

Job Satisfaction of The Staff In The Field of Sports Management In The Executive Committee Of Lattakia And Tartous Branches

Dr. Wael Mowad*
Dr. Mohamad Ali **
Yamenbasamjarad***

(Received 26 / 2 / 2018. Accepted 7 / 3 / 2018)

□ ABSTRACT □

Job satisfaction is one of the most important indicators of success in an organization or institutions. Job satisfaction represents the total positive feelings and attitudes of staff towards work that reflects their commitment to disciplined and positive performance. The study aimed to identify:

Degree of job satisfaction for the employees of the Executive Committee of the General Federation of Sport in Lattakia and Tartous to determine the differences between the employees in the job satisfaction according to the variable (nature of work, gender and experience).

The researcher used the descriptive method in a comparative manner on a sample of (97) individuals (70.80%) of the total research community. The researcher used a trail scale to measure the degree of job satisfaction. The study found that there is no difference in the degree of job satisfaction among the employees in sports administration in Lattakia and Tartous. There is no significant difference in the degree of job satisfaction for each of the variables (nature of work - experience). There were statistically significant differences in the degree of satisfaction in the variable (gender) in favor of males.

Key words : job satisfaction ,Executive Committee, staff, Darb Scale.

* Associate Professor , Department Of Planning And Sport Management / Faculty Of Physical Education.

** Assistant Professor , Department Of Planning And Sport Management / Faculty Of Physical Education.

***Postgraduate Student , Department Of Planning And Sport Management / Faculty Of Physical Education.

الرضا الوظيفي للعاملين في مجال الإدارة الرياضية في اللجنة التنفيذية لفرعي اللاذقية وطرطوس (2018/2017)

د. وائل معوض *

د. محمد علي **

يامن بسام جراد ***

تاريخ الإيداع 26 / 2 / 2018. قُبل للنشر في 7 / 3 / 2018)

□ ملخص □

يعد الرضا الوظيفي للفرد العامل من أهم مؤشرات النجاح في المنظمة أو المؤسسة ، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها العاملون نحو العمل والتي تعبر عن التزامهم بالأداء المنضبط والإيجابي ،هدفت الدراسة إلى التعرف على :

درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في اللجنة التنفيذية للاتحاد الرياضي العام في اللاذقية وطرطوس، التعرف على الفروق بين العاملين في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير (طبيعة العمل ،الجنس، الخبرة) .

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المقارنة على عينة قوامها (97) فرداً بنسبة (70.80%) من مجتمع البحث الكلي ، واستخدم الباحث مقياس دارب لقياس درجات الرضا الوظيفي ، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلاف بدرجات الرضا الوظيفي بين العاملين في مجال الإدارة الرياضية في اللجنة التنفيذية للاتحاد الرياضي العام في اللاذقية وطرطوس وتقاربت درجات الرضا الوظيفي لدى الفرعين بشكل غام وجميعها تقع في المستوى المتوسط ،ولا يوجد فروق معنوية بدرجات الرضا الوظيفي لكل من متغيري (طبيعة العمل - الخبرة) ،فيما كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بدرجة الرضا في متغير (الجنس) ولصالح الذكور .

الكلمات المفتاحية : الرضا الوظيفي - اللجنة التنفيذية - العاملين - مقياس دارب.

*أستاذ مساعد / قسم التخطيط والإدارة الرياضية / كلية التربية الرياضية /جامعة تشرين / اللاذقية، سورية.

** مدرس / قسم التخطيط والإدارة الرياضية / كلية التربية الرياضية /جامعة تشرين / اللاذقية، سورية.

*** طالب ماجستير /قسم التخطيط والإدارة الرياضية / كلية التربية الرياضية/جامعة تشرين / اللاذقية، سورية.

مقدمة :

إن من أهم عوامل نجاح العاملين في العمل ، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، وقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للعاملين، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة العمل. وفي هذا الصدد تشير سوسن الشيخ إلى أن العاملين في أي مؤسسة أو منظمة يكونون أكثر ارتباطيه وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة . (الشيخ، 1997م).

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها العامل، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته (أبو شيخة، 1997م) .
وبعد هوبك Hoppock من أوائل الباحثين في مجال الرضا عن العمل الوظيفي حيث يعرفه على أنه: مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله ، كما صوره لوك Locke و بورتر Porter على أنه يمثل الفرق في إدراك العلاقة بينما يتوقع الفرد الحصول عليه من وظيفته، وبينما هومتحصل عليه بالفعل .

ولذلك فإن هذا البحث جاء ليسلط الضوء على أهمية الرضا الوظيفي فقد قسم البحث الى اربعة مباحث، اختص المبحث الاول الدراسات السابقة و تحديد مشكلة البحث واهميته واهدافه والفرضيات التي انطلقت منه ومصطلحات الدراسة ومجالات الدراسة ، والمبحث الثاني اختص بالجانب النظري فتناول الرضا الوظيفي مفهومه واهميته والعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي المبحث الثالث منهجية البحث ثم توضيح الادوات المستخدمة في البحث اما والمبحث الرابع فقد انفرد بتحليل نتائج المتعلقة بالبحث جاء ليوضح اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة مع تقديم بعض التوصيات الضرورية للمنظمة .

الدراسات السابقة :

-البيعي (2015):العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية :
أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل الخمسة الكبرى للشخصية الأكثر شيوعا ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين وذلك في ضوء متغيرات الجنس والخبرة التدريسية والمؤهل العلمي والصفوف التي يدرسونها ولتحديد أهداف الدراسة تم استخدام مقياس العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لجون ودونا هو وكينتل (John,Donahue,1991) , kentel & كما تم بناء مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين من قبل الباحث لأغراض هذه الدراسة.

منهج الدراسة :

واستخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يتناسب مع طبيعة هذه الدراسة وذلك من خلال رصد واقع المشكلة البحثية وتحليلها باستخدام مقياسي العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والرضا الوظيفي .

عينة الدراسة :

العينة مكونة من (187) معلم ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية .

نتائج الدراسة :

1. أكثر عوامل الشخصية شيوعا هي المقبولية وأقلها شيوعا هي العصابية .
2. وجود فروق في عوامل الانبساطية وبقظة الضمير تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث .
3. وجود فروق في الانبساطية تبعا لمتغير الخبرة التدريسية ولصالح ذوي الخبرة الأعلى .
4. وجود فروق في المقبولية تبعا لمتغير الصفوف التي يدرسها المعلم ولصالح الصفوف الثلاث الأولى .

-دراسة العاجز و نشوان(2004) :عوامل الرضا الوظيفي وتطويرا فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول ،كلية التربية - الجامعة الإسلامية:

أهداف الدراسة :

هدفنا الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة .

منهج الدراسة :

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي .

عينة الدراسة :

وتكونت عينة الدراسة من (302) معلما ومعلمة .

نتائج الدراسة :

وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم

في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي، مراعاة احتياجات

المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، توفير الأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين،

استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق قدالة

إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسيين لصالح الذكور، وطبقا

للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، كما

توجد فروق قدالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة.

-دراسة حكيم (2009): الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين

دراسة مقارنة:

أهداف الدراسة :

1- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من الجنسين بمدارس التعليم العام ومدارس الفئات

الخاصة.

2- التعرف على مدى الفروق بين الجنسين في الرضا الوظيفي .

3- التعرف على مدى الفروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي باختلاف نوعية المدارس التي يعمل بها المعلمون.

4- التعرف على مدى الفروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي باختلاف المؤهل الدراسي (عال / متوسط).

5- التعرف على مدى الفروق بين المعلمين في الرضا الوظيفي باختلاف مستوى الخبرة.

منهج الدراسة :

أستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المقارنة .

عينة الدراسة :

اشتملت العينة على 335 معلما ومعلمة من معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة .

نتائج الدراسة :

1. أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام منخفض وقد يرجع ذلك إلى سحب معظم الصلاحيات من المعلم ، إلغاء أسلوب العقاب ، بالإضافة على إن مهنة التعليم تتطلب بذل الجهد الكبير من المعلم ، وقد يكون الراتب في الوقت الحالي له دور كبير في انخفاض مستوى الرضا لدى هذه الفئة .
2. أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام منخفض وقد يرجع ذلك إلى أن التعامل مع فئة الإعاقة العقلية تتطلب بذل الجهد الكبير من المعلم أو المعلمة.
3. بأن الظروف والمناخ السائد يكاد يكون واحدا لدى أفراد العينة.

-دراسة (Curtis et al, 1999):

العلاقة بين الرضا الوظيفي والخصائص الديموغرافية لعلماء النفس المدرسي

((The Relationship Between Job Satisfaction And The Demographic Characteristics Of School Psychologists))

أهداف الدراسة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية.

عينة الدراسة :

واشتملت العينة على (125) من المرشدين النفسيين.

منهج الدراسة :

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي.

نتائج الدراسة :

وأسفرت نتائج الدراسة عن:

- 1- وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف
- 2- وجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة (الراتب ، فرص الترقية)
- 3- أن المرشدين الذين يتقاضون راتبا أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتبا أقل.

أهمية البحث وأهدافه:

- تأتي أهمية من تناوله لمواضيع ادارية حيوية ومعاصرة وذات تأثير بالغ في اداء المنظمات وهو الرضا الوظيفي ودوره للمحافظة على العاملين في اللجنة التنفيذية للاتحاد الرياضي العام فرعي اللاذقية وطرطوس ، وبناء على اسس هذه الحقيقة فإن أهمية البحث تكمن باتجاهين أساسيين :
1. الاتجاه الأول : هو الاتجاه التطبيقي الذي يتمثل بمعرفة درجات الرضا الوظيفي للعاملين التي تساعد القادة الرياضيين على استخدام مختلف وسائل تحفيز العاملين على العمل واستثمار طاقاتهم واختيارهم (انتقائهم) للأعمال المناسبة لهم .
 2. الاتجاه الثاني : هو الاتجاه المعرفي الذي يتمثل في المعرفة المعمقة والتفصيلية للرضا الوظيفي الذي نحتاجه للعمل في المؤسسات الرياضية ويساعد على وضع معايير ومستويات انتقاء العاملين للتوظيف في هذه المؤسسة .
- ولذلك يهدف البحث إلى :
1. التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في اللجنة التنفيذية للاتحاد الرياضي العام في اللاذقية وطرطوس .
 2. التعرف على الفروق بين العاملين في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير (طبيعة العمل ،الجنس، الخبرة) .

مشكلة البحث :

- تتبلور مشكلة البحث من إن العاملين في المؤسسة الرياضية يقسمون إلى قسمين :
1. مثبتين
 2. غير مثبتين (متعاقدين ، مفرغين)
- وهؤلاء الموظفين يعمل كل منهم وفقاً لميول ورغبات خاصة بهم (تحقيق ذاته) لذا فإن درجة الرضا الوظيفي لهم تختلف لذلك سيتم البحث عن درجة الرضا الوظيفي لديهم وهو ما يبلور مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي الآتي:
- من هم الموظفين الأكثر رضا وظيفياً في عملهم وهل تختلف من منطقة إلى أخرى ؟

فروض البحث :

- 1- هناك اختلاف بين درجات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي .
- 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالرضا الوظيفي :
 - (1) بين الذكور والإناث لصالح الذكور .
 - (2) بين فئات العاملين لصالح المثبتين .
 - (3) بين العاملين لصالح الأقل خبرة .

تعريفات ومصطلحات الدراسة :

الرضا الوظيفي Job Satisfaction :

إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها، والذي نتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام .(أبو شيخة، 1997م)

العاملين Employees:

هم كتلة الموارد البشرية في المنظمة والتي تقوم بأداء المهام الموكلة إليهم لتحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة وبحسب موقعهم الإداري ويكون إما بقاء أجر مادي أو طوعيا . (تعريف إجرائي).

مجالات البحث :

المجال الزمني: 2017-2-10 ولغاية 2018-1-10

المجال المكاني : اللجنة التنفيذية للاتحاد الرياضي العام في محافظتي اللاذقية وطرطوس .

