

الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا عن العمل لدي الإداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالاندية الرياضية

أ.م.د/ عبد الحميد صالح أحمد محمود أ.م.د/ اكرامي عبد العاطي معبد الجمال
 استاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية استاذ مساعد بقسم الادارة الرياضية
 كلية التربية الرياضية للبنين- جامعة حلوان كلية التربية الرياضية للبنين- جامعة حلوان
 المقدمة ومشكلة البحث:

إن وجود المؤسسات واستمرارها مرتبط بتحقيق أهدافها من خلال أفراد يمتلكون ثقة عالية ورضا عن العمل بداخلها ويشكل هؤلاء الأفراد المحور الرئيسي في نجاح المؤسسة أو إخفاقها في وصولها لأهدافها، ويقع على عاتق المؤسسة مهمة توفير الأجواء الكفيلة بإعداد الأفراد بصورة تعزز إسهاماتهم الفاعلة داخل المؤسسة.

ويرى "دانيال مكاليستر Daniel McAllister" (2000م) أن الثقة في علاقات العمل أحد الدعائم الأساسية التي تساعد المؤسسات على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها، كما تعد من أكثر الأدوات الإدارية فاعلية، لأنها تهيئ الظروف اللازمة لنجاح المؤسسات، فهي عامل محوري في تحقيق نجاح المؤسسات، كذلك الثقة بالمؤسسة تعد عنصراً مهماً في الثقة التنظيمية فحينما يسود جو من الثقة التنظيمية فإن الأفراد يستطيعون الإفصاح عن أفكارهم ومشاعرهم، ويعاون بعضهم البعض، ومن جانب آخر فإن المؤسسات التي تفتقر إلي الثقة، يعوق مثل هذا الافتقار الاتصالات ويحبط التعاون ويقلل الالتزام. (32 : 27)

ويشير "أمجد درادكة ، هدى المطيري" (2017م) إلى أن الثقة التنظيمية من العوامل الأساسية في كفاءة مجموعات العمل وفعاليتها فتحتاج المؤسسات إلي درجة عالية من الجهود البشرية وتبادل المعلومات وشمولية الفكر والجهد لحل المشكلات، الأمر الذي أصبح معه وجود قدر من الثقة أساس لنجاح التعاملات الفردية والجماعية داخل المنظمة.

(6 : 224)

ويرى "ساندي تشين Sndy Chen و جوربريت ديلون Gurpreet Dhillon" (2003م) أن الثقة التنظيمية هي الإيمان العام والثقة بنوعية وقابلية أشخاص معينين مثل زملاء العمل أو الرئيس المباشر أو مجموعات معينة مثل الإدارة العليا (38 : 304) ويوضح "تجيب نجم، خولة كريم" (2017م) أن الثقة التنظيمية عبارة عن توقعات ومعتقدات ومشاعر إيجابية يحملها الأفراد تجاه المؤسسة التي ينتمون لها والمرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة والتي روعي فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة والابتعاد عن كل ما يضر بتحقيق الأهداف التنظيمية. (27 : 378)

ويتفق كل من "سعد العنزي، مؤيد يوسف الساعدي" (2004م) و "رشدي وادي" (2007م) على أن الثقة بزملاء العمل تعبر عن تلك العلاقات التعاونية المتبادلة بين الأفراد العاملين من حيث الاعتماد المتبادل والاشتراك في الأفكار والمعلومات والاتصالات المفتوحة بين جميع الأطراف، وذلك بما يسهم في تحقيق الأهداف والغايات المشتركة، وتكتسب هذه الثقة في ظل توافر عدد من الخصائص والسمات التي تجعل من الفرد جديراً بثقة الآخرين وتشمل كل من الإلتزام في العمل والقيم والمبادئ والإهتمام بمصالح الزميل ومشاعر الزملاء الآخرين. (11: 79) (9: 3)

ويرى "محمد فارس" (2014م) أن الثقة بالرئيس المباشر تعني تلك التوقعات الإيجابية للمرؤوسين تجاه الرؤساء في العمل وفقاً للعلاقات المتبادلة بين الطرفين. (25 : 167) ويشير "أصلان يلماز Aslan Yilmaz ، ستين أتالاي Cetin Atalay" (2009م) إلى أن الثقة بإدارة المؤسسة تعني أن تكون الإدارة جديرة بثقة العاملين في المؤسسة من خلال إشباع رغباتهم واحتياجاتهم وتقوم بتوفير الدعم المادي والمعنوي للعاملين وتطابق أقوالهم مع أفعالهم ووضوح توقعاتهم وتوفير الهيكل التنظيمي المرن والمناسب ، فضلاً عن التعامل العادل مع كافة الأقسام والفروع، فنقص الثقة يجعل العاملين بلا قيمة، كما أن إنعدام الثقة يجعل الأفراد يفضلون مصالحهم الشخصية على مصالح المؤسسة ومن ثم إنخفاض ولائهم وإلتزامهم التنظيمي. (31 : 344)

وتعد دراسة ظاهرة الرضا عن العمل "job satisfaction" التجسيد المباشر للإستفادة من الموارد البشرية العاملة بالمؤسسات والمنظمات سواء إن كانت عامة أو خاصة ، وسواء إن كانت إنتاجية أو خدمية (2 : 204).

ويشير مفهوم الرضا عن العمل "job satisfaction" إلى درجة رضا العاملين عن وظائفهم وفقاً لتصوراتهم الخاصة ، وتحدث حالة الرضا هذه عندما يجد الفرد توافقاً تاماً بين توقعات الفرد من وظيفته وبين العائد الذي يمكن الحصول عليه من هذه الوظيفة (1 : 94). كما يعد الرضا درجة شعور الفرد إيجابياً أو سلبياً تجاه عمله ، فالرضا هو الموقف أو رد الفعل العاطفي عند الفرد تجاه المهام التي يقوم بها ، وتجاه الحالة الإجتماعية والمادية لمكان العمل" (35 : 118).

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وانجازه والاعتراف

والتقدير. (13: 62)

ويعتبر الرضا عن العمل من أهم العوامل المؤثرة في السلوك نحو عمل الفرد لذا يجب التساؤل عن : (كيف نستطيع تنمية الرضا عن العمل والإتجاهات الإيجابية نحو العمل الذي يؤديه الفرد ؟) ، ومن ثم تأتي الإجابة عن هذا التساؤل في مدى قدرة المنظمة على إشباع وإرضاء بعض الحاجات لدى الأفراد مثل : الأجر المناسب ، تكاليفات العمل ، طريقة الإشراف ، بيئة العمل ، زملاء العمل ، فرص الترقى ، ومن ثم يأتي دور الإدارة الجيدة ومحاولاتها توفير هذه العوامل للأفراد العاملين مما يساهم في تحسين درجة الرضا عن العمل لدى الأفراد العاملين، والذي ينعكس بدوره على الأداء الذي يحقق أهداف المنظمة أو المؤسسة التي يعملون بها (17 : 132).

وعليه فإن الرضا الوظيفي هو عبارة عن شعور داخلي يشعر به الفرد (عامل، موظف) تجاه ما يقوم به من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله وكذلك في بيئة الإجتماعية ومن أهم العوامل التي تنمى الشعور بالرضا هي الثقة في الإدارة (الثقة التنظيمية) العلاقات الاجتماعية المتبادلة بين العاملين وبعضهم البعض وكذا بينهم وبين رؤسائهم. (9 : 80)

ولقد أكدت نتائج العديد من الدراسات والمراجع العربية والأجنبية (3) (4) (13) (14) (30) (33) (35) علي أهمية التطرق إلي دراسة الثقة التنظيمية والرضا عن العمل ، وذلك باعتبار ان الثقة التنظيمية أحد الدعائم الأساسية التي تساعد المؤسسات على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها كما ان الرضا عن العمل يتمثل في الاستجابة الوجدانية لدي الفرد نحو العمل الذي يقوم به وفقاً للمهام المطلوبة، لذا يري الباحثان مدي ارتباط المتغيرين ببعضهما البعض، حيث أن ثقة الاداري في زملائه وثقته في مرؤسيه وكذلك ثقته في (إدارة النادي) ، تعد أحد المدخلات التنظيمية الرئيسية التي تساعد على تكوين اتجاه وتصور إيجابي لدى الاداري وتزيد لديه الصورة الذهنية الإيجابية عن ما سوف يقدمه له التنظيم من عوائد مما يشكل لديه الدافع نحو بذل الجهد ومحاولة التميز في عمله وأداء واجباته بالشكل الأمثل قدر المستطاع وهذا ما يزيد رضاه عن عمله مقابل ما يشعر به من مصداقية وما يحصل عليه من دعم تنظيمي ونفسي من زملائه ومرؤسيه وإدارة النادي ، مما ينعكس على جودة المخرجات المرجوة من داخل النادي.

فالثقة والرضا عن العمل أمران متلازمان فلا يمكن تحقيق الكفاءة والفاعلية داخل النادي بدونهما، لذا وفي ضوء ما تقدم يحاول الباحثان تحديد العلاقة بين الثقة التنظيمية والرضا عن العمل لدى الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالأندية الرياضية.

هدف البحث :

يتحدد الهدف من البحث في التعرف على الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى الإداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالأندية الرياضية من خلال دراسة :

1. مستوى الثقة التنظيمية والرضا عن العمل لدى الإداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالأندية الرياضية
2. العلاقة بين محاور مقياس الثقة التنظيمية والرضا عن العمل لدى عينة البحث .
3. الفروق بين عينة البحث من الإداريين العاملين بالنشاط الرياضي علي أبعاد كل من الثقة التنظيمية والرضا عن العمل وفقا لمتغيرات " نوع الجنس ، سنوات الخبرة "

الدراسات المرتبطة :

1- دراسة "صالح أبو حليمة ، عائشة دواس" (2019م) (13) بعنوان "الثقة التنظيمية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي" بهدف تحديد أثر الثقة التنظيمية وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي، والتعرف على مستوى الثقة التنظيمية لدى العينة المبحوثة، وتم استخدام المنهج الوصفي، وبلغت عينة البحث (127) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أجدابيا، وتمثلت أدوات جمع البيانات في الاستبيان، وكانت أهم النتائج: مستوى الثقة التنظيمية مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أجدابيا، وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الثقة التنظيمية ومستوى الأداء لدى عينة الدراسة.

