

الرضا عن العمل وعلاقته بدافعية الانجاز لدي اخصائي رعاية الشباب بالجامعات المصرية

د. أحمد محمد هاشم

مدرس دكتور بقسم الترويج الرياضي
بكلية التربية الرياضية - جامعة بني سويف

المقدمة ومشكلة البحث

تعد دراسة ظاهرة الرضا عن العمل "job satisfaction" التجسيد المباشر للاستفادة من الموارد البشرية العاملة بالمؤسسات والمنظمات سواء إن كانت عامة أو خاصة ، وسواء إن كانت إنتاجية أو خدمية (٥ : ٢٠٤).

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 (٢ : ٩٤). كما يعد 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" (١٨ : ١١٨).

كما يعتبر الرضا عن العمل من أهم العوامل المؤثرة في السلوك نحو عمل الفرد وهنا يأتي السؤال (كيف نستطيع تنمية الرضا عن العمل والاتجاهات الإيجابية نحو العمل الذي يؤديه الفرد ؟) ، وتأتي الإجابة عن هذا التساؤل في مدى قدرة المؤسسة على إشباع وإرضاء بعض الحاجات لدى الأفراد مثل : الأجر المناسب ، تكاليفات العمل ، طريقة الإشراف ، بيئة العمل ، فرص الترتي ، وهنا تأتي دور الإدارة الجيدة ومحاولاتها توفير هذه العوامل للأفراد العاملين مما يسهم في تحسين درجة الرضا عن العمل لدى الأفراد العاملين ، والذي ينعكس بدوره على الأداء الذي يحقق أهداف المنظمة أو المؤسسة التي يعملون بها (٧ : ١٣٢).

وفي بعض الدراسات تبين أن إرتفاع درجة الرضا عن العمل لدى الأفراد له تأثير إيجابي خارج العمل فقد وجد أن الأفراد الأكثر رضاً عن العمل يكونوا أكثر رضاً عن أوقات فراغهم خاصة مع عائلاتهم وكذلك رضائهم عن الحياة بصفة عامة (١٥ : ١١١) .

كما ان للدوافع، بصفة عامة، أهميتها في تحريك الفرد وتوجيهه نحو أهداف محددة، فأى دافع يُستثار لدى الفرد يؤدي إلى توتره، ويدفعه هذا التوتر إلى البحث عن أهداف معينة، إذا وصل إليها أشبع حاجته أو دافعه. فينخفض توتره ويستعيد الفرد اتزانه.

ويشير مصطلح الدافعية إلى مجموعة من الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل. فالدافع بهذا المفهوم يشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين، وهذا الهدف قد يكون لإرضاء حاجات داخلية، أو رغبات داخلية. أما الحاجة (Need) فهي حالة تنشأ لدى الفرد لتحقيق الشروط البيولوجية أو السيكولوجية اللازمة المؤدية لحفظ بقاء الفرد. أما الهدف (Goal) فهو ما يرغب الفرد في الحصول عليه، ويؤدي في الوقت نفسه إلى إشباع الدافع (١٨ : ١٩٥).

ويعتبر الدافع هو الجانب السيكولوجي للحاجة، لذا فالدافع لا يمكن ملاحظته مباشرة، وإنما يستدل عليه من الآثار السلوكية التي يؤدي إليها. وبهذا يمكن القول بأن الدافع عبارة عن مفهوم أو تكوين فرضي يرتبط به مفهوم آخر وهو الاتزان الذي يشير إلى نزعة الجسد العامة للحفاظ على بيئة داخلية ثابتة نسبياً، وبهذا ينظر العلماء الذين يتبنون وجهة النظر هذه، إلى السلوك الإنساني على أنه حلقة مستمرة من التوتر وخفض التوتر. (٢٥ : ١٦).

ويعرف الدافع على أنه القوة التي تدفع الفرد لأن يقوم بسلوك من أجل إشباع وتحقيق حاجة أو هدف، كما يعتبر الدافع شكلاً من أشكال الاستثارة الملحة التي تخلق نوعاً من النشاط أو الفعالية (١٣ : ٣٣)، وقد يعرف الدافع على أنه "سعي الفرد إلى تحقيق التفوق وحفز الأنا والاعتزاز بالنفس واحترام الذات وتأكيدهما" (١٦ : ٥٤)

ويعد دافع الإنجاز من الدوافع الهامة، إذ يقود الفرد ويوجهه إلى كيفية التخفيف من توتر حاجته، وأن يضع خطاً متتابعة لتحقيق أهدافه، وأن يُنفذ هذه الخطط بالطريقة التي تسمح أكثر من غيرها بتهدئة إلاح حاجات الفرد ودوافعه. (١٦ : ٩٢)

