

الرضا الوظيفي كمدخل لتعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط

*د/ محمد إبراهيم عبدالفتاح سليمان

مقدمة ومشكلة البحث:

يعتبر العمل جزء هام في حياتنا اليومية، وبمرور الوقت يكون قد تشكل لدى الفرد مجموعة من الآراء والمشاعر والمعتقدات حول هذا العمل، حيث يبدأ الفرد بتجميع حصيلة من المعلومات والمعارف والخبرات حول العمل الذي يقوم به، وعلى هذا الأساس يكون قد تكون لديه مجموعة من العواطف والمشاعر عن هذا العمل، ثم بعد ذلك يميل الفرد للتصرف بطريقة معينة داخل عمله تبين رضاه أو عدم رضاه عن العمل، ويظهر ذلك في أسلوب تعامله مع زملائه وتأخيرته عن العمل وغيبته وتسويفه للأمر وتركه للعمل وفي أسلوب إحترامه لرئيسه داخل المؤسسة التي يعمل بها. (٢: ٢٢٤)

ويشير بعض الكتاب إلى أن مصطلح الرضا الوظيفي يعني موقف الفرد تجاه عمله أو وظيفته، فأولئك الذين يشعرون بالرضا عن وظائفهم لديهم إتجاه إيجابي نحو وظائفهم، بينما الغير راضين عن وظائفهم يحملون إتجاه سلبياً نحو وظائفهم. (٢: ٢١١)

ويُنظر إلى الرضا الوظيفي بأنه نتيجة الشعور بالسعادة فيما يتعلق بالتصورات الشخصية للعمل، حيث أن هذه المشاعر تُعطي العمل القيمة المهمة التي يريدها الفرد في العمل ومحيطه وبما أن كل شخص لديه رغبات مختلفة فهناك اختلافات في مواقفهم تجاه كل شيء، لذا فإن الرضا الوظيفي هو عبارة عن إدراك الفرد للوضع الراهن مقارنة بالقيمة التفضيلية، وبذلك فإن الرضا الوظيفي يتحقق لدى الفرد عند إدراكه بأن العمل الذي يقوم به يحقق القيم المهمة بالنسبة له. (١٣: ١٧٥)

وهناك مجموعة من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي كالعوامل الشخصية والتي تنقسم إلى (عوامل تتعلق بقدرات العاملين ومهاراتهم- عوامل تتعلق بمستوى الدافعية لدى الفرد ومدى تأثير دوافع العمل لدى الفرد)، العوامل المرتبطة بظروف وبيئة العمل والمؤسسة وسياساتها، العوامل المتعلقة بالوظيفة أو محتوى العمل، العوامل المتعلقة بنمط الإشراف أو الإدارة، العوامل المرتبطة بتنظيم العمل داخل المؤسسة، العوامل المتعلقة بالأمان الوظيفي والأجر وفرص الترقى، العوامل البيئية وجماعة العمل. (٢٩: ٢١٦)

* مدرس بقسم الإدارة الرياضية- كلية التربية الرياضية- جامعة دمياط.

وأكد بعض الباحثين أن الرضا والولاء مرتبطان بالمواقف والإتجاهات المتميزة وقد يبدأ الولاء التنظيمي مبكراً وربما حتى كدليل للخبرات السابقة للإنضمام للتنظيم داخل المؤسسة. (١٨ : ١٢)

ويعتبر مفهوم الولاء التنظيمي من المفاهيم الإدارية الحديثة على المجال الرياضي وقد حظي هذا المفهوم بإهتمام العديد من الباحثين ويعزى هذا الإهتمام إلى تأثيرات الولاء التنظيمي الهامة على كثير من سلوكيات وإتجاهات الأفراد والنشء والشباب وماله من انعكاسات على العاملين والممارسين والمؤسسة على حد سواء. (٣٠ : ١٤)

كما يُعرف الولاء التنظيمي بأنه حالة تُوحد العامل مع المنظمة التي يعمل بها ومع أهدافها ورغبته في المحافظة على العمل بها. (٢٤ : ١٠٣)

وعليه يمكن تعريف الولاء التنظيمي في المؤسسات الرياضية بأنه (الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد تجاه المؤسسة الرياضية والإخلاص لأهدافها والإرتباط بها والحرص على البقاء فيها من خلال بذل الجهد بما يعزز من نجاحها وتفضيلها على غيرها). (٣٠ : ١٢)

كما تختلف صور ولاء الأفراد للمنظمات بإختلاف القوة الباعثة والمحركة له وتشير الأدبيات إلى أن هناك أبعاداً مختلفة للولاء التنظيمي وليس بعداً واحداً ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الولاء إلا أنهم يختلفون في تحديد هذه الأبعاد. (١٨ : ١٣)

ومن أكثر التصنيفات قبولاً لأبعاد الولاء التنظيمي والتي إنفقت عليها معظم الدراسات هي أولاً: الولاء التنظيمي العاطفي (وهو الذي يعكس مدى إنتماء الأفراد للمنظمة، وإرتباطهم مع أهدافها والسعي لتحقيقها والرغبة في إستمرارية العمل بها بصرف النظر عن القيم المادية التي تتحقق من خلال العمل) ثانياً: الولاء المعياري "الأخلاقي" (وينتج عن مشاعر الإلتزام الأخلاقي، وشعور الفرد بالإلتزام بالبقاء في المنظمة) ثالثاً: الولاء المستمر (ويتعلق بتقييم الفرد للتكاليف المرتبطة بترك المنظمة ومنافع البقاء بها). (٤٥ : ٥٣٨)

كما أن الولاء التنظيمي الحقيقي كان ثمرة جهود كبيرة دأبت عليها الإدارات المختلفة داخل المؤسسات لتحقيقه في سلوك وتصرفات العاملين ولا شك في أنها قد أنفقت الكثير من المال والجهد لغرض تحقيقه لدى العاملين من أجل الغاية الكبرى وهي أهداف المؤسسة وانتشارها بالشكل المطلوب. (١٨ : ١٢)

وتعتبر الأندية الرياضية من تلك المؤسسات الهامة التي تسعى إلي تحقيق أهدافها من خلال ماتقدمه من خدمات رياضية للأعضاء وما يتصل بها من نواحي ثقافية وإجتماعية

وترويجية، كما يلتزم النادي الرياضي بتيسير كافة الأنشطة للأشخاص ذوي الإعاقة من الأعضاء وتدريبهم وفقاً للقانون.

