

الجديّة في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب الجامعات المصرية

د . حسين محمد عبد الحليم

مقدمة الدراسة :

نحن نعيش اليوم في عالم تصاعدت وتشابكت فيه عوامل التغيير والتجديد في جميع مجالات الحياة ، وأنتجت تلك العوامل واقعا إداريا جديداً جعل المديرين مطالبين باستبدال المفاهيم والسلوكيات الإدارية التقليدية بأساليب جديدة قوامها الجودة والإبداع والانفتاح والتوازن في بيئته شديدة التنافس ، وفي مثل هذا العالم لا بد من وجود منظمات تمتلك بني هيكلية متطورة في تصميمها وأدائها ، ولكننا لا نستطيع الوصول إلى ذلك إلا بضمان وجود كوادر بشرية قادرة على التعلم وراغبة فيه بغض النظر عن مراحلها الهرمية وملتزمة بالقدرة على التكيف الناجح مع المتغيرات البيئية المتجددة ، وإن الطاقات العقلية التي يختزنها الأفراد في عقولهم تشكل مصدراً هاماً من مصادر الثروة المعرفية والقوة الحيوية التي تمكنها من تخيل المواقف واكتشاف الأخطاء وصنع القرارات بالطريقة والوقت المناسبين اللذين يضمنان لها الاستمرار والتميز .

والإدارة هي وظيفة أساسية في كل مجتمع وضرورية لاستغلال موارده ومهمة لتحقيق رفاهيته وتقدمه فموارد الإنتاج المختلفة تبقى معطلة بلا استغلال ولا فائدة للمجتمع حتى يجري تجميعها معاً وتوجيهها واستغلالها ، ووظيفة الإدارة هي تجميع عوامل الإنتاج المختلفة من رأس مال وقوة عاملة وآلات وموارد طبيعية والتآلف بينها لاستغلالها بأكبر كفاية ، أي استخدامها بالطريقة التي تكفل الحصول على أكبر قدر من الإنتاج بأقل التكاليف (١ : ٣٦) .

فتقف الإدارة وراء كل نجاح تحقّقه أي مؤسسة أو هيئة أو منظمة وهي التي تؤدي إلى تقدم أو تأخر أي مشروع وهي المسؤولة عن نجاح أو فشل أي منظمة من المنظمات وأي مجتمع من المجتمعات (١٦ : ٢) .

فقد عرف " مادي وكوباسا Maddi & Kobasa " (١٩٩٩) الجديّة في العمل (Hardiness) على أنها سمة من سمات الشخصية الإدارية والتي تساعد الفرد في التخلص من الضغوط المهنية (٢٥ : ١٠٦) .

بينما عرفها " هيلين Helen " (١٩٩٩) على أنها منحى مفيد ومساعد وذلك لأنه يزود الأفراد بخصائص مميزة كالتحكم والتحمي والالتزام (٢٤ : ١٢٥) .

أما " إنفولدسن ودون Enevoldsen & Dawn " (١٩٩٥) (٢٠) و" هيثر وجيل Heather & gail " (١٩٨٨) (٢١) فقد وجدوا أن الجدية في الشخصية تؤثر في كفاءة وفاعلية ودوافع المستخدمين نحو العمل ، فهي صفة من الصفات الشخصية . كما أنهم وجدوا أن الجنس والعمر والاعتقادات المهنية تؤثر على الكفاءة والجدية تجاه العمل .

وتشتمل الجدية في العمل على ثلاثة محاور هي : محور الالتزام والمشاركة (Commitment) وتعني القدرة على الاشتراك بأنشطة إيجابية والمشاركة بفاعلية بدلاً من العزلة والقدرة على تحديد الأهداف وتنظيمها . والمحور الثاني هو محور التحدي والتغيير (Challenge) وهو قدرة الفرد على التغيير بما يواكب المستجدات . والمحور الثالث هو السيطرة والتحكم (Control) ويقصد به القدرة على توجيه العمل بفاعلية أكثر من كونها استخدام القوة (٢٦ : ٦٤) ، (٢٧ : ٣٥ . ٤٠) .

وقد اهتم كثير من العلماء والباحثين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي بدراسة وتحليل الرضا الوظيفي ، لما له من أثر فعال على إنتاجية العمل ورضا العاملين ، ويلاقي موضوع الرضا الوظيفي الاهتمام المتزايد لدى الباحثين في المجالات المختلفة ، ولقد أوضحت الدراسات أهمية العلاقات الإنسانية ، وفتحت آفاقاً جديدة حول أهمية العنصر البشري وحاجاته النفسية والاجتماعية .

فالعنصر البشري هو الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في منظمات الأعمال ، فالمعدات والأجهزة الحديثة مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها ستبقي أقل أهمية من العنصر البشري ، وقد لا تعمل إذا لم يتوفر العقل البشري الذي يديرها ويحركها ، فإذا كان العنصر البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية ، فإن الإدارة المتميزة يجب أن تسعى لأن يكون الفرد راضياً عن عمله (٣ : ٣١) .

إن رضا الفرد عن عمله يؤثر على مدى كفاءته في العمل وحرصه عليه ويزداد جهده بزيادة ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لقدراته ، وهكذا يتضح أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للفرد والمجتمع ، فرضا الفرد عن عمله يعتبر الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي له ، ذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل ، والنجاح في العمل يعتبر المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده ، كما انه يعد مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته الأخرى . كما أن الشعور بالسعادة الناتج عن رضا الفرد عن عمله هو عملية تتداخل فيها قيم الفرد ونظرتة إلى عمله وبيئة ذلك العمل وهو ما يطلق عليه مصطلح "الرضا الوظيفي" ، وهو يتحقق بالفرق بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه وما يحصل عليه فعلاً من هذا العمل ، وكلما زادت احتياجات الفرد بقدر يفوق ما يحصل عليه فإن ذلك يدل على عدم الرضا عن هذا العمل (١٤ : ٢٤) .

كما أن الشعور بالرضا لدى العاملين هو حصيلة التفاعل بين ما يريده الفرد وبين ما يحصل عليه فعلاً في موقف معين . وعلى ذلك فالعلاقة بين العمل والشعور بالرضا تتوقف على كون ذلك العمل سبيل أو مصدر للأفراد لتحقيق حاجات يريدونها بشدة . وأن المهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد تسهم في تحديد مستوى رضائهم عن الأعمال التي يقومون بتأديتها ، وكلما تصور الفرد أن العمل الذي يقوم به يستخدم قدراته كلما زاد رضائه عنه ، حيث أن استخدام الفرد لقدراته تمثل إشباع حاجة تحقيق الذات كما وردت في هرم "ماسلو" للحاجات (٩ : ٥٧) .

ويعبر الرضا الوظيفي عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله ، فالرضا عن العمل ذو تأثير مباشر على الأداء والإنتاجية وذلك من خلال إكساب الأفراد من خبرات نتيجة الاستقرار في العمل ومصدره الرضا الوظيفي الذي يعنى بمعنى أكثر دقة التفضيل أو عدم التفضيل للوظيفة من وجهة نظر من يشغل الوظيفة (٢ : ٦٨) .

فسعادة الفرد الحقيقية تتحقق في حبه لعمله ورضاءه به وشعوره بقيمة نفسه كعضو نافع في المجتمع يشارك في رقيه ، وأن الفرد أثناء تعامله مع البيئة معرض لضروب من التوتر والجدب والرضا والسخط والحب والكره والنجاح والفشل ، غير أن الفرد من خلال نشاطه يبغى إرضاء ميوله واحتياجاته للوصول إلى أهدافه وأنه يكتسب المعلومات والخبرات والمهارات الجديدة من خلال ممارسته الأنشطة المختلفة ، وذلك يستوجب توافر الرضا والرغبة الكافية خلال ممارسته للأنشطة لتدفعه إلى بذل الجهد الإيجابي في العمل (١٠ : ١٠) .

ويضيف " حسن حسام ، عبد العاطى الصياد " (١٩٩٦) أن الرضا ينتج عن حصول الفرد على العوائد التي تتلاءم مع توقعاته أو أن اختيار سلوك معين يرضاه الفرد يكون نتيجة عملية إدراكية مسبق يوازن فيها بين مجموعة من التفاصيل ، يختار منها السلوك الذي يتوقع فيها أفضل النتائج (٦ : ١٣٦) ، كما ترى " فاطمة صابر " (١٩٩٢) أنه قد تغفل سياسة العمل في إشباع حاجات ورغبات الفرد ، مما ينتج عنه خيبة أمل تؤدي إلى ظهور سلوك في شكل انطواء أو عدوان أو عدم تعاون ، وهناك تظهر مشكلة في كيفية التنسيق بين العاملين في المنظمة الذين يختلفون في القدرات والاستعدادات والدوافع ومستوى المجهود المبذول ، ويتوقف النجاح على تحديد الأهداف وتحقيقها على الإدارة بدرجة كبيرة (١١ : ٩) .

كما أن الرضا الوظيفي يتأثر بالعديد من العوامل التي قد ترتبط بعضها بالوظيفة ذاتها والتي تتمثل في الرضا عن الأجر ، والرضا عن محتوى العمل ، والرضا عن فرص الترقى ، أو أن ترتبط بالمجتمع الذي ينتمي إليه العامل ، كالرضا عن الإشراف ، أو الرضا عن ساعات العمل ، أو الرضا

عن ظروف العمل ، أو النمط التكويني لشخصية الفرد ، ومدى تكامل شخصية الفرد وشعوره بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه (١١ : ٨٧) .

وقد عالج آدامز (Adams) موضوع الرضا الوظيفي من حيث علاقته بالحوافز ويرى آدامز أنه يتم تحديد الرضا من خلال إيجاد التوازن بين المدخلات (أي ما يبذل من جهد في العمل) والعوائد (أي النتائج التي يحققها الموظف من هذا العمل) (١٢ : ٢٥٣)

تعتبر الجامعات هي المرأة الحضارية التي تعكس مدى تقدم الأمم علمياً وثقافياً وحضارياً حيث تضم الجامعات المصرية بين جدرانها صفوة شباب المجتمع والعلماء والمفكرين والأدباء والناخبين في شتى العلوم والفنون ، حيث يعتبر الشباب المثقف الواعي هم ذخيرة المجتمع في مواجهه التحديات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة الأمر الذي أدى إلى حرص الدولة بصفة عامة والجامعات بصفة خاصة إلى إعداد وتكوين شخصية الطلاب وتزويدهم بالمعارف والخبرات التي تجعلهم قادرين علي التفاعل مع المجتمع (٨ : ١٧٦) .

وتكمن أهمية الشباب بالنسبة للمجتمع في كونها مصدر التجديد والتغير لأنهم يتمتعون بحماس وحيوية متدفقة فكرياً وحركةً ، وإن هذا الحماس لا يمكن تجاهله ، لذلك يمكن أن يكون إشعاعاً اجتماعياً وطاقة جبارة تدفع المجتمع إلى التقدم وتحقيق الآمال إذا ما وجه توجيهاً سليماً ومخلصاً ، ولأهمية دور الشباب في المجتمع المصري أصبح على المجتمع أن يوضح معالم تلك المرحلة الهامة من حياة أبنائه حتى يتمكن المهتمون بشئون الشباب من مقابلة احتياجات تلك المرحلة بما يتناسب معها وأن يتيحوا لها نمواً متكاملماً متزنأً (٤ : ١١) .

و لهذا تهتم الجامعات بمشكلات الشباب وتسعى إلى إيجاد الحلول لتلك المشكلات وتهتم بإعدادهم كمواطنين صالحين ، وتستمر كذلك الجامعات في طريق التقدم طالما أتيحت الفرص لتعليم الشباب تعليماً عالياً حسب ميولهم واستعدادهم الطبيعي ، وأصبح من مهام الجامعة تهذيب أخلاق الطلاب وتنمية قدراتهم وصقل شخصياتهم ، لأنه لم يعد التعليم الجامعي قاصراً على أبناء الطبقة الراقية فقط وإنما أصبح يضم مختلف طبقات الأمة ، لهذا تقوم الجامعات اليوم بدور هام ومتكامل في الرعاية الطلابية وذلك لأن وظيفة الجامعة ليست تعليمية فقط ولكنها تشمل إعداد الطلاب إعداداً شاملاً (٨ : ٥٧) .

لذلك أخذت الجامعات تعمل على الاهتمام ببرامج الأنشطة المختلفة المقدمة للطلاب في محاولة لتلبية حاجات ورغبات واهتمامات أبنائها من الطلاب من أجل تحقيق رضائهم ، ومن منطلق أهمية استثمار وقت الفراغ لدى الشباب والسعي نحو تغيير نمط تفكيرهم وتوجيه الطاقات البشرية والقدرات الإبداعية ودعم القيم الإيجابية نحو الأنشطة الترويحية (٨ : ٦٣) .

ويختلف مفهوم رعاية الشباب من مجتمع إلى آخر وفقاً لأهداف وطبيعة وسياسة كل مجتمع ، حيث أنها في الأصل خدمات تلعب دوراً هاماً في خلق المواطن الصالح الذي يخدم المجتمع من خلال النشاط التعاوني بين الأفراد وبعضها لصالح الجماعات والمجتمع (٤ : ١٣) .

كما أن رعاية الشباب عبارة عن خدمات ومجهودات منظمة ذات صبغة وقائية وإنشائية وعلاجية تؤدي للشباب في مراحل العمر المختلفة ، وتهدف إلى مساعدتهم كأفراد أو جماعات في النمو (١٣ : ١٧) ، بالإضافة إلى أنها تهدف إلى الوصول بالأفراد والجماعات إلى حياة تتمشى مع رغباتهم وإمكانياتهم وتتوافق مع مستويات وأماني المجتمع الذي يعيشون فيه (١٧ : ٢٢).

وأصبح مفهوم العمل بميدان رعاية الشباب سواء في الدول المتقدمة أو النامية مفهوماً استثمارياً من الدرجة الأولى ، حيث أخذت خططها القومية جانباً أساسياً في خطط التنمية البشرية الأخرى ، وعملت على توفير المتطلبات اللازمة للأنشطة والبرامج ، وتدعيمها بالتطوير المستمر بما يحقق تكامل شخصية الشباب في كافة الجوانب الإنسانية بما يمكنهم من المشاركة الإيجابية والفعالة في تحمل مسؤوليات حاضرهم ومستقبلهم (٨ : ٢) .

ويعتبر العاملين بإدارة رعاية الطلاب بالجامعات هي الجهة المسؤولة إدارياً وفنياً عن نشر وتشجيع ممارسة كافة الأنشطة بين طلاب الجامعة والعمل على تخطيط وتنظيم هذه الأنشطة وتنفيذها بما يكفل تحقيق الأهداف المرجوة منها والتي لها دور هام في إعداد الفرد وتربيته وتأهيله للحياة العامة وإعداده لمواجهة الحياة مزود بكافة الخبرات التي تؤهله للنجاح والتفوق في حياته العلمية والعملية ، ومن هنا كانت أهمية رعاية الطلاب كأجهزة فنية تقع عليها مسؤولية حماية الوطن وصيانة المكاسب الوطنية والقومية ومسايرة التطور والتقدم الذي يشهده العالم خلال القرن الحالي .