ولدافع الإنجاز أهميته لدى الفرد، لأنه يُعبر عن رغبته في القيام بالأعمال الصعبة، ومدى قدرته على تناول الأفكار والأشياء بطريقة منظمة وموضوعية وباستقلالية. كما يعكس قدرته في التغلب على ما يواجهه من عقبات، وبلوغه مستوى عالٍ في مجالات الحياة، مع ازدياد تقدير الفرد لذاته ومنافسته للآخرين والتفوق عليهم. (١٨ : ١٩٨)

كما تظهر أهميته في تحقيق التوافق النفسي للأفراد، لأن الفرد عالي الإنجاز يكون أكثر تقبلاً لذاته، وأشدّ سعياً نحو تحقيقها، كما ينعكس إنجازها على جماعته التي يتعامل معها، ما يحقق له توافقاً اجتماعياً سوياً. (١٤ : ٢٢)

ويعرف ماكلييلاند McClelland الدافع للإنجاز بأنه الاداء في ضوء مستوي محدد من التميز والتفوق او هو ببساطة الرغبة في النجاح . (٢٢ : ١٧)

كذلك يعرف فاروق عبد الفتاح دافعية الانجاز على انها الرغبة المستمرة للسعي الى النجاح، وانجاح اعمال صعبة والتغلب على العقبات بكفاءة وباقل قدر ممكن من الجهد والوقت وبافضل مستوي من الاداء . (١٠ : ٥٦)

كما يعرف فتحي الزياد دافعية الانجاز على انها دافع مركب ، يوجه سلوك الفرد كي يكون ناجحا فى الأنشطة وفق معايير للامتياز ، والتي تكون معايير النجاح والفشل فيها واضحة ومحددة. (١١ : ١٨)

ويرى الباحث ان الرضا عن العمل يحقق لأفراد العديد من النتائج الإيجابية التي تعود بالنفع على الفرد ذاتيا وعلى المؤسسة التي يعمل بها كإنخفاض معدلات كلاً من الغياب ، ترك العمل، والتفاهم بين العاملين ، التمارض مما يؤثر بشكل إيجابى على الكفاءة الإنتاجية لأخصائي رعاية الشباب ويتمثل ذلك في إرتفاع معدلات الأداء ، تخفيض التكاليف ، الحد من الصراعات ، وتحسين نوعية القرار الصادر منه ، ونظرا لأهمية دور اخصائي رعاية الشباب في الميدان التربوي وما يقدمه من خطط وبرامج تساعد على إنجاح الأنشطة داخل الجامعة فإنه من الواجب الاهتمام به وتوفير المناخ المناسب له لكي يصبح لديه دافع الانجاز و يزداد ارتباطه بعمله ومهنته . لذلك فإن مشكلة البحث الحالي تتمثل في محاولة الباحث للتعرف على الرضا عن العمل وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى اخصائي رعاية الشباب بالجامعات المصرية

هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على الرضا عن العمل وعلاقته بدافعية الانجاز لدي اخصائي رعاية الشباب بالجامعات المصرية من خلال

- دراسة العلاقة بين ابعاد مقياس الرضا عن العمل وابعاد مقياس دافعية الانجاز لدي عينة البحث من اخصائي رعاية الشباب .
- دراسة الفروق بين عينة البحث على ابعاد مقياس الرضا عن العمل ومقياس دافعية الانجاز تبعا لمتغير نوع الجنس.

الدراسات السابقة :

١- قام كل من بلال عبد العزيز ، محمد سعيد محمد ، تامر العناني BelalAbd El-Aziz Badawy, Tamer Mohammed Said Al-Ananiand Mohamed Saied Mohamed El-Sayed (٢٠١٠) (١٩) بدراسة عنوانها " بناء مقياس دافعية الانجاز لدي أخصائي الرياضة للجميع ، وهدفت الي بناء مقياس دافعية الانجاز لدي أخصائي الرياضية للجميع وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي على عينة مكون من (٧٨) من أخصائي

الرياضة للجميع بمراكز الشباب بجمهورية مصر العربية ، وقد اتبع الباحثون في حساب الصدق كل من " صدق المحكمين والصدق العاملي ، كما تم حساب الثبات عن طريق ايجاد معامل الفا كرونباخ وقد خلص الباحثون إلى بناء مقياس دافعية الانجاز لدي أخصائي الرياضة للجميع مكون من (٣٠) عبارة موزعين على أربعة أبعاد هي العامل الأول : الثقة بالنفس - وقد تشبعت على هذا العامل (٩) تسع عبارات وتراوحت قيم التشبعت على العامل الأول ما بين (٠,٤٨٦، ٠,٧١٩). العامل الثاني : الرغبة في النجاح - وقد تشبعت على هذا العامل (٩) تسع عبارات وتراوحت قيم التشبعت على العامل الثاني ما بين (٠,٤٤١، ٠,٥٧٨). العامل الثالث : مستوى الطموح - وقد تشبعت على هذا العامل (٧) سبع عبارات وتراوحت قيم التشبعت على العامل الثالث ما بين (٠,٤١٢، ٠,٥١٠). العامل الرابع : الميل للتنافس - وقد تشبعت على هذا العامل (٥) خمس عبارات وتراوحت قيم التشبعت على العامل الرابع ما بين (٠,٤١٤، ٠,٧٨١) وقد أوصي الباحثون بالاستفادة من نتائج هذا البحث لما له من أهمية في التعرف على دافعية الانجاز لدي أخصائي الرياضة للجميع .