ويُعرف النادي الرياضي بأنه هيئة رياضية تكونها جماعة من الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين مجهزة بالمباني والملاعب والإمكانات لنشر الممارسة الرياضية. (٢٣: ٤)

فمن خلال مجال وطبيعة عمل الباحث كمدرس بقسم الإدارة الرياضية بكلية التربية الرياضية جامعة دمياط واهتمامه بالتواصل مع الإداريين ومديري الأنشطة الرياضية في المجال الرياضي بصفة عامة وفي الأندية الرياضية بصفة خاصة، تبين للباحث أن الأخصائيين الرياضيين بالأندية الرياضية يعانون من ضعف في الأجور رغم أن العمل داخل النادي من الممكن أن يمتد لعدد ساعات أطول من المتفق عليه، كما يعانون من قصور في نظام الحوافر وفرص الترقى في العمل، ولكن هناك علاقة طيبة فيما بين الأخصائيين الرياضيين وبعضهم البعض وبينهم وبين رؤسائهم في العمل والتي من شأنها أن تسهل من إجراءات تنفيذ الأنشطة المنوطة بهم وتحقيق الأهداف المراد تحقيقها.

وعلى هذا فقد قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية المقننة مع عدد (٢٠) إداري من العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط، وبحيث لا تقل سنوات الخبرة لدى الإداري داخل العينة عن (٥) سنوات. (مرفق رقم ١)

وكان الهدف من هذه الدراسة الإستطلاعية هو التعرف على آراء العينة حول الوضع الحالي للرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط.

وقد أظهرت نتائج الدراسة الإستطلاعية الآتي:

- إتفاق نسبة (٩٠%) من آراء الأخصائيين الرياضيين على أن بقائهم داخل النادي مرتبط بإحتياجهم للعمل، وأن الراتب الذي يحصلون عليه لا يغطي إحتياجاتهم الأساسية.
- وأن نسبة (٨٥%) من آراء الأخصائيين الرياضيين إتفقوا على أن الزملاء في العمل يتعاونون للقيام بالمسئوليات الموكلة إليهم، كما يشعرون بضرورة الإلتزام الأخلاقي نحو النادي الذي يعملون به.
- كما إتفقت نسبة من آراء الأخصائيين الرياضيين بلغت (٧٠%) على أنهم لا يشعرون بعدالة فيما يحصلون عليه من مكافآت وحوافز، وأن فرص الترقية في العمل لا تعتمد على معايير واضحة، وأن عدد الساعات التي يقضوها في العمل بالنادي غير مناسب لهم، كما أنهم لا يشعرون بالإرتباط الوثيق تجاه ناديتهم الذي يعملون به، ويشعرون بأنه ستأثر أمور كثيرة في حياتهم إذا ما قرروا ترك النادي الذي يعملون به.

كما اطلع الباحث على العديد من الأدبيات النظرية والدراسات السابقة والمرتبطة بموضوع البحث، وقد أوضحت نتائج دراسة جورج وآخرون (Gorge.et.al) (٢٠٠١) (٤٣) أنه كلما توفر الولاء التنظيمي لدى الفرد كلما قلت درجة الإحترق الوظيفي لديه، وأكدت نتائج دراسة شاكر جاد الله الخشالي (٢٠٠٣) (١٤) إلى وجود علاقة سلبية بين النمط القيادي الأوتوقراطي وبين الولاء التنظيمي، وجود علاقة إيجابية بين نمط القيادة الديمقراطي والولاء التنظيمي، كما أشارت نتائج دراسة مركيوري وهنكن (Marchior and Henkin) (٢٠٠٤) (٤٤) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي للفرد، وقد أظهرت نتائج دراسة كل من هال (Hall) (٢٠٠٤) (٣٩)، أوكبر وسكيولس وإروند (Okpara, Squillace, Erundu) (٢٠٠٥) (٤٧) أن ترتيب مستويات الرضا الوظيفي تتمثل في العدالة في توزيع الأجور، الترقي، إبداء الآراء في تحسين العمل، الإستقرار الوظيفي، وتكوين العلاقات الإجتماعية مع زملاء.

ومن خلال مجال وطبيعة عمل الباحث، ونتائج الدراسة الإستطلاعية التي قام بها، ومن خلال الإطلاع على نتائج الدراسات السابقة، وجد الباحث ضرورة القيام بدراسته الحالية وعنوانها الرضا الوظيفي كمدخل لتعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط.

هدف البحث:

- يهدف البحث الحالي إلى التعرف على أهمية الرضا الوظيفي كمدخل لتعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط وذلك من خلال التعرف على:
- واقع الرضا الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط والمتمثل في (ظروف وطبيعة العمل، العلاقة مع الرؤساء في العمل، العلاقة مع زملاء العمل، الأجر الوظيفي، الحوافز وفرص الترقي).
 - واقع الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط والمتمثل في (الولاء التنظيمي العاطفي، الولاء التنظيمي المعياري "الأخلاقي"، الولاء التنظيمي المستمر).
 - علاقة الرضا الوظيفي بتعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط.

تساؤلات البحث:

- ما واقع أبعاد الرضا الوظيفي والمتمثلة في (ظروف وطبيعة العمل- العلاقة مع الرؤساء في العمل- العلاقة مع زملاء العمل- الأجر الوظيفي- الحوافز وفرص الترقي) لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط؟

- ما واقع أبعاد الولاء التنظيمي والمتمثلة في (الولاء التنظيمي العاطفي- الولاء التنظيمي المعياري "الأخلاقي"- الولاء التنظيمي المستمر)؟
- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وتعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط؟
- الدراسات السابقة والمرتبطة:

- ١- دراسة "ثورن ديستن Thorn Dustin" (٢٠١٠) (٤٩) بعنوان "مفاهيم العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي في الرياضات الجامعية"، وتهدف الدراسة على العلاقة بين المتغيرات (العدالة التنظيمية، الرضا الوظيفي، الإلتزام التنظيمي) لدى المدربين الرياضيين التابعين للاتحاد الوطني للرياضة الجامعية، منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي، أهم النتائج: وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإلتزام التنظيمي.
- ٢- دراسة "أحمد سيد أحمد" (٢٠١٢) (١) بعنوان "المواطنة التنظيمية والرضا عن العمل وعلاقتها بجودة أداء بعض العاملين بالأندية الرياضية"، ويهدف البحث إلى التعرف على درجة المواطنة التنظيمية والرضا عن العمل لبعض العاملين بالأندية الرياضية، منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي، أهم النتائج: أن الرضا عن طبيعة العمل جاء في المرتبة الأولى بالنسبة للرضا الوظيفي للعاملين بالأندية الرياضية، ثم جاء في المرتبة الثانية الرضا عن جماعات العمل، ثم الرضا عن الأسلوب الإداري المتبع ثم الرضا عن فرص التقدم والنمو.
- ٣- دراسة "جمال الدين عبدالنور" (٢٠١٦) (٦) بعنوان "دور الحوافز في تحقيق الولاء التنظيمي في المؤسسات الرياضية"، ويهدف البحث إلى إبراز دور الحوافز بنوعيتها المادية والمعنوية ومستوى ولاء وإخلاص العاملين في المؤسسة الرياضية، منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي، أهم النتائج: أن للحوافز دور كبير ومباشر بالنسبة للفرد العامل في إنتمائه للمؤسسة التي يعمل بها، وللحوافز المادية والمعنوية أثر إيجابي ومباشر على ولاء الفرد للمؤسسة التي يعمل بها.
- ٤- دراسة "على بولبداوي، يحي بشلاغم" (٢٠١٧) (٢٢) بعنوان "ممارسات الإتصال الداخلي وعلاقته بالولاء التنظيمي (دراسة ميدانية على عينة من مستخدمي المؤسسات الرياضية بولاية البويرة)" ويهدف البحث التعرف على طبيعة العلاقة القائمة بين ممارسات الإتصال الداخلي والولاء التنظيمي لدى المستفيدين من المؤسسات الرياضية،

