

" التماثل والاختلاف في قيم العمل لدي الرائد الترويحي بالجامعات المصرية "

* ا.م.د / عليه حسين خير الله

مقدمة :

يظن البعض ان الترويحي ليس في حاجة الى قيادة باعتباره ميل طبيعي يقوم على التلقائي والحريه في ممارسة نشاطه ، وقد اتضح خطأ هذا الظن بعد ان تبين ان مضمون وشكل الترويحي من الاهمية بمكان ، فهو يحتاج الى تنظيم بطريقة تملك مشاعر المشتركين فيه وتستحوز اهتمامهم وتعمل على تنمية مهاراتهم وقدراتهم على التعاون بشكل يجعلهم اكثر كفاية واعظم اثرا كأفراد وكأعضاء في جماعات ، ويهيئ حريه ممارسته دون التعرض للغير او التسبب في الاضرار بهم ، وتكييفه وفقا للامكانيات . (٤ : ٢٠٧)

وحيث يتفاعل فردان او اكثر يبرز مفهوم الجماعه ، وبتمايز الادوار داخلها تتحدد مواقع القيادة والتبعيه ، ويتقلد القائد هذه المكانه يبدا في ممارسة دوره فينسق جهود افرادها وصولا بهم الى تحقيق اهدافها .

ان الاهداف العظيمه لا تتجز بدون الجماعه والجماعه لا تنتظم في مسيره الانجاز بدون قائد ينسج جهودها بالهدف . ان القائد بمثابة احد العناصر الرئيسييه في المعادله اني تلخص قصة التطور الانساني منذ اكتشاف اسلوب اشعال النار حتى اختراع (الميكرو كميونتر) تلك المعادله التي يمكن صياغتها على النحو التالي : جماعة + قائد + موارد + هدف = انجاز حضاري .

ان القيادة تعد احد المحددات المركزيه التي تسهم في تحديد طبيعة التفاعلات داخل الجماعه سواء كانت هذه الجماعه مجموعه عمل في مؤسسه ام مجموعه من الطلاب في برنامج تدريبي .. ومن ثم فانها اما ان تسهم في توجيه تلك التفاعلات نحو بلوغ الاهداف الرئيسييه لتلك الجماعه او ان تؤدي في الجانب المقابل الى كفها عن بلوغ تلك الاهداف من خلال العديد من المعوقات الناتجه عن الادارة غير الملانمه لتلك التفاعلات . (٣ : ٢٥)

مشكلة البحث :-

الترويح حركة اجتماعية ظهرت نتيجة الحاجة الماسة الى شغل وقت فراغ الشباب وتستدعى هذه الحركة توفير خدمات ترويحية لاجزاء المجتمع وبالتالي فان توفير هذه الخدمات يتطلب روادا عاملين وموهلين للعمل في مجال الترويح .. وقد حان الوقت لان تقوم الكليات المعنية سواء كليات التربية الرياضية او كليات او كليات الخدمة الاجتماعية باعداد رواد يعملون في المجال الترويحي وبذلك تتقدم مهنة الترويح . فالراند الترويحي هو الشخص التربوي الذي يقود المجموعات لممارسة العديد من الانشطة الترويحية ويسهم في مساعدتهم لبلوغ الاهداف المرجوه من البرامج الترويحية في مجال اوقات الفراغ والترويح وله التأثير الايجابي في آراء واتجاهات وسلوك المرؤوسين نحو المشاركة في الانشطة الترويحية هذا بالاضافة الى استثارة دافعية الطلاب لممارسة وتعلم المهارات الترويحية والمشاركة في البرامج التي يشرف عليها هؤلاء القادة .. وتوفير البيئة الاجتماعية والتربويه التي تساعدهم على اكتساب المهارات والقيم والاتجاهات المرغوبة والعمل على تنميتها واثاحة الفرص للمشاركين في الانشطة الترويحية للابداع والابتكار في اوقات الفراغ وكذلك ملاحظتهم وارشادهم لتطوير ادائهم والعمل على تنمية العملية القيادية لدى الممارسين وتدريبهم على اتخاذ القرار (٥ : ٢٧١).

وتكمن مشكلة هذا البحث في ان الريادة الترويحية تعتبر اداة رئيسيه لتشكيل العلاقات الانسانية الجيدة فالقائد نظرا لوضعه المتميز بين افراد الجماعة يستطيع ان يمارس علاقته بالتأثير على الاخرين وتوجيههم اما بشكل يؤدي الى تحفيزهم ورفع معنوياتهم ومن ثم زيادة المقبلين على ممارسة الانشطة الترويحية واما بصورة تؤدي الى احباطهم وقتل القدرة على الابداع والابتكار لديهم .. على اعتبار ان الراند الترويحي الذي ينظر الى الريادة على انها مشاركة في العمل الجماعي وينمى ويشجع في الطلاب الممارسين للانشطة الترويحية وتحفيزهم على الابتكار وتقديم المقترحات في علاج ما يعترض من مشكلات يسهم في تعميق المفهوم الصحيح للريادة الترويحية الذي يقوم على ادماج الطلاب في العمل الجماعي لاستثمار اوقات الفراغ في الانشطة المحببه لهم وبث الحماس والرغبة في تعلم مهارة او ممارسة نشاط ترويحي .

ومن هذا المنطلق رأت الباحثة التعرف على التماثل والاختلاف في قيم العمل لدى الراند الترويحي بالجامعات المصرية باعتبارها موجهات عامة للسلوك او هي الاطر المعيارية التي يلتزم بها الافراد العاملين في مجال أنشطة وقت الفراغ والترويح .

اهمية البحث والحاجه اليه :

لكل المؤسسات او الهيئات التربويه (كالجامعات مثلا) اهداف رئيسيه محدده يمكن في ضوئها تخطيط العمل وتنظيمه وكذلك تحديد نوع العمل الذي يقوم به الافراد والجماعات ومن ثم برزت اهمية القيادة في التعاون وتضافر الجهود بين الافراد وبعضهم وبين الجماعات وبعضها وذلك بغرض تحقيق الاهداف كما انها تعد ظاهرة طبيعية تنتج من تفاعل عدة عناصر اساسية مع بعضها البعض وهى :

القائد leader ، والجماعة Group ، والموقف Situation ،

فوجود القائد مرتبط بوجود تنظيم او بناء تنظيمي يتم تحديده من خلال الادوار والمسئوليات والواجبات . فالقائد يعد مهندسا بشريا يؤثر في اراء وافكار تابعيه Followers ليغير من انماط سلوكهم اثناء وقت الفراغ المتاح لهم . وبذلك تعد القيادة هى العلم او الفن او المهارة التى تمكن الانسان من التأثير Influence فى نشاط الافراد والجماعات لتوجيه نشاطهم نحو تحقيق الغايات والاهداف المرجوه . (٥ : ٢٥٥)

