

الرضا الوظيفي لدى مديري الأندية الرياضية بدولة الكويت د / عبد الله مرادس عبد الله الشمالي (*)

المقدمة:

يعد النجاح في العمل المعيار الموضوعي الذي يتم علي أساسه تقييم المجتمع لأفراده ويرتبط هذا النجاح ارتباطا وثيقا بدرجة رضا الفرد عن وظيفته ومدى اقتناعه بها وحبها لها، وتتحقق سعادة الفرد الحقيقية في حبه لعمله ورضائه عنه وشعوره بقيمة نفسه كعضو نافع في المجتمع.

ويذكر بيكر Baker (٢٠٠٩م) الرضا الوظيفي لدى العاملين يتأثر بحجم الإشباع التي يوفرها لهم العمل، وتنعكس آثار هذا الرضا على العمل، وعلى المؤسسات التي يعمل فيها، ويتمثل ذلك بالمشارع الإيجابية التي يحملها العاملون تجاه أعمالهم ومؤسساتهم مما ينعكس بالتالي على الإنتاجية. (١٠ : ١٤٧)

ويشير أبو سيرى Abouserie (٢٠٠٥م) أن الرضا عن العمل يحقق زيادة الإنتاج، ويتضمن هذا الرضا الأهتمام بالعنصر البشري في العمل على إشباع حاجات الأفراد ورغباتهم، كما يتضمن المعاملة العادلة للعاملين، وتوفير الفرصة لهم لتفعيل مهاراتهم وتحقيق ذواتهم، مما يؤدي الى التأثير في العاملين على بذل أقصى جهودهم تجاه عملهم. (٩ : ٨٢)

وترى أمل عبد الرحمن (٢٠٠٥م) أن الرضا الوظيفي سواء بالنسبة للفرد أو الجماعة لا يكون ثابتا، بل هو في حالة ديناميكية متغيرة، فما يمكن ان يكون مرضيا في وقت ما قد لا يكون كذلك في وقت آخر. (١ : ٨٢)

وتضيف دينا السيد (٢٠٠١م) أن الرضا الوظيفي يتكون من عدد من الاتجاهات والمشاعر نحو الوظيفة والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يعتقد الفرد أنه يحصل عليه من عمله ودرجة الرضا عن العمل تمثل سلوكا ضمنيا، أو مستترا، يكمن في وجدان الفرد، وقد تظل هذه المشاعر كامنة في الفرد نفسه، وقد تظهر في سلوكه الخارجى الظاهر. (٥ : ١٣)

ويؤكد شلدون Sheldon (٢٠٠٠م) أن لرضا المدير أهمية خاصة حيث أن مهنة المدير مهنة شاقة، ومتطلباتها كثيرة، كما أن تقدم المجتمع مرهون بأداء المدير لعمله، واقتناعه به، ورضاه عنه، وعليه فالمدير هو القيم الأمين على تراث

(*) دكتوراة الفلسفة في التربية الرياضية وعضو هيئة التدريس المنتدب بقسم التربية

الثقافى، وهو مسؤول عن تجديد هذا التراث وتطويره. (١٩: ١٥٠)

ويذكر عبد المحسن الحيدر وإبراهيم بن طالب (٢٠٠٥م) أن مفهوم الرضا الوظيفى متعدد الجوانب والأبعاد، ويتأثر بعوامل يعود بعضها الى العمل ذاته بينما يتعلق بعضها الآخر بجماعة العمل وبيئة العمل المحيطة، ومن الخطأ الاعتقاد أنه إذا زاد رضا الفرد عن جانب معين فى عمله فإن ذلك يعنى أنه راض بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وأبعادها. (٦: ٢٥)

ويرى خالد العمري (١٩٩٢م) تطور مفهوم الرضا الوظيفى من النظرة البسيطة لدى الموظف كشعور عام يحمله تجاه وظيفته إلى نظرة مركبة تطلق من أن الرضا الوظيفى متعدد الجوانب، وله مصادر متعددة وتؤثر به عوامل كثيرة، فأصبح بذلك للرضا الوظيفى أبعاد وأوجه عديدة فقد يكون هناك مستويات مختلفة للرضا لكل جانب من جوانب الوظيفة، كما تختلف اتجاهات الرضا الوظيفى سلبا وإيجابا، قوة وثباتا. (٣: ١٥)

مشكلة البحث وأهميته:

إن الفرد فى غضون تعامله مع البيئة المحيطة يتعرض للعديد من العوامل التى قد يكون لها تأثيرا إيجابيا أو سلبيا فى حبه لعمله أو كرهه ومدى رضائه عنه، ومما لا شك فيه أن رضا الفرد عن عمله يكون بالقدر الذى يوفره له هذا العمل من إشباع لحاجاته المختلفة نفسية، مادية، اقتصادية، اجتماعية وفسولوجية.

ومن الطبيعى أنه كلما ارتفعت معدلات رضا الفرد عن وظيفته كلما زادت معدلات إنتاجه.

ويذكر مصطفى نجيب (٢٠٠٤م) إن رضا العاملين عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، لما ينبغى أن يحصلوا عليه من وظائفهم، وعليه كلما قلت الفجوة بين الإدراكيين كلما زاد رضاء العاملين. (٧: ١١٠)

ويرى دوجلاس Douglas (٢٠٠٥م) أن الرضا الوظيفى عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظيفتهم، والنتائج عن إدراكهم الحالى لما تقدمه الوظيفة اليهم، وما ينبغى أن يحصلوا عليه من الوظيفة. (١٢: ٥٥)

ويشير فريند لندر Friend lander (٢٠٠٩م) أن مفهوم الرضا الوظيفى يتمركز حول موقف العامل إيجابا، أو سلبا تجاه عمله، أى تقديره لعمله من حيث ميله له، أو كرهه له. (١٤: ١٧٧)

ويوضح نواف الرويلى (١٤٢٣هـ) أنواع الرضا الوظيفى كما يلى:

- الرضا الوظيفي المتوقع: الأداء الوظيفي إذا كان متوقعا أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.
- الرضا الوظيفي الفعلي: عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي. (١٨ : ٨)