٢- قام صبري أبو العز (٢٠٠٨)(٦) بدراسة بعنوان " بناء مقياس الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضييين بمديريات الشباب والرياضة " بهدف بناء مقياس الرضا الوظيفي لدي الأخصائي الرياضي بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ، وقد تم تطبيقه على عينة مكونة من (٦٠٠) أخصائي رياضي ، وقد أسفرت النتائج إلى أن عبارات مقياس الرضا الوظيفي لدي الأخصائيين الرياضييين المستخدمة في هذا البحث وإبعاده قد توافر لها قيم صدق وثبات عالية .

٣- قام عبده عبد الحليم (٢٠٠٨)(٨) بدراسة بعنوان " اثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد " بهدف التعرف على اثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد ، وتم تطبيقه باستخدام أداة جمع البيانات على عينة مكونة من (٣٣٨) من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والأخصائيين والإداريين والعاملين . وقد كانت أهم النتائج : وجود علاقة ارتباطيه جوهريه بين إبعاد التمكين والرضا الوظيفي .

٤- قام محمد منصور (٢٠٠٨) (١٣) بدراسة بعنوان " السلوك التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي للأخصائي الرياضي في بعض الأندية الرياضية بمحافظة الغربية " بهدف التعرف على السلوك التنظيمي للأخصائي الرياضي في بعض الأندية الرياضية بمحافظة الغربية ، كما تهدف إلى التعرف على الرضا الوظيفي للأخصائي الرياضي في بعض الأندية الرياضية

بمحافظة الغربية والتعرف على تأثير السلوك التنظيمي في الرضا الوظيفي للأخصائي الرياضي في بعض الأندية الرياضية بمحافظة الغربية وقد تم استخدام أداة جمع البيانات وتطبيقها على عينة مكونة من (١٠٥) أخصائي رياضي . وكان من أهم النتائج : غياب قدر من الاهتمام اللازم من الرؤساء بالمرؤوسين وذلك في إعطائهم حقهم في التقدير والاعتراف وعدم تشجيع العاملين سواء بالحافز المادي أو الترقية وازدحام العمل بالعاملين أكثر من الحد اللازم في مكان واحد ، وبالتالي لا توجد فرصة حقيقية للترقية والاهتمام البسيط من المسؤولين بتنظيم برامج تدريبية للأخصائيين لتنمية التفكير الابتكاري لديهم وعدم توافر الإمكانيات لدي الأخصائي لانجاز عملهم وعدم وضوح المعايير والقيم واللوائح الخاصة بالعمل لبلوغ الأهداف المرجوة .

٥- قام حابس سليمان (٢٠٠٦) (٢) بدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي لدي موظفي مؤسسة التدريب المهني في الأردن " بهدف التعرف على مدي الرضا الوظيفي لدي مؤسسة التدريب المهني في المملكة الأردنية الهاشمية وعلاقته بالمؤهل العلمي وسنوات الخبرة وطبيعة العمل الوظيفي وقد تم تطبيقه باستخدام أداة جمع البيانات على عينة مكونة من (٩٥١) موظفا في كافة أقاليم مؤسسة التدريب المهني وكانت أهم النتائج : عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدي موظفي مؤسسة التدريب المهني تعزو لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة وطبيعة العمل ، كما أظهرت النتائج انه كلما ازدادت سنوات الخبرة قل الرضا ، كما أظهرت أن الرضا يقل في بعد الراتب والحوافز وفرص الترقية قياسا لبعدها ممارسة المهنة والإشراف لدي موظفي مؤسسة التدريب المهني.

٦- قام ليولي Liu, Li (٢٠٠٥) (٢١) بدراسة 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 (٤٣٢) 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 والتقييم بناء على السلوكيات القيادية للمديرين .

٧- قام رومين ، جبريال Romen , Gabriel (٢٠٠٤) (٢٣) بدراسة بعنوان " تقويم الرضا المهني لمعلمي التربية البدنية بالمدارس العامة فيبورتريكو " بهدف التعرف على مسببات الرضا المهني

الداخلية والخارجية لدي المعلمين وتم تطبيق أداة جمع البيانات على عينة مكونة من (٤٢) معلماً 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 .