والريادة فى ميدان الترويح امر حيوى حاجتنا اليها ضرورى تحتمه الحياة الاجتماعيه على اعتبار ان الريادة هى النشاط المتأجج لحفز الناس للتعاون للوصول الى الهدف الذى يشعرون انهم يرغبون فيه . (٤ : ٢١٠) ويهيئ الاشراف الصحيح الفرص نحو الاتجاهات الخلقية القويمه الفريده منها والجماعيه . كما ان الريادة فى مجال الترويح هى واجبات ومسئوليات عديدة فالرائد هو المحرك والمنظم والموجه والمحفز الى التعاون فيشرح انواع النشاط وقيمة البرامج الترويحيه وان يكون متحمسا لعمله موحيا للناس بتأييده .. ولما كان العمل يقوم به واسع المدى فعليه ان يضمن تعاون الاخرين معه وان يتعاون بدوره مع الجماعات والمؤسسات الاخرى فى المجتمع . (٤ : ٢١٢)

وتتضح الحاجة الى القيادة فى مجال الترويح من خلال تأكيد تشارلز برايتبيل Charles Brightbill على ضرورة توفر القائد الناجح فى مجال الترويح لما له من تأثير على الفرد وبالتالي على المجتمع ، اذ يقوم القائد بتنمية المهارات الترويحيه المتعدده وتنكويين الاتجاهات الايجابيه نحو اوقات الفراغ وتنمية موهبة الابتكار والابداع وذلك لدى الممارسين لمناشط الترويح . (٥ : ٢٥٦)

ومن اهم السمات التى يجب توافرها فى القائد فى مجال الترويح حب الناس .. الحماس .. الصدق والثقة بالنفس .. التمتع بروح المرح .. الاستقامه والعدل .. الصبر والتفاؤل .. القدرة على الملاحظه والمراقبة .. القدرة على التخيل والابداع .. القدرة على

العمل بديمقراطيته .. القدرة على الاتصال .. القدرة على تطبيق المهارات الانسانية .. القدرة العلمية .. القدرة على تطوير الذات .. والقدرة على اتخاذ القرار . (٥ : ٢٥٧ - ٢٦٠)

ويوجد العديد من مستويات القيادة فى مهنة الترويج ويمكن تحديد تلك المستويات فى القيادات المهنية والقيادات المتطوعة والقيادات الطبيعية .

وسوف نتناول الباحثه القيادات المهنية المتخصصة فى مجال الترويج والتي تم اعدادها مهنيا فى المؤسسات التعليمية للتعرف على :-

قيم العمل ومدى التماثل والاختلاف فى قيم العمل بين الذكور والاناث فى الجامعات المصرية وخاصة القادة المباشرين اى الاخصائى الترويجى الذى يتعامل وجها لوجه مع الطلاب خلال أنشطة رعاية الشباب بالجامعات .

حيث ان من اهم مهام القائد المباشر تنفيذ الخطط المرسومة واصدار التعليمات من خلال الفئات الشرعية داخل الجامعات كما انه يقع - على مسئوليته تنظيم النشاط وتعليم المهارات والالعاب الترويجية وتوجيه الطلاب المشاركين فى البرنامج وارشادهم وكذلك تقويم النتائج . (٥ : ٢٦٥)

ولقد اجريت بحوث فى مجال قيم العمل والقيادة الترويجية فيما يلى عرض لبعض منها :-

١) دراسة نيفو : Neveu (١٩٨٢) (٦) .

واجرى نيفو دراسة بعنوان الريادة الترويجية الامريكى (دراسة الاسلوب الفنى لى والايديولوجيه كنظريه ورأى شامل ومضمون) واستهدفت هذه الدراسة فحص واختبار احدثه الاجتماعيه للرائد الترويجى والايديولوجيه لمجال الجماعه الترويجية ويقوم البحث بتحليل اثني عشر كتابا دراسيا امريكيا عن طبيعة المزاج ونوعيته عند الجماعه للانشطة الترويجيه والفلسفه التى تهتم الامريكىون فى مجال الريادة والترويج والفراغ .

٢) دراسة صفيه منصور (١٩٨٣) (٢) .

قامت صفيه منصور بدراسة بعنوان "دراسة مقارنة لبعض القيم لدى المراه العامله الرياضيه وغير الرياضيه استهدفت لقاء الضوء على القيم النظرية والاقتصادييه والجمالية والسياسيه والدينيه لدى المراه العامله وشملت العينه (١٤٠) من العاملات فى المجال الرياضى وغير الرياضى بمحافظة الاسكندرية وقد استخدمت الباحثه اختبار (البورت - فرنون - لنديزى) للقيم وكان من اهم النتائج انه لم تظهر فروق بين المراه العامله الرياضيه وغير الرياضيه فى القيم النظرية والسياسيه والاجتماعيه والدينيه كما ان هناك فروق بين القيم الاقتصادييه لصالح المراه العامله غير الرياضيه وفروق بين القيم الجماليه لصالح المراه العامله الرياضيه .

٣) دراسة شيفرز Shivers (١٩٨٦) (٨).

وقام شيفرز بدراسة بعنوان الريادة الترويحية استهدفت دراسة ديناميكيات (اساليب الحركة) والسلوك الذاتى الشخصى الداخلى وقد اجرى البحث فى الولايات المتحدة الامريكيه وكان من اهم النتائج ان هناك علاقة وثيقه بين الريادة الترويحية وديناميكيات الحركة والعمل الحركى الجماعى للانشطه الترويحيه .

٤) دراسة رينكينج Reinking (١٩٨٨) (٧ : ١١٤) .

وفى دراسة قام بها رينكينج بهدف فهم العلاقة بين قيم المشاركه والرضا عن العمل وطبق مقياس روكينش للقيم ومقياس وصف العمل على عينة من الرؤساء ومساعديهم. وقد اوضحت تلك الدراسة ان قيم المشاركه عند الرؤساء اكبر من المساعدين . كما ان الرؤساء اكثر رضا عن العمل من المرؤسين ولم يوجد فروق بين عينة الذكور والاناث فى الرضا عن العمل وقيم المشاركه .

يتضح من عرض الدراسات السابقة انها قد تناولت قيم العمل والقيادة الترويحيه . واهتمت دراسة صفيه منصور ١٩٨٣ بقيم العمل لدى المرأه العامله الرياضيه وغير الرياضيه ، بينما اهتمت الدراسة الحاليه بدراسة قيم العمل لدى الرائد الترويحي بالجامعات المصريه ، ومحاولة اظهار اهم هذه القيم لكل من الذكور والاناث والفروق بينهما .

وقد اتفقت الباحثه مع الدراسات السابقة فى تناولها لقيم العمل واتفقت فى اجراء الدراسة على ميدان الريادة الترويحيه ، الا ان الاختلاف كان فى اختيار عينة الرائد الترويحي بالجامعات لدراسة قيم العمل لديهم ، مع الاتفاق ايضا مع الدراسات السابقة فى منهجية البحث فى اختيار المنهج الوصفى .