2- دراسة "صالح هندي، عبد الرحمن صائغ" (2019م) (14) بعنوان "القيادة الموزعة لقادة المدارس وعلاقتها بالثقة التنظيمية" بهدف (تحديد درجة ممارسة قادة مدارس التعليم الحكومي لأبعاد القيادة الموزعة، التعرف على درجة توافر الثقة التنظيمية لقادة مدارس التعليم الحكومي ومعلميها، الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجة ممارسة القادة لأبعاد القيادة الموزعة ودرجة توافر الثقة التنظيمية لدى القادة والمعلمين، وتم استخدام المنهج الوصفي، وبلغت عينة البحث (32) مدير مدرسة، وتمثلت أدوات جمع البيانات في استبيان من اعداد الباحثان، وكانت أهم النتائج: درجة ممارسة قادة المدارس بالتعليم بمحافظة القويعة للقيادة الموزعة حققت درجة ممارسة منخفضة، درجة توفر الثقة التنظيمية أيضا حققت درجة توفر منخفضة.

3- دراسة "نداء سعد ، أحمد أبو كريم" (2019م) (28) بعنوان "الشفافية الإدارية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية" بهدف التعرف على درجة ممارسة الشفافية الإدارية وعلاقتها بالثقة التنظيمية في الجامعات الاردنية، وتم استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي، وبلغت عينة البحث (269) فرد من أعضاء هيئة التدريس، وتمثلت أدوات جمع

البيانات في استبانة من إعداد الباحثان، وكانت أهم النتائج: الدرجة الكلية لممارسة الشفافية الإدارية كانت مرتفعة، مستوى الثقة التنظيمية كان مرتفعا، وجود علاقة إيجابية دالة بين درجة ممارسة الشفافية الإدارية ودرجة الثقة التنظيمية وبين كافة أبعادهما، يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لممارسة الشفافية الإدارية يعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

4- دراسة "أحمد الحويطي ، محمد عبد الفتاح" (2018م) (3) بعنوان "الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي" بهدف (التعرف علي مستوى الثقة التنظيمية كما يراها المعلمون في المدارس الابتدائية في مدينة تبوك، التعرف علي مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مدينة تبوك، التعرف علي طبيعة العلاقة بين مستويات الثقة التنظيمية ومستويات الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، معرفة ما إذا كانت مستويات الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية في مدينة تبوك تتأثر بعوامل المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، وتم استخدام المنهج الوصفي الإرتباطي، وبلغت عينة البحث (375) معلما من معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك، وتمثلت أدوات جمع البيانات في استبانة من إعداد الباحثان، وكانت أهم النتائج: مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظر عينة الدراسة جاء بدرجة عالية، مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظر عينة الدراسة جاء بدرجة عالية، وجود علاقة ارتباط موجبة بين مستوى الثقة التنظيمية والرضا الوظيفي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد (الثقة بالزملاء، الثقة بقيادة المدرسة) وفقا لمتغير المؤهل العلمي ولصالح مؤهل البكالوريوس، وجود علاقة بين أبعاد الرضا الوظيفي مع كل بعد من أبعاد الثقة التنظيمية.

5- دراسة "أحمد محمد هاشم" (2017م) (4) بعنوان " الرضا عن العمل وعلاقته بدافعية الانجاز لدي اخصائي رعاية الشباب بالجامعات المصرية " بهدف دراسة العلاقة بين أبعاد مقياس الرضا عن العمل وأبعاد مقياس دافعية الانجاز لدي عينة البحث من اخصائي رعاية الشباب. دراسة الفروق بين عينة البحث على أبعاد مقياس الرضا عن العمل ومقياس دافعية الانجاز تبعا لمتغير نوع الجنس، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وبلغت عينة البحث (90) اخصائي رعاية شباب ، وتمثلت أدوات جمع البيانات في مقياس الرضا عن العمل تعريب (عبد الحميد صفوت) Minnesota Satisfaction Questionnaire ومقياس دافعية الانجاز لأخصائي الرياضة للجميع ، وكانت أهم النتائج: توجد علاقة إرتباطية دالة موجبة بين جميع أبعاد مقياس الرضا عن العمل وأبعاد مقياس دافعية الانجاز لدي عينة البحث من اخصائي رعاية الشباب. توجد فروق غير دالة احصائيا لدي عينة البحث من اخصائي رعاية الشباب على جميع أبعاد مقياس الرضا عن العمل وفقا لمتغير نوع الجنس

6- دراسة "وليد احمد سامي" (2015م) (27) بعنوان "الرضا عن العمل لدى أخصائيي الرياضة للجميع" بهدف التعرف علي الرضا عن العمل لدى أخصائيي الرياضة للجميع في ضوء إختلاف مستوياتهم الإدارية (عليا - وسطى - إشرافية) ، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وبلغت عينة البحث (90) من الأخصائيين العاملين بمجال الرياضة للجميع بالأندية ومراكز الشباب ، وتمثلت أدوات جمع البيانات في مقياس الرضا عن العمل تعريب (عبد الحميد صفوت) Minnesota Satisfaction Questionnaire ، وكانت أهم النتائج: يشعر العاملون بوزارة الشباب بالرضا عند حصولهم على مرتبات مجزية بمقارنتهم بمؤسسات أخرى ، طبيعة العمل داخل وزارة الشباب تشعر العاملين بها بالرضا عن الإنجاز ، طبيعة العمل داخل وزارة الشباب تخطيط البرامج حيث أنها إدارة عليا مما يستلزم إبداء الآراء والمقترحات التي تساعد في تطوير العمل ومن ثم يتحقق لديه الرضا المعرفي

7- دراسة "عبد الحميد صالح" (2013م) (17) بعنوان "قياس السلطات والمسئوليات للعاملين بإدارة النشاط الرياضي ببعض الأندية الرياضية وتأثيرها على الرضا الوظيفي" بهدف التعرف على سلطات العاملين بإدارة النشاط الرياضي ببعض الأندية الرياضية ، التعرف على مسئوليات العاملين بإدارة النشاط الرياضي ببعض الأندية الرياضية ، بناء مقياس للسلطات والمسئوليات للعاملين بإدارة النشاط الرياضي ببعض الأندية الرياضية ، بناء مقياس للرضا الوظيفي للعاملين بإدارة النشاط الرياضي ببعض الأندية الرياضية ، التعرف على العلاقة بين السلطات والمسئوليات والرضا الوظيفي لدى العاملين بإدارة النشاط الرياضي ببعض الأندية الرياضية ، وتم استخدام المنهج الوصفي وبلغت عينة البحث (200) فرد من العاملين بالأندية الرياضية مجتمع البحث وقد أعد الباحث ثلاث استمارات استبيان وقد خلصت الدراسة الى وجود ارتباط بين السلطة والمسئولية من جهة وبين الرضا الوظيفي من جهة اخرى حيث أنه كلما زادت السلطة وانخفضت المسئولية زاد الرضا الوظيفي عند المديرين وانخفض عند المرؤوسين وكلما انخفضت السلطة وزادت المسئولية انخفض الرضا الوظيفي عند المديرين وزاد الرضا الوظيفي عند المرؤوسين.

8- دراسة "جلثوم باستوج وآخرون Githom Bastog" (2016م) (33) بعنوان "العلاقة بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي بمديريات الشباب والرياضة في تركيا " بهدف التعرف علي أهمية الثقة التنظيمية ودورها في الإلتزام التنظيمي ومدى نجاح المنظمة في القيام بأدوارها من خلال تنمية الثقة التنظيمية وتم استخدام المنهج الوصفي، وبلغت عينة البحث (176) موظف رياضي بمديرية الشباب والرياضة الإقليمية بتركيا ، وتمثلت أدوات جمع البيانات في مقياس الثقة التنظيمية بالإضافة الي مقياس الإلتزام التنظيمي ، وكانت أهم النتائج: إن ثقة المبحوثين

في المدير قد أثرت بشكل إيجابي علي الإلتزام العاطفي والإلتزام المعياري " الإلتزام بقيمة وأهداف المنظمة " .

9- دراسة ليولي **Liu, Li** (2005)(35) بعنوان " السلوك القيادي لمدير قسم التربية البدنية في الجامعات والرضا عن المهنة لمعلم التربية البدنية " بهدف تقييم العلاقة بين السلوك القيادي لمدير قسم التربية البدنية في الجامعة ، والرضا عن المهنة لمعلمي التربية البدنية وعلاقة بعض المتغيرات الديموجرافية بالرضا الشامل عن المهنة وتم تطبيق أداة جمع البيانات على عينة مكونة من (432) معلما للتربية البدنية ، وقد كانت أهم النتائج : وجود ارتباط عالي بين السلوكيات القيادية للمديرين والرضا عن المهنة لدي المعلمين ، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة في الرضا الشامل للمعلم عن المهنة وأبعاد الإشراف وأوضاع العمل والتفويض بناء على السلوكيات القيادية للمديرين .

10- دراسة رومين ، جبريال **Romen , Gabriel** (2004)(36) بعنوان " تقويم الرضا المهني لمعلمي التربية البدنية بالمدارس العامة في بورتريكو " بهدف التعرف على مسببات الرضا المهني الداخلية والخارجية لدي المعلمين وتم تطبيق أداة جمع البيانات على عينة مكونة من (42) معلما للتربية البدنية وكانت من أهم النتائج : أن العوامل أو المسببات الخارجية "الأجور ، أوضاع العمل ، الإشراف" ، أظهرت مستويات منخفضة للرضا المهني ، كما إن العوامل الداخلية " الانجاز ، التميز ، العمل ذاته " ارتبطت بمستويات عالية من الرضا عن المهنة .

11 - دراسة قام هال **Hal** (2004) (34) بعنوان "الرضا الوظيفي بكلية الإدارة الرياضية بالولايات المتحدة الأمريكية " بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء كلية الإدارة ، وأستخدم 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، الاستقرار الوظيفي، تكوين العلاقات الاجتماعية مع الزملاء

إجراءات البحث :

منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي نظرا لمناسبته لطبيعة البحث وتحقيق الهدف منه .

مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث من الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالأندية الرياضية في محافظة القاهرة والجيزة .

عينة البحث :

قام الباحثان بإختيار عينة عشوائية من الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالأندية الرياضية في محافظتي القاهرة والجيزة . وهي (النادي الاهلي - نادي الزمالك للالعاب الرياضية ، نادي الصيد ، نادي 6 اكتوبر ، نادي الجزيرة الرياضي) وقد بلغ إجمالي العينة (166) فردا ، كما إستعان الباحثان بعدد (40) فردا كعينة استطلاعية لإجراء المعاملات العلمية للمقاييس قيد البحث (الصدق - الثبات) .