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي، أهم النتائج: هناك علاقة إرتباطية بين ممارسات الإتصال الداخلي والولاء التنظيمي عند المستفيدين من المؤسسات الرياضية.

٥- دراسة "محمد أحمد محمود" (٢٠١٧) (٢٥) بعنوان "الولاء التنظيمي ودوره كمؤشر لتحسين الأداء الوظيفي لدى إداريو النشاط الرياضي بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية"، ويهدف البحث إلى التعرف على الولاء التنظيمي ودوره كمؤشر لتحسين الأداء الوظيفي لدى إداريو النشاط الرياضي بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية، منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي، أهم النتائج: أن الولاء التنظيمي له دور في تحسين مستوى الأداء الوظيفي لدى إداريو النشاط الرياضي بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية.

٦- دراسة "الإدارة العامة للبحوث والمكتبة الرياضية (وزارة الشباب والرياضة)" (٢٠٢٢) (٣) بعنوان "تقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة"، ويهدف البحث التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة، منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي، أهم النتائج: أن الجوانب المادية والخدمات التي حققت مستوى متوسط من الرضا الوظيفي تمثلت في الدخل الثابت الذي يشعر العاملين بالأمان الوظيفي، وكذلك توزيع المكافآت والحوافز بشكل عادل دون تميز.

إجراءات البحث:

منهج البحث :

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية وذلك لملائمته لطبيعة هذا البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، حيث أنه المنهج الذي يدرس الظاهرة كما هي عليه في الواقع ولا يقف عند حد مجرد جمع المعلومات والحقائق بل يهتم بتصنيفها وتحليلها ثم إستخلاص النتائج.

مجتمع البحث:

إشتمل على كل من مدراء النشاط الرياضي والإداريين والمدربين العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط والبالغ عددهم (١٤ نادي رياضي).

عينة البحث:

تم إختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من مدراء النشاط الرياضي والإداريين والمدربين العاملين ببعض الأندية الرياضية بمحافظة دمياط، حيث تم إختيار (٨) أندية من أكبر الأندية

الرياضية الشعبية والجماهيرية بمحافظة دمياط وهي أندية (دمياط الرياضي، غزل دمياط، رأس البر الرياضي، الزرقا الرياضي، الأهلى بفارسكور، الشباب، كفر سعد الرياضي، عزب النهضة الرياضي)، وقد بلغ إجمالي عدد أفراد العينة (١٥٠) فرد، وهذا ما يوضحه جدول رقم (١) جدول توصيف وتوزيع عينة البحث.

جدول رقم (١)

تصنيف وتوزيع أفراد العينة الكلية للبحث وعينة التقنين والعينة الأساسية

العينة الأساسية للبحث	عينة تقنين أداة البحث	العينة الكلية للبحث	توزيع العينة								النسبة المئوية
			نادي عزب النهضة الرياضي	نادي الزرقا الرياضي	نادي كفرسعد الرياضي	نادي الشباب	نادي الأهلي بفارسكور	نادي رأس البر	نادي غزل دمياط	نادي دمياط الرياضي	
٦	٢	٨	١	١	١	١	١	١	١	١	مدراء النشاط الرياضي
٧٧	١١	٨٨	٧	١٣	١٢	٨	٩	١٢	١٣	١٤	الإداريون
٤٧	٧	٥٤	٤	٨	٦	٥	٦	٧	٨	١٠	المدربون
١٣٠	٢٠	١٥٠	المجموع								
%٨٦,٦٧	%١٣,٣٣	%١٠٠									

يوضح جدول رقم (١) أن إجمالي حجم العينة من فئات مجتمع البحث قد بلغ (١٥٠) مفردة وقد تم إختيار (٢٠) مفردة بنسبة مئوية بلغت (١٣,٣٣%) بالطريقة العمدية كعينة لبناء وتقنين أداة البحث وتم إستبعادهم من إجمالي حجم عينة البحث ليصبح حجم العينة الأساسية للبحث (١٣٠) مفردة بنسبة بلغت (٨٦,٦٧%).

أدوات جمع البيانات:

- إستمارة الإستبيان من تصميم الباحث:

قام الباحث بتصميم إستمارة الإستبيان بهدف التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط، والتعرف على واقع الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط، وذلك للتوصل إلى علاقة الرضا الوظيفي بتعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط.

خطوات تصميم إستمارة الإستبيان:

تم تصميم إستمارة الإستبيان من خلال:

- إجراء مسح للدراسات النظرية والبحوث والمراجع العلمية المرتبطة بموضوع البحث.
- الإستفادة من نتائج الدراسة الإستطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية المقننه. مرفق

رقم (١)

- تم تحديد محاور وأبعاد إستمارة الإستبيان حيث إشتملت على محورين أساسيين وعدد (٨) أبعاد حسب الأهداف الموضوعية وهي كالتالي:
- المحور الأول: الرضا الوظيفي** واشتمل على الأبعاد التالية:
- البعد الأول: ظروف وطبيعة العمل.
 - البعد الثاني: العلاقة مع الرؤساء في العمل.
 - البعد الثالث: العلاقة مع زملاء العمل.
 - البعد الرابع: الأجر الوظيفي.
 - البعد الخامس: الحوافز وفرص الترقى.
- المحور الثاني: الولاء التنظيمي** واشتمل على الأبعاد التالية:
- البعد الأول: الولاء التنظيمي العاطفي.
 - البعد الثاني: الولاء التنظيمي المعياري "الأخلاقي"
 - البعد الثالث: الولاء التنظيمي المستمر.
- المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان:-**
- أولاً- صدق إستمارة الإستبيان: وقد تم حساب الصدق بطريقتين:
- أ- صدق المحتوى:

تم عرض المحاور والأبعاد المقترحة على عدد (٨) من السادة الخبراء المتخصصين في مجال الإدارة الرياضية وأشترط حصولهم على درجة الأستاذية في الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية مرفق رقم (٣) لإبداء الرأي في مدى صلاحيتها وهو ما يوضحه جدول (٢).