المجال البشري : العاملين في المجال الإداري في اللجنة التنفيذية للاتحاد الرياضي العام في محافظتي اللاذقية تناول مفهوم الرضا الوظيفي العديد من الباحثين والكتاب فقد اشار (العديلي، 1985) بانه الشعور النفسي بالارتياح والقناعة او السعادة من العمل الذي يؤديه الانسان، كما عرفه (Lvancevch&Mattwson,2002,121) عبارة عن اتجاه يحمله الافراد نحو عملهم وينجم عن معرفتهم بأعمالهم وعن الدرجة التي من خلالها يوجد تناسق جيد بين الافراد والمنظمة، بينما (عبد الباقي، 2004) عرفه بانه شعور الفرد بالسعادة والارتياح اثناء تأديته لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل وان الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل و الإنتاج.

وبناء على تلك المفاهيم نرى انه لا يمكن الاتفاق على اعطاء مفهوم محدد واحد للرضا الوظيفي وذلك لاختلاف النظرة للرضا عن العمل والقيم والمعتقدات والطبيعة الشخصية للعامل و وفي بعض الاحيان على الموقف البيئي للعمل، لذا يمكن القول بانه الدرجة التي يحس بها الفرد بشعور ايجابي او سلبي نحو النواحي المختلفة للوظيفة التي يقوم بها .

أهمية الرضا الوظيفي :

تبرز أهمية الرضا الوظيفي باعتباره مقياسا لمدى فاعلية الأداء، لذا يمكن تحديد الاسباب الداعية للاهتمام بالرضا الوظيفي بالآتي :

ان ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي الى انخفاض معدل دوران العمل. وان ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي الى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين في منظماتهم .هناك علاقة طردية وثيقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية (غازي، 1998، 231). كما ان زيادة الرضا الوظيفي يؤدي الى اداء مرتفع لان هناك علاقة طردية بين الرضا والاداء حيث كلما زادت درجات الرضا ارتفعت معدلات الاداء.

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

نظرية هرزبرج Harzberg:

ومنا النظرية المفسرة للرضا الوظيفي أيضا نظرية (هرزبرج Harzberg) والتي تسمى بنظرية العاملين وهنترتبط أصلا بتطبيق نظرية (ماسلو) للحاجات في مواقف العمل حيث رأي " هرزبرج " أنها كمجموعة عناصرنا لعوامل إحداها ما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عما هم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في احساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرصا للترقية للوظائف الأعلى في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العاملين عما هم، وأطلق عليها عوامل محيطية بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف والتحديات بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف ونمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل (الشيخ، أخرون، 2008)

نظرية فروم Vroom:

فسر فروم Vroom الرضا الوظيفي على أساس عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذا المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدد من الخيارات المختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع حيث تنتاب مع المنفعة وهذا المنفعة تتضمن الجانبيين المادي والمعنوي معا، وتقتضي نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاها عن عدد من اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (الشيخ، أخرون، 2008)

عوامل الرضا الوظيفي:

- يمكن تقسيم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي حسب مصدرها إلى:
- أولاً: - عوامل تنظيمية . ثانياً: - عوامل ذاتية .
- العوامل التنظيمية:** وهي العوامل المتعلقة بعمل المنظمة وتشمل:-
- **الحوافز:** وهي جميع الحوافز المادية والمعنوية التي توفرها المنظمة لتحقيق درجات الرضا والاشباع لعاملها وفق ما قدموه من جهد في تأدية الأعمال المكلفين بها وتشمل (الاجر، المكافآت التشجيعية، الترقية) .
 - **نمط الإشراف:** معظم الدراسات التي أجريت في هذا المجال أكدت على وجود علاقة وطيدة بين نمط الإشراف ورضا العاملين، وان معاملة المشرف المباشر اليومية لهم لها تأثير كبير على رضاهم ، حيث يرى (Fillippe) ان عدم وجود الإشراف الجيد يؤدي إلى زيادة الاستياء وليس عدم الرضا.
 - **قيم واهداف المنظمة:** كلما شعر العامل بأنه يعمل من أجل اهداف ذات قيمة او نفع بالنسبة للمجتمع كان لذلك اثر لا يمكن انكاره على الرضا الوظيفي لانه يعمل من أجل شيء يستحق الجهد .
 - **ظروف العمل المادية:** اثبتت تجارب (التون مايو وهاوثورن) بان للمحيط المادي تأثير على سلوك العامل، وتتمثل هذه العوامل بالحرارة والتهوية والنظافة ووسائل العمل .
 - **التدوير الوظيفي:** يقصد بالتدوير الوظيفي تحريك العامل باستمرار او بشكل منتظم من وظيفة لأخرى، ويستخدم لغرض التدريب في اكثر الاحيان ، كما يفترض زيادة عدد ونوع المهام التي يقوم بها العامل في مجال عمله ،

لأنها تؤدي إلى تقليل الروتين وبالتالي تقليل ساعات الفراغ لديهم ، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي . (الطيب ، 2008,50) .

العوامل الذاتية: وهي العوامل التي تتبثق من شخصية الفرد نفسه وتتمثل بالآتي :
حاجات الفرد المادية والمعنوية ، مدى اتفاق العمل مع قيم الفرد ، الشعور باحترام الذات ، ظروف العامل ومستواه الاجتماعي ، كما تدخل ضمن هذه العوامل (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، الذكاء) (عاشور ، 1982,140) .

العناصر المؤثرة على الرضا الوظيفي :

إن العناصر المهمة للوظيفة التي يمكن أن تؤثر على رضا الشخص بوظيفته تتضمن (عوض الله، 2012):

- 1- الرضا عن الوظيفة بشكل عام
- 2- الرضا عن الأجور والمكافآت والحوافز
- 3- الرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي
- 4- الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف
- 5- الرضا عن الشفافية والاتصال والتواصل بين القادة والموظفين
- 6- الرضا عن مجموعة العمل
- 7- الرضا عن النواحي الاجتماعية
- 8- الرضا عن بيئة العمل المادية.