والجدول التالي يوضح توصيف لعينة البحث الأساسية والإستطلاعية

جدول (1)

توصيف عينة البحث الأساسية والاستطلاعية (ن=40)

العينة الاستطلاعية		العينة الأساسية		الاندية
%	العدد	%	العدد	
22.5	9	22.9	38	نادي الزمالك للالعاب الرياضية
15	6	18.1	30	نادي الصيد
20	8	16.3	27	نادي 6 اكتوبر
17.5	7	12.7	21	نادي وادي دجلة
12.5	5	8.4	14	نادي مدينة نصر
12.5	5	21.7	36	نادي الاهلي فرع مدينة نصر
%100	40	%100	166	الإجمالي
متغير نوع الجنس				
		58.4	97	ذكر
		41.6	69	انثي
متغير سنوات الخبرة				
		19.9	33	5 سنوات فأقل
		43.4	72	من 6 سنوات الي أقل من 10 سنوات
		36.7	61	10 سنوات فأكثر

أدوات جمع البيانات :

اولا : مقياس الثقة التنظيمية :

قام الباحثان بتصميم مقياس الثقة التنظيمية كأداة لجمع البيانات ، وذلك بإتباع الخطوات التالية : تحليل المتاح من المراجع والدراسات العلمية المتخصصة في مجال الثقة التنظيمية بهدف التوصل إلى مجموعة من المعلومات والمعارف العلمية المرتبطة بموضوع البحث ، وذلك لتحديد المحاور والمفردات المناسبة لها ، وفي ضوء ذلك تم تحديد عدد (3) أبعاد وهي البعد الأول : الثقة بالزملاء وإشتمل على (8) مفردات ، البعد الثاني : الثقة بالرئيس المباشر وإشتمل على (14) مفردة ، البعد الثالث : الثقة بإدارة النادي ، مشتملا على (10) مفردات يتم الإجابة عليها من خلال ميزان تقدير ثلاثي التدرج نعم (3 درجة) ، الي حد ما (2 درجة) ، لا (1 درجة) وذلك لاستجابات المبحوثين

ثانيا : مقياس الرضا عن العمل :

مقياس الرضا عن العمل وهو يتكون من (27) مفردة ، منها (20) فقرة نقلها إلى العربية (عبد الحميد صفوت) (15) من Minnesota Satisfaction Questionnaire وأضاف إليها (7) مفردات خاصة بمحور الرضا عن عدالة التوزيع ، والاستبيان يتمتع بدرجة ثبات عالية تراوحت ما بين (0.70) ، (0.89) وهي دالة عند مستوى 0.01، والإجابة على هذا المقياس تكون من خلال مقياس متدرج من خمسة مستويات تبدأ بموافق جداً ووزنها (5) درجات وتنتهي بمعارض جداً ووزنها درجة واحدة ، ويتضمن المقياس خمس أبعاد تتمثل في : البعد الأول : الرضا عن عدالة التوزيع وهو يشير إلى الرضا عن الأجور والترقيات واشتمل على (8) مفردات. البعد الثاني : الرضا عن الإنجاز ويتضمن الرضا الداخلي عن فعالية الشخص وشعوره بتحقيق ذاته واشتمل على (6) مفردات. البعد الثالث : الرضا المعرفي ويتضمن الرضا عن حرية الفرد في إبداء الإقتراحات والآراء لتطوير العمل واشتمل على (4) مفردات. البعد الرابع : الرضا عن الإجراءات (الإدارة) ويشير على إتجاهات المرؤوس نحو نمط الإشراف وأسلوب صنع القرار والمناخ السائد في العمل واشتمل على (5) مفردات. البعد الخامس : ويتضمن الرضا عن الذات ويشير الي الرضا الداخلي للمرؤوس والإستقرار الوظيفي والرضا عن قيامه بتوجيه الآخرين واشتمل على (4) مفردات.

1- الصدق :

إستخدم الباحثان لإختبار صدق المقياس كل من صدق المحتوى وصدق الاتساق الداخلي .
أ- صدق المحتوى : تم عرض المقياس على عدد (7) من الخبراء (*في مجال الادارة بكلية التربية الرياضية بجامعة حلوان وجامعة الاسكندرية ، جامعة المنيا لاستطلاع رأيهم في مدى مناسبة الأبعاد والمفردات المنتمية لكل محور لموضوع البحث .

ب- صدق الإتساق الداخلي : تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي له باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson، وجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2) : قيم معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية

لكل بعد من أبعاد مقياس الثقة التنظيمية (ن=40)

البعد الأول : الثقة بالزملاء		البعد الثاني : الثقة بالرئيس المباشر		البعد الثالث : الثقة بإدارة النادي	
م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)
1	0.461	1	0.397	1	0.524
2	0.323	2	0.674	2	0.681

*أ.د. كمال درويش ، أ.د. حسن الشافعي ، أ.د. منها الصغير ، أ.د. احمد متولي، أ.د. انور وجدي ، أ.د. امانى الشريف ، أ.د. احمد عبد الفتاح

0.555	3	0.443	3	0.514	3
0.669	4	0.546	4	0.726	4
0.595	5	0.499	5	0.576	5
0.408	6	0.778	6	0.309	6
0.667	7	0.206	7	0.464	7
0.598	8	0.542	8		8
0.456	9	0.143	9		
0.529	10	0.458	10		
		0.532	11		
		0.489	12		
		0.416	13		
		0.737	14		

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (0.05) = (0.275).

يتضح من جدول (2) أن قيمة الارتباط بين مفردات البعد الأول والدرجة الكلية للبعد جاءت دالة عند مستوي (0.05) ، كما جاءت قيمة الارتباط بين مفردات البعد الثاني والدرجة الكلية للبعد دالة عند مستوي (0.05) فيما عدا المفردات ارقام (7 ، 9) ، كما جاءت قيمة الارتباط بين مفردات البعد الثالث والدرجة الكلية للبعد دالة عند مستوي (0.05) مما يدل على أن المقياس علي درجة مقبولة من الصدق ، وبلغ عدد مفردات المقياس (30) مفردة

جدول (3) : قيم معامل الارتباط بين المفردة والدرجة الكلية

لكل بعد من أبعاد مقياس الرضا عن العمل (ن=40)

المحور الأول : الرضا عن عدالة التوزيع		المحور الثاني : الرضا عن الإنجاز		المحور الثالث : الرضا المعرفي		المحور الرابع : الرضا عن الإجراءات		المحور الخامس : الرضا عن الذات	
م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)
1	0.498	1	0.674	1	0.433	1	0.618	1	0.531
2	0.692	2	0.443	2	0.653	2	0.660	2	0.793
3	0.615	3	0.546	3	0.721	3	0.791	3	0.464
4	0.450	4	0.499	4	0.671	4	0.768	4	0.568
5	0.508	5	0.638			5	0.651		
6	0.547	6	0.683						
7	0.432								
8	0.785								

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (0.05) = (0.275).

يتضح من جدول (3) أن قيمة الارتباط بين مفردات كل بعد والدرجة الكلية لأبعاد مقياس الرضا عن العمل جاءت دالة عند مستوي (0.05) ، مما يدل على أن المقياس علي درجة مقبولة من الصدق

جدول (4) قيم معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس الثقة التنظيمية والدرجة الكلية للمقياس (ن=40)

رقم البعد	مسمي البعد	قيم معامل ألفا
الأول	الثقة بالزملاء	0.681
الثاني	الثقة بالرئيس المباشر	0.719
الثالث	الثقة بإدارة النادي	0.754

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (0.05) = (0.275).

يتضح من جدول جدول (4) ان جميع قيم الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة احصائيا عند مستوي دلالة 0.05 مما يدل علي صدق المقياس

جدول (5)

قيم معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس الثقة التنظيمية والدرجة الكلية للمقياس (ن=40)

رقم البعد	مسمي البعد	قيم معامل ألفا
الأول	الثقة بالزملاء	0.681
الثاني	الثقة بالرئيس المباشر	0.719
الثالث	الثقة بإدارة النادي	0.754

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (0.05) = (0.275).

يتضح من جدول جدول (5) ان جميع قيم الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة احصائيا عند مستوي دلالة 0.05 مما يدل علي صدق المقياس

جدول (6)

قيم معامل ألفا Alpha أبعاد مقياس الرضا عن العمل (ن=40)

رقم البعد	مسمي البعد	قيم معامل ألفا
الأول	الرضا عن عدالة التوزيع	0.722
الثاني	الرضا عن الإنجاز	0.782
الثالث	الرضا المعرفي	0.814
الرابع	الرضا عن الإجراءات	0.786
الخامس	الرضا عن الذات	0.823

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (0.05) = (0.275).

يتضح من جدول جدول (6) ان جميع قيم الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة احصائيا عند مستوي دلالة 0.05 مما يدل علي صدق المقياس

2_ الثبات : قام الباحثان بحساب ثبات المقياس عن طريق "معامل ألفا Alpha" للثبات وفقا لتعديل كرونباخ Cronbach حيث يمثل "معامل ألفا Alpha" متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرق مختلفة ، ولذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء المقياس ، ويوضح جدول (7) معامل الثبات بطريقة ألفا.

جدول (7)

قيّم معامل ألفا Alpha أبعاد مقياس الثقة التنظيمية (ن=40)

رقم البعد	مسمي البعد	قيّم معامل ألفا
الأول	الثقة بالزملاء	0.783
الثاني	الثقة بالرئيس المباشر	0.819
الثالث	الثقة بإدارة النادي	0.844

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (0.05) = (0.275).

يتضح من جدول (7) أن قيّم المعاملات للثبات بطريقة " الفا " تتراوح بين (0.789)، (0.844) ، مما يؤكد على أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات .

جدول (8)

قيّم معامل ألفا Alpha لأبعاد مقياس الرضا عن العمل (ن=40)

رقم البعد	مسمي البعد	قيّم معامل ألفا
الأول	الرضا عن عدالة التوزيع	0.799
الثاني	الرضا عن الإنجاز	0.814
الثالث	الرضا المعرفي	0.877
الرابع	الرضا عن الإجراءات	0.821
الخامس	الرضا عن الذات	0.839

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (0.05) = (0.275).

يتضح من جدول (8) أن قيّم المعاملات للثبات بطريقة " الفا " تتراوح بين (0.799)، (0.877) ، مما يؤكد على أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات .

تطبيق البحث: تم تطبيق المقياسين على عينة البحث الأساسية المكونة من (166) خلال الفترة من 2021/1/10 إلى 2021/2/20 ، وقد تم تفريغ البيانات في كشوف الحاسب الآلي لمعالجتها إحصائياً.

