

الرضا الوظيفي للمسير الرياضي وعلاقته ببعض المتغيرات د. بشير حسام / أ. قلاتي يزيد

جامعة أم البواقي

مقدمة: يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع الهامة في مجال العمل، حيث يعتبر الرضا الفردي عن وظيفته عاملاً هاماً في تحقيق توافقه النفسي والاجتماعي ويشير البعض إلى وجود علاقة سببية بين الرضا والأداء، حيث يترى أن الرضا الوظيفي يعكس جاذبية العمل وبالتالي يقلل من فرص ترك العمل والتغيب والتمارض والإهمال - يحيى، 1994 - .

وقد بدأ الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي أو ما يسمى أحياناً الرضا عن العمل أو الرضا المهني في مجال الصناعة والمؤسسات الإدارية المختلفة منذ بداية عقد الثلاثينات من القرن العشرين وقد قام العديد من الباحثين والمختصين بتناول الرضا الوظيفي في كتاباتهم وأبحاثهم في محاولات جادة منهم لتوضيح مفهومه والنظريات المفسرة له، والعوامل المؤثرة عليه والمسببة له وكذلك الأساليب المستخدمة لقياسه.

وفي السنوات القليلة الماضية بدأ الاهتمام يتزايد بدراسة موضوعات تتعلق بالرضا الوظيفي لدى العاملين في المجال التربوي عامة والعاملين في مؤسسات التعليم العالي خاصة مثل موضوع الحوافز والرضا عن العمل أو عدم الرضا وظهور عدداً من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في البيئة الأردنية وبين فئات مختلفة من العاملين في المجال التربوي فبعضها أجري على المعلمين مثل دراسات الطعاني والكساسبة 2005 ووصالحة 2006 وشديفات وبعضها الآخر أجري على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات مثل دراسة العضايقة والسعود 2001 وكذلك على الإداريين مساعدة، 999 العدوان والفاعوري ويبدو أن هذا الاهتمام ظهر كنتيجة لزيادة الشعور بأهمية ومكانة العاملين في هذه المؤسسات ودورهم الفاعل في زيادة الإنتاجية وتطوير الأداء وكذلك للاعتقاد السائد بأن الموظفين الراضين عن عملهم هم أكثر قدرة على القيام بواجباتهم وبمستوى أعلى من الفاعلية من زملائهم غير الراضين طناش، 1990 .

وخلص القول أن تحقيق الرضا ضرورة لازمة لتحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرجوة ولقد باتت من الواضح من خلال الدراسات والبحوث التي أجريت أن تحقيق الرضا بشكله الكلي ليس بالأمر اليسر ولا بالمهمة السهلة، ولكن ما لا يدرى لك كلك لا يترك جله، فلا بد من الاستمرار في إجراء البحوث والدراسات وتكثيف الجهود للوصول إلى أكبر قدر ممكن من الرضا للعاملين في الجامعات بشكل عام وللعاملين في المجال الرياضي بشكل خاص < الطعاني والكساسبة، 2005 > .

الأشكالية:

□ □ على الرغم من الاهتمام المتزايد بدراسة موضوع الرضا الوظيفي إلا إننا نلاحظ ندرة هذه الدراسات في المجال الرياضي وبالتالي فإن مشكلة هذه الدراسة تتمثل وبالتحديد في التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى المشرفين والمدربين الرياضيين العاملين في الجامعات وعلى العوامل الفاعلة والمؤثرة في تحديد هذه المستويات وذلك من خلال تحليل وقياس الرضا الوظيفي في مجالات الستة التي شملتها الدراسة وهي مجالات العلاقة مع الإدارة المباشرة □ العلاقة مع الزملاء □ ظروف العمل وطبيعته □ والراتب والمكافآت □ فرص الترقية والنمو المهني □ والعلاقة مع الطلاب □

□ وتتبع أهمية هذه الدراسة من أن معظم الأبحاث والدراسات العلمية التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي قد ركزت على المنظمات ذات الطبيعة الإنتاجية والاقتصادية □ وقليلة هي الدراسات التي اهتمت بالرضا لدى العاملين في المؤسسات الرياضية □ وحتى هذه لم تركز على العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات □ تلك الفئة التي تلعب دوراً هاماً وحيوياً في إدارة وتنفيذ الأنشطة الرياضية لقطاعات كبيرة من الطلبة وبالتالي فإن البحث عن رضاهم سوف يؤدي إلى زيادة وتحسين إنتاجيتهم في العمل وزيادة ولائهم للجامعة التي يعملون فيها □
□ كما يؤمل من هذه الدراسة أن تفيلاً أصحاب القراء في الجامعات بالتحرف إلى درجة رضا المشرفين الرياضيين عن عملهم والعوامل المؤثرة فيه □ من أجل رسم السياسات ووضع الخطط الفاعلة واللازمة التي قد تساعدهم في تطوير أداء المشرفين وحفزهم لتحسين مستوى أدائهم في العمل □ وتعزيز ارتباطهم بمؤسساتهم □ وانتمائهم إليها □ وقد تعمل هذه الدراسة على تعزيز ميدان الدراسات والبحوث العربية بدراسة حديثة عن الرضا الوظيفي للعاملين في المجال الرياضي □ وقد تساهم في فتح باب الدراسات والبحوث في هذا المجال □ وفقاً لما سوف نتوصل إليه من نتائج □

□ □ □ □ ومن أجل إثراء بحثنا إرطئنا أن نطرح التساؤلات الآتية:

1. ملا مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات؟ □
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي للمشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات تعزى لمتغير العمر؟ □
3. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟ □
4. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات تعزى لمتغير الخبرة؟ □

فرضيات البحث

مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات متوسط.

