

الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية

أ / بكاي سعد جامعة محمد بوضياف - المسيلة

مقدمة:

مما لا شك فيه أن من أهم عوامل نجاح الفرد أو العامل في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للفرد من أهم مؤشرات نجاح اي مؤسسة، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها الموظفون او العاملين نحو العمل بالمؤسسة.

وفي هذا الصدد تشير سوسن الشيخ إلى أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطيه وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة(سوسن سالم الشيخ: 1997 م، 256). وفي العصر الحديث ابدى الكثير من المفكرين والباحثين اهتمامهم بهذا الموضوع ومحاولة تحديد مفهومه وضبط عوامله وذلك في مختلف التخصصات والميادين.

وقد ظهر مفهوم الرضا الوظيفي منذ ظهور علم النفس الصناعي كفرع مستقل عن علم النفس العام وكانت علاقته بالأداء من أهم مواضيعه حيث توصلت مدرسه العلاقات الانسانية الى أن الرضا متغير سببي والأداء متغير ناتج، وتذهب الدراسات التي اجريت فيما بعد الى اعتبار الرضا متغيرا مستقلا احيانا يؤثر في الأداء ومتغيرا تابعا أحيانا أخرى يتأثر بعوامل الأداء.

فالرضا الوظيفي والأداء هما عاملان متلازمان بغض النظر عن طبيعة ونوع العلاقة التي بينهما فالأداء هو امتزاج عدة عوامل كالجهد المبذول وادراك الدور ومستوي القدرات التي يتمتع بها الفرد العامل وأيضا هو عبارة عن سلوك عملي يؤديه فرد أو مجموعة من الأفراد، يتمثل في اعمال وتصرفات وحركات مقصودة من اجل عمل معين لتحقيق هدف محدد او مرسوم (عقلة محمد: 2001، 42) وذلك لتحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة التي تم تسطيرها وبرمجتها سواء علي المدى الطويل أو البعيد. وعليه فان موضوع الرضا الوظيفي من أهم المواضيع التي تدرس هذه الجوانب باعتباره تتناول مشاعر الإنسان العامل إزاء مؤثرات العمل الذي يؤديه والبيئة المادية المحيطة به(ناصر محمد العديلي: 1995، 59).

ولهذا جاء موضوع دراستنا تحت عنوان: (الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية)
فقد كان مخطط الدراسة كالتالي تقسيم البحث إلى خمسة فصول وهي :

الفصل الأول المتعلق بالخلفية النظرية والدراسات السابقة حيث تطرأ فيها الباحث الى أهم النظريات التي تمس متغيرات الدراسة منها النظريات التي تتعلق بالرضا الوظيفي والنظريات المفسرة للأداء وكما يحتوي الفصل ذاته أهم الدراسات السابقة التي مست متغيرات الدراسة أو احدهما محاولين الاستفادة منها خاصة ما تعلق بالجانب النظري كمصدر علمي اما الجانب التطبيقي نأخذ أهم الأدوات المستعملة وتكيفها مع طبيعة موضوعنا.

1-الفصل الأول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة:

حيث تم التطرق فيها الى اهم النظريات التي تمس متغيري الدراسة:

1-نظريات الرضا الوظيفي:

1-1-نظرية تسلسل الحاجات

1-2-نظرية العاملين (Twofactorstheory)

1-3-نظرية العدالة EquityTheory

1-4-نظرية التوقع : Performance Expectation

1-5-نظرية بورترولولر 1968

1-6-نظرية التعارض Lawler:

1-7-نظرية الدرفير AlderferThory

1-8-نظرية الإدراك

2-عناصر الرضا الوظيفي:

2-1- الرضا عن العمل

2-2- الرضا عن الزملاء

2-3- الرضا عن الإشراف

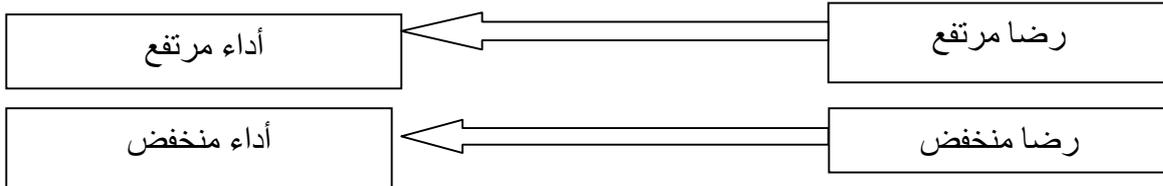
2-4- الرضا عن الأجر

2-5- الرضا عن الترقية

3-الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء

في بداية الأمر كان الاعتقاد سائدا في أواخر العشرينيات وأوائل الثلاثينات أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء جيد كما يوضحه مخطط ناصر محمد العديلي (ناصر محمد: 1993، 195).

