



جامعة بنها
كلية التربية الرياضية للبنين
قسم الادارة الرياضية و الترويجم

ملخص البحث باللغة العربية
العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي للعاملين بال التربية
والتعليم بمحافظة القليوبية

بحث مقدم
ضمن متطلبات الحصول علي درجة دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية

إعداد

أحمد محسن موسى علام

مدرس تربية رياضية - مديرية التربية و التعليم بالقليوبية

إشراف

دكتور

دكتور

نبيل خليل ندا

محمد حسن علاوي

أستاذ الإدارة الرياضية المتفرغ
و عميد كلية التربية الرياضية
جامعة بنها سابقا

أستاذ علم النفس المتفرغ
و عميد كلية التربية الرياضية جامعة
حلوان سابقا

٢٠١٤ / ١٤٣٥ م

تقديم : Introduction

يعتبر تمكين العاملين هو الصيحة التي تردد مؤخراً في مجال تطور الفكر الإداري بعد أن تحول الاهتمام تماماً من نموذج منظمة التحكم والأوامر إلى ما يسمى الآن بالمنظمة الممكنة، ومن هذا السياق يجيء مدخل تمكين العاملين ذو صلة كبيرة باتجاهات التطوير السائدة والمتعلقة بتنمية الجانب الإنساني داخل المنظمة، فتمكين العاملين يعد من الموضوعات التي برزت على الساحة ولاقت رواجاً كبيراً من الناحية النظرية والتطبيقية، ويتميز هذا المدخل بفلسفة جديدة قوامها ألا يكون تركيز المدير على التنظيمات داخل المؤسسة وإنما على العاملين في المقام الأول (٤٢ : ٥)

والتمكين في المجال الرياضي يقصد به جعل العاملين في المجال الرياضي قادرين على وضع الأهداف الخاصة بعملهم والقدرة على اتخاذ القرار ومعرفة الطرق العلمية لحل المشكلات في المجال الرياضي وذلك في نطاق مسؤوليتهم وسلطاتهم. (٤ : ١٠٠)

ويعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم بالغة الأثر في الفرد والمنظمة والمجتمع، فالفرد عندما يشعر بالرضا ينعكس ذلك على أدائه لعملة فيؤديه بنجاح وينعكس كذلك على جوانب حياته الأسرية والاجتماعية فيشعر بالسعادة والنجاح، والمنظمة التي يكون موظفوها راضيين عن وظائفهم تتمتع بالاستقرار والقدرة على تحقيق مستويات إنتاجية عالية وتحقق الأهداف الموضوعة، والمجتمع الذي يكون أفراده راضيين عن وظائفهم وجوانب حياتهم الأخرى يكون مجتمعاً متقدماً لذا فإن الفهم الصحيح للرضا الوظيفي ضروري لكل مصلحة الفرد والمنظمة والمجتمع. (٣٨ : ٢٠)

مشكلة البحث وأهميته :

The Research Problem And Its Importance

يعتبر التمكين من أحدث وأهم المداخل الرئيسية للإصلاح الإداري في الهيئات وهو الصيحة التي تتردد أخيراً في تطور الفكر الإداري بعد أن تحول الاهتمام ١٨٠ درجة من نموذج التحكم والأوامر إلى ما يسمى الآن بالمنظمة الممكنة (٢٥ : ٨٩)

ذلك يمثل تمكين العاملين تلك العملية التي يسمح من خلالها للعاملين بالمشاركة في المعلومات، وفي التدريب والتنمية، والتخطيط والرقابة على مهام وظائفهم بغية الوصول إلى النتائج الإيجابية في العمل وتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية. ويعد مدخل تمكين العاملين أحد المداخل الحاكمة لتحسين جودة الخدمة، وتحقيق رضاء العملاء وزيادة الإنتاجية، والرضا الوظيفي لدى العاملين، والالتزام التنظيمي، والفعالية التنظيمية .

(٣ : ١٠)

ومن الحقائق العلمية، أن الرضا عن العمل والاقتتاع به يدفع الفرد إلى بذل أقصى ، الجهد لإنجازه فالرضا عن العمل يشكل دافعاً للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدير فيه ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته

(٧٥١ : ١٣)

ومن منطلق اقتتاع الباحث بضرورة نشر ثقافة التمكين والرضا الوظيفي والعمل على تدعيمها بين العاملين لجعل الحياة العملية أكثر دافعية وإنجذبانية وإبداعية وكذا وجود كثير من الدراسات التي أوصت بدراسة التمكين والرضا الوظيفي ، وإيمانا من الباحث بأن البحث العلمي عملية استمرارية ليس لها حدود ، كان هذا دافعا له لدراسة التمكين والرضا الوظيفي و تطبيقه في مجال عمله بال التربية والتعليم بالقليوبية محاولاً تقديم إجابة شافية عن سؤال قد تكون إجابته دافعه للعملية التعليمية وهو ما علاقة التمكين بالرضا الوظيفي للعاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية ؟