اهداف البحث :

هدف البحث هو التعرف على التماثل والاختلاف فى قيم العمل لدى الرائد الترويحي عن طريق التعرف على :-

- ١) اهم قيم العمل لدى الرائد الترويحي (الذكور) بالجامعات المصريه .
- ٢) اهم قيم العمل لدى الرائدة الترويحية (الاناث) بالجامعات المصريه .
- ٣) الفروق بين الذكور والاناث فى قيم العمل بالجامعات المصريه .
- ٤) الفروق بين قيم العمل لدى الرائد الترويحي بالجامعات المصريه
- ٥) العلاقة الارتباطيه بين قيم العمل للعاملين فى مجال الانشطه الترويحيه بالجامعات المصريه.

تساؤلات البحث :

- (١) ما هي اهم قيم العمل للرائد الترويحي (ذكور) بالجامعات المصرية ؟
- (٢) ما هي اهم قيم العمل للرائد الترويحي (اناث) بالجامعات المصرية ؟
- (٣) هل توجد فروق بين الذكور والاناث فى قيم العمل ؟
- (٤) هل توجد فروق داله احصائيا فى قيم العمل لدى الرائد الترويحي بالجامعات المصرية ؟
- (٥) ما مدى العلاقة الارتباطيه بين قيم العمل للقادة العاملين فى مجال النشاط الترويحيه بالجامعات المصرية ؟

المصطلحات المستخدمه :

القيادة : (تعريف اجرائى)

مجموعة السلوكيات التى يمارسها القائد فى الجماعة - والتى تعد محصلة للتفاعل بين خصال شخصية القائد والاتباع وخصائص المهمه ، والنسق التنظيمى والسياق الثقافى المحيط - وتستهدف حث الافراد على تحقيق الاهداف المنوطه بالجماعه بأكبر قدر من الفاعليه التى تتمثل فى كفاءة عالية فى اداء الافراد مع توافر درجة كبيرة من الرضا وقدر االيا من تماسك الجماعة . (٣ : ٤١)

قيم العمل :-

هى مجموعة الموجهات السلوكية التى تحدد سلوك الفرد داخل عمله او فيما يتعلق بالنشاط المهنى الذى يمارسه . فالافراد عندما يختارون اعمالهم ويحددون اهداف هذه الاعمال ووظائفها بالنسبة لهم وعندما ينجزون هذه الاعمال فانهم يسلكون فى ضوء محددات قيميه (١ : ٩).

القيادات المهنية Professional Recreation Leaders

هى قيادات متخصصة فى مجال الترويحي تم اعدادها مهنيا فى المؤسسات التعليميه وهى ثلاث مستويات: القادة الاداريون Administrators ، القادة المشرفون Supervisors ، القادة المباشررون

Face Leaders - to - (٥ : ٢٦٦-٢٦٢)

القادة المباشررون : Face - to - Face Leaders

المقصود بالقائد المباشر هو الفرد الذى يتعامل وجها لوجه مع الاعضاء المشاركين فى برامج ومناشط الترويحي سواء كان ذلك فى الملعب او فى النادى او فى مركز الشباب .. او فى المصانع او الشركات او فى المؤسسات التعليميه . (٥ : ٢٦٥)

اجراءات البحث :

منهج البحث :

تم استخدام المنهج الوصفى بأسلوب الدراسة المسحيه .

مجتمع وعينة البحث :

تم اختيار العينة من العاملين في مجال أنشطة الترويج بالجامعات المصرية وعدهم (٨٠) راند ترويحى (٤٠) من الاناث ، (٤٠) من الذكور بالطريقة العشوائية من عدد ثمانية جامعات من بين عدد ١٣ جامعة وقد تم استبعاد خمس جامعات وذلك لعدم تواجد راندات ترويحيات بها وهى جامعة جنوب الوادى واسيوط وقناة السويس والازهر والمنصورة والنجول التالى يبين توزيع عينة البحث .

جدول (١)

عينة البحث موزعه على عدد ثمان جامعات مصرية

من الذكور والاناث

العينة	ذكور	اناث	اجمالي
١) جامعة القاهرة	٥	٥	١٠
٢) جامعة حلوان	٥	٥	١٠
٣) جامعة عين شمس	٥	٥	١٠
٤) جامعة طنطا	٥	٥	١٠
٥) جامعة الاسكندرية	٥	٥	١٠
٦) جامعة المنوفية	٥	٥	١٠
٧) جامعة الزقازيق	٥	٥	١٠
٨) جامعة المنيا	٥	٥	١٠
	٤٠	٤٠	٨٠

ادوات البحث :

مقياس قيم العمل اعداد اعتماد علام وأحمد زايد مرفق (١) ويتضمن ثمان قيم هى الفخر بالعمل ، الاندماجية فى العمل ، افضلية العمل ، القيمة الاقتصادية للعمل ، القيمة الاجتماعية للعمل ، السعى الى الترقى ، الدافعية للانجاز ، الانتماء للعمل ويتكون من (٧٢) عبارة موزعه بالتساوى على المقاييس الثمانية الفرعية بواقع تسع عبارات لكل مقياس منها ، وطريقة الاجابة على عبارات المقياس تكون اما (موافق) او (غير متأكد) او (غير موافق) . ويتم تصحيح عبارات المقياس باعطاء درجه تتراوح بين ١ ، ٣ حسب اتجاه العبارة مرفق (٢) وتتراوح درجات كل مقياس فرعى من المقاييس الثمانية ما بين ٩ درجات وهى اقل درجه على المقياس الى ٢٧ درجه وهى اعلى درجه على المقياس الفرعى (١ : ٣٢) وقد قامت الباحثة بايجاد المعاملات العلمية للمقياس على النحو التالى :-

أ- الصدق :

قامت الباحثة بحساب الصدق بطريقة الاتساق الداخلي على عينة قوامها (٢٠) رات
ترويحى وقد قامت بمعاملات الارتباط بطريقة بيرسون والجدول التالى (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢)

الاتساق الداخلى لمفردات مقياس قيم العمل

(ن = ٢٠)

المحاور المفردات	الفخر بالعمل	الادماجيه فى العمل	افضلية العمل	القيمة الاقتصادية للعمل	القيمة الاجتماعية للعمل	السعى الى الترقى	الدافعيه للاجاز	الانتماء لتعمل
١	* .٠٤٩٧	** .٠٥٧٢	** .٠٦٥٧	** .٠٧٣٠	** .٠٥٢٢	* .٠٥١٧	* .٠٥٥٦	* .٠٤٩٣
٢	* .٠٥١٣	* .٠٤٥٨	** .٠٦٦٢	* .٠٥٤١	* .٠٧٢١	** .٠٧٦٥	* .٠٤٤٩	* .٠٥٨٦
٣	** .٠٦٨١	** .٠٥٧٧	** .٠٧٧٨	* .٠٤٨٠	* .٠٧٥٣	** .٠٦٩١	* .٠٤٩٢	* .٠٤٩٩
٤	** .٠٥٨٧	** .٠٦٢٢	* .٠٥٥٠	* .٠٥٢٣	** .٠٥٦٢	** .٠٧٨٢	* .٠٤٨٨	** .٠٦٥٧
٥	* .٠٥٢٥	* .٠٥٤٣	** .٠٨٣٥	** .٠٦٣٣	** .٠٦٤٦	** .٠٦٣٤	** .٠٦٥٢	** .٠٥٨٢
٦	** .٠٦٣٦	** .٠٦٤٣	** .٠٧١٧	** .٠٦٦٥	** .٠٦٧٢	** .٠٦٤٠	** .٠٦٦٤	* .٠٤٨٦
٧	** .٠٧٠٢	** .٠٥٨٠	* .٠٥٣٨	** .٠٧٢٧	** .٠٧١٢	** .٠٧٥٢	* .٠٤٩٠	* .٠٥٠٤
٨	** .٠٦١٧	** .٠٥٢٢	* .٠٤٥٧	** .٠٦١٤	** .٠٧٢٥	* .٠٥١٣	** .٠٧٢٢	* .٠٥٢٨
٩	** .٠٥٣٣	* .٠٥١٦	* .٠٥٤٩	** .٠٥٦٥	** .٠٧٨٣	** .٠٧٦٠	** .٠٦١٧	* .٠٦٣٥