الشكل يوضح العلاقة بين الرضا والأداء حسب العديلي.



المصدر : (ناصر محمد : 1993، 195)

وتبريرهم لهذه العلاقة القائمة بين الرضا والأداء لكونها علاقة سببية تقوم عندهم في صورة مبسطة علي أساس فكرة أن الموظف الذي يرتفع رضاه عن العمل يزداد حماسه للعمل ويزداد أيضا امتنانه لوظيفته فيرتفع بذلك أدائه، والعكس فان الفرد الذي ينخفض رضاه يقل حماسه ويقل إقباله عليه وتقل مشاعر الامتثال والولاء للوظيفة وبالتالي يقل أدائه (احمد صقر: 1985، 30).

وفي حين يؤكد الباحثان ريفيلد وكروكيت 1955 م علي عدم وجود أي علاقة بين الرضا والأداء في المقابل فان هيرزيرغوموسبروباترسونوكابويل سنة 1977 يؤكدون علي وجود علاقة بين الرضا والأداء .

وفي هذا الشأن يؤكد مارشن وسيمون أن الأداء العالي لا يؤدي بالضرورة إلى ارتفاع الرضا لان الرضا مرتبط بتموحيات العامل أو الموظف وتوقعاته، فكلما كانت العوائد قريبة أو مساوية لتوقعاته كلما ازداد رضاه، أما إذا كان الفرق شاسعا بينهما فان رضاه لا يكون مرتفعا حتى إن حقق أداء مرتفعا (احمد صقر: 1985، 57).

4-الدراسات السابقة والمثابفة :

4-1-الدراسة الأولى: الدراسة التي أجراها الطالب الباحث مسعود بورغدة تحت عنوان: " الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص علم النشاط البدني الرياضي التربوي، جامعة الجزائر سنة 2001 / 2002 تحت إشراف الدكتور بوداود عبد اليمين.وكانت تهدف الدراسة إلى :

- قياس رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- قياس أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية.

وكانت إشكالية الدراسة مطروحة كالتالي:

- ما علاقة الرضا الوظيفي للأساتذة بآرائهم؟

وفي هذه الدراسة استعمل الباحث الاستبيان كأداة لجمع المعلومات ولتحديد أوصاف وخصائص العينة. واعتمد الباحث على مقياس الرضا الوظيفي الموجه للأساتذة ، وبطاقة تقييم الأداء الموجهة للمدراء والمفتشين. ولقد توصل الباحث في الأخير إلى:

- أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الرضا عن الزملاء والرضا عن العمل والرضا عن الإشراف والأداء.

4-2- الدراسة الثانية : البحث الذي أجراه الدكتور بوعنناق كمال قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لمركز الجامعي خميس مليانة تحت عنوان: **مهنة التربية الرياضية بين دوافع اختيارها ودرجة الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر.**

حاولت هذه الدراسة تقصي دوافع اختيار مهنة التربية الرياضية عند أساتذة وأستاذات التعليم الثانوي في الجزائر وعلاقته بدرجة الرضا الوظيفي لعينة عشوائية من ثانويات الجزائر مكونة من 220 أستاذاً وأستاذة.

4-3- الدراسة الثالثة : الدراسة التي اجراها الباحث شعلان عبد المجيد من جامعة

تيسمسيلت والتي نشر ملخصها في مجلة الرياضة المعاصرة سنة 2012.

وجاء عنوان البحث كالتالي : **الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم واجريت الدراسة الميدانية بولايات (مستغانم، تيسمسيلت، تلمسان).**

وشملت عينة البحث 42 ثانوية أما عدد الأساتذة فبلغ عددهم 100 اختيروا بطريقة عمدية. وفي الأخير اقترح الباحث جملة من الاقتراحات أهمها:

- إعطاء اهتمام لأستاذ التربية البدنية والرياضية من قبل الإدارة والمسؤولين وذلك بضرورة توفير الملاعب والأدوات والأجهزة والوسائل الملائمة لكي يكون أدائه نموذجيا.

- الرفع من الراتب الشهري لمدرس التربية البدنية والرياضية وهذا لمساعدته على توفيق حاجياته ولوازمه.

