

تقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة

الإدارة العامة للبحوث والمكتبة الرياضية*

مقدمة ومشكلة البحث:

يعتبر العمل في المجتمعات المتحضرة محور الحياة النفسية للأفراد ومن أهم وسائل إشباع حاجات الإنسان ورغباته، فهو يقضي نصف عمره أو أكثر في عمله، ويُعد النجاح في العمل المعيار الموضوعي الذي يتم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده، ويرتبط هذا النجاح ارتباطاً بدرجة رضا الفرد عن وظيفته ومدى اقتناعه بها وحبها لها، وتتحقق سعادة الفرد الحقيقية في حبه لعمله ورضائه عنه وشعوره بقيمة نفسه كعضو نافع في المجتمع.^١

وترجع أهمية الرضا الوظيفي أنه يعتبر من المفاهيم بالغة الأثر في الفرد والمنظمة والمجتمع، فالفرد عندما يشعر بالرضا ينعكس ذلك على أدائه لعمله فيؤديه بنجاح وينعكس كذلك على جوانب حياته الأسرية والاجتماعية فيشعر بالسعادة والنجاح، والمنظمة التي يكون موظفوها راضيين عن وظائفهم تتمتع بالاستقرار والقدرة على تحقيق الأهداف الموضوعية، والمجتمع الذي يكون أفراده راضيين عن وظائفهم وجوانب حياتهم الأخرى يكون مجتمعاً متقدماً لذا فإن الفهم الصحيح للرضا الوظيفي ضروري لمصلحة الفرد والمنظمة والمجتمع.^٢

وتشير "منى عبد الخالق" (٢٠٠٤م) نقلاً عن "رمزية الغريب" أنه لا شك أن رضا الفرد عن مهنته التي يعمل بها تمثل حافزاً لبذل أقصى جهد من أجل استغلال قدراته وإمكاناته وبذلك يشبع ذاته ومن ثم يحقق الطموح الذي يسعى إليه، فالنجاح في العمل يرفع من مستوى طموح الفرد ويشعره بنوع من الرضا عن الذات.^٣

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 (شعور الفرد بالإنجاز في الوظيفة، مدى استغلال الفرد لقدراته، المشاركة في اتخاذ القرار، زمن الترقي، الأجر والحوافز، العلاقات مع الآخرين،...) ومنها ما هو متعلق

* الإدارة العامة للبحوث والمكتبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة.

^١ منى محمد عبد الخالق جاد : الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة الشباب بالقطاعات المختلفة (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، ٢٠٠٤م، ص ٢.

^٢ سالي علي محمد: العلاقة بين أبعاد تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بقطاع البترول، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٢م، ص ٢٠.

^٣ منى محمد عبد الخالق جاد : الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة ... ، ٢٠٠٤م. مرجع سبق ذكره ، ص ٣.

بالمنظمة مثل (ساعات العمل، ظروف العمل المادية، أساليب وإجراءات العمل، نمط الإشراف، ...) وأخيراً العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية مثل (الرضا عن الحياة، نظرة المجتمع للموظف، الانتماء الديموجرافي، ...).^٤

وثُعد وزارة الشباب والرياضة إحدى الهيئات الحكومية التي تخدم قطاعاً كبيراً من مختلف فئات المجتمع المصري، فهي المسؤولة عن إدارة شئون المجال الرياضي بكافة أنحاء الجمهورية، حيث أنها تعمل على تقديم الخدمات المختلفة لجميع الفئات من رجال ونساء وشباب وفتيات وأطفال وذوي الاحتياجات الخاصة، مما يجعل لها دور كبير في التأثير على الرأي العام المصري وتشكيل اتجاهاته، ومن منطلق سعي الوزارة الدائم نحو إرضاء عملائها الخارجيين يستوجب الأمر أن يتحقق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالوزارة.

حيث يشير كل من "تشاد وروبيل Chad, Rubel" (٢٠٠٥م) إلى أن رضا العملاء الخارجيين لا يمكن تحقيقه دون أن يتحقق رضا العملاء الداخليين (العاملين) والذي يعتبر مفتاح المنظمة نحو تحقيق خدمة متميزة، ومن العوامل الهامة التي تساعد على تحقيق رضا العاملين المشاركة في اتخاذ القرارات ووضع الأهداف والسياسات وكذلك تقييم الأداء.^٥

ومن جهة أخرى تشير "دنيا عادل" (٢٠٠١م) إلى أن الرضا الوظيفي يعتبر مؤشراً هاماً لمقدرة المنظمة على تنفيذ احتياجات العاملين بها، ومن ثم فإن قياس الرضا الوظيفي يعتبر أمراً بالغ الأهمية في مختلف المنظمات حيث يزود القائمين بالمنظمة بمعلومات هامة كمدخل لتطوير الأداء التنظيمي، وإزالة الضغوط والغموض الذي يكتنف بيئة العمل، ويقلل من حدة الصراعات التنظيمية سواء على مستوى المنظمة أو على مستوى الأفراد، وهذا بدون شك قد يساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد مما يجعلهم يشعرون بالرضا عن العمل الذي يقومون به.^٦

وفي ضوء ما تم عرضه تتضح مدى أهمية تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين كمدخل لتطوير الأداء التنظيمي وتحسين جودة المخرجات الإدارية، مما دفع الباحثان إلى إجراء تلك الدراسة بغرض قياس الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة حتى يمكن توفير بيانات يمكن الاسترشاد بها في عملية التطوير الإداري والتنظيمي بالوزارة.

^٤ ماجد سعيد النعيمي: محددات الرضا الوظيفي للعمالة الوطنية والعمالة الوافدة لدولة الإمارات العربية، دراسة تطبيقية على قطاع المصارف، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٠م، ص ٢٧.

^٥ Chad, Roubel: Empower your employees so you can satisfy customers, Marketing News, Vol. 22, No. 6, 2005, p. 117.

^٦ دنيا محمد عادل عبد العزيز: ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠١م، ص ٣.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة (المجلس القومي للرياضة) من خلال قياس ما يلي:

- ١- الرضا عن طبيعة العمل.
- ٢- الرضا عن الجوانب المادية للوظيفة والخدمات المقدمة من خلال الوظيفة.
- ٣- الرضا عن الجوانب الاجتماعية للوظيفة

المصطلحات المستخدمة في البحث:

- الرضا الوظيفي Job Satisfaction :

" مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه في عمله ".^٧

- الأخصائي Specialist :

هو الفرد الذي يعد مهنيًا لأداء دور وظيفي متخصص يتطلب وجود ارتباط بين طبيعة هذا الدور ومتطلباته من قدرات وكفاءات تخصصية مناسبة من خلال الإعداد المهني المناسب حيث يستطيع كل إنسان أن يؤدي دوره الوظيفي وفقاً لقدراته واستعداداته.^٨

- الأداء الوظيفي Job Performance :

هو الجهد المبذول من الأفراد لأداء دور في المنظمة التي يعمل بها.^٩

الإطار النظري:

مفهوم الرضا الوظيفي وأهميته :

غالبًا ما ينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي بحت، إذ ما قد يحقق الرضا لشخص معين قد لا يحقق الرضا لشخص آخر، ذلك لأن لكل إنسان حاجاته ودوافعه المتعددة والمختلفة ومن وقت لآخر، الأمر الذي أدى إلى ظهور العديد من التعاريف التي حاولت أن تعطي معنى للرضا الوظيفي، وأن تحدد طريقة معينة لقياسه، فنجد أن زعماء نظرية العدالة أو العادلة " أمثال adams وJacks يربطون بين الرضا عن العمل وشعور الفرد بأن ما يحصل عليه من عائد هو عادلاً ومتكافئاً مع ما يبذله من جهد وما يعتقد أنه يستحقه، وطبقاً لهذا التعريف فتحقيق الرضا

^٧ أحمد صقر عاشور : السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعارف ، الإسكندرية، ١٩٩٧م، ص ١٩ .

^٨ ك. هول، ح. لندي : نظريات الشخصية، ترجمة فرج أحمد فرج وآخرون، دار الشايع للنشر، القاهرة، ١٩٩٧م، ص ٢٣٩ .

^٩ منى محمد عبد الخالق جاد : الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة ... ، ٢٠٠٤م، مرجع سبق ذكره، ص ٦.

يتوقف على مدى إدراك الفرد بأن ما يتقاضاه من عوائد يتناسب مع ما يتوقعه مسبقا والجهد المبذول في تحقيقها.

ويعرف على "عبد الوهاب" و"عايدة خطاب" أن الرضا الوظيفي هو تعبير عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل وبالتالي فهو يشير إلى مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله و يتحقق الرضا عن العمل عندما يتساوى ما يحصل عليه الفرد من إشباع أو يفوق ما يتوقع الفرد الحصول عليه من العمل أو ما يقدمه من إسهامات.^{١٠}

ويعرف "ناصر العديلي" الرضا الوظيفي بأنه الشعور النفسي بالقناعة و الارتياح لإشباع الحاجات و الرغبات و التوقعات من العمل نفسه (محتوى العمل) وبنية العمل مع الثقة والولاء و الانتماء للعمل مع العوامل و المؤثرات البيئية الداخلية و الخارجية ذات العلاقة.^{١١}

ويشير "روزيمون" إلى أن الرضا عن العمل أو عدم الرضا عن العمل إنما يتوقف على اتجاهات الفرد المختلفة والتي يمارسها اتجاه عمله واتجاه العوامل المرتبطة به واتجاه حياته بشكل عام.

وما يلاحظ على هذا التعريف أنه يجعل الشعور بالرضا مرهون كلية باتجاهات الفرد الشخصية وبإدراكه وخبرته التي قد تكون متأثرة باتجاهات وقيم المجموعات أو الأفراد المرجعية للفرد ذاته.