Aهداف البحث : The Research Purposes

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي للعاملين بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية وذلك من خلال :

١. معرفه مستوى أبعاد التمكين للعاملين بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية.
٢. معرفه مستوى أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية .
٣. هل هناك علاقة بين أبعاد التمكين و أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية ؟

تساؤلات البحث : The Research Questions

- ١ - ما درجة مستوى أبعاد التمكين للعاملين بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية ؟
- ٢ - ما درجة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية ؟
- ٣ - هل هناك علاقة بين أبعاد التمكين و أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية ؟

إجراءات البحث : Procedures of The Research

منهج البحث : The Research Curriculum

استخدم الباحث المنهج الوصفي متبعاً الأسلوب المسحي نظراً لملاءمتة طبيعة إجراءات البحث.

مجتمع وعينة البحث : The Research Society & Sample

تم اختيار عينة البحث من العاملين في ديوان عام مديرية التربية و التعليم و الإدارات التعليمية بمحافظة القليوبية من (موجه عام التربية الرياضية ، و موجهي ومدرسي التربية الرياضية بمحافظة القليوبية) بالطريقة العشوائية باعتبارهم مجتمع الدراسة، و اشتملت عينة البحث على (٣٣٠) من العاملين التابعين لمديرية التربية و التعليم بالقليوبية متمثلاً في (موجه عام و موجه أول و موجه تربية رياضية - مدرس تربية

رياضية) منهم (٣٠٠) موظف عينة البحث الأساسية، وتم اختيار عدد (٣٠) كعينة استطلاعية للبحث .

أدوات ووسائل جمع البيانات :

The Data- collection Methods And Tools

تتمثل أدوات البحث في بناء وإعداد استبيان من أعداد الباحث لكل متغير من متغيرات البحث وهي التمكين للعاملين والرضا الوظيفي للعاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية

The Exploratory Study :

قام الباحث بتطبيق استماري الاستبيان الخاصة "بتمكين العاملين ، والرضا الوظيفي علي عينة ممثله لمجتمع الدراسة و قوامها (٣٠) فرداً من العاملين بمديرية التربية و التعليم بمحافظة القليوبية من خارج عينة الدراسة الأساسية في الفترة من ٢٠١٣ / ١٠ / ٢٦ م و حتى ٢٠١٣ / ١١ / ٧ م .

The Main Study :

قام الباحث بتطبيق الدراسة الأساسية خلال الفترة من ١٢ / ١٠ / ٢٠١٣ م إلى ١٥ / ١ / ٢٠١٤ م على عدد (٣٠٠) من (موجه عام التربية الرياضية ، وموجهي ومدرسي التربية الرياضية بمحافظة القليوبية)

The Statistics Manipulative :

- تم استخدام المعالجات الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث وذلك باستخدام برنامج (Statistical Package Social Science) Excel لإدخال البيانات وبرنامج SPSS(18) لإجراء العمليات الإحصائية للبحث.

• النسبة المئوية. The Percent

• معامل الارتباط. Coefficient of Correlation

• معامل ألفا كرونباخ . Cronbach's Alpha

• المتوسط الحسابي . Arithmetic Mean

• الابراج المعياري . Standard Deviation

الاستخلصات والتوصيات :

The Conclusions And The Recommendations

The Conclusions : الاستخلصات

في ضوء مشكلة البحث وأهداف وتساؤلات البحث والعينة المستخدمة والمعالجات الإحصائية والنتائج توصل الباحث للاستخلصات التالية :

• توجد علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد التمكين و أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية.

• عدم توافر درجة مناسبة من التمكين للعاملين بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية ،
ويعد بعد معنى العمل أعلى بعد من أبعاد التمكين من حيث درجة توافره بال التربية
و التعليم بمحافظة القليوبية وأقل بعد هو التأثير في القرارات من حيث درجة
توافده بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية .

• نظام العمل بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية لا يسمح باختيار طريقة العمل
المناسبة ، و من الصعوبة اختيار جماعة العمل ولا تساعد السلطات الممنوحة
في التعامل مع الأخطاء .

• لا تصدر القرارات بناء على رأى الأغلبية ولا يتم مشاركة العاملين في وضع
خطط وأهداف العمل ، و يفضل العاملين العمل مع الجماعة لقدراتها في التأثير
على القرارات مما يشير إلى وجود التعاون بين العاملين واستعدادهم للمساهمة
في اتخاذ القرارات الفعالة لصالح العمل .

• عدم توافر درجة مناسبة من الرضا الوظيفي للعاملين بال التربية و التعليم بمحافظة
القليوبية ، و يعد بعد الرضا عن زملاء العمل أعلى بعد من أبعاد الرضا الوظيفي

من حيث درجة توافره بالتربيه والتعليم بمحافظة القليوبية وأقل بعد هو الرضا عن الراتب من حيث درجة توافره بالتربيه والتعليم بمحافظة القليوبية .