4-4- الدراسة الرابعة: الدراسة التي أجراها العالم ونكلرwinkler سنة 1982 أجريت هذه الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية وكانت موسومة بعنوان الرضا عن العمل عند هيئة التدريس، حيث أشارت نتائج دراسته إلى إن الراتب هو العنصر الوحيد الذي يساهم بشكل أساسي في عدم الرضا لدي أعضاء هيئة التدريس، بينما كان العنصر الذي يساهم بشكل أساسي في رضاهم هو العلاقات مع الزملاء، أما متغيرات العمر والرتبة والتثبيت في الخدمة لم يكن لها أي أثر ذو دلالة إحصائية في تحديد مستوي الرضا عن العمل (حابس سليمان العوالمة: 2006، 25)

2- الفصل الثاني: الإطار العام للدراسة

وتم التطرق في هذا الفصل الى مايلي

1- ضبط المفاهيم والمصطلحات :

1-1- الرضا الوظيفي:

- مفهوم الرضا - لغة : راض جمع مرضاة: قانع بالشيء، غير مضمّر وقانع مما هو فيه،

راض عن العمل (صبحي حمري وآخرون: 2000، 562)

وراض عن الشيء وبه : بمعني اختاره وقنع (امبل بديع يعقوب: 1996، 112).

- اصطلاحا: يعرف الرضا بأنه عنصر يشارك في بعث الارتياح لدى الفرد، وهو حالة الكائن

عندما يشبع حاجة من حاجات (عبد النور ارزقي: 1997، 33).

اجرائيا : من خلال التعاريف المتداولة نستطيع أن نقول عن الرضا الوظيفي طبقا لطبيعة

الموضوع هو مقدار الارتياح الذي يجده المسير داخل المنشأة الرياضية أي أنه كلما كان هناك تناسب

بين الوظيفة وقدراته وميولاته وحاجاته كلما كان الشعور بالرضا أكبر، فالرضا يقوم أساسا على

ماينشده الفرد وما يحصل عليه.

1-2- الأداء Performance:

1-2-1- لغةً : جاء في لسان العرب مادة (ادا) وادى الشيء أوصله وهو آدي للأمانة منه،

بمد الألف ، وادى دينه تأدية أي قضاة والاسم الأداء (أبو الفضل جمال الدين ابن منظور: 1955،

279).

1-2-2- اصطلاحاً :

عرفه Kolb and Willia بأنه السلوك الذي يقوم به الفرد لتنفيذ عمل خاص (kolb:1964,14) وعرفه Good بأنه (الجهد الذي يقوم به الشخص لإنجاز عمل ما بالفعل ، حسب قدرته واستطاعته) (Good ,carter:1999,575).

ايضا هو مصطلح مستمد من الكلمة الانجليزية to perform والذي اشتق بدوره من الفرنسية القديمة Parformer والذي يعني تنفيذ مهمة أو تأدية عمل (Ecosip:1999,18).
التعريف الاجرائي الأداء يعني: هو مجموعة المهام والانشطة والمسؤوليات الموكلة للموظف والمزم بتنفيذها على الوجه المطلوب. أو هو ما ينسب للفرد أو الموظف من أعمال وأنشطة والمكلف بتنفيذها بجهد ووقت معين والتي من شأنها تعمل على تحقيق الاهداف المسطرة للمستخدم.

1-3- التسيير :

1-3-1- لغة: من الفعل سير يسير يسيرا، للمثل جعله يسير بين الناس غيره، جعله سائرا فلانا من موطنه أخرجه منه وأجله (قاموس المنجد العربي في اللغة والإعلام: 1984،96).

1-3-2- اصطلاحاً: يرى "محمود رفيق الطيب" أن التسيير هو تلك المجموعة من العمليات المنسقة والمتكاملة التي تشمل أساسا التخطيط، التنظيم، الرقابة والتوجيه، وهو باختصار تحديد الأهداف وتنسيق جهود الأشخاص لبلوغها (محمد رفيق الطيب: 1995،216).

التعريف الإجرائي: يعرف الباحث التسيير هو عملية يشترك فيها العلم والفن وتقنية قيادة شؤون تنظيم وتخطيط وتديبير وتنشيط ومراقبة الأعمال، كما يعني إسناد جملة النشاطات والقدرات الفردية ذات نوعية عالية، ويعمل على توصيل الخطة لإدراك هذه الفرديات مع تحديد مسؤولية تكلف كل خطة.

1-4- المنشآت الرياضية:

- المنشأة لغة: هي المكان او القاعدة الخاصة بالعمل او الصناعة جمعها منشآت (عبد الحكيم خلاف: 2002).

- اصطلاحاً: المنشآت الرياضية :

هي ذلك المكان المجهز بالوسائل والامكانات الرياضية والمخصصة لممارسة الانشطة الرياضية وتقديم الخدمات اللازمة لتحقيق الاهداف الرياضية حاضرا ومستقبلا (ابراهيم عبد المقصود: 2003، 15).