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي :

من خلال دراسة الباحث لعدة دراسات توصل الباحث إلى نتيجة أن هناك مجموعة من العوامل التي لها تأثير مباشر في الرضا عن العمل وتؤثر في درجة رضا العامل عن عمله ويمكن تقسيم هذه العوامل إلى مجموعتين هما:
- **عوامل شخصية:** مثل (السن، مستوى التعليم، أهمية العمل بالنسبة للعامل، المستوى الإداري للوظيفة).
- **عوامل متعلقة بظروف العمل:** مثل (نوع العمل، الأمن، التقدم في العمل، المؤسسة نفسها، الأجر أو الراتب، زملاء العمل، المسؤول، منافع يحصل عليها العامل، ساعات العمل، ظروف العمل).

العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء :

توجد ثلاثة اتجاهات لاتجاهات الأبحاث الأولى تؤكد علنا أن الرضا عن العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، والاتجاه الثاني يربطها بالتواجد علاقة بين الرضا عن العمل والأداء والاتجاه الثالث يؤكد أن الرضا عن العمل نتيجة حصول العامل على مكافآت تعادلها وهذا المكافآت العادلة نتيجة ربطها بضرورة القيام بأداء معين . (أبو جديع ، 2010،

منهجية الدراسة :

منهج البحث :

المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات الارتباطية .

مجتمع وعينة البحث :

يتكون من العاملين في مجال الإدارة الرياضية لدى اللجنة التنفيذية للاتحاد الرياضي العام في كل من محافظتي اللاذقية وطرطوس حيث يبلغ العدد الإجمالي للمجتمع البحث (137) موزعة على الشكل الآتي بين المحافظتين :

الجدول (1-3) يبين مفردات مجتمع البحث

المحافظة	مثبتين	متعاقدين	مفرغين	الكلي
اللاذقية	47	16	9	72
طرطوس	45	8	12	65
المجموع	92	24	21	137

فيما بلغت عينة البحث (97) موزعة على الشكل الآتي أيضا :

الجدول (2-3) يبين مفردات عينة البحث

المحافظة	مثبتين	متعاقدين	مفرغين	الكلي	النسبة المئوية
اللاذقية	36	7	6	49	%68.05
طرطوس	35	5	8	48	%73.84
المجموع	71	12	14	97	%70.80

والعينة المختارة بلغت نسبة الذكور فيها (51.54%) فيما بلغت نسبة الإناث (48.46%) وكانت نسبة الذين لديهم خبرة 5 سنوات (12.73%) من عينة البحث فيما كان نسبة الذين لديهم من 6-10 سنوات أيضا (12.37%) وأخير الذين لديهم أكثر من 10 سنوات كانت النسبة الأعلى (75.25%).

الأدوات المستخدمة في البحث: استخدم الباحث مقياس دارب لتحديد درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين

وهو ملائم للطبيعة السورية .

مقياس الرضا الوظيفي ل دارب 2010:

تم تصميم هذا المقياس من قبل الباحثة ومن ثم تم التعديل عليه من قبل الشهبان (2011) في دراسته بما يتلاءم مع البيئة السورية لموظفي المصارف في حلب .

أبعاد المقياس :

يتكون المقياس من عشرة أبعاد تقيس الرضا المهني :

1. الدخل الشهري .
2. العلاقة مع الزملاء.
3. العلاقة مع المشرف .
4. أسلوب الإدارة .
5. الحوافز .
6. فرص الترقية .
7. ظروف العمل المادية .
8. طبيعة العمل نفسه.
9. التميز المهني للعمل .
10. تحقيق الذات من خلال العمل

النتائج والمناقشة

من أجل التوصل إلى معرفة مدى تحقيق الدراسة إلى أهدافها من خلال التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين والتحقق من اختبار الفرضيات التي وضعها الباحث يتم عرض ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة وفق الآتي :

نتائج الفروق بدرجات الرضا الوظيفي لدالعاملين في اللجنة التنفيذية لفرعي اللاذقية وطرطوس يتبين من الجدول (4- 1) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بدرجة الرضا الوظيفي بين العاملين في فرع اللاذقية الذي بلغ متوسط درجة الرضا الوظيفي لهم (3.1652) والعاملين في فرع طرطوس الذي بلغ متوسط درجة الرضا لهم (3.0542) ، إذ كانت قيمة الفرق (1.207) وقيمة المستوى لها (0.231) وهي أكبر من (0.05) وهذا يعني أن الفرق غير معنوي بين الاثنين وكما هو موضح بالشكل (4-1) جدول (4 - 1) يبين الفرق بين اللاذقية وطرطوس بالرضا الوظيفي

المحافظة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	Sig o.05
اللاذقية	49	3.1652	0.62518	1.207	0.231 غير معنوي
طرطوس	48	3.0542	0.08270		

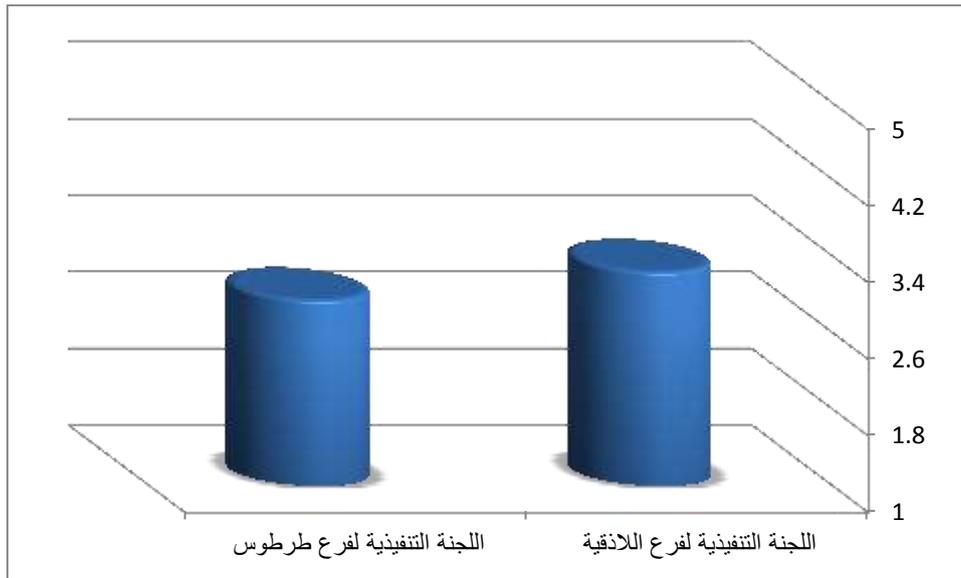
وهذا يؤكد أن قيمة الوسط الحسابي للمجموعتين في فرعي اللاذقية وطرطوس متقاربة وتقع في المستوى

