – البعد الثالث) لاستبيان الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين، في قيمة الراتب (أقل من 1000 جنيه) وقيمة الراتب (من 1000 - 3000 جنيه) لصالح قيمة الراتب (من 1000 - 3000)، وبين قيمة الراتب (أقل من 1000 جنيه) وقيمة الراتب (أكثر من 3000 جنيه) لصالح قيمة الراتب (أكثر من 3000 جنيه). وبين قيمة الراتب (من 1000 - 3000 جنيه) وقيمة الراتب (أكثر من 3000 جنيه) لصالح قيمة الراتب (أكثر من 3000 جنيه). ويرجع "الباحث" ذلك إلى أن تحقق الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج يعد نتيجة حتمية لارتفاع الراتب الذي يحصل عليه بعضهم، وعدم تحقق الرضا في الأبعاد الأخرى كنتيجة اللوائح المنظمة للعمل بدور المسنين. وبذلك يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الفرعي الرابع: "هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين باختلاف قيمة الراتب؟"

الإجابة على التساؤل الفرعي الخامس:

قام "الباحث" بإجراء تحليل التباين بين عينة البحث على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، كما هو موضح بجدول (33)

جدول (33)

تحليل التباين بين عينة البحث على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (ن = 75)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
البعد الأول	بين المجموعات	35.606	2	40.122	*4.126	دال
	داخل المجموعات	603.061	72	7.346		
	المجموع	638.667	74			
البعد الثاني	بين المجموعات	31.792	2	39.217	*4.023	دال
	داخل المجموعات	1150.320	72	7.011		
	المجموع	1150.320	74			
البعد الثالث	بين المجموعات	13.570	2	42.553	*4.575	دال
	داخل المجموعات	849.576	72	9.802		
	المجموع	863.147	74			
البعد الرابع	بين المجموعات	32.734	2	16.367	0.459	غير دال
	داخل المجموعات	2567.933	72	35.666		
	المجموع	2600.667	74			
البعد الخامس	بين المجموعات	21.918	2	10.959	0.368	غير دال
	داخل المجموعات	2144.002	72	29.778		
	المجموع	2165.920	74			
البعد السادس	بين المجموعات	0.384	2	41.360	*3.323	دال
	داخل المجموعات	42.763	72	9.659		
	المجموع	43.147	74			
البعد السابع	بين المجموعات	39.124	2	19.562	0.502	غير دال
	داخل المجموعات	2804.663	72	38.954		
	المجموع	2843.787	74			
البعد الثامن	بين المجموعات	43.514	2	21.757	0.932	غير دال

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
	داخل المجموعات	1680.966	72	23.347		
	المجموع	1724.480	74			

قيمة "ف" عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية (2، 72) = (3.13)

يتضح من جدول (33) أن قيمة "ف" المحسوبة جاءت دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين عينة البحث وفقاً لمتغير سنوات الخبرة على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين (الأول - الثاني - الثالث - السادس) بينما جاءت غير دالة في باقي أبعاد استبيان الرضا الوظيفي، لذا سوف يستخدم "الباحث" اختبار أقل فرق معنوي لإيجاد الفروق. كما هو موضح بجدول (34).

جدول (34)

دلالة الفروق بين عينة البحث على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي (الأول - الثاني - الثالث - السادس) وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (ن = 75)

البعد	المتوسط الحسابي	المجموعات	أقل من 5	من 5 - 10	أكثر من 10
الأول	20.153	أقل من 5		1.583	*3.893
	21.500	من 5 - 10			*3.211
	23.736	أكثر من 10			
الثاني	18.846	أقل من 5		0.278	*3.310
	19.125	من 5 - 10			*3.513
	22.680	أكثر من 10			
الثالث	22.692	أقل من 5		0.834	*3.924
	23.526	من 5 - 10			*3.890
	25.106	أكثر من 10			
السادس	19.307	أقل من 5		0.044	*4.056
	19.263	من 5 - 10			*3.987
	23.226	أكثر من 10			

يتضح من الجدول (34) لا توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) لكل من (البعد الأول - البعد الثاني - البعد الثالث - السادس) لاستبيان الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين، في سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) وسنوات الخبرة (أقل من 5 - 10 سنوات)، بينما توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) لكل من (البعد الأول - البعد الثاني - البعد الثالث - السادس) لاستبيان الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين، في

سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) وسنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات) لصالح سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، كما توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) لكل من (البعد الأول - البعد الثاني - البعد الثالث - السادس) لاستبيان الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين في سنوات الخبرة (أقل من 5 - 10 سنوات) وسنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات) لصالح سنوات الخبرة (أكثر من 10 سنوات).