اجرائيا: المنشأة الرياضية هي كل مكان مبرمج ومعد خصيصا لاحتضان نشاط رياضي معين أو عدة نشاطات أو ممارسات أو منافسات راضية سواء كانت ترويحية أو تنافسية أو علاجية... الخ

2- إشكالية الدراسة:

ان أي منظمة من المنظمات توجد لتحقيق الأهداف، وإذا غابت الأهداف عن المنظمة تصبح بلا غاية، وبالتالي فإن أي مقياس لفعالية المنظمة يجب أن يرتبط بين أدائها الفعلي والمعايير أو المستويات التي حددتها كأهداف لها، وبالمثل فإن المقياس الحقيقي الوحيد لفاعلية الفرد في وظيفته هو مستوى أدائه، ومن المعروف أن المنشآت الرياضية هي مؤسسات قائمة بذاتها تتمتع بالاستقلالية المالية والأدبية ذات صبغة ادارية أي تعتمد على مبدأ التسيير، وفي هذا الاطار تخصص الدولة وسائل وإمكانات مادية وبشرية ضخمة لهذا القطاع، ونخص بالذكر دواوين مركبات متعددة الرياضات علي مستوي القطر الوطني لكن رغم هذه الجهود والإمكانات المسخرة لهذا القطاع الحيوي نلاحظ أنه كلما وظف من شروط مادية وبشرية لم يلبي احتياجات هذا القطاع والذي يعرف نقائص كثيرة أهمها عدم الاهتمام بالعنصر الرئيسي والمتمثل في المسير المكلف بإدارة وتسيير المنشأة الرياضية فهذا الأخير أي المسير نجده يتخبط من أجل تسيير راتبه الشهري إضافة إلى نقص فرص الترقية كما نجده يتعرض إلى ضغوط العمل الناجمة سواء من الظروف التي تحيط بالعمل أو بعض التهميش الذي يتلقاه من المشرف المباشر عليه ...

وهذا ما يؤدي بالمسير إلى تحمل مشاق نفسية قد تؤثر علي رضاه الوظيفي وأدائه المهني، في هذا الصياغ نجد جل المفكرين والباحثين يؤكدون أن عمل المسير يتوقف علي مقاييس وظروف ووسائل وتقنيات عديدة يجد فيها الفرد منفذا لإبراز قدراته وإشباع رغباته واثبات شخصيته واعتلاء مكانة اجتماعية.

ولهذا جاءت دراستنا للتعرف على طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء ونوعها، وعليه

يمكن بلورة الاشكالية في السؤال الجوهرى التالي:

- هل هناك علاقة ارتباطية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوي الأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية؟ ومن هذا التساؤل تندرج تحته الأسئلة الفرعية التالية:

- هل مستوي الرضا لدى مسيري المنشآت الرياضية مرتفع؟.

- هل هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن العمل والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية؟
 -هل هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن الزملاء والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية؟
 - هل هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن الإشراف والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية؟.

- هل هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن الأجر والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية؟
 - هل هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن الترقية والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية؟
3- أهداف الدراسة :

- محاولة التعرف علي واقع الرضا الوظيفي السائد لدى مسيري المنشآت الرياضية.
 - التعرف علي العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى مسيري المنشآت الرياضية وادائهم وفقا للمتغيرات التالية (العمل، الزملاء، الإشراف، الاجر، الترقية).

4- أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة إلى أن معظم الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي وصلته بالأداء قد ركزت علي المنظمات ذات الطبيعة الإنتاجية والاقتصادية. وقليلة هي الدراسات التي تمس أو اهتمت بالمنظمات الخدمائية ونخص بالذكر المنشآت الرياضية والتي إن شاء الله ستركز عليه دراستنا.

5- فرضيات الدراسة:

-الفرضية العامة :

- هناك علاقة ارتباطية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوي الأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية.

-الفرضيات الجزئية :

- مستوى الرضا لدى مسيري المنشآت الرياضية مرتفع .
 - هناك علاقة ارتباطية بين كل من الرضا عن (العمل، الزملاء، الإشراف، الأجر، الترقية) والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية.

3- الفصل الثالث الإجراءات الميدانية للدراسة

1- الدراسة الإستطلاعية :

وتعتبر الدراسة الاستطلاعية بمثابة الخطوة الأولى للإلمام بكل جوانب الموضوع من خلال تحديد المتغيرات التي نحن بصدد دراستها وصياغة فرضيات البحث علي ضوءها. ويعتبر موكلي MUCCHILLI "إن الدراسة الاستطلاعية هي المرحلة التحضيرية من البحث، أنها مرحلة البحث عن الفرضيات الممكنة (mucchilli: cit1983,122). وفي هذا الصدد قام الباحث بإجراء مقابلة مع مدراء الديوان لكل من ديوان مركب متعدد الرياضات (المسيلة)، ديوان مركب متعدد الرياضات (سطيف) وبعض المدراء للوحدات التابعة لديوان مركب متعدد الرياضات لولاية سطيف وكان الهدف منها هو جمع المعلومات الخاصة بالموضوع كما اجري الباحث دراسة استطلاعية ثانية من اجل بناء بطاقة تقويم أداء مسيري مختلف الوحدات التابعة لديوان مركب متعدد الرياضات.