الثالث (المستوى المتوسط) وفق مقياس ليكرت Fifth (Likert Scale) كما يلي :

1. المستوى الأول من 1 إلى 1.8 منخفض جدا .
2. المستوى الثاني من 1.81 إلى 2.60 منخفض .
3. المستوى الثالث من 2.61 إلى 3.40 متوسط .
4. المستوى الرابع من 3.41 إلى 4.20 مرتفع .
5. المستوى الخامس من 4.21 إلى 5 مترفع جدا .

وهذا يعني رفض الفرضية الأولى (هناك اختلاف بدرجات الرضا الوظيفي لدالعاملين في اللجنة التنفيذية لفرعي

اللاذقية وطرطوس) وقبول الفرضية البديلة لها (عدم وجود اختلاف بدرجات الرضا الوظيفي لدالعاملين في اللجنة التنفيذية لفرعي اللاذقية وطرطوس) .



شكل (1-4) يبين الفرق بين اللاذقية وطرطوس بالرضا الوظيفي

من خلال عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى لدرجات الرضا الوظيفي للعاملين في مجال الإدارة الرياضية تبين أن الدرجات متوسطة ، وجاءت متفقة مع دراسة منصور (2010) من حيث درجة الرضا الوظيفي المتوسطة لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية ، وأعزاها إلى أن نقص الحوافز المادية ، وعدم وضوح أنظمة الترقيّة وضغوط العمل وزيادة متطلباته من أقل العوامل رضا عند الموظفين .

وكذلك تتفق مع دراسة المطيري (2007) الذي أشار إلى أنه لا يوجد اختلاف في درجات الرضا الوظيفي للأفراد والعاملين تبعاً لمتغير المكان وأماكن العمل .

وجاءت هذه الدراسة متفقة مع دراسة البقيعي (2015) ، وعبد المجيد حكيم (2009) ، والعاجز نشوان (2004) التي توصلت إلى أن درجة الرضا الوظيفي متوسطة لدى العينات التي شملتها دراستهم، ويعزو الباحث أن السبب في ذلك يعود إلى ضعف الرواتب والحوافز المادية قياساً بالوضع الحالي وأن هذه الرواتب والحوافز لا تلبي حاجاتهم بسبب غلاء المعيشة وارتفاع الأسعار ، وعدم منح الاستقلالية في العمل من ناحية الصلاحيات والمهام الموكلة .

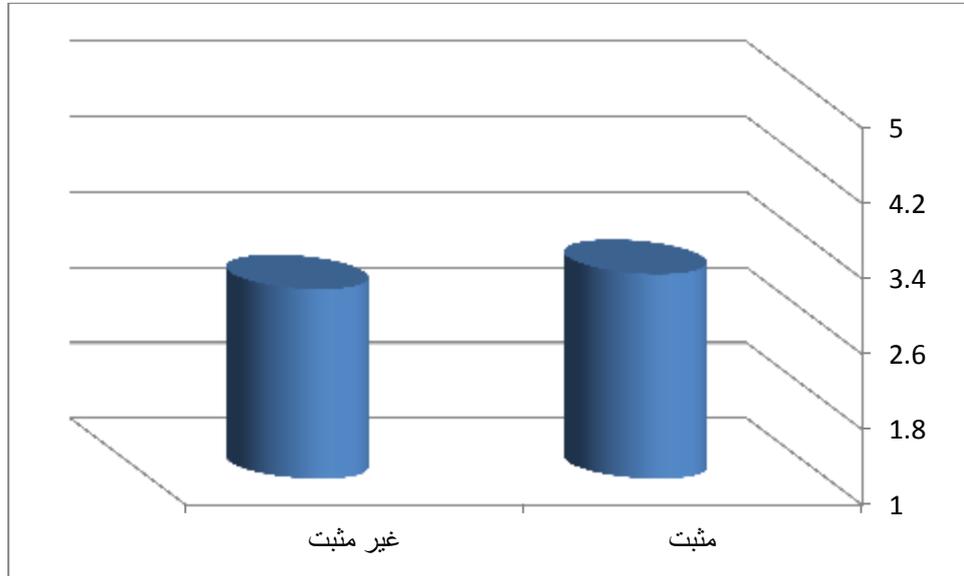
نتائج الفروق بدرجات الرضا الوظيفي تبعاً لفئة العمل :

جدول (4 - 7) يبين درجة الرضا الوظيفي بين العاملين حسب فئة العمل

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	المستوى 0.05
مثبت	71	3.1743	0.46186	1.516	0.133 غير معنوي
غير مثبت	26	3.0148	0.42331		

يبين الجدول رقم (4-7) عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بدرجة الرضا الوظيفي بين العاملين المثبتين الذي بلغ متوسط درجة الرضا الوظيفي لهم (3.1743) و العاملين غير المثبتين الذي بلغ متوسط درجة الرضا لهم (3.0148) ، إذ كانت قيمة الفرق (1.516) وقيمة المستوى لها (0.133) وهي أكبر من (0.05) وهذا يعني أن الفرق غير معنوي بين الاثنتين وكما هو موضح بالشكل (4-4) ، وبناء على هذه النتيجة نرفض الفرضية (وجود

فروق بدرجات الرضا الوظيفي لصالح المثبتين أكثر) وقبول الفرضية البديلة (عدم وجود فروق بدرجات الرضا الوظيفي لصالح المثبتين أكثر). لا توجد دراسات بهذا الخصوص في مجال فئة العمل ولكن الباحث يعزز ان سبب هذه النتيجة يعود إلى ثقافة المجتمع التي تؤكد على دور الفرد بالعمل والإنتاجية مما يؤدي إلى الرضا في العمل كنوع منه .