* دلالة معامل الارتباط (٠,٤٤٤) عند مستوى (٠,٠٥)

** دلالة معامل الارتباط (٠,٥٦١) عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول دلالة معاملات الارتباط بين المفردات ومجموع المحور مما يدل
على صدق تمثيل هذه المفردات للمحاور .

ب- الثبات :

قامت الباحثة بحساب ثبات المقياس بطريقة اعادة التطبيق على عينة قوامها (٢٠) وازد ترويحى بفواصل زمنية قدرة اسبوعان بين التطبيق الاول والثاني وقد حقق المقياس درجة عنيه من الثبات والجدول (٣) يوضح ذلك .

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين التطبيقين الاول والثاني

لمقياس قيم العمل

(ن = ٢٠)

معاملات الارتباط	التطبيق الثاني		التطبيق الاول		قيم العمل
	ع	م	ع	م	
٠.٨٧٤	٣.١١	٢١.٨٨	٢.٨٣	٢١.٧٥	الفخر بالعمل
٠.٧٨١	٢.٧١	٢١.٥٥	٢.٧٥	٢٠.٩٤	الاندماج في العمل
٠.٨٨٢	٣.٥٩	٢٢.٦٣	٣.٦٥	٢٢.١٧	افضلية العمل
٠.٩١٥	٤.٨٣	١٩.٨٩	٤.٨٥	٢٠.٩٣	القيمة الاقتصادية للعمل
٠.٨٢٦	٤.١٧	٢٠.٤٣	٤.٢٣	١٩.٦٣	القيمة الاجتماعية في العمل
٠.٩٠٢	٤.٩٦	٢٠.٩٧	٥.٠٦	٢٠.٨٥	السعى الى الترقى
٠.٧٦٥	٥.٠٢	٢٠.١٤	٤.٦٨	١٩.٨٧	الدافعية للانجاز
٠.٨٠٤	٣.٨٩	٢٠.١٧	٣.٧٤	١٩.٦١	الانتماء للعمل

يتضح من الجدول ان معاملات الارتباط بين التطبيقين الاول والثاني لمحاور مقياس قيم العمل قد تراوحت بين (٠.٧٦٥ - ٠.٩١٥) مما يدل على ثبات المقياس .

المعالجة الاحصائية المستخدمة :

تحقيقاً لاهداف البحث استخدمت الباحثة ما يلي :

- معاملات الارتباط
- تحليل التباين بين محاور قيم العمل
- استخدام طريقة تيوكي لدلالة الفروق بين محاور قيم العمل في حالة الدلالة الاحصائية لقيمة (ف).
- اختبار (ت) لدلالة الفروق بين الذكور والاثاث .
- ونظرا لصغر حجم العينات الممثلة لكل جامعة (١٠) افراد من كل جامعة فقد استخدمت الباحثة تحليل التباين بالطريقة اللابارومترية (كريسكل ويلز) لدلالة الفروق بين العاملين في الجامعات المصرية .

عرض النتائج :

- اهم قيم العمل لكل من الذكور والاناث (٤) جدول
- دلالة الفروق بين قيم العمل لدى الذكور (٥) جدول
- دلالة الفروق بين قيم العمل لدى الاناث (٦) جدول
- دلالة الفروق بين الذكور والاناث في قيم العمل (٧) جدول
- دلالة الفروق بين قيم العمل بالجامعات المصرية (٨) جدول
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجموعات البحث في محاور التماثل والاختلاف في قيم العمل الثمانية (٩) جدول
- العلاقة الارتباطية بين قيم العمل للعاملين في مجال الانشطة الترويحية بالجامعات المصرية (١٠) جدول

جدول (٤)

تحليل التباين بين محاور قيم العمل لكل من الذكور والاناث

العينة	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة ت
الاناث	بين المجموعات	٩٢,١٩٥	٧	١٣,١٧١	* ٤,٨٤٤
	داخل المجموعات	٨٤٨,٣٣	٣١٢	٢,٧١٩	
الذكور	بين المجموعات	٧٧,٤٤١	٧	١١,٠٦٣	* ٥,٣٠٦
	داخل المجموعات	٦٥٠,٥٢	٣١٢	٢,٠٨٥	

قيمة في الجدولية (٢,٠١) عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول وجود فروق داله احصائيا بين قيم العمل لكل من الذكور والاناث وقد استخدمت الباحثة طريقة تيوكي لتحديد اتجاه الفروق للتمييز بين قيم العمل لكل عينة (الذكور - والاناث).

جدول (٥)

دلالة الفروق بين قيم العمل لعينة الذكور وفقا لاهميتها

قيم العمل	م	السعى الى الترقى	القيمة الاجتماعية للعمل	الفخر بالعمل	افضلية العمل	الاندماجية	الدافعية	الانتماء
القيمة الاقتصادية للعمل	٢٤.٧٨	٠.١٣	٠.٧٣	٠.٧٥	١.٤٥	١.٥٨	٢.٠٣	٣.١
السعى الى الترقى	٢٤.٦٥	-	٠.٦٠	٠.٦٢	١.٣٢	١.٤٥	١.٩٠	٢.٩٧
القيمة الاجتماعية للعمل	٢٤.٠٥	-	-	٠.٠٢	٠.٧٢	٠.٨٥	١.٣٠	٢.٣٧
الفخر بالعمل	٢٤.٠٣	-	-	-	٠.٧٠	٠.٨٣	١.٢٨	٢.٣٥
افضلية العمل	٢٣.٣٣	-	-	-	-	٠.١٣	٠.٥٨	١.٦٥
الاندماجية في العمل	٢٣.٣٠	-	-	-	-	-	٠.٤٥	١.٥٢
الدافعية للانجاز	٢٢.٧٥	-	-	-	-	-	-	١.٠٧
الانتماء للعمل	٢١.٦٨	-	-	-	-	-	-	-

قيمة اقل فرق معنوى بطريقة تيوكي (١,٢٥) عند مستوى (٠,٠٥)

يتضح من الجدول وجود فروق دالة احصائيا لعينة الذكور في قيم العمل ، لصالح القيمة الاقتصادية للعمل والسعى الى الترقى عن كل من افضلية العمل والاندماجية في العمل والدافعية للانجاز والانتماء للعمل ، ولصالح كل من القيمة الاجتماعية للعمل والفخر بالعمل عن الدافعية للانجاز والانتماء للعمل ، ولصالح افضلية العمل والاندماجية في العمل عن الانتماء في العمل .