الفرضيات الجزئية:

1. هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي للمشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات تعزى إلى المتغير العمر.

2. هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات تعزى إلى المتغير المؤهل العلمي.

3. هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات تعزى إلى المتغير الخبرة.

أهداف البحث:

1. هدفنا من هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات والتعرف على علاقة كل من متغيرات العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة بمستويات الرضا الوظيفي لديهم

محددات الدراسة

- اقتصرنا هذه الدراسة على المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات

- نتوصل إلى مجالات الرضا الوظيفي في ستة مجالات هي العلاقة مع الإدارة المباشرة، العلاقة مع الزملاء، ظروف العمل وطبيعته، الراتب والمكافآت، فرص الترقية والنمو المهني، والعلاقة مع الطلبة

- مصطلحات الدراسة

الرضا عن العمل هو مجموعة المشاعر الايجابية والسلبية التي يبديها المشرف الرياضي نحو عمله

المشرف الرياضي الموظف الإداري الذي يعمل في دائرة النشاط الرياضي في إحدى الجامعات ويشرف على الفرق الرياضية ويديرها ويحمل درجة البكالوريوس كحد أدنى

الدراسات السابقة

1. يعد موضوع الرضا الوظيفي بشكل عام من بين الموضوعات التي لاقت اهتماما من قبل الباحثين في كافة المجالات وتناولها العديد منهم بالبحث والدراسة إلا أنه ممل يلفت الانتباه ان هنالك فراغا واضحا في التعرف إلى مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي الأمر الذي يدفع الباحثين لاستكمال هذا الجانب وتاليا عرض لبعض الدراسات التي اطلع عليها الباحثون والتي تخدم فكرة البحث وأهدافه

فقد أجرى صوالحة 2006 دراسة على عينة مكونة من 85 معلمة من معلمات رياض الأطفال بهدف التعرف إلى الفروق في مستوى الرضا الوظيفي في ضوء متغيرات الراتب الشهري والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي والخبرة والسلطة المشرفة على المعلمة وقد أظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال يتأثر بمتغيرات الراتب الشهري والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية والسلطة المشرفة حيث كان مستوى الرضا الوظيفي هو الأعلى لدى المعلمات اللواتي يتقاضين راتباً شهرياً أقل من مئة دينار أردني، والمعلمات المتزوجات والمعلمات اللواتي يحملن الدبلوم المتوسط، والمعلمات ذوات الخبرة التدريسية الأكثر والمعلمات اللواتي يعملن في رياض الأطفال التابعة للقطاع الخاص.

وأجرى الطعاني والكساسبة 2005 دراسة هدفت إلى التعرف على درجة الرضا لمعلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة عمان والعوامل المؤثرة فيه، وقد تكونت عينة الدراسة من 665 معلماً ومعلمة من القطاعين الحكومي والخاص وقد أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي القطاع الخاص أعلى منه من معلمي القطاع الحكومي وعلى كافة مجالات الدراسة والتي شملت ظروف العمل وطبيعته، والراتب والحوافز والإشراف والتدريب والنمو المهني والمكان الاجتماعية وعلاقة المعلم الإداري والزملاء وعلاقة المعلم مع الطلبة وأولياء الأمور والقوانين والأنظمة والتعليمات التربوية كما وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا تعزى إلى الجنس ولصالح المعلمات وكذلك فروق تعزى للقطاع الذي يعمل فيه المعلم ولصالح القطاع الخاص.

وفي دراسة مقارنة أجراها الشراري 2003 على عينة قوامها 50 معلماً ومعلمة هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بالسعودية وفيما إذا كانت درجة الرضا هذه تختلف باختلاف كل من متغيرات الجنس، والخبرة العملية والعبء الدراسي وقد أشارت النتائج إلى وجود درجة مقبولة من الرضا لعينة الدراسة زاه عن المتوسط 3.3 وذلك في المجالات المتعلقة بالإدارة المدرسية والإشراف التربوي، ومهنة المعلم وتقدير المجتمع والتلاميذ أما المجالات التي اُتدنت فيها درجة رضا المعلمين أقل من المتوسط 3.3 فتمثلت في المجالات المتعلقة بالمقررات الدراسية والحوافز والرواتب، والأنظمة والقوانين والمبنى المدرسي كذلك أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مجالات الإدارة المدرسية والحوافز والرواتب والأنظمة والقوانين والتلاميذ والمفردات الدراسية بينما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس في مجالات الإشراف التربوي ومهنة المعلم والمبنى المدرسي وكانت لصالح الذكور وفي المجال المتعلق بتقدير المجتمع فقد كان الفرق لصالح

الإناث كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة التدريسية والعبء التدريسي في جميع مجالات الرضا التي شملتها الدراسة.