٨- قام هال Hal (٢٠٠٤) (٢٠) بدراسة عنوانها " 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 الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي كونه ملائماً لعينة البحث

عينة البحث:

تم اختيار العينة بالطريقة العمدية من اخصائي رعاية الشباب بالجامعات المصرية ، اثناء مشاركتهم في فعاليات اسبوع شباب الجامعات العاشر والذي اقيم بجامعة قناة السويس خلال الفترة من ١٢-١٧ سبتمبر ٢٠١٥ وقد بلغ حجم العينة (٩٢) اخصائي رعاية شباب بواقع (٣٣) اخصائية ، (٥٩) اخصائي ، كما استعان الباحث بعدد (٣٠) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث لإجراء المعاملات العلمية (الصدق - الثبات) .

أدوات جمع البيانات:

استخدم الباحث أدوات جمع البيانات التالية :

اولاً: مقياس الرضا عن العمل وهو يتكون من (٢٧) فقرة ، منها (٢٠) فقرة نقلها إلى العربية (عبد الحميد صفوت) (٩) من Minnesota Satisfaction Questionnaire وأضاف إليها (٧) فقرات خاصة ببعد الرضا عن عدالة التوزيع ، والمقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية تراوحت ما بين (٠,٧٠) ، (٠,٨٩) وهي دالة عند مستوى ٠,٠١ ، والإجابة على هذا المقياس تكون من خلال مقياس متدرج من خمسة مستويات تبدأ بموافق جداً ووزنها (٥) 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 .

- البعد الثاني : الرضا عن الإنجاز ويتضمن الرضا الداخلي عن فعالية الشخص وشعوره بتحقيق ذاته . - البعد الثالث : الرضا المعرفي ويتضمن الرضا عن حرية الفرد في إبداء الاقتراحات والآراء لتطوير العمل . - البعد الرابع : الرضا عن الإجراءات (الإدارة) ويشير على اتجاهات المرؤوس نحو نمط الإشراف وأسلوب صنع القرار والمناخ السائد في العمل . - البعد الخامس : الرضا عن الذات ويتضمن الرضا الداخلي للمرؤوس والاستقرار الوظيفي والرضا عن قيامه بتوجيه الآخرين .

ثانيا : مقياس دافعية الانجاز لدي اخصائي الرياضة للجميع وهو يتكون من (٣٠) فقرة من اعداد كل من (بلال عبد العزيز ، محمد سعيد ، تامر عناني) ويتكون من اربعة ابعاد هي البعد الأول : الثقة بالنفس واشتمل علي (٩) تسع عبارات ، البعد الثاني : الرغبة في النجاحوتضمن (٩) تسع عبارات ، البعد الثالث : مستوى الطموحواشتمل علي (٧) سبع عبارات ، البعد الرابع الميل للتنافسوتضمن (٥) خمس عبارات ، يتم الاجابة على المقياس من خلال مقياس متدرج من ثلاثة مستويات (دائما) (٣) درجات ، احيانا (٢) درجة ، نادرا (١) واحدة ، وقد استخدم الباحثون الصدق العاملي لحساب الصدق وكذلك صدق الاتساق الداخلي ، وتمتع المقياس بدرجة ثبات عالية حيث تراوحت ما بين (٠,٦١٠ ، ٠,٧٤١) .

المعاملات العلمية

الصدق : صدق الاتساق الداخلي : تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين عبارات كل بعد والدرجة الكلية للبعد لأبعاد مقياس الرضا عن العمل باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson. وجدول (١) يوضح ذلك.

١- مقياس الرضا عن العمل

جدول (١) قيم معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد لأبعاد مقياس الرضا عن العمل (ن=٣٠)

الرضا عن عدالة التوزيع		الرضا عن الإنجاز		الرضا المعرفي		الرضا عن الإجراءات		الرضا عن الذات	
م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط
١	٠,٦٧٤	١	٠,٤٢٦	١	٠,٥٤٣	١	٠,٤١٦	١	٠,٨٣٥
٢	٠,٤٤٣	٢	٠,٥٥٣	٢	٠,٤٥٢	٢	٠,٧٣٧	٢	٠,٦٤٢
٣	٠,٥٤٦	٣	٠,٦٦٥	٣	٠,٤٢٦	٣	٠,٦٠١	٣	٠,٦٤٩
٤	٠,٤٩٩	٤	٠,٧٧٨	٤	٠,٤٨٩	٤	٠,٧٩٣	٤	٠,٧٠٣
٥	٠,٦٣٩	٥	٠,٥٠٦			٥	٠,٦٢٨		
٦	٠,٦٨٣	٦	٠,٥٤٢						
٧	٠,٥١٤								
٨	٠,٤٠٦								

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = (٠,٣٦١).