في حين عرفه "حامد بدر" بأنه عبارة عن شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته خلال قيامه لأداء وظيفة معينة، وتتوقف درجة الرضا على مقدار الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها وذلك خلال عمله في وظيفة معينة، وما تحققه هذه الوظيفة من حاجاته بالفعل.

كما عرفه "منتظر حمزة" بأنه رضا الفرد عن عمله في تنظيم معين، إذ يتوقف ذلك على المدى الذي يجد فيه الفرد مخرجا مناسباً لقدراته وميوله وسمات شخصيته، وقيمه، وعلى موقفه العملي وطريقة الحياة التي يستطيع بها لعب الدور الذي يتماشى مع نموه وخبرته.

ومن خلال التعاريف السالفة الذكر يتضح توجه الباحثين إلى محاولة الوصول إلى العلاقات المنطقية البسيطة بين الأشياء التي يفضلها الفرد وبين مجموعة من العناصر التي توجد في ظروف العمل والتي تدفع الفرد إلى الشعور بالرضا أو بعدم الرضا، غير أن النواحي الإنسانية يصعب فيها

^{١٠} علي عبد الوهاب ، عايدة خطاب : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٣م، ص ٦٩.

^{١١} ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٩٩٥م، ص ٦٨.

تحديد مثل هذه العلاقات المنطقية البسيطة بين عشية وضحاها، فالأمر يتطلب سنوات عديدة من البحوث والدراسات المكثفة للوصول إلى هذا الهدف، لكن يبقى عامل الرضا الوظيفي مهما لغاية الإصلاح والعمل المشترك بين الإنسان والتنظيم الذي يعمل فيه.

ويسعى الأفراد خلال جميع مراحل الحياة إلى إشباع احتياجاتهم و تحقيق أهدافهم وطموحهم ويبدلون قصارى جهدهم في سبيل تحقيق تلك الأهداف ، وإشباع الاحتياجات ضمن الإمكانيات المتاحة لهم وقد يتعرض الأفراد للشعور بعدم الرضا عندما لا يستطيعون تحقيق ما يصبون إليه نتيجة عدم إتاحة الفرص الملائمة التي تمكنهم من بلوغ أهدافهم ومن ثم فقد ظهر اهتمام الإدارة بالجانب المعنوي للأفراد ، ومن التحولات الحديثة في مجال دراسة إدارة الأفراد و إدارة شؤون الموظفين أن ما يهم الإدارة في الماضي هو ان يكون أداء الأفراد مرضيا ولا يهم بعد ذلك ان يكون الأفراد راضين عن أعمالهم أو غير راضين ، إلا ان الدراسات الإدارية قد بدأت منذ بداية القرن العشرين في تكثيف الاهتمام للتعرف على وجهات نظر الأفراد و ذلك نتيجة الدراسات العديدة في مجال السلوك الانساني، وغلبت المدخل السلوكي على دراسات الإدارة وذلك فقد بدأت الإدارة في وضع البرامج التي تهدف إلى تنمية الوسائل و الأساليب المؤدية إلى اكتشاف وتفسير مشاعر وأحاسيس و عواطف و رغبات الأفراد وردود الفعل لديهم وأيضا البرامج التي تهدف إلى تخفيف ردود الفعل السلبية والمحافظة على مستوى رضا عالي لدى الأفراد.^{١٢}

ولقد أصبح الاهتمام الأساسي للإدارة في المنظمات المختلفة هو تحقيق مستوى عالي من الرضا الوظيفي للعاملين حيث أشارت غالبية الدراسات التي أجريت في مجال الرضا الوظيفي إلى النتائج التالية :

- أن هناك علاقة بين ارتفاع مستوى الرضا وانخفاض معدل دوران العمل والتأخير لدى العاملين ، ففي دراسة أجريت في مجال الرضا الوظيفي انقسم العاملين الى مجموعتين من العاملين ذوي الظروف المتشابه والمختلفين في درجة الرضا ، وقد وجد ان مجموعة العاملين ذو درجة الرضا الوظيفي المرتفع اقل في معدل الدوران العمل وفي نسبة الغياب.^{١٣}
- أشارت بعض النتائج المتعلقة بدراسة الرضا الوظيفي بين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من الرضا أكثر رضاء عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضاء عن الحياة بصفة عامة .

^{١٢} منى محمد عبد الخالق جاد : الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة ... ، ٢٠٠٤م ، مرجع سبق ذكره، ص ٢٠ .

^{١٣} حامد أحمد رمضان : السلوك التنظيمي، دار العلم، الكويت، ١٩٨٢م ، ص ١٥٩ .

- أشارت بعض الدراسات إلى أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية حيث يؤدي ارتفاع الرضا الوظيفي الى ارتفاع الإنتاج.^{١٤}

نظريات الرضا الوظيفي:

هي النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته منها كالتالي:

- ١- **نظرية الإدارة العلمية:** حيث وضعت على يد روادها تايلور (Taylor) وفيبر (Feber) وفايول (Fayol)، واهتمت بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، فحاولت هذه النظرية توفير كافة السبل المادية التي ترفع من كفاية العامل، لتجعله يؤدي عمله بإتقان وبسرعة قصوى، ورغم ذلك لم تستطع الإدارة أن تصل للرضا المطلوب، ويؤخذ على هذه النظرية إهمالها للجوانب الإنسانية، فهي اهتمت فقط بالدوافع المادية.^{١٥}
- ٢- **نظرية العامل:** هذه النظرية قام بوضعها هرزبرج (Harzberg) وهي ترتبط بالأساس بتطبيق نظرية (ماسلو) للحاجات في مواقع العمل، حيث يحدد "هرزبرج" أن هناك مجموعتان من العوامل:

• **الأولى:** عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه : وهي بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم ، وقد قام بحصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

• **الثانية :** عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل : وهي عبارة عن دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وحصرها في الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الموظف وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل.^{١٦}

- ٣- **نظرية عدالة العائد لفروم (Vroom) :** يرى فروم أن عملية الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الموظف بين ما توقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه ، وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، وبعد هذه المقارنة يقوم الموظف بالمفاضلة بين عدة بدائل مختلفة

^{١٤} حامد احمد رمضان : الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة الكويت، ١٩٩٥م، ص ٦٤.

^{١٥} Joseph Manceil Anqus : "Principal Instructional Management and its Relation to Teacher job Salifaction", DAI. A 53/11, 1993, P, 3758.

^{١٦} شكري السيد أحمد : الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبراتهم التدريسية، كلية التربية، جامعة قطر، العدد (٨) ١٩٩١م، ص ١٧ .

لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معاً، وتفترض هذه النظرية في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه عن العمل، على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه.^{١٧}

قام آدمز (١٩٦٣) بالبحث في نظرية عدالة العائد، وقد اعتبر أن هناك علاقة متبادلة بين الموظف والمؤسسة التي يعمل فيها، حيث يقدم الموظف جهوده وخبرته مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر والترقيات، والتأمينات الصحية وغيرها من هذه المؤسسة، فيقوم الموظف بإجراء عملية موازنة بين معدل عوائده إلى ما يقدمه للمؤسسة، وبين معدل عوائد الآخرين إلى ما يقدمونه إلى المؤسسة، فإذا ما تساوى المعدلان، شعر الفرد عندها بالرضا عن العمل، وإذا وجد أي اختلال بينهما من وجهة نظره، فإنه يشعر بالظلم، مما يؤثر على أدائه الوظيفي ويزداد تغيبه عن العمل، وإذا وجد عمل آخر سيعترك عمله الحالي.^{١٨}

أنواع الرضا الوظيفي: ^{١٩}

الرضا الكلي: يمثل رضا الموظف عن جميع جوانب ومكونات العمل، وهنا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجة الرضا عن عمله، ولكن ليس من الضروري ان تتوفر في هذا العمل كل عناصر الرضا التي سبق ذكرها أعلاه، لأن هذا يتوقف على طبيعة الموظف نفسه، فهو ربما لا يعتبر جميع تلك العناصر مهمة بالتالي الموظف وحده من يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه.

الرضا الجزئي: يمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض أجزاء ومكونات العمل. وهنا يكون الموظف قد وصل لدرجة رضا كافية عن بعض جوانب العمل وبالتالي اكتفى بها أو ربما لازال الاستياء موجوداً لكنه يؤدي أعماله.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

١- أجرت "أميرة محمد أبو الغيط" (٢٠٢١م) دراسة بعنوان "أثر الصمت التنظيمي على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على وزارة الشباب والرياضة" هدفت إلى تحليل أثر الصمت التنظيمي (صمت الإذعان) على رضا العاملين بوزارة الشباب والرياضة بجمهورية مصر

¹⁷ Tharrington, Donnie Everette, perceived principal leaderships Behavior and Reported Teacher Job Satisfaction. (leadership behavior) DATA, 53 / 07, 1993, P. 2198.

^{١٨} نبيل النجار: الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٣م، ص ١٥.

^{١٩} مصطفى كامل، سونيا البكري: دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، مجلة الإدارة، العدد ١، يوليو، ١٩٩٠م، ص ٩٠، ٩١.