2- المنهج المتبع في الدراسة :

يختلف منهج البحث باختلاف المواضيع المدروسة، ويعتبر المنهج الوصفي مناسباً لدراستنا لكونه المنهج الذي يعتمد عليه في البحوث والدراسات الاجتماعية والإنسانية والمنهج الوصفي حسب محمد زيان عمر (عبارة عن مسح شامل للظواهر الموجودة في جماعة معينة، وفي مكان معين ووقت محدد، بحيث يحاول الباحث كشف ووصف الأوضاع القائمة والاستعانة بما يصل اليه في التخطيط للمستقبل) (محمد زيان عمر: 18، 1983)،

3- مجتمع وعينة الدراسة :

3-1- مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع مسيري الوحدات التابعة لدواوين مركبات متعددة الرياضات المتواجدة علي مستوى القطر الوطني.

3-2- عينة الدراسة: عينة الدراسة متمثلة في مجموع مسيري الوحدات الرياضية بولايات الجلفة والمسيلة وبرج بوعريريج وقد قدر عدد مسيري الوحدات بولاية الجلفة 12 مسير ، وبولاية المسيلة بلغ عدد المسيرين 08 مسيرين، و10 مسيرين بولاية برج بوعريريج ومنه فقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 30 مسير.

4- المجال المكاني والزمني :

4-1- المجال المكاني: مجموع مسيري الوحدات او المنشآت التابعة لدواوين لكل من ولاية الجلفة، المسيلة، برج بوعريريج.

4-2- المجال الزمني : بدأت الدراسة انطلاقا من نهاية شهر نوفمبر 2012 الى غاية نهاية شهر جوان 2013.

5- أدوات جمع البيانات والمعلومات:

من اجل الإحاطة بالموضوع من كل جوانبه تم استخدام استمارة الاستبيان حيث يضم الاستبيان محورين موجهين إلى سادة مدراء الوحدات الرياضية وهما:

المحور الأول متعلق بعبارات مقياس الرضا الوظيفي، وأما المحور الثاني يتمثل في عبارات بطاقة تقويم الأداء لمسييري المنشآت الرياضية ومن ثم يتم مقارنة نتائج كل بطاقة اداء بالإجابة المتحصل عليها من كل جزء خاص بمقياس الرضا الوظيفي(العمل، الزملاء، الإشراف، الأجر، الترقية).

6- تحديد وضبط متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: وهو عبارة عن المتغير الذي يفترض أنه السبب أو أحد الأسباب لنتيجة معينة، ودراسته قد تؤدي إلى معرفة تأثيره على متغير آخر " (محمد حسن علاوي واسامة: 1999، 219) و المتغير المستقل في دراستنا هو (الرضا الوظيفي لمسييري المنشآت الرياضية).
المتغير التابع: يعرف بأنه المتغير الذي يتغير نتيجة تغير المتغير المستقل " (رشيد زرواتي: 2002، 191) والمتغير التابع في دراستنا هو (أداء مسيري المنشآت الرياضية).

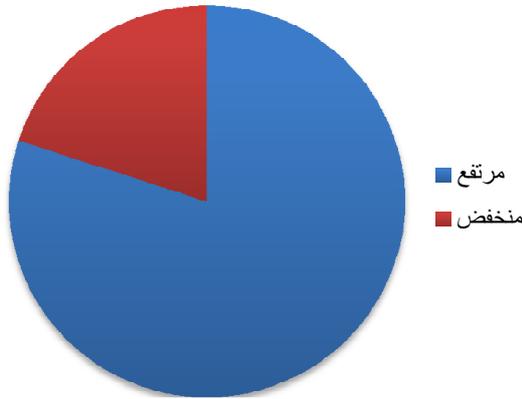
الفصل الرابع عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

نص الفرضية : مستوى الرضا لدى مسيري المنشآت الرياضية مرتفع

1- عرض نتائج جدول رقم (01):

الدالة	مستوي الدالة	درجة الحرية	كا2 المجدولة	كا2 المحسوبة	منخفض		مرتفع		الرضا الوظيفي
					النسبة %	تكرار	النسبة %	تكرار	
دال	0.05	01	3.84	10.80	20	06	80	24	



شكل رقم (01): يمثل النسب المئوية الخاصة بإجابات المسيرين حول الرضا الوظيفي.

- تحليل نتائج جدول رقم (01):

يبين الجدول رقم (01) المتعلق بالرضا الوظيفي لدى مسيري المنشآت الرياضية أن عدد الباحثين الذين كانت اجاباتهم حول رضاهم الوظيفي بشكل مرتفع ب (24) والتي قدرت نسبتها ب (80 %).

