

"الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز المهني لدى الأخصائيين

الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة"

¹الدكتور / إبراهيم على الأنصاري

المقدمة ومشكلة البحث:

تعد دراسة ظاهرة الرضا الوظيفي "job satisfaction" التجسيد المباشر للاستفادة من الموارد البشرية العاملة بالمؤسسات والمنظمات سواء إن كانت عامة أو خاصة ، وسواء إن كانت إنتاجية أو خدمية (5: 204).

ويشير مفهوم الرضا الوظيفي "job satisfaction" إلى درجة رضا العاملين عن وظائفهم وفقاً لتصوراتهم الخاصة، وتحدث حالة الرضا هذه عندما يجد الفرد توافقاً تاماً بين توقعات الفرد من وظيفته وبين العائد الذي يمكن الحصول عليه من هذه الوظيفة (2: 94).

كما يعد الرضا درجة شعور الفرد ايجابياً أو سلبياً تجاه عمله، فالرضا هو الموقف أو رد الفعل العاطفي عند الفرد تجاه المهام التي يقوم بها، وتجاه الحالة الاجتماعية والمادية لمكان العمل" (18 : 118).

كما يعتبر الرضا الوظيفي من أهم العوامل المؤثرة في السلوك نحو عمل الفرد وهنا يأتي السؤال (كيف نستطيع تنمية الرضا الوظيفي والاتجاهات الإيجابية نحو العمل الذي يؤديه الفرد ؟) ، وتأتي الإجابة عن هذا التساؤل في مدى قدرة المؤسسة على إشباع وإرضاء بعض الحاجات لدى الأفراد مثل : الأجر المناسب ، تكاليفات العمل ، طريقة الإشراف ، بيئة العمل ، فرص الترقى ، وهنا تأتي دور الإدارة الجيدة ومحاولاتها توفير هذه العوامل للأفراد العاملين مما يسهم في تحسين درجة الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين ، والذي ينعكس بدوره على الأداء الذي يحقق أهداف المنظمة أو المؤسسة التي يعملون بها (7 : 132).

وفي بعض الدراسات تبين أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي لدى الأفراد له تأثير إيجابي خارج العمل فقد وجد أن الأفراد الأكثر رضاً الوظيفي يكونوا أكثر رضاً عن أوقات فراغهم خاصة مع عائلاتهم وكذلك رضائهم عن الحياة بصفة عامة (15: 111).

¹ أستاذ مشارك - كلية التربية الأساسية - قسم التربية البدنية - الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - دولة الكويت.

كما ان للدوافع، بصفة عامة، أهميتها في تحريك الفرد وتوجيهه نحو أهداف محددة، فأى دافع يُستثار لدى الفرد يؤدي إلى توتره، ويدفعه هذا التوتر إلى البحث عن أهداف معينة، إذا وصل إليها أشبع حاجته أو دافعه. فينخفض توتره ويستعيد الفرد اتزانه.

ويشير مصطلح الدافعية إلى مجموعة من الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل. فالدافع بهذا المفهوم يشير إلى نزعة للوصول إلى هدف معين، وهذا الهدف قد يكون لإرضاء حاجات داخلية، أو رغبات داخلية. أما الحاجة (Need) فهي حالة تنشأ لدى الفرد لتحقيق الشروط البيولوجية أو السيكولوجية اللازمة المؤدية لحفظ بقاء الفرد. أما الهدف (Goal) فهو ما يرغب الفرد في الحصول عليه، ويؤدي في الوقت نفسه إلى إشباع الدافع (18 : 195).

ويعتبر الدافع هو الجانب السيكولوجي للحاجة، لذا فالدافع لا يمكن ملاحظته مباشرة، وإنما يستدل عليه من الآثار السلوكية التي يؤدي إليها. وبهذا يمكن القول بأن الدافع عبارة عن مفهوم أو تكوين فرضي يرتبط به مفهوم آخر وهو الاتزان الذي يشير إلى نزعة الجسد العامة للحفاظ على بيئة داخلية ثابتة نسبياً، وبهذا ينظر العلماء الذين يتبنون وجهة النظر هذه، إلى السلوك الإنساني على أنه حلقة مستمرة من التوتر وخفض التوتر. (25 : 16).

