



## قياس الرضا الوظيفي للعاملين بإدارات النشاط الرياضي بكل من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة

\* أ.د/ لبيب عبدالعزيز لبيب  
\*\* د./ محمد حسين بكر  
\*\*\* الباحث / ياسر محمد فرج

### مقدمة:

تعتمد المنظمات - بشكل عام - في نجاحها على مدى فاعلية الأفراد في أدائهم لأعمالهم، التي تتوقف بدورها على رضائهم ومستوى حماسهم للعمل، الأمر الذي يؤكد أهمية العنصر البشري في حياة واستمرار ونمو هذه المنظمات، ومن ثم ضرورة الإهتمام به والحفاظ عليه. وتعد دراسة ظاهرة الرضا الوظيفي "job satisfaction" التجسيد الحي للاستفادة من الموارد البشرية العاملة بالمنظمة سواء كانت عامة أم خاصة وسواء كانت إنتاجية أو خدمية. (٢٠٤:٢١) كما أن دراسة الآثار التي تحدثها بعض العوامل والظروف المؤثرة على الإرتقاء بالأداء ومن بينها الرضا الوظيفي للعاملين في المنظمات يسهم في التعرف على حالة الأداء والكشف عن نقاط القوة ودعمها ونقاط القصور ووضع حلول ومقترحات للتغلب عليها لتقويم وتصحيح المسار الإداري لها.

ويحظى التعليم العالي والجامعي في العالم كله وفي مصر بمكانة خاصة حيث تعتبر الجامعة مؤسسة إنتاجية بالدرجة الأولى تقوم بإثراء المعرفة وإعداد الكفايات البشرية وصناعة الأجيال الصاعدة وتنشئتها علمياً وفكرياً وسياسياً وإجتماعياً ورياضياً. (٦٠:١٨) كما يسعى التعليم الجامعي لتوفير الظروف والإمكانات المناسبة لتنمية قدرات الطلاب وتهيئتهم ليكونوا مواطنين صالحين قادرين على خدمة المجتمع وتوجيهه وبذلك فإن أهداف الجامعة تختلف عن أهداف غيرها من المؤسسات الإنتاجية الأخرى فهي تلبي إحتياجات خطة التنمية من جهة وإحتياجات العلم من التطور السريع من جهة أخرى. (٣ :٢٩) وترجع نشأة التعليم العالي بمصر إلى عام ١٩٠٨م عندما أنشئت الجامعة الأهلية، ونتيجة لما حققته من إنجازات عبرت عن تطلعات المصريين، فقد فكرت الحكومة في عام ١٩١٧م في إنشاء جامعة حكومية ، وفي ١١ مارس ١٩٢٥م صدر مرسوم بقانون إنشاء أول جامعة حكومية باسم الجامعة المصرية " القاهرة حاليا "

\*أستاذ الإدارة الرياضية المتفرغ بقسم أصول التربية الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة مدينة السادات  
\*\* أستاذ مساعد بقسم أصول التربية الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة مدينة السادات  
\*\*\* باحث دكتوراه كلية التربية الرياضية جامعة مدينة السادات





ثم أنشئت جامعة فاروق الأول "الإسكندرية حالياً" في عام ١٩٤٢م وجامعة إبراهيم باشا "عين شمس حالياً" في عام ١٩٥٠م وتوالى بعد ذلك صدور التشريعات والقوانين الخاصة بالتعليم العالي والجامعي في مصر.

وفي إطار حرص الدولة على التوسع في التعليم العالي والجامعي فقد قامت بتشجيع إقامة الجامعات الخاصة، لكي تكون رافداً إضافياً لمؤسسات التعليم الجامعي والحكومي وبحيث يكون متاحاً للطلاب الإلتحاق إما بالجامعات أو المؤسسات التعليمية التابعة للدولة أو الجامعات والمؤسسات التعليمية الخاصة مما يخلق نوعاً من التنافس المطلوب من أجل الإرتقاء بالمستوى التعليمي وتخفيف العبء على المؤسسات الجامعية الحكومية وإتاحة فرص متزايدة للتعليم الجامعي والعالي داخل الوطن للراغبين فيه مقابل مصروفات دراسية بدلا من سفرهم للخارج.

وقد صدر القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٩٢م بإنشاء الجامعات الخاصة وكانت البداية العملية لتنفيذ أحكام هذا القانون في شهر يوليو عام ١٩٩٦م بصدر أربعة قرارات جمهورية بإنشاء أربع جامعات خاصة وهي جامعة ٦ أكتوبر، جامعة أكتوبر للعلوم الحديثة والآداب، جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا وجامعة مصر الدولية، وتوالى بعد ذلك صدور قرارات بإنشاء المزيد من الجامعات الخاصة. (٤٦٣:٢٢)

وإذا كان المجتمع يعنى عناية فائقة بكل شئون الشباب وقضاياهم فإن العناية بأمر شباب الجامعات لها ما يبررها فهم من صفوة أبناء جيلهم ويحتلون من المجتمع موقعاً من مواقع الصدارة فهم المستقبل لكل المجتمع (٤٨:١٥)

وعلى ذلك فإن أجهزة رعاية الشباب بالجامعات تؤدي دوراً هاماً من خلال برامجها وخدماتها وأنشطتها المتنوعة التي تهدف إلى بث الروح الجامعية السليمة بين الطلاب، وكذلك الدور الهام للعاملين بها من خلال العلاقات التي تربط بين الأخصائيين القائمين بالإشراف على هذه البرامج والأنشطة والطلاب الممارسين لها، ولاسيما الأنشطة الرياضية لما لها من دور هام في إستثمار طاقات الشباب وبناء شخصيته المتكاملة وإعداده للمشاركة الفعالة في المجتمع.

ويتوقف ذلك على أداء إدارات النشاط الرياضي بالجامعات لدورها وكذلك الدور الحيوي للأخصائيين الرياضيين العاملين بها نظراً للواجبات والمسئوليات الملقاة على عاتقهم من وضع خطط وبرامج الأنشطة الرياضية وتنفيذها وتقييمها والإشراف عليها فنياً وإدارياً.

ولكون العنصر البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية فمن الضروري أن يتم الإهتمام بالرضا الوظيفي للعاملين وتقييم أداء إدارات النشاط الرياضي بالجامعات وذلك لإيجاد الموائمة بين





الفرد ووظيفته، مما يؤدي إلى إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي وزيادة الحماس للعمل والإرتقاء بالأداء الأمر الذي يؤدي بدوره إلى النهوض بمستوى الأنشطة الرياضية بالجامعات.

#### - مشكلة البحث:

تزايد الإهتمام بالرضا الوظيفي للعاملين منذ بداية القرن الحالي في الدول المتقدمة، ويرجع ذلك إلى محاولات رواد الإدارة المستمرة والممتدة منذ الثورة الصناعية لضمان التزام وتأييد العاملين لأهداف المنظمات التي يعملون بها. (١١:٥٣)

ونظرا لإختلاف بيئة العمل في كل من القطاعين الحكومي والخاص، حيث تتميز البيئة التنظيمية في القطاع الحكومي بالسكون وقليلاً ما تشهد أي تغيير أو تعديل في السياسات والإجراءات لفترة طويلة، في حين تتميز بيئة العمل في القطاع الخاص بأنها بيئة تفاعلية أو ديناميكية تتسم بوجود تغيرات منتظمة في أرجائها المختلفة، ومع إستمرار هذه التغيرات يكون التفاعل بين أجزائها هو السمة المميزة لها. (٢ : ٢٠٥)

ومع هذا الإختلاف في بيئة العمل في القطاعين الحكومي والخاص ومن ثم إختلاف العوامل المؤثرة على مستوى رضا العاملين وأداء الإدارة في كل منهما، ومن خلال عمل الباحثون كأخصائي رياضي بإحدى الجامعات الحكومية وهي جامعة القاهرة، أحس بوجود تباين لمستوى الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين العاملين بإدارة النشاط الرياضي بالجامعة معتمداً في ذلك على الملاحظات الشخصية وآراء الأخصائيين الرياضيين حول مستوى رضائهم عن العمل من خلال المناقشات التي تمت مع بعضهم للتعرف على مستوى رضائهم عن العمل والعوامل المؤثرة سلبياً على أداء العمل بشكل عام.

ونظرا للدور الهام الذي تقوم به الجامعات لجذب الطلاب لممارسة الأنشطة الطلابية عن طريق أجهزة رعاية الشباب التي تهدف إلى مساعدة الطلاب وتقديم خدمات ومجهودات منظمة لتوفير كافة الظروف وتهيئة المناخ لتكوين شخصيتهم وتنمية قدراتهم لتحمل المسؤولية والمشاركة الإيجابية في بناء المجتمع من خلال ممارستهم ومشاركتهم في الأنشطة المتنوعة والبرامج المتاحة وفي مقدمتها الأنشطة الرياضية، ونظرا لأهمية العنصر البشري القائم على إدارة الأنشطة الرياضية بالجامعات، فقد ظهرت لدى الباحثون فكرة القيام بهذا البحث للتعرف على بعض العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للعاملين وعلاقته بأداء إدارات النشاط الرياضي لدورها بالجامعات الحكومية والخاصة في مصر والمقارنة بينها، وذلك في محاولة للوصول إلى بعض النتائج والتوصيات التي يمكن أن تدعم قرارات





الإدارة فيما يتعلق بوضع السياسات والنظم اللازمة لتحقيق الرضا الوظيفي وتقويم أداء إدارات النشاط الرياضي، الأمر الذي يقود إلى رفع مستوى الأداء وزيادة الفاعلية التنظيمية لإدارات النشاط الرياضي بأجهزة رعاية الشباب بالجامعات.

#### أهداف البحث:

١- قياس الرضا الوظيفي للعاملين بإدارات النشاط الرياضي بكل من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في مصر.

#### - تساؤلات البحث:

١- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بإدارات النشاط الرياضي بكل من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في مصر ؟

#### - المصطلحات المستخدمة بالبحث:

#### ١- الرضا الوظيفي:

هو ظاهرة متعددة الأبعاد ذات تأثير على مستوى الأداء والإنتاجية كحصلة للتفاعل بين العوامل الشخصية للفرد نفسه والعوامل الخاصة بطبيعة الوظيفة ذاتها والعوامل المرتبطة بمحيط العمل وبيئته المادية. (٢٦ : ٧١)

#### ٢- إدارة النشاط الرياضي بالجامعة

هي الإدارة المختصة ببيت الروح والقيم الرياضية بين الطلاب وتشجيع المواهب الرياضية وصلتها وتنميتها من خلال إتاحة الفرصة لجميع الطلاب لممارسة الأنشطة الرياضية عن طريق تنظيم المباريات والمسابقات والمهرجانات والاحتفالات الرياضية للطلاب على مستوى الجامعة (\*)

#### - منهج البحث :

أستخدم الباحثون المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة البحث وتحقيق أهدافه.