وفي المقابل نجد أن عدد الباحثين الذين كان رضاهم الوظيفي بشكل منخفض قليل جدا الذي قدر ب(06) أي بنسبة (20 %).

كما تبين قيم الجدول(07) ان قيمة χ^2 المحسوبة قدرت ب (10.80) وهي اكبر من قيمة χ^2 الجدولة المقدره

ب (3.84) عند مستوي الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (01) وهذا يؤكد على وجود دلالة احصائية.

ومنه فإن رضا الوظيفي لمسيري المنشآت الرياضية مرتفع .

وعليه فإن الفرضية التي تنص بأن رضا الوظيفي لدى مسيري المنشآت الرياضية مرتفع هي محققة احصائيا.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

- نص الفرضية: هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن العمل والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية.

جدول رقم (02): يبين العلاقة بين الرضا عن العمل والأداء.

الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة Rp المجدولة	قيمة Rp المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال	0.05	28	0.36	0.65	4.25	41.76	العمل
					19.81	109.46	الأداء

- تحليل معطيات نتائج الجدول رقم (02) :

من خلال نتائج الجدول رقم (02) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لمحور العمل كانت (41.76) أما انحرافه المعياري فكانت قيمته (4.25)، وبخصوص الأداء تمثلت قيمة المتوسط الحسابي (109.46)، وقدر انحرافه المعياري ب (19.81).
وبالنسبة لقيمة ت المحسوبة فقد بلغت قيمتها ب (0.65) وهي أكبر من قيمة ت الجدولة والتي قدرت قيمتها ب (0.36)، عند مستوي الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (28). أي أنه توجد دلالة احصائية.

وهذا ما يؤكد على وجود علاقة موجبة بين العمل والأداء.

أي أن الفرضية الثانية والتي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين الرضا عن العمل والأداء فهي محققة احصائياً.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

- نص الفرضية: هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن الزملاء والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية.

-جدول رقم (03): يبين العلاقة بين الرضا عن الزملاء والأداء.

الدلالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة Rp المجدولة	قيمة Rp المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دال	0.05	28	0.36	0.23	5.48	34.76	الزملاء
					19.81	109.46	الأداء

- تحليل معطيات نتائج الجدول رقم (09):

من خلال نتائج الجدول رقم (03) نلاحظ أن قيمة المتوسط الحسابي لمحور الزملاء كانت (34.76)، أما انحرافه المعياري قدر ب(5.48)، أما بالنسبة لقيمة ت المحسوبة قدرت ب(0.23) وهي اصغر من قيمة ت المجدولة (0.36) عند مستوي الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (28) وبالتالي فهي غير دالة احصائيا.

ومنه لا توجد علاقة بين الزملاء والأداء .

وعليه فإن الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين الزملاء والاداء غير محققة احصائيا.

4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة :

نص الفرضية: هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن الإشراف والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية.

جدول رقم (04): يبين العلاقة بين الرضا عنالإشراف والأداء.

الدلالة	مستوي الدلالة	درجة الحرية	قيمة Rp المجدولة	قيمة Rp المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دال	0.05	28	0.36	0.073	4.60	39.93	الإشراف
					19.81	109.46	الأداء

- تحليل معطيات نتائج الجدول رقم (04.):

من خلال نتائج الجدول رقم (04) نجد أن المتوسط الحسابي لمحور الإشراف (39.93)، أما انحرافه المعياري قدر ب(4.60)، أما بالنسبة لقيمة ت المحسوبة قدرت ب(0.073) عند مستوي الدلالة (0.05) ودرجة الحرية التي بلغت (28) ، وهي اصغر من قيمة ت المجدولة وبالتالي فهي غير دالة احصائيا.

ومنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الإشراف والأداء.

وعليه فإن الفرضية التي تنص بأنه توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن الإشراف والأداء غير محققة احصائيا.

5- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة :

نص الفرضية: هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن الأجر والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية.
- جدول رقم (05): يبين العلاقة بين الرضا عن الأجر والأداء.

الدالة	مستوي الدالة	درجة الحرية	قيمة Rp المجدولة	قيمة Rp المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال	0.05	28	0.36	0.44	1.70	9.70	الأجر
					19.81	109.46	الأداء

- تحليل معطيات نتائج الجدول رقم (05):

من خلال قيم الجدول رقم (05) نجد أن المتوسط الحسابي لبعد الاجر قدر ب(9.70)، أما الانحراف المعياري بلغت قيمته ب(1.70) أما بالنسبة لقيمة ت المحسوبة لبعد الأجر قدرت ب(0.44) عند مستوي الدلالة (0.05) ودرجة الحرية (28). وهي اكبر من قيمة ت المجدولة . أي وجود دلالة احصائية. وهذا ما يؤكد على وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأجر والأداء. وعليه فإن الفرضية التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين الرضا عن الأجر والأداء فهي محققة احصائيا.

6- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية السادسة:

نص الفرضية : هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن الترقية والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية.

- جدول رقم (06): يبين العلاقة بين الرضا عن الترقية والأداء.

الدالة	مستوي الدالة	درجة الحرية	قيمة Rp المجدولة	قيمة Rp المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال	0.05	28	0.36	0.63	3.62	13.06	الترقية
					19.81	109.46	الأداء

-تحليل معطيات نتائج جدول رقم (06):

من خلال معطيات الجدول رقم (06) نلاحظ أن المتوسط الحسابي لبعث الترقية قدر ب (13.06) ، أما انحرافه المعياري فقدر ب (3.62)، أما بخصوص قيمة ت المحسوبة بلغت (0.63) عند مستوى الدلالة (0.05)، ودرجة الحرية (28).

وهي اكبر من قيمة ت المجدولة والتي تمثلت قيمتها ب(0.36) وهذا ما يؤكد على وجود دلالة احصائية.

ومنه توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين الترقية والأداء.

وعليه فإن الفرضية التي تنص على أنه هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن الترقية والأداء فهي محققة احصائيا.

-7 عرض وتحليل وتفسير نتائج الجدول رقم (07) المتعلق بالفرضية العامة :

والتي تنص : هناك علاقة ارتباطية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوي الأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية.

جدول (07):يبين العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء.

الدلالة	مستوي الدلالة	درجة الحرية	قيمة Rp المجدولة	قيمة Rp المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دال	0.05	28	0.36	0.64	11.55	139.23	الرضا الوظيفي
					19.81	109.46	الأداء

-تحليل معطيات نتائج الجدول رقم (07):

يبين ويوضح الجدول رقم (07) القيم الاحصائية لكل من الرضا الوظيفي والأداء ولقد بلغت

قيمة المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي ب(139.23)، وانحرافه المعياري قدرت قيمته ب

(11.55)، أما الأداء قدرت قيمة متوسطه الحسابي ب (109.46) ، وانحرافه المعياري بلغت

قيمته ب(19.81). كما توجد فروق ذات دلالة احصائية لصالح القيمة الكبرى اذ بلغت قيمة ت

المحسوبة ب (0.64) وهي اكبر من قيمة ت المجدولة والتي قدرت قيمتها ب (0.36) ، عند

مستوي الدلالة (0.05)، ودرجة الحرية (28)، وهذا يؤكد على وجود علاقة طردية موجبة بين الرضا الوظيفي والأداء .

وعليه فإن الفرضية التي تنص بأنه هناك علاقة ارتباطية بين درجة الرضا الوظيفي ومستوي الأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية هي محققة احصائيا.

الفصل الخامس: الخلاصة العامة والإقتراحات

خلاصة عامة :

لقد حظي الرضا الوظيفي باهتمام الكثير من علماء النفس وذلك لان معظم الافراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم، وبالتالي من الاهمية ان يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الاداري والمؤسستي بصفة عامة ، حول موضوع الرضا الوظيفي وكشفت جل النتائج البحوث النقاب عن ان الافراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة افضل واطول من الافراد الغير راضون وظيفيا وانهم اقل عرضة للقلق النفسي واكثر تقديرا للذات واكبر قدرة علي التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض انه هناك علاقة وطيدة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة بمعنى ان الراضين وظيفيا راضين عن حياتهم.

فالدراسات لم تتوقف إلى هنا فقط بل عملت على كشف العلاقة بينه وبين مختلف المتغيرات النفسية أو الاجتماعية او حتي الاقتصادية ...

ونذكر هنا الأداء الذي يعتبر موضوع الساعة وجل اهتمام المفكرين والباحثين ونخص بالذكر ارباب العمل وهذا الذي دفعنا الى دراسة هذا الموضوع وكشف العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بالأداء ونوعها، اي محاولة منا إلى ابراز العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي والأداء.

بناء على النتائج يمكننا القول أنه توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين الرضا الوظيفي والأداء، لكن هذه العلاقة ليست محققة في جميع عوامل الرضا الوظيفي، حيث اننا لم نتوصل الي ايجاد العلاقة بين كل من الزملاء والاشراف والأداء.

أن المعطيات التي افرزتها نتائج دراستنا اثبتت ان الرضا الوظيفي متغير مستقل اي سبب في حين ان الأداء متغير تابع اي نتيجة وعليه فان الرضا الوظيفي له تأثيرات بشكل مباشر أو غير مباشر علي سلوكيات العاملين او الموظفين ومن اهم هذه السلوكيات الأداء، وهذا ما يتوافق مع النظريات

الحديثة التي تعتبر ان درجة رضا العامل عن وظيفته يتعلق بمتغيرات نفسية واجتماعية ومادية مما يجعلها محفزات لرفع مستوي الأداء.