ويرجع "الباحث" ذلك إلى أن تحقق الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج كنتيجة لسنوات الخبرة في العمل مع المسنين والتي تنعكس على زيادة رواتبهم، وعدم تحقق الرضا في الأبعاد الأخرى كنتيجة للوائح المنظمة للعمل بدور المسنين.

وبذلك يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الفرعي الخامس: "هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي

الترويج بدور المسنين باختلاف سنوات الخبرة؟".

الإجابة على التساؤل الفرعي السادس:

قام "الباحث" بإجراء تحليل التباين بين عينة البحث على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الدرجة العلمية،

كما هو موضح بجدول (35).

جدول (35)

تحليل التباين بين عينة البحث على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الدرجة العلمية (ن = 75)

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
البعد الأول	بين المجموعات	419	3	139.980	*4.557	دال
	داخل المجموعات	2180.727	71	30.714		
	المجموع	2600.667	74			
البعد الثاني	بين المجموعات	319.817	3	106.606	*4.100	دال
	داخل المجموعات	1846.103	71	26.001		
	المجموع	2165.920	74			
البعد الثالث	بين المجموعات	386.749	3	128.916	*3.725	دال
	داخل المجموعات	2457.038	71	34.606		
	المجموع	2843.787	74			
البعد الرابع	بين المجموعات	20.420	3	6.807	0.782	غير دال
	داخل المجموعات	618.247	71	8.708		
	المجموع	638.667	74			
البعد الخامس	بين المجموعات	96.897	3	32.299	2.177	غير دال
	داخل المجموعات	1053.423	71	14.837		

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
	المجموع	1150.320	74			
البعد السادس	بين المجموعات	0.965	3	0.322	*3.541	دال
	داخل المجموعات	42.182	71	0.594		
	المجموع	43.147	74			
البعد السابع	بين المجموعات	26.745	3	8.915	0.757	غير دال
	داخل المجموعات	836.401	71	11.780		
	المجموع	863.147	74			
البعد الثامن	بين المجموعات	181.340	3	60.447	2.181	غير دال
	داخل المجموعات	1543.140	71	21.734		
	المجموع	1724.480	74			

قيمة "ف" الجدولية عند مستوى (0.05) عند درجة الحرية (3، 71) = 2.74

يتضح من جدول (35) أن قيمة "ف" المحسوبة جاءت دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين عينة البحث وفقاً لمتغير الدرجة العلمية على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين (الأول - الثاني - الثالث) بينما جاءت غير دالة في باقي أبعاد استبيان الرضا الوظيفي، لذا سوف يستخدم "الباحث" اختيار أقل فرق معنوي لإيجاد الفروق، كما هو موضح بجدول (36).

جدول (36)

دلالة الفروق بين عينة البحث على محاور (الأول - الثاني - الثالث) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية (ن = 75)

البعد	المتوسط الحسابي	المجموعات	شهادة متوسطة	شهادة جامعية	ماجستير	دكتوراه
الأول	21.454	شهادة متوسطة		0.211	*3.000	*3.340
	21.403	شهادة جامعية			*2.840	*2.890
	23.000	ماجستير				0.781
الثاني	23.865	دكتوراه				
	17.000	شهادة متوسطة		0.024	*3.091	*3.124
	17.250	شهادة جامعية			*2.901	*2.962
	20.000	ماجستير				0.083
	20.211	دكتوراه				

*5.341	*5.500	0.034		شهادة متوسطة	20.636	الثالث
*5.981	*6.615			شهادة جامعية	20.480	
0.430				ماجستير	25.106	
				دكتوراه	24.750	

يتضح من الجدول (36) لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) لكل من (البعد الأول - البعد الثاني - البعد الثالث) لاستبيان الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين، وفقاً لمتغير الدرجة العلمية بين (الشهادة المتوسطة)، (الشهادة الجامعية)، كما لا توجد فروق دالة إحصائية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية بين (الماجستير)، (الدكتوراه).