- وأجرى العضيلة 2003 دراسة هدفها إلى معرفة مستويات رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم في جامعة البلقاء التطبيقية وقد أعد الباحث استبانة مكونة من 36 فقرة مثلت خمسة مجالات للرضا عن العمل وهي ظروف العمل والراتب والعلاقة مع الزملاء، والحوافز والعلاقة مع الإدارة ووزعها على 12 عضو هيئة تدريس وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أبرزها أن درجة الرضا الوظيفي في كليات الهندسة بجامعة البلقاء التطبيقية كانت متوسطة وكان أعلى درجات الرضا الوظيفي في المجالات التالية مرتبة تنازليا العلاقة مع الإدارة والعلاقة مع الزملاء وظروف العمل والحوافز وأخيرا الراتب وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى للمؤهل العلمي والرتبة الأكاديمية في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للخبرة وموقع الكلية في درجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم.

وتوصلت الدراسة التي أجراها شديفات 2003 على عينة من معلمي المدارس في البادية الشمالية في الأردن بهدف التعرف على درجة الرضا الوظيفي لديهم وعلاقتها ببعض المتغيرات إلى أن مستوى الرضا عن مجال الإشراف والعلاقة مع الزملاء كان مرتفعا وأن مجال الراتب ومجال الإدارة المباشرة كانت أقل مصادر الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات وأظهرت نتائج الدراسة كذلك عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي للمعلمين ومعلمات مدارس البادية الشمالية تعزى إلى متغير الخبرة والمؤهل العلمي والمرحلة التعليمية.

- وهدفت الدراسة التي أجراها السعول 2001 على 05 من أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى وعلاقتها ببعض المتغيرات وقد أشارت النتائج إلى أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية كانت متوسطة في مجالات العلاقات مع الزملاء، والإدارة الأكاديمية وظروف العمل في حين كانت قليلة في مجال الراتب والحوافز والترقيات كما أوضحنا النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس ونوع الكلية في ثلاثة مجالات وأكثر من مجالات الرضا الوظيفي الخمسة في حين أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة في ثلاثة مجالات على الأقل من مجالات الرضا الوظيفي.

- وقام مساعد 1999 بدراسة هدفها إلى قياس الرضا الوظيفي وتحليله لدى العاملين الإداريين في جامعة اليرموك وعلاقة ذلك بكل من متغيراته المسمى الوظيفي والجنس والدرجة العلمية وسنوات الخدمة ومكان العمل والراتب الشهري وقد اشتملت عينة

الدراسة على 460 عاملاً وعاملة وتوصلت الدراسة إلى أن هناك انخفاضاً عاماً في مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعة على كل من مجالات الراتب الشهري والاستقرار الوظيفي، والحوافز والترقيات وظروف العمل وأشار إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لكل من متغيرات المسمى الوظيفي والدرجة العلمية وسنوات الخدمة على مستوى مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في حين أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة على كل من متغيري الجنس ومكان العمل.

ومن ضمن الدراسات التي تطرقت للرضا في المجال الرياضي الدراسة التي أجراها القدومي وخضر 1998 وهدفت إلى مقارنة درجة الرضا الوظيفي بين العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الأردنية والفلسطينية بالإضافة إلى التعرف على أثر متغيري نوع الجامعة والحالة الاجتماعية على درجة الرضا الوظيفي أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الأردنية أفضل منها لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية حيث بلغت النسبة المئوية 73.07 في حين كانت درجة الرضا متوسطة لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية حيث بلغت النسبة المئوية 63.92 وأظهرت النتائج كذلك أن درجة الرضا الوظيفي كانت أفضل لدى العاملين في الجامعات الحكومية منها في الجامعات الخاصة وبينت أن درجة الرضا كانت جيدة عند الأشخاص المتزوجين وغير المتزوجين وبفارق قليل لصالح الأشخاص المتزوجين.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي وبأسلوب المسحي للملاءمة طبيعة الدراسة وأهدافها.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات - جامعة أم البواقي - والبالغ عددهم <20> مشرفاً ومشرفة وقد تم توزيع الاستبانة على كافة أعضاء مجتمع الدراسة لاستبانة خضعت جميعها للتحليل الإحصائي.

أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة من قسمين، الأول اشتمل على معلومات عامة عن المشرفين الرياضيين مثل العمر والجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والحالة الاجتماعية، واشتمل القسم الثاني على استبانة الرضا الوظيفي والتي قام الباحثون ببنائها اعتماداً على الأدب التربوي المتعلق بموضوع الدراسة وكذلك بالاستناد إلى عدد من الدراسات المحلية والعربية مثل دراسات الطعاني والكساسبة 2005 ووصوالحة 2006 وشديفان 2006.