عرض ومناقشة النتائج

اولا : عرض نتائج مقياس الثقة التنظيمية

جدول (9)

التكرارات والنسب المئوية وكا2 لإستجابات عينة البحث على البعد الاول : الثقة بالزملاء

(ن=166)

م	المفردات	موافق		الي حد ما		غير موافق		مجموع الدرجات المقدره	%	كا2
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	بصفتي أحد اداري النشاط الرياضي العاملين بالنادي أرى أن زملائي بالعمل: يساعدونني في أداء بعض مهامهم داخل النادي حين أحتاج إليهم دون إحراج.	122	73.5	33	19.9	11	6.6	443	89.0	124.9

135.0	90.2	449	4.2	7	21.1	35	74.7	124	يقدمون لي النصح والمشورة في بعض الجوانب المتعلقة بعملهم من خلال خبراتهم في المجال الإداري بالنادي.	2
116.5	88.6	441	6.0	10	22.3	37	71.7	119	تتطابق أفعالهم وتصرفاتهم مع أقوالهم معي.	3
89.7	85.9	428	9.0	15	24.1	40	66.9	111	يشاركوني الحرص على المصلحة العامة للنادي أثناء أداء وظائفهم المهنية.	4
78.3	83.3	415	15.7	26	18.7	31	65.7	109	يشاركوني المعلومات بكل مصداقية وأمانة حول كافة مهام العمل وإجراءاته.	5
116.4	88.0	438	8.4	14	19.3	32	72.3	120	يتحدثون معي عن الصعوبات التي تواجهني في عملي بصراحة دون خوف أو خجل.	6
54.3	80.5	401	18.7	31	21.1	35	60.2	100	يتعاملون معي بكل وضوح وشفافية فيما يخص أداء الواجبات الوظيفية بالنادي.	7
34.5	77.5	386	22.3	37	22.9	38	54.8	91	أفوض زملائي وبكل ثقة باتخاذ القرارات بالنيابة عني في حالة غيابي	8

قيمة (كا²) عند مستوي دلالة (0.05) = 5.99

يتضح من الجدول (9) أن النسب المئوية لإستجابات عينة البحث على البعد الاول الثقة بالزملاء قد تراوحت ما بين (77.5% - 90.2%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات. وجاءت جميع المفردات التي كانت قيمة (كا²) دالة في اتجاه الاجابة بـ (موافق) وفقا لما يلي :

يقدمون لي النصح والمشورة في بعض الجوانب المتعلقة بعملهم من خلال خبراتهم في المجال الإداري بالنادي ، يساعدونني في أداء بعض مهامهم داخل النادي حين أحتاج إليهم دون إحراج، تتطابق أفعالهم وتصرفاتهم مع أقوالهم معي ، يتحدثون معي عن الصعوبات التي تواجهني في عملي بصراحة دون خوف أو خجل ، يشاركوني الحرص على المصلحة العامة للنادي أثناء أداء وظائفهم المهنية، يشاركوني الحرص على المصلحة العامة للنادي أثناء أداء وظائفهم المهنية، يتعاملون معي بكل وضوح وشفافية فيما يخص أداء الواجبات الوظيفية بالنادي، أفوض زملائي وبكل ثقة باتخاذ القرارات بالنيابة عني في حالة غيابي ... ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلي: ان الثقة التنظيمية تعد أساس نجاح المؤسسات وتميزها على المستوى الداخلي والخارجي، ويعود ذلك إلى أهمية الثقة التنظيمية في غرس روح التفاني في العمل ووجود مناخ من الثقة المتبادلة بين الإداريين فيما بينهم ، وهذا ما اكدته النسب المئوية حيث جاءت مرتفعة كما أكدت علي أن الثقة بين زملاء العمل والمرتبطة بـ المساعدة في أداء المهام مثل اعداد التقارير أو متابعة التدريبات والمباريات ، أو حل المشكلات التي يمكن أن تنشأ سواء مع اللاعبين أو أعضاء النادي وكذلك الإنتهاء من الأمور المرتبطة بالإتحادات الرياضية ، فضلا عند تقديم النصح والمشورة في بعض الجوانب المتعلقة بالعمل ،

وكذلك التعامل بوضوح وشفافية ، كل ذلك يساعد بشكل كبير في نجاح العمل داخل النادي ، ويتفق ذلك مع ما أشار إليه يرى "ساندي تشين Sndy Chen و جوربريت ديون Gurpreet Dhillon " (2003م) أن الثقة التنظيمية هي الإيمان والثقة بنوعية ومصداقية أشخاص، أو مجموعات ضمن المؤسسة ، والرغبة في الإعتماد عليهم على أساس تصرفاتهم ، كما هو متوقع منهم. (38 : 308)

جدول (10)

التكرارات والنسب المئوية وكا2 لإستجابات عينة البحث على البعد الثاني : الثقة بالرئيس

المباشر(ن=166)

م	المفردات	موافق		الي حد ما		غير موافق		مجموع الدرجات المقدره	%	كا2
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	بصفتي أحد اداري النشاط الرياضي العاملين بالنادي أرى أن رئيسي المباشر يقيم جميع اداري النشاط الرياضي بطريقة حيادية وموضوعية.	99	59.6	40	24.1	27	16.3	404	81.1	53.2
2	يساعدني في حل المشكلات التي تقابلني أثناء تأدية وظيفتي.	101	60.8	45	27.1	20	12.0	413	82.9	62.2
3	يملك المهارات الإدارية ومقوماتها.	105	63.3	41	24.7	20	12.0	417	83.7	70.9
4	يتعامل بإيجابية لتحقيق احتياجاتي الوظيفية والشخصية.	93	56.0	42	25.3	31	18.7	394	79.1	39.6

تابع جدول (10)

التكرارات والنسب المئوية وكا2 لإستجابات عينة البحث على البعد الثاني : الثقة بالرئيس

المباشر(ن=166)

م	المفردات	موافق		الي حد ما		غير موافق		مجموع الدرجات المقدره	%	كا2
		ك	%	ك	%	ك	%			
5	يمثل قدوة ونموذجاً أخلاقياً لاداري النشاط الرياضي.	95	57.2	47	28.3	24	14.5	403	80.9	47.5
6	يحقق العدالة مع كافة لاداري النشاط الرياضي في توزيع المهام المطلوبة.	96	57.8	39	23.5	31	18.7	397	79.7	45.4
7	يحرص على رفع الروح المعنوية وزيادة دافعتي نحو تحقيق الأهداف المطلوب مني تحقيقها.	94	56.6	42	25.3	30	18.1	396	79.5	41.9
8	يقوم بتقدير مادي ومعنوي بصورة مناسبة عند أدائي لعملي بصورة متميزة.	84	50.6	43	25.9	39	23.5	377	75.7	22.4

68.4	84.1	419	7.2	12	33.1	55	59.6	99	يحظى باحترام وتقدير الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي وادارة النادي	9
59.1	80.9	403	18.7	31	19.9	33	61.4	102	يتصرف معي بحكمة حين ارتكب خطأ ويساعدني على تصحيح الخطأ دون المبالغة في التنبيه واللوم.	10
38.5	78.1	389	21.7	36	22.3	37	56.0	93	يتخذ القرارات ويصدر التوصيات التي من شأنها تحسين وتطوير أدائي الاداري مما يدفعني للاهتمام بتنفيذها.	11
29.1	76.9	383	22.3	37	24.7	41	53.0	88	يفوض بعض الأمور لي مما يساعدني على إنجاز الواجبات المطلوبة في الوقت المناسب وبالجودة المطلوبة.	12

قيمة (كا²) عند مستوي دلالة (0.05) = 5.99

يتضح من الجدول (10) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على البعد الثاني الثقة بالرئيس المباشر قد تراوحت ما بين (75.7% - 84.1%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات. وجاءت جميع المفردات التي كانت قيمة (كا²) دالة في اتجاه الاجابة بـ (موافق) وفقا لما يلي: يحظى باحترام وتقدير الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي وادارة النادي، يمتلك المهارات الإدارية ومقوماتها، يساعدني في حل المشكلات التي تقابلني أثناء تأدية وظيفتي، يقيم جميع اداري النشاط الرياضي بطريقة حيادية وموضوعية، يمثل قدوة ونموذجاً أخلاقياً لاداري النشاط الرياضي، يتصرف معي بحكمة حين ارتكب خطأ ويساعدني على تصحيح الخطأ دون المبالغة في التنبيه واللوم،... ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلي: أن المدير "الرئيس المباشر" هو العنصر الحاسم في بناء الثقة التنظيمية فهو المسئول عن إتخاذ القرارات وهو الموجه والمحفز للعاملين مما يؤدي إلي شعور الاداريين بكفاءة وموضوعية وإستقامة الرئيس المباشر وبالتالي يؤثر إيجابيا على أجواء الثقة السائدة بين الرئيس المباشر الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي.

حيث يرى "مازن رشيد" (2003م) الثقة القائمة على النزاهة بأنها تعني إدراك المرؤوس أن رئيسه المباشر يتمسك بمجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تعد مقبولة لديه. (22 : 443) كما يشير "ممدوح رفاعي" (2010م) إلى أنه تأتي تلك الثقة حينما يعتقد الموظف بأن لدى رئيسه كفاءة عالية تجعله خبيراً في مجاله. (26 : 128) وتؤكد "نسرين غانم أبو شاويش" (2013م) بأن مجموعة المهارات والقدرات والخصائص يمتلكها الرئيس المباشر في مجال عمله، تمكنه من التأثير في المرؤوسين في مجال العمل. (29 : 447)

جدول (11)

التكرارات والنسب المئوية وكا2 لإستجابات عينة البحث على البعد الثالث : الثقة بإدارة النادي
(ن=166)

م	المفردات	موافق		الي حد ما		غير موافق		مجموع الدرجات المقدره	%	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	بصفتي أحد اداري النشاط الرياضي بالنادي أجد أن ادارة النادي يتخذون القرارات بناءً على معلومات دقيقة فيما يخص النشاط الرياضي.	97	58.4	42	25.3	27	16.3	402	80.7	49.1
2	يتسمون بالعدالة في التعامل مع الاداريين بالنادي.	81	48.8	51	30.7	34	20.5	379	76.1	20.5
3	يتعاملون بجدية مع ما يرد إليهم من تظلمات والتماسات من الاداريين.	85	51.2	48	28.9	33	19.9	384	77.1	25.9
4	يهتمون بأولويات العمل واحتياجاته.	83	50.0	47	28.3	36	21.7	379	76.1	21.9
5	يفوضون بعض المسئوليات للاداريين الجديرين بالثقة.	94	56.6	45	27.1	27	16.3	399	80.1	43.5

تابع جدول (11)

التكرارات والنسب المئوية وكا2 لاستجابات عينة البحث على المحور الثالث : الثقة بإدارة النادي
(ن=166)