جدول (٦)

دلالة الفروق بين قيم العمل لعينة الإناث وفقا لاهميتها

قيم العمل	م	الفخر بالعمل	السعى الى الترقى	الدافعية للإنجاز	القيمة الاجتماعية للعمل	القيمة للعمل	الانتماء للعمل	الاندماجية في العمل
القيمة الاقتصادية للعمل	١٦.٩٥	٠.١٧	٠.٣٢	١.٠٠	١.١٠	١.٢٥	١.٦٥	٢.١٥
الفخر بالعمل	١٦.٧٨	-	٠.١٥	٠.٨٣	٠.٩٣	١.٠٨	١.٤٨	١.٩٨
السعى الى الترقى	١٦.٦٣	-	-	٠.٦٨	٠.٧٨	٠.٩٣	١.٣٣	١.٨٣
الدافعية للإنجاز	١٥.٩٥	-	-	-	٠.١٠	٠.٢٥	٠.٦٥	١.١٥
القيمة الاجتماعية للعمل	١٥.٨٥	-	-	-	-	٠.١٥	٠.٥٥	١.٠٥
القيمة للعمل	١٥.٧٠	-	-	-	-	-	٠.٤٠	٠.٩٠
الانتماء للعمل	١٥.٣٠	-	-	-	-	-	-	٠.٥٠
الاندماجية في العمل	١٤.٨٠	-	-	-	-	-	-	-

قيمة اقل فرق معنوي بطريقة تيوكي (١,٤٣) عند مستوى (٠,٠٥)

ينتضح من الجدول وجود فروق داله احصائيا لعينة الإناث في قيم العمل لصالح القيمة الاقتصادية للعمل والفخر بالعمل عن الانتماء للعمل والاندماجيه في العمل ، ولصالح السعى الى الترقى عن الاندماجيه في العمل

جدول (٧)

دلالة الفروق بين الذكور والإناث في قيم العمل

قيم العمل	الفرق	الإناث (٤٠)		الذكور (٤٠)	
		ع	م	ع	م
الفخر بالعمل	٧.٢٥	٤.٢٤	١٦.٧٨	١.٦٦	٢٤.٠٣
الاندماجيه في العمل	٨.٤٠	٣.٣٨	١٤.٨٠	١.٦٧	٢٣.٢٠
القيمة الاجتماعية للعمل	٧.٦٣	٤.٠٧	١٥.٧٠	٢.٠٢	٢٣.٣٣
القيمة الاقتصادية للعمل	٧.٨٣	٤.٧٩	١٦.٩٥	١.٩٥	٢٤.٧٨
القيمة الاجتماعية للعمل	٨.٢٠	٣.٨٨	١٥.٨٥	٢.٢٤	٢٤.٠٥
السعى الى الترقى	٨.٠٣	٣.٨٣	١٦.٦٣	١.٤٢	٢٤.٦٥
الدافعية للإنجاز	٦.٨٠	٣.٨٨	١٥.٩٥	١.٦٩	٢٢.٧٥
الانتماء للعمل	٦.٣٨	٣.٦٤	١٥.٣٠	٢.٠٨	٢١.٦٨

قيمة ت الجدولية (٢,٠٠) عند مستوى (٠,٥)

ينتضح من الجدول وجود فروق داله احصائيا لصالح الذكور عن الإناث في جميع قيم العمل.

جدول (٨)

تحليل التباين بين الرائد الترويحى بالجامعات المختارة
فى محاور قيم العمل بالطريقة اللابارومترية (كريسكل ويلز)

قيم العمل	متوسط الرتب	(ك) (٢)	(أ) احتمالية الخطأ	الدلالة (٠.٠٠٥)
الفخر بالعمل	٥٦,٦٠	١٠,٣٨٢	٠,١٦٨	غير دال
	٤٠,١٥			
	٣٩,٥٥			
	٤٨,٣٠			
	٣٤,٩٠			
	٢٦,٨٠			
	٤١,٠٥			
	٣٦,٦٥			
الاندماجية فى العمل	٥٠,٨٠	٩,٥١٨	٠,٢١٨	غير دال
	٣٧,٦٠			
	٥٠,٨٠			
	٣٤,٤٠			
	٣٦,٥٥			
	٣٢,٢٠			
	٥٠,٠٠			
	٣١,٦٥			
افضلية العمل	٥١,٣٥	١٣,٧٤٠	٠,٠٥١	دال
	٤١,١٠			
	٤١,٩٥			
	٣٩,١٥			
	٤٧,٠٠			
	٣٠,٥٥			
	٥١,٣٠			
	٢١,٦٠			

تابع جدول (٨)

قيم العمل	متوسط الرتب	(ك') ^٢	(ا) احتمالية الخطأ	الدلالة (٠.٠٥)
القيمة الاقتصادية للعمل	٥١,٧٠	١٥,٨٧٠	٠,٠٢٦	دال
	٤٧,٥٠			
	٥٦,٣٠			
	٣٩,٠٥			
	٣٣,٨٠			
	٢٢,١٠			
	٣٦,٥٥			
	٣٧,٠٠			
القيمة الاجتماعية للعمل	٥٣,٩٠	١٦,٠٥	٠,٠٢٥	دال
	٤٥,٤٠			
	٥٢,٨٥			
	٣٧,٣٥			
	٣٧,٦٠			
	١٨,٧٠			
	٤٠,٣٥			
	٣٧,٨٥			
السعى الى الترقى	٥٣,٩٠	١٦,٠٥	٠,٠٢٥	دال
	٤٥,٤٠			
	٥٢,٨٥			
	٣٧,٣٥			
	٣٧,٦٠			
	١٨,٧٠			
	٤٠,٣٥			
	٣٧,٨٥			

تابع جدول (٨)

قيم العمل	متوسط الرتب	(ك ^١)	(أ) احتمالية الخطأ	الدلالة (٠.٠٥)
الدافعية للإنجاز	٤٥,١٠	١١,٨٠٣	٠,١٠٧	غير دال
	٤٤,٨٠			
	٣٤,١٠			
	٤٠,١٥			
	٥٩,٨٠			
	٣٢,٩٠			
	٣٧,١٠			
	٣٠,٠٥			
الانتماء للعمل	٦٣,٨٠	٢٢,١٧٦	٠,٠٠٢	دال
	٥٠,٨٥			
	٣٦,١٥			
	٤٠,٤٠			
	٣٩,٦٥			
	٢٨,٤٥			
	٤٣,٣٥			
	٢١,٣٥			

يتضح من الجدول وجود فروق داله احصائيا بين الرائد الترويجي بالجامعات المختلفة

في قيم العمل التالية :-

- (افضلية العمل - القيمة الاقتصادية للعمل - القيمة الاجتماعية للعمل - السعي الى الترقى -
الانتماء للعمل) .