العربية، وقامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لاختبار فروض الدراسة، واعتمدت على قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، حيث تم تطبيق الجزء الميداني على العاملين بمراكز التعليم المدني بوزارة الشباب، حيث تم تطبيق نظام الحصر الشامل للقيام بالدراسة الميدانية، وعدد مفردات مجتمع الدراسة فيها من الإدارة العليا والوسطى والعاملين بمختلف وظائفهم ومناصبهم وتخصصاتهم (٢١٥) مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عكسية بين بعد الصمت التنظيمي (صمت الإذعان) والرضا الوظيفي.^{٢٠}

٢- قام "أحمد سيد أحمد عبد الفتاح" (٢٠١٢م) بدراسة بعنوان "المواطنة التنظيمية والرضا عن العمل وعلاقتها بجودة أداء بعض العاملين بالأندية الرياضية" وتهدف الدراسة إلى التعرف على (درجة المواطنة التنظيمية لبعض العاملين بالأندية الرياضية، درجة الرضا عن العمل لبعض العاملين بالأندية الرياضية، درجة جودة الأداء لبعض العاملين بالأندية الرياضية، العلاقة بين المواطنة التنظيمية والرضا عن العمل وجودة الأداء لدى بعض العاملين بالأندية الرياضية)، واستخدم الباحث المنهج الوصفي نظراً لمناسبته لطبيعة البحث، واشتمل مجتمع البحث على الأندية الرياضية بمحافظتي القاهرة والحيزة، وبلغ قوام عينة البحث على (١٦٨) فرد من العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالأندية الرياضية، وكانت أهم الاستنتاجات ما يلي: جاء ترتيب محاور مقياس سلوكيات المواطنة التنظيمية وفقاً للأهمية النسبية للمحاور، حيث جاء محور الالتزام العام في الترتيب الأول ثم محور الكرم ثم محور الإيثار ثم محور السلوك الحضاري وأخيراً محور الروح الرياضية، وجود درجة مرتفعة من ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية لبعض العاملين بالأندية الرياضية، كما جاء ترتيب محاور مقياس الرضا عن العمل وفقاً للأهمية النسبية للمحاور، جاء محور الرضا عن طبيعة العمل في الترتيب الأول ثم محور الرضا عن مجموعة العمل والعلاقات الاجتماعية ثم محور الرضا عن الأسلوب الإداري ثم محور الرضا عن الظروف الملائمة للعمل ثم محور الرضا عن الراتب وأخيراً محور الرضا عن فرص النمو والتقدم.^{٢١}

٣- قامت "عزة أمين السيد أحمد" (٢٠١٢م) بدراسة تحت عنوان "العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى العاملين بالمجلسين القومي للشباب والقومي للرياضة" بهدف قياس سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في المجلسين القومي للشباب والقومي للرياضة وعلاقتها بالأداء الوظيفي ويتطلب ذلك تحديد سلوك المواطنة التنظيمية من حيث (الرضا

^{٢٠} أميرة محمد أبو الغيط: أثر الصمت التنظيمي على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على وزارة الشباب والرياضة، مقالة علمية منشورة، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ١٢، ٢٤، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، ٢٠٢١م.

^{٢١} أحمد سيد أحمد عبد الفتاح: المواطنة التنظيمية والرضا عن العمل وعلاقتها بجودة أداء بعض العاملين بالأندية الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ٢٠١٢م.

الوظيفي- والولاء التنظيمي، الثقافة التنظيمية، والعدالة التنظيمية، فرق العمل والتمكين الإداري - المناخ التنظيمي - الأداء الوظيفي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، الأسلوب المسحي والنمط التحليلي والمقارن لتحقيق هدف البحث ويتمثل مجتمع البحث من العاملين بالمجلسين القومي للشباب والقومي للرياضة وتشمل (المدير التنفيذي وكلاء الوزارة - مديرو عموم - مديرو إدارة) والبالغ عددهم (٢٥٥) موظف بالمجلسين، وكانت أهم النتائج ما يلي: يوجد رغبة لدى العاملين بالمجلسين للحفاظ على الإمكانيات المادية المتوفرة بالعمل، يحرص العاملون بالمجلسين على مساعدة العاملين الجدد في الإلمام بالعمل، يتوافر بالمجلسين أنماط قيادية إيجابية تظهر في شكل ممارسات قيادات فعالة مثل تنبيه المرؤوسين لأخطاء العمل بشكل ودود ومراعاة انفعالات العاملين وعدم إحراجهم واستخدام عنصر الإقناع عند الحوار مع العاملين، تعمل القيادات بالمجلسين على تقبل اقتراحات العاملين بصدور ربح والاستعانة بالمرؤوسين لحل المشاكل التي تواجه العمل، كما تحتاج طبيعة العمل بالمجلسين إلى أسلوب فرق العمل والعمل الجماعي وبالتالي تلبية احتياجات المجلسين وانجاز المهام المختلفة، يساهم أسلوب فرق العمل في نشر القيم الايجابية بين الأفراد بالمجلس القومي للرياضة فضلا عن كونه يسهل من سرعة الانجاز وتوفير جو من الود والتفاهم بين العاملين، بينما ينخفض أسلوب فرق العمل في نشر القيم الايجابية بين الأفراد بالمجلس القومي للشباب.^{٢٢}

٤- قامت "نادية أحمد على حسن" (٢٠١٢م) بدراسة تحت عنوان "العدالة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات العامة : مع دراسة تطبيقية على وزارة الدولة للتنمية المحلية" وهدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العدالة التنظيمية والالتزام التنظيمي وكذلك العلاقة بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، كما تم استخدام (الاستبيان، المقابلات الشخصية، تحليل السجلات والوثائق) كأدوات لجمع البيانات، وكانت أهم النتائج أن هناك ارتباط واضح بين إدراك العدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي و من ثم الرضا الوظيفي. و قد كان للمكافآت تأثير غير مباشر على دافعية الإنجاز في حين تؤثر المهام و مدى الاستقلالية في أدائها، و صعوبة الأهداف و تحديها لقدرات الأفراد تأثيراً إيجابياً في دافعية الأفراد للعمل. كما ترتبط العدالة التنظيمية بكل من: أنظمة تقييم الأداء و الرضا الوظيفي و الرضا عن سياسات الأجور والمكافآت والحوافز وسلوك المتطوع التنظيمي وغيرها من المتغيرات الأخرى.^{٢٣}

^{٢٢} عزة أمين السيد أحمد: العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى العاملين بالمجلسين القومي للشباب والقومي للرياضة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، ٢٠١٢م.

^{٢٣} نادية أحمد على حسن : العدالة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات العامة : مع دراسة تطبيقية على وزارة الدولة للتنمية المحلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد و العلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠١٢م.

الدراسات الأجنبية:

٥- أجرى "ثورن ديستن Thorn Dustin" (٢٠١٠م) دراسة بعنوان " مفاهيم العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في الرياضات الجامعية : دراسة على المدربين بالاتحاد الوطني للرياضة الجامعية" بهدف دراسة العلاقة بين المتغيرات (العدالة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي) لدى المدربين الرياضيين التابعين للاتحاد الوطني للرياضة الجامعية، وتم استخدام المنهج الوصفي، كما تم استخدام كل من (المقابلات الشخصية، الاستبيان) كأدوات لجمع البيانات، وتمثلت عينة الدراسة في مدربين (البيسبول، كرة السلة، المصارعة)، وكانت أهم النتائج ما يلي: وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، ساهمت مختلف مكونات العدالة التنظيمية في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى مدربي جميع الرياضات قيد البحث.^{٢٤}

٦- قام هال Hal (٢٠٠٤م) بدراسة عنوانها " الرضا الوظيفي بكلية الإدارة الرياضية بالولايات المتحدة الأمريكية " بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء كلية الإدارة، وإستخدام الباحث المنهج الوصفي، وكانت أهم النتائج أظهرت أن ترتيب مستويات الرضا عن العمل تتمثل في التالي الرضا والعدالة في توزيع الأجور، الترقى، إبداء الآراء في تحسين العمل، الإستقرار الوظيفي، تكوين العلاقات الإجتماعية مع الزملاء.^{٢٥}

إجراءات البحث:

١- منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) وذلك لقدرته على جمع أوصاف علمية عن المشكلة قيد البحث ووصف الوضع الراهن لها وتفسيره وأيضاً التعرف على الآراء والمعتقدات والاتجاهات المختلفة عند الأفراد بخصوص المشكلة موضوع البحث.

٢- مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة (المجلس القومي للرياضة).

٣- عينة البحث:

بلغت عينة البحث الأساسية (١٤٩) فرد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من بين العاملين بوزارة الشباب والرياضة بالإدارات المركزية والعامية، وفيما يلي توصيف العينة الأساسية للبحث.

²⁴ Thorn, Dustin: Perceptions of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Intercollegiate Athletics: A Study of NCAA Men's Sport Coaches, ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, University of Louisville, 2010.

²⁵ Hall, C.,: Jop Satisfaction of Sport Management Faculty in the U.S.A Florida Stat University, 2004.

جدول (١)

توصيف العينة الأساسية للبحث

م	الإدارات المركزية	العدد	%
١	الإدارة المركزية للرقابة والمعايير	٣٦	٢٤.١٦%
٢	الإدارة المركزية للأداء الرياضي	٥١	٣٤.٢٣%
٣	الإدارة المركزية لبرامج التنمية الرياضية	٣٧	٢٤.٨٣%
٤	الإدارة المركزية للطب الرياضي	٢٥	١٦.٧٨%
	الإجمالي	١٤٩	١٠٠%

كما تم اختيار عينة استطلاعية بلغ قوامها (٣٠) فرد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية بهدف تطبيق الاستبيان عليهم لحساب المعاملات العلمية من صدق وثبات.

٤ - أدوات جمع البيانات:

اعتمد الباحثان على الاستبيان كأحد أدوات جمع البيانات والمعلومات الرئيسية ، حيث قاما انطلاقاً من مشكلة البحث بتصميم استبيان معتمداً في بنائه على طبيعة الإجراءات التطبيقية للبحث والتي تمثلت في:

- تحديد المحاور الرئيسية لاستمارة الاستبيان:

تم تحديد المحاور الرئيسية للاستبيان عن طريق الإطلاع على الدراسات العلمية والمراجع والوثائق والتطبيقات التي تناولت الرضا الوظيفي، وقد بلغ عدد المحاور الافتراضية للاستبيان (٣) محاور جاءت على النحو التالي:

- المحور الأول : الرضا عن طبيعة العمل.
- المحور الثاني : الرضا عن الجوانب المادية والخدمات.
- المحور الثالث : الرضا عن الجوانب الاجتماعية.