م	المفردات	موافق		الي حد ما		غير موافق		مجموع الدرجات المقدره	%	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
6	يلتزمون بالصدق والشفافية في عرض القرارات والبيانات والمعلومات المرتبطة بالنشاط الرياضي.	82	49.4	39	23.5	45	27.1	369	74.1	19.6
7	يمنحون فرص ترقية عادلة بما يتناسب مع خبرات وإنجازات اداري النشاط الرياضي.	79	47.6	51	30.7	36	21.7	375	75.3	17.2
8	يساهمون في تطوير النشاط الرياضي وفقاً للأسس العلمية الحديثة.	74	44.6	52	31.3	40	24.1	366	73.5	10.8
9	يلتزمون بنتائج التقارير الخاصة بالنشاط الرياضي المقدمة من ادارة النشاط عند اتخاذ القرارات الخاصة بالنشاط في النادي.	84	50.6	48	28.9	34	20.5	382	76.7	24.1
10	يعتمدون على نتائج التقييم الخاصة بأداء اداري النشاط في منح الحوافز والمكافآت.	85	51.2	55	33.1	26	15.7	391	78.5	31.5

قيمة (كا²) عند مستوي دلالة (0.05) = 5.99

يتضح من الجدول (11) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على البعد الثالث الثقة بإدارة النادي قد تراوحت ما بين (73.5% - 80.7%) من الدرجة العظمى لهذه الاستجابات. وجاءت جميع المفردات التي كانت قيمة (كا²) دالة في اتجاه الاجابة بـ (موافق) وفقا لما يلي: يتخذون القرارات بناءً على معلومات دقيقة فيما يخص النشاط الرياضي، يفوضون بعض المسؤوليات للإداريين الجديرين بالثقة، يعتمدون على نتائج التقييم الخاصة بأداء اداري النشاط في منح الحوافز والمكافآت، يتعاملون بجدية مع ما يرد إليهم من تظلمات والتماسات من الإداريين، يهتمون بأولويات العمل واحتياجاته، يلتزمون بنتائج التقارير الخاصة بالنشاط الرياضي المقدمة من ادارة النشاط عند اتخاذ القرارات الخاصة بالنشاط في النادي،... ويرى الباحثان أن ذلك قد يرجع إلي: أن تطبيق اللوائح والقوانين التي تحكم العمل داخل النادي من قبل الإدارة العليا بالنادي والتي تحكم ظروف أداء المهام وطبيعة تنفيذ سير العمل داخل النادي بشكل عادل وشفاف سواء المرتبطة باتخاذ القرارات أو منح شهادات التقدير أو المكافآت المالية كلها من الأمور التي تدعم الثقة التنظيمية داخل النادي وتعمل علي تحسين جودة الأداء من قبل الإداريين العاملين بالنشاط الرياضي. حيث تري "أمانى البكار" (2012م) أن من اهم مكونات الثقة التنظيمية العدالة في الترقية، تقديم المكافآت للمجدين، عدم المبالغة في عرض الحقائق، الشعور بوجود فرص للترقى، التعامل الجيد من الإدارة، ثقة الإدارة بمقدارات الموظفين، ثناء الرؤساء على جهود الموظفين، تفويض السلطات، تشجيع الابتكار والتجديد في العمل، الثقافة العامة للرؤساء. (5 : 31، 32)

ثانيا : عرض نتائج مقياس الرضا عن العمل :

جدول (12)

التكرارات والنسب المئوية وكا² لإستجابات عينة البحث على البعد الاول : الرضا عن عدالة

التوزيع (ن=166)

م	المفردات	موافق جدا		موافق		غير متأكد		معارض		معارض جدا		مجموع الدرجات المقدره	%	كا ²
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
1	اشعر بالرضا عند مقارنة مرتبي بمرتب نظرائي في المؤسسات الأخرى.	30	18.1	29	17.5	46	27.7	35	21.1	26	15.7	500	60.2	7.4
2	اشعر بالرضا عند مقارنة مرتبي بمرتب نظرائي في سوق العمل.	28	16.9	30	18.1	50	30.1	34	20.5	24	14.5	502	60.5	12.2

18.9	58.2	483	12.7	21	29.5	49	26.5	44	16.9	28	14.5	24	اشعر بالرضا عند مقارنة مرتبي بمرتب نظرائي في المؤسسة.	3
18.8	57.5	477	13.9	23	31.3	52	24.1	40	15.1	25	15.7	26	اشعر بالرضا عند مقارنة مرتبي بمرتب نظرائي في الإدارة.	4
8.8	58.2	483	16.3	27	25.9	43	25.3	42	15.7	26	16.9	28	إنني راضي عن العدالة في توزيع الأجور.	5
11.5	58.1	482	15.1	25	28.3	47	24.1	40	16.3	27	16.3	27	إنني راضي عن الأجر الحالي.	6
9.8	60.8	505	15.7	26	18.7	31	29.5	49	18.1	30	18.1	30	إنني راضي عن المزايا التي تقدمها المؤسسة لي.	7
14.1	60.5	502	13.9	23	21.1	35	30.7	51	17.5	29	16.9	28	إنني راضي عن الترقيات التي سبق لي الحصول عليها في الماضي.	8

قيمة (كا2) عند مستوي دلالة (0.05) = 9.49

يتضح من الجدول (12) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على البعد الاول الرضا عن عدالة التوزيع قد تراوحت ما بين (57.5% - 60.8%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات. وجاءت المفردات التي كانت قيمة (كا2) دالة في اتجاه الاجابة بـ (غير متأكد) وفقا لما يلي : اشعر بالرضا عند مقارنة مرتبي بمرتب نظرائي في سوق العمل ، اشعر بالرضا عند مقارنة مرتبي بمرتب نظرائي في المؤسسة ، اشعر بالرضا عند مقارنة مرتبي بمرتب نظرائي في الإدارة ، إنني راضي عن الأجر الحالي ، إنني راضي عن المزايا التي تقدمها المؤسسة لي. ، إنني راضي عن الترقيات التي سبق لي الحصول عليها في الماضي كما جاءت قيمة (كا2) غير دالة علي باقي المفردات ،... ويرى الباحثان أنه: بتحليل استجابات عينة البحث على البعد الاول الرضا عن عدالة التوزيع والتي أشارت إلي أن جميع المفردات حصلت علي نسب مئوية منخفضة ، إنما يؤكد علي عدم رضا عن الأجور والمكافآت التي يتقاضاها الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي ، حيث أن رضا الاداري عن عمله الأساسي إنما يساهم في تحقيق توافقه النفسي والاجتماعي فالعمل الذي يشغله الاداري يشكل جزءاً هاماً في حياته اليومية بما أن عمله يعتبر وسيلة أساسية لإشباع حاجاته ورغباته ، ولذلك فإن رضا الفرد عن عمله والظروف التي تحيط به تجعله أكثر عطاء وحماساً في عمله حيث لا تستطيع إدارة النادي أن تؤدي دورها على الوجه الأكمل إلا إذا كان العاملون راضين عن عملهم ومقتنعين به .

حيث توضح نظرية العدالة أو المساواة Equity لـ : فيكتور فروم Victor Vroom أن درجة الجهد التي يستثمرها الفرد في عمله تتوقف بدرجة عالية على إحساسه الشخصي بمعاملة المنظمة أو المؤسسة له على أساس المساواة والعدل من خلال الإطار الاجتماعي الذي

يتواجد فيه ، ولذا تزداد حساسية الفرد تجاه المعاملة التي يتلقاها عند مقارنة نفسه بغيره ممن يماثلونه في المؤهلات العلمية وسنوات الخبرة الوظيفية ، ومن ثم يتحدد أدائه في ضوء تلك المقارنة وفقا للرضا أو عدم الرضا عن وظيفته ، ولذا يطلق على تلك النظرية : نظرية التوقع او نظرية المقارنة الاجتماعية ، ومن ثم إن لم يتم مراعاة المبادئ التي تقوم عليها تلك النظرية فان عدم الرضا الوظيفي يكون هو السائد . (20 : 159-160)

كما يري مورس Moors أن الرضا الوظيفي هو حصيلة التفاعل بين ما يريده الفرد وبين ما يحصل عليه بالفعل . (19 : 166)

جدول (13)

التكرارات والنسب المئوية وكا2 لإستجابات عينة البحث على البعد الثاني : الرضا عن

الإنجاز (ن=166)

م	المفردات	موافق جدا		موافق		غير متأكد		معارض		معارض جدا		مجموع الدرجات المقدره	%	كا2
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
1	يتيح العمل للإنسان الفرصة ليصبح شخصية مرموقة.	31	18.7	24	14.5	43	25.9	44	26.5	24	14.5	492	59.3	11.7
2	اشعر بالإنجاز أثناء أدائي لعملي.	32	19.3	27	16.3	47	28.3	33	19.9	27	16.3	502	60.5	8.1
3	يتيح العمل الفرصة لإظهار القدرات والإمكانيات.	33	19.9	28	16.9	45	27.1	35	21.1	25	15.1	507	61.1	7.1
4	يتيح العمل الفرصة لتكوين علاقات إنسانية مع الزملاء.	35	21.1	29	17.5	46	27.7	30	18.1	26	15.7	515	62.0	7.4
5	يتيح العمل للإنسان فرصة التنويع في الأداء.	34	20.5	30	18.1	43	25.9	35	21.1	24	14.5	513	61.8	5.9
6	يتيح العمل للإنسان فرصة الأداء بصورة منفردة.	28	16.9	31	18.7	42	25.3	44	26.5	21	12.7	499	60.1	11.3

قيمة (كا2) عند مستوي دلالة (0.05) = 9.49

يتضح من الجدول (13) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على البعد الثاني الرضا عن الإنجاز قد تراوحت ما بين (59.3% - 62%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات . وجاءت المفردات التي كانت قيمة (كا2)دالة في اتجاه الاجابة بـ (غير متأكد) وفقا لما يلي : يتيح العمل للإنسان الفرصة ليصبح شخصية مرموقة ، يتيح العمل للإنسان

فرصة الأداء بصورة منفردة ، كما جاءت قيمة (كا2) غير دالة علي باقي المفردات ،... ويرى الباحثان أنه: بتحليل استجابات عينة البحث علي البعد الثاني الرضا عن الإنجاز والتي أشارت إلي أن جميع المفردات حصلت علي نسب مئوية منخفضة ، إنما يؤكد علي الشعور بعدم الرضا الداخلي عن فعالية أداء الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي والذي يؤثر بالتبعية علي شعوره بتحقيق ذاته، فعدم التطور داخل العمل بالنادي وعدم الشعور بالإنجاز ، وشعوره بأن عمله لا يوجد له تقدير كلها أمور تؤدي إلي عدم الرضا عن الانجاز لدي الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي.