جدول رقم (٢)

آراء السادة الخبراء حول محاور وأبعاد إستمارة الإستبيان (ن=٨)

المحاور والأبعاد	موافق	غير موافق	النسبة %
المحور الأول: الرضا الوظيفي	٨	—	١٠٠
أبعاد المحور الأول	٨	—	١٠٠
	٨	—	١٠٠
	٨	—	١٠٠
	٨	—	١٠٠
	٨	—	١٠٠
المحور الثاني: الولاء التنظيمي	٨	—	١٠٠
أبعاد المحور الثاني	٨	—	١٠٠
	٨	—	١٠٠
	٨	—	١٠٠

يتضح من جدول (٢) إجماع آراء السادة الخبراء على محاور وأبعاد إستمارة الإستهتبان بنسبة (١٠٠%) وقبولهم لها.

وبعد أن تم التوصل إلى محاور وأبعاد إستمارة الإستهتبان قام الباحث بصياغة عبارات الإستهتبان مستعيناً بالمحاور والأبعاد التي تم التوصل إليها وتم وضع العبارات المناسبة الخاصة بكل بعد ومحور، حيث بلغت عدد العبارات الخاصة بإستمارة الإستهتبان (٦١) عبارة مقسمين كالتالى:

المحور الأول: الرضا الوظيفي:

إستهتمل على (٤٤) عبارة موزعين كالتالى:

- البعد الأول: ظروف وطبيعة العمل ويشتمل على (١١) عبارة.
- البعد الثاني: العلاقة مع الرؤساء في العمل ويشتمل على (٩) عبارات.
- البعد الثالث: العلاقة مع زملاء العمل ويشتمل على (٧) عبارات.
- البعد الرابع: الأجر الوظيفي ويشتمل على (٨) عبارات.
- البعد الخامس: الحوافز وفرص الترقى ويشتمل على (٩) عبارات.

المحور الثاني: الولاء التنظيمي:

إستهتمل على (١٧) عبارة موزعين كالتالى:

- البعد الأول: الولاء التنظيمي العاطفي ويشتمل على (٦) عبارات.
- البعد الثاني: الولاء التنظيمي المعياري "الأخلاقي" ويشتمل على (٥) عبارات.
- البعد الثالث: الولاء التنظيمي المستمر ويشتمل على (٦) عبارات.

وتم عرض إستمارة الإستهتبان فى صورتها المبدئية مرفق رقم (٢) على السادة الخبراء لإبداء آرائهم فى:

- التأكد من كفاية ومناسبة العبارات لكل محور وبُعد.
- التأكد من سلامة الصياغة ووضوح كل عبارة.
- إضافة، حذف، تعديل، نقل أو دمج العبارات.

ويوضح الجدول رقم (٣) آراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات إستمارات الإستهتبان.

جدول رقم (٣)

آراء السادة الخبراء حول كل عبارة من عبارات إستمارة الإستبيان (ن = ٨)

المحور	البعد	رقم العبارة	الخبراء الموافقون		المحور	البعد	رقم العبارة	الخبراء الموافقون	
			التكرار	%				التكرار	%
المحور الأول: الرضا الوظيفي	تابع المحور الأول: الرضا الوظيفي	البعد الخامس: الحوافز وفرص الترفي	٨	٣٦	٨	١	١٠٠%	٨	١٠٠%
			٧	٣٧	٨	٢	١٠٠%		
			٨	٣٨	٨	٣	١٠٠%		
			٨	٣٩	٨	٤	١٠٠%		
			٨	٤٠	٨	٥	١٠٠%		
			٧	٤٢	٧	٦	٨٧,٥%		
			٨	٤٣	٨	٧	١٠٠%		
			٨	٤٤	٧	٩	٨٧,٥%		
			٨	٤٥	٨	١٠	١٠٠%		
			٨	٤٦	٨	١١	١٠٠%		
المحور الثاني: الولاء التنظيمي	البعد الأول: الولاء التنظيمي العاطفي	البعد الثاني: الولاء التنظيمي المعاييري (الأخلاقي)	٨	٤٧	٦	١٢	٧٥%	٨	١٠٠%
			٧	٤٨	٦	١٣	٧٥%		
			٨	٤٩	٨	١٤	١٠٠%		
			٨	٥٠	٨	١٥	١٠٠%		
			٨	٥١	٧	١٦	٨٧,٥%		
			٧	٥٢	٨	١٧	١٠٠%		
			٨	٥٣	٨	١٨	١٠٠%		
			٨	٥٤	٨	١٩	١٠٠%		
			٨	٥٥	٧	٢٠	٨٧,٥%		
			٦	٥٦	٨	٢١	١٠٠%		
			٨	٥٧	٨	٢٢	١٠٠%		
			٨	٥٨	٧	٢٣	٨٧,٥%		
			٨	٥٩	٨	٢٤	١٠٠%		
			٨	٦٠	٨	٢٥	١٠٠%		
			٧	٦١	٧	٢٦	٨٧,٥%		
المحور الأول: الرضا الوظيفي	البعد الثالث: العلاقة مع زملاء العمل	المستمر	٨	٢٧	٨	٢٧	١٠٠%	٨	١٠٠%
			٨	٢٨	٨	٢٨	١٠٠%		
			٨	٢٩	٨	٢٩	١٠٠%		
			٧	٣٠	٧	٣٠	٨٧,٥%		
			٨	٣١	٨	٣١	١٠٠%		
			٨	٣٢	٨	٣٢	١٠٠%		
			٧	٣٣	٧	٣٣	٨٧,٥%		
			٨	٣٤	٨	٣٤	١٠٠%		
			٨	٣٥	٨	٣٥	١٠٠%		
			المحور الأول: الرضا الوظيفي	البعد الرابع: الأجر الوظيفي		٨	٣٦	٨	٣٦
٨	٣٧	٨				٣٧	١٠٠%		
٨	٣٨	٨				٣٨	١٠٠%		
٨	٣٩	٨				٣٩	١٠٠%		
٨	٤٠	٨				٤٠	١٠٠%		
٧	٤١	٧				٤١	٨٧,٥%		
٨	٤٢	٨				٤٢	١٠٠%		
٨	٤٣	٨				٤٣	١٠٠%		
٨	٤٤	٨				٤٤	١٠٠%		
٧	٤٥	٧				٤٥	٨٧,٥%		

يوضح جدول رقم (٣) موافقة السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان والتي تراوحت ما بين (٧٥% : ١٠٠%) ولقد إرتضى الباحث نسبة (٧٥%) فأكثر للموافقة على

العبارات بناءً على آراء السادة الخبراء، وقد حصلت جميع عبارات الإستبيان وعددها (٦١) عبارة على النسبة التي إرتضاها الباحث مع إقتراح تعديل صياغة بعض العبارات، وتم إجراء التعديل المناسب لها وفقاً لآراء السادة الخبراء، ويوضح ذلك جدول (٤).