- تحديد العبارات المكونة للاستبيان وصياغتها:

تم تحديد عبارات الاستبيان في ضوء المراجع والدراسات السابقة التي أجريت في مجال الرضا الوظيفي، وبهذا توصل الباحثان إلى الاستبيان في صورته المبدئية مكون من (٣) محاور يندرج أسفلها (٢٢) عبارة. (مرفق ١)

جدول (٢)

توصيف إستمارة الإستبيان في صورتها المبدئية

م	المحاور	عدد العبارات	النسبة المئوية
١	الرضا عن طبيعة العمل	١١	%٥٠
٢	الرضا عن الجوانب المادية والخدمات	٦	%٢٧.٢٧
٣	الرضا عن الجوانب الاجتماعية	٥	%٢٢.٧٣
	الإجمالي	٢٢	%١٠٠

- حساب المعاملات العلمية للإستبيان:

تم إجراء دراسة استطلاعية بهدف حساب المعاملات العلمية للإستبيان من صدق وثبات على عينة بلغ قوامها (٣٠) فرد وتم اختيارها بالطريقة العشوائية، حيث تم إعداد الاستبيان للتطبيق على العينة الاستطلاعية حيث تم إعادة ترتيب العبارات مرة أخرى دون المحاور وإختيار (٣) عبارات وإعادة صياغتهم بالصياغة السلبية وهي العبارات أرقام (٢، ٩، ١١) وإضافتها على صورة الاستبيان المعدة للتطبيق للتأكد من صدق العينة في الاستجابة على الاستمارات (مرفق ٢) وجدول (٣) يوضح ترتيب العبارات داخل الاستبيان في الصورة الخاصة بالتطبيق.

جدول (٣)

توصيف صورة الاستبيان الخاصة بالتطبيق

رقم العبارة في الاستمارة المبدئية	رقم العبارة في الاستمارة المعدة للتطبيق	العبارات
١	١	يزداد شعوري بالسعادة عندما أظهر قدراتي في إنجاز العمل.
١٢	٢	تتناسب المكافآت المادية التي احصل عليها مع الأعمال التي تسند لي.
١٨	٣	تسود المودة والتعاون في العلاقات بيني وبين العاملين بالوزارة.
٢	٤	أشارك القيادات في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بسير العمل.
الصياغة السلبية للعبارة رقم (٩)	٥	لا أتمكن من الابتكار وتطوير أدائي في العمل.
١٣	٦	الخدمات الصحية المقدمة لي من خلال عملي تعد جيدة.
١٩	٧	العلاقات مع القيادات مرضية.
٣	٨	العلاقة بيني وبين القيادات تتميز بالشفافية والصدق.
٤	٩	أشعر أن عملي بالوزارة يفيد المجتمع.

تابع جدول (٣)

توصيف صورة الاستبيان الخاصة بالتطبيق

رقم العبارة في الاستمارة المبدئية	رقم العبارة في الاستمارة المعدة للتطبيق	العبارات
١٤	١٠	يتم توزيع المكافآت والحوافز التشجيعية بعدالة ودون تمييز.
٢٠	١١	أحرص على إنجاز عملي في الوقت المطلوب.
١٠	١٢	الدورات التدريبية المتاحة تتناسب مع تخصصي الوظيفي.
الصياغة السلبية للعبارة رقم (١١)	١٣	قواعد التعيين والترقي الحالية لا تتميز بالموضوعية.
٥	١٤	أشارك في وضع الخطة السنوية للإدارة التي أعمل بها.
١٥	١٥	دخلي الثابت من الوزارة يشعرنني بالأمان والاستقرار.
٢١	١٦	أستطيع احتواء غضب الزملاء والتعامل معهم في المواقف الطارئة.
٦	١٧	الاختصاصات ومسئوليات العمل لدى العاملين تتميز بالوضوح.
٧	١٨	تتناسب طبيعة العمل مع مؤهلي الدراسي.
١١	١٩	أشعر بالرضا عن قواعد التعيين والترقي الحالية.
١٦	٢٠	أحب أن أقضي بعض الأجازات في الرحلات التي تنظم من خلال الوزارة.
٢٢	٢١	أشارك في حل المشكلات التي تقابل زملائي بالعمل.
٨	٢٢	أستطيع أن أحصل بسهولة على المعلومات الخاصة بأداء عملي عند الحاجة إليها.
الصياغة السلبية للعبارة رقم (٢)	٢٣	تقوم القيادات باتخاذ القرارات دون مشاركتي في آليات اتخاذه.
١٧	٢٤	الدخل المادي الذي أتقاضاه يكفي احتياجاتي المعيشية.
٩	٢٥	يوفر لي العمل المناخ للابتكار وتطوير الأداء.

التأكد من صدق التطبيق على العينة الاستطلاعية:

تم التأكد من صدق استجابات عينة البحث الاستطلاعية من خلال حساب قيمة الارتباط بين العبارات أرقام (٢٥، ١٩، ٤) والعبارات التي تمثل الصيغة السلبية لها وهي العبارات أرقام (٥، ١٣، ٢٣)، وجدول (٤) يوضح قيم الارتباط.

جدول (٤)

قيم الارتباط بين العبارات الإيجابية والعبارات السلبية التي تقابلها

(ن = ٣٠)

قيمة الارتباط	العبارات بالصيغة السلبية				العبارات بالصيغة الإيجابية			
	ل	ع	م	رقم العبارة	ل	ع	م	رقم العبارة
*.٠.٩٨٢	٠.١٧٠	١.٠٢٩	٢.١٧٤	٥	٠.٦٢٩-	٠.٨٩٦	٢.٥٦٥	٢٥
*.٠.٨٥٧	٠.٢٥٥-	٠.٨١٥	٣.١٣٠	١٣	٠.٠٠٥-	١.٠٨٥	٣.٢١٧	١٩
*.٠.٨٦٦	٠.٤٥٤	١.١٨٠	٢.١٣٠	٢٣	٠.٢٨٩-	١.١٥٨	٢.٦٠٩	٤

* قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٦١ م = المتوسط الحسابي ع = الانحراف المعياري ل = الالتواء

يتضح من جدول (٤) أن قيم الارتباط للعبارات الثلاث جاءت دالة إحصائياً، مما يشير إلى صدق استجابات عينة البحث الاستطلاعية على عبارات الاستبيان، كما تم معالجة البيانات إحصائياً بهدف توصيفها للتأكد من سلامة البيانات الخاصة بالعينة الاستطلاعية وفيما يلي جداول توصيف البيانات إحصائياً.

جدول (٥)

التوصيف الإحصائي والمجموع لعبارات المحور الأول " الرضا عن طبيعة العمل "

(ن = ٣٠)

م	العبارات	م	ع	ل	ت	مج
١	يزداد شعوري بالسعادة عندما أظهر قدراتي في إنجاز العمل.	٣.٧٣٩	٠.٤٤٩	١.١٦٧-	٠.٧٠٩-	٨٦
٢	أشارك القيادات في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بسير العمل.	٢.٦٠٩	١.١٥٨	٠.٢٨٩-	١.٣٥٢-	٦٠
٣	العلاقة بيني وبين القيادات الإدارية تتميز بالجدية والصدق.	٣.٣٤٨	٠.٨٨٥	١.٢١٨-	٠.٧١٠	٧٧
٤	أشعر أن عملي بالوزارة يفيد المجتمع الرياضي.	٣.٣٩١	٠.٦٥٦	٠.٦١٧-	٠.٤٨٤-	٧٨
٥	أشارك في وضع الخطة السنوية للإدارة التي أعمل بها.	٣.١٧٤	١.٠٢٩	١.٢٠٠-	٠.٤٨٤	٧٣
٦	الاختصاصات ومسئوليات العمل لدى العاملين تتميز بالوضوح.	٢.٩١٣	٠.٩٤٩	٠.٥١٣-	٠.٥١٢-	٦٧
٧	تناسب طبيعة العمل مع مؤهلي الدراسي.	٣.٦٥٢	٠.٧١٤	٢.٦٤٣-	٨.١٧٧	٨٤
٨	أستطيع أن أحصل بسهولة على المعلومات الخاصة بأداء عملي.	٢.٩١٣	٠.٩٤٩	٠.٨٦٢-	٠.٢١٧	٦٧
٩	يوفر لي العمل المناخ للابتكار وتطوير الأداء.	٢.٥٦٥	٠.٨٩٦	٠.٦٢٩-	٠.٣٦٢-	٥٩
١٠	الدورات التدريبية المتاحة تتناسب مع تخصصي الوظيفي.	٢.٤٧٨	١.٠٣٩	٠.٣٣٧-	١.١١٢-	٥٧
١١	أشعر بالرضا عن قواعد التعيين والترقي الحالية	٢.٢١٧	١.٠٨٥	٠.٠٠٥-	١.٥٧٥-	٥١

م = المتوسط الحسابي ، ع = الانحراف المعياري ، ل = الالتواء ، ت = التلطح ، مج = مجموع درجات العبارة

يتضح من جدول (٥) أن قيم الالتواء قد ترواحت بين (-٢.٦٤٣ : ٠.٠٠٥) أي أنها انحصرت بين (± 3) مما يعني اعتدالية توزيع البيانات الخاصة بعبارات المحور الأول على المنحنى الطبيعي وهذا يشير إلى مدى تجانس عينة البحث الاستطلاعية.