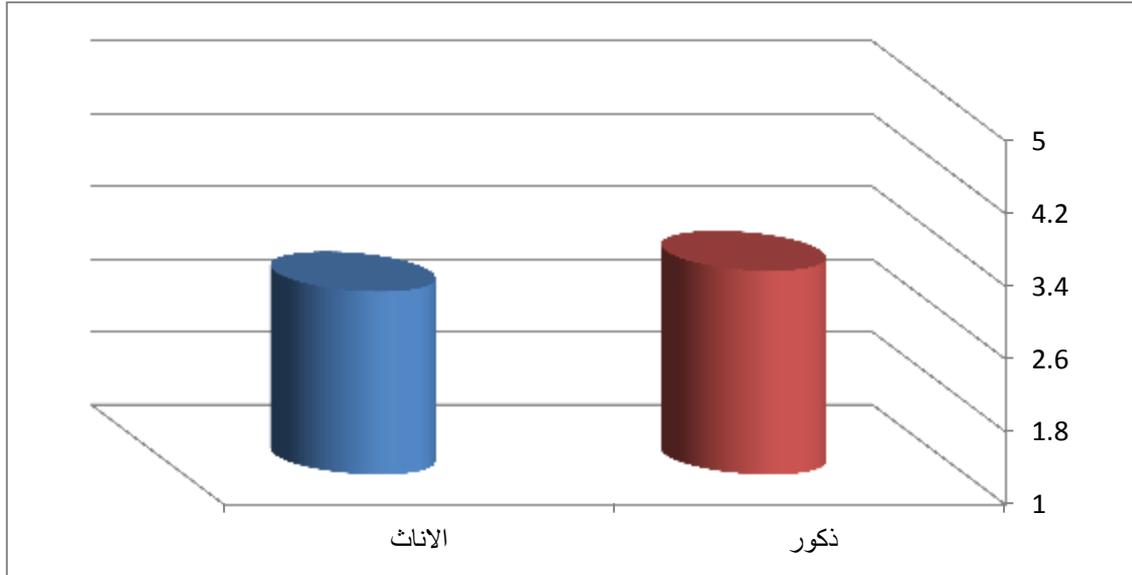
شكل (3-4) يظهر درجة الرضا الوظيفي بين العامين حسب فئة العمل

نتائج الفروق بدرجات الرضا الوظيفي تبعا للجنس :

جدول (4 - 8) يبين الفروق بين الذكور والاناث بالرضا الوظيفي

الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	المستوى 0.05
ذكور	50	3.2431	0.44792	2.520	0.013 معنوي
الاناث	47	3.0151	0.43171		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4-8) ، وجود فروق ذات دلالة احصائية بدرجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس ولصالح الذكور الذي بلغ متوسط درجة الرضا الوظيفي لهم (3.2431) ، فيما كان متوسط درجة الرضا الوظيفي للاناث (3.0151) ، إذ كانت قيمة الفرق (2.520) وقيمة المستوى لها (0.013) وهي أقل من (0.05) وهذا يعني أن الفرق معنوي بين الاثنتين وكما هو موضح بالشكل (4-5) ، وبناء على هذه النتيجة تقبل الفرضية (وجود فروق بدرجات الرضا الوظيفي لصالح الذكور أكثر) .



الشكل (4-5) يوضح الفروق بين الذكور والاناث بالرضا الوظيفي

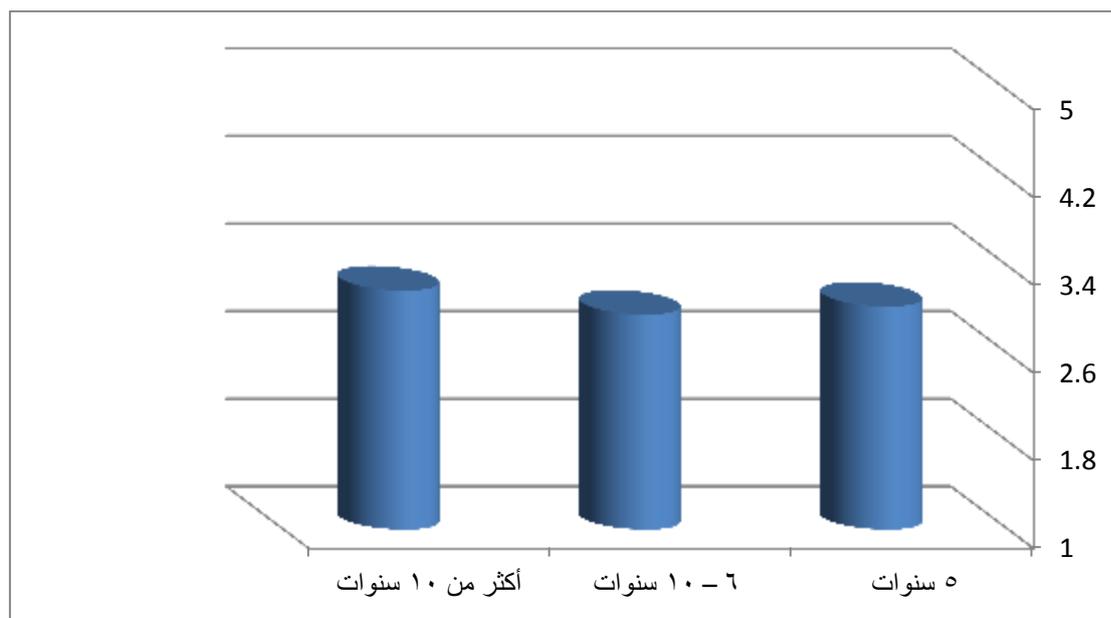
أظهرت بعض الدراسات أن مصدر الرضا الوظيفي يختلف عند الرجال عنه عند النساء فمصدره لدى الرجال يتركز حول اثبات الذات من خلال عمل يتميز بالتحدي والتنوع ، أما مصدره عند النساء فيأتي نتيجة لإشباع الحاجات الاجتماعية من خلال العلاقات بالعمل وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة سلامة (1999) ، ودراسة المطيري (2007)، فيما فيما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع عدة دراسات أخرى منها دراسة العنزي (2001) ، ودراسة عبد الحكيم (2009) ، ودراسة هيل (2004) ، بأنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغير الجنس بدرجات الرضا الوظيفي ويمكن تفسير ذلك بأن الظروف الاجتماعية والمناخ السائد وطبيعة المجتمع وعاداته يكاد يكون واحد لدى أفراد العينة ، أما دراسات أخرى أكدت أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية بدرجات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس ولصالح الإناث ومنها دراسة عيد (2000) والشيخ وشريز (2008) . أما من وجهة نظر الباحث فيعود السبب إلى قلة خبرة العمل الإداري الرياضي لدى الإناث وهذا ما يؤكد انخفاض درجة الرضا وتكون نسبة الذكور عليهم .