حيث يوضح هيرزبرج Herzberg أنه توجد عوامل تسبب الرضا والإشباع الوظيفي وتدفع إلي العمل والأداء الجيد وترتبط بمكونات الوظيفة Job Content ، وذلك وفقا لما يلي : تنوع المسؤولية ، التطور ، اعتراف الغير بقيمة العمل الذي يؤديه الفرد ، طبيعة العمل الذي يتحدي قدرات الفرد ، الانجاز ، إحساس الفرد بأنه ينجز عمله ، النمو . (12 : 157-158)

جدول (14)

التكرارات والنسب المئوية وكا2 لإستجابات عينة البحث على البعد الثالث : الرضا المعرفي

(ن=166)

م	المفردات	موافق جدا		موافق		غير متأكد		معارض		معارض جدا		مجموع الدرجات المقدره	%	كا2
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
1	يتيح العمل الفرصة لتجربة مقترحاتي في تطوير العمل.	27	16.3	30	18.1	54	32.5	32	19.3	23	13.9	504	60.7	17.7
2	إنني راضي عن حريتي في إبداء آرائي في تطوير العمل.	26	15.7	35	21.1	47	28.3	33	19.9	25	15.1	502	60.5	9.4
3	إنني راضي عن فرص التقدم الوظيفي أمامي.	28	16.9	29	17.5	48	28.9	41	24.7	20	12.0	502	60.5	15.0
4	إنني راضي عن الأجر الذي احصل عليه مقابل عملي.	27	16.3	27	16.3	45	27.1	44	26.5	23	13.9	489	58.9	13.2

قيمة (كا2) عند مستوي دلالة (0.05) = 9.49

ينتضح من الجدول (14) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على البعد الثالث الرضا المعرفي قد تراوحت ما بين (58.9% - 60.7%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات . وجاءت المفردات التي كانت قيمة (كا2) دالة في اتجاه الاجابة بـ (غير متأكد) وفقا لما يلي : يتيح العمل الفرصة لتجربة مقترحاتي في تطوير العمل ، إنني راضي عن

فرص التقدم الوظيفي أمامي ، إنني راضي عن الأجر الذي احصل عليه مقابل عملي كما جاءت قيمة (كا2) غير دالة علي باقي المفردات ،... ويرى الباحثان أنه: بتحليل استجابات عينة البحث علي البعد الثالث الرضا المعرفي والتي أشارت إلي أن جميع المفردات حصلت علي نسب مئوية منخفضة ، إنما يؤكد علي الشعور بعدم رضا الاداري عن الحرية في إبداء الإقتراحات والآراء لتطوير العمل داخل النادي والذي يؤثر بدرجة كبيرة علي إنتاجيته في العمل وأن العائد من عمله ليس له قيمة خاصة فيما يرتبط بالتطوير . حيث تري دنيا محمد عادل (2001) من أنه إذا تحقق الرضا لدى الفرد تحقق من خلاله ذاته وأشبع رغباته وحرص علي زيادة كفاءته الإنتاجية وحقق أهدافه وطموحاته وهذا ما تفترضه نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا عن العمل أن الفرد يحاول الحصول علي العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه علي مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (8 : 31) كما يؤكد فاروق عثمان علي أن الروح المعنوية تعد من المعايير التي يمكن أن تعبر عن الرضا الوظيفي ، إذ تدل عن الحالة المزاجية للفرد في العمل ، وتتأثر الروح المعنوية للفرد بطبيعة علاقته بزملائه وبرؤسائه في العمل . (19 : 86)

جدول (15)

التكرارات والنسب المئوية وكا2 لإستجابات عينة البحث على البعد الرابع : الرضا عن عدالة الإجراءات (ن=166)

م	المفردات	موافق جدا		موافق		غير متأكد		معارض		معارض جدا		مجموع الدرجات المقدره	%	كا
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
1	إنني راضي عن الطريقة التي يعاملنا بها الرئيس المباشر.	31	18.7	25	15.1	46	27.7	38	22.9	26	15.7	495	59.6	9.4
2	إنني راضي عن كفاءة الرئيس المباشر في اتخاذ القرارات.	32	19.3	26	15.7	48	28.9	33	19.9	27	16.3	501	60.4	9.4
3	إنني راضي عن التقدير الذي احصل عليه مقابل أدائي للعمل.	33	19.9	27	16.3	48	28.9	33	19.9	25	15.1	508	61.2	9.8
4	إنني راضي عن ظروف أداء العمل.	30	18.1	29	17.5	49	29.5	32	19.3	26	15.7	503	60.6	10.0
	إنني راضي عن طريقة تنفيذ سياسة المؤسسة.	31	18.7	29	17.5	47	28.3	31	18.7	28	16.9	502	60.5	7.4

قيمة (كا2) عند مستوي دلالة (0.05) = 9.49

يتضح من الجدول (15) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على البعد الرابع الرضا

عن عدالة الإجراءات قد تراوحت ما بين (59.6% - 61.2%) من الدرجة العظمي لهذه الاستجابات. وجاءت المفردات التي كانت قيمة (كا2)دالة في اتجاه الاجابة بـ (غير متأكد) وفقا لما يلي: إنني راضي عن ظروف أداء العمل، إنني راضي عن التقدير الذي احصل عليه مقابل أدائي للعمل كما جاءت قيمة (كا2) غير دالة علي باقي المفردات،... ويرى الباحثان أنه: بتحليل استجابات عينة البحث علي البعد الرابع الرضا عن عدالة الإجراءات والتي أشارت إلي أن جميع المفردات حصلت علي نسب مئوية منخفضة، إنما يؤكد علي الشعور بعدم رضا الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي عن نمط الإشراف وأسلوب صنع القرار والمناخ السائد في العمل داخل النادي فالتخبط والبطء في اتخاذ القرار وعدم اتخاذ القرارات الصائبة تؤدي إلي مناخ عمل سلبي وخلق اتجاهات سلبية لدى الاداريين وتؤثر بالتبعية علي تحقيق الأهداف المطلوب تحقيقها داخل النادي. حيث يشير كل من أمين فؤاد الضرغامي، علي محمد حلوة (2000م) إن حالة الرضا تحدث عندما يجد الفرد توافقاً تاماً بين توقعات الفرد من وظيفته وبين العائد الذي يمكن الحصول عليه من هذه الوظيفة (7: 94). كما يُعد الرضا درجة شعور الفرد ايجابياً أو سلبياً تجاه عمله، فالرضا هو الموقف أو رد الفعل العاطفي عند الفرد تجاه المهام التي يقوم بها، وتجاه الحالة الإجتماعية والمادية لمكان العمل" (37 : 118).

جدول (16)

التكرارات والنسب المئوية وكا2 لإستجابات عينة البحث على البعد الخامس : الرضا عن

الذات (ن=166)

م	المفردات	موافق جداً		موافق		غير متأكد		معارض		معارض جداً		مجموع الدرجات المقدره	%	كا
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
1	يتيح العمل الفرصة للقيام بما يرضي ضميري فقط.	32	19.3	28	16.9	52	31.3	29	17.5	25	15.1	511	61.6	14.1
2	يتيح العمل الفرصة للاستقرار الوظيفي.	35	21.1	27	16.3	50	30.1	29	17.5	25	15.1	516	62.2	12.3
3	يتيح العمل الفرصة للقيام بتوجيه الآخرين.	34	20.5	29	17.5	48	28.9	31	18.7	24	14.5	516	62.2	9.8
4	يتيح العمل الفرصة لخدمة الآخرين.	32	19.3	23	13.9	49	29.5	35	21.1	27	16.3	496	59.8	12.0

قيمة (كا2) عند مستوي دلالة (0.05) = 9.49

يتضح من الجدول (16) أن النسب المئوية لاستجابات عينة البحث على البعد الخامس الرضا عن الذات قد تراوحت ما بين (59.8% - 62.2%) من الدرجة العظمى لهذه الاستجابات. وجاءت جميع المفردات التي كانت قيمة (كا2) دالة في اتجاه الاجابة بـ (غير متأكد) وفقا لما يلي : يتيح العمل الفرصة للقيام بما يرضي ضميري فقط ، يتيح العمل الفرصة للاستقرار الوظيفي ، يتيح العمل الفرصة للقيام بتوجيه الآخرين ، يتيح العمل الفرصة لخدمة الآخرين ،... ويرى الباحثان أنه: بتحليل استجابات عينة البحث علي البعد الخامس الرضا عن الذات والتي أشارت إلي أن جميع المفردات حصلت علي نسب مئوية منخفضة ، إنما يؤكد علي الشعور بعدم رضا الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي نتيجة ضعف قدرتهم على تحقيق ذاتهم وممارسة عملهم بشكل ناجح من خلال تحملهم لعبء ومسئولية هذا العمل ومن ثم مواجهة العقبات وتحقيق الذات وتحمل المسؤولية والثقة . فالعوامل الذاتية : هي العوامل المتمثلة بقدرات الأفراد ومهاراتهم ومستوى الدافعية لديهم فالقدرات والمهارات لدى الأفراد يمكن التعرف عليها من خلال السمات المميزة لكل فرد مثل خبرته واتجاهه وروحه المعنوية ومدى رضائه عن عمله ورغبته فيه وتكيفه مع ظروفه .

ولقد اشار هيرزبيرغ Herzberg أن وجود العوامل الدافعة هو الذي يؤدي إلى تحسين الإنتاج لأنها دوافع ذاتية ، وتوفر شعوراً إيجابياً لدى الأفراد ، وتعطيهم فرصاً للتطور الشخصي ، مما يدفعهم لمزيد من العمل ، وتحسين الإنتاجية . أما العوامل الوقائية فان وجودها لا يثير الدافعية ولا يؤدي لمزيد من الإنتاج ، بل يمنع حالة عدم الرضا أو التمرد أو الإضراب عن العمل . فوجود هذه العوامل يعتبر حداً أدنى لا بد من وجوده . ويعتبره العاملون أساسياً ولا يعتبر كراماً من الإدارة (25: 45) .