- 2003 □ ومساعدة □ 2003 □ والسعود □ 2001 □ وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من □ 55 فقرات موزعة على ستة محاور هي
- 1 العلاقة مع الإدراك المباشرة وتشتمل على 10 فقرات □
- 2 العلاقة مع الزملاء وتشتمل على 8 فقرات □
- 3 ظروف العمل وطبيعته وتشتمل على 10 فقرات □
- 4 الراتب والمكافآت وتشتمل على 10 فقرات □
- 5 فرص الترقي والنمو المهني وتشتمل على 8 فقرات □
- 6 العلاقة مع الطلاب وتشتمل على 9 فقرات □
- □ □ □ وقد استخدم في الأداة مقياس متدرج خماسي من نوع ليكرت بحيث تأخذ الموافقة الدرجات التالية راضٍ بدرجته كبيرة جداً 5 درجات راضٍ بدرجته كبيرة 4 درجات راضٍ بدرجته متوسطة 3 درجات غير راضٍ درجتان 2 وغير راضٍ على الإطلاق درجته واحدة وقلت تم تحديد مستويات الرضا عن العمل وذلك من حيث كونها مرتفعة أو متوسطة أو منخفضة حسب المعيار التالي □ المستوى المنخفض إذا كان المتوسط الحسابي ما بين □ - 2.99 □ ، والمستوى المتوسط إذا كان المتوسط الحسابي □ 3 - 3.99 □ ، والمستوى المرتفع إذا كان المتوسط الحسابي ما بين □ 4 □ 5
- صدق الأدلة وثباتها**
- □ □ □ الصدق تم التحقق من الصدق الظاهري لاستبانة الرضا الوظيفي وذلك من خلال عرضها بصورتها الأولية على عشرة محكمين خبراء من حملة درجته الدكتوراه في التربية الرياضية والتربية والإدارة في الجامعة وذلك للحكم على مدى ملاءمة المحاور ووضع العبارات وصياغتها اللغوية إضافة إلى معرفة مدى انتماء كل عبارة للمحور الذي تندرج تحته وفي ضوء ملاحظات المحكمين ومقترحاتهم تم إجراء التعديلات المناسبة على الاستبانة وحذف بعض العبارات التي لم تتل موافقتها □ 80 من المحكمين وأصبحت الاستبانة مكونة من □ 55 فقرات موزعة على المحاور الستة التي ذكرت سابقاً □
- □ □ □ الثبات تم التأكد من ثبات الاستبانة باستخراج معاملات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach Alpha لكل بعد من أبعاد الاستبانة، وللاستبانة ككل □ وقد تراوحت قيم معاملات الثبات بين □ 0.786 - □ 0.873 وتظهر معاملات الثبات في الجدول □ □ □ □.

جدول (1) معاملات الثبات لأبعاد الرضا الوظيفي

عدد الفقرات	معامل الثبات	
10	0.846	العلاقة مع الإدارة المباشرة
8	0.838	العلاقة مع الزملاء
10	0.854	ظروف العمل و طبيعته
8	0.795	الفرص الترقية والنمو المهني
10	0.873	الراتب والمكافآت
9	0.786	العلاقة مع الطلاب
55	0.915	الكلية

المعالجة الإحصائية

تمت معالجة البيانات باستخدام SPSS تم استخدام رزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية حيث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط للمقارنات البعدية للإجابة عن أسئلة الدراسة

عرض النتائج ومناقشتها:

أولاً عرض النتائج

للإجابة عن السؤال الأول ونصله ما مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات؟ فقد تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لإجابات المشرفين المشاركين في الدراسة على كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي الستة والرضا العام الكلي وتظهر النتائج في الجدول 2.

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين مرتبة تنازلياً

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
العلاقة مع الزملاء	3.50	0.88	متوسطة
العلاقة مع الإدارة المباشرة	3.38	0.58	متوسطة
ظروف العمل و طبيعته	3.36	0.53	متوسطة
العلاقة مع الطلاب	3.25	0.72	متوسطة
فرص الترقية والنمو المهني	2.99	0.60	منخفضة
الراتب والمكافآت	2.94	0.56	منخفضة
الكلية الرضا العام	3.24	0.27	متوسطة

يلاحظ من النتائج الواردة في الجدول 2 أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين كان متوسطاً بشكل عام حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي الكلي 3.24 كما يتضح من النتائج المعروضة في الجدول أن هنالك مستوى منخفضاً من الرضا الوظيفي في مجالين هما