جدول رقم (٤)

العبارات التي تم تعديلها في استمارة الإستبيان بناءً على آراء السادة الخبراء

المحور	البعد	رقم العبارة	إعادة صياغة	
			العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل
الرضا الوظيفي: المحور الأول:	البعد الثاني: العلاقة مع الرؤساء في العمل	١٢	يفوض لك رئيسك في العمل داخل النادي بعض الصلاحيات التي تساعدك على إتمام العمل بسهولة ويسر.	يفوض لك رئيسك في العمل داخل النادي بعض الصلاحيات.
		١٣	يتم توزيع واجبات العمل بعدالة داخل النادي	يتم توزيع المهام الخاصة بالعمل بعدالة داخل النادي
المحور الثاني: الولاء التنظيمي:	البعد الثالث: الولاء التنظيمي المستمر	٥٦	تشعر بالخوف من ترك العمل بالنادي الذي تعمل به لصعوبة الحصول على عمل آخر.	تشعر بالقلق عند التفكير في ترك العمل بالنادي الذي تعمل به لصعوبة الحصول على عمل آخر.

يتضح من الجدول رقم (٤) التعديلات التي تمت على عبارات إستمارة الإستبيان وذلك بناءً على آراء السادة الخبراء.

ب- صدق الإتساق الداخلي:

إستخدم الباحث صدق الإتساق الداخلي لحساب معامل الصدق للإستبيان وقام الباحث بتطبيق إستمارة الإستبيان على عينة إستطلاعية من مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية وعددها (٢٠) مفردة في الفترة من (٢٠٢٢/٤/٣) إلى (٢٠٢٢/٤/١٤) وذلك لإيجاد:
- معامل الارتباط بين العبارة وكل من البعد والمحور وإجمالي إستمارة الإستبيان، ومعامل الارتباط بين البعد والمحور وإجمالي إستمارة الإستبيان والجدول رقم (٥، ٦) يوضح ذلك.

جدول (٥)

معامل ارتباط عبارات الاستبيان بالأبعاد والمحاور وإجمالي الاستبيان (ن=٢٠)

المحور	البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط			المحور	البعد	رقم العبارة	المحور	البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط	
			إجمالي الاستبيان	المحور	البعد							إجمالي الاستبيان	المحور
المحور الأول: الرضا الوظيفي	البعد الأول: ظروف وطبيعة العمل	١	٠,٨٩٥	٠,٨٩٥	٠,٨٩٥	تابع المحور الأول: الرضا الوظيفي	البعد الخامس: الجوائز وفرض الترقى	٣٦	٠,٦٩٣	٠,٦٩٣	٠,٦٨٧	٠,٨٩٤	٠,٨٩٥
			٢	٠,٧٥٥	٠,٧٢٢			٠,٧١٥	٠,٧٢٢	٠,٧٥٥			
			٣	٠,٧٠٥	٠,٦٦٨			٠,٦٥٤	٠,٦٦٨	٠,٧٠٥			
			٤	٠,٧٢٣	٠,٦٦٠			٠,٧٥٥	٠,٦٦٠	٠,٧٢٣			
			٥	٠,٨٩٥	٠,٨٩٤			٠,٨٩٣	٠,٨٩٤	٠,٨٩٥			

تابع جدول (٥) معامِل ارتباط عبارات الاستبيان بالأبعاد والمحاور وإجمالي الاستبيان (ن=٢٠)