جدول (٩)
المتوسطات الحسابية والاحترافات المعيارية لمجموعات البحث في
محاوير التماثل والاختلاف في قيم العمل

A	V		٦		٥		٤		٣		٢		١		المحاور	
	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع		
٤.٣٩	٢٠.٢٠	٤.٢٤	٢١.٠٠	٥.٣٤	١٧.٦٠	٦.١٧	١٨.٦٠	٤.٥٥	٢١.٧٠	٣.٣٥	٢٠.٩٠	٦.٢٠	١٩.٥٠	٢.١١	٢٣.٧٠	الفجر بالعمل
٦.٦٥	١٦.٨٠	٣.١٦	٢١.٣٠	٤.٣٠	١٧.٤٠	٦.٠٧	١٧.٧٠	٣.٨٧	١٨.١٠	٤.٢٨	٢١.١٠	٦.١٢	١٧.٩٠	٢.٦٣	٢١.٧٠	الاندماجية في العمل
٥.٢٣	١٥.٧٠	٣.٢٣	٢٢.٠٠	٤.١٦	١٨.٠٠	٥.١٩	٢٠.٧٠	٦.٠٩	١٨.٧٠	٦.٢٢	١٩.٣٠	٤.٨٦	١٩.٤٠	٠.٦٧	٢٢.٣٠	الفضلية للعمل
٦.٧٧	١٩.٧٠	٤.٣٥	٢١.٠٠	٤.٠٠	١٦.٧٠	٦.٢٣	١٩.١٠	٧.١٨	١٩.٢٠	٠.٧٤	٢٥.١٠	٣.٨٧	٢٢.٥٠	٢.٦٨	٢٣.٦٠	القيمة الاقتصادية للعمل
٥.٨٥	١٩.٥٠	٥.٨٢	١٩.٩٠	٤.٦٠	١٥.٣٠	٦.٣٦	١٨.٧٠	٥.٣٧	١٩.٠٠	٢.٦٩	٢٢.٩٠	٣.٨٥	٢١.٢٠	٢.٥١	٢٣.١٠	القيمة الاجتماعية للعمل
٦.٠٦	١٦.٧٠	٥.٢٥	١٩.٨٠	٥.٩٥	١٧.٥٠	٢.١٧	٢٢.٤٠	٤.٧٥	٢٢.١٠	٢.٦٩	٢٣.١٠	٣.٦٠	٢٢.٦٠	٤.٧٥	٢٠.٩٠	السمى الى الترقى
٦.٠٦	١٦.٣٠	٥.٥٧	١٧.٨٠	٦.٠٠	١٧.٢٠	٢.٥١	٢٣.١٠	١.٨٧	٢٠.٢٠	٢.٥١	١٩.١٠	٢.٦٦	٢٠.٨٠	٣.٩٥	٢٠.٣٠	الدافعية للاحتجاز
٤.٦٩	١٤.٧٠	٤.٩٥	١٨.٧٠	٤.٦٢	١٦.٠٠	٤.٧٢	١٨.٤٠	٣.٢٩	١٨.٨٠	٣.٠٠	١٨.١٠	٢.٤٦	٢٠.٦٠	١.٩٠	٢٢.٦٠	الانتماء للعمل

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين قيم العمل لدى الرائد الترويجي بالجامعات المصرية

(ن = ٨٠)

م	قيم العمل	الاندماجية في العمل	افضلية العمل	القيمة الاقتصادية للعمل	القيمة الاجتماعية للعمل	السعى الى الترقى	الدافعية للإنجاز	الانتماء للعمل
١	الفخر بالعمل	٠٠٠.٧٥٥	٠٠٠.٧٣١	٠٠٠.٧٧٣	٠٠٠.٧٦١	٠٠٠.٧٧٨	٠٠٠.٦٨٠	٠.٧٩٥
٢	الاندماجية في العمل	-	٠٠٠.٨٠٧	٠٠٠.٧٦٤	٠٠٠.٨٣٤	٠٠٠.٧٧٤	٠.٧١٩	٠.٧٣٣
٣	افضلية العمل	-	-	٠٠٠.٦٩٨	٠٠٠.٧٦٧	٠٠٠.٧٥٢	٠.٦٥١	٠.٧٧٨
٤	القيمة الاقتصادية للعمل	-	-	-	٠٠٠.٨٤٨	٠٠٠.٨٠٨	٠.٦٣٤	٠.٦٩٦
٥	القيمة الاجتماعية للعمل	-	-	-	-	٠٠٠.٧٩٥	٠.٦٩٢	٠.٧٧١
٦	السعى الى الترقى	-	-	-	-	-	٠.٨١١	٠.٧٥٧
٧	الواقعية للإنجاز	-	-	-	-	-	-	٠.٧٣
٨	الانتماء للعمل	-	-	-	-	-	-	-

* دلالة معامل الارتباط (٠,٢١٧) عند مستوى (٠,٠٥)

** دلالة معامل الارتباط (٠,٢٨٣) عند مستوى (٠,٠١)

يتضح من الجدول دلالة جميع معاملات الارتباط بين محاور قيم العمل بالجامعات بعضها بالبعض الآخر .

مناقشة نتائج البحث :

١- للتحقق من صحة التساؤل الاول للبحث والذي ينص على :

• ماهى اهم قيم العمل للرائد الترويجى (ذكور) بالجامعات المصرية ؟

تشير نتائج الجدول (٤) عن وجود فروق داله احصائيا عند مستوى (٠,٠٥) بين قيم

العمل لكل من الذكور والاناث وهى الفخر بالعمل - الاندماجية في العمل - افضلية العمل - القيمة الاقتصادية للعمل - القيمة الاجتماعية للعمل - السعى الى الترقى - الدافعية للإنجاز - الانتماء للعمل .

وترى الباحثه ان الاقتناع بالعمل او المهنة من السمات التى تميز الرائد الترويجى عن غيره من الافراد العاديين كما ان القيادة عمليه موقفيه وقد اتجهت دراسات القيادة الى الدراسات التحليليه للمواقف القيادية لدراسة تأثير السلوك القيادى على فاعلية الجماعة وانجازاتها ومن هذه الدراسات ما قام به كل من :

Ronald Lippitt, Ralphwhite, Halpin Likert, Stogdill Korman Sales, Lewin

وقد اسفرت نتائج هذه الدراسات الى ان سلوك القائد وتأثيره في الجماعه كان اقوى فى معظم الحالات من العلاقة بين سمات القائد وتأثيره (٥ : ٢٦٠)

كما ترى الباحثة ان قيم العمل الثمان السابقة يتصف بها كل من الذكور والاناث وان الرائد الترويجى له دور ايجابى فى مجال الترويج خاصة استثارة دافعية الطلاب لتعلم المهارات الترويجيه والمشاركه فى البرامج التى يشرف عليها هولاء القادة و اتاحة الفرص للطلاب للابداع والابتكار خلال مشاركتهم فى المناشط الترويجيه فى اوقات فراغهم .

