



” الرضا الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بادارات رعاية الشباب

جامعة اسيوط (دراسة تحليلية) ”

* أ.د.م / إبراهيم احمد عبدالوهاب السباعي

** د/ محمود احمد المصطفى

*** أ / محمد أحمد سيد

مشكلة البحث : نظرا لاهمية الرضا الوظيفي الذي يمكن ان يكون سببا في التأثير على اداء الاخصائيين الرياضيين بادارات رعاية الشباب جامعة اسيوط ايجابا او سلبا .

هدف البحث: يهدف البحث الى التعرف على "الواقع الفعلي للرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط "

تساؤلات البحث : ما الواقع الفعلي للرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط؟

الاستنتاجات: اكثر مظاهر الرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين هي الرضا عن زملاء العمل , اقل مظاهر الرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين هي الرضا عن الراتب.

التوصيات : تقبل الافكار الجديدة والمبتكرة في مجال العمل والتخلي عن العمل الروتيني- اتاحة الفرصة للاخصائيين ، الوعي باهمية الرضا الوظيفي داخل ادارات رعاية الشباب.

الكلمات المفتاحية : الرضا الوظيفي- رعاية الشباب.

* أستاذ الإدارة الرياضية المساعد ورئيس قسم الادارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية - جامعة الوادي الجديد

** مدرس بقسم الادارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية - جامعة جنوب الوادي

*** أخصائي رياضي اول الإدارة العامة لرعاية الشباب جامعة اسيوط



Job satisfaction of sports specialists in youth care departments Assiut University (Analytical study)

*Dr. Ibrahim Ahmed Abdel Wahab Al-Sabai

** Dr. Mahmoud Ahmed Al-Mustafa Abdel-Ghani

***Researcher/Mohamed Ahmed Sayed Shehata

Research problem: Given the importance of job satisfaction, which could be a reason for affecting the performance of sports specialists in the youth care departments at Assiut University, positively or negatively.

Research objective: The research aims to identify “the actual reality of job satisfaction among sports specialists in the youth care departments at Assiut University”.

Research questions: What is the actual reality of job satisfaction among sports specialists in the youth care departments at Assiut University?

Conclusions: There are elements of job satisfaction for sports specialists, represented by the following (general satisfaction with the content of the work, satisfaction with the promotion, satisfaction with the style of supervision, satisfaction with the salary, and satisfaction with colleagues). The most significant manifestations of job satisfaction among sports specialists are satisfaction with work colleagues, the least manifestations of satisfaction The job satisfaction of sports specialists is salary satisfaction

Recommendations: Accepting new and innovative ideas in the field of work and abandoning routine work - Working to increase the rewards and incentives of specialists - Providing the opportunity for specialists to participate in decision-making and empowering them with authority - Emphasizing collective work and team spirit - Providing material and moral incentives for the distinguished specialist.

Keywords: job satisfaction - Youth Welfare



” الرضا الوظيفي للاخصائين الرياضيين بادارات رعاية الشباب

جامعة اسيوط (دراسة تحليلية)

* أ.د.م / إبراهيم احمد عبدالوهاب السباعي

** د/ محمود احمد المصطفى

*** أ / محمد أحمد سيد

المقدمة ومشكلة البحث :

يعتبر العنصر البشري من أثنى الموارد الإدارية، نظراً للدور الذي يلعبه في حياة هذه المنظمات من حيث نجاحها، ورفع كفاءتها، وبقائها، ونموها، وان استثمار هذا العنصر وتوظيفه التوظيف المثالي هو المدخل الحقيقي للتقدم والرقى للمؤسسات .

وإذا كان العنصر البشري على هذه الدرجة من الأهمية في المنظمات ، فإن الإدارة المتميزة يجب أن تسعى لأن يكون الأفراد لديها راضيين عن عملهم وملتزمين تنظيمياً ، لأن الأفراد غير الراضيين عن عملهم وغير الملتزمين تنظيمياً يكونوا أكثر عرضة للانسحاب من العمل من خلال التغيب من حين لآخر أو ترك العمل بصفة دائمة.(١٧ : ٢٣)

كما تتميز الإدارة الحديثة بملامح أساسية تتمثل في توجيه جهود الإدارة وأنشطتها علي تحقيق رضا العملاء وإستثمار الطاقات الخلاقة والقوي البشرية وذلك لان البشر هم الدعامة الأساسية للنجاح، لذلك فهي تؤمن بالعمل الجماعي لتساعد العاملين علي الابتكار والإبداع والمشاركة الجادة في تحقيق مستوي أكبر من التميز والتفوق من خلال نظم محددة موضوعة بإحكام، كما يتم إتخاذ القرارات بناء علي جمع وإستخدام البيانات المعتمده علي الملاحظة والخبرة والتجربة ليتم الاستفاده من الحقائق في عملية التغيير وإحداثها.(١١ : ٣٤)

يشير "باكير Baker" (٢٠٠٩) 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

* أستاذ الإدارة الرياضية المساعد ورئيس قسم الادارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية - جامعة الوادي الجديد

** مدرس بقسم الادارة الرياضية والترويج - كلية التربية الرياضية - جامعة جنوب الوادي

*** أخصائي رياضي اول الإدارة العامة لرعاية الشباب جامعة اسيوط



أساسه تقييم المجتمع لأفراده كما أنه يمكن أن يكون مؤشرا لنجاح الفرد في جميع جوانب حياته الأخرى (١٤ : ١٤٧)

ويبين "تاصف عبد الخالق" (١٩٨١) ان الرضا الوظيفي تعبير يطلق على الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، فيصبح انسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم، وتحقيق أهدافه الإجتماعية من خلالها (١٢ : ٧٨) ويرى "عبد الله بن محمد" (٢٠٠٤م) أن لرضا الأفراد أهمية كبيرة حيث يعتبر في الأغلب مقياسا لمدى فاعلية الأداء، فإذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعا 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 (٨ : ٢٠١) وتعد إدارة رعاية الشباب هي المسئول الأول داخل الجامعة عن إشباع حاجات الطلاب الرياضية والاجتماعية والثقافية، وغيرها من الأنشطة المحببة لنفوس الطلاب لذلك فهي تقوم برسالة سامية ومهمة داخل الجامعات المصرية، ويختلف أداء إدارات رعاية الشباب عن بعضها باختلاف الخبرات التي تعمل داخل هذه الإدارات كما تختلف جودة الخدمة من إدارة إلى أخرى لهذا السبب أيضاً، ولعل اهتمام الدولة بالشباب يأتي بالاعتراف بأنه مستقبل الوطن ودور الشباب في بناء الوطن، لذلك يحرص على أن يكون إعداد هذا الشباب تحت إدارة متخصصة وعلمية تحقق أهداف الوطن وأهداف الجامعة. (٣ : ٤١٠)

وقيام الأخصائي في إدارة رعاية الشباب بدوره من شأنه أن يؤثر في تحقيق أهداف الأنشطة بالجامعة والتي لا يختلف أحد على أهميتها أو على ضرورتها لخدمة أبناء الجامعة والمساهمة في أعدادهم الإعداد اللازم ليتحملوا مسؤولياتهم في بناء مجتمعهم، وكذلك يعد الأخصائي هو المسئول الأول في تنفيذ الأنشطة داخل الجامعة (١٣ : ١١٢)