مشكلة الدراسة :

لكي يقوم المدير بدوره الهام في قيادة العاملين معه نحو تحقيق أهداف مكتب رعاية الطلاب لا بد أن يكون راضياً عن عمله ويدفعه هذا الرضا إلى العطاء وبذل الجهد والإخلاص والجدية في العمل ، فقد أكدت دراسة " هوارد Howard " (١٩٩٦) (٢٢) إلى أن الاختلال في العلاقة بين الشخص والبيئة المهنية ينتج عن عدم اقتناع الفرد ببيئة العمل أصلاً ، وأن الاقتناع بالعمل والرضا عنه يدفع الفرد نحو الإنجاز وبذل الجهد.

فكثيراً ما يشتكى العديد من القيادات العليا بالمنظمات والمؤسسات الرياضية من عدم الجدية في العمل والرضا الوظيفي للكثير من العاملين على الرغم من قيامهم ببذل قصارى جهدهم لتهيئة ظروف عمل مناسبة ، وفي المقابل كثيراً ما يتذمر العاملون من سوء الأحوال الوظيفية التي تحدد المكافآت والامتيازات والمهام ، والتحيز في الإجراءات الوظيفية التي تحدد المكافآت والمهام والأدوار ،

وعدم كفاية هذه الإجراءات وقصورها ، وأيضاً بسبب طريقة التعامل بين الرئيس والمرعوس والتي يجب أن تتسم بالثقة بين الطرفين ، ومن هنا يبدو الاختلاف في وجهات النظر بين الرؤساء والمرعوسين وكل يرى انه على صواب .

ومن هذا المنطلق فان الدراسة الحالية تمثل امتداداً للجهود البحثية التي بدأت خلال التسعينات ، ولكن على الرغم من تزايد الدراسات التي تتعلق بموضوع الرضا الوظيفي وفعاليتها ، إلا انه لا توجد دراسة تركز على علاقة الجدية في العمل بالرضا الوظيفي ، لذا فمن الممكن أن تعتبر هذه الدراسة استكمالاً أو مساهمة في استكمال العجز في دراسة هذه الظاهرة في مجال الإدارة .

ومن خلال عمل الباحث في الجامعة والإشراف على رعاية الطلاب ، لاحظنا أن مدراء مكاتب رعاية الطلاب يختلفون في سلوكهم الإداري ورضاهم عن عملهم ، فمنهم من لديه جدية في عمله وكفاءة وفاعلية في شخصيته وهو راض عن عمله وفي المقابل نجد من هو غير ملتزم في عمله ولا يشارك بأنشطة ايجابية في عمله وغير راض عن عمله، ومن خلال تقدير الباحث لأهمية الجدية في العمل من جهة، ولأثرها في الروح المعنوية للأفراد من جهة أخرى، وبعد الإطلاع على الدراسات السابقة لم يعثر الباحث بحدود علمه على أي دراسة عن الجدية في العمل لدى مديري مكاتب رعاية الطلاب في الجامعات المصرية ، كما أن هناك نقصاً كبيراً في دراسة موضوع الرضا الوظيفي لدى مديري مكاتب رعاية الطلاب ، و لم يعثر على أي دراسة عن العلاقة بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي عامة وفي رعاية الطلاب خاصة .

وهكذا تتضح أهمية دراسة كل من الجدية في العمل والرضا الوظيفي لدى مديري مكاتب رعاية طلاب الجامعات المصرية ، نظراً لتأثيرهما البالغ على استمرارية واستقرار العمل ، وتنمية الدوافع الإيجابية لديهم تجاه عملهم ، ولذا فقد اهتم البحث الحالي بدراسة أسباب عدم جدية مديري مكاتب رعاية الطلاب في العمل ، والتعرف على مدى تأثير تلك الأسباب على رضائهم الوظيفي حتى يمكننا في ضوء ما نتوصل إليه من نتائج العمل على تهيئة المناخ التنظيمي المناسب لهم من خلال التغلب على هذه الأسباب ومواجهتها حتى يمكنهم أداء عملهم على الوجه الأكمل وما يترتب على ذلك من تحقيق الرضا الوظيفي والشعور بالانتماء التنظيمي لديهم .

ومن هنا يمكن تلخيص مشكلة الدراسة بالإجابة عن التساؤل الآتي:

ما درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية من وجهة نظر مدراء رعاية الطلاب أنفسهم ؟ وما مدى تأثرها بمتغيرات العمر ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، عدد سنوات الخبرة ، عدد الدورات التدريبية ، عدد العاملين تحت قيادته ، الدخل الشهري ؟

أهمية الدراسة :

الجانب العلمي :

إن هناك ضرورة ملحة لإثراء المجال الرياضي بالدراسة في مجال الجدية في العمل ، حيث لاحظ الباحث من خلال تقصيه للدراسات العربية ندرة مثل هذه الدراسات في هذا المجال على الرغم من أهميتها .

الجانب التطبيقي :

تسعى هذه الدراسة للتعرف على علاقة الجدية في العمل ومحاورها بالرضا الوظيفي لمديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، مما قد يؤدي إلى تحسين وتطوير ورفع مستوى الأداء والرضا الوظيفي وذلك لما تلعبه مكاتب رعاية الطلاب من تأثير واضح في التقدم بالشباب والنشء .

الجانب الشخصي :

من المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في إثراء فكر الباحث بموضوع الجدية في العمل وأيضاً رغبة الباحث في تقديم إضافة جديدة ومفيدة في مجال الإدارة الرياضية .

محددات الدراسة :

إن الحدود الموضوعية لهذه الدراسة تتمثل في موضوع الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، وتتمثل الحدود البشرية في مديري مكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، أما الحدود المكانية فتتمثل في تطبيق الدراسة الميدانية التي أجريت بالتطبيق على بعض الجامعات المصرية (الإسكندرية ، قناة السويس ، طنطا ، حلوان ، الفيوم ، المنيا ، أسيوط) ، وأخيراً فإن الحدود الزمانية للدراسة الميدانية تتعلق بتطبيقها خلال العام ٢٠١١م .

هدف الدراسة :

يتمثل هدف الدراسة فيما يلي :

التعرف على العلاقة بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية .

تساؤلات الدراسة :

تحاول الدراسة الإجابة على السؤال الرئيسي من خلال الإجابة عن عدد من التساؤلات الفرعية وهي :

- ١ . ما درجة الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ؟
- ٢ . ما درجة الرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ؟

٣ . هل توجد علاقة ارتباطيه بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ؟

٤ . هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الجدية في العمل وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية ؟

المصطلحات الواردة بالدراسة :

. الجدية في العمل Hardiness :

هي سمة من سمات الشخصية الإدارية والتي تساعده في التخلص من الضغوط المهنية وتشتمل على محور التحدي والتغيير ومحور الالتزام والمشاركة ومحور السيطرة والتحكم (٢٣ : ٨٢) .

. الرضا الوظيفي Job Satisfaction :

هو مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية الجيدة التي يشعر بها الفرد عندما يحصل على ما يحتاجه من عمله من وجهة نظرة الشخصية ، ويعبر عنه في البحث الحالي بمدى شعور مدير رعاية الطلاب أن ما يحصل عليه من إشباعات أكبر مما يتوقع الحصول عليه ، وتلك المشاعر هي : الرضا عن العلاقة مع قيادات الجامعة ، والرضا عن العلاقة مع الأخصائيين ، والرضا عن طبيعة الوظيفة والعمل ، والرضا عن الدورات والتدريب ، والرضا عن أنظمة الترقيات والحوافز ، والرضا عن الراتب.

. القيادة الإدارية management leadership :

هي القدرة التي يتمتع بها القائد في التأثير على مرؤوسيه وتنميتهم وتوجيههم في سبيل تحقيق هدف المنظمة (٧ : ٣١٥) .

. رعاية الطلاب Youth care :

هي خدمات ومجهودات منظمة ذات صبغة وقائية وإنشائية وعلاجية ، تؤدي للشباب في مراحل العمر المختلفة ، وتهدف إلى مساعدتهم كأفراد أو جماعات في النمو (٨ : ٦٠) .

الدراسات السابقة :

١ . قامت " منى عبد الخالق " (٢٠٠٤) (١٥) بدراسة استهدفت التعرف على الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة الشباب بكل القطاعات المختلفة ، وعلاقة الرضا الوظيفي بالمتغيرات الديموجرافية المختارة للأخصائيات ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وتم اختبار عينة البحث وهي ١٠٠ أخصائية من العاملات بوزارة الشباب وقد أشارت أهم النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي العام وفي كل من الرضا عن طبيعة العمل ، الإشراف الإداري ، العائد المادي والمعنوي والخدمات ، العلاقات الإنسانية في العمل لدى الأخصائيات .

٢ . قامت " ناهد حسن " (٢٠٠٣) (١٧) بدراسة استهدفت التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتقدير الذات لدي أخصائيين وأخصائيات النشاط الرياضي واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي واختارت عينة قوامها ١٠٠ أخصائي ، بواقع ٦٥ أخصائي و ٣٥ أخصائية رياضية ، وقد أشارت أهم النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الرضا عن أسلوب التقييم ، والرضا عن أسلوب الترقية لصالح الأخصائيين .

٣ . قام " محمد عبد العزيز " (٢٠٠١) (١٣) بدراسة استهدفت التعرف على " السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة " وقد أستخدم الباحث المنهج الوصفي ، واشتملت عينة البحث علي (٢٠٠) من العاملين بمكاتب رعاية الشباب منهم (٨٠) من جامعة المنيا ، (١٢٠) من جامعة عين شمس تم اختيارهم بالطريقة العمدية من خلال الأفراد الذين أمضوا سنة علي الأقل في العمل ، وتضمنت أدوات جمع البيانات علي مقياس السلوك القيادي ومقياس الرضا الوظيفي وقد أشارت أهم النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمكاتب الشباب بجامعة المنيا في الرضا الوظيفي لصالح الأخصائيين .

٤ . قام " قدومي, Qadumi " (٢٠٠١) (٢٨) بدراسة استهدفت إلى التعرف إلى مستوى الجدية في العمل لدى معلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية في محافظات شمال فلسطين ، إضافة إلى تحديد دور كل من المتغيرات التالية :النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والراتب والحالة الاجتماعية وعدد الطلاب في الصف والخبرة، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (٢٧١) معلماً ومعلمة، طبق عليها مقياس مادي وكوباسا ، تبين من الدراسة أن مستوى الجدية في العمل لدى معلمي اللغة الإنجليزية في محافظات شمال فلسطين كان مرتفعاً بشكل عام، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محور الالتزام في بيئة العمل لصالح الإناث، بينما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الجدية في العمل لدى معلمي اللغة الإنجليزية تعزى لكل من المتغيرات التالية : الراتب، والخبرة، والمؤهل العلمي، عدد الطلاب في الصف، والحالة الاجتماعية.

٥ . قام " بينيشيك لويس , Benishek – Lois " (١٩٩٩) (١٩) بدراسة بعنوان الجدية في العمل وضغوط الحياة والعصبية :بناء نموذج متساوي لتقرير ذاتي عن الضغط (الإجهاد) ، واستهدفت الدراسة إلى إثبات أن عامل البناء يلاقي مقياسين للجدية، ولتقييم نظرية كوباسا عندما يوجه إليها النقد في الجدية، ولفحص الاختلافات الممكنة في الجنس ، تكونت العينة من (١٨٥) شخصاً ممن يعملون في جامعة ميتشغان (Michigan Un) وطبق عليهم مقياس الجدية في العمل وضغوط الحياة والعصبية والتقرير الذاتي عن الضغط، وعند تحليل معامل الثبات لم يفسر المكونات الثلاث للنموذج النظري للجدية في العمل، وأظهرت النتائج من نماذج البناء الثلاثي معتمدة على نتائج التكرارات وجود فروق بين

الجدية في العمل عند الرجال والنساء، هذه النماذج كانت ضعيفة من ناحية البناء وتم مناقشة تطبيقاتها للبحث في المستقبل.

٦. قام " أنجل Angle " (١٩٩٧) (١٨) بدراسة استهدفت إلى معرفة العلاقة بين الإجهاد والاحتراق النفسي والجدية في العمل والدعم الاجتماعي لدى معلمي المدارس الثانوية في المدن، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واشتملت عينة البحث على (١٧) معلم، قام الباحث بفحص أثر المتغيرات السكانية من ناحية إحصائية، واستخدم معامل ارتباط بيرسون، حيث تبين وجود علاقة ارتباطية كبيرة دالة إحصائياً بين الجدية في العمل والإجهاد والدعم الاجتماعي والاحتراق النفسي، كما فسرت الجدية في العمل جزءاً كبيراً من التباين في مستويات الاحتراق. كما وجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية تعزى لكل من متغيرات العمر، ومستوى التعليم، وسنوات الزواج، وأثبتت النتائج أن قلة انضباط الطلاب وقلة دافعيتهم للتعليم هي المصدر الرئيسي المسبب للإجهاد لدى المعلم.

٧. قام " سافيسي كريسستوفر Saffici-Christopher-L " (١٩٩٦) (٢٩) بدراسة استهدفت إلى معرفة العلاقة بين الجدية في العمل والفعالية ومركز السيطرة ودافعية العمل عند المعلمين المتدربين في جامعة هوستون (University of Houston)، استخدمت عينة من المعلمين المتدربين واستخدم أسلوب الانحدار مع دافعية العمل كمتغير مستقل والسيطرة والفعالية والجدية كمتغيرات تابعة. تكونت العينة من ١٣٢ أنثى، ١٧ ذكر وتم بناء الاستبانة بالاعتماد على مقياس الدافعية (Hall and Williams, ١٩٧٣) ومقياس الجدية في العمل (Maddi and Kobasa, ١٩٨٤) ومقياس فعالية المعلم (Gibson and Dembo, ١٩٨٤) استخدم نموذج الانحدار المتدرج في التحليل فوجد أن محور موقع السيطرة الداخلي، أظهرت النتائج ارتباطاً داخلياً ذا دلالة إحصائية بين المتغيرات والتحليل العاملي باستخلاص مكون أساسي تم الحصول عليه بواسطة أسلوب تدوير المتغيرات وقد تم الحصول على عاملين ذا دلالة إحصائية، العامل الأول مكون من فعالية الشخصية والموقع الداخلي للسيطرة والجدية في العمل يفسر % 55 من التباين، والعامل الثاني مكون من فعالية المعلم والقوى الأخرى والفرصة والجدية في العمل ولم يفسر سوى % 17 من التباين وقد حدد لأن يكون موقع السيطرة خارجياً.

خطة وإجراءات الدراسة :

منهج الدراسة :

استخدم الباحث المنهج الوصفي " أسلوب المسح " وذلك لملائمته لطبيعة هذه الدراسة حيث يهتم المنهج الوصفي بوصف ما هو كائن وتفسيره، وتحديد العلاقات بين الأشياء وكذلك الممارسات الشائعة لدى الأفراد .

مجتمع وعينة الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في مديري مكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، وقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة قوامها (١٢٠) مائة وعشرون مدير تم اختيارهم من (٧) سبعة جامعات يمثلون نسبة مئوية قدرها ٦٠% من مجتمع الدراسة والجدول التالي (١) يوضح توزيع عينة الدراسة .