ويضيف براتي وآخرون Prati, Douglas & Ferris (٢٠٠٨م) أن هناك محددات كثيرة تسهم إسهاما مباشرا وغير مباشر في خلق الرضا الوظيفي، وتحديد مداه، ومن أهمها:

- عوامل تنظيمية: الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل، والرضا عن العلاقة بالرؤساء والزملاء.
- عوامل بيئية: وتأثيرها النظمي على الموظف، بالصورة التي تؤثر في رضاه عن وظيفته وعمله.
- عوامل ذاتية: تتعلق بالفرد نفسه من حيث قدراته، ومهاراته، وقوة تأثير دوافع العمل لديه. (١٨ : ٢٤)

ويرى دوتكا Dutka (٢٠٠٨م) أن محددات الرضا الوظيفي هي (الأجر، والشعور بالضمان والأمن، ومظهر العمل، ومركزه الاجتماعي، وظروف العمل، والأقدمية في العمل، ودرجة قرب العامل من المنتج النهائي، وزملاء العمل، والمشرفون). (١٣ : ١٠٨)

وبين كيلير وسكاريل Kilier, Scarapelle (٢٠٠٨م) أن محددات الرضا الوظيفي هي ظروف العمل، والعمل ذاته، والأشرف، والأجور، والترقية. (١٦ : ٣٦) وكما أوضح سبكترو Spector (٢٠٠٧م) أن محددات الرضا الوظيفي هي: العمل الذي يتحدى المرء ذهنيا، والمكافآت العادلة، وظروف العمل المناسب، والزملاء المساندون. (٢٠ : ٩٢)

ويضيف كراببي Crabbe (٢٠٠٨م) أن الاختلاف في درجة الرضا الوظيفي، أو عدم الرضا، أمر طبيعي بين العاملين، حتى لو كانوا يشغلوا أعمالا، أو وظائف متماثلة، وينشأ هذا الاختلاف بسبب الاختلاف في المعاملة التي يلقاها كل فرد، أو العلاقة التي تربطه بزملائه في العمل، أو فرص التقدم والترقية قد تختلف بين العاملين بسبب تفاوت أدائهم، أو أقدميتهم، أو غير ذلك من الاعتبارات. (١١ : ٨٨)

وتظهر أهمية الرضا الوظيفي لدى مديري الأندية الرياضية بدولة الكويت عن عملهم وعما يتصل بهذا العمل من عوامل ترتبط به كما يظهر أن مقدار الرضا

الوظيفي لدى مديري الأندية الرياضية يلعب دوراً مهماً في تحديد المجهودات التي يبذلها في العمل وأنه كلما ارتفعت معدلات هذا الرضا كلما كان المدير في النادي الرياضي أكثر إقبالاً على العمل وأكثر بذلاً للجهد وحرصاً على النجاح في أداء مهام وظيفته وقد اهتمت نظم الإدارة المعاصرة بموضوع الرضا عن العمل وأولته أهمية خاصة كما أنها استفادت من التجارب والبحوث والدراسات التي أجريت عن الرضا عن العمل في مجالاته المختلفة.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى الرضا الوظيفي لدى مديري الأندية الرياضية بدولة الكويت وذلك من خلال معرفة:

- طبيعة المناخ التنظيمي للعمل وظروفه.
- الرضا عن الوظيفة لدى مديري الأندية الرياضية.
- السياسات والتشريعات الوظيفية.

تساؤلات البحث:

- ما هي طبيعة المناخ التنظيمي للعمل وظروفه؟
- ما مدى الرضا عن الوظيفة لدى مديري الأندية الرياضية؟
- ما هي السياسات والتشريعات الوظيفية؟

مصطلحات البحث:

• الرضا الوظيفي:

يعرفه حابس سليمان (٢٠٠٦م) بأنه وسيلة لإشباع حاجات الأفراد بقوله أنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية وهي تعبر عن مدي الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه في عمله. (٢: ١٦٩)

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات السابقة العربية:

١- دراسة دنيا محمد محمد (٢٠٠١م) (٤) بعنوان (ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الإسكندرية)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على بعض مصادر ضغوط العمل التنظيمية ومسببات الرضا الوظيفي وتكونت عينة الدراسة من (١٣٥) أخصائى رياضى بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الإسكندرية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وقد توصلت الدراسة إلى ان الاخصائى

الرياضى يشعر بالرضا عن التقدم الوظيفى فى ظروف العمل التالية الاستقرار والشعور بالأمان والرضا عن كفاية الرواتب والحوافز وعدم توتر علاقته مع الآخرين - كفاءة الرئيس فى التوجيه.

ثانياً: الدراسات السابقة الأجنبية:

١- دراسة يونج شي وحسين Young Shi, Hussin (١٩٩٦م) (٢١) بعنوان (الدور القيادى والسلوكى على الرضاء الوظيفى)، وهدفت الدراسة إلى تأثير فهم الدور القيادى والسلوكى على الرضاء الوظيفى لمشرفى التربية الرياضية بجامعة تايوان وتكونت عينة الدراسة من (٥٠٠) مشرف رياضى لمشرفى التربية الرياضية بجامعة تايوان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وقد أظهرت نتائج أن الرضاء الوظيفى العام للإدارة والإشراف والمستقبل الوظيفى والحوافز المادية وحجم العمل.

٢- دراسة هل Hill (٢٠٠٤م) (١٥) بعنوان (تأثير مدى الأنسجام الذاتى على الخدمة والرضا الوظيفى والالتزام التنظيمى لدى مديرى مدارس التعليم العام بأوهايو)، وهدفت الدراسة الى تحليل العوامل المؤثرة فى الرضاء الوظيفى لدى مديرى مدارس التعليم العام فى الولايات المتحدة الأمريكية وتحديدًا فى ولاية أوهايو، وربطت الدراسة بين درجة الرضاء الوظيفى ومتغيرات الجنس والعمر والمؤهل العلمى والمرحلة الدراسية ومدة خدمته.