يتضح من جدول (٢) أن قيم الارتباط لجميع عبارات ابعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس

جاءت دالة عند مستوي (٠,٠٥) مما يدل على صدق العبارات في التعبير عن كل بعد.

- الثبات : قام الباحث بحساب ثبات المقياس باستخدام "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 (٢) معامل الثبات بطريقة ألفا.

جدول (٢) قيم معامل ألفا Alpha للثبات لأبعاد المقياس (ن=٣٠)

المحور	عنوان البعد	قيم معامل ألفا
الأول	الرضا عن عدالة التوزيع	٠,٧١٥
الثاني	الرضا عن الإنجاز	٠,٧٢٤
الثالث	الرضا المعرفي	٠,٧٩٣
الرابع	الرضا عن الإجراءات	٠,٧٦١
الخامس	الرضا عن الذات	٠,٨٦٠

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = (٠,٣٦١).

يتضح من جدول (٢) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة "الفا" تتراوح بين (٠,٧١٥)، (٠,٨٦٠) مما يؤكد على أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات
٢-مقياس دافعية الانجاز

الصدق : صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين عبارات كل بعد والدرجة الكلية للبعد لأبعاد مقياس دافعية الانجاز باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson. وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) قيم معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد لأبعاد مقياس دافعية الانجاز (ن=٣٠)

الثقة بالنفس		المرغبة في النجاح		مستوي الطموح		الميل للتنافس	
م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط
١	٠,٦٧٤	١	٠,٧٠١	١	٠,٧٣٩	١	٠,٤٧٣
٢	٠,٤٤٣	٢	٠,٧١٧	٢	٠,٦٢٠	٢	٠,٦٣٤
٣	٠,٥٤٦	٣	٠,٨٢١	٣	٠,٧٤١	٣	٠,٥٤٣
٤	٠,٤٩٩	٤	٠,٨٩٥	٤	٠,٦٢٩	٤	٠,٦٥٢
٥	٠,٦٣٨	٥	٠,٦١٨	٥	٠,٦٨٠	٥	٠,٧٦٥
٦	٠,٦٨٣	٦	٠,٦٦٠	٦	٠,٦٨٠		
٧	٠,٦٤٣	٧	٠,٧٩١	٧	٠,٦٣٢		
٨	٠,٤٣٣	٨	٠,٧٦٨				
٩	٠,٦٥٣	٩	٠,٦٥١				

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = (٠,٣٦١).

يتضح من جدول (٣) أن قيم الارتباط لجميع عبارات ابعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة عند مستوي (٠,٠٥) مما يدل على صدق العبارات في التعبير عن كل بعد.

- الثبات : قام الباحث بحساب ثبات المقياس باستخدام التجزئة النصفية 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 (٤) معامل الثبات بطريقة ألفا.

جدول (٤) قيم معامل ألفا Alpha للثبات لأبعاد المقياس (ن=٣٠)

المحور	عنوان البعد	قيم معامل ألفا
الأول	الثقة بالنفس	٠,٧٤٥
الثاني	الرغبة في النجاح	٠,٨١٤
الثالث	مستوي الطموح	٠,٧٧٤
الرابع	الميل للتنافس	٠,٧١١

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (٠,٠٥) = (٠,٣٦١).

يتضح من جدول (٢) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة " الفأ " تتراوح بين (٠,٧١١) ، (٠,٨١٤) مما يؤكد على أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات تطبيق البحث:

تم تطبيق مقياسي البحث على عينة البحث الأساسية المكونة من (٩٢) إحصائي رعاية الشباب خلال الفترة من ١٢-١٧ سبتمبر ٢٠١٥ ، وقد تم تفرغ البيانات في كشوف الحاسب الآلي لمعالجتها إحصائياً.

المعالجات الإحصائية

تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية :

المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الارتباط - اختبار "ت" لايجاد الفروق - معامل الفأ كرونباخ .