جدول (٦)

التوصيف الإحصائي والمجموع لعبارات المحور الثاني " الرضا عن الجوانب المادية والخدمات "

(ن = ٣٠)

م	العبارات	م	ع	ل	ت	مج
١٢	تتناسب المكافآت المادية التي احصل عليها مع الأعمال التي تسند لي.	٢.٧٨٣	٠.٩٩٨	٠.٤٢٤-	٠.٧٢٥-	٦٤
١٣	الخدمات الصحية المقدمة لي من خلال عملي تعد جيدة.	٢.٦٩٦	٠.٩٢٦	٠.٤٤٦-	٠.٤٠٠-	٦٢
١٤	يتم توزيع المكافآت والحوافز التشجيعية بعدالة ودون تمييز.	٣.١٧٤	٠.٩٨٤	١.٠٠٥-	٠.٠٧٨	٧٣
١٥	دخلي الثابت من الوزارة يشعرني بالأمان والاستقرار.	٢.٦٥٢	٠.٨٨٥	٠.٥٠٨-	٠.٢٠٦-	٦١
١٦	أحب أن أقضي بعض الأجازات في الرحلات التي تنظم من خلال الوزارة.	٢.٣٤٨	١.٢٢٩	٠.٢٢٥-	١.٥٧٣-	٥٤
١٧	الدخل المادي الذي أتقاضاه يكفي احتياجاتي المعيشية.	٣.٠٠٠	٠.٦٧٤	٠.٩٧٥-	٢.٩٠٤	٦٩

يتضح من جدول (٦) أن قيم الالتواء قد ترواحت بين (-١.٥٧٣ : ٢.٩٠٤) أي أنها انحصرت بين (± 3) مما يعني اعتدالية توزيع البيانات الخاصة بعبارات المحور الثاني على المنحنى الطبيعي وهذا يشير إلى مدى تجانس عينة البحث الاستطلاعية.

جدول (٧)

التوصيف الإحصائي والمجموع لعبارات المحور الثالث " الرضا عن الجوانب الاجتماعية "

(ن = ٣٠)

م	العبارات	م	ع	ل	ت	مج
١٨	تسود المودة والتعاون في العلاقات بيني وبين العاملين بالوزارة.	٣.٧٨٣	٠.٤٢٢	١.٤٦٨-	٠.١٦١	٨٧
١٩	العلاقات مع القيادات مرضية.	٣.٣٩١	٠.٧٨٣	١.٤٧٤-	٢.٦٤٠	٧٨
٢٠	أحرص على إنجاز عملي في الوقت المطلوب	٣.٧٨٣	٠.٦٠٠	٢.٦٧٨-	٦.٠٦٢	٨٧
٢١	أستطيع احتواء غضب الزملاء والتعامل معهم في المواقف الطارئة.	٣.٦٥٢	٠.٤٨٧	٠.٦٨٤-	١.٦٨٧-	٨٤
٢٢	أشارك في حل المشكلات التي تقابل زملائي بالعمل.	٣.٤٣٥	٠.٧٨٨	١.٥٩٩-	٢.٩٠٢	٧٩

يتضح من جدول (٧) أن قيم الالتواء قد ترواحت بين (-٢.٦٧٨ : ٠.٦٨٤) أي أنها انحصرت بين (± 3) مما يعني اعتدالية توزيع البيانات الخاصة بعبارات المحور الثالث على المنحنى الطبيعي وهذا يشير إلى مدى تجانس عينة البحث الاستطلاعية.

- صدق الإتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بطريقة (بيرسون) بين عبارات كل محور والمجموع الكلي للمحور التي تندرج تحته العبارة.

جدول (٨)

معامل الإتساق الداخلي بين عبارات المحور الأول ومجموع المحور الأول والمجموع الكلي للاستبيان

(ن = ٣٠)

م	العبارات	مجموع المحور الأول	المجموع الكلي للاستبيان
١	يزداد شعوري بالسعادة عندما أظهر قدراتي في إنجاز العمل.	*٠.٥٩٣	*٠.٧٩٩
٢	أشارك القيادات في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بسير العمل.	*٠.٦٥٦	*٠.٦٧١
٣	العلاقة بيني وبين القيادات الإدارية تتميز بالجدية والصدق.	*٠.٦٦٩	*٠.٤٥٩
٤	أشعر أن عملي بالوزارة يفيد المجتمع الرياضي.	*٠.٤٧٤	*٠.٥٩٣
٥	أشارك في وضع الخطة السنوية للإدارة التي أعمل بها.	*٠.٠٢٥	٠.٠٠٩
٦	الاختصاصات ومسئوليات العمل لدى العاملين تتميز بالوضوح.	*٠.٧٤٠	*٠.٤٢٧
٧	تتناسب طبيعة العمل مع مؤهلي الدراسي.	*٠.٧٤٩	*٠.٦١٨
٨	أستطيع أن أحصل بسهولة على المعلومات الخاصة بأداء عملي عند الحاجة إليها.	*٠.٨٠٠	*٠.٤٨١
٩	يوفر لي العمل المناخ للابتكار وتطوير الأداء.	*٠.٦٥٦	*٠.٥٧١
١٠	الدورات التدريبية المتاحة تتناسب مع تخصصي الوظيفي.	*٠.٧٢٦	*٠.٤٧٩
١١	أشعر بالرضا عن قواعد التعيين والترقي الحالية	٠.٠٥٤	٠.١٦٧

* قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٨) أن قيم معاملات الارتباط بين العبارات ومجموع درجات المحور الأول جاءت دالة إحصائياً وكذلك قيم معاملات الارتباط بين العبارات والمجموع الكلي لدرجات الإستبيان جاءت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يدل على إتساقها مع محورها وبالتالي صدق العبارات في التعبير عن محورها، عدا العبارة رقم (١١) فقد جاءت قيمة الارتباط المحسوبة لها مع محورها والمجموع الكلي للاستبيان أقل من قيمة الارتباط الجدولية مما يعني أنها غير صادقة لذا سيتم إستبعادها، وبهذا يصبح عدد عبارات المحور الأول (١٠) عبارات بعد حساب صدق الإتساق الداخلي

جدول (٩)

معامل الإتساق الداخلي بين عبارات المحور الثاني ومجموع المحور الثاني والمجموع الكلي للاستبيان

(ن = ٣٠)

م	العبارات	مجموع المحور الثاني	المجموع الكلي للاستبيان
١٢	تناسب المكافآت المادية التي احصل عليها مع الأعمال التي تسند لي.	٠.٢٨٦	٠.٠٢٢
١٣	الخدمات الصحية المقدمة لي من خلال عملي تعد جيدة.	٠.٧٣١	٠.٦٠٧*
١٤	يتم توزيع المكافآت والحوافز التشجيعية بعدالة ودون تمييز.	٠.٦٣٣	٠.٧٣١*
١٥	دخلي الثابت من الوزارة يشعرنني بالأمان والاستقرار.	٠.٧٨٠	٠.٦٩٩*
١٦	أحب أن أقضي بعض الأجازات في الرحلات التي تنظم من خلال الوزارة.	٠.٥١١	٠.٦٦٩*
١٧	الدخل المادي الذي أتقاضاه يكفي احتياجاتي المعيشية.	٠.١٦٢	٠.٠٢٤

* قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (٩) أن قيم معاملات الارتباط بين العبارات ومجموع درجات المحور الثاني جاءت دالة إحصائياً وكذلك قيم معاملات الارتباط بين العبارات والمجموع الكلي لدرجات الإستبيان جاءت دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥) مما يدل على إتساقها مع محورها وبالتالي صدق العبارات في التعبير عن محورها، عدا العبارتين رقمي (١٢ ، ١٧) فقد جاءت قيمة الارتباط المحسوبة لهما مع محورها والمجموع الكلي للاستبيان أقل من قيمة الارتباط الجدولية مما يعني أنها غير صادقة لذا سيتم إستبعادهما، وبهذا يصبح عدد عبارات المحور الثاني (٤) عبارات بعد حساب صدق الإتساق الداخلي.

جدول (١٠)

معامل الإتساق الداخلي بين عبارات المحور الثالث ومجموع المحور الثالث والمجموع الكلي للاستبيان

(ن = ٣٠)

م	العبارات	مجموع المحور الثاني	المجموع الكلي للاستبيان
١٨	تسود المودة والتعاون في العلاقات بيني وبين العاملين بالوزارة.	٠.٨٢٤	٠.٥٤١*
١٩	العلاقات مع القيادات مرضية.	٠.٦٧١	٠.٧٧٥*
٢٠	أحرص على إنجاز عملي في الوقت المطلوب	٠.١٣٨	٠.٠٢٤
٢١	أستطيع احتواء غضب الزملاء والتعامل معهم في المواقف الطارئة.	٠.٧٩٩	٠.٥٧٤*
٢٢	أشارك في حل المشكلات التي تقابل زملائي بالعمل.	٠.٧١٥	٠.٦٧٤*

* قيمة الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٦١

يتضح من جدول (١٠) أن قيم معاملات الارتباط بين العبارات ومجموع درجات المحور الثالث جاءت دالة إحصائياً وكذلك قيم معاملات الارتباط بين العبارات والمجموع الكلي لدرجات الإستهيبان جاءت دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥) مما يدل على إتساقها مع محورها وبالتالي صدق العبارات في التعبير عن محورها، عدا العبارة رقم (٢٠) فقد جاءت قيمة الارتباط المحسوبة لها مع محورها والمجموع الكلي للإستهيبان أقل من قيمة الارتباط الجدولية مما يعني أنها غير صادقة لذا سيتم إستبعادها، وبهذا يصبح عدد عبارات المحور الثالث (٤) عبارات بعد حساب صدق الإتساق الداخلي.

النتائج:

تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا (تحليل التباين) لحساب ثبات الاستمارة بشكل كلي كما هو موضح بجدول رقم (١١).