٣- دراسة نيوكلاس كاستيل Nicholas Castle (٢٠٠٦م) (١٧) بعنوان (الرضا الوظيفى لدى مديرات بيوت التمريض)، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الرضاء الوظيفى لدى مديرات بيوت التمريض وتكونت عينة الدراسة من ٢٠٠ مديرة من مديرات بيتوت تمريض وأستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى الرضاء الوظيفى لدى مديرات بيوت التمريض هى زملاء العمل ومتطلبات العمل وحمل العمل ومكافآت العمل.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفى بالأسلوب المسحى نظراً لملائمته لطبيعة اجراءات البحث.

مجتمع وعينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من مديري الأندية الرياضية بدولة الكويت، حيث بلغ عدد مجتمع البحث الكلي (٢٣١) وعدد العينة الاستطلاعية (٥١) والعينة الأساسية (١٨٠) كما في جدول (١).

جدول (١)

مجتمع وعينة البحث

م	العينة	المجتمع الكلي للبحث	العينة الأساسية	العينة الاستطلاعية
١	العدد	٢٣١	١٨٠	٥١
٢	النسبة المئوية %	%١٠٠	%٧٨	%٢٢

وسائل جمع البيانات:

١ - استمارة الإستبيان: الرضا الوظيفي لدى مديري الأندية الرياضية بدولة الكويت: إعداد الباحث
 قام الباحث بتصميم استمارة استبيان الرضا الوظيفي لدى مديري الأندية الرياضية بدولة الكويت.
 وقام الباحث بالإطلاع على المراجع العلمية المتخصصة والدراسات السابقة في مجال الإدارة الرياضية وتم تحديد (٣) محاور تم وضعهم في استمارة استطلاع رأي الخبراء حول هذه المحاور.
 ثم قام الباحث بتحديد مجموعة من العبارات الخاصة بكل محور بما يتناسب مع محاور الاستبيان التي تم تحديدها وفقاً لآراء الخبراء.
 الدراسة الاستطلاعية:
 قام الباحث بإجراء الدراسة الاستطلاعية خلال ذلك في الفترة من يوم ٢٠١٩/٧/٦م حتى يوم ٢٠١٩/٨/٨م.

المعاملات العلمية: (صدق والثبات للاستبيان)

• الصدق:

قام الباحث باستخدام نوعين من الصدق صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي.

- صدق المحكمين: تم عرض الاستبيان على عدد (٩) من خبراء الإدارة الرياضية وذلك لأبداء آرائهم في محتوى ومضمون محاور وعبارات الاستبيان.
- صدق الاتساق الداخلي: قام الباحث بحساب صدق الاستبيان باستخدام صدق الاتساق الداخلي وفيه قام الباحث بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والمحور الذي تنتمي اليه العبارة.
- ثم قام الباحث بحساب مصفوفة الارتباط بين محاور الاستبيان وذلك كما هو موضح بجدول (٢، ٣).

جدول (٣)

مصفوفة الارتباط بين المحاور في القياس الأول

المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المجموع الكلي للمحاور	المحاور
-	*٠,٩٨٨	*٠,٩٢٢	*٠,٩٩٢	طبيعة المناخ التنظيمي للعمل وظروفه
-	-	*٠,٩٦٩	*٠,٩٨٢	الرضا عن الوظيفة
-	-	-	*٠,٩٨٢	السياسات والتشريعات الوظيفية
-	-	-	-	المجموع الكلي للمحاور

* دال عند مستوى ٠,٠٥.

جدول (٣)

مصفوفة الارتباط بين المحاور في القياس الثاني

المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المجموع الكلي للمحاور	المحاور
-	*٠,٩٨٤	*٠,٩٥٤	*٠,٩٩٧	طبيعة المناخ التنظيمي للعمل وظروفه
-	-	*٠,٩٢٢	*٠,٩٧٤	الرضا عن الوظيفة

المحاور	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	المجموع الكلي للمحاور
السياسات والتشريعات الوظيفية			-	* ٠.٩٤٦
المجموع الكلي للمحاور				-

* دال عند مستوى ٠.٠٥.

يتضح من جدولي (٢، ٣) مصفوفة الارتباط الاستبيان أن قيم معامل الارتباط ما بين (٠,٩٨٢) و(٠,٩٩٨)، مما يدل على أن هناك ارتباط عالي داخل الاستبيان.

• الثبات:

قام الباحث بحساب معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha cronbach، ويوضح ذلك جدول (٤).

جدول (٤)

حساب معامل الثبات ألفا لمحاور المقياس

قيمة معامل ألفا	المحاور
٠,٩٧٨	طبيعة المناخ التنظيمي للعمل وظروفه
٠,٩١٨	الرضا عن الوظيفة
٠,٩٧٧	السياسات والتشريعات الوظيفية
٠,٩٤٩	المجموع الكلي للمحاور

يتضح من الجدول (٤) حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان أن محاور الاستبيان تتمتع بمعامل ثبات عالي.

الدراسة الأساسية:

قام الباحث بتطبيق الاستبيان وذلك في الفترة من يوم ٢٠١٩/٨/١٧م حتى يوم ٢٠١٩/٩/٥م.

المعالجات الإحصائية:

• المتوسط الحسابي. • الانحراف المعياري. • معامل الارتباط. • النسبة المئوية

عرض ومناقشة النتائج:

• عرض ومناقشة نتائج المحور الأول: طبيعة المناخ التنظيمي للعمل وظروفه:

جدول (٥)
قيمة التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الكلية لعبارات المحور الأول
طبيعة المناخ التنظيمي للعمل وظروفه ن = ١٨٠