أولاً: عرض النتائج

جدول (٥) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الرضا عن العمل وأبعاد مقياس دافعية الانجاز

لدي عينة البحث من إحصائي رعاية الشباب (ن=٩٢)

قيمة الارتباط (ر)				أبعاد مقياس الرضا عن العمل
أبعاد مقياس دافعية الانجاز				
الثقة بالنفس	الرغبة في النجاح	مستوي الطموح	الميل للتنافس	
*٠,٢٩٥	*٠,٢٨٣	*٠,٢٥٢	*٠,٢٨٣	الرضا عن عدالة التوزيع
*٠,٣٢٧	*٠,٣٠٧	*٠,٢٨٢	*٠,٣١٧	الرضا عن الإنجاز
*٠,٣١٤	*٠,٣٠٤	*٠,٢٨٣	*٠,٣٠١	الرضا المعرفي
*٠,٣٢٧	*٠,٣١١	*٠,٢٨٧	*٠,٣١٣	الرضا عن الإجراءات
*٠,٣٠٦	*٠,٢٩٤	*٠,٢٦٣	*٠,٣٠٤	الرضا عن الذات

قيمة ر الجدولية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) = (٠,١٧٣)

يتضح من جدول (٥) أنه توجد علاقة ارتباطية دالة موجبة بين جميع أبعاد مقياس الرضا عن العمل وأبعاد مقياس دافعية الانجاز لدي عينة البحث من إحصائي رعاية الشباب .

جدول (٦) دلالة الفروق بين عينة البحث على ابعاد مقياس الرضا عن العمل وفقا لمتغير نوع الجنس

الابعاد	عينة الذكور		عينة الاناث		قيمة ت
	ع	م	ع	م	
الرضا عن عدالة التوزيع	١٠,١٧٦	٢٢,٨٤٨	٩,٨٦٢	٢٦,٢٢٠	١,٥٥٥
الرضا عن الإنجاز	٧,٣٦٥	١٢,٠٦٠	٧,٦٠٩	١٤,٥٩٣	١,٥٤٩
الرضا المعرفي	٤,٧٩٠	١٠,٤٨٤	٥,١٧٢	١٢,٠٣٣	١,٤١٤
الرضا عن الإجراءات	٦,١١٧	١٣,٣٦٣	٦,١٨٧	١٥,٤٢٣	١,٥٣٨
الرضا عن الذات	٤,٤٥٦	٨,٧٨٧	٤,٨٢٥	١٠,٤٩١	١,٦٦٨

قيمة ت الجدولية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) = ٢,٠٠٠

يتضح من جدول (٦) ان قيمة ت المحسوبة جاءت غير دالة احصائيا عن مستوي دلالة

(٠,٠٥) على جميع ابعاد مقياس الرضا عن العمل وفقا لمتغير نوع الجنس .

جدول (٧) دلالة الفروق بين عينة البحث على ابعاد مقياس دافعية الانجاز وفقا لمتغير نوع الجنس

الابعاد	عينة الذكور		عينة الاناث		قيمة ت
	ع	م	ع	م	
الثقة بالنفس	٥,٢٠٦	٢١,٨٧٨	٥,٥٤٧	٢١,٤٥٧	٠,٣٥٧
الرغبة في النجاح	٥,١٢٤	٢٢,٤٨٤	٥,٥٣٦	٢٢,٢٨٨	٠,١٦٨
مستوي الطموح	٣,٩٢٩	١٧,٥٧٥	٤,٣٦٦	١٧,٣٨٩	٠,٢٠٣
الميل للتنافس	٢,٩٥٥	١٢,٢١٢	٣,٢٦٧	١١,٨٩٨	٠,٤٥٧

قيمة ت الجدولية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) = ٢,٠٠٠

يتضح من جدول (٧) ان قيمة ت المحسوبة جاءت غير دالة احصائيا عن مستوي دلالة

(٠,٠٥) على جميع ابعاد مقياس الرضا عن العمل وفقا لمتغير نوع الجنس .

ثانيا : مناقشة النتائج :

يتضح من جدول (٥) انه توجد علاقة ارتباطية دالة موجبة بين جميع ابعاد مقياس الرضا عن العمل وابعاد مقياس دافعية الانجاز لدي عينة البحث من اخصائي رعاية الشباب ، ويرى الباحث ان ذلك يشير الي انه كلما ارتفعت درجة الرضا عن إنجازات العمل لدى اخصائي رعاية الشباب تزداد درجة دافعية الانجاز لديهم وتزداد درجة تنوع الاهتمامات لديهم . وايضا كلما ارتفعت درجة الرضا عن إنجازات العمل لدى اخصائي رعاية الشباب تزداد درجة الخوف من الفشل بمعنى كلما ارتفعت درجة الرضا عن إنجازات العمل لدى المدرسين تزداد درجة ثقة الفرد في قدراته. حيث أن الفرد إذا تحقق له الارتياح النفسي والبدني أصبح راضياً عن عمله وأصبحت له دافعية قوية للإنجاز ليزيد من مستواه في العمل ، وهذا ما يؤكد إيمان الحنيطي (٢٠٠٠) في أن ارتفاع درجة الرضا عن العمل يؤدي الى ارتفاع مستوي الطموح لدي العاملين في المؤسسات المختلفة ، كما يؤدي الى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المهنية المختلفة ، كما أن الأفراد ذوي درجات الرضا عن عملهم المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة عائلاتهم ، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بوجه عام ، كما أن العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونون اقل عرضة لحوادث العمل ، كما توجد علاقة وثيقة ما بين الرضا عن العمل والإنتاج في العمل ، فانه كلما كان يوجد درجة عالية من الرضا أدى إلى زيادة الإنتاج . (١ : ٢٣)