ويعرّف الدافع على أنه القوة التي تدفع الفرد لأن يقوم بسلوك من أجل إشباع وتحقيق حاجة أو هدف، كما يعتبر الدافع شكلاً من أشكال الاستثارة الملحة التي تخلق نوعاً من النشاط أو الفعالية (13 : 33) ، وقد يعرف الدافع على أنه " سعي الفرد إلى تحقيق التفوق وحفز الأنا والاعتزاز بالنفس واحترام الذات وتأكيدها" (16 : 54)

ويُعد دافع الإنجاز من الدوافع الهامة، إذ يقود الفرد ويوجهه إلى كيفية التخفيف من توتر حاجته، وأن يضع خططاً متتابعة لتحقيق أهدافه، وأن يُنفذ هذه الخطط بالطريقة التي تسمح أكثر من غيرها بتهدئة إلحاح حاجات الفرد ودوافعه. (16 : 92)

ولدافع الإنجاز أهميته لدى الفرد، لأنه يُعبر عن رغبته في القيام بالأعمال الصعبة، ومدى قدرته على تناول الأفكار والأشياء بطريقة منظمة وموضوعية وباستقلالية. كما يعكس قدرته في التغلب على ما يواجهه من عقبات، وبلوغه مستوى عالٍ في مجالات الحياة، مع ازدياد تقدير الفرد لذاته ومنافسته للآخرين والتفوق عليهم. (18 : 198)

كما تظهر أهميته في تحقيق التوافق النفسي للأفراد، لأن الفرد عالي الإنجاز يكون أكثر تقبلاً لذاته، وأشدّ سعيًا نحو تحقيقها، كما ينعكس إنجازُه على جماعته التي يتعامل معها، ما يحقق له توافقاً اجتماعياً سويًا. (14 : 22)

ويعرف ماكلياند McClelland الدافع للإنجاز بأنه الاداء في ضوء مستوى محدد من التميز والتفوق او هو ببساطة الرغبة في النجاح . (22 : 17)

كذلك يعرف فاروق عبد الفتاح دافعية الانجاز على انها الرغبة المستمرة للسعي الى النجاح، وانجاح اعمال صعبة والتغلب على العقبات بكفاءة وبأقل قدر ممكن من الجهد والوقت وبأفضل مستوى من الاداء. (10: 56)

كما يعرف فتحي الزيات دافعية الانجاز على انها دافع مركب، يوجه سلوك الفرد كي يكون ناجحاً في الأنشطة وفق معايير للامتياز، والتي تكون معايير النجاح والفشل فيها واضحة ومحددة. (11: 18)

ويرى الباحث ان الرضا الوظيفي يحقق للأفراد العديد من النتائج الإيجابية التي تعود بالنفع على الفرد ذاتياً وعلى المؤسسة التي يعمل بها كإنخفاض معدلات كلاً من الغياب ، ترك العمل، والتفاهم بين العاملين ، التمارض مما يؤثر بشكل إيجابي على الكفاءة الإنتاجية لأخصائي الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة ويتمثل ذلك في إرتفاع معدلات الأداء ، تخفيض التكاليف ، الحد من الصراعات ، وتحسين نوعية القرار الصادر منه ، ونظراً لأهمية دور اخصائي لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة في الميدان التربوي والخدمي داخل الكويت وما يقدمه من خطط وبرامج تساعد على إنجاح الأنشطة داخل الدولة فإنه من الواجب الاهتمام به وتوفير المناخ المناسب له لكي يصبح لديه دافع الانجاز و يزداد ارتباطه بعمله ومهنته . لذلك فإن مشكلة البحث الحالي تتمثل في محاولة الباحث للتعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة.

هدف البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز المهني لدى العاملين لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة من خلال: -

- دراسة العلاقة بين ابعاد مقياس الرضا الوظيفي وابعاد مقياس دافعية الانجاز لدي عينة البحث من الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة.

- دراسة الفروق بين عينة البحث على ابعاد مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الانجاز تبعا لمتغير نوع الجنس.

الدراسات السابقة:

1- قام كل من بلال عبد العزيز ، محمد سعيد محمد ، تامر العناني (2010)(19) بدراسة عنوانها " بناء مقياس دافعية الانجاز لدي أخصائي الرياضة للجميع ، وهدفت الي بناء مقياس دافعية الانجاز لدي أخصائي الرياضية للجميع وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي على عينة مكون من (78) من