المحور	البعد	رقم العبارة	معامل الارتباط			المحور	البعد	رقم العبارة	المحور	البعد	رقم العبارة		
			إجمالي الاستبيان	المحور	البعد							إجمالي الاستبيان	المحور
المحور الثاني: العلاقة مع الرؤساء في العمل	البعد الثاني: التنظيمي العاطفي	٤١	*٠,٨٤٣	*٠,٨٥٢	*٠,٨٣٩	المحور الثاني: الولاء التنظيمي	البعد الأول: الولاء التنظيمي العاطفي	٦	*٠,٨١٧	*٠,٨١٢	*٠,٨٢٤		
		٤٢	*٠,٧٢٧	*٠,٧٢٧	*٠,٧١٤			٧	*٠,٨٤١	*٠,٨٥٣	*٠,٨٤٢		
		٤٣	*٠,٨٣٢	*٠,٨٣١	*٠,٨٢٧			٨	*٠,٨٩١	*٠,٨٩٥	*٠,٨٩٥		
		٤٤	*٠,٧٠٧	*٠,٧٢٠	*٠,٧٥١			٩	*٠,٦٦١	*٠,٦٥٥	*٠,٦٧٢		
		٤٥	*٠,٧٤٥	*٠,٧٣٢	*٠,٧٢٧			١٠	*٠,٧٤٩	*٠,٧٦٢	*٠,٧٩٥		
		٤٦	*٠,٧٠٥	*٠,٧٢٠	*٠,٧٥٢			١١	*٠,٧٠٢	*٠,٧٢٤	*٠,٧١٠		
		٤٧	*٠,٧٢٦	*٠,٧٠٧	*٠,٧١٠			١٢	*٠,٦٨٩	*٠,٦٩٤	*٠,٧٠٥		
		٤٨	*٠,٦٧٠	*٠,٦٥٦	*٠,٦٣٤			١٣	*٠,٨٩٤	*٠,٨٩٥	*٠,٨٩٥		
		٤٩	*٠,٨١٢	*٠,٨٢٣	*٠,٨٠١			١٤	*٠,٨٤٣	*٠,٨٥٢	*٠,٨٤٢		
		٥٠	*٠,٧٣٧	*٠,٧٢٧	*٠,٧٥١			١٥	*٠,٨٩٤	*٠,٨٩٥	*٠,٨٩٥		
	البعد الثالث: العلاقة مع زملاء العمل	البعد الثاني: التنظيمي المعاياري	٥١	*٠,٨٩٢	*٠,٨٩٥		*٠,٨٨٣	المحور الثالث: الولاء التنظيمي المستمر	البعد الثالث: الولاء التنظيمي المستمر	١٦	*٠,٨٩٤	*٠,٨٩٥	*٠,٨٩٥
			٥٢	*٠,٦٩٤	*٠,٦٩٣		*٠,٦٣١			١٧	*٠,٨٩٤	*٠,٨٩٥	*٠,٨٩٥
			٥٣	*٠,٧١٧	*٠,٧٢٢		*٠,٧٥٨			١٨	*٠,٨٩٤	*٠,٨٩٥	*٠,٨٩٥
			٥٤	*٠,٧٠٥	*٠,٧١٠		*٠,٧٢٥			١٩	*٠,٦٨٦	*٠,٦٠٥	*٠,٦٣٠
			٥٥	*٠,٧٠٠	*٠,٦٩٧		*٠,٧٤٧			٢٠	*٠,٧٢٦	*٠,٧٢٧	*٠,٧٤٥
			٥٦	*٠,٦٥٦	*٠,٦٦٣		*٠,٧٢٩			٢١	*٠,٦٨١	*٠,٦٦٦	*٠,٦١١
			٥٧	*٠,٧٩٤	*٠,٧٩٤		*٠,٨٢٥			٢٢	*٠,٦٨٦	*٠,٦٠٥	*٠,٦٣٠
			٥٨	*٠,٦٨٢	*٠,٦٩١		*٠,٦٢٦			٢٣	*٠,٨٩٤	*٠,٨٩٥	*٠,٨٩٠
			٥٩	*٠,٧٥٧	*٠,٧٦٥		*٠,٧٩٢			٢٤	*٠,٧٨٢	*٠,٧٨٠	*٠,٧٨٠
			٦٠	*٠,٦٢٦	*٠,٦٣١		*٠,٦٧٢			٢٥	*٠,٨٩٤	*٠,٨٩٥	*٠,٨٩٠
البعد الرابع: الأجر الوظيفي	البعد الثالث: الولاء التنظيمي المستمر	٦١	*٠,٧٠٥	*٠,٧٠٥	*٠,٧٥٦	المحور الثالث: الولاء التنظيمي المستمر	البعد الثالث: الولاء التنظيمي المستمر	٢٦	*٠,٨٩٤	*٠,٨٩٥	*٠,٨٩٠		
								٢٧	*٠,٦٦٦	*٠,٦٧٠	*٠,٦٤٥		
								٢٨	*٠,٧٤٥	*٠,٧٢٧	*٠,٧٣٠		
								٢٩	*٠,٦٩٤	*٠,٦٨٣	*٠,٦٧٠		
								٣٠	*٠,٨٩٤	*٠,٨٩٥	*٠,٨٩٠		
				٣١	*٠,٨٩٤	*٠,٨٩٥	*٠,٨٩٠						
				٣٢	*٠,٨٩٤	*٠,٨٩٥	*٠,٨٩٠						
				٣٣	*٠,٧١٩	*٠,٦٩٤	*٠,٨٩٠						
				٣٤	*٠,٧١٧	*٠,٧٢٧	*٠,٧٢٣						
				٣٥	*٠,٦٩٣	*٠,٦٨٤	*٠,٧٠٠						

* دال إحصائياً عند ٠,٠٥ (قيمة ر الجدولية عند ٠,٥ = ٠,٤٤٤)

يتضح من جدول رقم (٥) أن معاملات ارتباط كل عبارة بالبعد والمحور الخاص بها وكذلك إجمالي الاستبيان دالة إحصائياً حيث تراوحت ما بين (٠,٦٣٠ : ٠,٨٩٥)، (٠,٦٠٥ : ٠,٨٩٥)، (٠,٦٢٦ : ٠,٨٩٤) على التوالي وجميعها أكبر من قيمة ر الجدولية عند مستوى

٠,٠٥ = (٠,٤٤٤) مما يدل على الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان، وأنها تقيس ما وضعت من أجله.

جدول رقم (٦)

معاملات ارتباط الأبعاد بالمحاور وإجمالي إستمارة الإستبيان (ن = ٢٠)

المحور	البعد	معامل الارتباط	
		البعد مع المحور	البعد مع إجمالي الاستبيان
الرضا الوظيفي	البعد الأول: ظروف وطبيعة العمل	*٠,٨٩٢	*٠,٨٨٥
	البعد الثاني: العلاقة مع الرؤساء في العمل	*٠,٨٩٥	*٠,٨٩٤
	البعد الثالث: العلاقة مع زملاء العمل	*٠,٨٩٤	*٠,٨٩١
	البعد الرابع: الأجر الوظيفي	*٠,٨٧٦	*٠,٨٧٣
	البعد الخامس: الحوافز وفرص الترقى	*٠,٨٩٨	*٠,٨٩٥
الولاء التنظيمي	البعد الأول: الولاء التنظيمي العاطفي	*٠,٨٧٩	*٠,٨٧٦
	البعد الثاني: الولاء التنظيمي المعياري "الخلاقي"	*٠,٨٨٥	*٠,٨٨٢
	البعد الثالث: الولاء التنظيمي المستمر	*٠,٨٦٦	*٠,٨٦٤

* دال إحصائياً عند ٠,٠٥ (معامل ارتباط سبيرمان الجدولي = ٠,٤٤٤)

يتضح من جدول (٦) أن جميع معاملات الارتباط بين البعد والمحور الخاص به دالة إحصائياً حيث تراوحت ما بين (٠,٨٦٦ : ٠,٨٩٨) وكذلك بين البعد وإجمالي الاستبيان حيث تراوحت ما بين (٠,٨٦٤ : ٠,٨٩٥)، وأيضاً بين المحور وإجمالي الاستبيان حيث تراوحت ما بين (٠,٨٩٠ : ٠,٨٩٢) وجميعها أكبر من قيمة الجدولية عند مستوى ٠,٠٥ = (٠,٤٤٤) مما يدل على الاتساق الداخلي لأبعاد ومحاور إستمارة الإستبيان، وأن جميع الأبعاد مرتبطة بالمحور الذي تنتمي إليه وأنها تقيس ما يقيسه المحور، وأن جميع محاور إستمارة الإستبيان ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالإستمارة وأنها تقيس ما تقيسه إستمارة الإستبيان وتقيس ما وضعت من أجله ولذلك فهي تتسم بالصدق.