جدول (١١)

تحليل التباين لعبارات الإستهيبان

(ن = ٣٠)

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف
بين الافراد	٥٢.١٧٣٩	٢٩	٢.٣٧١٥	٨.٥٥٣
داخل الافراد	٤٣٨	٤٨٣	٠.٩٠٦٨	
بين العبارات	١٢٢.٦٠٨٧	٢١	٥.٨٣٨٥	
البواقي	٣١٥.٣٩١٣	٤٦٢	٠.٦٨٢٧	
المجموع الكلي	٤٩٠.١٧٣٩	٥٠٥	٠.٩٧٠٦	

يتضح من جدول (١١) أن قيمة ف جاءت دالة إحصائياً بمقدار (٨.٥٥٣) , كما جاء معامل ألفا دال إحصائياً بمقدار (٠.٧١٢) ليؤكد على ثبات الإستهيبان.

عرض النتائج:

جدول (١٢)

التوصيف الإحصائي لعبارات المحور الأول (الرضا عن طبيعة العمل)

(ن = ١٤٩)

م	العبارات	م	ع	ل
١	يزداد شعوري بالسعادة عندما أظهر قدراتي في إنجاز العمل.	٣.٧٢	٠.٦٦	٢.٦٥-
٢	أشارك القيادات في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بسير العمل.	٢.٤٧	١.١١	٠.٠٩-
٣	العلاقة بيني وبين القيادات تتميز بالشفافية والصدق.	٣.٢٣	٠.٩٥	١.١٦-
٤	أشعر أن عملي بالوزارة يفيد المجتمع.	٣.١٠	١.٠٢	٠.٨٥-
٥	الدورات التدريبية المتاحة تتناسب مع تخصصي الوظيفي.	٢.٣١	١.٠٤	٠.٠٥
٦	أشارك في وضع الخطة السنوية للإدارة التي أعمل بها.	٢.٢٨	١.١٩	٠.٢٢
٧	الاختصاصات ومسئوليات العمل لدى العاملين تتميز بالوضوح.	٢.٩٣	٠.٨٧	٠.٥٠-
٨	تتناسب طبيعة العمل مع مؤهلي الدراسي.	٣.٤٢	٠.٩٠	١.٥٤-
٩	أستطيع أن احصل بسهولة على المعلومات الخاصة بأداء عملي عند الحاجة إليها.	٢.٩٧	١.٠٠	٠.٦٩-
١٠	يوفر لي العمل المناخ للابتكار وتطوير الأداء.	٢.١٠	١.٠٢	٠.٣٨

يتضح من جدول (١٢) أن قيم الالتواء المحسوبة لجميع العبارات جاءت بين (-٢.٦٥ : ٠.٣٨) أي أنها انحصرت ما بين (±٣) والذي يدل على تجانس العينة واعتدالية التوزيع على المنحنى الطبيعي للبيانات وهذا يشير إلى إمكانية تعميم نتائج المحور الأول على مجتمع البحث.

جدول (١٣)

التكرارات والنسب المئوية والوزن الترجيحي والنسبي وكا^٢ لعبارات المحور الأول (الرضا عن طبيعة العمل)

(ن = ١٤٩)

الترتيب	كا ^٢	الوزن انسبي	الوزن الترجيحي	بدرجة قليلة جدا		بدرجة قليلة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة		أرقام العبارات
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
١	٢٤٩.٤٢	٩٢.٩٥	٥٥٤	٢.٦٨	٤	٣.٣٦	٥	١٣.٤٢	٢٠	٨٠.٥٤	١٢٠	١
٧	٩.٤٢	٦١.٧٤	٣٦٨	٢٨.١٩	٤٢	١٧.٤٥	٢٦	٣٣.٥٦	٥٠	٢٠.٨١	٣١	٢
٣	٧٣.٦٣	٨٠.٨٧	٤٨٢	٩.٤٠	١٤	٧.٣٨	١١	٣٣.٥٦	٥٠	٤٩.٦٦	٧٤	٣
٤	٤٦.٩٥	٧٧.٥٢	٤٦٢	١١.٤١	١٧	١٣.٤٢	٢٠	٢٨.٨٦	٤٣	٤٦.٣١	٦٩	٤

تابع جدول (١٣)

التكرارات والنسب المئوية والوزن الترجيحي والنسبي وكا^٢ لعبارات المحور الأول (الرضا عن طبيعة العمل)

(ن = ١٤٩)

الترتيب	كا ^٢	الوزن انسبي	الوزن الترجيحي	بدرجة قليلة جدا		بدرجة قليلة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة		أرقام العبارات
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
٨	١٧.٩٥	٥٧.٧٢	٣٤٤	٣٠.٢٠	٤٥	٢١.٤٨	٣٢	٣٥.٥٧	٥٣	١٢.٧٥	١٩	٥
٩	١٥.٣٨	٥٧.٠٥	٣٤٠	٣٨.٢٦	٥٧	١٦.٧٨	٢٥	٢٣.٤٩	٣٥	٢١.٤٨	٣٢	٦
٦	٤٥.١٢	٧٣.٣٢	٤٣٧	٦.٧١	١٠	٢٠.٨١	٣١	٤٤.٩٧	٦٧	٢٧.٥٢	٤١	٧
٢	١٢٣.٤٠	٨٥.٤٠	٥٠.٩	٧.٣٨	١١	٦.٠٤	٩	٢٤.١٦	٣٦	٦٢.٤٢	٩٣	٨
٥	٣٢.١٨	٧٤.٣٣	٤٤٣	١٢.٠٨	١٨	١٤.٧٧	٢٢	٣٦.٩١	٥٥	٣٦.٢٤	٥٤	٩
١٠	٢٢.٠٣	٥٢.٥٢	٣١٣	٣٦.٩١	٥٥	٢٦.١٧	٣٩	٢٦.٨٥	٤٠	١٠.٠٧	١٥	١٠

يتضح من جدول (١٣) ما يلي:

- انحصرت قيم كا^٢ المحسوبة لجميع العبارات بين (٩.٤٢ : ٢٤٩.٤٢) علماً بأن قيمة كا^٢ الجدولية = (٧.٨٢) مما يعني أن قيم كا^٢ المحسوبة جاءت دالة إحصائياً لجميع عبارات المحور الأول.
- اتجهت استجابات عينة البحث نحو الرضا بدرجة كبيرة على العبارات أرقام (١، ٣، ٤، ٨)، كما اتجهت استجابات عينة البحث نحو الرضا بدرجة متوسطة على العبارات أرقام (٢، ٧، ٩)، في حين اتجهت استجابات عينة البحث نحو الرضا بدرجة قليلة جداً على العبارات أرقام (٥، ٦، ١٠).

جدول (١٤)

التوصيف الإحصائي لعبارات المحور الثاني (الرضا عن الجوانب المادية والخدمات)

(ن = ١٤٩)

م	العبارات	م	ع	ل
١١	الخدمات الصحية المقدمة لي من خلال عملي تعد جيدة.	٢.٥٥	٠.٩٣	٠.٤٠-
١٢	يتم توزيع المكافآت والحوافز التشجيعية بعدالة ودون تمييز.	٢.٦٨	٠.٩٢	٠.٤٨-
١٣	دخلي الثابت من الوزارة يشعرنني بالأمان والاستقرار.	٢.٩١	٠.٩٨	٠.٥٥-
١٤	أحب أن أقضي بعض الأجازات في الرحلات التي تنظم من خلال الوزارة.	٢.٦١	١.٠٢	٠.٣٢-

يتضح من جدول (١٤) أن قيم الالتواء المحسوبة لجميع العبارات جاءت بين (-٠.٥٥ : -٠.٣٢) أي أنها انحصرت ما بين (±٣) والذي يدل على تجانس العينة واعتدالية التوزيع على المنحنى الطبيعي للبيانات وهذا يشير إلى إمكانية تعميم نتائج المحور الثاني على مجتمع البحث.

جدول (١٥)

التكرارات والنسب المئوية والوزن الترجيحي والنسبي وكا^٢ لعبارات المحور الثاني (الرضا عن الجوانب المادية والخدمات)

(ن = ١٤٩)

الترتيب	كا ^٢	الوزن انسبي	الوزن الترجيحي	بدرجة قليلة جدا		بدرجة قليلة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة		أرقام العبارات
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
٣	٥٠.٣٣	٦٣.٧٦	٣٨٠	١٨.٧٩	٢٨	١٩.٤٦	٢٩	٤٩.٦٦	٧٤	١٢.٠٨	١٨	١١
٢	٥١.٥١	٦٦.٩٥	٣٩٩	١٤.٧٧	٢٢	١٨.٧٩	٢٨	٥٠.٣٤	٧٥	١٦.١١	٢٤	١٢
١	٢٥.٨٥	٧٢.٦٥	٤٣٣	١١.٤١	١٧	١٨.٧٩	٢٨	٣٧.٥٨	٥٦	٣٢.٢١	٤٨	١٣
٤	٢٣.٨٦	٦٣.٥٩	٣٧٩	١٣.٤٢	٢٠	١٨.١٢	٢٧	٤٢.٢٨	٦٣	١٩.٤٦	٢٩	١٤

يتضح من جدول (١٥) ما يلي:

- انحصرت قيم كا^٢ المحسوبة لجميع العبارات بين (٢٣.٨٦ : ٥١.٥١) علماً بأن قيمة كا^٢ الجدولية = (٧.٨٢) مما يعني أن قيم كا^٢ المحسوبة جاءت دالة إحصائياً لجميع عبارات المحور الثاني.
- اتجهت استجابات عينة البحث نحو الرضا بدرجة متوسطة على جميع عبارات المحور الثاني.