وهناك العديد من العوامل التي تساهم في التأثير على الرضا الوظيفي للأفراد في وظائفهم منها ما هو متعلق بالفرد نفسه مثل (السن، النوع، مدة الخدمة، درجة التعليم، أهمية العمل) ومنها ما هو متعلق بالوظيفة مثل (السيطرة على الوظيفة، شعور الفرد بإنجاز في الوظيفة، مدى استغلال الفرد لقدراته، المشاركة في اتخاذ القرار، زمن الترقى، الأجر والحوافز، العلاقات مع الآخرين)، ومنها ما هو متعلق بالهيئة مثل (ساعات العمل، ظروف العمل المادية، أساليب وإجراءات العمل، نمط



الأشراف) وأخيراً العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية مثل (الرضا عن الحياة، نظرة المجتمع للموظف، الانتماء الديموجرافي) (١٠ : ٢٧)"
وقد أكدت نتائج العديد من الدراسات العلمية على أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة، فالأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة والرضا عن الحياة بصفة عامة فهناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي ومستوى الخدمات التي تقدمها المؤسسة فكلما كان مستوى الرضا مرتفع أدى ذلك إلى جودة الخدمات المقدمة (٧ : ١٧)
ونظرا لاهمية الرضا الوظيفي الذي يمكن ان يكون سببا في التأثير على اداء الاخصائى الرياضى بدارات رعاية الشباب ايجابا او سلبا مما دفع الباحثون ون الى اجراء هذا الدراسة للتعرف على الواقع الفعلى للرضا الوظيفي للاخصائين الرياضيين بدارات رعاية الشباب جامعة اسيوط
هدف البحث:

يهدف البحث الى التعرف على "الواقع الفعلى للرضا الوظيفي لدى الاخصائين الرياضيين بدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط"
تساؤلات البحث :

ما الواقع الفعلى للرضا الوظيفي لدى الاخصائين الرياضيين بدارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط؟
المصطلحات الواردة بالبحث :
-الرضا الوظيفي:

مستوى الاشباع الذى تنتجه العناصر والجوانب المختلفة للعمل , وهذا الاشباع ينتج عنه درجة معينة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد تجاه عمله . (٢ : ٥٢)
- رعاية الشباب:

انها هى تلك الوحدة المتخصصة فى تقديم الخدمات المتنوعة للطلاب لتنمية مهاراتهم البدنية والاجتماعية والثقافية والدينية بما يهدف لرفع مستوى خريجى الجامعات واعدادهم اعدادا جيدا كقادة فى المستقبل مقبلين على الحياة المجتمعية فى ظل الولاء للوطن قادرين على الابداع والابتكار (١ : ١٠٩٥)



الدراسات المرجعية :

١- دراسة : الزهراء محمد رضاحسين (٢٠٢١) (٤) بعنوان أثر العوامل التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين لدى وزارة التجارة والصناعة في دولة الكويت: هدفت الدراسة التعرف إلى أثر العوامل التنظيمية في الرضا الوظيفي للعاملين لدى وزارة التجارة والصناعة في دولة الكويت. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، تمثل مجتمع الدراسة من جميع موظفي وزارة التجارة والصناعة في دولة الكويت البالغ عددهم (٢٨٢٢)، وشكلت عينة الدراسة عدد (٣٧٢) موظف من الفئتان الإشرافية والتنفيذية، الذين تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة. قامت الباحثة بتطوير استبانة لقياس أثر المتغير المستقل "العوامل التنظيمية" وأبعادها (العلاقة مع زملاء العمل- الدعم الإشرافي- الحوافز المادية- الحوافز المعنوية- مهام العمل) على المتغير التابع "الرضا الوظيفي" وأبعاده (الرضا الإدراكي- الرضا العاطفي) و توصلت الدراسة الى وجود أثر للعوامل التنظيمية بأبعادها مجتمعة في الرضا الوظيفي بأبعاده للعاملين لدى وزارة التجارة والصناعة في دولة الكويت.

٢- دراسة شيماء صلاح حسنين (٢٠٢١)(٦) بعنوان تمكين الأخصائيين الرياضيين وعلاقته بالرضا الوظيفي بإدارات رعاية شباب كليات جامعة أسيوط : هدف البحث إلى التعرف على علاقة تمكين الأخصائيين الرياضيين بالرضا الوظيفي بإدارات رعاية شباب كليات جامعة أسيوط. وتمثلت أدوات البحث في الاستبيان، وتم تطبيق البحث على عينة قوامها (١٦٢) أخصائي رياضي من الأخصائيين الرياضيين في إدارات رعاية شباب كليات جامعة أسيوط. وجاءت نتائج البحث مؤكدة على أن أبعاد تمكين الأخصائيين الرياضيين، هي حرية الاختيار، والفاعلية الذاتية، ومعني العمل، والتأثير في اتخاذ القرارات، ووجود علاقة دالة إحصائياً بين كلاً من تمكين الأخصائيين الرياضيين والرضا الوظيفي .

٣- دراسة روان حسين يعقوب(٢٠١٩) (٥) بعنوان الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين في الجامعات الرسمية والخاصة في الأردن، هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين في الجامعات الرسمية والخاصة في الأردن وكذلك التعرف على أثر كل من متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة والجنس في الرضا الوظيفي لديهم، فقد استخدمت الباحثون ونه المنهج الوصفي لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (١٠١) مشرف رياضي تم اختيارهم بالطريقة العمدية وقد أظهرت النتائج



عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على الدرجة الكلية لمستوى الرضا الوظيفي باختلاف الجامعة (حكومية، وخاصة)، والخبرة، والعمر، والمؤهل العلمي.

٤- دراسة فادي سامي راشد إسلیم (٢٠١٣) (٩) بعنوان الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام في كليات المجتمع بمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيه : هدفت الدراسة إلى تعرف الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام في كليات المجتمع بمحافظة غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين فيها، وقد وظفت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لموضوع الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثون باستخدام الاستبانة كأداة مكونة من محورين المحور الأول لقياس الأنماط القيادية (النمط الأوتوقراطي، النمط الديمقراطي النمط الترسلّي)، والمحور الثاني لقياس الرضا الوظيفي للعاملين في كليات المجتمع بمحافظة غزة (مجالات ظروف العمل وطبيعته الاستقرار الوظيفي الرواتب والحوافز والترقيات العلاقة بين العاملين مع الرؤساء)، طبقت على عينة مكونة من (٢٠٢) من العاملين الإداريين في كليات المجتمع وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها توجد علاقة ارتباطية طردية بين النمط الديمقراطي والرضا الوظيفي، وعلاقة ارتباطية عكسية بين النمط الترسلّي والرضا الوظيفي، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين النمط الأوتوقراطي والرضا الوظيفي.

٥- دراسة (Shelash, 2011) (١٦) وقد هدفت هذا الدراسة للتعرف إلى العلاقة بين التحول في القيادة والرضا الوظيفي من الممرضات المسجلات في المستشفيات الخاصة الأردنية، حيث تألف مجتمع الدراسة من الممرضين المسجلين في المستشفيات الخاصة الواقعة في العاصمة عمان، ولتحقيق هدف الدراسة تم تصميم (٢٠٠) استبانة أرسلت بالبريد المسجل إلى الممرضات، وقد استرجع (١٦٨) بنسبة (٨٣%) بشأن القيادة التحويلية وقد تم تعديل الاستطلاع من استبيان القيادة المتعددة العوامل MLQ استبانة قابلة للاستخدام مع معدل استجابة إلى استبيان مينيسوتا (MSQ) التي وضعتها (فايس) لقياس عاملي الرضا الوظيفي (الداخلي والخارجي) الخمسة والرضا الوظيفي، وقد أشارت النتائج لهذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين أبعاد القيادة التحويلية الخمسة والرضا الوظيفي، وشكل بعداً التحفيز والاستثارة الفكرية من أبعاد القيادة التحويلية أعلى نسبة إيجابية في العلاقة مع الرضا الوظيفي الداخلي.