ثانياً: ثبات إستمارة الإستبيان:

- معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

تم حساب ثبات إستمارة الإستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث حصل المجموع الكلي لإستمارة الإستبيان على قيمة معامل ألفا (٠,٩٩٨) وهذا يدل على أن إستمارة الإستبيان تتمتع بدرجة عالية من الثبات وجدول رقم (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)
معامل ثبات ألفا كرونباخ لعبارات وأبعاد ومحاو الاستبيان (ن=٢٠)

المحور	البعد	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ في حالة حذف العبارة			المحور	البعد	رقم العبارة	معامل ثبات ألفا كرونباخ			المحور	البعد			
			معامل ثبات ألفا كرونباخ		معامل ثبات ألفا كرونباخ				معامل ثبات ألفا كرونباخ							
			إجمالي الاستبيان	المحور	البعد				إجمالي الاستبيان	المحور	البعد					
٠,٩٩٢	٠,٩٥٢	الخامس الأول	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٨	٠,٩٧٨	٠,٩٧٢	١	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٢	٠,٩٩٢	الأول			
			٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٨			٢	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٢					
			٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٧			٣	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٢					
			٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٧			٤	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٠					
			٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٧			٥	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٢					
			٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٨			٦	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٨٣					
			٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٨			٧	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٨٤					
			٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٨			٨	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٨٢					
			٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٨			٩	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٨٢					
			٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٨			١٠	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٨٢					
٠,٩٩٦	٠,٩٨٣	الأول	٠,٩٩٨	٠,٩٩٧	٠,٩٧٧	٠,٩٩٢	٠,٩٨٥	الثاني	١٢	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٨٣	المحور الأول			
			٠,٩٩٨	٠,٩٩٧	٠,٩١٢				١٣	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٨٤				
			٠,٩٩٨	٠,٩٩٧	٠,٨٨٧				١٤	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٨٢				
			٠,٩٩٨	٠,٩٩٧	٠,٩٢١				١٥	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٨٣				
			٠,٩٩٨	٠,٩٩٧	٠,٩١٢				١٦	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٧				
	٠,٩٥٨	الثاني	الثالث	٠,٩٩٨	٠,٩٩٧		٠,٩٥٨	١٧	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٩	١٨		٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٧
				٠,٩٩٨	٠,٩٩٧		٠,٩٦١	١٩	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٩	٢٠		٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٧
				٠,٩٩٨	٠,٩٩٧		٠,٩٦٤	٢١	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٧	٢٢		٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٩
				٠,٩٩٨	٠,٩٩٧		٠,٩٦٠	٢٣	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٧	٢٤		٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٩
				٠,٩٩٨	٠,٩٩٧		٠,٩٥٨	٢٥	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٧	٢٦		٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٧
٠,٩٥٨	الثالث	الثالث	٠,٩٩٨	٠,٩٩٧	٠,٩٦٥	٢٧	٠,٩٨٧	الثالث	٢٨	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٧	٠,٩٥٤	الرابع		
			٠,٩٩٨	٠,٩٩٧	٠,٩٦٧	٢٩			٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٩					
			٠,٩٩٨	٠,٩٩٧	٠,٩٦٦	٣٠			٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٨					
			٠,٩٩٨	٠,٩٩٧	٠,٩٦٧	٣١			٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٨					
			٠,٩٩٨	٠,٩٩٧	٠,٩٦٥	٣٢			٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٩					
			٠,٩٩٨	٠,٩٩٧	٠,٩٦٦	٣٣			٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٧					
٠,٩٩٨	٠,٩٩٧	٠,٩٦٥	٣٤	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٦	٣٥	٠,٩٩٨	٠,٩٩١	٠,٩٧٧						

معامل ثبات إجمالي الاستبيان =
٠,٩٩٨

يتضح من جدول (٧) أن معامل ثبات الأبعاد والمحاور وإستمارة الاستبيان في حالة حذف العبارة أقل من مثيلتها بدون حذف العبارة مما يدل على أن حذف أي عبارة سيؤثر سلباً على ثبات الأبعاد والمحاور وإستمارة الاستبيان كما أن معامل ثبات الأبعاد والمحاور والاستبيان مقبول (أكبر من ٠,٧٠) مما يدل على ثبات الاستبيان.

- وبسبب صدق وثبات إستمارة الإستبيان تكون إستمارة الإستبيان جاهزة للتطبيق.
- تطبيق إستمارة الإستبيان:

تم تطبيق إستمارة الإستبيان في صورتها النهائية على جميع أفراد العينة الأساسية والبالغ عددها (١٣٠) فرداً خلال الفترة ما بين ٢٠٢٢/٦/٥ إلى ٢٠٢٢/٧/٦ وإعتمد الباحث في تحديد إستجابات إستمارة الإستبيان على ميزان ليكرت الثلاثي والذي يتمثل في (موافق، إلى حد ما، غير موافق) وقد أعطيت الإستجابات (٢، ١، ٠) وبذلك تكون قيمة الدرجة العليا هي (١٢٢) والدرجة الأدنى هي (صفر).

المعالجات الإحصائية:

تم الاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS في إجراء المعاملات الإحصائية التالية:

- التكرار والنسبة المئوية.
- معامل ثبات ألفا لكرونباخ.
- النسبة الترجيحية.
- معامل ارتباط بيرسون.
- مربع كاي (كا^٢).

عرض ومناقشة النتائج:

فيما يلي سوف يقوم الباحث بعرض ومناقشة النتائج التي توصل إليها وذلك في ضوء تساؤلات البحث عن طريق عرض ومناقشة كل بُعد من أبعاد محاور استمارة الإستبيان.

أولاً: عرض ومناقشة نتائج المحور الأول (الرضا الوظيفي) والخاص بالتساؤل الأول للبحث:

جدول رقم (٨)

التكرارات والنسب المئوية وكا^٢ والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات المحور الأول: الرضا الوظيفي - البعد الأول: ظروف وطبيعة العمل (ن=١٣٠)

رقم العبارة	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	كا ^٢	النسبة الترجيحية	الترتيب
المحور الأول: الرضا الوظيفي							
البعد الأول: ظروف وطبيعة العمل							
١	تساهم وظيفتك الحالية داخل النادي في إشباع طموحاتك الشخصية.	١٠١	٢٩	٠	*١٢٤,٨٢	%٨٨,٨٥	١١
		%٧٧,٦٩	%٢٢,٣١	%٠			
٢	تشعر بالسعادة عن العمل الذي تقوم به داخل النادي.	١٠٤	٢٦	٠	*١٣٥,٢٠	%٩٠	٩
		%٨٠	%٢٠	%٠			

تابع جدول رقم (٨)
التكرارات والنسب المئوية وكما والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات
المحور الأول: الرضا الوظيفي - البعد الأول: ظروف وطبيعة العمل (ن=١٣٠)