جدول (١٦)

التوصيف الإحصائي لعبارات المحور الثالث (الرضا عن الجوانب الاجتماعية)

(ن = ١٤٩)

م	العبارات	م	ع	ل
١٥	تسود المودة والتعاون في العلاقات بيني وبين العاملين بالوزارة.	٣.٦٠	٠.٧٠	٢.٠٩-
١٦	العلاقات مع القيادات مرضية.	٣.١٥	٠.٩٣	٠.٩٧-
١٧	أستطيع احتواء غضب الزملاء والتعامل معهم في المواقف الطارئة.	٣.٤٦	٠.٧١	١.٣٨-
١٨	أشارك في حل المشكلات التي تقابل زملائي بالعمل.	٣.٣٣	٠.٧٠	١.٠٣-

يتضح من جدول (١٦) أن قيم الالتواء المحسوبة لجميع العبارات تراوحت بين (-٢.٠٩ : ٠.٩٧) أي أنها انحصرت ما بين (±٣) والذي يدل على تجانس العينة واعتدالية التوزيع على المنحنى الطبيعي للبيانات وهذا يشير إلى إمكانية تعميم نتائج المحور الثالث على مجتمع البحث.

جدول (١٧)

التكرارات والنسب المئوية والوزن الترجيحي والنسبي وكا^٢ لعبارات المحور الثالث (الرضا عن الجوانب الاجتماعية)

(ن = ١٤٩)

الترتيب	كا ^٢	الوزن النسبي	الوزن الترجيحي	بدرجة قليلة جدا		بدرجة قليلة		بدرجة متوسطة		بدرجة كبيرة		أرقام العبارات
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
١	١٧٥.٤٨	٩٠.١٠	٥٣٧	٣.٣٦	٥	٢.٠١	٣	٢٥.٥٠	٣٨	٦٩.١٣	١٠٣	١٥
٤	٥٨.٤٤	٧٨.٦٩	٤٦٩	٨.٧٢	١٣	١٠.٠٧	١٥	٣٨.٩٣	٥٨	٤٢.٢٨	٦٣	١٦
٢	١١٨.٨٩	٨٦.٤١	٥١٥	٢.٦٨	٤	٤.٧٠	٧	٣٦.٩١	٥٥	٥٥.٧٠	٨٣	١٧
٣	١٠٥.٧٤	٨٣.٢٢	٤٩٦	٢.٦٨	٤	٥.٣٧	٨	٤٨.٣٢	٧٢	٤٣.٦٢	٦٥	١٨

يتضح من جدول (١٧) ما يلي:

- انحصرت قيم كا^٢ المحسوبة لجميع العبارات بين (٥٨.٤٤ : ١٧٥.٤٨) علماً بأن قيمة كا^٢ الجدولية = (٧.٨٢) مما يعني أن قيم كا^٢ المحسوبة جاءت دالة إحصائياً لجميع عبارات المحور الثالث.
- اتجهت استجابات عينة البحث نحو الرضا بدرجة كبيرة على جميع عبارات المحور الثالث.

مناقشة النتائج:

يتضح من جدول (١٣) أنه اتجهت استجابات عينة البحث نحو الرضا بدرجة كبيرة على العبارات أرقام (١، ٣، ٤، ٨) ويرجع ذلك إلى الأسباب التالية:

- عندما يتمكن الموظف من إظهار قدراته في انجاز العمل فهذا يشبع لديه الحاجة الي الشعور بالانجاز وكذلك يعظم لديه الثقة بالنفس والقدرة علي انجاز الأعمال الموكلة له ، مما يسبب لديه زيادة في الشعور بالسعادة وهذا من شأنه ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لديه بدرجة كبيرة.
- تتميز خطوط الاتصال داخل الهيكل التنظيمي بأنها قصيرة المدى مما يؤثر بالإيجاب علي عملية الاتصال ويجعلها أكثر وضوحا وشفافية ، حيث انه كلما كانت خطوط الاتصال ذات

- مدي قصير كلما قلت الرموز المستخدمة بالرسالة وبالتالي يسهل علي المستقبل فك الرموز المستخدمة بالشفير واستيعاب كافة المعلومات بوضوح وشفافية .
- تعد وزارة الرياضة هي الجهة الحكومية المسؤولة عن إدارة الرياضة والإشراف علي كافة الهيئات العاملة بالمجال الرياضي ، أي إنها تدير المنظومة الرياضية بكافة جوانبها مما يجعلها صاحبة القرار في العديد من الشؤون التي تتحكم بالرياضة المصرية ، لذا يتضمن الهيكل التنظيمي للوزارة الإدارات التي تختص بذلك ، ويقوم الموظف في الوزارة بإنجاز واجباته الوظيفية في ضوء المسؤولية المنوطة به وخاصة أنه في بعض الأحيان يتطلب من الموظف اتخاذ قرارات في بعض الموضوعات التي تؤثر في الرأي العام بالمجتمع مما يشعره بان ادائه الوظيفي يفيد المجتمع .
- أن الغالبية العظمي من الاخصائين بالوزارة من خريجي كليات التربية الرياضية بالإضافة الي ان اختصاصات وزارة الشباب والرياضة تؤثر علي الأداء الوظيفي وتجعله أكثر ميلا الي الجانب الفني و بذلك يتطلب ان يكون الأخصائي علي دراية بالجوانب الفنية بالمجال الرياضي .
- كما يتضح من جدول (١٣) أنه اتجهت استجابات عينه البحث نحو راضي بدرجة متوسطة علي العبارات أرقام (٢ ، ٧ ، ٩) ويرجع ذلك للأسباب التالية:
- في كثير من الأحيان تعمل القيادات علي إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات لما لهم من خبرات سابقة خاصة وانه في العديد من الإدارات يلاحظ ان المرؤوسين قد يكون لديهم خبرات كبيرة تماثل الخبرات الوظيفية الي تمتلكها القيادات وعلي الرغم من ذلك توجد العديد من الإدارات بها اخصائين من الشباب مما يدفع القيادات الي اتخاذ القرارات دون مشاركتهم بها لقلّة خبراتهم .
- توجد ازدواجية في الاختصاصات بين بعض الإدارات كما ان بعض الإدارات لها اختصاصات لا تتناسب مع طبيعة عمل الإدارة وفي جانب آخر توجد بعض الإدارات التي تمارس أعمالا ليست ضمن نطاق اختصاصها بالهيكل التنظيمي للوزارة .
- علي الرغم من التقدم التكنولوجي في مجال الاتصال ونظم المعلومات ألا ان نظم تداول المعلومات بالوزارة ما زالت تميل إلي الأساليب التقليدية والروتينية وهذا أدى بدوره إلى ضعف قنوات الاتصال بين الإدارات المركزية والإدارات العامة مما يعيق تدفق المعلومات في الإدارات وبعضها البعض كما ان الوزارة لا يوجد بها أرشيف يمكن الاعتماد عليه في نقل المعلومات

بين الإدارات المختلفة بالهيكل التنظيمي والكثير من الإدارات تعتمد في الحصول علي المعلومات علي الاتصالات والمقترحات ولا تتمكن في استخدام الاتصالات الصاعدة والهابطة إلي ان الاتصالات الصاعدة والهابطة تتميز بسرعة تدفق المعلومات بصورة اكبر في الاتصالات الأفقية .

في حين يتضح من جدول (١٣) أنه اتجهت استجابات عينه البحث نحو الرضا بدرجة قليلة جداً علي العبارات أرقام (٥ ، ٦ ، ١٠) ويرجع ذلك للأسباب التالية :

- لا يتم إجراء الدراسات الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين مما يؤدي الي عدم معرفة احتياجات كل إدارة وبالتالي يتم وضع وتحديد البرامج التدريبية بطريقة عشوائية وهذا أدى الي ان البرامج التدريبية المتاحة لا تعمل علي تطوير الكفاءات الوظيفية للكوادر الإدارية والفنية ولا تتناسب مع مجالات تخصصهم ومؤهلاتهم الدراسية .
- لم تتم الاستفادة المثلي من المعينين الجدد في وضع الخطة السنوية بالرغم من أنهم يحملون فكريا جديدا وفقا للتطورات الهائلة التي يمر بها الوقت الراهن .
- العمل غير مجهز بطريقة لائقة وعدم توافر الإمكانيات المادية من (حاسب الي، أدوات مكتبية، شبكة المعلومات والبيانات) ومن جهة أخرى تمسك العديد من القيادات بطرق وأساليب العمل التقليدية والروتينية .

ويتضح من جدول (١٥) أنه اتجهت استجابات عينه البحث نحو الرضا بدرجة متوسطة علي العبارات أرقام (١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤) ويرجع ذلك الي الأسباب التالية :

- تقديم الخدمات الصحية للعاملين بالوزارة من خلال شركة خدمات صحية يؤدي الي ظهور بعض المعوقات في الإجراءات الإدارية بالهيئة والهيئات الطبية المتعاقد معها فعلي الرغم من توافر الخدمة إلا ان المشكلة تتمركز حول طريقة تقديمها .
- لا يوجد نظام واضح وفعال لتقديم الحوافز وفقا لمعايير محددة سلفا ، كما انه لا يمكن تقديم الحوافز التشجيعية للعاملين دون قياس أدائهم وتكمن المشكلة هنا في انه لا توجد مقاييس محددة لتقييم أداء العاملين بالوزارة والذي أدى بدوره الي توزيع الحوافز وفقا للإدارة وللتقديرات الشخصية .
- وفقاً للظروف والمتغيرات السياسية والاقتصادية التي تمر بها الدولة في الوقت الراهن أدت الي تغيير المنحني الاقتصادي للدولة والمنوط بأنه نحو منطقة الركود الاقتصادي وهذا يؤدي بدوره

- الي ارتفاع أسعار السلع بمختلف أنواعها الي ارتفاع التكلفة المعيشية للفرد ولم تقابل هذه الزيادة في الدخل المادي لدي الموظفين تكافئ ارتفاع التكلفة المعيشية .
- نظراً للظروف المتوترة علي مستوي الدولة فان الرحلات التي تنظمها الوزارة الي حد ما لم يتم تنفيذها وذلك لعدم الأمان المسيطر في وقتنا هذا .
- كما يتضح من جدول (١٧) أنه اتجهت استجابات عينه البحث نحو الرضا بدرجة كبيرة علي العبارات أرقام (١٥، ١٦، ١٨، ١٧) ويرجع ذلك إلي الأسباب التالية:
- أن القوة البشرية بالوزارة قليلة نسبياً مما أدي إلى وجود روابط اجتماعية بين الزملاء وبعضهم البعض ، كما أن عدم وضوح الاختصاصات يتسبب في عدم وضوح المسؤولية وهذا بدوره يؤدي إلى قلة ظهور حالات التنافس بين الزملاء، حيث أن وضوح الاختصاصات والمسئوليات يخلق حالة من التنافس في إنجاز الأعمال المسئول عنها الموظفين في ضوء المسؤولية التي يتحملونها، ومواقف التنافس تؤثر بطبيعتها على العلاقات الاجتماعية بصورة سلبية.