٦- دراسة : Chien-Wen Tas 2009 (١٥)هدفت الدراسة إلى التعرف على النمط القيادي والرضا والوظيفي في خدمات السياحة خصوصاً في إدارة الفنادق وركزت الدراسة



في العلاقة بين نمط القيادة الإدارية في تفهم واعتبار مشاعر الآخرين، وتم استخدام الاستبيان لجمع البيانات من الموظفين العاملين في الفنادق السياحية العالمية وتم توزيع ٥٠٠ استبيان على عينة الدراسة واستعيد منها (٣٠٠) وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها ، ظهر أن الموظفين يكونوا أكثر رضا مع نمط القيادة الذي يحترم القائد مروءسية وتركيزه على تنمية العلاقات معهم عن نمط القيادة الذي يركز فية القائد على العمل واسس تنظيمية وتوزيع المهام والاعباء بين العاملين واكدت على عدم وجود اختلافات فى رؤية المبحوثين تجاة الانماط الفياضية بغض النظر عن مقدار الراتب وانهم يفضلون نمط القيادة الذي يركز على تنمية العلاقات معهم

خطة وإجراءات البحث:

- منهج البحث:

استخدم الباحثون ون ون المنهج الوصفي (الدراسات التحليلية) وذلك لملائمته لطبيعة البحث

- مجتمع البحث:

قام الباحثون ون ون باستخدام أسلوب الحصر الشامل لمجتمع البحث من الاخصائيين الرياضيين بإدارت رعاية الشباب بجامعة أسيوط والبالغ عددهم (٢١٤) اخصائى.

- عينة البحث :

تم إختيار عينة البث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع البحث، تمثلت في الأخصائيين الرياضيين بإدارت رعاية الشباب بجامعة أسيوط ، والبالغ عددهم (١٣٧) أخصائياً رياضياً ، بخلاف العينة الاستطلاعية وعددها (٣٠) اخصائى رياضى ، ويوضح جدول (١) توصيف مجتمع وعينة البحث.

جدول (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث

م	فئات العينة	إجمالي المجتمع	العينة الاستطلاعية	عينة البحث
١	الأخصائيون الرياضيون بجامعة أسيوط	٢١٤	٣٠	١٣٧



رابعاً : أدوات جمع البيانات:

بغرض تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته استعان الباحثون ونون في جمع بيانات البحث بالأدوات التالية:

أ-تحليل الوثائق: وقد تمثلت في الآتي:

-تحليل المراجع والدراسات المرتبطة بموضوع البحث .

ب-الإستبيان: قام الباحثون ونون بتصميم استبيان بغرض تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته كأداة لجمع البيانات من خلال الآتي:

- تصميم إستمارة إستبيان للتعرف على الواقع الفعلي للرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط ؟

خطوات وأجراءات البحث:

قام الباحثون ونون بالإطلاع على المراجع العلمية والدراسات السابقة المرتبطة بمجال البحث، وذلك للمساعدة في جمع البيانات التي تفيد في إعداد محاور وعبارات الاستمارة كما استخدم الباحثون ونون المقابلة الشخصية كأداة مساعدة لجمع البيانات الخاصة بمجال البحث، وفي ضوء نتائج التحليل قام الباحثون ونون بوضع بعض المحاور في صورة مبدئية ثم تم عرضها على مجموعة من الخبراء وعددهم (٩) خبراء في مجال الادارة الرياضية والادارة العامة بهدف الوصول إلى الغرض التي وضعت من أجله ولإبداء الرأي من حيث ما يلي:

١- مدى اتفاق المحاور التي تقيسها استمارة الاستبيان مع عنوان البحث.

٢- مدى كفاية هذه المحاور.

٣- حذف ما يراه المحكم من محاور رئيسية أو فرعية تكون غير هامة إن وجدت.

٤- إضافة ما يراه المحكم من محاور رئيسية ولم يتم ذكرها.

و الجدول التالي(٢) يوضح آراء الخبراء حول محاور الرضا الوظيفي



جدول (٢)

التكرار والنسبة المئوية وفقاً لآراء السادة الخبراء في محاور استبيان

الرضا الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط (ن=٩)

م	المحور	التكرار	النسبة المئوية
١	الرضا عن محتوى العمل (الوظيفة)	٩	%١٠٠.٠٠٠
٢	الرضا عن نمط الإشراف	٧	%٧٧.٧٨
٣	الرضا عن الترقية	٨	%٨٨.٨٩
٤	الرضا عن الراتب	٩	%١٠٠.٠٠٠
٥	الرضا عن زملاء العمل	٨	%٨٨.٨٩

يتضح من جدول (٢) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء تراوحت ما بين (%٧٧.٧٨ : %١٠٠) مما يؤكد اتفاق السادة الخبراء على محاور استبيان الرضا الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط ، وعدم حذف أي محور للإستبيان.

- إعداد عبارات الاستبيان :

قام الباحثون ونون بصياغة عبارات استمارة استبيان الانماط القيادية مستعيناً بالمحاور المستخلصة من رأي الخبراء، والتي تقيس تلك المحاور والجدول التالي (٣) يوضح آراء الخبراء حول العبارات المختلفة للمحاور



جدول (٣)

التكرار والنسبة المئوية وفقاً لآراء السادة الخبراء في عبارات استبيان الرضا الوظيفي

بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط (ن=٩)

الرضا عن زملاء العمل		الرضا عن الراتب		الرضا عن الترقية		الرضا عن نمط الإشراف		الرضا عن محتوى العمل (الوظيفة)	
النسبة المئوية	العبرة	النسبة المئوية	العبرة	النسبة المئوية	العبرة	النسبة المئوية	العبرة	النسبة المئوية	العبرة
%١٠٠	١	%١٠٠.٠٠	١	%١٠٠.٠٠	١	%١٠٠.٠٠	١	%٤٤.٤٤	١
%١٠٠	٢	%٤٤.٤٤	٢	%١٠٠.٠٠	٢	%١٠٠.٠٠	٢	%١٠٠.٠٠	٢
%١٠٠	٣	%٨٨.٨٩	٣	%٧٧.٧٨	٣	%٤٤.٤٤	٣	%٨٨.٨٩	٣
%٤٤.٤٤	٤	%١٠٠.٠٠	٤	%٨٨.٨٩	٤	%١٠٠.٠٠	٤	%١٠٠.٠٠	٤
%١٠٠	٥	%١٠٠.٠٠	٥	%٨٨.٨٩	٥	%٣٣.٣٣	٥	%١٠٠.٠٠	٥
%١٠٠	٦	%١٠٠.٠٠	٦	%٣٣.٣٣	٦	%٨٨.٨٩	٦	%١٠٠.٠٠	٦
%٣٣.٣٣	٧	%٧٧.٧٨	٧	%٤٤.٤٤	٧	%١٠٠.٠٠	٧	%١٠٠.٠٠	٧
%١٠٠	٨	%١٠٠.٠٠	٨	%١٠٠.٠٠	٨	%١٠٠.٠٠	٨	%٧٧.٧٨	٨
%١٠٠	٩	%١٠٠.٠٠	٩	%١٠٠.٠٠	٩	%٨٨.٨٩	٩	%١٠٠.٠٠	٩
%١٠٠	١٠	%٤٤.٤٤	١٠	%١٠٠.٠٠	١٠	%١٠٠.٠٠	١٠	%٨٨.٨٩	١٠
%١٠٠	١١	%١٠٠.٠٠	١١	%٧٧.٧٨	١١	%١٠٠.٠٠	١١	%٨٨.٨٩	١١
%١٠٠	٢	%٤٤.٤٤	١٢			%١٠٠.٠٠	١٢	%٤٤.٤٤	١٢

يتضح من جدول (٣) أن النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء في مدي مناسبة العبارات المقترحة للاستبيان حيث تراوحت ما بين (%٣٣.٣٣ : %١٠٠) حيث ارتضى الباحثون ون بالعبارات التي حصلت على نسبة ٧٠% فأكثر من آراء الخبراء وجدول رقم (٤) يوضح عدد عبارات كل محور قبل وبعد عرضها على الخبراء.