أخصائي الرياضة للجميع بمراكز الشباب بجمهورية مصر العربية ،وقد اتبع الباحثون في حساب الصدق كل من " صدق المحكمين والصدق العاملي ، كما تم حساب الثبات عن طريق ايجاد معامل الفا كرونباخ وقد خلص الباحثون إلى بناء مقياس دافعية الانجاز لدي أخصائي الرياضة للجميع مكون من (30) عبارة موزعين على أربعة أبعاد هي العامل الأول : الثقة بالنفس- وقد تشبعت على هذا العامل (9) تسع عبارات وتراوح قيم التشبعات على العامل الأول ما بين (0.719 ، 0.486).العامل الثاني : الرغبة في النجاح - وقد تشبعت على هذا العامل (9) تسع عبارات وتراوح قيم التشبعات على العامل الثاني ما بين (0.578 ، 0.441).العامل الثالث : مستوى الطموح - وقد تشبعت على هذا العامل (7) سبع عبارات وتراوح قيم التشبعات على العامل الثالث ما بين (0.510 ، 0.412).العامل الرابع : الميل للتنافس - وقد تشبعت على هذا العامل (5) خمس عبارات وتراوح قيم التشبعات على العامل الرابع ما بين (0.781 ، 0.414) وقد أوصي الباحثون بالاستفادة من نتائج هذا البحث لما له من أهمية في التعرف على دافعية الانجاز لدي أخصائي الرياضة للجميع .

2- قام صبري أبو العز (2008)(6) بدراسة بعنوان " بناء مقياس الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضييين بمديريات الشباب والرياضة " بهدف بناء مقياس الرضا الوظيفي لدي الأخصائي الرياضي بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية ، وقد تم تطبيقه على عينة مكونة من (600) أخصائي رياضي ، وقد أسفرت النتائج إلى أن عبارات مقياس الرضا الوظيفي لدي الأخصائيين الرياضييين المستخدمة في هذا البحث وإبعاده قد توافر لها قيم صدق وثبات عالية .

3- قام عبده عبد الحليم (2008)(8) بدراسة بعنوان " اثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد " بهدف التعرف على اثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد ، وتم تطبيقه باستخدام أداة جمع البيانات على عينة مكونة من (338) من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والأخصائيين والإداريين والعاملين . وقد كانت أهم النتائج : وجود علاقة ارتباطيه جوهريه بين إبعاد التمكين والرضا الوظيفي .

4- قام محمد منصور (2008) (13) بدراسة بعنوان " السلوك التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي للأخصائي الرياضي في بعض الأندية الرياضية بمحافظة الغربية " بهدف التعرف على السلوك التنظيمي للأخصائي الرياضي في بعض الأندية الرياضية بمحافظة الغربية ، كما تهدف إلى التعرف على الرضا الوظيفي للأخصائي الرياضي في بعض الأندية الرياضية بمحافظة الغربية والتعرف على تأثير السلوك التنظيمي في الرضا الوظيفي للأخصائي الرياضي في بعض الأندية الرياضية بمحافظة الغربية وقد نم استخدام أداة جمع البيانات وتطبيقها على عينة مكونة من (105) أخصائي رياضي . وكان من أهم النتائج : غياب قدر من الاهتمام اللازم من الرؤساء بالمرؤوسين وذلك في إعطائهم

حقهم في التقدير والاعتراف وعدم تشجيع العاملين سواء بالحافز المادي أو الترقية وازدحام العمل بالعاملين أكثر من الحد اللازم في مكان واحد ، وبالتالي لا توجد فرصة حقيقية للترقية والاهتمام البسيط من المسؤولين بتنظيم برامج تدريبية للأخصائيين لتنمية التفكير الابتكاري لديهم وعدم توافر الإمكانيات لدي الأخصائي لانجاز عملهم وعدم وضوح المعايير والقيم واللوائح الخاصة بالعمل لبلوغ الأهداف المرجوة .

5- قام حابس سليمان (2006) (2) بدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي لدي موظفي مؤسسة التدريب المهني في الأردن " بهدف التعرف على مدي الرضا الوظيفي لدي مؤسسة التدريب المهني في المملكة الأردنية الهاشمية وعلاقته بالمؤهل العلمي وسنوات الخبرة وطبيعة العمل الوظيفي وقد تم تطبيقه باستخدام أداة جمع البيانات على عينة مكونة من (951) موظفا في كافة أقاليم مؤسسة التدريب المهني وكانت أهم النتائج : عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدي موظفي مؤسسة التدريب المهني تعزو لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة وطبيعة العمل ، كما أظهرت النتائج انه كلما ازدادت سنوات الخبرة قل الرضا ، كما أظهرت أن الرضا يقل في بعد الراتب والحوافز وفرص الترقية قياسا لبعد ممارسة المهنة والإشراف لدي موظفي مؤسسة التدريب المهني.