جدول (١)

توزيع عينة الدراسة

العينة الاستطلاعية للدراسة	العينة الأساسية للدراسة	المجتمع الأصلي	الجامعة
٥	٢٢	٣٧	جامعة الإسكندرية
٢	١٣	٢٢	جامعة قناة السويس
٢	١٤	٢٣	جامعة طنطا
٧	٢٦	٤٣	جامعة حلوان
٢	١١	١٨	جامعة الفيوم
٢	١٤	٢٤	جامعة المنيا
٤	٢٠	٣٣	جامعة أسيوط
٢٤	١٢٠	٢٠٠	الإجمالي

خصائص عينة الدراسة :

قام الباحث بتوصيف أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات " العمر ، المؤهل العلمي ، الدرجة الوظيفية ، عدد سنوات الخبرة ، عدد الدورات التدريبية ، عدد العاملين تحت قيادته ، الدخل الشهري " وجدول (٢) يوضح ذلك .

جدول (٢)

توصيف عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

النسبة %	العدد	المتغيرات
١٠.٠٠	١٢	من ٣٠ : ٣٥ سنة
١٧.٥٠	٢١	من ٣٥ : ٤٠ سنة
٣٣.٣٣	٤٠	من ٤٠ : ٤٥ سنة
٣٩.١٧	٤٧	أكبر من ٤٥ سنة
٧٢.٥٠	٨٧	جامعي
٢٧.٥٠	٣٣	دراسات عليا
١٢.٥٠	١٥	درجة مدير عموم
٥٧.٥٠	٦٩	درجة كبير
٣٠.٠٠	٣٦	الدرجة الأولى

تابع جدول (٢)

توصيف عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

١١.٦٧	١٤	أقل من ٨ سنوات	من حيث عدد سنوات الخبرة في شغل درجة مدير رعاية الطلاب
٤٥.٠٠	٥٤	من ٨ : ١٥ سنة	
٣٠.٨٣	٣٧	من ١٥ : ٢٠ سنة	
١٢.٥٠	١٥	أكثر من ٢٠ سنة	
٤٤.١٧	٥٣	عدم حضور أية دورات تدريبية	من حيث عدد الدورات التدريبية
٣٥.٠٠	٤٢	دورتان فأقل	
١٤.١٧	١٧	من ٣ : ٥ دورات	
٦.٦٦	٨	أكثر من ٥ دورات	
٢٢.٥٠	٢٧	أقل من ٥ عاملين	من حيث عدد العاملين تحت قيادته
٦٣.٣٣	٧٦	من ٥ : ١٠ عاملين	
١٤.١٧	١٧	أكثر من ١٠ عاملين	
١٠.٨٣	١٣	أقل من ١٥٠٠ جنية	
١٧.٥٠	٢١	من ١٥٠٠ إلى ١٧٥٠ جنية	من حيث الدخل الشهري
٣٠.٨٣	٣٧	من ١٧٥٠ إلى ٢٠٠٠ جنية	
٤٠.٨٤	٤٩	أكثر من ٢٠٠٠ جنية	

أدوات جمع البيانات :

لجمع البيانات الخاصة بالدراسة استخدم الباحث الأدوات التالية :

. مقياس الجدية في العمل

إعداد / ماددى وكوباسا Maddi & Kobasa . تعريب / الباحث

. مقياس الرضا الوظيفي إعداد / الباحث

أولاً : مقياس الجدية في العمل (ملحق ٣)

قام بتصميم هذا المقياس كل من " ماددى وكوباسا Maddi & Kobasa " (١٩٨٤) وقام الباحث بتعريبه بما يتناسب مع البيئة المصرية ، والمقياس عبارة عن (٤١) واحد وأربعون عبارة أمام كل عبارة ميزان تقدير صمم بطريقة ليكرت يحتوى على خمسة بدائل لكي يختار المفحوص إحداها وهى :

- . بدرجة كبيرة جدا . ويقدر لها (٥) خمسة درجات .
- . بدرجة كبيرة . ويقدر لها (٤) أربعة درجات .
- . بدرجة متوسطة . ويقدر لها (٣) ثلاثة درجات .
- . بدرجة قليلة . ويقدر لها (٢) درجتان .
- . بدرجة قليلة جدا . ويقدر لها (١) درجة واحدة .

ويحتوى المقياس على (٣) ثلاثة محاور رئيسية هي :

- ١ . محور التحدي والتغيير: ويتكون من (١٥) خمس عشرة عبارة وأرقامها من رقم (١ : ١٥) .
 - ٢ . محور الالتزام والمشاركة: ويتكون من (١٤) أربعة عشرة عبارة وأرقامها من رقم (١٦ : ٢٩) .
 - ٣ . محور السيطرة والتحكم: ويتكون من (١٢) اثنتا عشرة عبارة وأرقامها من رقم (٣٠ : ٤١) .
- وتراوحت درجات المقياس ما بين (٤١ : ٢٠٥) درجة وارتفاع الدرجة يدل على مدى الجدية في العمل .

المعاملات العلمية للمقياس :

قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للمقياس في الفترة من ٢٠١١م إلى ٢٠١١م وذلك على النحو التالي :

(أ) الصدق :

للتحقق من صدق المقياس قام الباحث بحساب صدق التكوين الفرضي باستخدام الاتساق الداخلي وذلك عن طريق تطبيقه على عينة عشوائية قوامها (٢٤) أربعة وعشرون مديراً من مجتمع الدراسة ومن غير عينة الدراسة الأساسية ، وقام الباحث بإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة وبين مجموع درجات المقياس ككل ، كما قام أيضاً بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وبين مجموع درجات المحور الذي تنتمي إليه وكذلك حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور وبين الدرجة الكلية للمقياس ، والجدول (٣) ، (٤) ، (٥) توضح ذلك .

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس

الجدية في العمل والدرجة الكلية له (ن = ٢٤)

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٥٧	٨	٠.٦٠	١٥	٠.٥٧	٢٢	٠.٥٦	٢٩	٠.٦٢	٣٦	٠.٦١
٢	٠.٥٣	٩	٠.٥٦	١٦	٠.٦٣	٢٣	٠.٥٥	٣٠	٠.٦٥	٣٧	٠.٦٠
٣	٠.٥٢	١٠	٠.٥٣	١٧	٠.٥٢	٢٤	٠.٥١	٣١	٠.٥٥	٣٨	٠.٥٩
٤	٠.٦٠	١١	٠.٥٢	١٨	٠.٦٣	٢٥	٠.٥٢	٣٢	٠.٥٦	٣٩	٠.٥٧
٥	٠.٥٩	١٢	٠.٥١	١٩	٠.٥٦	٢٦	٠.٥٦	٣٣	٠.٦٣	٤٠	٠.٥٣
٦	٠.٦٣	١٣	٠.٥٥	٢٠	٠.٥٢	٢٧	٠.٥٧	٣٤	٠.٦٤	٤١	٠.٦٤
٧	٠.٥٥	١٤	٠.٥٤	٢١	٠.٦٦	٢٨	٠.٥٣	٣٥	٠.٥٣		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية (٢٢) = ٠.٤٠٤

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الجدية في العمل والدرجة الكلية ما بين (٠.٥١ : ٠.٦٦) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس .

جدول (٤)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الجدية في العمل

وبين مجموع درجات المحور الذي تنتمي إليه (ن = ٢٤)

أرقام العبارات ومعاملات الارتباط								المحور
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة
٠.٦٢	٠.٦٣	٠.٥٧	٠.٥٠	٠.٥٢	٠.٥٥	٠.٥٧	٠.٦٥	معامل الارتباط
	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	رقم العبارة
	٠.٥٨	٠.٥٥	٠.٦٦	٠.٥٢	٠.٦١	٠.٥٢	٠.٥٥	معامل الارتباط
٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	رقم العبارة
٠.٦٢	٠.٥٥	٠.٦٥	٠.٦٠	٠.٤٩	٠.٥٠	٠.٥٧	٠.٥٤	معامل الارتباط
		٢٩	٢٨	٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	رقم العبارة
		٠.٥٩	٠.٥٠	٠.٦٨	٠.٦٠	٠.٦٥	٠.٦٠	معامل الارتباط
٣٧	٣٦	٣٥	٣٤	٣٣	٣٢	٣١	٣٠	رقم العبارة
٠.٦٠	٠.٥٨	٠.٥١	٠.٥٥	٠.٥٦	٠.٦٩	٠.٦٥	٠.٦٧	معامل الارتباط
				٤١	٤٠	٣٩	٣٨	رقم العبارة
				٠.٦٥	٠.٥٤	٠.٥٢	٠.٥٤	معامل الارتباط

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية (٢٢) = ٠.٤٠٤

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الجدية في العمل وبين مجموع درجات المحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠.٥٠ : ٠.٦٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس .

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور مقياس

الجدية في العمل والدرجة الكلية له (ن = ٢٤)

معامل الارتباط	المحور
٠.٥٧	التحدي والتغيير
٠.٦٤	الالتزام والمشاركة
٠.٥٩	السيطرة والتحكم

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية (٢٢) = ٠.٤٠٤

يتضح من الجدول السابق (٥) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور مقياس الجدية في العمل وبين الدرجة الكلية ما بين (٠.٥٧ : ٠.٦٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي للمقياس .

(ب) الثبات :

لحساب ثبات المقياس استخدم الباحث طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٢٤) أربعة وعشرون مديراً من مجتمع الدراسة ومن غير عينة الدراسة الأساسية وجدول (٦) يوضح ذلك

جدول (٦)

معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ لمقياس الجدية في العمل قيد البحث (ن = ٢٤)

المحور	عدد العبارات النهائية	معامل ألفا لكرونباخ
التحدي والتغيير	١٥	٠.٨٤
الالتزام والمشاركة	١٤	٠.٩٠
السيطرة والتحكم	١٢	٠.٨٦
المقياس ككل	٤١	٠.٨٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية (٢٢) = ٠.٤٠٤

يتضح من جدول (٦) ما يلي :

تراوحت قيم معاملات ألفا لكرونباخ لمحاور مقياس الجدية في العمل ما بين (٠.٨٤ : ٠.٩٠) ، كما بلغ معامل ألفا لكرونباخ للدرجة الكلية للمقياس (٠.٨٨) وجميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس .

ثانياً : مقياس الرضا الوظيفي (ملحق ٥)

أ- الصورة المبدئية للمقياس :

لتصميم مقياس الرضا الوظيفي قام الباحث بإتباع الخطوات التالية:

(١) تحديد الهدف من المقياس وتمثل في التعرف على الرضا الوظيفي لدى مديري مكاتب رعاية الطلاب في الجامعات المصرية .

(٢) قام الباحث بإجراء دراسة مسحية للمراجع العلمية العربية والأجنبية وكذلك الاختبارات والمقاييس والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي بوجه عام والرضا الوظيفي لدى مديري مكاتب رعاية الطلاب في الجامعات المصرية بوجه خاص كدراسة " علي العمري " (١٩٩٠) (٩) ، " فاطمة عوض " (١٩٩٢) (١١) ، " حسن حسام ، عبد العاطي الصياد " (١٩٩٦) (٦) ، " فاطمة الزهراء " (١٩٩٩) (١٠) ، " مغير خميس " (١٩٩٩) (١٤) ، " محمد عبد العزيز " (٢٠٠١) (١٣) ، " ناهد حسن " (٢٠٠٣) (١٧) ، " منى عبد الخالق " (٢٠٠٤) (١٥) وذلك للتعرف على المحاور المختلفة للرضا الوظيفي والتي تم تناولها في تلك الدراسات .

(٣) في ضوء الإطار النظري المرجعي للباحث ، ومن خلال تحليل المقاييس التي صممت لقياس الرضا الوظيفي في المجالات المختلفة وبصفة خاصة التي أجريت في المجال الإداري الرياضي قام الباحث بتحديد (٧) سبعة محاور للرضا الوظيفي وهي: " العلاقة مع قيادات الجامعة ، العلاقة مع الأخصائيين ، طبيعة الوظيفة والعمل ، الدورات والتدريب ، أنظمة الترقيات والحوافز ، الراتب ، الإشراف " .

(٤) قام الباحث بإعداد استمارة استبيان لاستطلاع آراء مجموعة من الخبراء بلغ قوامهم (١٠) عشرة خبراء من أساتذة الإدارة الرياضية والقياس والتقويم ملحق (١) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة محاور المقياس لقياس الرضا الوظيفي ملحق (٣) للعينة قيد الدراسة وذلك بوضع علامة (√) تحت كلمة موافق في حالة الموافقة ، ووضع علامة (√) تحت كلمة غير موافق في حالة عدم الموافقة ، كذلك حذف أو إضافة أى محاور أخرى يرونها مناسبة ، والجدول التالي (٧) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء حول محاور المقياس .

جدول (٧)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول المحاور المقترحة لمقياس الرضا الوظيفي (ن = ١٠)

المحاور	موافق	غير موافق	النسبة المئوية لاتفاق الخبراء
العلاقة مع قيادات الجامعة	١٠	.	% ١٠٠
العلاقة مع الأخصائيين	١٠	.	% ١٠٠
طبيعة الوظيفة والعمل	١٠	.	% ١٠٠
الدورات والتدريب	٩	١	% ٩٠
أنظمة الترقيات والحوافز	٩	١	% ٩٠
الراتب	١٠	١	% ١٠٠
الإشراف	٥	٥	% ٥٠

يتضح من جدول (٧) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء حول مدى مناسبة المحاور المقترحة لمقياس الرضا الوظيفي قد تراوحت ما بين (٥٠ % . ١٠٠ %) وقد تم اختيار المحاور التي حصلت على نسبة ٧٠% فأكثر من مجموع آراء الخبراء ، وفي ضوء ذلك تم حذف بعد الإشراف حيث انه لم يحقق النسبة التي ارتضاها الباحث وبذلك بلغت المحاور التي تم موافقة الخبراء عليها (٦) ستة محاور وهي " العلاقة مع قيادات الجامعة ، العلاقة مع الأخصائيين ، طبيعة الوظيفة والعمل ، الدورات والتدريب ، أنظمة الترقيات والحوافز ، الراتب " ملحق (٣) .

(٥) قام الباحث بصياغة العبارات الخاصة بكل محور من محاور المقياس ، وقد راعي عند صياغتها أن تكون واضحة وبسيطة وتعبر عن المحور الذي تنتمي إليه ، وقد بلغ عدد عبارات المقياس (٥٤) أربعة وخمسون عبارة موزعة علي المحاور المختلفة وذلك علي النحو التالي:

- العلاقة مع قيادات الجامعة (١١) إحدى عشر عبارة .
- العلاقة مع الأخصائيين (٧) سبعة عبارات .
- طبيعة الوظيفة والعمل (١٣) ثلاثة عشر عبارة .
- الدورات والتدريب (٧) سبعة عبارات .
- أنظمة الترقيات والحوافز (٧) سبعة عبارات .
- الراتب (٩) تسعة عبارات .

(٦) قام الباحث بوضع استمارة لاستطلاع رأى الخبراء تتضمن المحاور المختلفة للمقياس (٦) ستة محاور والعبارات التي تنتمي إليها (٥٤) أربعة وخمسون عبارة ملحق (٤) ، وتم عرض الاستمارة على مجموعة من الخبراء قوامها (١٠) عشرة خبراء من أساتذة الإدارة الرياضية والقياس والتقويم وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه وذلك بوضع علامة (√) تحت كلمة موافق في حالة الموافقة ، ووضع علامة (√) تحت كلمة غير موافق في حالة عدم الموافقة ، كما طُلب منهم إضافة أو حذف أو تغيير صياغة أي عبارة أو نقل عبارة من محور إلى محور آخر في ضوء ما يروونه مناسباً، والجدول التالي (٨) يوضح النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول العبارات المقترحة .