وعن الفروق بين قيم العمل لدى الذكور فانه بالنظر لجدول (٥) يتضح وجود فروق داله احصائيا عند مستوى (٠,٠٥) لعينة الذكور فى قيم العمل لصالح القيمه الاقتصادية للعمل والسعى الى الترقى عن كل من افضلية العمل والاندماجية فى العمل والدافعيه للانجاز والانتماء للعمل - ولصالح كل من القيمة الاجتماعية للعمل والفخر بالعمل عن كل من الدافعيه للانجاز والانتماء للعمل - ولصالح افضلية العمل والاندماجية فى العمل عن الانتماء للعمل . وترى الباحثة ان هذه النتيجة منطقيه لانه حين يدرك الرائد الترويجى المسئوليه الملقاه على كاهله على انها تعبير عن الثقه فيه ومن ثم يتقبلها بنفس راضيه وبذلك يبذل قصارى جهده فى سبيل انجازه للعمل الشبابى وبالتالى يكون من السهل عليه تطبيق القوانين واللوائح و ابناء الرأى فى اى موضوع ووضوح الافكار والقدرة الفائقه على التعبير عن رغبات الشباب فى مجال النشاط الترويجى .

٢- وللتحقق من صحة التساؤل الثانى للبحث والذى ينص على :

• ما هى أهم قيم العمل للرائد الترويجى (اناث) بالجامعات المصرية ؟

يتضح من الجدول (٦) وجود فروق داله احصائيا عند مستوى (٠,٠٥) لعينة الاناث فى قيم العمل لصالح القيمة الاقتصادية للعمل والفخر بالعمل عن الانتماء للعمل والاندماجية فى العمل، ولصالح السعى الى الترقى عن الاندماجية فى العمل وترى الباحثة ان هذه نتيجة منطقيه لان الرائد الترويجيه ترى ان الفخر بالعمل اهم شئ وينبغى ان تودى عملها جيدا دون انتظار تقدير او مقابل من قبل رؤسائها وتبذل اقصى طاقتها فى العمل لضمان استمرار الترقى حتى تصل الى اعلى المناصب وبالتالى تحقق ذاتها كما انها تفخر بالعمل وتستمع به حيث تقوم بأتاحة الفرص لجميع المشاركين فى البرامج والمناشط الترويجيه للاستمتاع بها فى اوقات فراغهم وكذلك ملاحظتهم اثناء نشاطهم وارشادهم لتطوير ادائهم فى النشاط .

٣- وللتحقق من صحة التساؤل الثالث للبحث والذي ينص على :

• هل توجد فروق داله احصائيا بين الذكور والاناث في قيم العمل ؟

اوضحت نتائج جدول (٧) وجود فروق داله احصائيا عند مستوى (٠.٠٥) لصالح الذكور عن الاناث في قيم العمل الثمان التاليه الفخر بالعمل - الاندماجه في العمل - افضلية العمل - القيمة الاقتصادية للعمل - القيمة الاجتماعيه للعمل - السعي الى الترقى - الافعيه للانجاز - الانتماء للعمل.

وترى الباحثه ان هذه نتيجة منطقيه لصالح الذكور في قيم العمل فمثلا بالنسبة لقيم الفخر بالعمل الرائد الترويحى يشعر بالفخر بالعمل الذى يمارسه اكثر من الرائد الترويحيه و الاندماجه في العمل فقد يشعر الرائد الترويحى بالتعب ولكنه يصبح اكثر سعادة طالما تطلب منه عمله جهدا شاقا لان النجاح في العمل الشبايى الترويحى افضل انواع النجاح كما ان الرائد الترويحى يفضل العمل ذا الدخل العالى بحيث يحقق له مستوى اجتماعى واقتصادى افضل (لاسرته وبالتالي يسعى دائما لتحسين وضعه فى العمل للسعى الى الترقى كما انه يشعر بالانتماء لانه يساعده على كسب مزيد من الاصدقاء ويجعله محبوبا .

٤- وللتحقق من صحة التساؤل الرابع للبحث والذي ينص على :

• هل توجد فروق بين قيم العمل لدى الرائد الترويحى بالجامعات المصرية ؟

تشير نتائج الجدول (٨) وجود فروق داله احصائيا بين الرائد الترويحى لكل من الذكور والاناث بالجامعات المصرية الثمانيه وهى جامعات (القاهرة - حلوان - عين شمس - طنطا - الاسكندرية - المنوفية - الزقازيق - المنيا) فى قيم العمل التالية .
(افضلية العمل - القيمة الاقتصادية للعمل - القيمة الاجتماعيه للعمل - السعي الى الترقى - الانتماء للعمل).

وترى الباحثه انه قد تساوت قيم العمل بين الذكور والاناث فى قيم العمل بالنسبة للرات الترويحى بالجامعات المصرية الثمانيه وانفقت النتيجة مع راي محمد الحماحمى وعائده عبد العزيز (٥: ٢٥٦) على ضرورة توفر القائد الناجح فى مجال الترويح لما لذلك من تاثير على الفرد وبالتالي على المجتمع اذ يقوم القائد الترويحى بتنمية المهارات الترويحيه المتعدد وتكوين الاتجاهات الايجابية نحو اوقات الفراغ وتنمية موهبة الابتكار والابداع لدى الممارسين لمناشط الترويح من طلاب الجامعات المصرية . كما ان العمل المرتبط بالطبيعه البشرية يستلزم الاهتمام المخلص للناس وحبهم Love of people وتقبلهم وقفا لطبيعتهم مع محاولة استكشاف مميزات ومواهب كل منهم .

بالنظر الى جدول (٩) يتضح ان المتوسط الحسابى لقيمه الفخر بالعمل هى ٢٣.٧٠ والانحراف المعياري ٢,١١ والمتوسط الحسابى للقيمة الاقتصادية للعمل ٢٣.٦٠ والانحراف المعياري ٢,٦٨ وان المتوسط الحسابى للقيمة الاجتماعية للعمل ٢٣.١٠ بانحراف معياري ٢,٥١ بينما المتوسط الحسابى لقيمة الانتماء للعمل ٢٢.٦٠ والانحراف المعياري ١,٩٠ والمتوسط الحسابى لقيمة افضلية العمل ٢٢,٣٠ والانحراف المعياري ٠,٦٧ بينما قيمة الاندماجية فى العمل ٢١,٧٠ بانحراف معياري ٢,٦٣ والسعى الى الترقى ٢٠,٩٠ بانحراف معياري ٤,٧٥ وان المتوسط الحسابى لقيمة الدافعية للانجاز ٢٠,٣٠ بانحراف معياري ٢٠,٣٠ وترى الباحثه ان هناك تماثل فى قيم العمل لدى الذكور والاناث للعمل فى مجال انشطة الترويج وان هذه القيم على النحو التالى :-

الفخر بالعمل - القيمة الاقتصادية للعمل - القيمة الاجتماعية للعمل - الانتماء للعمل - افضلية العمل - الاندماجية فى العمل - السعى الى الترقى - الدافعية للانجاز على مستوى الجامعات المصرية .