نتائج الفروق بدرجات الرضا الوظيفي تبعا للخبرة :

يبين الجدول رقم (4-9) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين حسب الخبرة التي بلغ الفرق بينها (1.509) وهو غير معنوي عند مستوى (0.05) لأن قيمة المستوى له (0.227) وهي أكبر من قيمة (0.05) كما هو موضح بالشكل (4-5) .

جدول (4 - 9) يبين الفروق بين العاملين حسب الخبرة بالرضا الوظيفي

مصادر الاختلاف	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	Sig 0.05
بين المجموعات	0.638	2	0.319	1.509	0.227 لا يوجد فرق معنوي
داخل المجموعات	19.654	49	0.211		
المجموع	20.291	69			



الشكل (4-5) يوضح الفروق بين العاملين حسب الخبرة بالرضا الوظيفي

من خلال الجدول (4-10) الذي يبين لنا أن قيمة الوسط الحسابي لدرجة الرضا الوظيفي للعاملين تبعاً لمتغير الخبرة في فرعي اللادقية وطرطوس متقاربة وتقع في المستوى الثالث (المستوى المتوسط) وفق مقياس ليكرت ، وبناء على هذه النتيجة ترفض الفرضية (وجود اختلاف في درجات الرضا الوظيفي للعاملين تبعاً لمتغير الخبرة لصالح الأكثر خبرة) وتقبل الفرضية البديلة لها (عدم وجود اختلاف في درجات الرضا الوظيفي للعاملين تبعاً لمتغير الخبرة).

جدول (4 - 10) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للعاملين حسب الخبرة بالرضا الوظيفي

سنوات الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
5 سنوات	12	3.0343	0.26645
6 - 10 سنوات	12	2.9608	0.03076
أكثر من 10 سنوات	73	3.1809	0.51543

وقيامه بالعمل ما هو إلا تحصيل حاصل للعمل وفرض واجب. تتفق هذه النتيجة مع دراسات كل من البقيعي (2015) ، و ميجالوا (Michaelowa،2002) ، والمطيري (2005) ، ودراسة عيد (2000) بعدم وجود فروق في جميع أبعاد الرضا الوظيفي لدى العينات التي شملت دراستهم تعزى إلى متغير الخبرة ، وتختلف هذه النتيجة مع عدة دراسات حسين (2002) التي أشارت إلى أن طول مدة سنوات الخدمة والعمل يرتبط بشكل إيجابي مع الرضا الوظيفي للمعلمين وأن هناك فروق ذات دلالة احصائية لصالح الأكثر خبرة ، كما تختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة بيبيلتونوريسبور (Poppleton&Risborough, 1990) ونتيجة دراسة كروسمان وهاريس (Crossman & Harris, 2006) اللتين أشارتا إلى وجود علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي والخبرة، ويعزو الباحث السبب في ذلك أنه من المنطق أن تكون لصالح الأقل خبرة بسبب إقدامهم على العمل الجديد وإظهار أنفسهم وتقديم كل ما لديهم من قدرة على العمل أملن منهم بالوصول إلى أعلى المستويات بينما الأكثر خبرة يكون قد تشكل لديهم نوع من الملل في العمل

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

1. عدم وجود اختلاف بدرجات الرضا الوظيفي لدالعاملين في اللجنة التنفيذية لفرعي اللاذقية وطرطوس .
2. درجة الرضا الوظيفي للعاملين في اللاذقية وطرطوس متوسطة .
3. لا يوجد اختلاف بدرجة الرضا الوظيفي بين العاملين المثبتين والغير مثبتين .
4. درجة الرضا الوظيفي عند الذكور أعلى منها عند الإناث .
5. إن عدد سنوات الخبرة لا تؤثر على درجة الرضا الوظيفي .
6. انخفاض درجة الرضا الوظيفي لدى الإناث بسبب قلة الخبرة في العمل الإداري الرياضي .

التوصيات :

1. وضع نظام عادل للترقية، تكون فيه الأولوية للموارد البشرية ذات الكفاءة العالية، والأداء المتميز .
2. يجب على القائمين على المكتب التنفيذي بشكل عام واللجنة التنفيذية بشكل خاص الاهتمام بتعيين مهام ومسؤوليات تتفق مع قدرات ومهارات الموظفين، وربطها كذلك بنظام حوافز يتفق مع الحاجات الفعلية لهم، وتعيين أهداف واضحة وواقعية للأداء، وأهداف صعبة ولكن مقبولة لتشجيع الإبداع والابتكار، مع التأكيد على توفير معلومات مرتدة عن التقدم في تحقيق الهدف.
3. العمل على رفع الحد الأدنى لرواتب العاملين ، بما يتناسب مع الوضع الاقتصادي السائد، لزيادة رضاهم، وبالتالي زيادة أداءهم وولاءهم، لأن الراتب عامل مهم في الرضا الوظيفي، وهذا ما أثبتته نتائج البحث.
4. ضرورة الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية بين العاملين والإدارة الرياضية ، واستغلالها وتعزيزها من خلال تظافر الجهود، والعمل بروح الفريق، وسهولة الاتصال، والانسجام بين أهداف الفرد والإدارة، لتقديم إسهامات تصب بمصلحة المنظمة ، فضلاً عن كونها تزيد الرضا الوظيفي للعاملين.
5. يجب منح العاملين مهاماً متنوعة، وأن يتحملوا مسؤوليات أكبر، وهذا لا يتم إلا من خلال تأهيل العاملين، عبر تدريبهم، وتطويرهم، وإحساسهم بأهميتهم، وأهمية الدور الذي يؤديه في خدمة وطنهم .
6. زيادة الرضا الوظيفي للعاملين، من خلال إيجاد السياسات والأساليب، والطرائق الحديثة، في أداء الأعمال التي تثيرهم، والتي لها علاقة كبيرة بإظهار سلوك المواطنة لديهم.
7. تشجيع التنافس والإبداع بين العاملين في اللجان التنفيذية ، وكذلك إفساح المجال لذوي المهارات والكفاءات للترقي، والمشاركة الفعالة في وضع الخطط والأهداف الاستراتيجية للمنظمة، مما يدعم الشعور بالرضا الذي يستقيه الفرد من وظيفته.
8. يفضل طرح برنامج تدريبي تنفيذي وإقامة دورات تدريبية للقادة والمدراء، بغية تعريفهم بأهمية الرضا الوظيفي، والمداخل الإدارية الحديثة التي تساهم في تحقيقه وزيادته، وتوعية المدراء في جميع المستويات بأهمية دورهم في زيادة إدراك العاملين لأبعاد الرضا الوظيفي، بناء على البحث الحالي.
9. لأجل الوصول بالكفاءة في أحسن صورها، لابد أن تهتم المنظمات بتشجيع الإبداع بجانبه الإداري والفني، مثل إدخال الأفكار الجديدة، والأساليب التي تؤدي إلى الإنتاج العالي، والكلف الواثئة، والإسهامات المضافة، والطرق الخلاقة والمختصرة والمبسطة في الأداء.