جدول (٨)

النسبة المئوية لإتفاق الخبراء حول عبارات مقياس الرضا الوظيفي (ن = ١٠)

العبارات										المحور
٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	العلاقة مع قيادات الجامعة
٩٠	٩٠	٨٠	٤٠	٩٠	٨٠	١٠٠	١٠٠	٩٠	النسبة المئوية%	
								١١	رقم العبارة	العلاقة مع الأخصائيين
								١٠٠	النسبة المئوية%	
		١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	رقم العبارة	طبيعة الوظيفة والعمل
		١٠٠	١٠٠	٨٠	٨٠	٩٠	٩٠	١٠٠	النسبة المئوية%	
٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	رقم العبارة	الدورات والتدريب
٩٠	٩٠	٥٠	٤٠	٦٠	٨٠	٨٠	٩٠	١٠٠	النسبة المئوية%	
					٣١	٣٠	٢٩	٢٨	رقم العبارة	أنظمة الترقيات والحوافز
					٨٠	٩٠	٩٠	١٠٠	النسبة المئوية%	
		٣٨	٣٧	٣٦	٣٥	٣٤	٣٣	٣٢	رقم العبارة	الراتب
		٩٠	١٠٠	٩٠	١٠٠	١٠٠	٩٠	٩٠	النسبة المئوية%	
		٤٥	٤٤	٤٣	٤٢	٤١	٤٠	٣٩	رقم العبارة	الراتب
		٩٠	٩٠	٨٠	٨٠	٩٠	١٠٠	١٠٠	النسبة المئوية%	
٥٤	٥٣	٥٢	٥١	٥٠	٤٩	٤٨	٤٧	٤٦	رقم العبارة	الراتب
١٠٠	١٠٠	١٠٠	٩٠	٨٠	٥٠	٦٠	٩٠	١٠٠	النسبة المئوية%	

يتضح من جدول (٨) أن النسبة المئوية لإتفاق الخبراء حول عبارات مقياس الرضا الوظيفي قيد البحث تراوحت ما بين (٤٠% : ١٠٠%) وقد تم اختيار العبارات التي حصلت على نسبة ٧٠% فأكثر من مجموع آراء الخبراء ، وفي ضوء ذلك تم حذف (٦) ستة عبارات وبذلك بلغت العبارات التي تم موافقة الخبراء عليها (٤٨) ثمانية وأربعون عبارة ملحق (٤) .

- (٧) بعد استطلاع آراء الخبراء بالنسبة للمحاور والعبارات لمقياس الرضا الوظيفي ، قام الباحث بوضع الصورة النهائية للمقياس (٤٨) ثمانية وأربعون عبارة تمثل (٦) ستة محاور ملحق (٥)
- العلاقة مع قيادات الجامعة (١٠) عشرة عبارات .
 - العلاقة مع الأخصائيين (٧) سبعة عبارات .
 - طبيعة الوظيفة والعمل (١٠) عشرة عبارات .
 - الدورات والتدريب (٧) سبعة عبارات .
 - أنظمة الترقيات والحوافز (٧) سبعة عبارات .
 - الراتب (٧) سبعة عبارات .
- (٨) تتم الاستجابة علي عبارات المقياس في ضوء ميزان تقدير خماسي وذلك علي النحو التالي : " كبيرة جداً ، كبيرة ، متوسطة ، قليلة ، قليلة جداً " ، مع توزيع الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) .

(٩) المعاملات العلمية للمقياس :

قام الباحث بحساب المعاملات العلمية للمقياس في الفترة من //٢٠١١م إلى //٢٠١١م وذلك على النحو التالي :

(أ) الصدق :

للتحقق من صدق المقياس قام الباحث بحساب صدق التكوين الفرضي باستخدام الاتساق الداخلي وذلك عن طريق تطبيقه على عينة عشوائية قوامها (٢٤) أربعة وعشرون مديراً من مجتمع الدراسة ومن غير عينة الدراسة الأساسية ، وقام الباحث بإيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة وبين مجموع درجات المقياس ككل ، كما قام أيضاً بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة وبين مجموع درجات المحور الذي تنتمي إليه وكذلك حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور وبين الدرجة الكلية للمقياس ، والجداول (٩) ، (١٠) ، (١١) توضح ذلك .

جدول (٩)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس

(ن = ٢٤)

الرضا الوظيفي والدرجة الكلية له

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٥٤	٩	٠.٦٥	١٧	٠.٧٣	٢٥	٠.٦٦	٣٣	٠.٨١	٤١	٠.٦٤
٢	٠.٨٠	١٠	٠.٧٨	١٨	٠.٨٦	٢٦	٠.٦٢	٣٤	٠.٥٤	٤٢	٠.٨٤
٣	٠.٧٣	١١	٠.٧٩	١٩	٠.٧٢	٢٧	٠.٨٠	٣٥	٠.٦٢	٤٣	٠.٨٢
٤	٠.٨٦	١٢	٠.٨٢	٢٠	٠.٨٥	٢٨	٠.٥٩	٣٦	٠.٧٢	٤٤	٠.٨٠
٥	٠.٧٢	١٣	٠.٧٠	٢١	٠.٨١	٢٩	٠.٧٩	٣٧	٠.٦٨	٤٥	٠.٧٩
٦	٠.٨٥	١٤	٠.٦٣	٢٢	٠.٧١	٣٠	٠.٧٠	٣٨	٠.٨٠	٤٦	٠.٧٨
٧	٠.٨١	١٥	٠.٦٨	٢٣	٠.٧٩	٣١	٠.٧٣	٣٩	٠.٧٠	٤٧	٠.٧٥
٨	٠.٧١	١٦	٠.٧٩	٢٤	٠.٧٠	٣٢	٠.٧٨	٤٠	٠.٧٣	٤٨	٠.٨٩

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية (٢٢) = ٠.٤٠٤

يتضح من جدول (٩) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية ما بين (٠.٥٤ : ٠.٨٩) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلى للمقياس .

جدول (١٠)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي

وبين مجموع درجات المحور الذي تنتمي إليه (ن = ٢٤)

أرقام العبارات ومعاملات الارتباط								المحور
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة
٠.٧٨	٠.٧٨	٠.٨٠	٠.٧٠	٠.٧٧	٠.٦٩	٠.٧٩	٠.٦٦	معامل الارتباط
						١٠	٩	رقم العبارة
						٠.٨٠	٠.٧٧	معامل الارتباط
	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	رقم العبارة
	٠.٥٨	٠.٨٦	٠.٦٠	٠.٥٩	٠.٨٢	٠.٧٨	٠.٨١	معامل الارتباط
٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	رقم العبارة
٠.٧٠	٠.٨٤	٠.٧٠	٠.٧٧	٠.٨٦	٠.٧١	٠.٧٢	٠.٨٤	معامل الارتباط
						٢٧	٢٦	رقم العبارة
						٠.٨٠	٠.٨٩	معامل الارتباط
	٣٤	٣٣	٣٢	٣١	٣٠	٢٩	٢٨	رقم العبارة
	٠.٧٠	٠.٦٤	٠.٧٣	٠.٧٤	٠.٦٩	٠.٨٠	٠.٨٦	معامل الارتباط
	٤١	٤٠	٣٩	٣٨	٣٧	٣٦	٣٥	رقم العبارة
	٠.٧٤	٠.٨١	٠.٨١	٠.٧٦	٠.٨٩	٠.٨٨	٠.٧٨	معامل الارتباط
	٤٨	٤٧	٤٦	٤٥	٤٤	٤٣	٤٢	رقم العبارة
	٠.٨٦	٠.٨٣	٠.٨٣	٠.٨٤	٠.٨٧	٠.٨٨	٠.٨٠	معامل الارتباط

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية (٢٢) = ٠.٤٠٤

يتضح من جدول (١٠) ما يلى :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي وبين مجموع درجات المحور الذي تنتمي إليه ما بين (٠.٥٨ : ٠.٨٩) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلى للمقياس .

جدول (١١)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور مقياس

الرضا الوظيفي والدرجة الكلية له (ن = ٢٤)

معامل الارتباط	المحور
٠.٧٥	العلاقة مع قيادات الجامعة
٠.٨٢	العلاقة مع الأخصائيين
٠.٧٩	طبيعة الوظيفة والعمل
٠.٨٨	الدورات والتدريب
٠.٧٤	أنظمة الترقيات والحوافز
٠.٨١	الراتب

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية (٢٢) = ٠.٤٠٤

يتضح من الجدول السابق (١١) ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور مقياس الرضا الوظيفي وبين الدرجة الكلية ما بين (٠.٧٤ : ٠.٨٨) وهى معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلى للمقياس .

(ب) الثبات :

لحساب ثبات المقياس استخدم الباحث طريقة معامل ألفا لكرونباخ على عينة قوامها (٢٤) أربعة وعشرون مديراً من مجتمع الدراسة ومن غير عينة البحث الأساسية وجدول (١٢) يوضح ذلك

جدول (١٢)

معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي قيد البحث (ن = ٢٤)

المحور	عدد العبارات النهائية	معامل ألفا لكرونباخ
العلاقة مع قيادات الجامعة	١٠	٠.٨٨
العلاقة مع الأخصائيين	٧	٠.٩٢
طبيعة الوظيفة والعمل	١٠	٠.٧٨
الدورات والتدريب	٧	٠.٩٠
أنظمة الترقيات والحوافز	٧	٠.٩١
الراتب	٧	٠.٨٩
المقياس ككل	٤٨	٠.٩٠

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى ٠.٠٥ ودرجة حرية (٢٢) = ٠.٤٠٤

يتضح من جدول (١٢) ما يلي :

تراوحت قيم معاملات ألفا لكرونباخ لمحاور مقياس الرضا الوظيفي ما بين (٠.٧٨) : (٠.٩٢) ، كما بلغ معامل ألفا لكرونباخ للدرجة الكلية للمقياس (٠.٩٠) وجميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس .

ب- الصورة النهائية للمقياس :

بعد حساب المعاملات العلمية للمقياس قام الباحث بوضع الصورة النهائية للمقياس والتي تمثلت في (٤٨) ثمانية وأربعون عبارة تم توزيعها على (٦) ستة محاور ملحق (٥) ، وتتم الاستجابة على عبارات المقياس في ضوء ميزان تقدير خماسي وذلك على النحو التالي : " كبيرة جداً ، كبيرة ، متوسطة ، قليلة ، قليلة جداً " ، مع توزيع الدرجات (٥-٤-٣-٢-١) على التوالى وبذلك تتراوح الدرجة الكلية للمقياس ما بين (٤٨ . ٢٤٠) درجة .

الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية في الفترة من 3/9/2011م إلى 15/9/2011م على عينة قوامها (٢٤) مدير من مديري مكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية للتعرف على مدى مناسبة أدوات جمع البيانات من حيث الصياغة ومدى فهم العينة لتعليمات التطبيق ، وكذلك مدى وضوح تلك الأدوات للمساعدين وقد أسفرت تلك الدراسة عن :

١. مناسبة تلك الأدوات للتطبيق على العينة قيد الدراسة .
٢. وضوح تعليمات التطبيق لكل من العينة والمساعدين .

تطبيق الدراسة :

قام الباحث بتطبيق أدوات جمع البيانات على جميع أفراد العينة قيد الدراسة من مديري مكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية في الفترة من 1/10/2011م إلى 27/10/2011م .

عرض النتائج وتفسيرها :

. التساؤل الأول : ما درجة الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ؟

جدول (١٣)

الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة والترتيب لآراء عينة البحث
بالنسبة لعبارات مقياس الجدية في العمل (ن = 120)

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	الاستجابة					العبارات	م
			بدرجة قليلة جداً	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً		
٢	87.33	524	٠	٢	٧	٥٦	٥٥	استيقظ وأنا جاهز للاستمرار بالعمل الذي توقفت عنده	١
٨	85.83	515	٠	٤	١٢	٤٩	٥٥	أراعي التنوع في أنشطة عملي في الجامعة	٢
١٣	67.00	402	٦	٤	٦٠	٤٢	٨	معظم الوقت يسمعي رئيسي المباشر	٣
٦	86.67	520	٠	٨	١٠	٣٦	٦٦	يساعدني التخطيط المسبق في مواجهة المشكلات المستقبلية.	٤
٤	87.00	522	٠	٦	١٠	٤٠	٦٤	أستطيع تغيير ما سوف يحدث غدا بما أفعله اليوم.	٥
١٢	68.00	408	١٢	٨	٤٠	٤٠	٢٠	عمل تغيير في برنامجي اليومي بسبب لي عدم الارتياح.	٦
١١	68.33	410	٨	١٧	٤٠	٢٧	٢٨	أتردد في التقدم للوظائف حتى لو كنت جاداً في العمل.	٧
٤م	87.00	522	٠	٦	٦	٤٨	٦٠	أجد صعوبة في التفاعل مع عملي الإداري	٨
٩	85.17	511	٠	٧	٩	٥٠	٥٤	تعد الخبرات العملية هي الأفضل من اجتهاداتي الشخصية.	٩
١٠	85.00	510	٠	٥	١٠	٥٥	٥٠	يتم استغلال معظم المدراء من مسئوليتهم	١٠
٦م	86.67	520	٠	٨	٤	٤٨	٦٠	يجب تجنب وضع قوانين جديدة من شأنها أن تمس فرصة ترقية شخص ما	١١
١٤	65.67	394	٨	١٧	٤٨	٢٧	٢٠	رغم جديتي في العمل لم أستطع تحقيق طموحاتي	١٢
٣	87.17	523	٠	٣	٩	٥٠	٥٨	اعتقد أن كل ما في الحياة مقدر له أن يحدث	١٣
١	87.50	525	٠	٨	٥	٤١	٦٦	الشخص ذو العقلية والفكر المستنير يمكن الاعتماد عليه لإعطاء حكم معقول	١٤
١٥	63.33	380	١٢	١٧	٥٢	١٧	٢٢	اعمل بجدية في إدارة المكتب إلا أن الاعتراف والتقدير كله للإدارة العليا	١٥
	79.84	7186						الدرجة الكلية للمحور	

تابع جدول (١٣)
الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة والترتيب لآراء عينة البحث
بالنسبة لعبارات مقياس الجدية في العمل (ن = ١٢٠)