#### - مجتمع البحث :

يشمل مجتمع البحث السادة مديري إدارات النشاط الرياضي والأخصائيين الرياضيين العاملين بإدارات النشاط الرياضي بالجامعات الحكومية والجامعات الخاصة وبياناتهم كالتالي:



جدول رقم (١)

الجامعات الحكومية والخاصة مجتمع البحث

الجامعات الخاصة			الجامعات الحكومية		
تاريخ الإنشاء	الجامعة	م	تاريخ الإنشاء	الجامعة	م
١٩١٩م	الأمريكية	١	١٩٠٨م	القاهرة	١
١٩٩٦م	٦ أكتوبر	٢	١٩٤٢م	الإسكندرية	٢
١٩٩٦م	أكتوبر للعلوم الحديثة والآداب	٣	١٩٥٠م	عين شمس	٣
١٩٩٦م	مصر للعلوم والتكنولوجيا	٤	١٩٥٤م	أسيوط	٤
١٩٩٦م	مصر الدولية	٥	١٩٧٢م	طنطا	٥
٢٠٠٢م	الفرنسية	٦	١٩٧٢م	الزقازيق	٦
٢٠٠٢م	الألمانية	٧	١٩٧٤م	المنصورة	٧
٢٠٠٤م	الأهرام الكندية	٨	١٩٧٥م	حلوان	٨
٢٠٠٤م	البريطانية	٩	١٩٧٦م	المنيا	٩
٢٠٠٤م	الحديثة للتكنولوجيا والمعلومات	١٠	١٩٧٦م	المنوفية	١٠
٢٠٠٥م	سيناء	١١	١٩٧٦م	قناة السويس	١١
٢٠٠٦م	فاروس	١٢	١٩٧٦م	جنوب الوادي	١٢
٢٠٠٦م	المستقبل	١٣	٢٠٠٦م	بنها	١٣
٢٠٠٦م	المصرية الروسية	١٤	٢٠٠٦م	الفيوم	١٤
٢٠٢١م	النهضة	١٥	٢٠٠٦م	بني سويف	١٥
			٢٠٢١م	كفر الشيخ	١٦
			٢٠٢١م	سوهاج	١٧

- عينة البحث:

إختار الباحثون عينة البحث بالطريقة العمدية من السادة مديري إدارات النشاط الرياضي والأخصائيين الرياضيين العاملين بإدارات النشاط الرياضي بست جامعات حكومية تم إختيارهم طبقاً للتوزيع الجغرافي، وست جامعات خاصة تم إختيارهم طبقاً لحجم مشاركتهم بمسابقات الإتحاد المصري الرياضي العام للجامعات، وهم جميعاً أعضاء بالمجلس الأعلى للجامعات والإتحاد المصري الرياضي العام للجامعات، كما أستبعد الباحثون الإستمارات غير المستوفاة كما هو موضح بالجدول التالي:



جدول رقم (٢)

الجامعات الحكومية والخاصة عينة البحث مرتبة تصاعدياً وفقاً لتواريخ إنشائها

م	الجامعة	عدد أفراد المجتمع	المستبعد	النسبة المئوية	عدد عينة البحث	النسبة المئوية
١	القاهرة	١٧	١	%٥.٩	١٦	%٩٤.١
٢	الإسكندرية	١٥	١	%٦.٧	١٤	%٩٣.٣
٣	أسيوط	١٧	٢	%١١.٨	١٥	%٨٨.٢
٤	الزقازيق	١٦	٢	%١٢.٥	١٤	%٨٧.٢
٥	قناة السويس	١٤	٢	%١٤.٣	١٢	%٨٥.٧
٦	جنوب الوادي	١٢	٣	%٢٥	٩	%٧٥
	المجموع	٩١	١١	%١٢.١	٨٠	%٨٧.٩
٧	الأمريكية	٩	٢	%٢٢.٢	٧	%٧٧.٨
٨	٦ أكتوبر	١١	٢	%١٨.٢	٩	%٨١.٨
٩	أكتوبر للعلوم الحديثة والآداب	٨	-	-	٨	%١٠٠
١٠	مصر للعلوم والتكنولوجيا	١٢	١	%٨.٣	١١	%٩١.٧
١١	مصر الدولية	٩	١	%١١.١	٨	%٨٨.٩
١٢	الألمانية	٨	١	%١٢.٥	٧	%٨٧.٥
	المجموع	٥٧	٧	%١٢.٣	٥٠	%٨٧.٧
	المجموع الكلي لعينة البحث	١٤٨	١٨	%١٢.٢	١٣٠	%٨٧.٨

و يوضح الجدول التالي توصيفاً لعينة البحث البالغ عددها (١٣٠) أخصائياً رياضياً، منها (٨٠) أخصائياً رياضياً من الجامعات الحكومية بنسبة مئوية قدرها ٦١.٥٠٪، و(٥٠) أخصائياً رياضياً من الجامعات الخاصة بنسبة مئوية قدرها ٣٨.٥٠٪.

جدول رقم (٣)

توصيف عينة البحث وفقاً لبعض المتغيرات الديموجرافية

م	الخصائص	الجامعات الحكومية		الجامعات الخاصة		المجموع	
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار
أولاً: النوع	ذكور	%٣٩.٢	٥١	%٢٦.٢	٣٤	%٦٥.٤	٨٥
	إناث	%٢٢.٣	٢٩	%١٢.٣	١٦	%٣٤.٦	٤٥
	المجموع	%٦١.٥	٨٠	%٣٨.٥	٥٠	%١٠٠	١٣٠





م	الخصائص	الجامعات الحكومية		الجامعات الخاصة		المجموع	
		النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار
ثانياً:العمر	أقل من ٣٠ سنة	١٧	١٣%	١٥	١١.٥%	٣٢	٢٤.٦%
	من ٣٠ إلى ٤٥ سنة	٣٤	٢٦.٢%	٢٨	٢١.٥%	٦٢	٤٧.٧%
	أكثر من ٤٥ سنة	٢٩	٢٢.٣%	٧	٥.٥%	٣٦	٢٧.٧%
	المجموع	٨٠	٦١.٥%	٥٠	٣٨.٥%	١٣٠	١٠٠%
ثالثاً:المؤهل	الدرجة الجامعية الأولى	٥٦	٤٣%	٤١	٣١.٦%	٩٧	٧٤.٦%
	دبلوم الدراسات العليا	١٤	١٠.٨%	٩	٦.٩%	٢٣	١٧.٧%
	الماجستير	٨	٦.٢٥%	-	-	٨	٦.٢%
	الدكتوراه	٢	١.٥%	-	-	٢	١.٥%
	المجموع	٨٠	٦١.٥%	٥٠	٣٨.٥%	١٣٠	١٠٠%
رابعاً:الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٢٥	١٩.٢%	٢٧	٢٠.٨%	٥٢	٤٠%
	من ١٠ إلى ٢٠ سنة	٢٦	٢٠%	١٥	١١.٥%	٤١	٣١.٥%
	أكثر من ٢٠ سنة	٢٩	٢٢.٣%	٨	٦.٢%	٣٧	٢٨.٥%
	المجموع	٨٠	٦١.٥%	٥٠	٣٨.٥%	١٣٠	١٠٠%

### أدوات جمع البيانات :

قام الباحثون بجمع البيانات حول موضوع البحث باستخدام الأدوات التالية:

١- الإستبيان : قام الباحثون بإعداد إستمارات إستبيان لقياس الرضا الوظيفي

وأستخدم الباحثون ميزان تقدير ثلاثي كالتالي:-

أ- العبارات الإيجابية:

- نعم (درجتان) - إلى حد ما (درجة واحدة) - لا ( صفر )

أ- العبارات السلبية:

- نعم ( صفر ) - إلى حد ما (درجة واحدة) - لا (درجتان)







- المعاملات العلمية لإستثمارات الإستبيان :

أولاً: الصدق

قام الباحثون بإيجاد صدق الإستمارة عن طريق:

١- صدق المحكمين (الخبراء).

٢- صدق الإتساق الداخلي.

١- صدق المحكمين (الخبراء):

قام الباحثون بعرض الإستمارتين في الصورة الأولى مرفق (٢) على السادة الخبراء وعددهم (١٠) خبراء، لتقنينهما وحساب المعاملات العلمية لهما، وذلك بالتوصيف الموضح بجدول رقم (٤) وجدول رقم (٥)، وقد وافق السادة الخبراء على محاور وعبارات الإستمارتين بنسبة ١٠٠٪ مع تعديل صياغة بعض العبارات بالإستمارتين.

#### جدول رقم (٤)

توصيف إستمارة إستبيان الرضا الوظيفي في صورتها الأولى

م	المحور	أرقام العبارات	عدد العبارات
١	الرضا المالي	١ - ٦	٦
٢	الرضا عن فرص الترقى والنمو الوظيفي المتاحة	٧ - ١١	٥
٣	الرضا عن الأمان والإستقرار الوظيفي	١٢ - ١٦	٥
٤	الرضا عن طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية	١٧ - ٢٣	٧
٥	الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية	٢٤ - ٣٠	٧
٦	الرضا عن علاقات العمل	٣١ - ٣٥	٥
٧	الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل	٣٦ - ٤٢	٧
٨	الرضا عن أساليب تقويم الأداء	٤٣ - ٤٧	٥
	المجموع		٤٧







### صدق الإتساق الداخلي:

قام الباحثون بتطبيق الإستمارتين في الصورة الأولى على (٣٠) من الأخصائيين الرياضيين من غير عينة البحث وذلك لإختبار الإتساق الداخلي لهما بإستخدام معامل إرتباط بيرسون بين كل عبارة والمحور المنتمية إليه وإرتباط المحاور بالمجموع الكلي لكل إستمارة وجاءت النتائج كالتالي:

#### جدول رقم (٥)

معامل الإرتباط بين العبارات ومحاورها لإستمارة الرضا الوظيفي

لحساب صدق الاتساق الداخلي ( ن = ٣٠ )