بينما توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) لكل من (البعد الأول - البعد الثاني - البعد الثالث) لاستبيان الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين، وفقاً لمتغير الدرجة العلمية بين (الشهادة المتوسطة)، (الماجستير) لصالح (الماجستير)، وبين (الشهادة المتوسطة)، (الدكتوراه) لصالح (الدكتوراه).

كما توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) لكل من (البعد الأول - البعد الثاني - البعد الثالث) لاستبيان الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين، وفقاً لمتغير الدرجة العلمية بين (الشهادة الجامعية)، (الماجستير) لصالح (الماجستير)، وبين (الشهادة الجامعية)، (الدكتوراه) لصالح (الدكتوراه).

ويرجع "الباحث" ذلك إلى أن تحقق الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج كنتيجة للإعداد الأكاديمي والتطوير المهني الذي حصلوا عليه في مجال الخدمات الترويجية للمسنين والتي تنعكس على زيادة رواتبهم وفقاً للوائح العمل بدور المسنين، وعدم تحقق الرضا في الأبعاد الأخرى كنتيجة لمعوقات العمل بدور المسنين.

وبذلك يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الفرعي السادس: "هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين باختلاف الدرجة العلمية؟"

الإجابة على التساؤل الفرعي السابع:

قام "الباحث" بحساب دلالة الفروق الإحصائية بين عينة البحث على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير نوع الجنس، كما هو موضح بجدول (37).

جدول (37)

دلالة الفروق بين عينة البحث على أبعاد استبيان الرضا الوظيفي وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية (ن = 75)

قيمة ت	متزوج		أعزب		الأبعاد
	ع	م	ع	م	
1.584	3.27637	21.5952	2.35407	22.6667	البعد الأول
1.097	4.53071	19.2381	3.01071	20.2424	البعد الثاني
1.905	3.79475	24.4524	2.69188	25.9394	البعد الثالث

قيمة ت	متزوج		أعزب		الأبعاد
	ع	م	ع	م	
0.704	6.51381	13.1281	5.13418	14.2121	البعد الرابع
0.944	5.92976	13.3571	4.67099	14.5455	البعد الخامس
1.061	0.78050	19.3095	0.73983	19.1212	البعد السادس
0.589	7.06811	13.5714	4.94362	14.4242	البعد السابع
0.169	5.51379	13.4762	3.86221	13.6667	البعد الثامن

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى (0.05) = (2.00)

يتضح من جدول (37) أن قيمة "ت" جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) بين عينة البحث في جميع أبعاد استبيان الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية. ويرجع "الباحث" ذلك إلى المناخ التنظيمي وظروف العمل السائدة بدور المسنين والتي تنظم عمل أخصائي الترويج بدور المسنين والتي لا تتأثر بكون (الأخصائي - الأخصائية) الترويج متزوج أو غير متزوج. وبذلك يكون الباحث قد أجاب على التساؤل الفرعي السابع: "هل يختلف مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين باختلاف الحالة الاجتماعية؟"

ويتفق كل مع نتائج "خليل الشيخ، عزيزة عبد الله" (2008م) (2) في وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث ووفقاً للمستوى التعليمي، بينما توجد فروق بالنسبة لتحقيق المهنة للذات، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين.

كما يتفق "ستايسي، جيبسون أشلي، كريستينا Stacey, Ashley Gibson, Christina" (2010م) (27) أن نسبة 96% من العاملين راضون عن وظيفتهم الحالية، ومع ذلك أشار ثلث المجيبين تقريباً إلى أنهم غير راضين عن رواتبهم الحالية حيث جاءت نسبتهم (33%)، وأن نسبة (84%) راضون عن الإشراف في العمل، وجاءت نسبة الرضا عن زملاء العمل (88%)، في حين وصلت نسبة الرضا عن المكافآت والحوافز في العمل (59%).