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	الاستجابة					العبارات	م
			بدرجة قليلة جداً	بدرجة قليلة	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً		
محور الالتزام والمشاركة									
١٣	66.33	398	٤	٢٢	٣٧	٤٦	١١	أمتنع عن الدخول في النقاش عندما يكون الآخرون مرتبكين بما يقصدون قوله	١٦
٣	88.00	528	٠	٤	٤	٥٢	٦٠	ليس مهماً أن تكون جدياً في العمل لأن الأمور لا تصبح صحيحة في أي حال من الأحوال	١٧
١١	83.67	502	٦	٤	١٠	٤٢	٥٨	الشيء المثير للاهتمام هو أحلامي	١٨
٢	89.67	538	٠	٠	٨	٤٦	٦٦	أجيب عن أي سؤال بعد التأكد من فهمي له	١٩
١٠	86.67	520	٠	٦	١٠	٤٢	٦٢	أضع خططا عندما أكون متأكداً من إمكانية تنفيذها	٢٠
٨	87.50	525	٠	١٠	٥	٣٥	٧٠	أنا حقا أتوق للإدارة	٢١
م٣	88.00	528	٠	٥	١٥	٢٧	٧٣	أتضابق إذا كنت مهتماً بإنجاز عمل معين وطلب مني عمل شيء آخر	٢٢
١	90.00	540	٠	٠	٤	٥٢	٦٤	عندما أقوم بمهمة صعبة في العمل اعرف متى احتاج لمساعدة	٢٣
١٤	65.17	391	١٠	١٧	٤٩	٢٠	٢٤	أجد من الصعب تغيير تفكير ورأي صديق عن شيء معين	٢٤
٧	87.83	527	٠	٤	٥	٥١	٦٠	تفكيرى بنفسى كشخص حر يشعرنى بالتعاسة	٢٥
م٣	88.00	528	٠	٠	١٢	٤٨	٦٠	انزعج عندما يحدث تغيير في روتين حياتي اليومي	٢٦
١٢	66.50	399	١٠	١٥	٤٣	٣٠	٢٢	عندما ارتكب خطأ هناك شيء قليل أظله لتصحح ذلك الخطأ	٢٧
٩	87.17	523	٠	٥	٧	٤٨	٦٠	لا حاجة للجدية في العمل لأن ذلك لن يغير في الأمور	٢٨
م٣	88.00	528	٠	٥	٧	٤٣	٦٥	الترم بالقوانين حتى لو تعارضت مع أفكارى	٢٩
	83.04	6975						الدرجة الكلية للمحور	
محور السيطرة والتحكم									
٩	85.67	514	٠	٢	١٧	٤٦	٥٥	أحد طرق علاج المشكلات هو إهمالها	٣٠
٥	88.17	529	٠	٥	٣	٥٠	٦٢	أفضل الأشياء التي تكون جادة	٣١
١٠	85.50	513	٠	٢	١٧	٤٧	٥٤	يجب إعطاء دعم مادي كامل من المجتمع للأشخاص ذو الجدية في العمل	٣٢
٣	88.50	531	٠	٢	٨	٤٧	٦٣	معظم الوقت لا أعرف حقيقة أفكارى	٣٣
١١	67.33	404	٦	٢٠	٤٠	٣٢	٢٢	النظريات غير الواقعية لا تثير اهتمامى	٣٤
١٢	65.83	395	١٠	٣٠	٢٥	٢٥	٣٠	العمل العادي ممل جداً	٣٥
٨	86.33	518	٠	٥	١٥	٣٧	٦٣	يغضب الناس منى لأسباب بسيطة	٣٦
١	91.00	546	٠	٠	٤	٤٦	٧٠	يصعب تصديق الأشخاص الذين يقولون أن العمل الذي يقومون به مفيد للمجتمع	٣٧
٦	87.33	524	٠	٠	٢٠	٣٦	٦٤	إذا حاول أحد أن يؤذيني لا يمكنني عمل شيء يمنعه من ذلك	٣٨
م٣	88.50	531	٠	٤	٢	٥٣	٦١	معظم أيام الحياة غير ممتعة لى	٣٩
٢	89.00	534	٠	٢	١٠	٤٠	٦٨	أعتقد أن الناس يؤمنون بالانعزال لجذب نظر الآخرين	٤٠
٧	87.00	522	٠	٥	١٠	٤٣	٦٢	أحاسب نفسي إذا قصرت في عملي الإداري في الجامعة	٤١
	84.18	6061						الدرجة الكلية للمحور	
	٨٢.٢٠	٢٠٢٢٢						الدرجة الكلية للمقياس	
أكبر من ٨٧% تتحقق بدرجة كبيرة			أكبر من ٧٣% إلى أقل ٨٧% تتحقق			أقل من ٧٣% لا تتحقق			حدود الثقة

. من نتائج جدول (١٣) يتضح أن الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية لمحور التحدي والتغيير، تحققت بدرجة كبيرة حيث حصلت عبارات المحور الأول على نسب مئوية تراوحت ما بين (٦٣.٣٣% : ٨٧.٥٠%) وكانت النسبة المئوية لمجموع عبارات المحور (٧٩.٨٤%) .

. كما يتضح من نتائج جدول (١٣) أن الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية لمحور الالتزام والمشاركة، تحققت بدرجة كبيرة حيث حصلت عبارات المحور الثاني على نسب مئوية تراوحت ما بين (٦٥.١٧% : ٩٠.٠٠%) وكانت النسبة المئوية لمجموع عبارات المحور (٨٣.٠٤%)

. كما يتضح من نتائج جدول (١٣) أن الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية لمحور السيطرة والتحكم، تحققت بدرجة كبيرة حيث حصلت عبارات المحور الثالث على نسب مئوية تراوحت ما بين (٦٥.٨٣% : ٩١.٠٠%) وكانت النسبة المئوية لمجموع عبارات المحور (٨٤.١٨%)

. يتضح من نتائج جدول (١٣) إن درجة الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية تتحقق بدرجة عالية، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية إلى (٨٢.٢٠%)

لقد أظهرت نتائج جدول (١٣) أن درجة الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية تحققت بدرجة كبيرة في المحاور الثلاثة (التحدي والتغيير، الالتزام والمشاركة، السيطرة والتحكم) كما أظهرت نتائج نفس الجدول أن الدرجة الكلية للجدية في العمل كانت أيضاً كبيرة. إن ترتيب محاور الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية جاء على النحو الآتي :

. المرتبة الأولى : محور السيطرة والتحكم حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة ٨٤.١٨% وهي درجة جدية كبيرة جداً .

. المرتبة الثانية : محور الالتزام والمشاركة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة ٨٣.٠٤% وهي درجة جدية كبيرة جداً .

. المرتبة الثالثة : محور التحدي والتغيير حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة ٧٩.٨٤% وهي درجة جدية كبيرة.

وكانت الدرجة الكلية للجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية كبيرة حيث كانت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية إلى ٨٢.٢٠%

وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة " قديمي Qadumi " (٢٠٠١) (٢٨) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة بأن مستوى الجدية في العمل كان مرتفعاً بشكل عام، حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية إلى (٧٤%) وأن مجال السيطرة والتحكم جاء في المرتبة الأولى حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة (٧٦.٨٠)، كما تتفق مع دراسة " سافيسي -كريستوفر-Saffici

Christopher-L, (١٩٩٦) (٢٩) والتي أظهرت نتائجها أن المعلمين الذين كانوا في مستوى عال من الجدية هم بالتأكيد في مستوى منخفض من العزوف والنفور من المناخ المدرسي ، فالدراسة أظهرت علاقة ايجابية بين الجدية في العمل كخاصية شخصية وبيئة المدرسة.

ويرى الباحث أن السبب في هذه النتيجة أن مدراء رعاية الطلاب يتمتعون بالكفاءة العالية والخبرة والمهنية، فالمدراء عندما يتم اختيارهم تحدد مجموعة من المعايير الشخصية والمهنية وتتم لهم مقابلات شخصية وامتحانات في العمل الإداري، وتعقد لهم دورات مختلفة قبل اختيارهم كمدراء، لذلك يتم اختيار المدير الأكثر كفاءة بحسب تقييم الجامعة من حيث جديته في عمله ونجاحه في أدائه طوال سنوات العمل. لذلك فهذه نتيجة طبيعية أن يكون مدراء رعاية الطلاب على درجة عالية من الجدية فهم في مستوى عال من المسؤولية عن أبنائنا الطلبة ومستقبلهم وتربيتهم.

ويعزو الباحث حصول مجال السيطرة والتحكم على المرتبة الأولى إلى أن مدير رعاية الطلاب لديه القدرة على توجيه العمل بفاعلية أكثر من كونها استخدام القوة لأنه يدرك أن طبيعة العمل مع الأنشطة الطلابية تحتاج إلى مرونة واجتماعية أكثر من التمسك بالأعمال الروتينية فأقبال الطلاب على ممارسة الأنشطة لا يأتي إلا بحب المكان والأشخاص القائمين على تنفيذ هذه الأنشطة لذلك يتمتع مدير رعاية الطلاب بالصفات اللازمة لنجاح العملية الإدارية من خلال الخبرة التي اكتسبها بكونه طالب نشاط ومروراً بعمله كأخصائي رعاية طلاب ووصولاً إلى مدير رعاية .

أما بالنسبة لحصول مجال الالتزام والمشاركة على المرتبة الثانية فقد يعود إلى التزام مدراء رعاية الطلاب في بيئة عملهم ويميلون للمشاركة والانشغال بالعمل الإداري بنجاح والاندماج في النشاطات المستمرة، وهم يملكون القدرة على وضع أهدافهم وإدراك قيمهم الشخصية، وتزداد أهمية وفاعلية ما يقومون به عن طريق دمج أنفسهم مع عملهم الإداري التربوي واستغراقهم فيه ويشاركون في النشاطات بشكل ايجابي وبناء، الأمر الذي ينعكس ايجابياً على الإدارة التابع لها ومناخها، والأخصائيين والطلاب والنشاطات المتنوعة للمكتب ، ورفع سمعة الإدارة وإظهار نشاطاتها.

ويرى الباحث أن حصول مجال التحدي والتغيير على المرتبة الثالثة حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٧٩.٨٤%) ، وهي درجة كبيرة إلا أنها أقل من باقي المجالات . إن هذه النتيجة تقود إلى أن التحدي والتغيير يتصل في بيئة العمل، ويشكل تحدياً لقدرات الفرد، ويحتاج إلى سلوك إبداعي وتفوق وقدرات عالية وأداء أفضل، وهذا يتطلب إحداث تغييرات في بيئة العمل وما يتعلق بالعمل داخل رعاية الطلاب ، وحيث أن الجامعة كمؤسسة رسمية تخضع للقوانين والأنظمة الإدارية التابعة لوزارة التعليم العالي ، فان حرية التغيير والتطوير عند المدير محدودة، فهو ملتزم بالأنظمة والقوانين وأنظمة الرقابة الإدارية المختلفة والإشراف المباشر من الجامعة مما يقلل من إمكانية إحداث التغيير داخل هذه المنظمة.

كما أن مدراء رعاية الطلاب بشكل عام يلتزمون بالقوانين خوفاً من العقوبة أو النقل إلى إدارة أخرى، أو أنهم اعتادوا على روتين معين في العمل، كما يرتبط برؤية مدير الرعاية للتغيير فهو قد ينظر إليه ايجابياً ويتفاعل معه، وقد ينظر إليه سلبياً ولا يتفاعل معه ، وإن التغيير لا يكون عفويًا ولكن يكون مخططاً ، له أهداف محددة ، وفي المؤسسات التربوية والرسمية لا يحدث إلا قليلاً ، لأن هذه المؤسسات تفضل الاستقرار وعدم التغيير ، وإن حدث تغيير فإنه يهتم بالشكل والمظهر وليس بالجوهر . كما أن التغيير يتطلب مستوى عالياً من المعرفة بالموضوع وأهدافه ، وبالأفراد المعنيين، وبمهارات الاتصال والتواصل ، كما يتطلب مهارات تشخيص متخصصة، ومقدرة عالية على التواصل للوصول إلى الأهداف.

. التساؤل الثاني : ما درجة الرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ؟

جدول (١٤)

الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة والترتيب لآراء عينة البحث

بالنسبة لعبارة مقياس الرضا الوظيفي (ن = ١٢٠)

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	الاستجابة					العبارات	م
			كبيراً جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً		
محور العلاقة مع قيادات الجامعة									
١	87.83	527	٠	٤	٥	٥١	٦٠	١	تقدير المسؤولين للمهام الإدارية التي أقوم بها
٣	86.67	520	٠	٣	٨	٥٥	٥٤	٢	ملاقة اقتراحاتي موافقة من قبل المسؤولين
٦	65.33	392	١٦	٤	٥٠	٣٢	١٨	٣	وضوح أسلوب تعامل المسؤولين
٢	86.83	521	٠	٦	١٢	٣٧	٦٥	٤	حرص المسؤولين على مساعدتي في حل المشكلات التي تواجهني في العمل
٥	83.67	502	٤	٥	١١	٤٥	٥٥	٥	حرص الجامعة على اطلاق البرامج والخطط التطويرية
٤	85.83	515	٠	٦	١٤	٣٩	٦١	٦	وضوح التعليمات الصادرة عن الجامعة
٨	54.33	326	٥٢	١٠	٥	٢٦	٢٧	٧	الأخذ برأيي عند تعيين أخصائيين جدد في إدارتي
٩	53.67	322	٣٦	٢٦	١٤	٢٨	١٦	٨	يمنحني رئيسي المباشر تفويضاً لسلطات معينة
٧	55.67	334	٣٧	٢٠	١٩	٢٠	٢٤	٩	تقويم أدائي بصورة موضوعية من قبل المسئول عني
١٠	47.50	285	٤٥	٣٠	١٠	٢٥	١٠	١٠	يقبل القيادات في الجامعة الحوار
	70.73	4244							الدرجة الكلية للمحور
محور العلاقة مع الأخصائيين									
٥	86.67	520	٠	٦	٦	٥٠	٥٨	١١	نظرة الأخصائيين إلى عملي
١	89.17	535	٠	٢	٧	٤٥	٦٦	١٢	إتاحة وظيفتي إقامة علاقات اجتماعية مع الأخصائيين
٦	85.33	512	٠	٤	٢٢	٣٢	٦٢	١٣	سيادة مناخ من الاحترام بيني وبين الأخصائيين في بيئة العمل
٢	87.00	522	١	٥	١٠	٣٩	٦٥	١٤	علاقتي مع الأخصائيين تتسم بالتفاهم
م٢	87.00	522	٠	٥	١١	٤١	٦٣	١٥	العمل بروح الفريق الواحد مع الأخصائيين
م٢	87.00	522	٠	٥	١٢	٣٩	٦٤	١٦	تنمية العلاقات الإنسانية مع الأخصائيين
٧	85.17	511	٢	١١	٦	٣٦	٦٥	١٧	إتاحة الفرصة للأخصائيين للمشاركة في صنع القرار
	86.76	3644							الدرجة الكلية للمحور
محور طبيعة الوظيفة والعمل									
١٠	51.50	309	٤١	٢٥	١٣	٢٦	١٥	١٩	حجم الأعمال الإدارية التي أقوم بها
٣	87.67	526	٠	٠	٩	٥٦	٥٥	٢٠	الشعور بالسعادة أثناء تأدية عملي

تابع جدول (١٤)
الوزن النسبي ومتوسط الاستجابة والترتيب لآراء عينة البحث
بالنسبة لعبارات مقياس الرضا الوظيفي (ن = ١٢٠)