-اقتراحات الدراسة :

إن عملية التشخيص لمستوي رضا الوظيفي واكتشاف العلاقة التي تربطه بمستوي الأداء دفعا إلى تقديم جملة من الاقتراحات موجهة لكل من الجهات الوصية وعلي اختلاف وتدرج مستوياتها الوظيفية سواء علي مستوى ديوان مركب متعدد الرياضات كهيئة قريبة أو علي مستوى الهيئات العليا، هذا من جهة ومن جهة اخرى اعطاء اقتراحات تتعلق بالباحثين والتي مفادها كالتالي :

-أن يكون الرضا الوظيفي من بين واهم المواضيع الرئيسية التي يجب ان تولي باهتمام كبير لكونه موضوع الساعة لدى الجهات المعنية (الوصية) وعليه يجب طرحه واثراء عوامل ارتفاعه واسباب انخفاضه في كافة الاجتماعات والمواسم ووضع ايام دراسية لهذا الشأن، وخصوصا ما اثبتته نتائج الدراسة لكونه مرتبط ارتباط وثيق بالأداء فلا يتحقق هذا الاخير الا اذا ارتفع مستوى الرضا.

- لتحقيق الرضا الوظيفي المنشود لابد من اهتمام بالعوامل والمتغيرات التي تمس الرضا ويأتي في مقدمتها معدلات الرواتب والاجور التي اوضحت نتائج الدراسة الى عدم رضا مسيري الوحدات الرياضية عنها، فلا يخفي ان رواتبهم هي التي تحدد مستوي عيشهم وهذا ما أكدته نظرية الحاجات، بمعنى ان الاجور تتماشى مع متطلبات الحياة والعيس الكريم، ولذلك ينبغي رفع الحد الأدنى لرواتب مسيري الوحدات لكي لا يضطروا الى كسب من مصادر دخل اخري وبالتالي تحد من ادائهم.

-يجب توفير وزيادة فرص الترقية لهذا القطاع لأنه من خلال ما اوضحته نتائج الدراسة من تضرر المسيرين حول هذا العامل نظرا لمحدوديته او عدمه وبالتالي هذا ما يضيف ويسرب الملل لدي المسير وهذا ما يؤثر سلبا عن ادائه ويقلل من انتمائه الوظيفي، وبالتالي يجب تشجيعهم من خلال فتح فرص الترقية وتنويعها سواءا ترقية افقية او عمودية وبمعني اخر علي الجهات المعنية ان تقوم بمنح الترقيات تبعا لسياسة معينة وان تقوم بمنحها للمسير في الوقت المناسب ما ينعكس ايجابا على ادائه.

- إجراء المزيد من الدراسات والبحوث للتعرف على العوامل التي تساعد علي رفع مستوى الرضا الوظيفي لدي مسيري المنشآت الرياضية.
- حث الباحثين في مجال الرضا الوظيفي علي استفادة من مقياس الدراسة، حيث تم التأكد من صدق وثبات المقياس وذلك للدراسات المستقبلية عن الرضا الوظيفي.

قائمة المراجع والمصادر :

1. ابراهيم عبد المقصود،حسن احمد الشافعي: الموسوعة الرياضية(الامكانات في المنشآت الرياضية)،دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر،مصر، 2003.
2. أبو الفضل جمال الدين ابن منظور: لسان العرب، ج 10، دار صادر، بيروت، ط1، 1955.
3. احمد صقر عاشور : إدارة القوي العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1983.
4. امبل بديع يعقوب: المعجم المفضل في شواهد اللغة ،الرضا المجلد الثامن ،دارا لكتاب العلمي،ط1، 1996.
5. حابس سليمان العوالمه: الرضا الوظيفي لدي موظفي مؤسسة التدريب المهني في الاردن ،مجلة دراسات محكمة،جامعة عمار ثلجي ، الأغواط ،جوان،2006.
6. رشيد زرواتي : تدريبات على منهجية البحث العلمي في العوم الاجتماعية،دار هومة ، ط1،الجزائر، 2002.
7. سوسن سالم الشيخ : دراسة النموذج الاسلامي للرضا الوظيفي ،المجلة العربية بكلية التجارة ، فرع جامعة الازهر للبنات ، مصر،1997.

المراجع باللغة الأجنبية :

1. Kolb , Julius and William, dictionary of the social science, the United educational and cultural organisation , New York , 1964

2. Good ,carter v, dictionnary of éducation . 3red mc grawhill New York, 1999.
3. Michelle, rôle et communication dans les organisations, psychologie des organisations, 1^{ère}edition, paris, 1983.
4. Ecosip: Dialogue De la Performance, en entreprise, Edition, harmattan, Paris, 1999.