النسبة المئوية %	الوزن النسبي	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		رقم العبارة
		%	ك	%	ك	%	ك	
٥٨.٩%	٣١٨	٤٧.٨	٨٦	٢٧.٨	٥٠	٢٤.٤	٤٤	١
٧٣.٣%	٣٩٦	٣٥.٦	٦٤	٨.٩	١٦	٥٥.٦	١٠٠	٢
٧٣%	٣٩٤	٣٣.٣	٦٠	١٤.٤	٢٦	٥٢.٢	٩٤	٣
٨٨.٣%	٤٧٧	٥	٩	٢٥	٤٥	٧٠	١٢٦	٤
٧٣.٥%	٣٩٧	١١.١	٢٠	٥٧.٢	١٠٣	٣١.٧	٥٧	٥
٦٥.٢%	٣٥٢	٤١.١	٧٤	٢٢.٢	٤٠	٣٦.٧	٦٦	٦
٧٥.٢%	٤٠٦	٢١.٧	٣٩	٣١.١	٥٦	٤٧.٢	٨٥	٧
٦٨.٧%	٣٧١	٢٧.٢	٤٩	٣٩.٤	٧١	٣٣.٣	٦٠	٨
٧١.٩%	٣٨٨	١٢.٨	٢٣	٥٨.٩	١٠٦	٢٨.٣	٥١	٩
٧٨.٥%	٤٢٤	١٠	١٨	٤٤.٤	٨٠	٤٥.٦	٨٢	١٠
٦٤.٤%	٣٤٨	٣٧.٨	٦٨	٣١.١	٥٦	٣١.١	٥٦	١١
٧٦.٥%	٤١٣	١٦.٧	٣٠	٣٧.٢	٦٧	٤٦.١	٨٣	١٢
٦٦.١%	٣٥٧	٣٩.٤	٧١	٢٢.٨	٤١	٣٧.٨	٦٨	١٣
٧٧.٢%	٤١٧	١٧.٢	٣١	٣٣.٩	٦١	٤٨.٩	٨٨	١٤
٧٣.٩%	٣٩٩	٢٧.٨	٥٠	٢٢.٨	٤١	٤٩.٤	٨٩	١٥

قيمة النسبة المئوية الدالة عند مستوى ٠,٠٥ = ٤٠,٢٢%

من خلال عرض نتائج جدول (٥) لقيم التكرارات والنسب المئوية والدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الأول (طبيعة المناخ التنظيمي للعمل وظروفه).

يتضح أن العبارة رقم (٤) وهي (الإدارة العليا تشرك قادة الهيئات في اتخاذ القرارات). قد حصلت على أعلى نسبة مئوية وقدرها (٨٨.٣%) والعبارة رقم (١) وهي (توفر الهيئة الرياضية مناخ عمل يتميز بالاستقرار الطمأنينة) قد حصلت على أقل نسبة مئوية وقدرها (٥٨.٩%). وحصلت العبارة رقم (٤) وهي (الإدارة العليا تشرك قادة الهيئات في اتخاذ القرارات) على أعلى قيمة تكرار لصالح الاستجابة (نعم) بقيمة (١٢٦). وحصلت العبارة رقم (٩) وهي (الإدارة العليا تسهل أساليب وإجراءات العمل المتبعة داخل الهيئة لتأدية العمل) على أقل قيمة تكرار لصالح الاستجابة (نعم) بقيمة (٥١)، وحصلت العبارة رقم (٩) وهي (الإدارة العليا تسهل

أساليب واجراءات العمل المتبعة داخل الهيئة لتأدية العمل) على أعلى قيمة تكرر لصالح الاستجابة (إلى حد ما) بقيمة (١٠٦) وحصلت العبارة رقم (٢) وهي (الهيئة الرياضية تعمل على توظيف مشاعر المودة والاحترام داخلها) على أقل قيمة تكرر لصالح الاستجابة (إلى حد ما) بقيمة (١٦) وحصلت العبارة رقم (١) وهي (توفر الهيئة الرياضية مناخ عمل يتميز بالاستقرار الطمأنينة) على أعلى قيمة تكرر لصالح الاستجابة (لا) بقيمة (٨٦) والعبارة رقم (٤) وهي (الإدارة العليا تشرك قادة الهيئات في اتخاذ القرارات) على أقل قيمة تكرر لصالح الاستجابة (لا) بقيمة (٩) ونسبة مئوية قدرها (٥٠%).

ويعزى ذلك الباحث إلى تأكيد الإلتزام بأخلاقيات العمل وتقاليد الوظيفة بما يساعد علي تحقيق الكفاءة العالية في الأداء، وتمكين المشاركين من صياغة قيم للتعامل الإيجابي وتدعيم تلك القيم في الممارسات الإدارية، وكذا خلق بيئة عمل مؤسسية تنظيمية إيجابية ومحفزة تجعل الإلتزام والولاء ممارسة سلوكية للعاملين، وأيضاً التعامل مع الأنماط المختلفة للمرؤوسين وكيفية التعامل مع السلوك السلبي؛ كان انعقاد هذا البرنامج والذي يعرض في إطاره العام إلى: مفهوم الولاء الوظيفي والإلتزام، المفاهيم الأساسية الحديثة للنظام الوظيفي الجديد، أخلاقيات العمل ركانز أساسية في بناء الولاء الوظيفي، الرضا الوظيفي ودوره في ضمان الولاء الوظيفي، أسباب عدم الرضا الوظيفي للعاملين في بناء الولاء الوظيفي، دور القائد في غرس مفهوم الولاء الوظيفي، تقييم الأداء المؤسسي وتساهم بيئة العمل المثالية بشكل ملحوظ في زيادة إنتاجية الموظفين مما يساهم بدوره على رفع مستوى رضا عملاء المنشأة مما يؤدي إلى تحقيق أفضل العوائد المالية وغير المالية للمنشأة. لقد طورنا في تيم ون منهجية عالمية تساعد على قياس الرضا الوظيفي من خلال العديد من المعايير والتي تم وضعها أخذاً في الاعتبار مدى أهميتها وانعكاسها على مدى الرضا الوظيفي وذلك من وجهة نظر العديد من موظفي الشركات المحلية.