جدول (17)

قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الدرجة الكلية لمقياس "الثقة التنظيمية" وأبعاد الدرجة الكلية

لمقياس الرضا عن العمل (ن = 166)

أبعاد مقياس: الرضا عن العمل						أبعاد مقياس الثقة التنظيمية
قيم الارتباط						
المجموع الكلي للرضا عن العمل	البعد الخامس : الرضا عن الذات	البعد الرابع : الرضا عن الإجراءات	البعد الثالث : الرضا المعرفي	البعد الثاني : الرضا عن الإنجاز	البعد الأول : الرضا عن عدالة التوزيع	
0.002	0.044	0.006	0.007	0.008	0.013	البعد الأول: الثقة بالزملاء
*0.154	0.125	0.146	*0.157	*0.152	*0.151	البعد الثاني : الثقة بالرئيس المباشر
0.137	0.123	0.141	*0.158	0.135	0.131	البعد الثالث: الثقة بإدارة النادي
0.135	0.131	0.137	*0.155	0.132	0.128	المجموع الكلي للثقة التنظيمية

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (164) مستوى معنوية (0.05) = 0.151

يتضح من جدول (17) ما يلي:

وجود علاقة دالة موجبة طردية بين بعد الثقة بالرئيس المباشر وبعد الرضا عن عدالة التوزيع ، الرضا عن الإنجاز ، الرضا المعرفي ، المجموع الكلي للرضا عن العمل ، وجود علاقة دالة موجبة طردية بين بعد الثقة بإدارة النادي وبعد الرضا المعرفي ، وجود علاقة دالة موجبة طردية بين المجموع الكلي للثقة التنظيمية وبعد الرضا المعرفي ، ويرى الباحثان أن المعلومات هي الحقائق التي توضح الأوضاع والظروف الذاتية للمؤسسة الرياضية " النادي " وبالتالي فهي ركن هام في البناء الإداري المعاصر إذ إنها أداة تربط بين أجزاء التنظيم وهي الوسيلة الرئيسية للإدارة في التنسيق والتخطيط والمتابعة لذا أظهرت علاقات ارتباطية دالة موجبة بين درجة الثقة في الرئيس المباشر والثقة بإدارة النادي بمقياس الثقة التنظيمية وبعد الرضا المعرفي فكلما زادت درجة الثقة زادت درجة المعرفة حيث يشير محمد فتحي عبد الهادي (2005) أن توافر المعلومات من حيث النوعية والدقة والشكل والزمن والسرعة يشبع الحاجة أي يزيد من ثقة الأفراد بالمنظمة (24 : 23)

جدول (18)

دلالة الفروق بين عينة البحث علي أبعاد والدرجة الكلية لمقياس "الثقة التنظيمية" وأبعاد والدرجة الكلية لمقياس " الرضا عن العمل " وفقاً لمتغير نوع الجنس

قيمة ت	عينة الذكور (ن = 97)		عينة الإناث (ن = 69)		الأبعاد	م
	ع	م	ع	م		
0.84	4.731	20.237	4.306	20.84	الثقة بالزملاء	مقياس الثقة التنظيمية
0.43	8.675	29.134	9.053	28.536	الثقة بالرئيس المباشر	
0.048	7.451	23.072	7.941	23.014	الثقة بإدارة النادي	
0.019	16.957	72.443	17.418	72.391	الدرجة الكلية لمقياس الثقة التنظيمية	
1.861	10.36	22.463	9.815	25.434	الرضا عن عدالة التوزيع	مقياس الرضا عن العمل
1.858	8.04	17.288	7.525	19.579	الرضا عن الإنجاز	
1.856	5.123	11.422	4.821	12.884	الرضا المعرفي	
1.821	5.4	11.505	5.062	13.014	الرضا عن الإجراءات	
1.854	4.144	11.732	4.179	13.058	الرضا عن الذات	
1.893	32.74	74.412	31.081	83.971	الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل	

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 1.960

يتضح من جدول (18) ما يلي :

ان قيمة ت المحسوبة جاءت غير دالة احصائياً عند مستوي دلالة 0.05 علي أبعاد مقياس الثقة التنظيمية وكذلك أبعاد مقياس الرضا عن العمل وذلك وفقاً لمتغير نوع الجنس وهذا يعنى أنه لا فرق بين الإناث والذكور في أبعاد مقياس الثقة التنظيمية وكذلك مقياس

الرضا عن العمل .

جدول (19)

تحليل التباين بين عينة البحث علي أبعاد والدرجة الكلية لمقياس "الثقة التنظيمية" وأبعاد والدرجة الكلية لمقياس " الرضا عن العمل " وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
الثقة بالزملاء	بين المجموعات	77.320	2	38.660	1.882	غير دال
	داخل المجموعات	3348.156	163	20.541		
	المجموع	3425.476	165			
الثقة بالرئيس المباشر	بين المجموعات	96.228	2	48.114	0.617	غير دال
	داخل المجموعات	12716.59	163	78.016		
	المجموع	12812.82	165			
الثقة بادارة النادي	بين المجموعات	84.286	2	42.143	0.72	غير دال
	داخل المجموعات	9535.328	163	58.499		
	المجموع	9619.614	165			
الدرجة الكلية لاستبيان الثقة التنظيمية	بين المجموعات	802.081	2	401.04	1.378	غير دال
	داخل المجموعات	47434.40	163	291.009		
	المجموع	48236.48	165			
الرضا عن عدالة التوزيع	بين المجموعات	40.262	2	20.131	0.191	غير دال
	داخل المجموعات	17170.67	163	105.342		
	المجموع	17210.94	165			
الرضا عن الإنجاز	بين المجموعات	28.821	2	14.411	0.229	غير دال
	داخل المجموعات	10239.54	163	62.819		
	المجموع	10268.36	165			
الرضا المعرفي	بين المجموعات	9.898	2	4.949	0.193	غير دال
	داخل المجموعات	4176.951	163	25.625		
	المجموع	4186.849	165			
الرضا عن الإجراءات	بين المجموعات	8.226	2	4.113	0.145	غير دال
	داخل المجموعات	4626.858	163	28.386		
	المجموع	4635.084	165			
الرضا عن الذات	بين المجموعات	6.797	2	3.398	0.191	غير دال
	داخل المجموعات	2900.896	163	17.797		
	المجموع	2907.693	165			
الدرجة الكلية لاستبيان الرضا عن العمل	بين المجموعات	405.419	2	202.709	0.192	غير دال
	داخل المجموعات	171877.9	163	1054.466		
	المجموع	172283.3	165			

قيمة (ف) الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = 3.06

يتضح من جدول (19) ما يلي :

ان قيمة ف المحسوبة جاءت غير دالة احصائياً عند مستوي دلالة 0.05 علي أبعاد مقياس الثقة التنظيمية وكذلك أبعاد مقياس الرضا عن العمل وذلك وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

ويري الباحثان أن عدم وجود فروق علي جميع أبعاد مقياس الثقة التنظيمية وكذلك أبعاد مقياس الرضا عن العمل وفقا لمتغيري نوع الجنس وكذلك متغير سنوات الخبرة إنما يرجع إلي تشابه إستجابات عينة البحث من الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي بغض النظر عن نوع الجنس أو سنوات الخبرة في حكمهم على مستوى ثقتهم بالنادي الرياضي سواء بالزملاء أو الرئيس المباشر أو إدارة النادي فالثقة في جميع أبعاد مقياس جاءت مرتفعة ولكن الرضا عنهم منخفض وذلك يرجع إلي أن قدرات المسؤولين داخل النادي وكفاءتهم عالية ولكن أسلوبهم الإداري في التعامل غير مرضي بالنسبة الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي.

وهذا يتفق مع دراسة "احمد محمد هاشم" (2017م) والتي اشارت الي عدم وجود فروق بين عينة البحث في ابعاد مقياس الرضا عن العمل تعزى لمتغير نوع الجنس، دراسة "صالح أبو حليلة ، عائشة دواس" (2019م) التي اشارت الي ان مستوى الثقة التنظيمية مرتفع لدي أعضاء هيئة التدريس

الاستنتاجات :

في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث وفي حدود عينة البحث ، فإن الباحثان قد توصلوا إلى ما يلي :

1. أن مستوى الثقة التنظيمية لدي عينة البحث من الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي في كل من " الثقة بالزملاء - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بإدارة النادي " جاءت مرتفعة .
2. أن مستوى الرضا عن العمل لدي عينة البحث من الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي في كل من " الرضا عن عدالة التوزيع - الرضا عن الإنجاز - الرضا المعرفي - الرضا عن الإجراءات- الرضا عن الذات " جاءت منخفضة
3. توجد علاقة دالة موجبة طردية بين بعد الثقة بالرئيس المباشر وبعد الرضا عن عدالة التوزيع ، الرضا عن الإنجاز ، الرضا المعرفي ، المجموع الكلي للرضا عن العمل ، كما توجد علاقة دالة موجبة طردية بين بعد الثقة بإدارة النادي وبعد الرضا المعرفي ، وجود علاقة دالة موجبة طردية بين المجموع الكلي للثقة التنظيمية وبعد الرضا المعرفي.
4. لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي في أبعاد مقياس الثقة التنظيمية وأبعاد مقياس الرضا عن العمل تعزى لمتغير نوع الجنس.
5. لا توجد فروق دالة إحصائياً بين الاداريين العاملين بالنشاط الرياضي في أبعاد مقياس الثقة التنظيمية وأبعاد مقياس الرضا عن العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

التوصيات :

في ضوء ما توصل إليه الباحثان من إستنتاجات فإنهما يتقدمان بالتوصيات التالية:

1. ضرورة إدراك القيادات العليا أهمية عمل الإداريين العاملين بالنشاط الرياضي في الأندية الرياضية لكي تدعم وتعزز الرضا عن العمل لديهم وتزيد من رغبتهم في العمل المثمر الخلاق وتثير لديهم شرف تحمل المسؤولية الرياضية القيادية الفنية والإنسانية وتعمق إيمانهم برسالة النادي .
2. تأكيد أسلوب الإدارة الذي يعتمد على الحوافز الإيجابية سواء مادية أو معنوية ، ومنها الأجور المجزية وكلمات الثناء والمعاملة الإنسانية مما يدعم ويعزز الرضا عن العمل لديهم وهذا بدوره يعزز الثقة التنظيمية بين الإداريين العاملين بالنشاط الرياضي.
3. توفير الفرص للإداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالأندية الرياضية للالتحاق بالدورات التدريبية والتطويرية لزيادة كفاءتهم العلمية والعملية .

