المقدمـــــــــة : Introduction

تقديـم :

يعتبر مفهوم الرضا الوظيفى من المفاهيم المركبة التى تنطوى على العديد من الجوانب المتداخلة والمترابطة والتى يؤثر كل جانب منها على بقية الجوانب الأخرى فقد تعددت الآراء والنظريات التى تناولت موضوع الرضا الوظيفى إذ يرى بعض العلماء ومنهم **مورس Mores** و **لولر Lolur** أن إشباع حاجات العاملين هو أهم محددات تحقيق هذا الرضا بينما يعطى آخرون أمثال **لاندي وترانبو Landy &Trumbo** **ورود وويزمان Rudd &Wiseman** أهمية خاصة للعلاقات الاجتماعية التى تربط العاملين ببعضهم ويرجعه البعض إلى موقف المرءوسين من رؤسائهم وطبيع ونمط الإشراف الذى يخضعون له ويرى فريق آخر **روبنسون و فورم وفيري هوبك Robenson &Vromm &Hippook** أن الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها فى محيط العمل لها فضل فى تحقيق هذا الرضا.

يعتبر العمل ضرورة مادية للحصول على الأجر اللازم لممارسة الحياة الأسرية والاجتماعية، و أيضا لتحقيق الذات والشعور بالاندماج والمساهمة الفعالة فى تطوير المجتمع وفى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى القومى والمستوى الشخصى فالنجاح فى العمل يعد المعيار الموضوعى الذى يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده ويرتبط هذا النجاح ارتباطا وثيقا بدرجة رضاء الفرد عن وظيفته ومدى اقتناعه بها وحبه لها ، إذ يعتبر العمل في المجتمعات المتحضرة محور الحياة النفسية للأفراد ومن وسائل إشباع حاجات الإنسان ورغباته ، فالإنسان يقضي نصف عمره أو يزيد في العمل ، ويسهم العمل الذي يقوم به الفرد من خلال الأعباء والمسئوليات الملقاه علي عاتقه في بناء شخصيته وتكوين خصائص وأنماط سلوكه ، كما يلعب العمل دورا مهما في تكيفه ومدي النجاح الذي يستطيع إحرازه .

فمن بين الآراء التى تناولت الرضا كوسيلة لإشباع حاجات الأفراد ما ذكره **أحمد صقر (1984 م)** من أنه " مجموعة المشاعر الوجدانية التى يشعر بها الفرد نحو العمل الذى يشغله ، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية وهى تعبر عن مدى الاشباع الذى يتصور الفرد أنه يحققه من عمله . (2 : 169)

وقد اهتم علماء النفس بتعريف الرضا الوظيفى منذ أن بدأت دراسة هذه الظاهرة فيرى **هيبوك روبرت Robert , Hippook** أن الرضا الوظيفى يعنى " مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التى تحمل المرء على القول بصدق .

(47 : 34)

ويوضح **فورم Vroom (1964 م)** أن الرضا هو المدى الذى توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيمة ايجابية . (49 : 2)

أما لولر **Lolur** أن كافة نظريات الدوافع والحوافز وبعض نظريات الحاجات تعتبر أن حصول المرء على مزيد مما كان يريد أن يجعله أكثر قناعة ورضاه . (37 : 60)

ويرى كرياكو **Kyriaco** نقلا عن كاتزل **Kattzell** أن درجة الرضا تمثل الفرق بين ما يحققه المرء فعلا وما يطمح إلى تحقيقه . (35: 341)

ولقد تعددت الدراسات التى تناولت ظاهرة الرضا الوظيفى فى مجالات متعددة ولكن لوحظ أن هناك قصورا واضحا فى القدرة على تعريف موحد للرضاء الوظيفى إلا أن روبنسون **Robenson** يعرف الرضا الوظيفى بأنه حالة تحفز سوى أو حالة توتر سوى أما عدم الرضا فهو حفزا أو توترا غير سوى 0 (45: 64)

كما يشير **مورس Mores** أن الرضا الوظيفى حصيلة التفاعل بين مدى اشباع حاجاته فى موقف معين ومدى النقص فى اشباع هذه الحاجات . (41: 52)

مشكلة البحث : Research Problem

يعد النجاح في العمل المعيار الموضوعي الذي يتم علي أساسه تقييم المجتمع لأفراده ويرتبط هذا النجاح ارتباطا وثيقا بدرجة رضا الفرد عن وظيفته ومدي اقتناعه بها وحبه لها ، وتتحقق سعادة الفرد الحقيقية في حبه لعمله ورضائه عنه وشعوره بقيمة نفسه كعضو نافع في المجتمع .