رقم المحور	رقم العبارة	م	ع	قيمة "ر"	الدلالة
المحور الأول	1	0.967	0.615	0.875	مرتبط
	2	0.833	0.592	0.718	مرتبط
	3	0.967	0.89	0.712	مرتبط
	4	0.533	0.629	0.587	مرتبط
	5	0.7	0.75	0.435	مرتبط
	6	0.433	0.504	0.47	مرتبط
المحور الثاني	1	1.367	0.669	0.675	مرتبط
	2	0.833	0.834	0.604	مرتبط
	3	1.733	0.521	0.493	مرتبط
	4	0.6	0.563	0.537	مرتبط
	5	1.333	0.758	0.47	مرتبط
	6	1.733	0.45	0.845	مرتبط
المحور الثالث	1	1.7	0.466	0.851	مرتبط
	2	1.767	0.43	0.531	مرتبط
	3	1.633	0.49	0.739	مرتبط
	4	0.9	0.548	0.296	غير مرتبط
	5	1.6	0.621	0.501	مرتبط
المحور الرابع	1	1.067	0.74	0.799	مرتبط
	2	1.133	0.73	0.551	مرتبط
	3	1.1	0.845	0.626	مرتبط
	4	1.667	0.479	0.417	مرتبط
	5	1.667	0.606	0.604	مرتبط
	6	1.633	0.49	0.613	مرتبط
	7				





مرتبط	0.461	0.817	1.233	1	المحور الخامس
مرتبط	0.732	0.874	1.167	2	
مرتبط	0.756	0.828	1.067	3	
غير مرتبط	0.261	0.743	1	4	
مرتبط	0.588	0.675	0.6	5	
مرتبط	0.722	0.548	0.9	6	
مرتبط	0.588	0.675	0.6	7	
مرتبط	0.609	0.504	1.567	1	المحور السادس
مرتبط	0.79	0.629	1.533	2	
مرتبط	0.628	0.461	1.833	3	
مرتبط	0.724	0.626	1.567	4	
مرتبط	0.666	0.507	0.867	5	
مرتبط	0.663	0.728	1.233	1	المحور السابع
مرتبط	0.588	0.809	1.033	2	
غير مرتبط	0.09	0.61	1.2	3	
مرتبط	0.672	0.828	1.067	4	
مرتبط	0.725	0.776	1.133	5	
مرتبط	0.423	0.718	1.367	6	
مرتبط	0.736	0.61	1.2	7	
مرتبط	0.826	0.776	0.867	1	المحور الثامن
مرتبط	0.667	0.774	0.767	2	
مرتبط	0.699	0.563	0.6	3	
مرتبط	0.696	0.747	1.167	4	
مرتبط	0.511	0.711	0.667	5	





رقم المحور	رقم العبارة	م	ع	قيمة "ر"	الدلالة
المحاور وارتباطها مع المجموع الكلي للمحاور	1	4.433	2.528	0.444	مرتبط
	2	5.867	1.871	0.426	مرتبط
	3	7.733	1.53	0.377	مرتبط
	4	9.867	2.7	0.687	مرتبط
	5	6.567	3.025	0.624	مرتبط
	6	7.367	1.884	0.72	مرتبط
	7	8.233	2.885	0.746	مرتبط
	8	4.067	2.434	0.854	مرتبط
	المجموع الكلي	54.133	11.828		

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٣٦١

يتضح من الجدول رقم (٥) وجود ارتباط دال إحصائياً بين كل من العبارات ومحاورها مما يدل على صدق العبارات وذلك لجميع عبارات الإستهتبان ماعدا العبارات أرقام (٥) من المحور الثالث ، والعبارة رقم (٤) من المحور الخامس ، والعبارة رقم (٣) من المحور السابع ، كما يتضح من الجدول وجود ارتباط دال بين محاور الإستهتبان والمجموع الكلي للإستهتبان مما يدل على صدق المحاور المقترحة للإستهتبان وقد تراوحت معاملات الارتباط للمحاور بين ٠.٣٧٧ و ٠.٨٥٤ .

وبالتالي يصبح إجمالي عدد العبارات التي لم تحصل على معامل الارتباط الدال ثلاثة عبارات وقد قام الباحثون بحذف هذه العبارات وأصبح إجمالي عدد عبارات الإستهتبان (٤٤) عبارة بدلا من (٤٧).

- ثانياً: الثبات

قام الباحثون بإيجاد الثبات عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق على عينة الدراسة الإستطلاعية والتي أشتملت على (٣٠) من الأخصائيين الرياضيين من غير عينة البحث الأساسية كالتالي:





جدول رقم (٦)

معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني

لإستمارة الإستبيان الخاصة بالرضا الوظيفي لحساب معامل الثبات ( ن = ٣٠ )

الدالة	قيمة "ر"	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		مسلسل
		ع	م	ع	م	
مرتبط	0.822	0.607	0.900	0.615	0.967	1
مرتبط	0.803	0.568	0.767	0.592	0.833	2
مرتبط	0.915	0.885	0.900	0.890	0.967	3
مرتبط	0.819	0.571	0.467	0.629	0.533	4
مرتبط	0.971	0.758	0.667	0.750	0.700	5
مرتبط	0.934	0.498	0.400	0.504	0.433	6
مرتبط	0.963	0.675	1.400	0.669	1.367	7
مرتبط	0.977	0.847	0.800	0.834	0.833	8
مرتبط	1.000	0.521	1.733	0.521	1.733	9
مرتبط	0.947	0.556	0.633	0.563	0.600	10
مرتبط	0.971	0.750	1.300	0.758	1.333	11
مرتبط	1.000	0.450	1.733	0.450	1.733	12
مرتبط	1.000	0.466	1.700	0.466	1.700	13
مرتبط	1.000	0.430	1.767	0.430	1.767	14
مرتبط	0.932	0.498	1.600	0.490	1.633	15
مرتبط	0.881	0.643	1.000	0.548	0.900	16
مرتبط	0.957	0.626	1.567	0.621	1.600	17
مرتبط	0.971	0.765	1.033	0.740	1.067	18
مرتبط	0.970	0.747	1.167	0.730	1.133	19
مرتبط	1.000	0.845	1.100	0.845	1.100	20
مرتبط	0.926	0.466	1.700	0.479	1.667	21
مرتبط	1.000	0.606	1.667	0.606	1.667	22
مرتبط	1.000	0.490	1.633	0.490	1.633	23
مرتبط	0.902	0.834	1.167	0.817	1.233	24
مرتبط	0.914	0.885	1.100	0.874	1.167	25
مرتبط	0.977	0.850	1.033	0.828	1.067	26





الدالة	قيمة "ر"	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		مسلسل
		ع	م	ع	م	
مرتبط	0.488	0.761	0.800	0.743	1.000	27
مرتبط	0.963	0.669	0.633	0.675	0.600	28
مرتبط	1.000	0.548	0.900	0.548	0.900	29
مرتبط	1.000	0.675	0.600	0.675	0.600	30
مرتبط	1.000	0.504	1.567	0.504	1.567	31
مرتبط	0.848	0.681	1.467	0.629	1.533	32
مرتبط	1.000	0.461	1.833	0.461	1.833	33
مرتبط	1.000	0.626	1.567	0.626	1.567	34
مرتبط	1.000	0.507	0.867	0.507	0.867	35
مرتبط	0.971	0.761	1.200	0.728	1.233	36
مرتبط	0.976	0.830	1.000	0.809	1.033	37
مرتبط	0.659	0.669	1.033	0.610	1.200	38
مرتبط	0.977	0.850	1.033	0.828	1.067	39
مرتبط	0.974	0.803	1.100	0.776	1.133	40
مرتبط	0.877	0.750	1.300	0.718	1.367	41
مرتبط	0.827	0.629	1.133	0.610	1.200	42
مرتبط	0.973	0.791	0.833	0.776	0.867	43
مرتبط	0.973	0.785	0.733	0.774	0.767	44
مرتبط	0.948	0.568	0.567	0.563	0.600	45
مرتبط	0.882	0.759	1.100	0.747	1.167	46
مرتبط	1.000	0.711	0.667	0.711	0.667	47
مرتبط	0.729	2.426	4.100	2.528	4.433	المحور الأول
مرتبط	0.990	1.833	5.867	1.871	5.867	المحور الثاني
مرتبط	0.972	1.540	7.800	1.530	7.733	المحور الثالث
مرتبط	1.000	2.700	9.867	2.700	9.867	المحور الرابع
مرتبط	0.957	3.431	6.233	3.025	6.567	المحور الخامس
مرتبط	0.981	1.860	7.300	1.884	7.367	المحور السادس
مرتبط	0.877	3.508	7.800	2.885	8.233	المحور السابع
مرتبط	0.933	2.537	3.900	2.434	4.067	المحور الثامن





الدلالة	قيمة "ر"	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		مسلسل
		ع	م	ع	م	
مرتبط	0.886	12.689	52.867	11.828	54.133	المجموع

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى معنوية  $0.005 = 0.361$

يتضح من الجدول رقم (٦) وجود ارتباط دال إحصائياً بين كل من التطبيق الأول والتطبيق الثاني لإستمارة الإستبيان الخاصة بالرضا الوظيفي في جميع العبارات وكذلك المحاور ، وكان معامل الارتباط بين المجموع الكلي للتطبيق الأول للإستمارة والمجموع الكلي للتطبيق الثاني  $0.886$  مما يدل على ثبات الإستمارة .

و يوضح الجدول رقم (٩) عدد عبارات إستمارة إستبيان الرضا الوظيفي لكل محور في صورتها النهائية، وكذا يوضح الجدول رقم (١٠) توزيع العبارات السلبية لمحاور إستمارة إستبيان الرضا الوظيفي.

#### جدول رقم (٧)

عدد عبارات إستمارة إستبيان الرضا الوظيفي لكل محور في صورتها النهائية

م	المحور	أرقام العبارات	عدد العبارات
١	الرضا المالي	١ - ٦	٦
٢	الرضا عن فرص الترقى والنمو الوظيفي المتاحة	٧ - ١١	٥
٣	الرضا عن الأمان والإستقرار الوظيفي	١٢ - ١٥	٤
٤	الرضا عن طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية	١٦ - ٢٢	٧
٥	الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية	٢٣ - ٢٨	٦
٦	الرضا عن علاقات العمل	٢٩ - ٣٣	٥
٧	الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل	٣٤ - ٣٩	٦
٨	الرضا عن أساليب تقويم الأداء	٤٠ - ٤٤	٥
	المجموع		٤٤





جدول رقم (٨)

توزيع العبارات السلبية لمحاوَر إستمارة إستبيان الرضا الوظيفي

م	المحور	أرقام العبارات	عدد العبارات
١	الرضا المالي	-	-
٢	الرضا عن فرص الترقى والنمو الوظيفي المتاحة	-	-
٣	الرضا عن الأمان والإستقرار الوظيفي	١٢	١
٤	الرضا عن طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية	-	-
٥	الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية	٢٨	١
٦	الرضا عن علاقات العمل	-	-
٧	الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل	٣٨	١
٨	الرضا عن أساليب تقويم الأداء	-	-
	المجموع		٣

تطبيق البحث :

قام الباحثون بتطبيق الاستمارتين في الصورة النهائية على عينة البحث الأساسية في أسبوع شباب الجامعات المقام بجامعة المنوفية ودورة الشهيد الرفاعي (بطولة الجامعات) خلال الفترة من ١٠ / ٢ / ٢٠٢١ م وحتى ٢٥ / ٤ / ٢٠٢١ م.