المراجع والمصادر :

1. ابو جديع، فاروق :الرضا الوظيفي ،جامعة دمشق ،مجلة الجامعة ، سورية،2010.
2. أبو شيخة ،نادر أحمد.: الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية ، مركز الدراسات والبحوث ، أكاديمية نايف العربية. 1998
3. بدر ،حامدأحمد.: السلوك والتنظيمي، دار القلم للنشر والتوزيع، القاهرة ،1995.
4. البقيعي ، نافذ أحمد عبد .:العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي وكالة الغوث الدولية في منطقة إربد التعليمية. 2015
5. حسين ، خضراء صالح : .أثر الأساليب القيادية للمديرين على مستوى الرضا الوظيفي لمديري التعليم الأساسي بمدينة عدن من منظور النظرية الموقفية لهيرسي وبلانشارد ونظرية هيرزبرج للدفاعية ، جامعة عدن ، اليمن 2002.
6. حكيم ،عبدالحميد بن عبدالمجيد :الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي الفئات الخاصة من الجنسين دراسة مقارنة،2009.
7. سلامة ،عادل: .الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة عين الشمس . مجلة التربية .مصر،1999.
8. شهبان ،نور عبد الرحمن :. الذكاء الوجداني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى عينة من موظفي المصارف العامة ، حلب ،سورية،2011.
9. الشيخ ،سوسن سالم :. دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي "نموذج مقترح" ، المجلة العربية بكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات ، العدد 13 الطبعة الاولى، عمان، الأردن. 1997
10. الطيب، ايهاب محمود.: اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة الى مجلس كلية التجارة الجامعة الاسلامية ، غزة ،فلسطين،2008.
11. العاجز، فؤاد ، ونشوان ،جميل :عوامل الرضا وتطويرها عالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، بحثمقدمالباؤمؤتمرات التربوي الأول ،كلية التربية ،الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2004.
12. عاشور، احمد صقر :السلوك الانساني في المنظمات ، القاهرة ، دار النهضة،1982.
13. عبد الباقي، صلاح الدين محمد:الرضا الوظيفي في المنظمات ، الدار الجامعية ، الاسكندرية،مصر،2004.
14. العدلي ، ناصر محمد : دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية ،بحث ميداني، 1985.
15. العنزي ، عطا الله بن فاحس راضي: .العلاقة بين درجة الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمديري ومديرات المدارس الثانوية في منطقة الحدود الشمالية التعليمية . رسالة ماجستير ،جامعة أم القرى، مكة المكرمة ، المملكة العربية السعودية 2001.
16. عوض الله، ميرفت توفيق ابراهيم :أثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، فلسطين، 2012.

17. عيد، فائق سليم: . علاقة النمط القيادي لمديري المدارس حسب نظرية هيرسي وبلاشارد بمستوى الرضا الوظيفي لمديري المرحلة الثانوية بمديرية التربية والتعليم، الجامعة الأردنية . الأردن 2000.
18. غازي ، سيد محمد .: إدارة الصراعات التنظيمية كاحد العوامل المحددة لكفاءة الإدارة العليا في المنظمة ، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس ، مصر ، 1998.
19. محمد الشيخ ، خليل جواد، شيرير، عزيزة عبد الله :. الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدى الموظفين ، المجلة العلمية لجامعة الملك ، المجلد السادس عشر، العدد الاول، 2008.
20. المطيري ، عبد العزيز بن عويض .: . الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة حفر الباطن بالمملكة العربية السعودية وعلاقته بفاعلية أدائهم ، الجامعة الأردنية ، الأردن 2005.
21. المطيري ، نجات .: . علاقة الرضا الوظيفي بالصراع التنظيمي ، جامعة الملك سعود، السعودية، 2007.
22. منصور ، مجيد مصطفى .: . الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية ، مجلة جامعة الأزهر ، غزة ، فلسطين 2010.

المراجع الأجنبية :

1. Curtis Michael J. et al (1999). Relationship among the professional practices and demographic characteristics of school psychologists, School Psychology Review, 31 (1), 13-19
2. Hill , E.A (2004), " The Impact Self-Role Congruence Length of Service , Job Satisfaction and Organizational Commitment on Propensity to Leave". Dissertation AbstractsInternational.45 (01),94-A.
3. Michaelowa, K. (2002). Teacher career satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa. Hamburg: Institute of International Economics.
4. Poppleton, P., & Riseborough, G. (1990). A profession in transition: Educational policy and secondary school teaching in England in the 1980s. Comparative Education, 26(2/3), 211-226.
5. Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. Educational Management Administration and Leadership, 34(1), 29-46.