جدول (٤)

عبارات الاستبيان قبل وبعد العرض على السادة الخبراء
لاستبيان الرضا الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط

م	المحاور	بعد العرض	حذف	النهائي
١	الرضا عن محتوى العمل (الوظيفة)	١٢	٢	١٠
٢	الرضا عن نمط الإشراف	١٢	٢	١٠
٣	الرضا عن الترقية	١١	٢	٩
٤	الرضا عن الراتب	١٢	٣	٩
٥	الرضا عن زملاء العمل	١٢	٢	١٠
	المجموع	٦٠	١١	٤٩

- صدق المحكمين:

قام الباحثون ونون بعرض إستبيان الرضا الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط على (٩) من الخبراء في مجال الادارة الرياضية والادارة العامة لإبداء الرأي في عباراته مرة أخرى والتأكد من الدقة العلمية ومناسبة العبارات مع كل محور من محاور الإستمارة ومن ثم صلاحيته للتطبيق، وقد بلغت نسبة موافقة السادة الخبراء على الإستمارة لما وضعت من أجله ١٠٠٪ وبذلك أصبحت البطاقة صالحة للتطبيق.

صدق الإتساق الداخلي:

استخدم الباحثون ون صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق لإستبيان الرضا الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط (بين العبارات ومجموع المحور المنتمية إليه، وأيضاً بين المحاور والمجموع الكلي للإستمارة) وذلك بهدف التحقق من صدق الإستمارة، حيث تم تطبيق البطاقة على مجموعة قوامها (٣٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية.

النتائج:

لحساب الثبات لإستمارة إستبيان الرضا الوظيفي بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط، استخدم الباحثون ون طريقة الثبات لمعامل ألفا كرونباخ للعينة السابق إستخدامها في حساب صدق الاتساق الداخلي ، وجدول (٥) يوضح ذلك



جدول (٥)

معامل الارتباط بين العبارات ومجموع محور استبيان الرضا الوظيفي
بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط (ن=٣٠)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الإحراف المعياري	قيمة "ر"	معامل ثبات الفا
	المحور الأول(الرضا عن محتوى العمل(الوظيفة))				
١	اشعر ان عملي يتيح لي تحقيق ذاتي	٢.٣٣	٠.٧٦	٠.٩٩	٠.٧٧
٢	يؤمن لي عملي مركز اجتماعيا جيدا	٢.٣٠	٠.٧٩	٠.٩٨	٠.٧٧
٣	يتيح لي عملي فرصة للإبداع والابتكار	٢.١٠	٠.٧١	٠.٨٨	٠.٧٧
٤	اشعر بانى انجز عملا مهما ونافعا للمجتمع وذاتي	٢.٣٣	٠.٧٦	٠.٩٩	٠.٧٧
٥	استغل قدراتي العملية والخبرات في مهنتي	٢.٦٣	٠.٤٩	٠.٨٦	٠.٧٨
٦	أحرص على الوقوف على اهداف عملي و قواعده وقوانينه	٢.٦٣	٠.٤٩	٠.٨٦	٠.٧٨
٧	أحب عملي وأشعر بأنه مصدر سعادة.	٢.٣٣	٠.٧٦	٠.٩٩	٠.٧٧
٨	عملي بإدارة رعاية الشباب يخلو من الملل والروتين	١.٨٣	٠.٩١	٠.٨٨	٠.٧٧
٩	افتخر بمهنتي عندما يدور الحديث عن المهن الأخرى	٢.٣٣	٠.٧٦	٠.٩٩	٠.٧٧
١٠	عندما امارس عملي بالاشرف على الانشطة يمر اليوم بسرعة	٢.٣٣	٠.٧٦	٠.٩٩	٠.٧٧
	المحور الثاني (الرضا عن نمط الإشراف)				
١	يشارك مدير الادارة الاخصائيين فى اتخاذ القرارات	٢.٣٣	٠.٧٦	٠.٩٩	٠.٧٧
٢	يقوم مدير الادارة بتشجيعنا لابداء ارائنا واقتراحاتنا فى العمل	٢.١٧	٠.٩١	٠.٩٨	٠.٧٧
٣	يتمتع مديرى بالادارة بالقدرة على اكتشاف الأخطاء وعلاجها .	٢.٣٣	٠.٧٦	٠.٨٨	٠.٧٧
٤	يحرص المدير على تنسيق الجهود بين الاخصائيين لتحقيق الاهداف المرجوة".	١.٨٣	٠.٩١	٠.٩٩	٠.٧٧
٥	أشعر بأن المدير يهتم بما نقوم به من اعمال ايجابية مهما كانت صغيرة	٢.١٧	٠.٩١	٠.٨٦	٠.٧٨
٦	نعمل مع مديرنا كفريق عمل واحد	٢.١٧	٠.٩١	٠.٨٦	٠.٧٨