- عدم مناسبة الراتب و حجم العمل و المؤهلات العلمية و القدرات الشخصية ، كما أن الراتب أقل بكثير من الزملاء في الوظائف الأخرى رغم تطبيق نظام الكادر الخاص للعاملين بالتربيه والتعليم.
- عدم الشعور بالارتياح للسياسات والإجراءات الإدارية في العمل وأن مناخ العمل غير مريح وغير آمن وأن أسلوب صنع القرارات في العمل لا يلقى قبول العاملين .
- توزيع العمل لا يتم بشكل عادل بين العاملين ، و لا يتم اتباع الأساليب الإدارية الحديثة في إدارة العمل ، و لا تناح فرص الأبتكار و الأبداع في العمل.
- نظام الترقية يخضع للمجاملة والمحسوبيه وعدم إتاحة الفرصة للعاملين للتدريب وعدم اتسام نظام الترقية بالتربيه والتعليم بمحافظة القليوبية بالعدل والنظام.
- تسود علاقات إنسانية حسنة بين العاملين في التربيه والتعليم بمحافظة القليوبية ، كما تسود روح المحبة والتفاهم بين زملاء العمل واعتبار الزملاء في العمل سبباً للرضا عن العمل.
- يجب وضع أساليب دقيقة للرقابة حتى يضمن إنجاز الاعمال، و توجيه العاملين لإنجاز الأعمال بطريقة جيدة ، كما يساعد الأشراف و المتابعة الجيدة في الكشف عن الأخطاء و المشكلات.

٢/٥ التوصيات : The Recommendations :

في ضوء استخلاصات البحث يوصي الباحث بالآتي :

- ضرورة نشر ثقافة التمكين و الرضا الوظيفي و العمل علي تدعيمها بين العاملين لجعل الحياة العملية أكثر دافعية و إنتاجية و إبداعية .

- توفير الدعم المادي وتخصيص ميزانية لتدريب العاملين على عملية التمكين والارتقاء بكادر المعلمين وتوفير نظام للحوافز والمكافآت للعاملين لتشجيعهم على بذل الجهد والتحسين المستمر للأعمال والخدمات .
- ضرورة عقد دورات تدريبيه لإعداد و صقل و زيادة خبرات العاملين بال التربية والتعليم بمحافظة القليوبية.
- خلق الشعور لدى الأفراد العاملين بأهمية وظيفتهم ، وتكوين فرق عمل فعالة للتخطيط وتنفيذ الأنشطة ومواجهة الأزمات والتأكيد على جماعية العمل وروح الفريق وتحقيق الأهداف على أنها مسؤولية جماعية ، فالاندماج مع الجماعة أحد مزايا فرق العمل و أحد أسباب نجاح المؤسسات.
- ضرورة بناء نظام للمعلومات والاتصالات الحيوية تضمن تدفق المعلومات بين المستويات الإدارية التي تؤدي إلى الاتصال الفعال و اختيار القرار الأفضل و التعامل مع المشكلات بأسلوب علمي واقعي .
- ضرورة الاهتمام و تقييم دور نقابة المعلمين .
- ضرورة وضع نظام له أسس و محددات واضحة للترقية معروفة لجميع العاملين بعيدا عن المجاملة والمحسوبية .



جامعة بنها

كلية التربية الرياضية للبنين

قسم الإِدَارَةِ الرِّياضِيَّةِ وَالْتَّرْوِيمِ

العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي للعاملين بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية

إعداد/ أحمد محسن موسى علام إشراف: أ.د / محمد حسن علاوي

أبد / نبيل خليل ندا

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي للعاملين بالتربيـة و التعليم بمحافظة القليوبية تم اختيار عينة البحث من العاملين في ديوان عام مديرية التربية والتعليم والإدارات التعليمية بمحافظة القليوبية من (موجه عام التربية الرياضية ، وموجهي ومدرسي التربية الرياضية بمحافظة القليوبية) بالطريقة العشوائية ، واشتملت عينة البحث على (٣٣٠) ، (٣٠٠) عينة أساسية و (٣٠) عينة استطلاعية و استخدم الباحث استبيان لقياس التمكين و آخر لقياس الرضا الوظيفي

كوسيلة لجمع البيانات و تم التوصل إلى أن توجد علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد التمكين و أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية ، عدم توافر درجة مناسبة من التمكين للعاملين بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية ، ويعد بعد معنى العمل أعلى بعد من أبعاد التمكين من حيث درجة توافره بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية وأقل بعد هو التأثير في القرارات من حيث درجة توافره بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية ، عدم توافر درجة مناسبة من الرضا الوظيفي للعاملين بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية ، و يعد بعد الرضا عن زملاء العمل أعلى بعد من أبعاد الرضا الوظيفي من حيث درجة توافره بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية وأقل بعد هو الرضا عن الراتب من حيث درجة توافره بال التربية و التعليم بمحافظة القليوبية