6- قام ليولي Liu, Li (2005) (21) بدراسة بعنوان " السلوك القيادي لمدير قسم التربية البدنية في الجامعات والرضا عن المهنة لمعلم التربية البدنية " بهدف تقييم العلاقة بين السلوك القيادي لمدير قسم التربية البدنية في الجامعة ، والرضا عن المهنة لمعلمي التربية البدنية وعلاقة بعض المتغيرات الديموجرافية بالرضا الشامل عن المهنة وتم تطبيق أداة جمع البيانات على عينة مكونة من (432) معلما للتربية البدنية ، وقد كانت أهم النتائج : وجود ارتباط عالي بين السلوكيات القيادية للمديرين والرضا عن المهنة لدي المعلمين ، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة في الرضا الشامل للمعلم عن المهنة وأبعاد الإشراف وأوضاع العمل والتقييم بناء على السلوكيات القيادية للمديرين .

7- قام رومين ، جبريال Romen , Gabriel (2004) (23) بدراسة بعنوان " تقويم الرضا المهني لمعلمي التربية البدنية بالمدارس العامة فيبورتريكو " بهدف التعرف على مسببات الرضا المهني الداخلية والخارجية لدي المعلمين وتم تطبيق أداة جمع البيانات على عينة مكونة من (42) معلما للتربية البدنية وكانت من أهم النتائج : أن العوامل أو المسببات الخارجية " الأجور ، أوضاع العمل ، الإشراف " ، أظهرت مستويات منخفضة للرضا المهني ، كما إن العوامل الداخلية " الانجاز ، التميز ، العمل ذاته " ارتبطت بمستويات عالية من الرضا عن المهنة .

8- قام هال Hal (2004) (20) بدراسة عنوانها " الرضا الوظيفي بكلية الإدارة الرياضية بالولايات المتحدة الأمريكية " بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء كلية الإدارة ، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أهم النتائج أظهرت أن ترتيب مستويات الرضا الوظيفي تتمثل في

التالي الرضا والعدالة في توزيع الأجور ، الترقى ، إبداء الآراء في تحسين العمل ، الاستقرار الوظيفي ، تكوين العلاقات الاجتماعية مع الزملاء ،

إجراءات البحث:

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي كونه ملائماً لعينة البحث

عينة البحث:

تم اختيار العينة بالطريقة العمدية من الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة وقد بلغ حجم العينة الأساسية (62) أخصائي رياضي ، كما استعان الباحث بعدد (30) فرداً من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث لإجراء المعاملات العلمية (الصدق - الثبات) من الأندية الرياضية بدولة الكويت كما يلي: -

جدول (1)

توصيف عينة البحث

م	الكلية	العينة	
		أساسية	استطلاعية
1	نادي الكويتي للمعاقين	12	6
2	نادي مبارك الكبير الرياضي للمعاقين	6	4
3	نادي الارادة الرياضي للمعاقين	13	5
4	نادي ورية الرياضي للمعاقين	9	3
5	نادي التحدي للمعاقين	6	4
6	نادي البصيره للمعاقين	9	4
7	نادي الصم الرياضي للمعاقين	7	4

أدوات جمع البيانات:

استخدم الباحث أدوات جمع البيانات التالية:

أولاً: مقياس الرضا الوظيفي وهو يتكون من (27) فقرة ، منها (20) فقرة نقلها إلى العربية (عبد الحميد صفوت) (9) من Minnesota Satisfaction Questionnaire وأضاف إليها (7) فقرات خاصة ببعد الرضا عن عدالة التوزيع ، والمقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية تراوحت ما بين (0.70) ، (0.89) وهي دالة عند مستوى 0.01 ، والإجابة على هذا المقياس تكون من خلال مقياس متدرج من خمسة مستويات تبدأ بموافق جداً ووزنها (5) درجات وتنتهي بمعارض جداً ووزنها درجة واحدة ، ويتضمن المقياس خمس أبعاد تتمثل في: - البعد الأول : الرضا عن عدالة التوزيع وهو يشير إلى الرضا عن الأجور والترقيات .

- البعد الثاني: الرضا عن الإنجاز ويتضمن الرضا الداخلي عن فعالية الشخص وشعوره بتحقيق ذاته
- البعد الثالث: الرضا المعرفي ويتضمن الرضا عن حرية الفرد في إبداء الاقتراحات والآراء لتطوير العمل.
- البعد الرابع: الرضا عن الإجراءات (الإدارة) ويشير على اتجاهات المرؤوس نحو نمط الإشراف وأسلوب صنع القرار والمناخ السائد في العمل
- البعد الخامس: الرضا عن الذات ويتضمن الرضا الداخلي للمرؤوس والاستقرار الوظيفي والرضا عن قيامه بتوجيه الآخرين.