مجال فرص الترقيّة والنمو المهني إذ كان متوسطه الحسابي 2.99 ومجال الراتب والمكافآت، وبلغ متوسطه الحسابي 2.94 ويبين الجدول كذلك أن المجالات الأربعة الأولى للرضا وهي العلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الإدارة المباشرة، وظروف العمل وطبيعته والعلاقة مع الطلاب قد حققت مستوى متوسطاً من الرضا الوظيفي حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه المجالات 3.50 - 3.38 - 3.36 - 3.25 على التوالي، في حين لم يأت أي من مجالات الرضا الستة قيد الدراسة في مستوى الرضا المرتفع

ولإجابة عن السؤال الثاني والذي نصه "هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات تعزى لمتغير العمر؟ تم استخدام التحليل الإحصائي وأظهرت النتائج أن هنالك فروقاً في الرضا لدى المشرفين الرياضيين في مجال ظروف العمل وطبيعته تعزى لمتغير العمر إذ كانت القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى في حين لم تظهر أية فروق ذات دلالة إحصائية في بقية المجالات والجدول 3 يوضح هذه النتائج

جدول (3) تحليل التباين الأحادي لتأثير متغير العمر على مجالات الرضا الوظيفي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
العلاقة مع الإدارات المباشرة داخل المجموعات	بين المجموعات	0.181	2	0.09	0.265	0.768
المجموع		21.180	62	0.342		
		21.361	64			
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	2.209	2	1.105	1.461	0.240
المجموع	داخل المجموعات	46.885	62	0.756		
		49.094	64			
ظروف العمل وطبيعته	بين المجموعات	2.013	2	1.007	3.875	0.026
المجموع	داخل المجموعات	6.106	62	0.260		
		18.119	64			

0.509	0.683	0.218	2	0.435	الراتب والمكافآت بين المجموعات
		0.318	62	9.739	داخل المجموعات
			64	20.174	المجموع
0.152	1.941	0.672	2	1.344	فرص الترقية بين المجموعات
		0.346	62	21.472	داخل المجموعات
			64	22.816	المجموع
0.304	1.214	0.662	2	1.244	العلاقة مع بين المجموعات
		0.512	62	31.751	داخل المجموعات
			64	32.994	المجموع

□

وللتعرف على مصادر الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مجال ظروف العمل وطبيعته وبعد الاختبار للمقارنات البعدية، بينت النتائج الواردة في الجدول رقم 4 أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين المشرفين الذين تزيد أعمارهم عن أربعين سنة وبين المشرفين الذين أعمارهم 30 سنة فما دون والذين أعمارهم 31 إلى 40 سنة لصالح المشرفين الذين تزيد أعمارهم عن أربعين سنة □

جدول (4) نتائج اختبار المقارنات البعدية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مجال ظروف العمل وطبيعته وفقاً لمتغير العمر □

الفئة			المتوسط الحسابي	العدد	الفئة
اكثر من 40	31-40	30 فما دون			
0.453	0.104	-	3.180	15	30 فما دون
0.349	-	-	3.284	32	31-40
-	-	-	3.633	18	اكثر من 40

□

دالة إحصائية عند 0.05 □

السؤال الثالث: هل هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟ وللإجابة عليه تم استخدام تحليل التباين الأحادي وتظهر النتائج في الجدول (5) □

جدول (5) □

تحليل التباين الأحادي لتأثير متغير المؤهل العلمي على مجالات الرضا الوظيفي □

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) مستوى الدلالة
العلاقة مع الإدارات المباشرة	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	4.997 6.363 21.361	2 62 64	2.499 0.264	9.467 0.000
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	2.902 46.12 49.094	2 62 64	1.451 0.745	1.947 0.151
ضروف العمل وطبيعته	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	0.599 7.520 18.119	2 62 64	0.299 0.283	1.060 0.353
الراتب والمكافآت	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	2.722 7.452 20.174	2 62 64	1.361 0.281	4.835 0.011
فرص الترقية والنمو المهني	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	0.737 22.080 22.810	2 62 64	0.368 0.356	1.035 0.361
العلاقة مع الطلبة	بين المجموعات داخل المجموعات المجموع	1.120 31.875 32.994	2 62 64	0.560 0.512	1.089 0.343

يتضح من الجدول رقم 5 أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال العلاقة مع الإدارات المباشرة والراتب والمكافآت حيث بلغت قيمة فلانك المحسوبة في مجال العلاقة مع الإدارات المباشرة 9.467 وفي مجال الراتب والمكافآت 4.835 وهي قيم ذات دلالة إحصائية، هذا ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية في بقية مجالات الرضا قيد الدراسة وهي العلاقة مع الزملاء وظروف العمل وطبيعته وفرص الترقية والنمو المهني والعلاقة مع الطلبة.