تفريغ البيانات :

قام الباحثون بتفريغ البيانات بكشوف أعدها لذلك وتم عمل التحليل الإحصائي لهذه البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي "spss" بما يحقق أهداف البحث.

المعالجات الإحصائية :

المتوسط الحسابي. الإنحراف المعياري. - معامل الارتباط لبيرسون. - إختبار " ت " لدلالة الفروق بين المجموعات المختلفة. - النسب المئوية.





## عرض النتائج ومناقشتها

أولاً: عرض النتائج

مقياس الرضا الوظيفي

جدول (٩)

دلالة الفروق بين الجامعات الحكومية والخاصة في محاور مقياس الرضا الوظيفي

م	المحاور	الجامعات	ن	م	ع	النسبة المئوية	قيمة " ت "	الدلالة
1	الأول ( الرضا المالي )	الحكومية	80	4.4125	1.88057	%36.77	-	دال
		الخاصة	50	8.48	1.44618	%70.67	13.063	
2	الثاني (الرضا عن فرص الترقى والنمو الوظيفي المتاحة )	الحكومية	80	5.3625	1.46904	%53.63	-5.84	دال
		الخاصة	50	6.92	1.49612	%69.20		
3	الثالث (الرضا عن الأمان والإستقرار الوظيفي )	الحكومية	80	6.8875	0.92769	%86.09	13.729	دال
		الخاصة	50	4.28	1.22957	%53.50		
4	الرابع (الرضا عن طبيعة وحجم العمل وملائمته للمقدرات الشخصية)	الحكومية	80	9.5875	2.16236	%68.48	0.021	غير دال
		الخاصة	50	9.58	1.66709	%68.43		
5	الخامس ( الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية )	الحكومية	80	5.5625	2.33761	%46.35	-7.609	دال
		الخاصة	50	8.4	1.53862	%70.00		
6	السادس ( الرضا عن علاقات العمل)	الحكومية	80	7.075	1.69717	%70.75	2.063	دال
		الخاصة	50	6.46	1.58062	%64.60		
7	السابع ( الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل )	الحكومية	80	7.1125	2.58032	%59.27	-3.29	دال
		الخاصة	50	8.42	1.40102	%70.17		
8	الثامن ( الرضا عن أساليب تقويم الأداء المتبعة )	الحكومية	80	4.075	2.06707	%40.75	-7.666	دال
		الخاصة	50	6.56	1.24802	%65.60		
دال	المجموع الكلي	الحكومية	80	50.075	9.92857	%56.90	-5.7	دال
		الخاصة	50	59.1	6.52233	%67.16		

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ودرجة حرية ١٢٨ = ١.٩٦



جدول (١٠)

دلالة الفروق بين الجامعات الحكومية والخاصة في عبارات المحور الأول لمقياس الرضا الوظيفي (الرضا المالي)

م	العبرة	الجامعات	ن	م	ع	النسبة المئوية	قيمة "ت"	الدلالة
1	يتناسب الأجر الذي تتقاضاه مع حجم العمل والجهد الذي تؤديه	الحكومية	80	1.025	0.67458	%51.25	-3.944	دال
		الخاصة	50	1.48	0.57994	%74.00		
2	يتناسب الأجر الذي تتقاضاه مع مؤهلاتك وخبراتك	الحكومية	80	0.7125	0.59945	%35.63	-8.764	دال
		الخاصة	50	1.6	0.49487	%80.00		
3	الأجر الذي تتقاضاه مجزي مقارنة بأجور العاملين بجهات أخرى ولديهم نفس المؤهل	الحكومية	80	1.0625	0.76875	%53.13	-3.245	دال
		الخاصة	50	1.46	0.50346	%73.00		
4	يتناسب الأجر الذي تتقاضاه مع تكاليف وأعباء المعيشة	الحكومية	80	0.4125	0.49539	%20.63	-6.797	دال
		الخاصة	50	1.12	0.68928	%56.00		
5	تحصل على بدلات خاصة تتناسب مع طبيعة العمل الذي تؤديه	الحكومية	80	0.625	0.62389	%31.25	-7.797	دال
		الخاصة	50	1.46	0.54248	%73.00		
6	يتم زيادة الأجر الذي تتقاضاه بصورة مناسبة	الحكومية	80	0.575	0.52229	%28.75	-7.882	دال
		الخاصة	50	1.36	0.59796	%68.00		
المجموع الكلي		الحكومية	80	4.4125	1.88057	%36.77	-	دال
		الخاصة	50	8.48	1.44618	%70.67		

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ودرجة حرية ١٢٨ = ١.٩٦

جدول (١١)

دلالة الفروق بين الجامعات الحكومية والخاصة في عبارات المحور الثاني لمقياس الرضا الوظيفي

(الرضا عن فرص الترقى والنمو الوظيفي المتاحة)

م	العبرة	الجامعات	ن	م	ع	النسبة المئوية	قيمة "ت"	الدلالة
7	تمنحك وظيفتك الفرصة لاكتساب الخبرات وتنمية المهارات	الحكومية	80	1.3625	0.62122	%68.13	-	دال
		الخاصة	50	1.6	0.53452	%80.00		
8	تفضل أن تكون الترقية على أساس الأقدمية في العمل	الحكومية	80	0.725	0.71112	%36.25	-	دال
		الخاصة	50	1.08	0.69517	%54.00		
9		الحكومية	80	1.7	0.48783	%85.00	0.223	



غير دال		%84.00	0.5127	1.68	50	الخاصة	تفضل أن تكون الترقية على أساس الكفاءة في العمل
دال	4.483	%28.13	0.54758	0.5625	80	الحكومية	10 تحرص الإدارة على إتاحة فرص النمو الوظيفي للأخصائيين بعقد برامج لتدريبهم بصفه دورية
		%53.00	0.71171	1.06	50	الخاصة	
دال	4.107	%50.63	0.7203	1.0125	80	الحكومية	11 تحقق الترقية من درجة إلى أخرى مكانة إجتماعية بالجامعة
		%75.00	0.54398	1.5	50	الخاصة	
دال	-5.84	%53.63	1.46904	5.3625	80	الحكومية	المجموع الكلي
		%69.20	1.49612	6.92	50	الخاصة	

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ودرجة حرية ١٢٨ = ١.٩٦

جدول (١٢)

دلالة الفروق بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في عبارات المحور الثالث لمقياس الرضا الوظيفي (الرضا  
عن الأمان والإستقرار الوظيفي)

م	العبرة	الجامعات	ن	م	ع	النسبة المئوية	قيمة "ت"	الدلالة
12	تشعر بالخوف من فقد وظيفتك نتيجة نشوب خلاف بينك وبين رؤسائك في العمل	الحكومية	80	1.7625	0.42824	%88.13	5.477	دال
		الخاصة	50	1.28	0.57286	%64.00		
13	توفر لك وظيفتك الإشتراك بالتأمينات بما يحقق لك الإستقرار المادي بعد بلوغ سن المعاش	الحكومية	80	1.75	0.43574	%87.50	12.609	دال
		الخاصة	50	0.64	0.56279	%32.00		
14	توفر الجامعة نظام خاص للرعاية الطبية والعلاجية للعاملين بها	الحكومية	80	1.7875	0.41166	%89.38	2.816	دال
		الخاصة	50	1.56	0.50143	%78.00		
15	تكفل وظيفتك إستمرار دخلك من العمل في حالة الإصابة أو المرض	الحكومية	80	1.5875	0.56689	%79.38	7.179	دال
		الخاصة	50	0.8	0.67006	%40.00		
دال	المجموع الكلي	الحكومية	80	6.8875	0.92769	%86.09	13.729	دال
		الخاصة	50	4.28	1.22957	%53.50		

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ودرجة حرية ١٢٨ = ١.٩٦



جدول (١٣)

دلالة الفروق بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في عبارات المحور الرابع لمقياس الرضا الوظيفي (الرضا عن طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية)

م	العبارة	الجامعات	ن	م	ع	النسبة المئوية	قيمة "ت"	الدلالة
16	يتناسب عملك مع مؤهلاتك وإستعداداتك الشخصية	الحكومية	80	1.4875	0.61611	%74.38	0.248	غير دال
		الخاصة	50	1.46	0.61312	%73.00		
17	يحقق لك عملك إثراءً وظيفياً من خلال تنوع المهام وما يتضمنه عملك من مسؤوليات	الحكومية	80	1.0625	0.71766	%53.13	-	دال
		الخاصة	50	1.46	0.50346	%73.00		
18	عدد ساعات العمل مناسب مما يوفر لك الفرصة للقيام بأنشطتك وواجباتك الأخرى	الحكومية	80	1.25	0.68436	%62.50	0.596	غير دال
		الخاصة	50	1.18	0.59556	%59.00		
19	يساعدك عملك على إبراز قدراتك مما يسمح لك بالتجديد والإبتكار	الحكومية	80	0.95	0.77786	%47.50	-	دال
		الخاصة	50	1.42	0.49857	%71.00		
20	تمنحك وظيفتك بالجامعة تقدير وإحترام الآخرين	الحكومية	80	1.5875	0.5441	%79.38	-	غير دال
		الخاصة	50	1.6	0.53452	%80.00		
21	تمنحك وظيفتك الشعور بالإنتماء للجامعة والمسئولية تجاهها	الحكومية	80	1.6875	0.51788	%84.38	6.798	دال
		الخاصة	50	0.96	0.69869	%48.00		
22	تشعر بأن عملك هام ونافع لنفسك وللمجتمع	الحكومية	80	1.5625	0.52395	%78.13	0.652	غير دال
		الخاصة	50	1.5	0.54398	%75.00		
المجموع الكلي		الحكومية	80	9.5875	2.16236	%68.48	0.021	غير دال
		الخاصة	50	9.58	1.66709	%68.43		

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ودرجة حرية ١٢٨ = ١.٩٦



جدول (١٤)