ثانيا : مقياس دافعية الانجاز لدي لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة وهو يتكون من (30) فقرة من اعداد كل من (بلال عبد العزيز ، محمد سعيد ، تامر عناني) ويتكون من اربعة ابعاد هي البعد الأول : الثقة بالنفس واشتمل علي (9) تسع عبارات ، البعد الثاني : الرغبة في النجاح وتضمن (9) تسع عبارات ، البعد الثالث : مستوي الطموح واشتمل علي (7) سبع عبارات ، البعد الرابع الميل للتنافس وتضمن (5) خمس عبارات ، يتم الاجابة على المقياس من خلال مقياس متدرج من ثلاثة مستويات (دائما) (3) درجات ، احيانا (2) درجة ، نادرا (1) واحدة ، وقد استخدم الباحثون الصدق العاملي لحساب الصدق وكذلك صدق الاتساق الداخلي ، وتمتع المقياس بدرجة ثبات عالية حيث تراوحت ما بين (0.610 ، 0.741) .

المعاملات العلمية

1-مقياس الرضا الوظيفي

الصدق: صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين عبارات كل بعد والدرجة الكلية للبعد لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson وجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

قيم معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي

(ن=30)

الرضا عن عدالة التوزيع		الرضا عن الإنجاز		الرضا المعرفي		الرضا عن الإجراءات		الرضا عن الذات	
م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط
1	0.674	1	0.426	1	0.543	1	0.416	1	0.835
2	0.443	2	0.553	2	0.452	2	0.737	2	0.642
3	0.546	3	0.665	3	0.426	3	0.601	3	0.649
4	0.499	4	0.778	4	0.489	4	0.793	4	0.703
5	0.639	5	0.506			5	0.628		
6	0.683	6	0.542						
7	0.514								
8	0.406								

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (0.05) = (0.361).

يتضح من جدول (2) أن قيم الارتباط لجميع عبارات ابعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة عند مستوي (0.05) مما يدل على صدق العبارات في التعبير عن كل بعد.

الثبات:

قام الباحث بحساب ثبات المقياس باستخدام "معامل ألفا Alpha" للثبات وفقا لتعديل كرونباخ Cronbach حيث يمثل "معامل ألفا Alpha" متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرق مختلفة، ولذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء المقياس، ويوضح جدول (3) معامل الثبات بطريقة ألفا.

جدول (3)

قيم معامل ألفا Alpha للثبات لأبعاد المقياس (ن=30)

المحور	عنوان البعد	قيم معامل ألفا
الأول	الرضا عن عدالة التوزيع	0.715
الثاني	الرضا عن الإنجاز	0.724
الثالث	الرضا المعرفي	0.793
الرابع	الرضا عن الإجراءات	0.761
الخامس	الرضا عن الذات	0.860

• قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (0.05) = (0.361).

يتضح من جدول (3) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة " ألفا " تتراوح بين (0.715، 0.860)

مما يؤكد على أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات

2-مقياس دافعية الانجاز

الصدق:

صدق الاتساق الداخلي: تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب دلالة معامل الارتباط بين عبارات كل بعد والدرجة الكلية للبعد لأبعاد مقياس دافعية الانجاز باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson. وجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4)

قيم معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد لأبعاد مقياس دافعية الانجاز

(ن=30)

الثقة بالنفس		الرغبة في النجاح		مستوي الطموح		الميل للتنافس	
م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط	م	قيمة الارتباط
1	0.674	1	0.701	1	0.739	1	0.473
2	0.443	2	0.717	2	0.620	2	0.634
3	0.546	3	0.821	3	0.741	3	0.543
4	0.499	4	0.895	4	0.629	4	0.652
5	0.638	5	0.618	5	0.680	5	0.765
6	0.683	6	0.660	6	0.680		
7	0.643	7	0.791	7	0.632		
8	0.433	8	0.768				
9	0.653	9	0.651				

قيمة (ر) الجدولية عند مستوي (0.05) = (0.361).

يتضح من جدول (4) أن قيم الارتباط لجميع عبارات ابعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس جاءت دالة عند مستوي (0.05) مما يدل على صدق العبارات في التعبير عن كل بعد. . الثبات:

قام الباحث بحساب ثبات المقياس باستخدام التجزئة النصفية عن طريق "معامل ألفا Alpha" للثبات وفقا لتعديل كرونباخ Cronbach حيث يمثل "معامل ألفا Alpha" متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرق مختلفة، ولذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء المقياس، ويوضح جدول (5) معامل الثبات بطريقة ألفا.

جدول (5)

قيم معامل ألفا Alpha للثبات لأبعاد المقياس

(ن=30)

المحور	عنوان البعد	قيم معامل ألفا
الأول	الثقة بالنفس	0.745
الثاني	الرغبة في النجاح	0.814
الثالث	مستوي الطموح	0.774
الرابع	الميل للتنافس	0.711

قيمة (ر) (الجدولية عند مستوي (0.05) = (0.361).