إن الفرد في غضون تعامله مع البيئة المحيطة يتعرض للعديد من العوامل التي قد يكون لها تأثيرا إيجابيا أو سلبيا في حبه لعمله أو كرهه ومدي رضائه عنه ، ومما لا شك فيه أن رضا الفرد عن عمله يكون بالقدر الذي يوفره له هذا العمل من إشباع لحاجاته المختلفة " نفسية – مادية – اقتصادية – اجتماعية – فسيولوجية " .

ويري **عـلاوي 1979** أن الرضا نوع من انواع السلوك الإنفعالي للفرد وذلك فإن الحالة الإنفعالية الإيجابية تعد من أهم الأسس للإرتقاء بمستوي الفرد وعلي العكس من ذلك فإن خبرات الفشل من النواحي التي تؤثر بصورة سلبية علي قدرات الفرد .

وتري **ناديـة الشـريف 1985** أن الرضا المهني هو قدرة العمل علي إشباع الحاجات الأساسية لدي الإنسان والتي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته كما تتضمن التقدير والانجاز والإبداع واحترام الذات وتحمل المسئولية والمنفعة التي تعود علي الفرد من جراء القيام بالعمل نفسه .

ومن الطبيعي أنه كلما ارتفعت معدلات رضا الفرد عن وظيفته كلما زادت معدلات انتاجه كما يشير **أحمد صقر 1997**في أن الرضا سواء كان عن المهنة أو الدراسة يأتي لاتجاهات الفرد نحو مهنته أو دراسته وتأثيراتها العديدة والعوامل المتعلقة بالفرد نفسه مثل مستوي طموحه وخصائص شخصيته وميوله التي تظهر في صورة الرضا . (4 : 416)

ويعتبر الاخصائى الرياضى من أكثر المؤثرين على النشء والشباب نظرا لطبيعة عمله وما يرتبط بها من نشاط ومرح وسرور وانطلاق ويستطيع الاخصائى الرياضى من خلال مهنته أن يحقق ما لا يستطيعه آخرون وذلك بسبب طبيعة المهنة التى يمارسها من حيث تفاعلها مباشرة مع النشء والشباب حيث تظهر مشاعرهم وأحاسيسهم وقدراتهم الجسمية والحركية فى آن واحد مع اتساع المجال لتقويم انفعالاتهم النفسية المختلفة وهذا لا يتاح لآخرون .

من هنا يظهر دور الأخصائى الرياضى كدور عظيم الأهمية مما يستلزم العمل على توفير كافة الامكانات المساعدة لنجاح هذا الدور ويشكل الرضا الوظيفى للأخصائى الرياضى أهمية خاصة نظرا للدور المهم الذى يقوم به من خلال الدور القيادى الذى يقوم به فى تربية النشء فإن رضائه عن مهنته يعد حافزا له لبذل الجهد واستغلال قدراته وإمكاناته ويحقق الطموح الذى يسعى اليه .

وفى هذا الصدد تشير **رمزيه الغريب** أن النجاح فى العمل الذى يمارسه الفرد يرفع مستوى طموحه ويشعره بنوع من الرضا عن الذات . (6: 9)

تظهر أهمية رضاء الأخصائى الرياضى عن عمله وعما يتصل بهذا العمل من عوامل ترتبط به كما يظهر أن مقدار رضاء الأخصائى الرياضى يلعب دورا مهما فى تحديد المجهودات التى يبذلها فى العمل وأنه كلما ارتفعت معدلات هذا الرضا كلما كان الأخصائى الرياضى أكثر إقبالا على العمل وأكثر بذلا للجهد وحرصا على النجاح فى آداء مهام وظيفته وقد اهتمت نظم الادارة المعاصرة بموضوع الرضا عن العمل وآولته أهمية خاصة كما أنها استفادت من التجارب والبحوث والدراسات التى أجريت عن الرضا عن العمل فى مجالاته المختلفة 0