تابع جدول (٥)
معامل الارتباط بين العبارات ومجموع محور استبيان الرضا الوظيفي
بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط (ن=٣٠)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الإحتراف المعياري	قيمة "ر"	معامل ثبات الفا
٧	يتحدث المدير بصراحة عن رأيه بالنسبة لعمله	٢.١٣	٠.٧٣	٠.٩٩	٠.٧٧
٨	يعامل المدير الاخصائيين باحترام وتقدير	٢.١٧	٠.٩١	٠.٨٨	٠.٧٧
٩	اشعر ان مديري بالادارة يسهل اعمالنا	٢.٣٣	٠.٧٦	٠.٩٩	٠.٧٧
١٠	يحرص المدير على تعريفى بالخطط والبرامج الجديدة للادارة	٢.٣٣	٠.٧٦	٠.٩٩	٠.٧٧
	المحور الثالث (الرضا عن الترقية)				
١	يعتمد أسلوب الترقية فى مجال عملى على الأقدمية المطلقة وليس الاختيار	١.٨٣	٠.٩١	٠.٩٧	٠.٧٨
٢	توجد شفافية ووضوح فى عملية الترقية	٢.٣٣	٠.٧٦	٠.٩٨	٠.٧٧
٣	يتيح العمل برعاية الشباب فرص ممتازة للتدريب والتنمية تمهيداً للترقية	١.٨٣	٠.٩١	٠.٩٧	٠.٧٨
٤	تتوفر فى وظيفتى فرص كبيرة للتقدم والترقى كما استحق	١.٨٣	٠.٩١	٠.٩٠	٠.٧٧
٥	مجال عملى يتيح الفرصة للأفراد الأكفاء للتقدم باستمرار.	١.٨٣	٠.٩١	٠.٩٨	٠.٧٧
٦	النظام المتبع فى ترقية الاخصائيين يتصف بالعدالة	٢.١٧	٠.٩١	٠.٩٨	٠.٧٧
٧	نظام الترقية فى عملى يتم وفقاً لأسس عملية دقيقة وواضحة للعاملين	٢.٣٣	٠.٧٦	٠.٨٨	٠.٧٨
٨	ترقية الاخصائيين تتم بصفة دورية	٣.٠٠	٠.٠٠	٠.٩٨	٠.٧٧
٩	يوجد ارتباط بين الترقية واتقان العمل	١.١٧	٠.٣٨	٠.٩٧	٠.٧٨
	المحور الخامس (الرضا عن الراتب)				
١	اعتقد بأن الراتب الذي اتقاضاه مواز للأعمال التي اقوم بها	١.٨٣	٠.٩١	٠.٩٧	٠.٧٦
٢	تتناسب مكافأتى مع حجم العمل الذي أقوم به.	٢.٣٣	٠.٧٦	٠.٩٤	٠.٧٧
٣	هذه المهنة تؤمن لى الموارد المالية اللازمة للحياة	١.٨٣	٠.٩١	٠.٩٧	٠.٧٦
٤	نظام الحوافز والمكافآت بإدارة رعاية الشباب مجز.	١.٨٣	٠.٩١	٠.٩٧	٠.٧٦
٥	راتبى مناسب بالنسبة للمقارنة مع زملاء العمل فى خارج العمل	١.٨٣	٠.٩١	٠.٩٧	٠.٧٦
٦	ادخر جزء معقولاً من راتبى	٢.١٧	٠.٩١	٠.٩٣	٠.٧٦
٧	يوفر راتبى الرفاهية اللازمة لى ولاسرتى	٢.٣٣	٠.٧٦	٠.٩٤	٠.٧٧
٨	يتناسب مرتبى ومكافأتى التي أحصل عليها من إدارة رعاية الشباب مع تخصصى وقدراتى	٢.٨٠	٠.٥٥	٠.٥٢	٠.٧٩
٩	سياسة المكافآت المتبعة فى عملى عادلة	١.١٧	٠.٣٨	٠.٥٧	٠.٧٩



تابع جدول (٥)

معامل الارتباط بين العبارات ومجموع محور استبيان الرضا الوظيفي
بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط (ن=٣٠)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الإحتراف المعياري	قيمة "ر"	معامل ثبات الفا
	المحور الخامس (الرضا عن زملاء العمل)				
١	علاقاتي مع زملائي فى الادارة جيدة	١.٨٣	٠.٧٠	٠.٩٢	٠.٧٥
٢	أشعر بأن مكانتي محترمة بين زملائي	١.٨٣	٠.٧٠	٠.٩٢	٠.٧٥
٣	أتكلم عن الاخصائين باعتراز وافتخر بطريقة تعاملهم معي	٢.٠٠	١.٠٢	٠.٨٠	٠.٧٥
٤	يقدر الزملاء الجهد المبذول الذى اقوم به	١.٥٠	٠.٧٨	٠.٩٥	٠.٧٤
٥	استشير زملائي عندما أريد أن أتخذ بعض المواقف فى العمل	١.٣٣	٠.٧٦	٠.٨٥	٠.٧٥
٦	أشارك زملائي فى حل المشكلات التى تواجههم	١.١٠	٠.٣١	٠.٦٨	٠.٧٨
٧	أعتبر زملائي فى العمل سبباً لرضاي عن عملي.	١.٠٧	٠.٢٥	٠.٥٦	٠.٧٩
٨	أشعر اننى فى الادارة وسط اسرة متماسكة و مترابطة	١.٣٣	٠.٤٨	٠.٨٧	٠.٧٧
٩	اشعر لدى تعاملى مع زملائي باننى اعمل مع اصدقائى	١.٣٣	٠.٤٨	٠.٨٧	٠.٧٧
١٠	تسود روح المحبة والتفاهم بيني وبين زملاء العمل.	١.٨٣	٠.٧٠	٠.٩٢	٠.٧٥

(*) دالة عند مستوى ٠.٠٥

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٣٦

يتضح من جدول (٥) أن معاملات الارتباط بين المحاور ومجموعها تراوحت ما بين (٠.٥٢ : ٠.٩٩) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للإستمارة، كما تراوحت معاملات الثبات (ألفا كرونباخ) ما بين (٠.٧٤ : ٠.٧٩) مما يشير إلى أن الإستمارة يتمتع بثبات عالي.

عرض ومناقشة وتفسير النتائج:

للإجابة على تساؤلات الدراسة قام الباحثون ون ون بعرض الآتي:

لتحقيق هدف البحث والاجابة على ما وضعه الباحثون ون ون من تساؤلات وعلى ضوء ما أسفرت عنه المعالجة الإحصائية ، حيث يقوم الباحثون ون ون بعرض آراء عينة البحث حول استمارة الواقع الفعلى للرضا الوظيفى لدى الاخصائين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط .



جدول (٦)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي لعبارة إستبيان الرضا الوظيفي لدى الاخصائيين
الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط (ن=١٣٧)

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	التقدير	الترتيب
	الرضا عن محتوى العمل (الوظيفة)								
١	اشعر ان عملي يتيح لي تحقيق ذاتي	٧١	٣٢	٣٤	٣١١	٧٥.٦٧	٢.٢٧	موافق	٣
٢	يؤمن لي عملي مركز اجتماعيا جيدا	٦٨	٣٥	٣٤	٣٠٨	٧٤.٩٤	٢.٢٥	موافق	٥
٣	يتيح لي عملي فرصة للابداع والابتكار	٦٠	٣٠	٤٧	٢٨٧	٦٩.٨٣	٢.٠٩	إلى حد ما	١٠
٤	اشعر بانى انجز عملا مهما ونافعا للمجتمع وذاتي	٦٩	٤٤	٢٤	٣١٩	٧٧.٦٢	٢.٣٣	موافق	٢
٥	استغل قدراتي العملية والخبرات في مهنتي	٦٧	٤٠	٣٥	٣٠٦	٧٤.٤٥	٢.٢٣	إلى حد ما	٦
٦	أحرص على الوقوف على اهداف عملي و قواعده وقوانينه	٧٠	٢٧	٢٦	٣٠٩	٧٥.١٨	٢.٢٦	موافق	٤
٧	أحب عملي وأشعر بأنه مصدر سعادة.	٦٩	٢٣	٤٥	٢٩٨	٧٢.٥١	٢.١٨	إلى حد ما	٨
٨	عملي بإدارة رعاية الشباب يخلو من الملل والروتين	٦٦	٢٣	٤٨	٢٩٢	٧١.٠٥	٢.١٣	إلى حد ما	٩
٩	افتخر بمهنتي عندما يدور الحديث عن المهن الأخرى	٨٨	٣٥	١٤	٣٤٨	٨٤.٦٧	٢.٥٤	موافق	١
١٠	عندما امارس عملي بالاشراف على الانشطة يمر اليوم بسرعة	٦٢	٣٩	٣٦	٣٠٠	٧٢.٩٩	٢.١٩	إلى حد ما	٧
	مجموع المحور				٣٠٨	٧٤.٨٩	٢.٢٥	موافق	
	الرضا عن نمط الإشراف								
١	يشترك مدير الادارة الاخصائيين فى اتخاذ القرارات	٧٠	٢٠	٤٧	٢٩٧	٧٢.٢٦	٢.١٧	إلى حد ما	٨
٢	يقوم مدير الادارة بتشجيعنا لابداء ارائنا واقتراحتنا فى العمل	٧٢	٣٠	٣٥	٣١١	٧٥.٦٧	٢.٢٧	موافق	٣