وللتعرف على مصادر الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مجال العلاقة مع الإدارات المباشرة والراتب والمكافآت فقد استخدم اختبار المقارنات البعدية وتظهر النتائج في جدول (6) نتائج اختبار المقارنات البعدية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على

مجالي العلاقة مع الإدارة المباشرة والراتب والمكافآت وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

المجال	العدد	المتوسط الحسابي	الفئة	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير فأكثر
العلاقة مع	14	2.808	دبلوم	□	0.578-□□	0.738□
الإدارة مباشرة	39	3.386	بكالوريوس	□	□	0.160□
	12	3.546	ماجستير فأكثر	□	□	□
الراتب	14	2.557	دبلوم	□	0.458-□□	0.576□
والمكافآت	39	3.015	بكالوريوس	□	□	0.118□□
	12	3.133	ماجستير فأكثر	□	□	□

دالة إحصائية عند 0.05 □

يتضح من الجدول 6 أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الذين يحملون شهادة الدبلوم في مجالي العلاقة مع الإدارة المباشرة والراتب والمكافآت كان أقل من مستوى الرضا لدى زملائهم ممن يحملون شهادة البكالوريوس وشهادة الماجستير فأكثر وبفارق ذي دلالة إحصائية □

ولإجابة عن السؤال الرابع ونصلها هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات تعزى لمتغير الخبرة استخدام تحليل التباين الأحادي وتظهر النتائج في الجدول (7) □

جدول (7) تحليل التباين الأحادي لتأثير متغير الخبرة على مجالات الرضا الوظيفي

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات الحرة	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) مستوى	الدلالة
العلاقة مع الإدارة المباشرة	بين المجموعات	0.908 □	2	0.454	1.377	0.260
	داخل المجموعات	20.452 □	62	0.330 □		
	المجموع	21.361 □	64			
العلاقة مع الزملاء	بين المجموعات	3.428 □	2	1.714	2.327	0.106
	داخل المجموعات	45.666 □	62	0.737 □		
	المجموع	49.094 □	64			
ظروف العمل وطبيعته	بين المجموعات	0.913 □	2	0.956	3.659	0.031
	داخل المجموعات	6.207 □	62	0.261 □		
	المجموع	18.119 □	64			

0.775	0.256	0.082	2	0.165	بين المجموعات
		0.323	62	20.009	داخل المجموعات
			64	20.174	المجموع
0.011	4.900	1.557	2	3.114	فرص الترقية
		0.318	62	19.702	داخل المجموعات
			64	22.816	المجموع
0.295	1.244	0.636	2	1.273	العلاقة مع
		0.512	62	31.722	داخل المجموعات
			64	32.994	المجموع

يتضح من الجدول أن وجود فروق دالة في مستوى الرضا لدى المشرفين الرياضيين تعزى لمتغير الخبرة في مجال ظروف العمل وطبيعته وفي مجال فرص الترقية والنمو المهني لهذا ولم تظهر أية فروق دالة إحصائية في بقية المجالات وهي العلاقة مع الإدارة المباشرة والعلاقة مع الزملاء والراتب والمكافآت، والعلاقة مع الطلبة وللتعرف على مصادر الفروق في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مجالي ظروف العمل وطبيعته وفرص الترقية والنمو المهني فقد استخدم اختبار المقارنات البعدية وتظهر النتائج في الجدول <8>.

جدول (8) نتائج اختبار المقارنات البعدية في متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة على مجالي ظروف العمل وطبيعته، وفرص الترقية والنمو المهني ووفقا لمتغير الخبرة

المجال	العدد	المتوسط الحسابي	الفئة	أقل من 5	5 - 10	أكثر من 10
ظروف العمل	14	3.043	أقل من 5	0.332	0.444	
وطبيعته	20	3.375	5 - 10		0.112	
	31	3.487	أكثر من 10			
فرص الترقية	14	2.851	أقل من 5	0.055	0.551	
والنمو المهني	20	2.906	5 - 10		0.496	
	31	3.402	أكثر من 10			

دالة إحصائية عند 0.05

يتضح من الجدول 8 أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الأكثر خبرة الذين تزيد خبرتهم عن 10 سنوات وفي مجالي ظروف العمل وطبيعته وفرص الترقية والنمو المهني كان أعلى من مستوى الرضا لدى زملائهم الأقل خبرة وبفارق ذي دلالة إحصائية.

ثانياً مناقشة النتائج:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات والتعرف كذلك على علاقة كل من متغيرات العمل والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة بمستويات الرضا الوظيفي لديهم.

وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين كان متوسطاً في مجالات العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الإدارة المباشرة وظروف العمل وطبيعته، والعلاقة مع الطلاب حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.25 - 3.50) من أصل 5 درجات كحد أقصى. وفي حين أن مستوى الرضا الوظيفي لديهم كان منخفضاً في مجالي فرص الترقية والنمو المهني والراتب والمكافآت بمتوسط حسابي بلغ 2.99 و 2.94 أعلى التوالي وإذا كان المشرفون قد رأوا أن أياً من المجالات الستة للرضا لم يرق في مستوى تأثيره إلى المستوى المرتفع وهو المتوسط الحسابي الذي يبلغ 4 درجات أو أكثر من 5 درجات، فإن هذا ينبغي إلى إنهم يواجهون في عملهم الجامعي إحباطات قد تحول دون تحقيق مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لديهم وتكاد هذه الإحباطات يبلغ أذوتها في مجالي الرواتب والمكافآت وفرص الترقية والنمو المهني.