ويعتبر الرضا الوظيفى جزء لا يتجزأ من عملية الدوافع ويرتبط ارتباطا وثيقا بها وإن كان لا يرادفها من حيث المعنى ولما كانت الحوافز والدوافع دعامتان هامتان للرضاء الوظيفى بالاضافة لبعض العوامل الأخرى المتعلقة بالأخصائى الرياضى كعوامل نفسية واجتماعية واقتصادية وبيئية ومهنية وغيرها لذا فالدوافع بالنسبة للعمل يمكن النظر اليها على أنها عملية مرحلية تمر بعدة خطوات قبل أن تصل إلى عملية الاشباع والرضا

فمثلا ترى " **ناديه محمود شريف** " نقلا عن **سيزلاجى Szilagyi** (1980 م) أن الدوافع تبدأ بظهور الحاجات والرغبات ودرجة الحاحها الداخلى الذى يتمثل فى التوتر وعدم الاتزان عند الفرد يلى ذلك مرحلة البحث والاختيار لاشباع هذه الحاجات ثم مرحلة الهدف والسلوك يليها مرحلة المراجعة والتقويم والربط بين هذه الحاجات ثم مرحلة الجزاء والثواب وهذا يعتمد على نوعية تقويم الأداء المتقدم ذكره وأخيرا ربط الفرد بين السلوك والجزاء الذى حصل عليه لاشباع الحاجات الأصلية فإذا كانت دورة الدوافع هذه قد أشبعت هذه الفحاجات فالنتيجة تكون توازنا ورضاءا أما إذا بقيت الحاجة غير مشبعة فإن دورة الدوافع تعيد نفسها مع احتمال اختيار سلوك مختلف 0 (24: 110)

أهمية البحث : Research Importance

فى ضوء ما أثير من قضايا ومشكلات الرياضة وكيفية النهوض بها فى المؤتمرات العلمية والندوات و نتيجة الخبرة الشخصية فقد لوحظ أنه يوجد عزوف الكثير من خريجى كليات التربية الرياضية عن العمل فى مديريات الشباب والرياضة واتجاههم نحو العمل فى التدريس أو المهن الأخرى لأسباب تتعلق بعدد من العوامل الإقتصادية والاجتماعية والمهنية والشخصية .

لذا تم القيام ببناء مقياس الرضا الوظيفى للأخصائيين الرياضيين حيث يتوقع الاستفادة منه على النحو التالى :

1- قياس الرضا الوظيفى للأخصائى الرياضى .
2- التعرف على المشكلات التى تعوق عمل الأخصائى الرياضى .

هدف البحث : Research aim

يهدف البحث إلى :

1- بناء مقياس الرضا الوظيفى لدى الأخصائى الرياضى الذى يعمل بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية .

فروض البحث :

المقياس المقترح يقيس الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بمديريات الشباب والرياضة

مصطلحات البحث :Research definition

1 - الرضا الوظيفى :

يعرفه **أحمد صقر 1997** بأنه وسيلة لإشباع حاجات الأفراد بقوله أنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التى يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية وهي تعبر عن مدي الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه في عمله .(3 : 169)

2 - الأخصائى الرياضى :

هو الشخص المعين بوزارة الشباب والرياضة أو أحد هيئاتها الحكومية والحاصل على بكالوريوس تربية رياضية ويقوم بالاشراف أو التدريب للأنشطة الرياضية للنشئ والشباب للوصول بهم إلى الشخصية المتكاملة بدنيا ونفسيا واجتماعيا وصحيا أو الوصول بهم إلى أعلى المستويات الرياضية . **(تعريف إجرائى)**

3- مديرية الشباب والرياضة (قطاع حكومى)

هى هيئة إدارية تباشر الإختصصات المقررة للجهاز الوظيفي للمجلس الأعلي للشباب والرياضة في نطاق المحافظة وتدرج إعتماداتها في فرع مستقل في موازنة المحافظة وتشكل المديرية بقرار من المحافظ المختص من العاملين بأجهزة الشباب والرياضة بالمحافظة .

(52)

4- مراكز الشباب والأندية والساحات (القطاع الأهلى) :

وهى أحد المؤسسات التى تلعب دورا هاما فى تنشئة الفرد وتكوين شخصيته فهى المؤسسة الأهلية التى أنشأها المجتمع لتلبية حاجات أعضائه من النشء والشباب وتحقيق رغباتهم دون تحديد أو تخصيص لنوع معين من النشاط لفئة بعينها من المواطنين .

(1 : 308)