وهذا يتفق مع دراسة دنيا محمد محمد (٢٠٠١م) (٤) حيث أشارت الدراسة إلى أن عدم الرضا قد يؤدي فضلاً عن انخفاض الانتاج الى بعض الاضطرابات او المشكلات النفسية ، وقد يتأثر الرضا الوظيفي بعاملين اساسيين هما: الفرد نفسه، والبيئة المحيطة به، فالفرد نفسه من خلال شعوره بتقويم الاخرين له وعلاقاته واستجاباته لمتطلبات العمل، اما البيئة فتشمل العوامل الخارجية التي تقع في بيئة الموظف ويمكن ان تؤثر فيه وتؤدي به الى الاستجابة من نمط معين، وعليه فان

الفرد بخصائصه النفسية، والبيئية بمتغيراتها، عاملان متفاعلان في تشكيل مستوى الرضا الوظيفي أو درجته

ويتفق مع دراسة يونج شي وحسين Young Shi – Hussin (١٩٩٦م) (٢١) حيث ذكروا يقول ان الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي يتشكل من خلال التفاعل بين العناصر المتصلة بالعمل نفسه (Intrinsic Elements) والعناصر الخارجية التي تتعلق بالعمل (Extrinsic Elements) وتشمل العناصر المتصلة بالعمل الدافعية والمهارة والمعرفة ونوع العمل والمسؤولية، بينما تشمل العناصر الخارجية الاجور والعلاقات الانسانية والاشراف والاجراءات الادارية وظروف العمل.

• عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني: الرضا عن الوظيفة:

جدول (٦)

قيمة التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الكلية لعبارات

المحور الثاني الرضا عن الوظيفة ن = ١٨٠

رقم العبارة	موافق		موافق إلى حد ما		غير موافق		الوزن النسبي	النسبة المئوية
	ك	%	ك	%	ك	%		
١	٦٩	٣٨,٣	٦١	٣٣,٩	٥٠	٢٧,٨	٣٧٩	٧٠,٢%
٢	٧١	٣٩,٤	٥٢	٢٨,٩	٥٧	٣١,٧	٣٧٤	٦٩,٣%
٣	٩٣	٥١,٧	٥٣	٢٩,٤	٣٤	١٨,٩	٤١٩	٧٧,٦%
٤	٧٨	٤٣,٣	٥٨	٣٢,٢	٤٤	٢٤,٤	٤١٩	٧٧,٦%
٥	٩٤	٥٢,٢	٦٠	٣٣,٣	٢٦	١٤,٤	٣٩٤	٧٣%
٦	٧٩	٤٣,٩	٧١	٣٩,٤	٣٠	١٦,٧	٤٢٠	٧٧,٨%
٧	٦٦	٣٦,٧	٦٣	٣٥	٥١	٢٨,٣	٤٠٩	٧٥,٧%
٨	٩٢	٥١,١	٣١	١٧,٢	٥٧	٣١,٧	٣٧٥	٦٩,٤%
٩	١٠٣	٥٧,٢	٢٢	١٢,٢	٥٥	٣٠,٦	٣٩٥	٧٣,١%
١٠	٦٣	٣٥	٥٩	٣٢,٨	٥٨	٣٢,٢	٤٠٠	٧٤%
١١	١٠٣	٥٧,٢	٢٢	١٢,٢	٥٥	٣٠,٦	٣٦٥	٦٧,٦%
١٢	٦٣	٣٥	٥٩	٣٢,٨	٥٨	٣٢,٢	٤٣٦	٨٠,٧%

قيمة النسبة المئوية الدالة عند مستوى ٠,٠٥ = ٤٠,٢٢%

من خلال عرض نتائج جدول (٦) لقيم التكرارات والنسب المئوية والدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الثاني (الرضا عن الوظيفة).

يتضح أن العبارة رقم (١٢) وهي (الفرص المتاحة للترقى تجعلنى غير راضى عن مستقبلى المهنى) حصلت على أعلى نسبة مئوية بقيمة (٨٠.٧%).

والعبارة رقم (١١) وهي (يتسم الوصف الوظيفى لوظيفتى بالدقة وبمطابقة الفعلية للواقع) حصلت على أقل نسبة مئوية بقيمة (٦٧.٦%). وحصلت العبارة رقم (٩) وهي (يتيح لك عملك كقائد داخل الهيئة الرياضية الحصول على تقدير الآخرين) على أعلى قيمة لصالح التكرار (نعم) بقيمة (١٠٣) بنسبة (٥٧.٢%) والعبارة رقم (١١) وهي (يتسم الوصف الوظيفى لوظيفتى بالدقة وبمطابقة الفعلية للواقع) على أعلى قيمة لصالح التكرار (نعم) بقيمة (١٠٣) بنسبة (٥٧.٢%).

وحصلت العبارة رقم (١٠) وهي (النموذج المستخدم حاليا لتقييم الاداء مناسب لوظيفتى) على أقل قيمة لصالح التكرار (نعم) (٦٣) بنسبة (٣٥%) والعبارة رقم (١٢) وهي (الفرص المتاحة للترقى تجعلنى غير راضى عن مستقبلى المهنى) على أقل قيمة لصالح التكرار (نعم) (٦٣) بنسبة (٦٣%).

وحصلت العبارة رقم (٦) وهي (تنتج لى الهيئة الرياضية الفرصة انجاز عمل بالأسلوب الذى اختاره) على أعلى تكرار لصالح الاستجابة (إلى حد ما) بقيمة (٧١) وبنسبة مئوية (٣٩.٤%). وحصلت العبارة رقم (٩) وهي (يتيح لك عملك كقائد داخل الهيئة الرياضية الحصول على تقدير الآخرين) على أقل قيمة تكرار لصالح الاستجابة (إلى حد ما) بقيمة (٢٢) بنسبة مئوية (١٢.٢%) والعبارة رقم (١١) وهي (يتسم الوصف الوظيفى لوظيفتى بالدقة وبمطابقة الفعلية للواقع) على أقل قيمة لصالح الاستجابة (إلى حد ما) بقيمة (٢٢) ونسبة مئوية (١٢.٢%).

وحصلت العبارة رقم (١٠) وهي (النموذج المستخدم حاليا لتقييم الاداء مناسب لوظيفتى) على أعلى قيمة لصالح الاستجابة (لا) بقيمة (٥٨) ونسبة مئوية (٣٢.٢%) والعبارة رقم (١٢) وهي (الفرص المتاحة للترقى تجعلنى غير راضى عن مستقبلى المهنى) حصلت على أعلى قيمة تكرار لصالح الاستجابة (لا) بقيمة (٥٨) ونسبة مئوية (٣٢.٢%).

وحصلت العبارة رقم (٥) وهي (اشبع حاجاتى الشخصية من خلال انجاز العمل) على أقل قيمة تكرار لصالح الاستجابة (لا) بقيمة (٢٦) ونسبة مئوية (١٤.٤%).