دلالة الفروق بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في عبارات المحور الخامس لمقياس الرضا الوظيفي (الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية)

م	العبارة	الجامعات	ن	م	ع	النسبة المئوية	قيمة "ت"	الدلالة
23	تتميز إجراءات وخطوات العمل بالوضوح بالنسبة لك	الحكومية	80	1.1375	0.74194	%56.88	-	دال
		الخاصة	50	1.52	0.50467	%76.00	3.209	
24	تتاح لك الفرصة للقيام بتخطيط عملك	الحكومية	80	1.0875	0.79863	%54.38	-	غير دال
		الخاصة	50	1.14	0.67036	%57.00	0.387	
25	يتاح لك الوقت الكافي والإمكانات اللازمة لإتمام العمل بكفاءة	الحكومية	80	1.05	0.79396	%52.50	-	غير دال
		الخاصة	50	1.26	0.5646	%63.00	1.629	
26	بيئة العمل المادية بمقر الإدارة ( تجهيزات مكتبية - نظافة - إضاءة .. الخ) مناسبة	الحكومية	80	0.675	0.6116	%33.75	-	دال
		الخاصة	50	1.48	0.67733	%74.00	7.004	
27	بيئة العمل المادية بالمنشآت الرياضية (حالة الملاعب - الأجهزة والأدوات الرياضية - غرف خلع الملابس .. الخ) مناسبة	الحكومية	80	0.95	0.61418	%47.50	-	دال
		الخاصة	50	1.46	0.50346	%73.00	4.926	
28	يتعذر تحديد مسئولية القصور في العمل نتيجة لعدم التحديد الواضح لمسئوليات العاملين بالإدارة	الحكومية	80	0.6625	0.674	%33.13	-	دال
		الخاصة	50	1.54	0.50346	%77.00	7.923	
المجموع الكلي		الحكومية	80	5.5625	2.33761	%46.35	-	دال
		الخاصة	50	8.4	1.53862	%70.00	7.609	

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ودرجة حرية ١٢٨ = ١.٩٦



جدول (١٥)

دلالة الفروق بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في عبارات المحور السادس لمقياس الرضا الوظيفي (الرضا عن علاقات العمل)

م	العبرة	الجامعات	ن	م	ع	النسبة المئوية	قيمة "ت"	الدلالة
29	تسود روح التعاون بينك وبين زملائك في إنجاز الأعمال	الحكومية	80	1.5625	0.54758	%78.13	2.68	دال
		الخاصة	50	1.28	0.64015	%64.00		
30	يتسم تعاملك مع رئيسك في العمل بالثقة والتفاهم المتبادل	الحكومية	80	1.4875	0.59521	%74.38	2.605	دال
		الخاصة	50	1.2	0.63888	%60.00		
31	تجمعك بالطلاب المشاركين بالأنشطة الرياضية علاقة مهنية طيبة تحقق الإلتزام والجدية في العمل	الحكومية	80	1.7375	0.49667	%86.88	4.684	دال
		الخاصة	50	1.28	0.60744	%64.00		
32	تتسم علاقاتك بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالتعاون والتقدير المتبادل	الحكومية	80	1.3625	0.67961	%68.13	1.774	غير دال
		الخاصة	50	1.56	0.50143	%78.00		
33	تحرص الإدارة على تنظيم أنشطة وفعاليات مختلفة تُسهم في دعم وتوطيد علاقات العمل على إختلاف مستوياتها	الحكومية	80	0.925	0.59054	%46.25	1.879	غير دال
		الخاصة	50	1.14	0.70015	%57.00		
دال	المجموع الكلي	الحكومية	80	7.075	1.69717	%70.75	2.063	دال
		الخاصة	50	6.46	1.58062	%64.60		

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ودرجة حرية ١٢٨ = ١.٩٦

جدول (١٦)

دلالة الفروق بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في عبارات المحور السابع لمقياس الرضا الوظيفي (الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل)

م	العبرة	الجامعات	ن	م	ع	النسبة المئوية	قيمة "ت"	الدلالة
34	تتاح لك الفرصة لإبداء الرأي بحرية في مختلف المواقف المتعلقة بالعمل	الحكومية	80	1.1625	0.71942	%58.13	-3.42	دال
		الخاصة	50	1.56	0.50143	%78.00		
35		الحكومية	80	1.1375	0.72468	%56.88		



غير دال	- 1.339	%65.00	0.58029	1.3	50	الخاصة	تتاح لك الصلاحيات عندما تفوض إليك سلطة الإشراف على أعمال الآخرين
دال	-	%57.50	0.76473	1.15	80	الحكومية	36 يتميز رئيسك بالقدرة على إكتشاف المشكلات والأخطاء وإتخاذ القرارات المناسبة لعلاجها
		%76.00	0.61412	1.52	50	الخاصة	
غير دال	-	%51.25	0.71112	1.025	80	الحكومية	37 يهتم رئيسك في العمل بتدريب مرؤوسيه ومتابعتهم والإستماع لمقترحاتهم
		%54.00	0.63374	1.08	50	الخاصة	
غير دال	-	%69.38	0.68425	1.3875	80	الحكومية	38 يُسى رئيسك إستخدام السلطات التي تمنحها له وظيفته
		%75.00	0.61445	1.5	50	الخاصة	
غير دال	-	%62.50	0.60588	1.25	80	الحكومية	39 يتعامل رئيسك مع جميع العاملين تحت رئاسته بحيادية وموضوعية
		%73.00	0.57888	1.46	50	الخاصة	
دال	-3.29	%59.27	2.58032	7.1125	80	الحكومية	المجموع الكلي
		%70.17	1.40102	8.42	50	الخاصة	

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ودرجة حرية ١٢٨ = ١.٩٦

جدول (١٧)

دلالة الفروق بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في عبارات المحور الثامن لمقياس الرضا الوظيفي (الرضا عن أساليب تقويم الأداء المتبعة )

م	العبرة	الجامعات	ن	م	ع	النسبة المئوية	قيمة " ت "	الدلالة
40	تعتمد عملية تقويم الأداء على أسس ومعايير موضوعية واضحة ومعروفة لجميع العاملين	الحكومية	80	0.9	0.72216	%45.00	-	دال
		الخاصة	50	1.56	0.5406	%78.00		
41	تستفيد الإدارة بنتائج تقويم الأداء وتستخدمها في تدعيم سياساتها (التحفيز - الترقية - التدريب - النقل ... الخ)	الحكومية	80	0.8	0.66371	%40.00	-	دال
		الخاصة	50	1.4	0.57143	%70.00		
42	تتجح مقاييس التقويم المتبعة في التفرقة بين الجادين وغير الجادين في العمل	الحكومية	80	0.6375	0.55675	%31.88	-	دال
		الخاصة	50	1.2	0.63888	%60.00		
43		الحكومية	80	1.1125	0.67494	%55.63		دال







	-	2.781	%71.00	0.49857	1.42	50	الخاصة	تحصل على التقدير المناسب من رؤسائك عند أدائك لعمل جيد
دال	-	2.883	%31.25	0.66323	0.625	80	الحكومية	تقوم الإدارة بإعلان نتائج تقويم الأداء للعاملين سواء كانت إيجابية أو سلبية
	-	7.666	%49.00	0.714	0.98	50	الخاصة	
دال	-	7.666	40.75%	2.06707	4.075	80	الحكومية	المجموع الكلي
	-	7.666	65.60%	1.24802	6.56	50	الخاصة	

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ ودرجة حرية ١٢٨ = ١.٩٦

جدول (١٨)

ترتيب محددات الرضا الوظيفي في الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة وفقاً لمستوى الرضا المتحقق

الجامعات الخاصة				الجامعات الحكومية				محددات الرضا الوظيفي
الترتيب	النسبة المئوية	ع	م	الترتيب	النسبة المئوية	ع	م	
الأول	%70.67	1.44618	8.48	الثامن	%36.77	1.88057	4.4125	الأول ( الرضا المالي)
الرابع	%69.20	1.49612	6.92	الخامس	%53.63	1.46904	5.3625	الثاني (الرضا عن فرص الترقى والنمو الوظيفي المتاحة)
الثامن	%53.50	1.22957	4.28	الأول	%86.09	0.92769	6.8875	الثالث (الرضا عن الأمان والإستقرار الوظيفي)
الخامس	%68.43	1.66709	9.58	الثالث	%68.48	2.16236	9.5875	الرابع (الرضا عن طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية)
الثالث	%70.00	1.53862	8.4	السادس	%46.35	2.33761	5.5625	الخامس ( الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية)
السابع	%64.60	1.58062	6.46	الثاني	%70.75	1.69717	7.075	السادس ( الرضا عن علاقات العمل)
الثاني	%70.17	1.40102	8.42	الرابع	%59.27	2.58032	7.1125	السابع ( الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل)





السادس	%65.60	1.24802	6.56	السابع	%40.75	2.06707	4.075	الثامن ( الرضا عن أساليب تقويم الأداء المتبعة )
--------	--------	---------	------	--------	--------	---------	-------	---

- ثانياً: مناقشة النتائج

- مقياس الرضا الوظيفي:

بدراسة الجداول والتي تتضمن محاور وعبارات مقياس الرضا الوظيفي يتضح الآتي:  
وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠٥ بين متوسط الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين بالجامعات الحكومية والجامعات الخاصة بشكل عام لصالح الجامعات الخاصة.  
فقد بلغ المجموع الكلي لمتوسط الرضا الوظيفي بالجامعات الحكومية ٥٠.٠٧٥ بنسبة مئوية قدرها ٥٦.٩٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة أعلى من المتوسط وتشير إلى مستوى مقبول من الرضا الوظيفي إلا أن ذلك يحتاج لمزيد من الإهتمام والتدعيم لزيادة درجة الرضا لدى العاملين بالجامعات الحكومية، وهو ما يتفق مع ما جاء بنتائج دراسة كل من صابر محمد وفتحي إبراهيم.  
- في حين بلغ المجموع الكلي لمتوسط الرضا الوظيفي بالجامعات الخاصة ٥٩.١ بنسبة مئوية قدرها ٦٧.١٦٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة جيدة مما يشير إلى إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجامعات الخاصة بدرجة أعلى من العاملين بالجامعات الحكومية.  
- جاءت الفروق دالة إحصائياً لصالح الجامعات الخاصة في المحاور الخاصة بالرضا المالي، الرضا عن فرص الترقى والنمو الوظيفي، الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية، الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل والرضا عن أساليب تقويم الأداء المتبعة.  
ويرى الباحثون أن هذه النتائج تعكس التباين بين القطاعين الحكومي والخاص في مستوى الأجور وإتاحة فرص الترقى فضلاً عن ظروف العمل وبيئته المادية وأساليب القيادة وتقويم الأداء.  
- جاءت الفروق لصالح الجامعات الحكومية في المحاور الخاصة بالرضا عن الأمان والاستقرار الوظيفي والرضا عن علاقات العمل.