وقد تكون هذه النتيجة منطقية ومتوقعة في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة، حيث شهدت السنوات الأخيرة ارتفاعاً كبيراً في أسعار معظم السلع والخدمات مما أدى إلى تآكل رواتب العاملين في مؤسسات الدولة المختلفة ومنهلاً الجامعات فجاء الرضا عن الراتب والمكافآت في أدنى مستويات الرضا الوظيفي للمشرفين الرياضيين. وفي حين جاء مجال الرضا عن العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الإدارة المباشرة في المراتب الأولى وقد يكون ذلك عائداً إلى طبيعة العمل الجامعي وعلاقات الزمالة المهنية بين العاملين. كما أن حسن علاقة الإدارات مع المشرفين وانظرتهم الإيجابية نحوهم ومدى تشجيعها ودعمها لهم يعد من العوامل الهامة في زيادة ارتباطهم بوظائفهم وحبهم للعمل وشعورهم بالاستقرار مما يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي وإنتاجيتهم في العمل.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج عدد من الدراسات التي أجريت في البيئة العربية مثل دراسات السعيد (2001)، والعمري (1995)، والكردلي (1996)، والشراي (2003)، والعدواني والفاعوري (1995)، ووظالا (1992)، حيث أكدت جميع هذه الدراسات على أن مستوى الرضا عن العمل يتأثر بالراتب والحوافز المادية التي يحصل عليها الأفراد

وبفرض التقدم الوظيفي وقد يعزى هذا الاتفاق في نتائج الدراسات إلى تشابه الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها العاملون في الدول العربية وعدم كفاية الراتب لمواجهة مستوى المعيشة المرتفعة وكثرة المتطلبات الاقتصادية مما يعكس سلباً على أدائهم في العمل

وفيما يتعلق بمتغير العمر فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للعمل على كافة مجالات الرضا في الدراسة باستثناء مجال ظروف العمل وطبيعتها فقد تبين ان المشرفين الرياضيين الأكبر سناً أكثر من 40 سنة كانوا أكثر رضاً من زملائهم في الفئتين الأخريين 30 سنة فملا دون 31 و 40 سنة (في مجال ظروف العمل وطبيعتها وربما يعود، السبب في ذلك إلى ان متطلبات العمل المنوطة بالمشرفين الأكبر سناً اقل وطاقة من متطلبات العمل المنوطة بزملائهم الأصغر سناً كما قد يعزى ذلك إلى ان المشرفين الأكبر سناً يشغلون وظائف إدارية وليست ميدانية بعكس زملائهم الأصغر سناً والذين يكافون بأعمال ميدانية في الغالب كتدريب الفرق الرياضية والإشراف عليها ومرافقتها في المباريات وإدارة الأنشطة والمهرجانات الرياضية

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة ظاظا 1992 والتي أشارت إلى ان معلمي التربية الرياضية الأكبر سناً كانوا أكثر رضاً من زملائهم الأصغر سناً واختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة السعول 2001 والتي أشارت إلى عدم وجود فروق تعزى للعمل في مجالات الرضا عن العلاقة مع الزملاء والإدارة الأكاديمية وظروف العمل وكذلك مع دراسة الكردي 1996 والتي أظهرت عدم وجود فروق في درجة الرضا لدى العاملين في النشاط الرياضي تعزى للعمل

أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات العلاقة مع الزملاء وظروف العمل وطبيعته وفرص الترقية والنمو المهني، والعلاقة مع الطلاب بينما ظهرت فروق دالة إحصائية في مجال العلاقة مع الإدارة المباشرة والراتب والمكافآت ولصالح حملة شهادة الماجستير أكثر ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مقدار الدخل يزيد بزيادة المستوى التعليمي للفرد كما ان زيادة المستوى التعليمي يصاحبها زيادة في فرص الترقية والتقدم الوظيفي، وتحسن ظروف العمل التي يعمل فيها المشرف الرياضي مما يعكس إيجابياً على العلاقة مع الإدارة وعلى الرضا الموظف عن عمله

واتفقت هذه النتائج مع نتائج دراسة صوالحة 2006 ومساعد 1999 والعدوان والفاعوري 1995 والتي أشارت إلى وجود علاقة بين المؤهل العلمي وجوانب الرضا الوظيفي المختلفة واختلفت مع دراسات كل من شديفات 2003 والعضايلة 2003، والكردي 1996 والتي لم تظهر نتائجها أية علاقة بين المؤهل العلمي والرضا الوظيفي