الترتيب	النسبة المئوية %	الوزن النسبي	الاستجابة					العبارات	م
			قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً		
٩	57.00	342	٤٠	٣	٢٩	٣١	١٧	أعباء العمل وتحديدها لقرائتي	٢١
٥	87.17	523	٠	٦	١٠	٣٩	٦٥	وضوح المهام والمسؤوليات المنوطة بي	٢٢
٢	88.83	533	٠	٠	١١	٤٥	٦٤	تفر لي وظيفتي فرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي	٢٣
٦	86.83	521	٠	٣	١٤	٤٢	٦١	إتاحة وظيفتي السلطة والصلاحيه الكافية لأداء عملي	٢٤
٧	86.67	520	١	١٠	٥	٣٦	٦٨	إتاحة وظيفتي فرصة الإبداع في عملي	٢٥
١	92.00	552	٣٦	٢٦	١٤	٢٨	٦٢	إتاحة وظيفتي الشعور بفاعلية الأداء والإنجاز في عملي	٢٦
٨	85.83	515	٠	٠	١٩	٤٧	٥٤	إتاحة وظيفتي المكانة الاجتماعية الجيدة	٢٧
٤	87.50	525	٠	٠	١٠	٥٥	٥٥	إتاحة وظيفتي الشعور بأني شخص ذو قيمة وأحقق ذاتي في عملي	٢٨
	81.10	4866						الدرجة الكلية للمحور	
محور الدورات والتدريب									
٥	85.67	514	٠	٦	٦	٥٦	٥٢	يفيدني التدريب أثناء الخدمة في عملي في تعلم أساليب جديدة	٢٩
١	89.17	535	٠	٢	٧	٤٥	٦٦	يوفر لي عملي فرص اكتساب خبرات ومهارات جديدة	٣٠
٦	85.33	512	٠	٤	٢٠	٣٦	٦٠	أطلع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في ميدان عملي	٣١
٣	87.67	526	٠	٤	٩	٤٤	٦٣	إعدادي لمهنة الإدارة كافيًا	٣٢
٤	86.33	518	٠	٥	١٥	٣٧	٦٣	يحقق عملي لي نمواً مهنيًا يتوافق وطموحاتي	٣٣
٧	67.17	403	١٠	٢٥	٣٠	٢٢	٣٣	أشعر بالحاجة إلى المزيد من التدريب	٣٤
٢	88.67	532	٠	٤	٤	٤٨	٦٤	تتيح لي وظيفتي فرص المشاركة في الدورات المتصلة بعملي	٣٥
	84.29	3540						الدرجة الكلية للمحور	
محور أنظمة الترقيات والحوافز									
٦	43.17	259	٤٥	٣٦	٢١	١١	٧	توفر الوظيفة فرص التقدم والترقية في العمل	٣٦
٢	51.17	307	٤٢	٢٢	١٧	٢٥	١٤	الشعور بعدالة وموضوعية نظام الترقيات	٣٧
٥	45.67	274	٣٧	٣٤	٣٠	١٦	٣	وضوح المعايير للطريقة التي تمنح بها الترقيات	٣٨
٧	42.67	256	٤٥	٣٥	٢٥	٩	٦	دور الاعتبارات السياسية والحزبية والدينية في الترقية	٣٩
٣	49.83	299	٣٩	٢٦	٢٥	١٧	١٣	الوساطة والمحسوبية في الترقية	٤٠
٤	47.17	283	٤٠	٢٥	٣٠	٢٢	٣	ارتباط الترقية بالكفاية وفعالية الأداء	٤١
١	52.67	316	٣٨	٢٤	١٦	٢٨	١٤	توفر لي وظيفتي فرص الحصول على الحوافز المعنوية (كتب شكر ، شهادة تقدير، ...، ألخ)	٤٢
	47.48	1994						الدرجة الكلية للمحور	
محور الراتب									
٧	45.67	274	٤٢	٣٤	٢٠	١٦	٨	يتناسب الراتب مع حجم العمل الذي أبذله	٤٣
٢	57.33	344	٣٥	١٨	١٥	٣٢	٢٠	راتبي مقارنة بالوظائف الأخرى	٤٤
٥	51.00	306	٣٣	٣٠	٢٦	٢٠	١١	الزيادة السنوية لراتبي	٤٥
٦	49.17	295	٤٠	٣٠	٢٠	١٥	١٥	تلبية مستوى الدخل الذي يعود علي من عملي لطموحاتي	٤٦
٤	56.00	336	٣٤	٢١	٢٠	٢٥	٢٠	توفير وظيفتي فرصاً لتأمين مستقبلي من خلال (التقاعد، صندوق التكافل ، تعليم الأبناء، التأمين)	٤٧
٣	56.33	338	٣٠	٢٠	٢٥	٣٢	١٣	تناسب راتبي مع تكاليف المعيشة	٤٨
١	60.00	360	٣٠	١٨	١٤	٣٨	٢٠	يوفر راتب التقاعد للموظف حياة كريمة في المستقبل	٤٩
	53.64	2253						الدرجة الكلية للمحور	
	٧١.٣٢	٢٠٥٤١						المقياس ككل	
أكبر من ٨٧% تتحقق بدرجة كبيرة			أكبر من ٧٣% إلى أقل ٨٧% تتحقق			أقل من ٧٣% لا تتحقق			حدود الثقة

- من نتائج جدول (١٤) يتضح أن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية لمحور العلاقة مع قيادات الجامعة ، تحققت بدرجة متوسطة حيث حصلت عبارات المحور الأول على نسب مئوية تراوحت ما بين (٤٧.٥٠% : ٨٧.٨٣%) وكانت النسبة المئوية لمجموع عبارات المحور (٧٠.٧٣%) .

- من نتائج جدول (١٤) يتضح أن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية لمحور العلاقة مع الأخصائيين ، تحققت بدرجة كبيرة حيث حصلت عبارات المحور الثاني على نسب مئوية تراوحت ما بين (٨٥.١٧% : ٨٩.١٧%) وكانت النسبة المئوية لمجموع عبارات المحور (٨٦.٧٦%) .

- من نتائج جدول (١٤) يتضح أن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية لمحور طبيعة الوظيفة والعمل ، تحققت بدرجة كبيرة حيث حصلت عبارات المحور الثالث على نسب مئوية تراوحت ما بين (٥١.٥٠% : ٩٢.٠٠%) وكانت النسبة المئوية لمجموع عبارات المحور (٨١.١٠%) .

- من نتائج جدول (١٤) يتضح أن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية لمحور الدورات والتدريب ، تحققت بدرجة كبيرة حيث حصلت عبارات المحور الرابع على نسب مئوية تراوحت ما بين (٦٧.١٧% : ٨٩.١٧%) وكانت النسبة المئوية لمجموع عبارات المحور (٨٤.٢٩%) .

- من نتائج جدول (١٤) يتضح أن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية لمحور الترقيات والحوافز ، لا تتحقق بدرجة كبيرة حيث حصلت عبارات المحور الخامس على نسب مئوية تراوحت ما بين (٤٢.٦٧% : ٥٢.٦٧%) وكانت النسبة المئوية لمجموع عبارات المحور (٤٧.٤٨%) .

- من نتائج جدول (١٤) يتضح أن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية لمحور الراتب ، لا تتحقق حيث حصلت عبارات المحور السادس على نسب مئوية تراوحت ما بين (٤٥.٦٧% : ٦٠.٠٠%) وكانت النسبة المئوية لمجموع عبارات المحور (٥٣.٦٤%) .

- يتضح من نتائج جدول (١٤) إن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية تتحقق بدرجة متوسطة ، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية إلى (٧١.٣٢%)

لقد أظهرت نتائج جدول (١٤) درجة الرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية تتحقق بدرجة متوسطة وأن ترتيب مجالات الرضا الوظيفي جاءت على النحو التالي:
- المرتبة الأولى : محور العلاقة مع الأخصائيين ، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٨٦.٧٦%) وهي درجة رضا كبيرة جدًا.

. المرتبة الثانية : محور الدورات والتدريب، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٨٤.٢٩%) وهي درجة رضا كبيرة .

. المرتبة الثالثة : محور طبيعة الوظيفة والعمل، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٨١.١٠%) وهي درجة رضا كبيرة .

. المرتبة الرابعة : محور العلاقة مع قيادات الجامعة ، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٧٠.٧٣%) وهي درجة رضا متوسطة.

. المرتبة الخامسة : محور الراتب ، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٥٣.٦٤%) وهي درجة رضا قليلة .

. المرتبة السادسة : محور الترقيات والحوافز ، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى (٤٧.٤٨%) وهي درجة رضا قليلة جداً .

كذلك فإن الدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية كانت متوسطة . حيث بلغت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية إلى (٧١.٣٢%) .

لقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة " منى عبد الخالق " (٢٠٠٤) (١٥) التي أشارت نتائجها بأن أفراد عينة الدراسة وهم أخصائيات وزارة الشباب راضون بدرجة متوسطة عن مهنتهم بشكل عام، كذلك اتفقت مع نتائج دراسة " ناهد حسن " (٢٠٠٣) (١٧) حيث دلت النتائج على أن درجة الرضا الوظيفي لدى أخصائيين وأخصائيات النشاط الرياضي بجامعة المنيا بمتوسطة في بعض المحاور وضعيفة جداً في البعض الآخر ، وعلى العكس فاختلفت هذه النتائج مع نتائج دراسة " محمد عبد العزيز " (٢٠٠١) (١٣) والتي أجريت في الجامعة فقد كان مستوى الرضا عند أخصائيين الأنشطة الطلابية بشكل عام عالياً نسبياً عن الأخصائيات ، وكذلك أظهرت نتائج دراسة " فاطمة عوض " (١٩٩٢) (١١) أن الدرجة الكلية للمعدل العام للرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بالمرحلة الثانوية كانت عالية .

يرى الباحث أن هذه النتائج للرضا الوظيفي تعود إلى عدة أسباب منها أسباب داخل إدارة رعاية الطلاب ، وأخرى خارج الإدارة ، وثمة أسباب من السلطة المسؤولة عن إدارة رعاية الطلاب بالجامعة ، فبالنسبة للأسباب الداخلية، فمن الواضح من خلال تتبع مهام ومسئوليات المدير لوحظ كثرة الأعمال الإدارية، وكثرة المهام والمسؤوليات المنوطة به ، والإشراف الذي يقوم به المدير بصفته مدير رعاية الطلاب ، ومتابع للطلاب والأخصائيين والأنشطة وأماكن ممارسة الأنشطة الخ، مما يثقل من كاهل مدير رعاية الطلاب ، أما بالنسبة للأسباب الخارجية فهي كثيرة وأهمها علاقة إدارة رعاية الطلاب مع باقي إدارات الكلية التابعة لها ، فهي جزء من الكلية تتأثر بمشكلات الكلية .

كما أظهرت نتائج جدول (١٤) أن مجال العلاقة مع قيادات الجامعة جاء في المرتبة الرابعة من حيث مجالات الرضا الوظيفي وبدرجة متوسطة مما يؤكد على أن هذا المجال يؤثر على درجة

الرضا الوظيفي، حيث أن السلطة في الجامعة هي سلطة مركزية ، ولا يمنح مدير رعاية الطلاب الكثير من الصلاحيات فهو يلتزم بالقوانين التي تصدر دون أخذ رأيه أو مناقشته .فمثلاً لا يؤخذ برأيه عند تعيين أخصائيين جدد تحت إدارته ، وأيضاً كثرة المتابعة لأعمال المدير من قبل وكيل الكلية والإدارة المركزية ومنسق عام الأنشطة وهو ما يوحي بأسلوب التفتيش القديم الذي كان مستخدماً مما يؤثر على شعور المدير بالرضا عن عمله واندماجه في هذا العمل ويولد لديه اتجاهات سلبية.

ويلاحظ أيضاً من النتائج أن مجال الراتب كان في المرتبة الخامسة بدرجة رضا ضعيفة ومجال أنظمة الحوافز والترقيات في المرتبة السادسة والأخيرة بدرجة رضا قليلة جداً .إن الرضا الوظيفي يشير إلى مدى تفضيل الأفراد لعملهم أو عدم تفضيله ويعبر عن مدى التوافق بين توقعات الفرد عن عمله وما يحصل عليه من جوائز ومكافآت مادية ومعنوية ويرى " لولير Lawler " أن كافة نظريات الدوافع والحوافز وبعض نظريات الحاجات تعتبر أن حصول الفرد على مزيد مما يريد يجعله أكثر قناعة ورضا . لذلك فإن حصول الفرد على راتب يكافئ عمله ويشعره بالرضا ويلبي حاجاته المعيشية وطلبات أبنائه وأسرته، ويتناسب مع مستوى الحياة الاجتماعية الكريمة، يجعله أكثر رضا عن عمله وأكثر توافقاً واندماجاً مع هذا العمل .

وحسب رأي الباحث فإن عدم الرضا عن الراتب والحوافز وحصولهما على المرتبة الأخيرة هو أمر متوقع حيث أن الراتب لا يتناسب مع تكاليف وغلاء المعيشة ولا يوفر الراتب فرصاً لتأمين الموظف مستقبلاً ومستقبل أولاده وخاصة من حيث المسكن وتعليم أبنائه في الجامعات لذلك قد يضطر الموظف للقيام بعمل إضافي بعد فترة العمل الرسمية .

كذلك يرى الباحث أن أنظمة الترقيات والحوافز لا توفر فرص التقدم والترقية في العمل، فلا نرى الكثير من الحوافز المادية أو المعنوية للمدير مثل كتب الشكر وشهادات التقدير أو زيادة معينة في الراتب بسبب أداء متميز أو إبداع، ولكن نلاحظ التركيز على السلبيات أكثر من الإيجابيات مما يؤدي إلى الشعور بانخفاض درجة الرضا عن العمل.

. التساؤل الثالث : هل توجد علاقة ارتباطيه بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ؟

جدول (١٥)

العلاقة بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي لدى مديري
رعاية الطلاب بالجامعات المصرية (ن = ١٢٠)

معامل الارتباط	والرضا الوظيفي		الجدية في العمل والرضا	
	ع	م	ع	م
٠.٤٦	٠.٨٩	٣.٥٧	٠.٦٦	٤.١١

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (١١٨) ومستوى دلالة ٠.٠٥ = ٠.١٨٠

يتضح من جدول (١٥) ما يلي :

. توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية.

أظهرت نتائج جدول (١٥) وجود علاقة ارتباطيه طردية إيجابية ودالة إحصائياً بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، إن هذه العلاقة الإيجابية وبحسب رأي الباحث ، تدعم القول القائل أن الشخص الراضي عن عمله يكون أكثر إنتاجية وجدية في العمل مقارنة بشخص آخر غير راض عن عمله، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة " آدم العتيبي " (١٩٩١) (٣) التي توصلت على وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والإنتاجية، كما اتفقت مع نتائج دراسة " انتصار سلامة " (٢٠٠٣) (٥) التي بينت أن هناك علاقة ارتباطيه طردية موجبة دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والانتماء المهني، فكلما كان هناك رضا وظيفي يكون انتماء مهني وبالتالي زيادة في الإنتاجية. وهذا يدل على أنه كلما كان مدير رعاية الطلاب أكثر رضاً عن عمله ينعكس ذلك على سلوكه الإداري وأدائه على النحو الأفضل وجديته في عمله.