تابع جدول (٦)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي لعبارات استبيان

الرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط (ن=٣٧)

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	التقدير	الترتيب
٣	يتمتع مديري بالادارة بالقدرة على اكتشاف الأخطاء وعلاجها.	٧٣	٢٧	٣٧	٣١٠	٧٥.٤٣	٢.٢٦	موافق	٤
٤	يحرص المدير على تنسيق الجهود بين الاخصائيين لتحقيق الاهداف المرجوة.	٥٠	٢٧	٦٠	٢٦٤	٦٤.٢٣	١.٩٣	إلى حد ما	١٠
٥	أشعر بأن المدير يهتم بما نقوم به من اعمال ايجابية مهما كانت صغيرة	٦٩	٢٦	٤٢	٣٠١	٧٣.٢٤	٢.٢٠	إلى حد ما	٦
٦	نعمل مع مديرنا كفريق عمل واحد	٥٥	٤٠	٤٢	٢٨٧	٦٩.٨٣	٢.٠٩	إلى حد ما	٩
٧	يتحدث المدير بصراحة عن رأيه بالنسبة لعملية	٦٥	٤٥	٢٧	٣١٢	٧٥.٩١	٢.٢٨	موافق	٢
٨	يعامل المدير الاخصائيين باحترام وتقدير	٧٥	٣٣	٢٩	٣٢٠	٧٧.٨٦	٢.٣٤	موافق	١
٩	اشعر ان مديري بالادارة يسهل اعمالنا	٦٧	٣٠	٤٠	٣٠١	٧٣.٢٤	٢.٢٠	إلى حد ما	٦
١٠	يحرص المدير على تعريفى بالخطط والبرامج الجديدة للادارة	٦٧	٣٢	٣٨	٣٠٣	٧٣.٧٢	٢.٢١	إلى حد ما	٥
	مجموع المحور							إلى حد ما	
	الرضا عن الترقية								
١	يعتمد أسلوب الترقية في مجال عملي على الأدمية المطلقة وليس الاختيار	٦٨	٤٠	٣١	٣١٣	٧٦.١٦	٢.٢٨	موافق	٤
٢	توجد شفافية ووضوح في عملية الترقية	٧٠	٤٠	٢٧	٣١٧	٧٧.١٣	٢.٣١	موافق	٣
٣	يتيح العمل برعاية الشباب فرص ممتازة للتدريب والتنمية تمهيداً للترقية	٦٠	٢٧	٥٠	٢٨٤	٦٩.١٠	٢.٠٧	إلى حد ما	٧
٤	تتوفر في وظيفتي فرص كبيرة للتقدم والترقى كما استحق	٥٥	٣٧	٤٥	٢٨٤	٦٩.١٠	٢.٠٧	إلى حد ما	٧
٥	مجال عملي يتيح الفرصة للأفراد الأكفاء للتقدم باستمرار	٦٣	٤٠	٣٠	٢٩٩	٧٢.٧٥	٢.١٨	إلى حد ما	٦
٦	النظام المتبع في ترقية الاخصائيين يتصف بالعدالة	٧٥	٣٢	٣٠	٣١٩	٧٧.٦٢	٢.٣٣	موافق	٢
٧	نظام الترقية في عملي يتم وفقاً لأسس عملية دقيقة وواضحة للعاملين	٦٩	٣٨	٣٢	٣١٣	٧٦.١٦	٢.٢٨	موافق	٥
٨	ترقية الاخصائيين تتم بصفة دورية	٧١	٤٦	٢٠	٣٢٥	٧٩.٠٨	٢.٣٧	موافق	١
٩	يوجد ارتباط بين الترقية واثقان العمل	٥٠	٢٥	٦٢	٢٦٢	٦٣.٧٥	١.٩١	إلى حد ما	٩
	مجموع المحور							إلى حد ما	



تابع جدول (٦)

النسبة المئوية والمتوسط الحسابي لعبارات استبيان

الرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط (ن=١٣٧)

م	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	الدرجة المقدره	النسبة المئوية	م	التقدير	الترتيب
	الرضا عن الراتب								
١	اعتقد بأن الراتب الذي انتقاضه مواز للأعمال التي أقوم بها	٦٨	٢٩	٤٠	٣٠٢	٧٣.٤٨	٢.٢٠	إلى حد ما	١
٢	تتناسب مكافأتي مع حجم العمل الذي أقوم به.	٤٠	٣٧	٦٠	٢٥٤	٦١.٨٠	١.٨٥	إلى حد ما	٥
٣	هذه المهنة تؤمن لي الموارد المالية اللازمة للحياة	٥٥	٣٥	٥٧	٢٨٢	٦٨.٦١	٢.٠٦	إلى حد ما	٣
٤	نظام الحوافز والمكافآت بإدارة رعاية الشباب مجز.	٤٧	٣٥	٥٥	٢٦٦	٦٤.٧٢	١.٩٤	إلى حد ما	٤
٥	راتبي مناسب بالنسبة للمقارنة مع زملاء العمل في خارج العمل	٢٢	٣٥	٨٠	٢١٦	٥٢.٥٥	١.٥٨	غير موافق	٩
٦	ادخر جزء معقولا من راتبي	٣٠	٣٤	٧٣	٢٣١	٥٦.٢٠	١.٦٩	غير موافق	٧
٧	يوفر راتبي الرفاهية اللازمة لي ولاسرتي	٢٧	٤١	٦٩	٢٣٢	٥٦.٤٥	١.٦٩	غير موافق	٦
٨	يتناسب مرتبي ومكافأتي التي أحصل عليها من رعاية الشباب مع تخصصي وقدراتي	٦٥	٣٠	٤٢	٢٩٧	٧٢.٢٦	٢.١٧	إلى حد ما	٢
٩	سياسة المكافآت المتبعة في عملي عادلة	٢٦	٤٢	٦٩	٢٣١	٥٦.٢٠	١.٦٩	غير موافق	٧
	مجموع المحور							إلى حد ما	
	الرضا عن زملاء العمل								
١	علاقاتي مع زملائي في الإدارة جيدة	٧٥	٣٧	٢٥	٣٢٤	٧٨.٨٣	٢.٣٦	موافق	٣
٢	أشعر بأن مكانتي محترمة بين زملائي	٧٦	٤٣	٢٠	٣٣٢	٨٠.٧٨	٢.٤٢	موافق	١
٣	أتكلم عن الاخصائيين باعتزاز وافتخر بطريقة تعاملهم معي	٧٠	٤٠	٢٧	٣١٧	٧٧.١٣	٢.٣١	موافق	٥
٤	يقدر الزملاء الجهد المبذول الذي أقوم به	٨٠	٣٥	٢٢	٣٣٢	٨٠.٧٨	٢.٤٢	موافق	١
٥	استشير زملائي عندما أريد أن أتخذ بعض المواقف في العمل	٤٧	٣٤	٥٦	٢٦٥	٦٤.٤٨	١.٩٣	إلى حد ما	١٠
٦	أشارك زملائي في حل المشكلات التي تواجههم	٦٢	٤٣	٣٢	٣٠٤	٧٣.٩٧	٢.٢٢	إلى حد ما	٩
٧	أعتبر زملائي في العمل سبباً لرضاي عن عملي.	٦٩	٤٨	٢٠	٣٢٣	٧٨.٥٩	٢.٣٦	موافق	٤
٨	أشعر انني في الإدارة وسط أسرة متماسكة ومترابطة	٧٠	٣٠	٣٧	٣٠٧	٧٤.٧٠	٢.٢٤	إلى حد ما	٨
٩	اشعر لدى تعاملتي مع زملائي بانني اعمل مع اصدقائي	٦٨	٣٦	٣٣	٣٠٩	٧٥.١٨	٢.٢٦	موافق	٧
١٠	تسود روح المحبة والتفاهم بيني وبين زملاء العمل.	٧٢	٣٥	٣٠	٣١٦	٧٦.٨٩	٢.٣١	موافق	٦
	مجموع المحور							موافق	