أما متغير الخبرة فقد أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية له على مستوى الرضا الوظيفي للمشرفين الرياضيين في مجاله وظروف العمل وطبيعته وفرص الترقية والنمو المهني إن كان المشرفون الرياضيون الأكثر خبرة أكثر من 10 سنوات أكثر رضا من زملائهم الأقل خبرة ويعتقد الباحثون أن السبب في ذلك ربما يعود إلى أن المشرفين الأكثر خبرة قد وصلوا إلى مرحلة أكثر استقراراً من الناحية الوظيفية مما يجعلهم أكثر رضاً كما أن زيادة عدد سنوات الخبرة قد تساعد على اكتساب خبرات ومهارات جديدة في العمل وتلعب دوراً هاماً في تقرير الراتب وفرص الترقية الوظيفي وبالتالي قد ترفع من درجة الرضا الوظيفي لأن الرضا الوظيفي يزداد مع زيادة المستوى الوظيفي والترقية في العمل وهذا النتيجة تتفق مع نتائج دراسات السعود 2001، وصوالحقة 2006، والعضايلة 2003، ومساعد 1999، ووظائف 1992 والتي أظهرت أن هناك علاقة بين الخبرة العملية وجوانب الرضا الوظيفي المختلفة واختلافها مع دراسات كل من شديفان 2003، والشراري 2003، والتي لم تظهر نتائجها أية علاقة بين متغير الخبرة والرضا الوظيفي

الاستنتاجات والتوصيات

في ضوء مجال الدراسة وأهدافها واستناداً على ما تم من إجراءات وفي نطاق مجتمع البحث لتوصل الباحثون إلى الاستنتاجات التالية

1- أن المستوى العام للرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات كان متوسطاً

2- أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين كان متوسطاً في مجالات العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الإدارة المباشرة وظروف العمل وطبيعته والعلاقة مع الطلاب في حين كان منخفضاً في مجالي فرص الترقية والنمو المهني والراتب والمكافآت

3- عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لتغير العمل على كافة مجالات الرضا الوظيفي في الدراسة باستثناء مجال ظروف العمل وطبيعته

4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتغير المؤهل العلمي في مجالات العلاقة مع الزملاء وظروف العمل وطبيعته وفرص الترقية والنمو المهني والعلاقة مع الطلاب بينما ظهرت فروق دالة إحصائية في مجالي العلاقة مع الإدارة المباشرة، والراتب والمكافآت ولصالح حملة شهادة الماجستير أكثر

5- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتغير الخبرة في مجالات العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الإدارة المباشرة والراتب والمكافآت والعلاقة مع الطلاب بينما ظهرت فروق دالة إحصائية في مجالي ظروف العمل وطبيعته وفرص الترقية والنمو المهني ولصالح المشرفين الرياضيين الأكثر خبرة

وبناءً على ما ورد من استنتاجات يوصي الباحث بما يلي

1- قيام إدارة الجامعات بكل ما من شأنه زيادة الرضا وتذليل المعوقات التي تحول دون تحقيق الرضا للعاملين في النشاط الرياضي

2- إعادة النظر في نظام الرواتب والحوافز المادية للعاملين والعمل على زيادتها بحيث تتفق مع متطلبات الحياة المعيشية

3- توفير المناخ الملائم للعمل في النشاط الرياضي من حيث المباني والتجهيزات وساعات الدوام

4- وضع شروط واضحة للترقيات وعقد دورات تأهيلية للمشرفين الرياضيين للوقوف على كل ما هو جديد في الميدان الرياضي والالتحاق في برامج الدراسات العليا وحضور دورات التدريبية والتحكيمية المتقدمة

5- إجراء مزيد من الدراسات المقارنة بغية التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في الجامعات الخاصة وكذا في كليات التربية الرياضية في الدول العربية

المراجع

- السعودي راتب 2001 الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية
- شديفات يحيى محمد 2003 الرضا الوظيفي للمعلمي ومعلمات المدارس البادية الشمالية في الأردن المنارة.
- الشراري عبد العزيز 2003 الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية بمحافظة القريات في المملكة العربية السعودية رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية عمان الأردن
- صوالحة محمد احمد 2006 الرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في الأردن في ضوء بعض المتغيرات مجلة العلوم التربوية والنفسية
- الطعاني حسن والكساسبة عبد الوهاب 2005 الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيه دراسة مقارنة المجلة الأردنية في العلوم التربوية.
- طناش سلامة، 1990م الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية. مجلة دراسات.
- طوالب محمد عبد الرحمن 2000 الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الحاسوب في المدارس الأردنية الحكومية مجلة مركز البحوث التربوية جامعة قطر.
- ظاظا عماد خالد 1992 الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في الأردن رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الأردنية عمان الأردن
- العدوان ياسر والفاعوري رفعت 1995 الرضا عن العمل لدى المشرفين الإداريين في جامعة اليرموك مجلة أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- العضايلة عدنان عبد السلام 2003 مستويات الرضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم بالكليات الهندسية في جامعة البلقاء التطبيقية مؤتملة للبحوث والدراسات.
- عليقات محمد 1994 الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن مجلة أبحاث اليرموك سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- العمري بسام 1995 الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية دراسات العلوم الإنسانية.
- القدومي عبد الناصر وخضر يحيى 1998 الرضا الوظيفي بين العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الأردنية والفلسطينية دراسة مقارنة مجلة الجامعة الإسلامية.