يتضح من جدول (5) أن قيم المعاملات للثبات بطريقة " الفا " تتراوح بين (0.711، 0.814) مما يؤكد على أن المقياس على درجة مقبولة من الثبات تطبيق البحث:

تم تطبيق مقياسي البحث على عينة البحث الأساسية المكونة من (92) لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة خلال الفترة من 12-17 ديسمبر 2021 ، وقد تم تفرغ البيانات في كشوف الحاسب الآلي لمعالجتها إحصائياً.

المعالجات الإحصائية:

تم استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الارتباط - اختبار "ت" لإيجاد الفروق - معامل الفا كرونباخ .

أولاً: عرض النتائج:

جدول (6)

معاملات الارتباط بين ابعاد مقياس الرضا الوظيفي وابعاد مقياس دافعية الانجاز لدى عينة البحث من لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة (ن=62)

قيمة الارتباط (ر)				ابعاد مقياس الرضا الوظيفي
ابعاد مقياس دافعية الانجاز				
الثقة بالنفس	الرغبة في النجاح	مستوي الطموح	الميل للتنافس	
*0.295	*0.283	*0.252	*0.283	الرضا عن عدالة التوزيع
*0.327	*0.307	*0.282	*0.317	الرضا عن الإنجاز
*0.314	*0.304	*0.283	*0.301	الرضا المعرفي
*0.327	*0.311	*0.287	*0.313	الرضا عن الإجراءات
*0.306	*0.294	*0.263	*0.304	الرضا عن الذات

قيمة ر الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.173

يتضح من جدول (6) انه توجد علاقة ارتباطية دالة موجبة بين جميع ابعاد مقياس الرضا الوظيفي وابعاد مقياس دافعية الانجاز لدى عينة البحث من اخصائي رعاية الشباب.

جدول (7)

دلالة الفروق بين عينة البحث على ابعاد مقياس الرضا الوظيفي وفقا لمتغير نوع الجنس

الابعاد	عينة الذكور		عينة الاناث		قيمة ت
	ع	م	ع	م	
الرضا عن عدالة التوزيع	22.848	10.176	26.220	9.862	1.555
الرضا عن الإنجاز	12.060	7.365	14.593	7.609	1.549
الرضا المعرفي	10.484	4.790	12.033	5.172	1.414
الرضا عن الإجراءات	13.363	6.117	15.423	6.187	1.538
الرضا عن الذات	8.787	4.456	10.491	4.825	1.668

قيمة ت الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) = 2.000

يتضح من جدول (7) ان قيمة ت المحسوبة جاءت غير دالة احصائيا عن مستوي دلالة (0.05) على جميع ابعاد مقياس الرضا الوظيفي وفقا لمتغير نوع الجنس.

جدول (8)

دلالة الفروق بين عينة البحث على ابعاد مقياس دافعية الانجاز وفقا لمتغير نوع الجنس

الابعاد	عينة الذكور		عينة الاناث		قيمة ت
	م	ع	م	ع	
الثقة بالنفس	21.878	5.206	21.457	5.547	0.357
الرغبة فى النجاح	22.484	5.124	22.288	5.536	0.168
مستوي الطموح	17.575	3.929	17.389	4.366	0.203
الميل للتنافس	12.212	2.955	11.898	3.267	0.457

قيمة ت الجدولية عند مستوي دلالة (0.05) = 2.000

يتضح من جدول (8) ان قيمة ت المحسوبة جاءت غير دالة احصائيا عن مستوي دلالة (0.05) على جميع ابعاد مقياس الرضا الوظيفي وفقا لمتغير نوع الجنس.

ثانيا: مناقشة النتائج:

يتضح من جدول (6) انه توجد علاقة ارتباطية دالة موجبة بين جميع ابعاد مقياس الرضا الوظيفي وابعاد مقياس دافعية الانجاز لدي عينة البحث من لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة، وترى الباحثة ان ذلك يشير الي انه كلما ارتفعت درجة الرضا عن إنجازات العمل لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة تزداد درجة دافعية الانجاز لديهم وتزداد درجة تنوع الاهتمامات لديهم وايضا كلما ارتفعت درجة الرضا عن إنجازات العمل لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة تزداد درجة الخوف من الفشل بمعنى كلما ارتفعت درجة الرضا عن إنجازات العمل لدى المدرسين تزداد درجة ثقة الفرد في قدراته.