قائمة المراجع

1. إحسان دهش جلاب، شروق عبد الرضا سعيد، زينب هادي معيوف (2016م): دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي - دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسيي الكليات الأهلية بمحافظة الفرات الأوسط، مقالة علمية منشورة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 39، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق
2. أحمد حميد العبادي (2000م) : الإلتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية
3. أحمد عوده الحويطي، محمد فتحي عبد الفتاح (2018م) : الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية الحكومية بمدينة تبوك، مقالة علمية منشورة، المجلة التربوية، المجلد 51، كلية التربية، جامعة سوهاج
4. احمد محمد هاشم" (2017م) : " الرضا عن العمل وعلاقته بدافعية الانجاز لدي اخصائي رعاية الشباب بالجامعات المصرية ، مجلة كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، القاهرة
5. أماني يوسف البكار (2012م) : مستوى العدالة التنظيمية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية العامة في محافظة عمان وعلاقته بمستوى الثقة التنظيمية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن
6. أمجد محمود محمد درادكة ، هدى الدخيل المطيري (2017م) : دور القيادة الأخلاقية في تعزيز الثقة التنظيمية لدى مديرات مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الطائف من وجهة نظر

- المعلمات، مقالة علمية منشورة، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد 13، العدد 2، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن
7. أمين فؤاد الضرغامي، علي محمد حلوة: "دراسات في السلوك الإنساني في التنظيم"، القاهرة، مكتبة عين شمس، 2000.
8. دنيا محمد عادل: ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالادارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الاسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الاسكندرية، 2001
9. رشدي عبد اللطيف وادي (2007م): العدالة التنظيمية- دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة، مقالة علمية منشورة، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، المجلد 21، العدد 1، كلية التجارة، جامعة سوهاج
10. سالم عواد الشمري: (2009م) الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثاره على الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة)، رسالة ماجستير، المملكة العربية السعودية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
11. سعد علي العنزي، مؤيد يوسف الساعدي (2004م): الثقة بين الإطار الشخصي لها والمفهوم التنظيمي الحديث، مقالة علمية منشورة، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 1، العدد 5، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
12. سعيد محمد لبد، محمود عبد المقصود، محمود عبد العزيز: ادارة السلوك التنظيمي، كلية التجارة، جامعة طنطا، 2000.
13. صالح عبدالرحيم أبو حليلة، عائشة عبد الكريم دواس (2019م): الثقة التنظيمية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي، مقالة علمية منشورة، مجلة البيان العلمية، العدد 3، صنفابة أعضاء هيئة التدريس، جامعة سرت، ليبيا
14. صالح غرم الله هندي، عبد الرحمن أحمد صائغ (2019م): القيادة الموزعة لقادة المدارس وعلاقتها بالثقة التنظيمية: دراسة ميدانية على مدارس التعليم الحكومي بمحافظة القويعة، مقالة علمية منشورة، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 11، رابطة التربويين العرب، المملكة العربية السعودية
15. طارق ميلاد على: (2008م) علاقة دافع الإنجاز ومفهوم الذات بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، جامعة الفتح.
16. عايدة خطاب، عايدة نخلة، زهير ثابت (2004م): "العلوم السلوكية"، القاهرة، دار شركة الحرير للطباعة.

17. عبد الحميد صالح أحمد (2013م): قياس السلطات والمسئوليات للعاملين بإدارة النشاط الرياضي ببعض الأندية الرياضية وتأثيرهما على الرضا الوظيفي، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة حلوان
18. عبدالحميد صفوت ابراهيم : "الرضا عن العمل بين المعلمين وعلاقته بالسلوك المؤسسي وبعض المتغيرات الديموغرافية " القاهرة ، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية ، دراسات نفسية، المجلد الثامن ، العدد الثالث والرابع ، 1998م .
19. فاروق السيد عثمان : استراتيجيات بناء المهارات السلوكية للقادة الإداريين ، ط3، دار المعارف ، القاهرة ، 2001
20. كاي كيلر (2006م): تحقيق الرضا الوظيفي في 50 دقيقة ، ترجمة د. خالد العامري ، القاهرة ، دار الفاروق للنشر والتوزيع .
21. كمال درويش ، محمد الحماحي ، سهير المهندس (2008): الاسس العلمية للإدارة الرياضية ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر
22. مازن فارس رشيد (2003م) : الثقة التنظيمية في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية: بعض المحددات والآثار، مقالة علمية منشورة، مجلة الإدارة العامة، المجلد 43، العدد 3، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية
23. محمد جودت فارس (2014م) : العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية على جامعة الأزهر غزة، مقالة علمية منشورة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 2، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين
24. محمد فتحي عبد الهادي (2005) : مصادر المعلومات في الإدارة ، الإداري ، مسقط، عمان .
25. محمد قاسم القريوتي ، (2000):السلوك التنظيمي دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط3، دار الشروق للنشر والتوزيع ،عمان،الأردن
26. ممدوح عبد العزيز رفاعي (2010م) : أثر الثقة بين العاملين على مشاركة المعرفة: دراسة ميدانية على الشركة القابضة لمصر للطيران، مقالة علمية منشورة، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، المجلد 76، كلية التجارة، جامعة عين شمس
27. نجيب عبدالمجيد نجم، خولة صدر الدين كريم (2017م) : دور الحكومة الالكترونية في تحسين مؤشرات أداء المنظمات: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديرية مدينة كركوك، مقالة علمية منشورة، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية،

- المجلد 9، العدد 17، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الأنبار، العراق
28. نداء أكرم سعد، أحمد فتحي أبو كريم (2019م) : الشفافية الإدارية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بالثقة التنظيمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأردنية الخاصة، مقالة علمية منشورة، المجلة السعودية للعلوم التربوية، العدد 64، الجامعة السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية
29. نسرين غانم أبو شاويش (2013م) : محددات الثقة التنظيمية وآثارها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين
30. وليد احمد سامي " (2015م) : " الرضا عن العمل لدى أخصائيي الرياضة للجميع " ، مجلة كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، القاهرة
31. Aslan Yilmaz & Cetin Atalay, (2009) : A Theoretical Analyze on the Concept of Trust in Organizational Life, European Journal of Social Sciences, Vol. 8, No. 2 , pp. 343- 346, Victoria, Australia
32. Daniel J McAllister, D. J. (2000) : Affect- and Cognition-Based Trust Formations for Interpersonal Cooperation in Organizations, The Academy of Management Journal, Vol. 38, No.1, pp. 24-59, Academy of Management, NY, USA
33. Githom Bastog , Others Crawford (2016) : The relationship between organizational trust and organizational commitment , faculty of physical education and sports , Suleiman demirel University ,Turkey , international Journal of Educational Research Vol.4.
34. Hall, C.,: Jop Satisfaction of Sport Management Faculty in the U.S.A Florida Stat University, (2004).
35. Liu, Li(2005) : Leadership behavior of the Director of Department of Physical Education at universities and dissatisfaction with the profession of physical education teacher , Dissertation Abstracts International, 58: 208.
36. Romen , Gabriel(2004): Evaluation professional satisfaction of physical education teachers in public schools in Puerto Rico, Academy of Management Review , New York
37. Schermerhorn ,Rm., : Management ,7th Edition, JohnWiley, New York, (2002).
38. Sndy Chen, Gurpreet Dhillon, (2003) : Interpreting Dimensions of Consumer Trust in E-Commerce, Information Technology and Management Journal, Vol.4, pp.303–318, Australian Business Deans Council, Australia

ملخص البحث

الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا عن العمل لدي الإداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالاندية الرياضية

أ.م.د/ عبد الحميد صالح أحمد محمود

أ.م.د/ كرامي عبد العاطي معبد الجمال

يهدف البحث الي التعرف علي الثقة التنظيمية وعلاقتها بالرضا عن العمل لدي الإداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالاندية الرياضية من خلال دراسة مستوى الثقة التنظيمية والرضا عن العمل لدي الإداريين العاملين بالنشاط بالاندية الرياضية، العلاقة بين ابعاد مقياس الثقة التنظيمية والرضا عن العمل لدي الإداريين العاملين بالنشاط بالاندية الرياضية علي ابعاد كل من الثقة التنظيمية والرضا عن العمل وفقا لمتغيرات "نوع الجنس ، سنوات الخبرة ، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي علي عينة عشوائية من الإداريين العاملين بالنشاط الرياضي بالأندية الرياضية في محافظتي القاهرة والجيزة . وهي (النادي الاهلي - نادي الزمالك للالعاب الرياضية ، نادي الصيد ، نادي 6 اكتوبر ، نادي الجزيرة الرياضي) وقد بلغ إجمالي العينة (166) فردا ، وقد تم بناء مقياس الثقة التنظيمية ، واستخدم مقياس الرضا عن العمل تعريب عبد الحميد صفوت ، وقد توصل الباحثان الي مايلي: ان مستوى الثقة التنظيمية لدي عينة البحث من الإداريين العاملين بالنشاط بالاندية الرياضية في كل من "الثقة بالزملاء - الثقة بالرئيس المباشر - الثقة بادارة النادي" جاءت مرتفعة. وان مستوى الرضا عن العمل لدي عينة البحث من الإداريين العاملين بالنشاط بالاندية الرياضية في كل من "الرضا عن عدالة التوزيع - الرضا عن الإنجاز - الرضا المعرفي - الرضا عن الإجراءات- الرضا عن الذات" جاءت منخفضة، توجد علاقة دالة موجبة طردية بين بعد الثقة بالرئيس المباشر وبعد الرضا عن عدالة التوزيع ، الرضا عن الإنجاز ، الرضا المعرفي ، المجموع الكلي للرضا عن العمل ، كما توجد علاقة دالة موجبة طردية بين بعد الثقة بادارة النادي وبعد الرضا المعرفي ، وجود علاقة دالة موجبة طردية بين المجموع الكلي للثقة التنظيمية وبعد الرضا المعرفي.، لا توجد فروق دالة إحصائياً بين اداري النشاط الرياضي في محاور الثقة التنظيمية ومحاور الرضا عن العمل تعزى لمتغير نوع الجنس، لا توجد فروق دالة إحصائياً بين اداري النشاط الرياضي في محاور الثقة التنظيمية ومحاور الرضا عن العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

Abstract**Organizational confidence and its relationship to job satisfaction among working administrators Sports activity in sports clubs***Dr. Abdel Hamid Saleh Ahmed Mahmoud**Dr. Ekramy Abdel-Aty Temple of Beauty*

The research aims to identify organizational confidence and its relationship to job satisfaction among administrators working in sports clubs by studying the level of organizational confidence and work satisfaction among administrators working in sports clubs, the relationship between the dimensions of organizational confidence scale and work satisfaction in the research sample. The differences between the research sample of administrators working in sports clubs on the dimensions of organizational confidence and work satisfaction according to the variables of “gender, years of experience. The researchers used the descriptive approach on a random sample of sports activity specialists working in sports clubs in the governorates of Cairo and Giza. Al-Ahly Club - Zamalek Sports Club, Shooting Club, October 6 Club, Al-Jazira Sports Club) The total sample amounted to (166) individuals, and the organizational confidence scale was built, and the work satisfaction scale was used to localize Abdel Hamid Safwat, and the researchers reached the following The level of organizational confidence in the research sample of administrators working in sports clubs in each of “trust in colleagues – trust in the direct manager – trust in club management” was high. The level of job satisfaction among the research sample of administrators working in sports clubs in each of the Satisfaction with the fairness of distribution - satisfaction with achievement - cognitive satisfaction - satisfaction with procedures - satisfaction with self” came low, there is a positive direct positive relationship between the dimension of trust in the direct boss and the D Satisfaction with distributive justice, achievement satisfaction, cognitive satisfaction, the total work satisfaction, and there is a positive direct relationship between the trust in club management and cognitive satisfaction, and there is a positive and direct correlation between the total organizational trust and cognitive satisfaction., No. There are statistically significant differences between the sports activity specialist in the axes of organizational confidence and work satisfaction axes due to the gender variable, there are no statistically significant differences between the sports activity specialist in the axes of organizational confidence and work satisfaction axes due to the variable years of experience