الاستنتاجات:

- في ضوء هدف البحث وفي إطار المنهج العلمي المستخدم، وفي نطاق عينة البحث، وكذلك التحليل الإحصائي، وعرض نتائج البحث وتفسيرها مناقشتها، تمكن الباحث من التوصل إلى النتائج التالية:
1. تحقق مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج فيما يرتبط بـ (طبيعة وظائفهم - علاقات العمل) بدور المسنين.
 2. تحقق مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج فيما يرتبط بـ (بيئة العمل المادية - رواتبهم) بدور المسنين.
 3. تحقق مستوى منخفض من الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج فيما يرتبط بـ (طرق التحفيز - تقييم الأداء والترقية - الإشراف والقيادة - الخدمات المقدمة إليهم) بدور المسنين.
 4. تحقق مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين.
 5. لا يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين باختلاف المرحلة السنوية.
 6. يوجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين على بعض أبعاد الرضا الوظيفي لصالح الإناث.
 7. يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين على بعض أبعاد الرضا الوظيفي باختلاف قيمة الراتب.
 8. يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين على بعض أبعاد الرضا الوظيفي باختلاف سنوات الخبرة.
 9. يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين على بعض أبعاد الرضا الوظيفي باختلاف الدرجة العلمية.
 10. لا يوجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين باختلاف الحالة الاجتماعية.

التوصيات:

- في ضوء ما تم استنتاجه يوصي الباحث بما يلي:
- 1- إعادة التخطيط لزيادة الدعم المالي التي تخصصها وزارة الشؤون الاجتماعية لدور المسنين وفق معايير عادلة لتطويرها والعمل على دعمها.
 - 2- تنظيم دورات تدريبية متقدمة لأخصائي الترويج بدور المسنين لزيادة خبراتهم ورفع كفاءة أدائهم في خدمة هذه الفئة العمرية وذلك من خلال اضطلاعهم على كل ما هو جديد بالنسبة للمسنين وتطوير معارفهم وتأهيلهم لاستخدام الأدوات والأجهزة المستحدثة في تخطيط البرامج الترويجية والتغلب على المشكلات التي تعوق الممارسة الفعالة.
 - 3- ضرورة مشاركة أخصائي الترويج بدور المسنين في اتخاذ القرارات التي من شأنها تنظيم وتفعيل الخدمات الترويجية بدور المسنين.

- 4- العمل على تشجيع المديرين أخصائي الترويج بدور المسنين المخلصين المجددين ممن يمتازون بالنشاط والهمة، وذلك من خلال الالتزام بنظام مكافآت للأداء المميز، يحفز جميع العاملين بدور المسنين ويدفعهم لمزيد من النشاط الأمر الذي يسهم في رفع الكفاءة والفاعلية لتحقيق الرسالة الخدمية لدور المسنين.
- 5- معالجة القصور في النواح التنظيمية التي تؤثر على فاعلية التنظيم داخل دار المسنين وذلك من خلال تحسين وتطوير العمل والبعد عن الروتين، وتجنب تداخل وتشابك اختصاصات العمل لدعم الرضا الوظيفي.
- 6- ضرورة الاهتمام بالمؤهل والتخصص العلمي للأخصائي الترويجي لوضعه في المكان المناسب حتى يصبح قادرًا على تفعيل الممارسة الترويجية بعيدًا عن الارتجالية والعشوائية في الأداء مع ضرورة عدم إغفال الخبرة، بل يجب الأخذ بهما معًا والذي يعتبر مطلبًا ضروريًا لجودة الخدمات الترويجية المقدمة بدار المسنين.
- 7- إعطاء مزيد من الاهتمام بنظم تقويم كفاءة الأداء الوظيفي لأخصائي الترويج بدور المسنين وصولاً للمستوى المرتفع جدًا من كفاءته الوظيفية الأمر الذي يؤثر إيجابيًا في دعم الرضا الوظيفي لديهم.
- 8- التأكيد على توفير جميع المتطلبات اللازمة التي تسهم في زيادة الدافعية نحو الأداء من خلال توفير المتطلبات اللازمة للشعور بالرضا العالي من خلال النواتج الإيجابية التي تقابل العمل الذي يؤديه أخصائي الترويج بدور المسنين.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. السيد حمزة جاسم، ناظم شاکر الوتار: السلوك القيادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز مدينة الموصل، إنتاج علمي، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية - المجلد (12) - العدد (42) - العراق 2006م.
2. خليل جواد الشيخ، عزيزة عبد الله شيرير: الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى الموظفين، إنتاج علمي، مجلة الجامعة، الدراسات الإنسانية العدد الأول، المجلد السادس عشر، 2008م.
3. رفاعي محمد رفاعي: إدارة الأفراد، ط2، القاهرة، مطبعة الأهرام، 2005م.
4. سعاد عبد الله عبد الرحمن: عوامل ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمشرفات الإداريات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، 2002م.
5. سوسن عثمان عبد اللطيف: المرأة المسنة في العالم العربي الواقع والمأمول في رعايتها، إنتاج علمي، المؤتمر الإقليمي العربي الرابع لرعاية المسنين، جامعة حلوان، 2003م.
6. عائدة خطاب إسماعيل: الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل، إنتاج علمي، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، العلوم الإنسانية والإدارية، المجلد السابع، العدد الأول، 2006م.
7. عبد الله بن محمد عامر: أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفيين رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، 2004م.
8. كوثر إبراهيم رزق: مشكلات المسنين المقيمين مع أسرهم وفي دور المسنين "دراسة تشخيصية إرشادية - مقارنة"، إنتاج علمي، المؤتمر الإقليمي العربي الثالث لرعاية المسنين "الجودة الشاملة في رعاية المسنين، 2002.
9. محمد بن عبد المحسن: التحديات التي تواجه المسنين في المجتمع المعاصر رؤية إرشادية تكاملية، مجلة الشؤون الاجتماعية، العدد (76)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2002م.
10. محمد سعيد عبد الفتاح، محمد فريد الصحن: الإدارة العامة (المبادئ والتطبيق)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
11. محمد عبد الغني حسن: مهارات إدارة الأداء، مركز تطوير الأداء والتنمية، القاهرة، 2001م.
12. محمد محمد أمين: بناء مقياس لاتجاهات كبار السن نحو الترويج الرياضي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، القاهرة، 2006م.
13. محمد ناصر العديلي: إدارة السلوك الإداري، مرمر للطباعة الإلكترونية، ط3، الرياض، 2006م.
14. محمود حسن عبد الله: القدرة على اتخاذ القرار لدى مسئولي الأندية الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، 2002م.
15. محمود سيد هاشم: المشكلات التي تواجه البرامج الترويجية بدور المسنين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، القاهرة، 2006م.