حيث أن الفرد إذا تحقق له الارتياح النفسي والبدني أصبح راضيا عن عمله وأصبحت له دافعية قوية للإنجاز ليزيد من مستواه في العمل ، وهذا ما يؤكد إيمان الحنيطي (2000) في أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي الى ارتفاع مستوى الطموح لدي العاملين في المؤسسات المختلفة ، كما يؤدي الى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المهنية المختلفة ، كما أن الأفراد ذوي درجات الرضا عن عملهم المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة عائلاتهم ، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بوجه عام ، كما أن العاملين الأكثر رضا عن عملهم يكونون اقل عرضة لحوادث العمل ، كما توجد علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل ، فانه كلما كان يوجد درجة عالية من الرضا أدي إلى زيادة الإنتاج . (1 : 23)

ويري هشام قرني (2004) بأن رضا الفرد عن عمله الأساسي إنما يساهم في تحقيق توافقه النفسي والاجتماعي فالعمل الذي يشغله الفرد يشكل جزءاً هاماً في حياته اليومية بما أن عمله يعتبر وسيلة أساسية لإشباع حاجاته ورغباته، ولذلك فإن رضا الفرد عن عمله والظروف التي تحيط به تجعله أكثر عطاء وحماساً في عمله حيث لا تستطيع المنظمات أن تؤدي دورها على الوجه الأكمل إلا إذا كان العاملون راضين عن عملهم ومقتنعين به. (17 : 10)

ويؤكد كاي كيبلر على أن أهم مصادر الشعور بالرضا الوظيفي ما يلي: الإنتاجية، جودة العمل، التعلم، إظهار القدرات الإبداعية، الاحتراف. (12 : 38-41)

ويشير فاروق عثمان إلى أن الدافعية تعد معياراً للرضا الوظيفي، كالرغبة في النمو: النمو والتقدم في العمل، والاستفادة من القدرات الشخصية في انجاز العمل بطريقة جيدة، الحصول على معلومات مرتبطة بطبيعة العمل (9 : 85)

ويرى الباحث أن اخصائي رعاية الشباب يكون لديه إنجاز عادل إذا كانت الظروف المحيطة به مناسبة ومشجعة اذ يعد الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة من أهم مؤشرات نجاح لإدارة رعاية الشباب بأي مؤسسة، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة.

كما يتضح من جدولي (7) ، (8) انه لا توجد فروق على ابعاد مقياسي الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز وذلك وفقاً لمتغير نوع الجنس ويرى الباحث ان ذلك يشير الي وجود اتفاق من قبل عينة البحث على اهمية الرضا الوظيفي ودوره في زيادة دافعية الانجاز لديهم حيث يوضح هيرزبرج Herzberg انه توجد عوامل تسبب الرضا والإشباع الوظيفي وتدفع إلى العمل والأداء الجيد وترتبط بمكونات الوظيفة Job Content ، وذلك وفقاً لما يلي : تنوع المسؤولية ، التطور ، اعتراف الغير بقيمة العمل الذي يؤديه الفرد ، طبيعة العمل الذي يتحدى قدرات الفرد ، الانجاز ، إحساس الفرد بأنه ينجز عمله ، النمو . (4 : 157-158)

كما تشير دنيا محمد عادل (2001) من أنه إذا تحقق الرضا لدى الفرد تحقق من خلاله ذاته وأشبع رغباته وحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية وحقق أهدافه وطموحاته وهذا ما تفترضه نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (3 : 31)

الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث وفي إطار العينة التي تم تطبيق عليها أداة جمع البيانات، فإن الباحث قد توصل إلى أهم الاستنتاجات التالية:

- توجد علاقة ارتباطية دالة موجبة بين جميع ابعاد مقياس الرضا الوظيفي وابعاد مقياس دافعية الانجاز لدى عينة البحث من الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة.
- توجد فروق غير دالة احصائيا لدى عينة البحث من الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة على جميع ابعاد مقياس الرضا الوظيفي وفقا لمتغير نوع الجنس.
- توجد فروق غير دالة احصائيا لدى عينة البحث لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة على جميع ابعاد مقياس الرضا الوظيفي وفقا لمتغير نوع الجنس.

التوصيات:

- فى ضوء النتائج التي تم توصل إليها يوصي الباحث بما يلي:
- التأكيد على توفير الوسائل التي ترفع من درجات الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الرياضيين العاملين بالاتحاد الكويتي العام لذوي الإعاقة حتى ينعكس ذلك على دافعية الإنجاز حيث أن النتائج أشارت إلى وجود علاقة ارتباطية بينهما.
- تأكيد أسلوب الإدارة الذي يعتمد على الحوافز الإيجابية سواء مادية أو معنوية، ومنها الأجور المجزية وكلمات الثناء والمعاملة الإنسانية.
- توفير الفرص لأخصائي رعاية الشباب للالتحاق بالدورات التدريبية والتطويرية لزيادة كفاءتهم العلمية والعملية.