ويرى الباحثون أن هذه النتائج تعكس تمتع العاملين بالقطاع الحكومي بضمانات ومزايا تكفل الأمان والاستقرار فضلاً عن أن علاقات العمل بالجامعات الحكومية تتفوق على تلك السائدة في الجامعات الخاصة بما يسودها من روح التعاون بين الزملاء، وهو ما يتفق مع ما جاء بنتائج دراسة صابر محمد (٢١).





- جاءت الفروق غير دالة إحصائياً في المحور الخاص بالرضا عن طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية، حيث بلغت نسبة الموافقة بالجامعات الحكومية ٦٨.٤٨٪، وبلغت نسبة الموافقة بالجامعات الخاصة ٦٨.٤٣٪.

ويرى الباحثون أن هذه النتيجة تعكس تناسب العمل مع مؤهلات وإستعدادات الأخصائيين وشعورهم بأهمية العمل الذي يؤديه في كل من الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة.

#### - المحور الأول: الرضا المالي

- جاء المحور في الترتيب الثامن والأخير لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٣٦.٧٧٪.

ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الحكومية عن هذا المحور منخفض جداً مما يعكس مدى تدني الأجور بدرجة كبيرة للعاملين بالجامعات الحكومية عن نظائرهم بالجامعات الخاصة.

كما جاءت العبارة رقم (٣) "الأجر الذي تتقاضاه مُجزي مقارنة بأجور العاملين بجهات أخرى ولديهم نفس المؤهل" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٥٣.١٣٪.

ويرى الباحثون أنه بالرغم من أن العاملين بالجامعات الحكومية يحصلون على حافز يميزهم عن أقرانهم العاملين ببعض الجهات الأخرى إلا أن هذه النسبة تعد متوسطة مما يشير إلي أن الحافز الذي تصرفه الجامعة غير مناسب ويحتاج لإعادة النظر، وهو ما يتفق مع ما جاء بنتائج دراسة عبد الحميد البياح (٢١).

وجاءت العبارة رقم (٤) "يتناسب الأجر الذي تتقاضاه مع تكاليف وأعباء المعيشة" في الترتيب السادس والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٢٠.٦٣٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة منخفضة للغاية وتعبر عن الحالة الإقتصادية والظروف المعيشية الصعبة.

- في حين جاء المحور في الترتيب الأول لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٧٠.٦٧٪.

ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الخاصة عن هذا المحور مرتفع مقارنة بالجامعات الحكومية مما يعكس إرتفاع الأجور بالجامعات الخاصة بما يتناسب مع الجهد المبذول،





فضلاً عن أنظمة الأجور التي تتدرج بشكل أفضل من أنظمة المرتبات بالحكومة التي تتسم بالجمود وعدم المرونة.

كما جاءت العبارة رقم (٢) "يتناسب الأجر الذي تتقاضاه مع مؤهلاتك وخبراتك" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٨٠.٠٠٪. ويرى الباحثون أن هذه النسبة مرتفعة لحد كبير وتعكس مدى إقتناع عينة البحث بالجامعات الخاصة بأجرهم ومدى مناسبتهم مع مؤهلاتهم وخبراتهم. وجاءت العبارة رقم (٤) "يتناسب الأجر الذي تتقاضاه مع تكاليف وأعباء المعيشة" في الترتيب السادس والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٥٦.٠٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة متوسطة وتعتبر عن الظروف الاقتصادية الحالية برغم إرتفاع مستوى الأجور بالقطاع الخاص إلا أنها غير متوازنة مع المتطلبات المعيشية.

#### - المحور الثاني: الرضا عن فرص الترقى والنمو الوظيفي المتاحة

- جاء المحور في الترتيب الخامس لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٥٣.٦٣٪.

ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الحكومية عن هذا المحور متوسطة مما يعبر عن أن أنظمة الترقى والنمو الوظيفي بالقطاع الحكومي جامدة ولا تحقق طموحات العاملين بالجامعات الحكومية في النمو والتدرج الوظيفي.

كما جاءت العبارة رقم (٩) "تفضل أن تكون الترقية على أساس الكفاءة في العمل" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٨٥.٠٠٪. ويرى الباحثون أن هذه النسبة المرتفعة توضح رغبة العاملين بالجامعات الحكومية عينة البحث بأن تكون الترقية على أساس الكفاءة في العمل وألا تكون الأقدمية هي المعيار الأول في الترقية كما هو متبع حكومياً.

وجاءت العبارة رقم (١٠) "تحرص الإدارة على إتاحة فرص النمو الوظيفي للأخصائيين بعقد برامج لتدريبهم بصفة دورية" في الترتيب الخامس والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٢٨.١٣٪.





ويرى الباحثون أن هذه النسبة منخفضة جداً وتعبر عن عدم الإهتمام بالتدريب وإكساب الخبرات والمهارات مما يؤدي إلي عدم وجود صف ثاني يُعتمد عليه في تحمل المسؤولية، وهو ما يتفق مع ما جاء بنتائج دراسة كل من كوثر الموجي (٤١)، ناجي إسماعيل (٥٧)، وماهر محمود (٤٣).

- في حين جاء المحور في الترتيب الرابع لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٦٩.٢٠٪.

ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الخاصة عن هذا المحور مرتفع مقارنة بالجامعات الحكومية مما يوضح الإهتمام بالإعداد الجيد وإكساب الخبرات والمهارات لإعداد كوادر قادرة على تحقيق أهداف العمل بكفاءة وفاعلية.

كما جاءت العبارة رقم (٩) " تفضل أن تكون الترقية على أساس الكفاءة في العمل " في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٨٤.٠٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة المرتفعة توضح اتفاق عينة البحث بالجامعات الخاصة مع عينة البحث بالجامعات الحكومية على أهمية الكفاءة في العمل كأساس للترقية ولتحقيق صالح العمل بعيداً عن أي إعتبرات أخرى غير موضوعية.

وجاءت العبارة رقم (١٠) "تحرص الإدارة على إتاحة فرص النمو الوظيفي للأخصائيين بعقد برامج لتدريبهم بصفة دورية" في الترتيب الخامس والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٥٣.٠٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة متوسطة وتعكس عدم الإهتمام بالقدر الكافي بإتاحة فرص النمو الوظيفي للأخصائيين بالجامعات الخاصة.

#### - المحور الثالث: الرضا عن الأمان والاستقرار الوظيفي

- جاء المحور في الترتيب الأول لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٨٦.٠٩٪.

ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الحكومية عن هذا المحور مرتفع بشكل واضح مما يعكس وجود ضوابط ومزايا عديدة توفر الأمان والاستقرار للعاملين بالجامعات الحكومية، وهو ما يتفق مع ما جاء بنتائج دراسة صابر محمد (٢١).

كما جاءت العبارة رقم (١٤) "توفر الجامعة نظام خاص للرعاية الطبية والعلاجية للعاملين بها" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٨٩.٣٨٪.





ويرى الباحثون أن هذه النسبة المرتفعة تعكس رضا العاملين بدرجة كبيرة عن الخدمات الطبية المقدمة وكذا تشير إلي جودة الخدمات المقدمة من المستشفيات الجامعية للعاملين بالجامعات الحكومية عينة الدراسة.

وجاءت العبارة رقم (١٥) "تكفل وظيفتك استمرار دخلك من العمل في حالة الإصابة أو المرض" في الترتيب الرابع والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٧٩.٣٨٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة مرتفعة وتعبّر عن الضمانات التي تكفلها اللوائح والقوانين الحكومية في شأن صرف مستحقات العاملين في حالة الإصابة أو المرض. - في حين جاء المحور في الترتيب الثامن والأخير لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٥٣.٥٠٪.

ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الخاصة متوسط مما يعبر عن عدم وجود ضمانات كافية تحقق الاستقرار والأمان للعاملين بالجامعات الخاصة بالشكل الواضح والمرغوب وهذا شأن القطاع الخاص بوجه عام في جميع قطاعات العمل.

كما جاءت العبارة رقم (١٤) "توفر الجامعة نظام خاص للرعاية الطبية والعلاجية للعاملين بها" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٧٨.٠٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة مرتفعة وتوضح مدى اهتمام الجامعات الخاصة بعينة البحث بتوفير الرعاية الصحية للعاملين بها عن طريق التعاقد مع المستشفيات والمراكز الطبية لتقديم الخدمات الطبية والعلاجية للعاملين.

وجاءت العبارة رقم (١٣) "توفر وظيفتك الاشتراك بالتأمينات بما يحقق لك الاستقرار المادي بعد بلوغ سن المعاش" في الترتيب الرابع والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٣٢.٠٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة منخفضة جداً وتعكس عدم وجود ضمانات تحقق الاستقرار للعاملين بالجامعات الخاصة بعد بلوغ سن المعاش.

- المحور الرابع: الرضا عن طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية

- جاء المحور في الترتيب الثالث لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٦٨.٤٨٪.





ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الحكومية عن هذا المحور أعلى من المتوسط، وإن كان ذلك لا يشكل درجة رضا عالية، ويعكس عدم تنوع المهام الوظيفية بما يحقق إثراءً وظيفياً وكذلك الروتينية التي يتم بها العمل الحكومي بما لا يتيح الفرصة للإبتكار والتجديد. كما جاءت العبارة رقم (٢١) "تمنحك وظيفتك الشعور بالإنتماء للجامعة والمسئولية تجاهها" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٨٤.٣٨٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة المرتفعة تعكس درجة إنتماء عالية نحو العمل بالجامعة والتزام العاملين وتحمل للمسئولية بشكل واضح.

وجاءت العبارة رقم (١٩) "يساعدك عملك على إبراز قدراتك مما يسمح لك بالتجديد والابتكار" في الترتيب السابع والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٤٧.٥٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة أقل من المتوسط وتعبر عن روتينية وجمود العمل وعدم التجديد والتنوع في المهام وهو ما يتسم به العمل في القطاع العام، وهو ما يتفق مع ما جاء بنتائج دراسة محمد فاروق (٥١).

- في حين جاء المحور في الترتيب الخامس لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٦٨.٤٣٪.

ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الخاصة عينة الدراسة عن هذا المحور أعلى من المتوسط، وإن كان ذلك لا يشكل درجة رضا عالية، ويعكس إنخفاض مستوى إنتماء العاملين والتزامهم بمسئوليتهم.

كما جاءت العبارة رقم (٢٠) "تمنحك وظيفتك بالجامعة تقدير وإحترام الآخرين" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٨٠.٠٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة مرتفعة وتعكس مدى شعور العاملين بالجامعات الخاصة عينة البحث بأن عملهم يمنحهم تقدير وإحترام الآخرين وتحقيق مكانة إجتماعية متميزة.

وجاءت العبارة رقم (٢١) "تمنحك وظيفتك الشعور بالإنتماء للجامعة والمسئولية تجاهها" في الترتيب السابع والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٤٨.٠٠٪.







ويرى الباحثون أن هذه النسبة أقل من المتوسط وتعكس عدم شعور العاملين بالجامعات الخاصة عينة البحث بالإنتماء نحو جهات عملهم بالقدر المناسب، وهو ما يؤكد أن الإمتيازات المالية التي تمنحها الجامعة الخاصة عينة الدراسة لم تجعل العاملين بها يشعرون نحوها بالانتماء بالقدر المناسب.

#### - المحور الخامس: الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته المادية

- جاء المحور في الترتيب السادس لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٤٦.٣٥٪.

ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الحكومية عن هذا المحور أقل من المتوسط، وذلك يعكس عدم الوضوح في إجراءات العمل ومسئوليته، وكذا عدم مناسبة مقار العمل بالجامعات الحكومية عينة الدراسة من حيث التجهيزات والظروف والبيئة المادية المحيطة، وهو ما يتفق مع ما جاء بنتائج دراسة جيرمي، مولانى وغيلينتينى "Jeremy, Mullane and Gillentine" (٧٥).

كما جاءت العبارة رقم (٢٣) "تتميز إجراءات العمل بالوضوح بالنسبة لك" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٥٦.٨٨٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة متوسطة وتعكس عدم وضوح إجراءات العمل بالقدر الكافي مما يؤثر على سير العمل بالسلب، وكذا ما تتسم به بيئة العمل السائدة في القطاع الحكومي بالسكون وثبات السياسات والإجراءات المعمول بها وعدم تطويرها.

وجاءت العبارة رقم (٢٨) "يتعذر تحديد مسئولية القصور في العمل نتيجة لعدم التحديد الواضح لمسئوليات العاملين بالإدارة" في الترتيب السادس والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٣٣.١٣٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة منخفضة جداً، وتعبّر عن عدم التحديد الواضح لواجبات ومسئوليات العاملين بالجامعات الحكومية عينة البحث بشكل واضح وفي مختلف جوانب العمل المتعددة، وذلك يتسبب في عدم تحديد المسئولين عن القصور في العمل مما يؤدي لإنخفاض الشعور بالمسئولية والإلتزام في العمل، وهو ما يتفق مع ما جاء بنتائج دراسة ناجي إسماعيل (٥٧).

- في حين جاء المحور في الترتيب الثالث لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٧٠.٠٠٪





ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الخاصة عينة الدراسة عن هذا المحور مرتفع، وذلك يعكس وضوح إجراءات وخطوات العمل بدرجة كبيرة، وكذا تميز بيئة العمل المادية من حيث الإنشاءات والتجهيزات بدرجة واضحة وملموسة.

كما جاءت العبارة رقم (٢٨) "يتعذر تحديد مسئولية القصور في العمل نتيجة لعدم التحديد الواضح لمسئوليات العاملين بالإدارة" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٧٧.٠٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة مرتفعة، وتعكس مدى وضوح الإختصاصات والأدوار في العمل مما يؤدي للجدية والإلتزام والمسئولية في العمل، وكذا يتيح ذلك إمكانية تحديد مسئولية القصور بالعمل في الوقت المناسب لتدارك الأخطاء وإمكانية تصحيحها.

وجاءت العبارة رقم (٢٤) "تتاح لك الفرصة للقيام بتخطيط عملك" في الترتيب السادس والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٥٧.٠٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة متوسطة، وتعكس عدم إتاحة الفرصة بشكل كافي لقيام الأخصائيين بالجامعات الخاصة عينة البحث بالتخطيط لعملهم، مما يؤدي إلي عدم الوصول لأفضل الطرق التي يؤدي بها العمل على أكمل وجه نتيجة لعدم إشراكهم في التخطيط للعمل بالقدر المناسب.

#### - المحور السادس: الرضا عن علاقات العمل

- جاء المحور في الترتيب الثاني لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٧٠.٩٦٪.

ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الحكومية عن هذا المحور مرتفع، وذلك يعكس روح الود والتعاون التي تسود بين العاملين بالجامعات الحكومية عينة الدراسة، وكذا علاقات العمل على إختلاف مستوياتها.

كما جاءت العبارة رقم (٣١) "تجمعك بالطلاب المشاركين بالأنشطة الرياضية علاقة مهنية طيبة تحقق الإلتزام والجدية في العمل" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٨٦.٩٩٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة مرتفعة بدرجة واضحة بما يعكس درجة عالية من التفاهم والتناغم بين الأخصائيين الرياضيين والطلاب مما يحقق الإلتزام والجدية في تنفيذ الأنشطة الرياضية.





وجاءت العبارة رقم (٣٣) "تحرص الإدارة على تنظيم أنشطة وفعاليات مختلفة تسهم في دعم وتوطيد علاقات العمل على إختلاف مستوياتها" في الترتيب الخامس والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٤٦.٢٥٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة أقل من المتوسط، مما يدل على عدم إهتمام الإدارة بالجامعات الحكومية عينة الدراسة بتنظيم أنشطة ولقاءات تدعم وتوطد العلاقات بين العاملين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب، مما يعكس عدم إدراك الإدارة لأهمية ذلك وتأثيره الإيجابي على رضا العاملين ومصحة العمل.

- في حين جاء المحور في الترتيب السابع لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٦٤.٦٠٪.

ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الخاصة عينة الدراسة عن هذا المحور أعلى من المتوسط، وذلك يعكس مدى رضا العاملين بالجامعات الخاصة عينة الدراسة بدرجات متباينة نحو علاقات العمل المتعددة، الأمر الذي يقودنا إلي الحكم على درجة الرضا هذه بأنها غير معبرة عن مستوى رضا كافي مقارنة بالجامعات الحكومية عينة الدراسة.

كما جاءت العبارة رقم (٣٢) "تتسم علاقاتك بأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالتعاون والتقدير المتبادل" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٧٨.٠٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة مرتفعة، وتعكس مدى إهتمام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة بالأنشطة الرياضية وتقديرهم لدور الأخصائيين الرياضيين وتشجيعهم والتعاون معهم.

وجاءت العبارة رقم (٣٣) "تحرص الإدارة على تنظيم أنشطة وفعاليات مختلفة تسهم في دعم وتوطيد علاقات العمل على إختلاف مستوياتها" في الترتيب الخامس والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٥٧.٠٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة متوسطة، وتعكس مدى الحاجة إلي مزيد من الإهتمام بتنظيم اللقاءات والفعاليات المختلفة مما يسهم في توطيد علاقات العمل ودعمها مما يؤدي إلي درجة أعلى من الرضا.

- المحور السابع: الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل

- جاء المحور في الترتيب الرابع لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٥٩.٢٧٪.





ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الحكومية عن هذا المحور متوسطة مما يدل على أن إهتمام الرئيس بتوجيهه وتدريب مرؤوسيه وتفويض السلطات ونمط القيادة السائد في العمل بحاجة إلي المزيد من الإهتمام من أجل الإرتفاع بمستوى الرضا لدى العاملين بالجامعات الحكومية عينة الدراسة.

كما جاءت العبارة رقم (٣٨) "يُسيء رئيسك إستخدام السلطات التي تمنحها له وظيفته" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٦٩.٣٨٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة مرتفعة إلي حد ما، مما يوضح التزام الرؤساء في الجامعات الحكومية عينة الدراسة بواجبات وظائفهم وعدم إساءة استخدام سلطاتهم، وذلك في سياق القوانين واللوائح المنظمة للعمل.

وجاءت العبارة رقم (٣٧) "يهتم رئيسك في العمل بتدريب مرؤوسيه ومتابعتهم والإستماع لمقترحاتهم" في الترتيب السادس والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٥١.٢٥٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة متوسطة، وتعبر عن عدم إهتمام الرؤساء والقادة بالجامعات الحكومية عينة الدراسة بتدريب المرؤوسين ونقل الخبرة إليهم بالقدر المناسب، مما يسبب عدم وجود صف ثاني من الكوادر التي يُعتمد عليها في تحمل المسؤولية في المستقبل.

- في حين جاء المحور في الترتيب الثاني لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٧٠.١٧٪.

ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الخاصة عينة البحث عن هذا المحور مرتفع، وذلك يعكس مدى ما يتمتع به القادة من خبرات وقدرات متميزة في الجامعات الخاصة عينة الدراسة.

كما جاءت العبارة رقم (٣٤) "تتاح لك الفرصة لإبداء الرأي بحرية في مختلف المواقف المتعلقة بالعمل" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٧٨.٠٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة مرتفعة، وتعكس ديمقراطية التعبير عن الرأي التي تسود الجامعات الخاصة عينة الدراسة، وهذا ما ينعكس بالإيجابية لمصلحة العمل في المقام الأول.





وجاءت العبارة رقم (٣٧) "يهتم رئيسك في العمل بتدريب مرؤوسيه ومتابعتهم والاستماع لمقترحاتهم" في الترتيب السادس والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٥٤.٠٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة متوسطة، وتعكس عدم إهتمام القادة بإدارات النشاط الرياضي بالجامعات الخاصة عينة الدراسة بإعداد وتدريب المرؤوسين ليصبحوا قادرين على تحمل المسؤولية وإدارة العمل بكفاءة، مما يؤدي إلي عدم وجود كوادر قادرة على تحمل مسؤولية العمل مستقبلاً.

#### - المحور الثامن: الرضا عن أساليب تقويم الأداء المتبعة

- جاء المحور في الترتيب السابع لمحاو المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٤٠.٧٥٪.

ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الحكومية عن هذا المحور منخفضة، مما يدل على إعتقاد عملية تقويم أداء العاملين بالجامعات الحكومية عينة البحث على أسس ومعايير غير موضوعية وغير واضحة مما يؤدي إلي تساوي المجدين وغير المجدين وعدم التفريق بينهم، وهو ما يتفق مع ما جاء بنتائج دراسة توماس "Thomas" (٩١).