ويري هشام قرني(٢٠٠٤) بان رضا الفرد عن عمله الأساسي إنما يساهم في تحقيق توافقه النفسي والاجتماعي فالعمل الذي يشغله الفرد يشكل جزءا هاما في حياته اليومية بما أن عمله يعتبر وسيلة أساسية لإشباع حاجاته ورغباته ، ولذلك فان رضا الفرد عن عمله والظروف التي تحيط به تجعله أكثر عطاء وحماسا في عمله حيث لا تستطيع المنظمات أن تؤدي دورها على الوجه الأكمل إلا إذا كان العاملون راضين عن عملهم ومقتنعين به . (١٧ : ١٠)

ويؤكد كاي كيبيلر على أن أهم مصادر الشعور بالرضا عن العمل ما يلي : الإنتاجية، جودة العمل ، التعلم ، إظهار القدرات الإبداعية ، الاحتراف. (١٢ : ٣٨-٤١)

ويشير فاروق عثمان إلى أن الدافعية تعد معيارا للرضا الوظيفي ، كالرغبة في النمو : النمو والتقدم في العمل، والاستفادة من القدرات الشخصية في انجاز العمل بطريقة جيدة ، الحصول على معلومات مرتبطة بطبيعة العمل (٩ : ٨٥)

ويرى الباحث أن اخصائي رعاية الشباب يكون لديه إنجاز عادل إذا كانت الظروف المحيطة به مناسبة ومشجعة. اذ يعد الرضا عن العمل لأخصائي رعاية الشباب من أهم مؤشرات نجاح لإدارة رعاية الشباب باي جامعة ، حيث يمثل الرضا عن العمل مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها اخصائي رعاية الشباب نحو العمل بالجامعة .

كما يتضح من جدولي (٦) ، (٧) انه لا توجد فروق على ابعاد مقياسي الرضا عن العمل ودافعية الانجاز وذلك وفقا لمتغير نوع الجنس ويرى الباحث ان ذلك يشير الي ه يوجد اتفاق من قبل عينة البحث على اهمية الرضا عن العمل ودوره في زيادة دافعية الانجاز لديهم حيث يوضح هيرزبرج Herzberg انه توجد عوامل تسبب الرضا والإشباع الوظيفي وتدفع إلى العمل والأداء الجيد وترتبط بمكونات الوظيفة Job Content، وذلك وفقا لما يلي : تنوع المسئولية، التطور، اعتراف الغير بقيمة العمل الذي يؤديه الفرد ، طبيعة العمل الذي يتحدي قدرات الفرد، الانجاز، إحساس الفرد بأنه ينجز عمله، النمو . (٤ : ١٥٧-١٥٨)

كما تشير دنيا محمد عادل (٢٠٠١) من أنه إذا تحقق الرضا لدى الفرد تحقق من خلاله ذاته وأشبع رغباته وحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية وحقق أهدافه وطموحاته وهذا ما تفترضه نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا عن العمل أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (٣ : ٣١)

الاستنتاجات

فى ضوء نتائج البحث وفى إطار العينة التى تم تطبيق عليها أداة جمع البيانات ، فإن الباحث قد توصل إلى أهم الاستنتاجات التالية:

- توجد علاقة ارتباطية دالة موجبة بين جميع ابعاد مقياس الرضا عن العمل وابعاد مقياس دافعية الانجاز لدى عينة البحث من اخصائي رعاية الشباب .
- توجد فروق غير دالة احصائيا لدى عينة البحث من اخصائي رعاية الشباب على جميع ابعاد مقياس الرضا عن العمل وفقا لمتغير نوع الجنس .
- توجد فروق غير دالة احصائيا لدى عينة البحث من اخصائي رعاية الشباب على جميع ابعاد مقياس الرضا عن العمل وفقا لمتغير نوع الجنس .

التوصيات

فى ضوء النتائج التى تم توصل إليها يوصي الباحث بما يلي :

- التأكيد على توفير الوسائل التى ترفع من درجات الرضا عن العمل لدى اخصائي رعاية الشباب حتى ينعكس ذلك على دافعية الإنجاز حيث أن النتائج أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية بينهما .
- تأكيد أسلوب الإدارة الذى يعتمد على الحوافز الإيجابية سواء مادية أو معنوية ، ومنها الأجور المجزية وكلمات الثناء والمعاملة الإنسانية .
- توفير الفرص لأخصائي رعاية الشباب للالتحاق بالدورات التدريبية والتطويرية لزيادة كفاءتهم العلمية والعملية .