المراجع

1. إيمان محمد علي الحنيطي :دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية فيالجامعة الأردنية , رسالة ماجستير غير منشورة , المكتبة المركزية , جامعة طنطا . 2000م
2. حابس سليمان (2006) بدراسة بعنوان " الرضا الوظيفي لدي موظفي مؤسسة التدريب المهني في الأردن , رسالة دكتوراه غير منشورة , جامعةالبلقاء التطبيقية ,. كليةالاميرةعالية، الاردن.
3. دنيا محمد عادل : ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي العاملين بالادارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الاسكندرية , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية الرياضية للبنات , جامعة الاسكندرية , 2001 .
4. سعيد محمد لبدة , محمود عبد المقصود , محمود عبد العزيز : ادارة السلوك التنظيمي , كلية التجارة , جامعة طنطا , 2000.
5. صابر محمد إسماعيل : " محددات الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاعين الحكومي والخاص بمصر " المجلة العلمية , العدد السابع عشر , كلية التجارة، جامعة الأزهر , 2000م.
6. صبري ابو العز : بناء مقياس الرضا الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بمديريات الشباب والرياضة , رسالة دكتوراه , مكتبة الرسائل , كلية التربية الرياضية للبنين , جامعة بنها , 2008 .
7. عايدة خطاب , عايدة نخلة , زهير ثابت : "العلوم السلوكية " , القاهرة , دار شركة التحرير للطباعة , 2004م .
8. عبده عبد الحليم (2008) بدراسة بعنوان " اثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية الرياضية , جامعة اسيوط.
9. فاروق السيد عثمان : استراتيجيات بناء المهارات السلوكية للقادة الاداريين , دار المعارف , القاهرة , 1997 ,
10. فاروق عبد الفتاح موسي (1987) : مقارنة نمو الذكاء ونمو تقدير الذات فى الطفولة والمراهقة (دراسة ميدانية عن تلاميذ المدارس) , مجلة كلية التربية , جامعة الزقازيق , 2 , 3 , يناير .
11. فتحي مصطفى الزيات (1989) : دافعية الانجاز والانتماء لدي ذوي الافراط والتفريط التحصيلي من طلاب المرحلة الثانوية . منشورات مركز البحوث التربوية والنفسية كلية التربية - جامعة ام القري , 1989 / 1409 العدد 5 .

12. كاي كيبلر : تحقيق الرضا الوظيفي في 50 دقيقة ، ترجمة د. خالد العامري ، دار الفاروق للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ط2، 2006
13. محمد منصور (2008) بدراسة بعنوان " السلوك التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي للأخصائي الرياضي في بعض الأندية الرياضية بمحافظة الغربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا.
14. مصطفى حسين باهي ، امينة ابراهيم شلبي (1998) : الدافعية -نظريات وتطبيقات ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
15. مصطفى نجيب : إدارة الأفراد ، القاهرة ، دار الشروق ، 1997م .
16. نظام النابلسي (1986): مكونات دافعية الإنجاز وعلاقتها بأسلوب حل المشكلات، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة طنطا، القاهرة .
17. هشام مصطفى قرني : المناخ التنظيمي واثره على كفاءة العمل ورضا طالب كلية الشرطة عن مستوى الخدمات الرياضية المقدمه له ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية بنين ، جامعة حلوان ، القاهرة ، 2004
18. يوسف قطامي، عبد الرحمن عدس (2002). علم النفس العام، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان.
19. BelalAbd El-Aziz Badawy, Tamer Mohammed Said Al-Ananiand Mohamed Saied Mohamed El-Sayed (2010): Establishing an Achievement Motivation Scale for Specialists of the Sport for All , World Journal of Sport Sciences 3 (S): 181-185, 2010 ISSN 2078-4724
20. Hall, C.,: Jop Satisfaction of Sport Management Faculty in the U.S.A Florida Stat University, (2004).
21. Liu, Li(2005) : Leadership behavior of the Director of Department of Physical Education at universities and dissatisfaction with the profession of physical education teacher , Dissertation Abstracts International, 58: 208.
22. McClelland, D. (1985). Human Motivation. Glenview, Illinois Scott Forwsman
23. Romen , Gabriel(2004): Evaluation professional satisfaction of physical education teachers in public schools in Puerto Rico, Academy of Management Review , New York
24. Schermerhorn ,Rm., : Management ,7thEdition,JohnWiley, New York, (2002).
25. Zoo, C .(2003) Creativity at Work: The Monitor on Psychology. The American PsychologicalAssociation .