16. مهجة محمد إسماعيل: تقييم بعض مؤسسات دور المسنين، رسالة ماجستير ، غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، 2000م.
17. ناظم شاكر الوتار، السيد حمزة جاسم: السلوك القيادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز مدينة الموصل، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية – المجلد (12) – العدد (42)، 2006م.
18. نفيسة محمد باشري: إدارة الموارد البشرية، ط3، القاهرة، دار المعارف، 2003م.
19. نواف بن عبد الله الرويلي: الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز، 2001م.
20. وزارة الشؤون الاجتماعية، الإدارة العامة للأسرة والطفولة، إدارة رعاية المسنين، "إنجازات وزارة الشؤون الاجتماعية في مجال رعاية المسنين بجمهورية مصر العربية"، 2005م.
21. وليد أحمد سامي: التحديات التي تواجه ممارسة برامج الترويح لكبار السن بدور وأندية المسنين بمحافظة الجيزة "دراسة مقارنة"، إنتاج علمي، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، العدد (29)، الجزء الثاني، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط. أبريل 2009م.
22. يحيى خضر السعيد: الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الأردنية والفلسطينية – دراسة مقارنة، إنتاج علمي، مجلة الجامعة الإسلامية، مجلد (1)، عدد (1)، فلسطين، 2001م.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

23. Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M.: The Work satisfaction: Environmental and genetic components. Journal of Applied Psychology, 2002.
24. Baker, J.: Job satisfaction, Motivation and creativity New Approach, NSW Training center, Retrived august, 2009 from <http://www.cnet.nsw.au.html>.
25. Dixon and Warner: "Employee Satisfaction in Sport" Production of scientific, the Dept, of Kinesiology and Health Education, The University of Texas, Austin, 2010.
26. Somers, Mark John: Ethical Codes of conduct and organizational cotext: A study of the relationship between codes of conduct, employee behavior and organization values Journal of Business Etics, Mar., 2003.
27. Stacey, Ashley Gibson, Christina: "An exploratory study of job satisfaction levels of athletic marketing directors", Production of scientific, at national collegiate athletic association, International Journal of Sport Management, Recreation & Tourism, 2010.