ويعزى الباحث ان الرضا الوظيفي يتأثر بمقدار اشباع الحاجات كما جاء به الاتجاه الانساني، وبمقدار ما يحصل عليه الفرد في وظيفته من ثواب وعقاب كما

جاء في الاتجاه السلوكي، وبمستوى وطبيعة ادراكه لمهنته ومتطلباتها وما ينعكس ذلك على حالته النفسية كما جاء به الاتجاه المعرفي.

وأن هناك عوامل عديدة تؤثر في الرضا الوظيفي، يمكن تقسيمها على عوامل شخصية وعوامل مهنية، فعوامل الشخصية تشمل الصفات الجسمية والصحية والقدرات والاستعدادات والسمات الوجدانية او الانفعالية للفرد والرغبة في العمل، حيث ان أي مهنة تتطلب في الفرد ان يمتنها صفات خاصة، تؤهله لاداء متطلباتها.

ودراسة هل Hill (٢٠٠٤م) (١٥) حيث أشارت الدراسة إلى أن العوامل المهنية فتشمل ظروف العمل وطبيعته من حيث الجهد الذي يبذله الفرد فيه ، وعدد ساعاته والاجازات وطبيعة العمل ان كان حيويًا او رتيبًا، وتشمل ايضا فرص الترقى والتقدم في العمل ومكانة المهنة وعلاقتة برؤسائه وزملائه.

* عرض ومناقشة نتائج المحور الثالث: السياسات والتشريعات الوظيفية:

جدول (٧)

قيمة التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الكلية لعبارات المحور

الثالث السياسات والتشريعات الوظيفية ن = ١٨٠

النسبة المئوية	الوزن النسبي	غير موافق		موافق إلى حد ما		موافق		رقم العبارة
		%	ك	%	ك	%	ك	
%٧٦,٥	٤١٣	١٥,٦	٢٨	٤١,٧	٧٥	٤٢,٨	٧٧	١
%٧٣,٨	٣٩٣	٢٤,٤	٤٤	٢١,٧	٣٩	٥٣,٩	٩٧	٢
%٧٧,٨	٤٢٠	٢٣,٩	٤٣	٣٣,٩	٦١	٤٢,٢	٧٦	٣
%٧٥,٦	٤٠٨	٢٧,٢	٤٩	١٢,٢	٢٢	٦٠,٦	١٠٩	٤
%٥٥,٦	٣٠٠	٤٠,٦	٧٣	٢٨,٩	٥٢	٣٠,٦	٥٥	٥
%٦٧,٦	٣٦٥	٥٥	٩٩	٢٣,٣	٤٢	٢١,٧	٣٩	٦
%٧٥,٢	٤٠٦	٤٣,٩	٧٩	٩,٤	١٧	٤٦,٧	٨٤	٧
%٦٢,٢	٣٣٦	٢٦,١	٤٧	٢٢,٢	٤٠	٥١,٧	٩٣	٨
%٦٥,٦	٣٥٤	٤٥	٨١	٢٣,٣	٤٢	٣١,٧	٥٧	٩
%٧٠,٩	٣٨٣	٤١,٧	٧٥	٢٠	٣٦	٣٨,٣	٦٩	١٠
%٦٢,٦	٣٣٨	٣٣,٣	٦٠	٢٠,٦	٣٧	٤٦,١	٨٣	١١
%٦٧,٤	٣٦٤	٤٧,٨	٨٦	١٦,٧	٣٠	٣٥,٦	٦٤	١٢
%٥٩,١	٣١٩	٤٠	٧٢	١٧,٨	٣٢	٤٢,٢	٧٦	١٣
%٦٧,٢	٣٦٣	٥٢,٢	٩٤	١٨,٣	٣٣	٢٩,٤	٥٣	١٤
%٦٦,٣	٣٥٨	٤١,١	٧٤	١٦,١	٢٩	٤٢,٨	٧٧	١٥
%٦١,٧	٣٣٣	٣٧,٨	٦٨	٢٥,٦	٤٦	٣٦,٧	٦٦	١٦
%٧٤,١	٤٠٠	٤٣,٣	٧٨	٢٨,٣	٥١	٢٨,٣	٥١	١٧
%٧٨	٤٢١	٢٩,٤	٥٣	١٨,٩	٣٤	٥١,٧	٩٣	١٨
%٧٠,٦	٣٨١	٢٥,٦	٤٦	١٥	٢٧	٥٩,٤	١٠٧	١٩
%٧٦,٣	٤١٢	٢٢,٢	٤٠	٤٣,٩	٧٩	٣٣,٩	٦١	٢٠
%٧٣,٦	٣٩٢	٢٤,٤	٤٤	٤١,١	٧٤	٣٤,٤	٦٢	٢١
%٦٣,٥	٣٤٣	٢٢,٢	٤٠	٣٧,٨	٦٨	٤٠	٧٢	٢٢
%٧٣,٣	٣٩٦	٤٠,٦	٧٣	٢٨,٣	٥١	٣١,١	٥٦	٢٣
%٦٦,٩	٣٦١	٣٢,٨	٥٩	١٤,٤	٢٦	٥٢,٨	٩٥	٢٤
%٦٥,٤	٣٥٣	٢٦,١	٤٧	٣٧,٨	٦٨	٣٦,١	٦٥	٢٥

قيمة النسبة المئوية الدالة عند مستوى ٠,٠٥ = ٤٠,٢٢%

من خلال عرض نتائج جدول (٧) لقيمة التكرارات والنسب المئوية والدرجة الكلية لاستجابات عينة البحث على عبارات المحور الثالث (السياسات والتشريعات الوظيفية).