قائمة المراجع

١. إيمان محمد علي الحنيطي :دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية فيالجامعة الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، المكتبة المركزية ، جامعة طنطا . ٢٠٠٠م
٢. حابس سليمان (٢٠٠٦) بدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي لدي موظفي مؤسسة التدريب المهني في الأردن ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعةالبلقاء التطبيقية ، كليةالاميرةعالية، الاردن.
٣. دنيا محمد عادل : ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي العاملين بالادارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الاسكندرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الاسكندرية ، ٢٠٠١ .
٤. سعيد محمد أبدة ، محمود عبد المقصود ، محمود عبد العزيز : ادارة السلوك التنظيمي ، كلية التجارة ، جامعة طنطا ، ٢٠٠٠.
٥. صابر محمد إسماعيل : " محددات الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاعين الحكومي والخاص بمصر " المجلة العلمية ، العدد السابع عشر ، كلية التجارة، جامعة الأزهر ، ٢٠٠٠م .
٦. صبري ابو العز : بناء مقياس الرضا الوظيفي للاخصائين الرياضيين بمديريات الشباب والرياضة ، رسالة دكتوراه ، مكتبة الرسائل ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة بنها ، ٢٠٠٨ .
٧. عايدة خطاب ، عايدة نخلة ، زهير ثابت : "العلوم السلوكية " ، القاهرة ، دار شركة الحرير للطباعة ، ٢٠٠٤م .
٨. عبده عبد الحليم (٢٠٠٨) بدراسة بعنوان " اثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة اسيوط.
٩. فاروق السيد عثمان : استراتيجيات بناء المهارات السلوكية للقادة الاداريين ، دار المعارف ، القاهرة ، ١٩٩٧
١٠. فاروق عبد الفتاح موسي (١٩٨٧) : مقارنة نمو الذكاء ونمو تقدير الذات فى الطفولة والمراهقة (دراسة ميدانية عن تلاميذ المدارس) ، مجلة كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، ٢ ، ٣ ، يناير .

١١. فتحى مصطفى الزيات (١٩٨٩) : دافعية الانجاز والانتماء لدى ذوي الافراط والتفريط التحصيلي من طلاب المرحلة الثانوية . منشورات مركز البحوث التربوية والنفسية كلية التربية - جامعة ام القري ، ١٩٨٩ / ١٤٠٩ العدد ٥ .
١٢. كاي كيلر : تحقيق الرضا الوظيفي فى ٥٠ دقيقة ، ترجمة د. خالد العامري ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط٢ ، ٢٠٠٦ .
١٣. محمد منصور (٢٠٠٨) بدراسة بعنوان " السلوك التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي للأخصائي الرياضي في بعض الأندية الرياضية بمحافظة الغربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا .
١٤. مصطفى حسين باهي ، امينة ابراهيم شلبي (١٩٩٨) : الدافعية - نظريات وتطبيقات ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
١٥. مصطفى نجيب : إدارة الأفراد ، القاهرة ، دار الشروق ، ١٩٩٧ م .
١٦. نظام النابلسي (١٩٨٦): مكونات دافعية الإنجاز وعلاقتها بأسلوب حل المشكلات، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة طنطا، القاهرة .
١٧. هشام مصطفى قرني : المناخ التنظيمي واثره على كفاءة العمل ورضا طالب كلية الشرطة عن مستوي الخدمات الرياضية المقدمه له ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية بنين ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ٢٠٠٤ .
١٨. يوسف قطامي، عبد الرحمن عدس (٢٠٠٢). علم النفس العام، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان.
19. BelalAbd El-Aziz Badawy, Tamer Mohammed Said Al-Ananiand Mohamed Saied Mohamed El-Sayed (2010): Establishing an Achievement Motivation Scale for Specialists of the Sport for All , World Journal of Sport Sciences 3 (S): 181-185, 2010 ISSN 2078-4724
20. Hall, C.,: Jop Satisfaction of Sport Management Faculty in the U.S.A Florida Stat University, (2004).
21. 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.
22. McClelland, D. (1985). Human Motivation. Glenview, Illinois Scott Forwsman
23. Romen , Gabriel(2004): Evaluation professional satisfaction of physical education teachers in public schools in Puerto Rico, Academy of Management Review , New York
24. Schermerhorn ,Rm., : Management ,7thEdition,JohnWiley, New York, (2002).
25. Zoo, C .(٢٠٠٣). Creativity at Work: The Monitor on Psychology. The American PsychologicalAssociation .