٥- وللتحقق من صحة التساؤل الخامس للبحث والذي ينص على :

• ما مدى العلاقة الارتباطيه بين قيم العمل للقادة العاملين فى مجال المناشط الترويجيه بالجامعات المصرية ؟

وبالنظر الى جدول (١٠) يتضح وجود دلالة عند مستوى (٠,٠٥) عند مستوى (٠,٠١) لجميع معاملات الارتباط بين محاور قيم العمل الثمانية وهى الفخر بالعمل - الاندماجية فى العمل - افضلية العمل - القيمة الاقتصادية للعمل - القيمة الاجتماعية للعمل - السعى الى الترقى - الدافعية للانجاز - الانتماء للعمل .

وان هناك علاقة ارتباطيه بين الذكور والاناث على مستوى الجامعات قيد البحث مما يدل على ان الرائد الترويجى يجب ان يكون قدوة لمرؤسيه من شباب الجامعات تحيه لعمله لا خوفا واجبارا حتى يكسب احترام الجميع ولا يبخل المشورة والمعونه لطلاب الممارسين للنشاط الترويجى ويسعى لكى يترقى بنفسه داخل المجتمع ويؤدى عمله جيدا دون انتظار تقدير او مقابل من قبل رؤسائه لان اهم ما يحققه العمل هو تحقيق الذات حتى يشعر ان له قيمة حقيقيه كما ان القائد الترويجى الناجح هو الذى يثق فى قدراته وتكون لديه القدرة على التأثير فى الممارسين للنشاط الترويجى وبالتالي يثق فى نفسه ويتسم بالتواضع كما يجب عليه عدم التشاؤم اذا كان اداء الطلاب الممارسين اقل مما يتوقعه فيجب ان يتحلى بالصبر والعمل على تحسين وتطوير الاداء بالاضافة الى انه يجب ان يتسم بالتخيل والابداع والابتكار كما يجب عليه تنمية العمليه القيادية لدى الشباب وتدريبهم على اتخاذ القرار .

الاستنتاجات :

استنادا الى نتائج البحث تبين مايلي :-

- ١- ان هناك قيم للعمل لدى كل من الذكور والاناث (الرائد الترويجي) بالجامعات المصرية هي :-
الفخر بالعمل - الاندماجية في العمل - افضلية العمل - القيمة الاقتصادية للعمل - القيمة الاجتماعية للعمل - السعى الى الترقى - الدافعية للانجاز - الانتماء للعمل .
- ٢- هناك فروق بين قيم العمل لدى الرائد الترويجي (من الذكور) لصالح القيمة الاقتصادية للعمل والسعى الى الترقى عن كل من افضلية العمل والاندماجيه في العمل والدافعية للانجاز والانتماء للعمل .
- ٣- هناك فروق بين قيم العمل لدى الرائد الترويجيه (من الاناث) لصالح القيمة الاقتصادية للعمل والفخر بالعمل عن الانتماء للعمل والاندماجيه في العمل ولصالح السعى الى الترقى عن الاندماجيه في العمل .
- ٤- هناك فروق بين الذكور والاناث لصالح الذكور في قيم العمل الثمان التالية .
الفخر بالعمل - الاندماجيه في العمل - افضلية العمل - القيمة الاقتصادية للعمل - القيمة الاجتماعية للعمل - السعى الى الترقى - الدافعية للانجاز - الانتماء للعمل .
- ٥- هناك فروق بين قيم العمل بالجامعات المصرية ممثله في القيم الخمس التالية :-
(افضلية العمل - القيمة الاقتصادية للعمل - القيمة الاجتماعية للعمل - السعى الى الترقى - الانتماء للعمل)
- ٦- هناك علاقة ارتباطيه بين الذكور والاناث في قيم العمل على مستوى الجامعات قيد البحث على النحو التالي :-
الفخر بالعمل - القيمة الاقتصادية للعمل - القيمة الاجتماعية للعمل - الانتماء للعمل - افضلية العمل - الاندماجيه في العمل - السعى الى الترقى - الدافعية للانجاز مما يدل على التماثل في قيم العمل لدى الرائد الترويجي على مستوى الجامعات المصرية (جامعة القاهرة - حلوان - وعين شمس - وطنطا - الاسكندرية - المنوفيه - والزقازيق - والمنيا) .

التوصيات :

في حدود ما اسفرت عنه نتائج البحث توصي الباحثه بما يلي :

- ١- اكتشاف الطلاب ذوى الميول القياديه بإتاحة الفرص لهم لتنمية المواهب القياديه بممارسة النشاط الترويجي واسناد مسئوليات القيادة لهم .
- ٢- عمل دورات صقل لاعداد قادة مهنيه مدربه على أعلى مستوى .

- ٣- التدريب على توزيع السلطات والمسئوليات واتباع الاصول الادارية السليمة وتبادل الراى مع الشباب ممارسى النشاط الترويحي خلف قياده جماعية قوية .
- ٤- اهتمام المؤسسات التعليميه .الجامعات المصرية) بتوفير المناخ المناسب للعمل على تنمية القيادة الناجحه الصالحه والتبعيه الواعيه عند تنفيذ البرامج للنشاط الترويحي وملاحظتهم وارشادهم .
- ٥- غرس قيم العمل فى نفوس طلاب كليات التربية الرياضيه خلال سنوات الدراسه لتنمية موهبتهم القياديه وتحقيق السعادة للافراد والجماعات المشتركة فى برامج الترويح بالبيئات او المؤسسات بعد تخرجهم .

المراجع :

- ١- اعتماد علام واحمد زايد: مقياس قيم العمل - الاطار النظرى ودليل المقياس ، مكتبة الانجلو المصرية ، سنة ١٩٩٢
- ٢- صفيه منصور سلطان : دراسة مقارنه لبعض القيم لدى المرأه العامله الرياضيه وغير الرياضيه ، المؤتمر العلمى الاول لدراسات وبحوث التربية الرياضيه ، الرياضيه والمرأه جامعة حلوان - يناير ١٩٨٣
- ٣- طريق شوقى : السلوك القيادى وفعاليه الاداره - مكتبة غريب بالقاهرة سنة ١٩٩٣ .
- ٤- محمد عادل خطاب : النشاط الترويحي وبرامجه ، مكتبة القاهرة الحديثه . د . ت
- ٥- محمد محمد الحماحمى ، عايدة عبد العزيز مصطفى : الترويح بين النظرية والتطبيق مركز الكتاب للنشر ، الطبعة الثانيه ، سنة ١٩٩٨ .
- 6- Neveu : Recreation Leadership americain par les textes : Un outil technigve etideologique, Publication 1982.
- 7- Reinking, V.L: The Relation ship of shared valves tO Job satisfaction Indiana univesity, 1988
- 8- Shivers- J- D : Receational Leadership group dynamics and interpersonal behavior, 2 nd ed , 1986 P. 416