ينتضح من جدول (٦) ما يلي:

- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (الرضا عن محتوى العمل) الوظيفة (في إستبيان الرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسبوط في ضوء الانماط القيادية تراوحت ما بين (٦٩.٨٣٪ : ٨٤.٦٧٪)، كما بلغ النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٤.٨٩٪)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (٢.٠٩ : ٢.٥٤) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٢٥)
- حيث تبين أن العبارة رقم (٩) " افتخر بمهنتي عندما يدور الحديث عن المهن الأخرى " تتجه نحو الموافقة وجاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور ، كما تبين أن العبارة رقم (٣) " يتيح لي عملي فرصة للإبداع والابتكار " تتجه نحو إلى حد ما حيث جاءت في المرتبة الأخيرة كما يتجه المحور ككل نحو الموافقة.
- ويرى الباحثون ون ان ذلك ناتج عن أهمية العمل الذي يقوم به الاخصائي حيث ان العمل بادارة رعاية الشباب يقوم على اعداد طلاب الجامعة الإعداد اللازم للوصول إلى مستويات اجتماعية وجسمانية وعقلية ونفسية سليمة تتفق مع أهداف المجتمع وتساهم في بناءه وتطويره وحمايته.
- ان العمل بالبيئة الجامعية يختلف عن أي بيئة أخرى فالإخصائي يتعامل مع أساتذة جامعات ذو مستوى فكري عالي ويتعامل مع طلبة ناضحين مما يدعو إلى الفخر والاعتزاز للعمل في البيئة الجامعية .
- ويرى الباحثون ون أن تطبيق الأفكار الابتكارية قد يحتاج إلى ميزانية مرتفعة لتطبيق هذه الافكار
- وجود لوائح وقوانين وتعليمات تلتزم بها الادارات عند تنفيذ الأنشطة مع عدم تجاوزها.
- وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات كدراسة فادي سامي راشد إسلیم (٢٠١٣) (٩). حيث ان تتيح الوظيفة تطبيق الافكار الابتكارية جاءت بدرجة متوسطة
- ان النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (الرضا عن نمط الإشراف) في إستبيان الرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسبوط في ضوء الانماط القيادية تراوحت ما بين (٦٤.٣٣٪ : ٧٧.٨٦٪)، كما بلغ النسبة المئوية



لمجموع المحور (٧٣.١٤٪)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٩٣ : ٢.٣٤) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.١٩)

- حيث تبين أن العبارة رقم (٨) "يعامل مدير الادارة الاخصائيين باحترام وتقدير تتجه نحو الموافقة وجاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور كما تبين أن العبارة رقم (٤) **يحرص المدير على تنسيق الجهود بين الاخصائيين لتحقيق الاهداف المرجوة.**" تتجه نحو إلى حد ما حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور، كما يتجه المحور ككل نحو إلى حد ما.

- ويرى للباحثون ون ان علاقة الاحترام المتبادلة بين المديرين والاختصاصيين في العمل يكون بمثابة حافز ودعم معنوي من المديرين بالادارة لتنفيذ الخطط الموضوعية وان علاقة الاحترام تتعكس ايجاباً على شعور الاختصاصي بالرضا الوظيفي.

- وان حرص المديرين على تنسيق الجهود بين الاختصاصيين يساعد على تحقيق الاهداف المرجوة حيث ان نجاح أي ادارة بالموسسة يحتاج الى العمل بروح الجماعة والتنسيق بين الزملاء وهذا يستلزم الانسجام والاحترام المتبادل بين العاملين وبين الإدارة .

- واتفقت هذه النتيجة مع دراسة روان حسين يعقوب (٢٠١٩) (٥) حيث ان الاحترام والتقدير المتبادل بين المديرين والعاملين يساعد على العمل بروح الفريق وتحقيق الاهداف المرجوة .

- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (الرضا عن الترقية) في إستبيان الرضا الوظيفي لدى الاختصاصيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط في ضوء **الانماط القيادية** تراوحت ما بين (٦٣.٧٥٪ : ٧٩.٠٨٪)، كما بلغ النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٣.٤٣٪)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٩١ : ٢.٣٧) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٢٠)،

- حيث تبين أن العبارة رقم (٨) "**ترقية الاختصاصيين تتم بصفة دورية**" تتجه نحو الموافقة وجاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور، كما تبين أن العبارة رقم (٩) "**يوجد ارتباط بين الترقية واتقان العمل**" تتجه نحو إلى حد ما حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور، كما يتجه المحور ككل نحو إلى حد ما.



ويرى الباحثون ون ان ترقية الاخصائيين تتم بصفة دورية حيث ان الاخصائيين يقوموا باتمام الاعمال الموكلة اليهم وتتم الترقية بناء على اسس ومعايير موضوعة ومحددة وواضحة لجميع العاملين حيث ينظمها القانون وذلك لترقى الموظف من درجة وظيفية الى درجة وظيفية اعلى .

وان الاخصائيين يقوموا بتنفيذ الخطط والانشطة المختلفة ولا يرتبط انتقان العمل فى تنفيذ هذه الخطط والانشطة بالترقية .

واتفق ذلك مع دراسة فادى سامى راشد اسليم (٢٠١٣) (٩) ان الترقية ترتبط باتقان العمل جاءت موافقة بنسبة قليلة

- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (الرضا عن الراتب) في إستبيان الرضا الوظيفى لدى الاخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط فى ضوء الانماط القيادية تراوحت ما بين (٥٢.٥٥% : ٧٣.٤٨%)، كما بلغ النسبة المئوية لمجموع المحور (٦٢.٤٨%)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث فى عبارات المحور ما بين (١.٥٨ : ٢.٢٠) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (١.٨٧).

- حيث تبين أن العبارة رقم (١) " اعتقد بأن الراتب الذي اتقاضاه مواز للأعمال التي أقوم بها تتجه نحو إلى حد ما وجاءت فى المرتبة الأولى بين عبارات المحور، كما تبين أن العبارة رقم (٥) " راتبى مناسب بالنسبة للمقارنة مع زملاء العمل فى خارج العمل تتجه نحو إلى غير موافق حيث جاءت فى المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور، كما يتجه المحور ككل نحو إلى حد ما.

- ويفسر الباحثون ون ذلك بان المردود المالى لا يتناسب مع حجم العمل الذي يقوم به المشرف الرياضى ولا يتناسب مع طموحاته ولا يلبي متطلبات العيش الكريم للفرد، حيث ان مواعيد الانشطة والمباريات تمتد بعد ساعات العمل الرسمية ولا يتقاضى عنها الاخصائى زيادة فى الراتب .

- وبالنسبة للراتب مقارنة مع زملاء العمل من الاخصائيين فى الجامعات الأخرى يوجد تفاوت فى المرتبات بين الجامعات بعضها وبعض

- واتفق ذلك مع دراسة شيماء صلاح حسنين (٢٠٢١) (٦) عدم رضا الاخصائى عن قيمة الرواتب والحوافز التي يتقاضاها مقابل العمل الذين يقوموا به، وعدم مناسبتها مع تكاليف المعيشة.



- أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث في محور (الرضا عن الزملاء) في إستبيان الرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط في ضوء الانماط القيادية تراوحت ما بين (٦٤.٤٨٪ : ٨٠.٧٨٪)، كما بلغ النسبة المئوية لمجموع المحور (٧٦.١٣٪)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية لإستجابات عينة البحث في عبارات المحور ما بين (١.٩٣ : ٢.٤٢) وبلغ المتوسط الحسابي لإستجابات عينة البحث للمحور ككل (٢.٢٨)،
- حيث تبين أن العبارة رقم (٢، ٤) " أشعر بأن مكانتي محترمة بين زملائي " يقدر الزملاء الجهد المبذول الذي أقوم به تتجه نحو الموافقة وجاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور. كما تبين أن العبارة رقم (٥) " استشير زملائي عندما أريد أن أتخذ بعض المواقف في العمل " تتجه نحو إلى غير موافق حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بين عبارات المحور، كما يتجه المحور ككل نحو الموافقة.
- ويفسر الباحثون ون ون ذلك : ان شعور الاخصائي بالمكانة المحترمة بين زملائه في الادارة يرجع الى تعامل الاخصائيين مع بعضهم بشكل يومي، وعدد الساعات التي يقضونها معا وان بيئة العمل بإدارات رعاية الشباب تفرض نوع من الاحترام والتقدير بين الاخصائيين
- وان تقدير الزملاء للجهد المبذول الذي يقوم به زملائهم في العمل يساعد ذلك في رفع الروح المعنوية لبعضهم البعض ويساعد ذلك في نجاح الانشطه والارتقاء بالادارة
- وكذلك قيام الاخصائي باستشارة الزملاء عند اخذ بعض مواقف العمل حيث يقوم الاخصائيين اصحاب الخبرة العالية على افادة الاخصائيين الجدد وشرح ظروف العمل والاستفادة من خبراتهم في التعامل مع المواقف التي تخص العمل .
- وانفقت هذه النتيجة مع الزهراء محمد رضاحسين ٢٠٢١ (٤) حيث ان العاملين يقومون بمشاركة المعلومات الخاصة بالعمل
- وبذلك يكون قد اجاب الباحثون ون ون عن التساؤل : ما الواقع الفعلي للرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط .



الاستنتاجات:

استنتج الباحثون ون ون من خلال نتائج التساؤل ما يأتي:-

- 1- توفر عناصر الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين متمثلة في الاتي (الرضا العام عن محتوى العمل، الرضا عن الترقية، الرضا عن نمط الاشراف، الرضا عن الراتب، الرضا عن زملاء).
- 2- اكثر مظاهر الرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين هي الرضا عن زملاء العمل.
- 3- اقل مظاهر الرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الرياضيين هي الرضا عن الراتب .

التوصيات :

- في ضوء هدف البحث وفي حدود مجتمع البحث والعينة المختارة وفي ضوء ما توصل إليه من نتائج يوصي الباحثون ون ون بما يلي:
- 1- تقبل الافكار الجديدة والمبتكرة في مجال العمل والتخلي عن العمل الروتيني.
 - 2- العمل على زيادة مكافآت وحوافز الأخصائيين الرياضيين بإدارات رعاية الشباب بكليات الجامعة لما يقدموه من أنشطة وخدمات تساعد على النمو الشامل والمتوازن للطلاب .
 - 3- إتاحة الفرصة للأخصائيين للمشاركة في اتخاذ القرارات وتمكينهم من السلطة.
 - 4- التأكيد على جماعية العمل وروح الفريق والنظر الى تحقيق اهداف العمل على انه مسئولية جماعية .
 - 5- ضرورة الاهتمام بالأخصائي المتميز من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية وذلك لرفع مستوى الاداء لديهم.
 - 6- الوعي بأهمية الرضا الوظيفي داخل ادارات رعاية الشباب وزيادة العمل على تنميته وتوظيفة بما يحقق مستوى افضل من الاداء.



المراجع

المراجع العربية :

- ١- إبراهيم أحمد عبد الوهاب السباعي: إدارة المعرفة كمدخل لتطوير فاعلية الاداء الوظيفي لدى العاملين بادارات رعاية الشباب بجامعة اسيوط والوادي الجديد، مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، المجلد ٤٧ (الجزء ٤) كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط، ٢٠١٨م.
- ٢- احمد صقر عاشور: السلوك الانساني فى المنظمات ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ٢٠٠٥ م
- ٣- أسامة امين الخولى: البيئة وقضايا التنمية والتصنيع ، مجلة عالم المعرفة، المجلس الوطنى للثقافة والفنون والاداب بالكويت، العدد ٢٨٥ ، ٢٠٠٢م.
- ٤- الزهراء محمد رضا: أثر العوامل المنظمةية في الرضا الوظيفي للعاملين لدى وزارة التجارة والصناعة في دولة الكويت، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا جامعة العلوم الاسلامية العالمية ، الاردن، ٢٠٢١ م
- ٥- روان حسين يعقوب: الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين في الجامعات الرسمية والخاصة ، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة اليرموك ، الاردن ٢٠١٩م،
- ٦- شيماء صلاح حسنين : تمكين الأخصائيين الرياضيين وعلاقته بالرضا الوظيفي بإدارات رعاية شباب كليات جامعة اسيوط - مجلة اسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية ع ٥٧ ج ٢ - ٢٠٢١
- ٧- عايدة خطاب اسماعيل: الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل ، انتاج علمي ، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل ، العلوم الانسانية والادارية ، المجلد السابع، العدد الاول ، ٢٠٠٦
- ٨- عبد الله بن محمد عامر: أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، ٢٠٠٤م.



- ٩- فادي سامي راشد إسليم : الأنماط القيادية السائدة لدى رؤساء الأقسام في كليات المجتمع بمحافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، (غزة) ، فلسطين ، ٢٠١٣م
- ١٠- ماجد بن سعد النعيمي : محددات الرضا الوظيفي للعمالمة الوطنية والعمالمة الوافدة لدولة الامارات العربية، دراسة تطبيقية على قطاع المصارف، رسالة ماجستير ،كلية التجارة ،جامعة عين شمس ، ٢٠٠٠م
- ١١- محمد العربي شمعون، عمر محمد عبدالرازق: القيادة في المجال الرياضي، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٢م
- ١٢- ناصف عبد الخالق على: الرضا الوظيفي بين قوة العمل الواحد في القطاع الحكومي واثرة عاى انتاجية العمل ،جامعة الكويت، ١٩٩١
- ١٣- نرمين احمد كمال : تاثير برنامج تنمية ادارية مقترح للاخصائى الرياضى بادارات رعاية الشباب بجامعة طنطا ،رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية، جامعة طنطا، ٢٠٠٣م

ثانيا- المراجع الأجنبية

- 14- **Baker, J.:** Job satisfaction, Motivation and creativity New Approach, NSW Training center, Retrived august, 2009.
- 15- **Chien-Wen Tasi :** Leadership Style and Employee's JobSatisfaction in, International Tourist Hotels 2009
- 16- **Shelash:** The Relationship between Transformational Leadership Employees. Satisfaction at Jordanian Private Hospitals 21th october .VOL6 .NO1(2011)
- 17- **kochon, D.:** "Principals leader ship styles and teacher work motivation their relation ship to midde school program imple men tation", D.A.I, Vol 5, No(5). 2008