الاستنتاجات:

في ضوء أهداف البحث وفي إطار المنهج العلمي المستخدم وما استعان به الباحثان من أدوات لجمع البيانات، ومن خلال التحليل الإحصائي للبيانات وعرضها ومناقشة نتائجها تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

- أولاً: الاستنتاجات الخاصة بالرضا عن طبيعة العمل لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة:**
- تمثلت الجوانب المتعلقة بطبيعة العمل التي حققت مستوى رضا وظيفي مرتفع فيما يلي:
 - يزداد شعوري بالسعادة عندما أظهر قدراتي في إنجاز العمل.
 - العلاقة بيني وبين القيادات تتميز بالشفافية والصدق.
 - أشعر أن عملي بالوزارة يفيد المجتمع.
 - تتناسب طبيعة العمل مع مؤهلي الدراسي.
 - تمثلت الجوانب المتعلقة بطبيعة العمل التي حققت مستوى رضا وظيفي متوسط فيما يلي:
 - أشارك القيادات في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بسير العمل.
 - الاختصاصات ومسئوليات العمل لدى العاملين تتميز بالوضوح.
 - أستطيع أن احصل بسهولة على المعلومات الخاصة بأداء عملي عند الحاجة إليها.
 - تمثلت الجوانب المتعلقة بطبيعة العمل التي حققت مستوى رضا وظيفي منخفض فيما يلي:
 - الدورات التدريبية المتاحة تتناسب مع تخصصي الوظيفي.

- أشارك في وضع الخطة السنوية للإدارة التي أعمل بها.
- يوفر لي العمل المناخ للابتكار وتطوير الأداء.

ثانياً: الاستنتاجات الخاصة بالرضا عن الجوانب المادية والخدمات لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة:

- تمثلت الجوانب المادية والخدمات التي حققت مستوى رضا وظيفي متوسط فيما يلي:
 - دخلي الثابت من الوزارة يشعري بالأمان والاستقرار.
 - يتم توزيع المكافآت والحوافز التشجيعية بعدالة ودون تمييز.
 - الخدمات الصحية المقدمة لي من خلال عملي تعد جيدة.
 - أحب أن أقضي بعض الأجازات في الرحلات التي تنظم من خلال الوزارة.

ثالثاً: الاستنتاجات الخاصة بالرضا عن الجوانب الاجتماعية لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة:

- تمثلت الجوانب الاجتماعية التي حققت مستوى رضا وظيفي مرتفع فيما يلي:
 - تسود المودة والتعاون في العلاقات بيني وبين العاملين بالوزارة.
 - أستطيع احتواء غضب زملاء والتعامل معهم في المواقف الطارئة.
 - أشارك في حل المشكلات التي تقابل زملائي بالعمل.
 - أستطيع احتواء غضب الزملاء والتعامل معهم في المواقف الطارئة.

التوصيات:

- في ضوء نتائج البحث واستنتاجاته يوصى الباحثان بما يلي :
- إعادة توزيع المهام على الموظفين بشكل يتناسب مع المؤهلات العلمية والخبرات العملية.
 - وضع خطة تدريب الموظفين في ضوء دراسة احتياجاتهم، وعقد الدورات التدريبية بشكل منتظم، لأن هذه الدورات تشعر الموظف بأهميته ، وتجعله دائم التجديد والإبداع.
 - التجديد والتطوير الدوري للأماكن التي تحتاج ذلك بالوزارة بما يضمن توفير المناخ الملائم الذي يعمل على أن يشعر الموظف براحة تامة أثناء تأدية مهامه الوظيفية.
 - إجراء تحليل حول الأجر الذي يتقاضاه الموظف وإذا ما كان يراعي كافة تكاليف الحياة ، وغلاء المعيشة دائماً ، لأن الموظف لا بد وانه سيقوم بأداء عمله بشكل جيد ما دام يشعر برضا عن الأجر، وهذا من شأنه أن يزيد من العطاء في العمل.

- منح الترقيات والحوافز تبعاً لسياسة محددة ، وأن يتم منحها للموظف في الوقت المناسب لها ، لأن هذا من شأنه أن يزيد من عطاءه في العمل ، كما أنه ينعكس على الأداء الوظيفي للعاملين .
- توضيح الخدمات التي تقدمها وزارة الشباب والرياضة بإداراتها المركزية المختلفة عن طريق وسائل الإعلام السمعية والبصرية والمقروعة وذلك لزيادة الوعي لدى المجتمع و الاستفادة من الخدمات المقدمة بكفاءة عالية.
- إنشاء نادي رياضي اجتماعي للعاملين بالوزارة وأسرههم لتدعيم الجوانب الاجتماعية بين العاملين بالوزارة.
- تفعيل دور إدارة رعاية العاملين لتحسين الخدمات المقدمة للموظفين من قبل الوزارة.
- توجيه الاهتمام نحو أسر العاملين في مجال الرعاية الصحية.
- عقد اجتماعات دورية بين العاملين ووزير الشباب والرياضة لضمان التواصل الفعال.

قائمة المراجع:

- المراجع العربية:

- ١- أحمد سيد أحمد عبد الفتاح: المواطنة التنظيمية والرضا عن العمل وعلاقتها بجودة أداء بعض العاملين بالأندية الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان، ٢٠١٢م.
- ٢- أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعارف ، الإسكندرية، ١٩٩٧م.
- ٣- أحمد كمال عبد الحميد: الرضا الوظيفي لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا و علاقته بدافعية الإنجاز، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات و البحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١١م.
- ٤- أميرة محمد أبو الغيط: أثر الصمت التنظيمي على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية بالتطبيق على وزارة الشباب والرياضة، مقالة علمية منشورة، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ١٢، ٢٤، كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعة قناة السويس، ٢٠٢١م.

- ٥- حامد احمد رمضان : الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة الكويت، ١٩٩٥م.
- ٦- حامد أحمد رمضان : السلوك التنظيمي، دار العلم، الكويت، ١٩٨٢م.
- ٧- دنيا محمد عادل عبد العزيز: ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية، ٢٠٠١م.
- ٨- رمزية الغريب: التقويم والقياس النفسي والتربوي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ١٩٧٧م.
- ٩- سالي علي محمد: العلاقة بين أبعاد تمكين العاملين ودرجات الرضا الوظيفي، دراسة ميدانية بقطاع البترول، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٢م.
- ١٠- سيد شعبان عبده حامد : الرضا الوظيفي لأخصائيي المكتبات في محافظة بني سويف، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة حلوان، ٢٠٠٣م.
- ١١- شكري السيد أحمد : الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبراتهم التدريسية، كلية التربية، جامعة قطر، العدد (٨) ١٩٩١م.
- ١٢- عزة أمين السيد أحمد: العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى العاملين بالمجلسين القومي للشباب والقومي للرياضة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، ٢٠١٢م.
- ١٣- علي عبد الوهاب ، عايدة خطاب : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٣م.
- ١٤- فواز شمالان الضفيري: العلاقة بين جودة الخدمة التدريبية والرضا الوظيفي للمتدربين : دراسه تطبيقية على المؤسسات الحكومية بدولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ٢٠١١م.
- ١٥- ك. هول، ح. لنذي : نظريات الشخصية، ترجمة فرج أحمد فرج وآخرون، دار الشايع للنشر، القاهرة، ١٩٩٧م.
- ١٦- كاسر المنصور : الرضا عن العمل ، جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٧م.

- ١٧- ماجد سعيد النعيمي: محددات الرضا الوظيفي للعمال الوطنية والعمالة الوافدة لدولة الإمارات العربية، دراسة تطبيقية على قطاع المصارف، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٠م.
- ١٨- مصطفى كامل ، سونيا البكري : دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، مجلة الإدارة ، العدد ١، يوليو، ١٩٩٠م.
- ١٩- منى محمد عبد الخالق جاد : الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة الشباب بالقطاعات المختلفة (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان، ٢٠٠٤م.
- ٢٠- نادية أحمد على حسن : العدالة التنظيمية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات العامة : مع دراسة تطبيقية على وزارة الدولة للتنمية المحلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد و العلوم السياسية، جامعة القاهرة ، ٢٠١٢م.
- ٢١- ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٩٩٥م.
- ٢٢- نبيل النجار : الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٩٣م.

- المراجع الأجنبية:

- 23- Chad, Roubel: Empower your employees so you can satisfy customers, Marketing News, Vol. 22, No. 6, 2005.
- 24- Hall, C.: Jop Satisfaction of Sport Management Faculty in the U.S.A Florida Stat University, 2004.
- 25- Joseph Manceil Anqus : "Principal Instructional Management and its Relation to Teacher job Salifaction", DAI. A 53/11, 1993.
- 26- Tharrington, Donnie Everetle,:perceived principal leaderships Behavior and Reported Teacher Job Satisfaction. (leadership behavior) DATA, 53 / 07, 1993.
- 27- Thorn, Dustin: Perceptions of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Intercollegiate Athletics: A Study of NCAA Men's Sport Coaches, ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, University of Louisville, 2010.