كما جاءت العبارة رقم (٤٣) "تحصل على التقدير المناسب من رؤسائك عند أدائك لعمل جيد" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٥٥.٦٣٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة متوسطة، مما يدل على أن تقدير الأداء الجيد والعمل الجاد بحاجة إلي المزيد من العناية والإهتمام، حتى يمكن أن يؤثر ذلك على دافعية العاملين بالجامعات الحكومية عينة الدراسة نحو بذل المزيد من الجهد والعمل بجدية للحصول على التقدير المادي والمعنوي بما يتناسب مع حجم الجهد والأداء المبذول.

وجاءت العبارة رقم (٤٤) "تقوم الإدارة بإعلان نتائج تقويم الأداء للعاملين سواء كانت إيجابية أو سلبية" في الترتيب الخامس والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية بنسبة مئوية ٣١.٢٥٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة منخفضة جداً، مما يشير إلي عدم الموضوعية في عمليات التقويم، مما يؤدي إلي إنخفاض درجة رضا العاملين بالجامعات الحكومية عينة البحث بشكل ملحوظ، فضلاً عن عدم إدراك الإدارة لأهمية إعلان نتائج تقويم الأداء للعاملين وما له من تأثير إيجابي في إستثارة دافعية العاملين وحثهم على بذل مزيد من الجهد.





- في حين جاء المحور في الترتيب السادس لمحاور المقياس بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٦٥.٦٠٪.

ويرى الباحثون أن مستوى رضا عينة البحث بالجامعات الخاصة عينة البحث عن هذا المحور مرتفع إلي حد ما، ويرجع ذلك إلي وضوح أسس ومعايير التقويم والحصول على التقدير المناسب عند أداء عمل جيد وذلك للعاملين بالجامعات الخاصة عينة الدراسة.

كما جاءت العبارة رقم (٤٠) "تعتمد عملية تقويم الأداء على أسس ومعايير موضوعية واضحة ومعروفة لجميع العاملين" في الترتيب الأول لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٧٨.٠٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة مرتفعة، وتعبّر عن وضوح أسس ومعايير عملية تقويم الأداء بشكل كبير، وكذا إدراك الإدارة بالجامعات الخاصة عينة الدراسة لأهمية الوضوح في المعايير والأسس التي يتم بموجبها تقويم أداء العاملين.

وجاءت العبارة رقم (٤٤) "تقوم الإدارة بإعلان نتائج تقويم الأداء للعاملين سواء كانت إيجابية أو سلبية" في الترتيب الخامس والأخير لعبارات المحور بالنسبة لإستجابات عينة البحث بالجامعات الخاصة بنسبة مئوية ٤٩.٠٠٪.

ويرى الباحثون أن هذه النسبة منخفضة إلي حد ما، وذلك يدل على خارجة عمليات تقويم أداء العاملين بالجامعات الخاصة عينة الدراسة لمزيد من الشفافية في إعلان نتائج تقويم الأداء للعاملين، حيث أن ذلك يؤثر إيجابياً على دافعية العاملين وبذلهم جهد أكبر في العمل.

## الإستخلاصات والتوصيات

### أولاً: الإستخلاصات

(١) وجود فروق دالة إحصائياً بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة بالمجموع الكلي لمقياس الرضا الوظيفي في إتجاه الجامعات الخاصة.

(٢) وجود فروق دالة إحصائياً بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في إتجاه الجامعات الحكومية في الرضا عن الأمان والاستقرار الوظيفي وفي الرضا عن علاقات العمل

(٣) وجود فروق دالة إحصائياً بين الجامعات الحكومية والخاصة في إتجاه الجامعات الخاصة في الرضا المالي والرضا عن فرص الترقّي المتاحة، الرضا عن ظروف وإجراءات العمل وبيئته







المادية، الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل والرضا عن أساليب تقويم الأداء المتبعة.

(٤) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في الرضا عن طبيعة وحجم العمل وملائمته للقدرات الشخصية.

(٥) جاء المحور الأول لمقياس الرضا الوظيفي والخاص بالرضا المالي في الترتيب الثامن والأخير لإستجابات عينة البحث من الجامعات الحكومية، وفي الترتيب الأول لإستجابات عينة البحث من الجامعات الخاصة.

(٦) جاء المحور الثالث لمقياس الرضا الوظيفي والخاص بالأمان والاستقرار الوظيفي في الترتيب الثامن والأخير لإستجابات عينة البحث في الجامعات الخاصة، وفي الترتيب الأول لإستجابات عينة البحث بالجامعات الحكومية.

### ثانياً: التوصيات

- ١- إعادة تقويم أنظمة الأجور والبدلات بوجه عام وتفعيل صرف البدلات للأخصائيين الرياضيين بالجامعات الحكومية والخاصة.
- ٢- أن تكون الترقية على أساس الكفاءة في العمل بالجامعات الحكومية والخاصة.
- ٣- إتاحة فرص التدريب للأخصائيين الرياضيين بالجامعات الحكومية والخاصة لإكسابهم المهارات وتطوير قدراتهم.
- ٤- التأمين على الأخصائيين الرياضيين بالجامعات الخاصة وإشراكهم بأنظمة التأمينات والمعاشات لتحقيق الاستقرار لهم بعد بلوغ سن المعاش.
- ٥- إسناد مهام كاملة في العمل بصورة تسمح بالتنوع وتحمل المسؤوليات لتحقيق الإثراء الوظيفي في العمل.
- ٦- العمل على تنمية الإلتزام لدى العاملين بالجامعات الخاصة.
- ٧- التحديد الواضح لمسئوليات العاملين بالإدارة بالجامعات الحكومية حتى يتثنى تحديد مسئولية القصور في العمل.







## قائمة المراجع

### المراجع باللغة العربية

- ١- أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية " الإدارية العصرية لرأس المال الفكري "، ب.ن، القاهرة، ٢٠٠٤.
- ٢- أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعات المصرية، القاهرة، ١٩٧٨م.
- ٣- : إدارة القوى العاملة، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، ١٩٨٤م.
- ٤- : السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٥م.
- ٥- أحمد ماهر: السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية، للنشر والتوزيع، ط٨، الإسكندرية، ٢٠٠٢م.
- ٦- التعليم الخاص: مركز المعلومات والتوثيق، وزارة التعليم العالي، المجلد الثالث للعام ٢٠٠٣/٢٠٠٤م، القاهرة، ٢٠٠٥م.
- ٧- المعجم الوجيز: مجمع اللغة العربية، القاهرة، ١٩٩٣م.
- ٨- آمال ماهر بتر: تأثير الصراع التنظيمي علي الرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية الخدمية في مصر " دراسة حالة مستشفى قصر العيني"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة، ٢٠٠٣م.
- ٩- جامعة القاهرة المئوية والرسالة: مركز جامعة القاهرة للنشر، القاهرة، ٢٠٠٧م.
- ١٠- جداول وظائف المجموعات النوعية: إدارة ترتيب الوظائف، الإدارة العامة للتنظيم والإدارة، مطبعة جامعة القاهرة، ٢٠٠٣م.
- ١١- حامد أحمد رمضان بدر: الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والإقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، ع (٣) الكويت، ١٩٨٣م.
- ١٢- خليل محمد حسن الشماع: مبادئ الإدارة مع التركيز علي إدارة الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، ٢٠٠٤م.
- ١٣- دينا محمد عادل: ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية، ٢٠٠١م.





- ١٤- رفاعي محمد رفاعي: أثر المعوقات البيئية علي إدارة الإدارة في القطاع العام مع إشارة خاصة لعملية اتخاذ القرار، رسالة دكتوراة غير منشورة كلية التجارة، جامعة القاهرة، ١٩٧٧م.
- ١٥- سمير أحمد عسكر: أبعاد الرضا الوظيفي " دراسة تطبيقية"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة - جامعة عين شمس، ج ٢، القاهرة، ١٩٨٥م.
- ١٦- : أصول الإدارة، ط٦، دار القلم للنشر والتوزيع، دبي - الإمارات العربية المتحدة، ٢٠٠٥م.
- ١٧- سميرة حبيب سعد: تقييم فعالية الأداء الجامعي لمرحلة الدراسات العليا بكليات التجارة في الجامعات المصرية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة - جامعة الزقازيق، ١٩٩٥م.
- ١٨- سوسن سالم الشيخ: النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي " نموذج مقترح"، المجلة العلمية لكلية التجارة، فرع الأزهر للبنات، ع ١٣، القاهرة ١٩٧٧م.
- ١٩- سيد الهواري: الإدارة" الأصول والأسس العلمية، مكتبة عيش شمس، القاهرة، ١٩٧٦م.
- ٢٠- : الإدارة "الأصول والأسس العلمية" ، ط ١١، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٦م.
- ٢١- صابر إسماعيل محمد: محددات الرضا الوظيفي لدي العاملين في القطاعين الحكومي والخاص بمصر، المجلة العلمية لكلية التجارة- فرع جامعة الأزهر للبنات، العدد السابع عشر، يونيو ٢٠٠٠م.
- ٢٢- صبحي جبر العتيبي: تطور الفكر والأنشطة الإدارية، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، ٢٠٠٢م.
- ٢٣- صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٠م.
- ٢٤- : السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية للطباعة والنشر الإسكندرية، ٢٠٠٤م.
- ٢٥- ضياء الدين زاهر: جامعتنا العربية في مطلع الألفية الثالثة (تحديات وخيارات)، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، ٢٠٠٠م.
- ٢٦- طه إسماعيل محمود: الرضا عن العمل وأثره علي كفاءة أداء البنوك التجارية، دراسة مقارنة بين البنوك التجارية للقطاع العام والبنوك التجارية المشتركة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، ١٩٩٦م.





### ثانياً: المراجع الأجنبية

- 27 – Andre Busing: A Dynamic Model of work satisfaction, qualitative approaches, Human Relation journal, 1999.
- 28– Batrol kathryn and David Martin: Management , 2<sup>nd</sup> ed, mc graw – Hill publishing co, New York , 1994.
- 29 – David A. Decenzo & Stephen p.Robbinson: Human resours Management, 5<sup>th</sup> ed, John wiley & sons Inc, New York, 1996 .
- 30 – David A. kolb: The Organizational Behavior Reader, 5<sup>th</sup> ed, Englwood cliffs, prentice Hall, New Jersey, 1991.
- 31 – David Holt: Management "principles and Practices" 3<sup>rd</sup> ed, Englewood cliffs, New Jerssy, 1993.