يتضح أن العبارة رقم (١٨) وهي (تهتم ادارة الهيئة بإتاحة الفرصة للعاملين في التربية الرياضية للمناقشة وأبداء الرأي) حصلت على أعلى نسبة مئوية (٧٨%) والعبارة رقم (١٦) وهي (ألاحظ أن إدارة الهيئة مستعدة لمناقشة مشكلات التربية الرياضية) على أقل نسبة مئوية (٦١.٧%). وحصلت العبارة رقم (٤) وهي (يسمح الهيكل التنظيمي داخل الهيئة الرياضية بممارسة كافة المسؤوليات والصلاحيات) على أعلى تكرار (١٠٩) لصالح الاستجابة (نعم) بنسب مئوية قدرها (٦٠.٦%) والعبارة رقم (٦) وهي (تسعى الهيئة الرياضية الى وضع الكوادر المناسب في الوظائف المناسبة لها) على أقل تكرار (٣٩) لصالح الاستجابة (نعم) بنسبة مئوية قدرها (٢١.٧%).

وحصلت العبارة رقم (١٤) وهي (السياسات والتشريعات داخل الهيئة الرياضية تتيح لى الفرصة لحضور دورات صقل على مستوى عالي) على أعلى تكرار (٩٤) لصالح الاستجابة (إلى حد ما) بنسبة مئوية قدرها (٥٢.٢%) والعبارة رقم (٧) وهي (تضع الهيئة الرياضية اسس ومعايير عادله لترقيه العاملين) على أقل قيمة تكرار (١٧) لصالح الاستجابة (إلى حد ما) بنسبة مئوية قدرها (٩.٤%).

وحصلت العبارة رقم (٦) وهي (تسعى الهيئة الرياضية الى وضع الكوادر المناسب في الوظائف المناسبة لها) على أعلى تكرار (٩٩) لصالح الاستجابة (لا) بنسبة مئوية قدرها (٥٥%) والعبارة رقم (٢٤) وهي (تناسب التقارير التي يحصل عليها العاملين في التربية الرياضية مع كفاءته في العمل) على أقل قيمة تكرار (٢٦) لصالح الاستجابة (لا) بنسبة مئوية قدرها (١٤.٤%).

ويعزى الباحث ذلك إلى أن لا شك أن دراسة المدير للرضا الوظيفي عند موظفيه هي عملية تقويم شاملة تغطي جميع جوانب العمل وتتعرف الإدارة من خلالها على نفسها فتكتشف لها الإيجابيات والسلبيات والتي يمكن في ضوءها أن يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للإدارة، ومعرفة مدى الرضا الوظيفي وإن ميل الفرد لعمله أو لجانب معين فيه له المردود الإيجابي على نفسه وعلى عمله والرضا يتحقق عندما تتحقق توقعات الفرد نحو ما يحصل عليه من العوائد المعنوية والمادية خاصة، كما يُعبر الرضا عن حالة تكامل الفرد النفسية مع وظيفته ومدى استغلال العمل لقدراته وميوله وإثبات لشخصيته، أضف إلى أن وصول الفرد لمستوى الطموح الذي حدده يتحقق له من خلال عمله وهذا بدوره يؤدي لإشباع حاجاته الشخصية،

ولا شك أن هناك عوامل مؤثرة في رضا الفرد عن وظيفته، بعضها يتعلق بذاتية الفرد نفسه وبعضها الآخر متعلق بالتنظيم الذي يعمل فيه الفرد وهي بيئة العمل التي يعيشها كنوع العمل، وطبيعة وظيفته أو مهنته كعمل روتيني أو متنوع، ابتكاري أو عادي.

ويتفق هذا مع دراسة نيكولاس كاستيل Nicholas Castle (٢٠٠٦م) (١٧) حيث أوضحت إن القائد الإداري الحصيف يدرك تماماً أن الموظف هو حجر الزاوية لدى المؤسسة لكونه الأداة الفعالة التي تقود المؤسسة للاضطلاع بمسؤولياتها وخدمة المجتمع ولكن كيف يسهم هذا المدير في رفع الكفاءة الإنتاجية لأعلى درجة ويؤثر بمرؤوسيه بكل الود والحزم معاً ويحقق الرضا الوظيفي لديهم.

الإستخلاصات والتوصيات:

أولاً: الإستخلاصات:

في ضوء ما توصل إليه الباحث من نتائج وفي ضوء عرض ومناقشة النتائج استخلص الباحث الآتي:

- يتسم مناخ العمل داخل الهيئة الرياضية بالاستقرار.
- يتم توضيح أهداف ومتطلبات العمل لمديري الأندية الرياضية قبل القيام بعملهم.
- يقوم مديري الأندية الرياضية بالمشاركة في صنع القرار مع مجلس الإدارة.
- مديري الأندية الرياضية مسئولين عن التخطيط للعمل داخل الأندية الرياضية.
- الوصف الوظيفي لمديري الأندية الرياضية يتطابق مع الواقع الفعلي لوظائف القادة داخل الأندية الرياضية.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه الباحث من نتائج وفي ضوء عرض ومناقشة النتائج والاستخلاصات التي توصل إليها الباحث يوصى الباحث بالآتي:

- العمل على تحسين مناخ العمل في الأندية الرياضية بدولة الكويت بشكل عام.
- التركيز على تحسين العلاقة بين مديري الأندية الرياضية ومجلس الإدارة.
- استخدام طرق وإجراءات موضوعية ومقبولة في تقييم عمل مديري الأندية الرياضية من ناحية مهنية وعلمية.
- يجب على مديري الأندية الرياضية أن يعتبروا عملهم داخل الأندية رسالة وليست مهنة لتحصيل متطلبات الحياة فقط.
- يجب عقد دورات تدريبية لمديري الأندية الرياضية والعاملين في الأندية الرياضية والهدف منها إكسابهم المهارات التي تمكنهم من التغلب على صعوبات العمل في الأندية الرياضية.