كذلك تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة " مغير خميس " (١٩٩٩) (١٤) والتي بينت وجود علاقة دالة بين الرضا الوظيفي وبين مجموعة من الخصائص الشخصية للعاملين بالدوائر المحلية مثل الشعور بالإنجاز، وتقدير المجتمع لهم. وتتفق كذلك مع دراسة " على أحمد " (١٩٩٠) (٩) والتي توصلت إلى أنه كلما زادت درجة الرضا عن العمل زاد السلوك المؤسسي بين المعلمين ، كذلك اتفقت مع دراسة " حسن حسام ، عبد العاطي الصياد " (١٩٩٦) (٦) والتي أشارت إلى أن المعلمين الذين كانوا يشعرون بالرضا الوظيفي عن عملهم كان أداءهم أفضل من غيرهم ممن لا يشعرون بالرضا، واتفقت نتائج الدراسة أيضاً مع نتائج دراسة " محمد عبد العزيز " (٢٠٠١) (١٣) التي أظهرت أن السلوك القيادي الديمقراطي

والعلاقات الاجتماعية القائمة على الاحترام المتبادل والتعاون والثقة بين المديرين والأخصائيين تؤدي إلى تحقيق مستوى عال من الرضا لدى الأخصائيين ، وهذا بدوره يؤدي إلى تشجيعهم على الانتماء للعمل وبالتالي إلى الزيادة في الإنتاج .لذلك حسب رأي الباحث كلما كانت مشاعر مدير رعاية الطلاب عن عمله إيجابية وراض عنه كان أكثر جدية في العمل ويعمل على تطوير إدارته ، بينما إذا كان غير راض عن عمله فإن روحه المعنوية نحو العمل تكون منخفضة ولا يعمل بجدية، ويمتلك مشاعر سلبية مما ينعكس على المنظمة والأخصائيين والطلاب ونتائج الكلية كلها.

- التساؤل الرابع : هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الجدية في العمل وفقاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية ؟

جدول (١٦)

تحليل التباين أحادي الاتجاه بين نتائج إجابات الفئات العمرية المختلفة

في محاور مقياس الجدية في العمل (ن = ١٢٠)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة إحصائية
التحدي والتغيير	بين المجموعات	٠.٢١	٣	٠.١٣	٠.٦٨	غير دال
	داخل المجموعات	٢٢.٤٦	١١٦	٠.١٩		
الالتزام والمشاركة	بين المجموعات	٠.٨٥	٣	٠.٢٨	١.٨٧	غير دال
	داخل المجموعات	١٧.٨٦	١١٦	٠.١٥		
السيطرة والتحكم	بين المجموعات	٠.٧٥	٣	٠.٢٥	٠.٨٩	غير دال
	داخل المجموعات	٣٢.٨٠	١١٦	٠.٢٨		
المقياس ككل	بين المجموعات	٢.١٢	٣	٠.٧١	١.٥٤	غير دال
	داخل المجموعات	٥٣.٣٦	١١٦	٠.٤٦		

قيمة (ف) الجدولية عند درجتي حرية (٣ ، ١١٦) ومستوى دلالة ٠.٠٥ = ٢.٦٩

يتضح من جدول (١٦) ما يلي :

- توجد فروق غير دالة إحصائياً بين نتائج إجابات الفئات العمرية المختلفة في جميع محاور مقياس الجدية في العمل وكذلك درجته الكلية .

لاختبار هذا التساؤل استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير العمر وبينت نتائج الجدول (١٦) أن قيم ف المحسوبة (١.٥٤) كانت أصغر من قيمة ف الجدولية (٢.٦٩) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في درجة الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب الجامعات المصرية تعزى لمتغير العمر.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة " قدومي ، Qadumi " (٢٠٠١) (٢٨) ومع نتائج " بينيشيك لويس ، Benishek – Lois " (١٩٩٩) (١٩) لكنها لم تتفق مع نتائج دراسة كل من " مادي وكوباسا Maddi & Kobasa " (١٩٩٩) (٢٥) ، " أنجل Angle " (١٩٩٧) (١٨) .

ويرى الباحث أن هذه النتيجة ربما تعود إلى أن مدراء رعاية الطلاب يتم اختيارهم من الذين يتمتعون بالخبرة الكافية لإدارة العمل داخل رعاية الطلاب بحيث لا تقل خبرتهم عن خمس سنوات في العمل القيادي ، لذلك هناك علاقة ايجابية بين الخبرة والجدية، فهؤلاء المدراء يمتلكوا مهارات وقدرات وخبرات اكتسبوها من عملهم في الميدان الإشرافي والقيادي ، وأن نشاطهم في رعاية الطلاب أكسبهم الخبرة اللازمة للإدارة، والقدرة على القيادة والتخطيط وحل المشكلات، فتراكم هذه الخبرة العملية تؤدي إلى الجدية في العمل، لذلك فإن هذه الخبرة يظهر أنها مؤشر يمكن من خلاله توقع إنتاجية العمل.

جدول (١٧)

دلالة الفروق الإحصائية بين نتائج إجابات الفئات العلمية المختلفة

في محاور مقياس الجدية في العمل (ن = ١٢٠)

الدلالة إحصائية	قيمة (ت) المحسوبة	المؤهل فوق الجامعي (ن = ٣٣)		المؤهل الجامعي (ن = ٨٧)		المحور
		ع	م	ع	م	
غير دال	١.٣٨	٠.٦٠	٤.٠٨	٠.٥٣	٣.٩٠	التحدي والتغيير
غير دال	١.٨١	٠.٥٨	٤.٢٥	٠.٥٤	٤.٠٥	الالتزام والمشاركة
غير دال	١.٢٣	٠.٦٨	٤.٢٩	٠.٦٣	٤.١٣	السيطرة والتحكم
غير دال	١.٥٨	٠.٦٤	٤.٢١	٠.٥٩	٤.٠٢	المقياس ككل

قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية (١١٨) ومستوى دلالة ٠.٠٥ = ١.٩٨

يتضح من جدول (١٧) ما يلي :

- توجد فروق غير دالة إحصائياً بين نتائج إجابات الفئات العلمية المختلفة في جميع محاور مقياس الجدية في العمل وكذلك درجته الكلية .

لاختبار هذا التساؤل استخدم الباحث اختبار (ت) T- test لمتغير المؤهل العلمي وبينت نتائج الجدول (١٧) أن قيم ت المحسوبة (١.٥٨) كانت أصغر من قيمة ت الجدولية (١.٩٨) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في درجة الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب الجامعات المصرية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة " قديمي Qadumi " (٢٠٠١) (٢٨) حيث أظهرت الدراسة أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجة الجدية في العمل والمؤهل العلمي. بينما تختلف مع نتائج دراسة " أنجل Angel " (١٩٩٧) (١٨) ويرى الباحث أن سبب ذلك قد يعود إلى أن مدراء رعاية الطلاب موجودون في بيئة إدارية واحدة وبالتالي لا تختلف الصعوبات والمشكلات التي يواجهونها في إدارتهم لمكتب رعاية الطلاب تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، كما قد يعود السبب إلى أن اعتماد معايير وأسس جديدة في التعيينات تعتمد على الخبرة الطويلة في التعليم والتربية والكفاءة والأداء المتميز أثناء العمل وكذلك المؤهلات التربوية.

جدول (١٨)

تحليل التباين أحادي الاتجاه بين نتائج إجابات الدرجات الوظيفية المختلفة
في محاور مقياس الجدية في العمل (ن = ١٢٠)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة إحصائية
التحدي والتغيير	بين المجموعات	٠.١٧	٢	٠.٠٩	٠.٥٣	غير دال
	داخل المجموعات	٢٠.٣٣	١١٧	٠.١٧		
الالتزام والمشاركة	بين المجموعات	٠.٣٢	٢	٠.١٦	٠.٨٤	غير دال
	داخل المجموعات	٢٢.٢٢	١١٧	٠.١٩		
السيطرة والتحكم	بين المجموعات	٠.٤٧	٢	٠.٢٤	١.٠٠	غير دال
	داخل المجموعات	٢٨.٥٤	١١٧	٠.٢٤		
المقياس ككل	بين المجموعات	١.٥٨	٢	٠.٧٩	١.٤٦	غير دال
	داخل المجموعات	٦٣.٦٢	١١٧	٠.٥٤		

قيمة (ف) الجدولية عند درجتى حرية (٢ ، ١١٧) ومستوى دلالة $٠.٠٥ = ٣.٠٨$

يتضح من جدول (١٨) ما يلي :

. توجد فروق غير دالة إحصائياً بين نتائج إجابات الدرجات الوظيفية المختلفة في جميع محاور مقياس الجدية في العمل وكذلك درجته الكلية .

لاختبار هذا التساؤل استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير الدرجة الوظيفية وبينت نتائج الجدول (١٨) أن قيم ف المحسوبة (١.٤٦) كانت أصغر من قيمة ف الجدولية (٣.٠٨) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في درجة الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب الجامعات المصرية تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة " هيلين Helen " (١٩٩٩) (٢٤) ، ومع نتائج " إنفولدنس ودون Enevoldsen & Dawn " (١٩٩٥) (٢٠) لكنها لم تتفق مع نتائج أنجل Angle " (١٩٩٧) (١٨) .

ويرى الباحث أن هذه النتيجة ربما تعود إلى أن معظم مدرّاء رعاية الطلاب يتم اختيارهم من درجة وظيفية واحدة تقريباً وهى الأولى فما فوق بالإضافة إلى أن الاختيار يتم بناء على الخبرة والكفاءة مما يجعل دور الدرجة الوظيفية مقنن لا يمثل أى اختلاف بين المدرّاء فمعظمهم يتمتعون بالخبرة الكافية لإدارة العمل داخل رعاية الطلاب ويمتلكوا مهارات وقدرات وخبرات وأنماط قيادية مختلفة تؤدي إلى الجدية في العمل.

تحليل التباين أحادى الاتجاه بين نتائج إجابات فئات الخبرة المختلفة
في محاور مقياس الجدية في العمل (ن = ١٢٠)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة إحصائية
التحدي والتغيير	بين المجموعات	٠.٢٠	٣	٠.٠٧	٠.٤١	غير دال
	داخل المجموعات	٢٠.١٢	١١٦	٠.١٧		
الالتزام والمشاركة	بين المجموعات	٠.٦٨	٣	٠.٢٣	١.٢١	غير دال
	داخل المجموعات	٢٢.٥٢	١١٦	٠.١٩		
السيطرة والتحكم	بين المجموعات	٠.٢٧	٣	٠.٠٩	٠.٥٦	غير دال
	داخل المجموعات	١٨.٦٢	١١٦	٠.١٦		
المقياس ككل	بين المجموعات	٠.٩٠	٣	٠.٣٠	٠.٦٣	غير دال
	داخل المجموعات	٥٥.٧٢	١١٦	٠.٤٨		

قيمة (ف) الجدولية عند درجتى حرية (٣ ، ١١٦) ومستوى دلالة $٠.٠٥ = ٢.٦٩$

يتضح من جدول (١٩) ما يلي :

. توجد فروق غير دالة إحصائياً بين نتائج إجابات فئات الخبرة المختلفة في جميع محاور مقياس الجدية في العمل وكذلك درجته الكلية .

لاختبار هذا التساؤل استخدم الباحث تحليل التباين أحادى الاتجاه لمتغير عدد سنوات الخبرة في شغل درجة مدير رعاية الطلاب وبينت نتائج الجدول (١٩) أن قيم ف المحسوبة (٠.٦٣) كانت أصغر من قيمة ف الجدولية (٢.٦٩) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في درجة الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب الجامعات المصرية تعزى لمتغير فئات الخبرة المختلفة.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة " مادي وكوباسا Maddi & Kobasa " (١٩٩٨) (٢٦) ومع نتائج " هيثر وجيل Heather & gail " (١٩٨٨) (٢١) .

ويرى الباحث أن هذه النتيجة ربما تعود إلى أن معظم مدراء رعاية الطلاب يتم تعيينهم وهم يتمتعون بالخبرة الكافية لإدارة العمل داخل رعاية الطلاب ويمتلكوا مهارات وقدرات وخبرات وأنماط قيادية مختلفة تؤدي إلى الجدية في العمل فطول الفترة أو قصرها لا يؤثر بين المديرين لان الأعمال الموكل بها مدير رعاية الطلاب شبه ثابتة تتمثل في خطة نشاط سنوية أو نشاط داخلي للكلية فمعظم الأنشطة تعاد وتكرر من سنة إلى أخرى باستثناء إضافة بعض أعمال جديدة لست بكثيرة من فترة إلى أخرى فلا تؤثر على خبرة المدير .

جدول (٢٠)

تحليل التباين أحادي الاتجاه بين نتائج إجابات فئات التدريب المختلفة
في محاور مقياس الجدية في العمل (ن = ١٢٠)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة إحصائية
التحدي والتغيير	بين المجموعات	٠.٣٢	٣	٠.١١	٠.٤٨	غير دال
	داخل المجموعات	٢٦.٤١	١١٦	٠.٢٣		
الالتزام والمشاركة	بين المجموعات	٠.٩٨	٣	٠.٣٣	٠.٦١	غير دال
	داخل المجموعات	٦٢.٧٧	١١٦	٠.٥٤		
السيطرة والتحكم	بين المجموعات	٠.٢٤	٣	٠.٠٨	٠.٤٢	غير دال
	داخل المجموعات	٢١.٥٥	١١٦	٠.١٩		
المقياس ككل	بين المجموعات	١.٢٤	٣	٠.٤١	٠.٦٦	غير دال
	داخل المجموعات	٧٢.٢٢	١١٦	٠.٦٢		

قيمة (ف) الجدولية عند درجتي حرية (٣ ، ١١٦) ومستوى دلالة ٠.٠٥ = ٢.٦٩

يتضح من جدول (٢٠) ما يلي :

- توجد فروق غير دالة إحصائياً بين نتائج إجابات فئات التدريب المختلفة في جميع محاور مقياس الجدية في العمل وكذلك درجته الكلية .

لاختبار هذا التساؤل استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير الدورات التدريبية وبينت نتائج الجدول (٢٠) أن قيم ف المحسوبة (٠.٦٦) كانت أصغر من قيمة ف الجدولية (٢.٦٩) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في درجة الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب الجامعات المصرية تعزى لمتغير الدورات التدريبية .

انفتحت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة " قدومي ، Qadumi " (٢٠٠١) (٢٨) ، ومع نتائج " بينيشيك لويس ، Benishek – Lois " (١٩٩٩) (١٩) ، ودراسة " أنجل Angle " (١٩٩٧) (١٨) .

ويرى الباحث أن هذه النتيجة ربما تعود إلى أن جميع الجامعات المصرية بها مركز لتدريب العاملين وهو يحتوي على خطة وبرامج تدريبية على مستويات معينة ويتم إعطاء هذه البرامج حسب الدرجات الوظيفية فكل فئة وظيفية لابد أن تحصل على برنامج تدريبي محدد وهذه البرامج موضوعة من قبل هيئة التنمية البشرية لذلك فمعظم مدراء رعاية الطلاب يتم صقلهم بهذه البرامج بدءاً من فترة التعيين بالجامعة وصولاً إلى منصب مدير .