المراجع العربية والأجنبية:

أولاً: المراجع العربية:

١. أمل عبد الرحمن البكري (٢٠٠٥م): درجة إدراك مديري المدارس الحكومية ومديراتها للحوافز المقدمة لهم وأثر ذلك بالتزامهم بالمناخ التنظيمي، جامعة اليرموك، رسالة ماجستير غير منشورة.
٢. حابس سليمان العواملة (٢٠٠٦م): الرضا الوظيفي لدي موظفي مؤسسة التدريب المهني في الأردن، انتاج علمي كلية الميرة عالية، قسم العلوم التربوية، جامعة البلقاء التطبيقية، عمان.
٣. خالد العمري (١٩٩٢م): مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الأردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٧، العدد ١٢.
٤. دنيا محمد محمد (٢٠٠١م): ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالادارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الاسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، الاسكندرية.
٥. دينا السيد عبدالله (٢٠٠١م): دراسة تحليلية لظاهرة الاجهاد الاداري وأثرها على الرضاء الوظيفي للمديرين المصريين، رسالة ماجستير، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان.
٦. عبد المحسن الحيدر وإبراهيم بن طالب (٢٠٠٥م): الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض (بحث ميداني)، مركز البحوث بمعهد الإدارة العامة، الرياض.
٧. مصطفى نجيب شاويش (٢٠٠٤م): إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، ط ٣، عمان، دار الشروق.
٨. نواف الرويلي (١٤٢٣هـ): الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

9. Abouserie, R (2005): The attitudes of teachers and head teachers towards job satisfaction in Tanzanian

- Primary schools "The Ohio State University, Dissertation Abstracts.
10. Baker, J. (2009): Job satisfaction, motivation and creativity, New Approach, NSW Training center, Retrieved August, 2000.
 11. Crabbe, A.B (2009): Terrific ideas of practices and procedures for success in work organization & job satisfaction Laurinburg, NC.
 12. Douglas, A (2005): Effects of mixed-methods study of schooling successful skills, retrieved may 15, 2005.
 13. Dutka, M (2008): The relation ship between job satisfaction and the organization al climate for women higher education administrators at five institutions, Boston College dissertations press.
 14. Friedi Ander, F (2009): Multiple impacts of organizational climate and individual value systems upon job satisfaction personnel psychology journal. Volume 22 issue 2, pages 171-183. 2009 Wiley periodicals, inc.
 15. Hill, E.A (2004): The impact self-role congruence lenth on service, job satisfaction and organizational commitment on oropensity to leave, Disserta on Abstracts interna onal, 45 (10), 94-A.
 16. Kilier, P. and V. Scarapelle, H (2008): job satisfaction journal of personal pyscholegy, V. 101, No: 4.
 17. Nicholas G Castle (2006): "Aninstrument to measure job satisfaction of nursing home administrators ", journal list, BMC med resmethodol, V.6.
 18. Prati, L.M., Douglas, C., Ferris, G (2008): Emotional intelligence, leadership executiveness and team outcomes, international journal of organizational analysis, 11.
 19. Sheldon, M., (2000): Investments and involvements and mechanisms producing commitment to the organization, administrative science quarterly, vol. 16.
 20. Spector, Mervin (2007): Job satisfaction Application Assessment, cause and consequence, sage publications, thousand Oaks, C.A.
 21. Young Shi – Hussin (1996): The Effect of perciued derectors leadership behaviors and selected demogtaphic variables an physical education, Instructors job satsiacion, Dissps, Vol 55012 AP 3783.

مستخلص البحث

الرضا الوظيفي لدى مديري الأندية الرياضية بدولة الكويت

د / عبد الله مرادس عبد الله الشمالي (*)

يعد النجاح في العمل المعيار الموضوعي الذي يتم علي أساسه تقييم المجتمع لأفراده ويرتبط هذا النجاح ارتباطا وثيقا بدرجة رضا الفرد عن وظيفته ومدى اقتناعه بها وحبها لها، وتتحقق سعادة الفرد الحقيقية في حبه لعمله ورضائه عنه وشعوره بقيمة نفسه كعضو نافع في المجتمع.

إن الفرد في غضون تعامله مع البيئة المحيطة يتعرض للعديد من العوامل التي قد يكون لها تأثيرا إيجابيا أو سلبيا في حبه لعمله أو كرهه ومدى رضائه عنه، ومما لا شك فيه أن رضا الفرد عن عمله يكون بالقدر الذي يوفره له هذا العمل من إشباع لحاجاته المختلفة نفسية، مادية، اقتصادية، اجتماعية وفسولوجية. ومن الطبيعي أنه كلما ارتفعت معدلات رضا الفرد عن وظيفته كلما زادت معدلات إنتاجه.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى الرضا الوظيفي لدى مديري الأندية الرياضية بدولة الكويت.

وكان من أهم النتائج:

- يتسم مناخ العمل داخل الهيئة الرياضية بالاستقرار.
- يتم توضيح أهداف ومتطلبات العمل لمديري الأندية الرياضية قبل القيام بعملهم.

التوصيات:

- العمل على تحسين مناخ العمل في الأندية الرياضية بدولة الكويت بشكل عام.
- التركيز على تحسين العلاقة بين مديري الأندية الرياضية ومجلس الإدارة.

(*) دكتوراة الفلسفة فى التربية الرياضية وعضو هيئة التدريس المنتدب بقسم التربية البدنية والرياضية بكلية التربية الأساسية - دولة الكويت.

The Research Abstract
**Job satisfaction with managers of sports clubs in the State
of Kuwait**

Dr/ Abdullah Mourades Abdullah Al-Shamali (*)

Success at work is the objective criterion on the basis of which society is evaluated for its members, and this success is closely related to the degree of individual satisfaction with his job and the extent of his conviction and love for it, and the individual's true happiness is achieved in his love for his work, his satisfaction with him, and his sense of his own value as a useful member of society.

In the course of dealing with the surrounding environment, the individual is exposed to many factors that may have a positive or negative impact on his love for his work or his hate and the extent of his satisfaction with it, and there is no doubt that the individual's satisfaction with his work is to the extent that this work provides him with the satisfaction of his various psychological needs Physical, economic, social and physiological.

It is natural that the higher the rates of satisfaction of the individual with his job, the higher his rates of production.

Research goal:

Doctorate of Philosophy in Physical Education and Managing Staff (*)
Member of the Physical Training and Sports Department of the College of
Basic Education - State of Kuwait.

The research aims at job satisfaction among managers of sports clubs in the State of Kuwait.

Among the most important results:

- **The work climate within the sporting body is stable.**
- **The goals and requirements of work are clarified to the managers of sports clubs before carrying out their work.**

Recommendations:

- **Work to improve the working climate in sports clubs in the State of Kuwait in general.**
- **Focusing on improving the relationship between managers of sports clubs and the board of directors.**