جدول (٢١)

تحليل التباين أحادي الاتجاه بين نتائج إجابات فئات القيادة للأعداد المختلفة للعاملين
في محاور مقياس الجدية في العمل (ن = ١٢٠)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة إحصائية
التحدي والتغيير	بين المجموعات	٠.٢٤	٢	٠.١٢	٠.٦٧	غير دال
	داخل المجموعات	٢٠.٨٧	١١٧	٠.١٨		
الالتزام والمشاركة	بين المجموعات	٠.٣٦	٢	٠.١٨	٠.٨٦	غير دال
	داخل المجموعات	٢٤.٥٤	١١٧	٠.٢١		
السيطرة والتحكم	بين المجموعات	١.٨٧	٢	٠.٩٤	٣.٣٦	دال
	داخل المجموعات	٣٢.٣٠	١١٧	٠.٢٨		
المقياس ككل	بين المجموعات	١.٦٥	٢	٠.٨٣	١.٦٦	غير دال
	داخل المجموعات	٥٨.٧٤	١١٧	٠.٥٠		

قيمة (ف) الجدولية عند درجتي حرية (٢ ، ١١٧) ومستوى دلالة ٠.٠٥ = ٣.٠٨

يتضح من جدول (٢١) ما يلي :

- توجد فروق غير دالة إحصائياً بين نتائج إجابات فئات القيادة للأعداد المختلفة للعاملين في محاور مقياس الجدية في العمل " التحدي والتغيير ، الالتزام والمشاركة ، المقياس ككل " .
- توجد فروق دالة إحصائياً بين نتائج إجابات فئات القيادة للأعداد المختلفة في محور " السيطرة والتحكم " من مقياس الجدية في العمل مما يستلزم إجراء مقارنات لتحديد اتجاه تلك الفروق وسوف يستخدم الباحث اختبار أقل فرق معنوي L.S.D .

جدول (٢٢)

اختبار أقل فرق معنوي L.S.D بين نتائج فئات القيادة للأعداد المختلفة للعاملين في المحاور ذات الفروق الدالة من مقياس الجدية في العمل (ن = ١٢٠)

المحور	فئات القيادة للأعداد المختلفة للعاملين	العدد	المتوسط	أقل من ٥ عاملين	من ٥ : ١٠ عاملين	أكثر من ١٠ عاملين
السيطرة والتحكم	أقل من ٥ عاملين	٢٧	٣.٩٨	.	٠.١٢	٠.٥٧**
	من ٥ : ١٠ عاملين	٧٦	٤.١٠	.	.	٠.٤٥**
	أكثر من ١٠ عاملين	١٧	٤.٥٥	.	.	.

* وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) .

يتضح من جدول (٢٢) ما يلي :

- توجد فروق دالة إحصائياً بين نتائج فئات القيادة للأعداد المختلفة للعاملين في محور السيطرة والتحكم من مقياس الجدية في العمل بين فئة قيادة (أكثر من ١٠ عاملين) وكل من فئة قيادة (أقل من ٥ عاملين ، من ٥ : ١٠ عاملين) وفي اتجاه فئة قيادة (أكثر من ١٠ عاملين) ، كما توجد فروق غير دالة إحصائياً بين باقي فئات القيادة .

لاختبار هذا التساؤل استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير فئات القيادة للأعداد المختلفة للعاملين وبينت نتائج الجدول (٢١) أن قيم ف المحسوبة (١.٦٦) كانت أصغر من قيمة ف الجدولية (٣.٠٨) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في درجة الجدية في العمل " التحدي والتغيير ، الالتزام والمشاركة ، المقياس ككل " لدى مديري رعاية الطلاب الجامعات المصرية تعزى لمتغير القيادة للأعداد المختلفة للعاملين.

كما بينت نتائج جدولي (٢١) ، (٢٢) أن قيم ف المحسوبة (٣.٣٦) كانت أكبر من قيمة ف الجدولية (٣.٠٨) أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في درجة الجدية في العمل " السيطرة والتحكم " لدى مديري رعاية الطلاب الجامعات المصرية بين فئة قيادة (أكثر من ١٠ عاملين) وكل من فئة قيادة (أقل من ٥ عاملين ، من ٥ : ١٠ عاملين) وفي اتجاه فئة قيادة (أكثر من ١٠ عاملين) .

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج " هيلين Helen " (١٩٩٩) (٢٤) ، ومع نتائج " سافيسي كريستوفر Saffici-Christopher-L " (١٩٩٦) (٢٩) ، ودراسة " إنغولدسن ودون Enevoldsen & Dawn " (١٩٩٥) (٢٠) .

ويرى الباحث أن هذه النتيجة منطقية فكلما زاد عدد العاملين تحت قيادة المدير كلما قلت السيطرة عليهم وذلك نتيجة للضغوط الكثيرة داخل العمل بالإضافة إلى قلة رضا العاملين داخل إدارة رعاية الطلاب نتيجة للأسباب السابقة الذكر كما أن زيادة عدد العاملين سوف يؤدي إلى سوء في توزيع مهام العمل وقلة العدالة التنظيمية وزيادة الاتكالية بين الأشخاص ، كما أن واقع العمل برعاية الطلاب متشابه وتتبع لنفس الأنظمة والقوانين وتتعرض لنفس المشكلات والصعوبات .

جدول (٢٣)

تحليل التباين أحادي الاتجاه بين نتائج إجابات فئات الدخل الشهري المختلفة

في محاور مقياس الجدية في العمل (ن = ١٢٠)

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة إحصائية	الدلالة
التحدي والتغيير	بين المجموعات	٠.٣٨	٣	٠.١٣	٠.٧٢	غير دال
	داخل المجموعات	٢١.٦١	١١٦	٠.١٨		
الالتزام والمشاركة	بين المجموعات	٠.٤٩	٣	٠.١٦	٠.٨٤	غير دال
	داخل المجموعات	٢٢.١٣	١١٦	٠.١٩		
السيطرة والتحكم	بين المجموعات	٠.٤٦	٣	٠.١٥	٠.٥٢	غير دال
	داخل المجموعات	٣٣.٩٥	١١٦	٠.٢٩		
المقياس ككل	بين المجموعات	١.٤٠	٣	٠.٤٧	٠.٩٤	غير دال
	داخل المجموعات	٥٨.٣٠	١١٦	٠.٥٠		

قيمة (ف) الجدولية عند درجتي حرية (٣ ، ١١٦) ومستوى دلالة ٠.٠٥ = ٢.٦٩

يتضح من جدول (٢٣) ما يلي :

- توجد فروق غير دالة إحصائياً بين نتائج إجابات فئات الدخل الشهري المختلفة في جميع محاور مقياس الجدية في العمل وكذلك درجته الكلية .

لاختبار هذا التساؤل استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه لمتغير الدخل الشهري وبينت نتائج الجدول (٢٣) أن قيم ف المحسوبة (٠.٩٤) كانت أصغر من قيمة ف الجدولية (٢.٦٩) أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في درجة الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب الجامعات المصرية تعزى لمتغير الدخل الشهري .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة " **قدومي, Qadumi** " (٢٠٠١) (٢٨) ويرى الباحث أن نتائج هذه الدراسة يمكن تفسيرها على أن مدرء رعاية الطلاب في الغالب هم من أصحاب الخبرة الطويلة في رعاية الطلاب والجامعة فراتبهم الشهري متقارب نسبياً ، كما أن مدرء رعاية الطلاب يعيشون في نفس المجتمع المصري فهم متشابهون في ظروفهم الحياتية والاقتصادية، وحاجاتهم من مأكّل ومشرب ومسكن وملبس متشابهة أيضاً .

توصيات الدراسة :

في ضوء أهداف الدراسة ونتائجها فإن الباحث يوصي بما يلي:

- ١ . تعزيز درجة الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب للعمل على الحفاظ عليها وتنميتها.
- ٢ . وضع نظام فعال للحوافز والمكافآت المادية والمعنوية حيث ينعكس ايجابياً على سلوك مدير رعاية الطلاب ويلبي حاجاته وطموحاته.
- ٣ . تقليل أعمال ومسؤوليات مدير رعاية الطلاب وذلك بإعطاء المزيد من الصلاحيات للأخصائيين .
- ٤ . وضع هيكل للأجور والرواتب يتسم بالعدالة والموضوعية والكفاية يعمل على تحقيق مستوى عال من الإشباع للحاجات والرضا الوظيفي ويرتكز إلى معايير محددة.
- ٥ . عقد دورات هادفة لمديري رعاية الطلاب تتعلق بعملهم الإداري وتطويره مثل دورات في القيادة والتغيير ، والإدارة الحديثة، ومهارات الاتصال والتواصل مع المجتمع، والتخطيط الاستراتيجي .
- ٦ . منح مدير رعاية الطلاب صلاحيات أكبر ، والبعد عن المركزية في المتابعة والرقابة .

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

١. إبراهيم عبد المقصود (١٩٨٩) : التنظيم والإدارة في التربية الرياضية ، الفنية للطباعة والنشر ، ط ٣ ، الإسكندرية .
٢. أحمد صقر عاشور (١٩٩٥) : إدارة القوى العاملة . الأسس السلوكية والإدارة "البحث التطبيقي" ، دار المعارف الجامعية ، الإسكندرية .
٣. آدم غازي العتيبي (١٩٩١) : الرضا الوظيفي بين موظفي القطاعين الحكومي والخاص قي دولة الكويت ، الإدارة العامة ، العدد ٦٩ .
٤. أفلين نصيف مكادى (١٩٨٨) : دراسة تحليلية لبرامج رعاية الشباب بجامعة المنيا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية .
٥. انتصار محمد سلامة (٢٠٠٣) : مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين .
٦. حسن محمد حسام ، عبد العاطى أحمد الصياد (١٩٩٦) : البناء العاملى لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة السعودية ، بحث منشور ، مجلة رسالة الخليج العربي ، العدد السابع عشر ، المملكة العربية السعودية .
٧. سعود النمر (٢٠٠١) : الإدارة العامة . الأسس الوظائف ، الرياض ، مكتبة الشفري .
٨. عبد المنعم حسين شوقي (١٩٧٦) : رعاية شباب الجامعات ، رسالة ماجستير غير منشور ، كلية الآداب ، جامعة المنيا .
٩. علي أحمد العمري (١٩٩٠) : الرضا المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالسعودية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة طنطا .
١٠. فاطمة الزهراء مصطفى (١٩٩٩) : الرضا عن العمل لدى خريجي كليات التربية الرياضية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الزقازيق .
١١. فاطمة عوض صابر (١٩٩٢) : العلاقة بين الرضا عن المهنة ومدى كفاءتها في تدريس التربية الرياضية بالمرحلة الثانوية ، إنتاج علمي ، المؤتمر العلمي الأول لدراسات وبحوث التربية الرياضية ، جامعة حلوان .
١٢. كمال درويش وآخرون (١٩٩٠) : الإدارة الرياضية والأسس التطبيقية ، دار المعارف ، القاهرة .
١٣. محمد فوزي عبد العزيز (٢٠٠١) : السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدي العاملين بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا .
١٤. مغير خميس الخيلي (١٩٩٩) : اثر الرضا الوظيفي على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على الدوائر

المحلية لإمارة أبو ظبي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، القاهرة .

١٥ . منى محمد عبد الخالق (٢٠٠٤) : الرضا الوظيفي لأخصائيات وزارة الشباب بالقطاعات المختلفة (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة ، جامعة حلوان .

١٦ . ناصر يحيى عباس (٢٠٠٤) : أسلوب المشاركة في عملية اتخاذ القرارات الإستراتيجية بين المستويات الإدارية المختلفة بالأندية الرياضية الكبرى بمحافظة الإسكندرية ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية .

١٧ . ناهد محمد حسن (٢٠٠٣) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى أخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنيا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا .

ثانياً : المراجع باللغة الأجنبية

18. Angel M. (1997). Study of relationship of stress burnout, hardiness and social support and urban, secondary school teachers, Dissertation Abstract International, page: 91
19. Benishek-Lois-A. (1999). Hardiness, life stress, and neuroticism: A structural equation model of self-reported illness (stress), Dissertation Abstracts International, V. 54-05A, page 1728, NO: AAI932668
20. Enevoldesen & Dawn. (1995). Toward an understanding of three control constructs: personal control, self-efficacy, and hardiness, ERIC, EJ553129
21. Heather & Gail. (1988). Hardiness among elderly women, ERIC, ED 305529.
22. Howard, D.B.(1996). The effect of hardiness efficacy, and related educator characteristics on health, stress, and burnout. PROQUEST. DAI-A 57/09. P. 3809.
23. Huang, Cindy. (1995). Hardiness and Stress: A critical review. Mental-Child Nursing Journal. 23 (n3):82-89.
24. Just, Helen D. (1999). Hardiness: Is It Still a Valid Concept? Information Analysis (070), ERIC: ED 436704, CG029701.
25. Kobasa, D. Maddi, S. (1999). Early antecedents of hardiness. Consulting Psychology Journal.15 (n2): 106-117.
26. Kobasa, S.C. and Maddi, S. (1998). Hardy training: The hardiness model comprehensive approach. The Hardiness Institute. The

source book for curricular unit written specifically for college students, an integrated guide to hardy training and trade

27. Kobasa, M.C. (1996). Relationship between hardiness and psychological stress response. *Journal of Performance Studies*. p.p: 35-40
28. Qadumi, Husam Ahmed. (2001). Hardiness behavior of english teachers in the northern districts of palestine, unpublished Master thesis, An- Najah National University, Nablus, and Palestine.
29. Saffici-Christopher-L (1996). The Relationship of hardiness, efficacy, and locus of control to the work motivation of student teachers, *Dissertation Abstract International* , V 57-08A, p.p:3463, No:AAI9701446.

ملخص البحث باللغة العربية الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية

د . حسين محمد عبد الحليم

استهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي لدى مديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، استخدم الباحث المنهج الوصفي " أسلوب المسح " وذلك لملائمته لطبيعة هذا البحث حيث يهتم المنهج الوصفي بوصف ما هو كائن وتفسيره ، وتحديد العلاقات بين الأشياء وكذلك الممارسات الشائعة لدى الأفراد .

يتمثل مجتمع البحث في مديري مكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ، وقد قام الباحث باختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة قوامها (١٢٠) مائة وعشرون مدير تم اختيارهم من (٧) سبعة جامعات (الإسكندرية ، قناة السويس ، طنطا ، حلوان ، الفيوم ، المنيا ، أسيوط) يمثلون نسبة مئوية قدرها ٦٠% من مجتمع الدراسة .

استخدم الباحث مقياس الجدية في العمل إعداد " ماددى وكوباسا Maddi & Kobasa " (١٩٨٤) تعريب الباحث (٢٠١١) ، وقام الباحث بتصميم وإعداد مقياس الرضا الوظيفي لمديري رعاية الطلاب بالجامعات المصرية .

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية في الفترة من ٢٠١١ /9/ 3 إلى ٢٠١١ /9/ 15 م على عينة قوامها (٢٤) مدير من مديري مكاتب رعاية الطلاب بالجامعات المصرية ثم قام بتطبيق أدوات جمع البيانات على جميع أفراد العينة قيد الدراسة في الفترة من ٢٠١١ /10/1 م إلى ٢٠١١ /١٠/27 م .

وأشارت أهم النتائج أن معظم أفراد الدراسة لديهم جدية في العمل بدرجة كبيرة ودرجة الرضا الوظيفي لديهم متوسطة ، وأن هناك علاقة ارتباطية طردية بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي ، وكانت أهم التوصيات تعزيز درجة الجدية في العمل لدى مديري رعاية الطلاب للعمل على الحفاظ عليها وتنميتها ، ووضع نظام فعال للحوافز والمكافآت المادية والمعنوية حيث ينعكس إيجابياً على سلوك مدير رعاية الطلاب ويلبي حاجاته وطموحاته .