رقم العبارة	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	كا	النسبة الترجيحية	الترتيب
٣	تشعر بأهمية العمل الذي تقوم به داخل النادي.	١٠٧	٢٣	٠	*١٤٦،٤٢	%٩١،١٥	٨
		%٨٢،٣١	%١٧،٦٩	%٠			
٤	تشعر بالإستقرار في العمل داخل النادي.	١٠٣	٢٧	٠	*١٣١،٦٥	%٨٩،٦٢	١٠
		%٧٩،٢٣	%٢٠،٧٧	%٠			
٥	تشعر بالرضا عن درجتك الوظيفية مقابل سنوات الخدمة التي قضيتها داخل النادي.	١١٠	٢٠	٠	*١٥٨،٤٦	%٩٢،٣١	٦
		%٨٤،٦٢	%١٥،٣٨	%٠			
٦	تناسب الوظيفة التي تشغلها داخل النادي مع تخصصك ومؤهلاتك العلمية.	١١٣	١٧	٠	*١٧١،٣٤	%٩٣،٤٦	٥
		%٨٦،٩٢	%١٣،٠٨	%٠			
٧	المهام التي تطلب منك في العمل داخل النادي واضحة ودقيقة.	١٠٩	٢١	٠	*١٥٤،٣٥	%٩١،٩٢	٧
		%٨٣،٨٥	%١٦،١٥	%٠			
٨	ليس لديك الرغبة في تغيير الوظيفة الحالية التي تشغلها داخل النادي.	١١٦	١٤	٠	*١٨٥،٠٥	%٩٤،٦٢	٢
		%٨٩،٢٣	%١٠،٧٧	%٠			
٩	تعتبر مواعيد وساعات العمل داخل النادي مناسبة بالنسبة لك.	١١٧	١٣	٠	*١٨٩،٨٠	%٩٥	١
		%٩٠	%١٠	%٠			
١٠	يتيح لك العمل داخل النادي إكتساب خبرات ومهارات جديدة.	١١٥	١٥	٠	*١٨٠،٣٩	%٩٤،٢٣	٣
		%٨٨،٤٦	%١١،٥٤	%٠			
١١	تحرص إدارة النادي على توفير مقومات الأمن والسلامة في مكان العمل الذي تقوم به.	١١٤	١٦	٠	*١٧٥،٨٢	%٩٣،٨٥	٤
		%٨٧،٦٩	%١٢،٣١	%٠			

* دال إحصائياً عند ٠,٠٥ (كا الجدولية = ٥,٩٩١)

يوضح جدول رقم (٨) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث في جميع عبارات البعد الأول (ظروف وطبيعة العمل) من المحور الأول (الرضا الوظيفي) لصالح الإستجابة الأعلى تكراراً، حيث تراوحت قيمة (كا) المحسوبة ما بين (١٢٤،٨٢ : ١٨٩،٨٠) وكانت تلك القيم قد فاقت قيمتها الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوي معنوية (٠,٠٥).

كما يوضح الجدول أن النسبة الترجيحية لعبارات **البعد الأول (ظروف وطبيعة العمل)** من **المحور الأول (الرضا الوظيفي)** قد تراوحت ما بين (٨٨,٨٥% : ٩٥%) ما يرجح أن استجابات عينة البحث على تلك العبارات كانت في اتجاه (موافق)، وهذا يعطى مؤشراً قوياً على إتفاق عينة البحث على رضاها عن ظروف وطبيعة العمل داخل الأندية الرياضية بمحافظة دمياط.

وقد حصلت العبارة رقم (٩) على الترتيب الأول بنسبة ترجيحية بلغت (٩٥%) ما يشير إلى أن من أهم أسباب رضا العاملين عن ظروف وطبيعة العمل داخل النادي هو أن مواعيد وساعات العمل داخل النادي مناسبة لهم، كما جاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (٨) بنسبة ترجيحية بلغت (٩٤,٦٢%) التي أشارت إلى أنه ليس لدى العاملين الرغبة في تغيير الوظيفة الحالية التي يشغلونها داخل النادي مما يؤكد رضاهم عن ظروف وطبيعة العمل داخل النادي.

وفي هذا الصدد تشير نتائج دراسة أحمد سيد أحمد (٢٠١٢)(١) إلى أن محور الرضا عن طبيعة العمل جاء في ترتيب متقدم من محاور الرضا الوظيفي للعاملين بالأندية الرياضية. كما تتفق نتائج تلك العبارات مع نتائج دراسة خيوكلا وسنج (٢٠١٦) & Khukla Singh (٤٢) التي أشارت إلى وجود رضا لدى العاملين عن ساعات العمل بالشركة التي يعملون بها.

كما تشير نتائج العبارتين رقمي (١)، (٤) واللتين حصلتا على نسب ترجيحية تراوحت ما بين (٨٨,٨٥% : ٨٩,٦٢%) إلى أن من أسباب رضا العاملين عن ظروف وطبيعة العمل داخل الأندية هو مدى مساهمة الوظيفة التي يشغلونها في إشباع طموحاتهم الشخصية، شعورهم بالإستقرار داخل النادي الذي يعملون به.

وهذا يختلف مع ما جاء في نتائج دراسة نجوى نعيم ابورمضان (٢٠٠٤)(٣٤) والتي أشارت إلى أن ظروف وطبيعة العمل كانت أقل العناصر أهمية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.

كما تشير نتائج دراسة سارة أبو زريق (٢٠١٣)(١٠) إلى أن من أبرز العناصر التي تحقق الرضا عن ظروف وطبيعة العمل هو إيجاد متعة حقيقية لدى العاملين في أداء العمل الذي يقومون به.

ويرى الباحث أن الإهتمام بظروف وطبيعة العمل كأحد أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بالأندية الرياضية تحقق أكبر قدر من الرضا عندما توفر الأندية العوامل النفسية

والبيئية والظروف المناسبة للعمل، بجانب الإهتمام بعوامل الأمن والسلامة وكل ذلك من شأنه أن يجعلهم يشعرون بالسعادة أثناء قيامهم بالأعمال الموكلة إليهم ويحقق درجة عالية من الرضا الوظيفي.

جدول رقم (٩)

التكرارات والنسب المئوية و كآ والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات المحور الأول: الرضا الوظيفي- البعد الثاني: العلاقة مع الرؤساء في العمل (ن=١٣٠)

رقم العبارة	العبارة	موافق	إل حد ما	غير موافق	كآ	النسبة الترجيحية	الترتيب
المحور الأول: الرضا الوظيفي							
البعد الثاني: العلاقة مع الرؤساء في العمل							
١٢	يفوض لك رئيسك في العمل داخل النادي بعض الصلاحيات التي تساعدك على إتمام العمل بسهولة ويسر.	١٠٤	٢٦	٠	*١٣٥,٢٠	%٩٠	٨
	التكرار						
	النسبة	%٨٠	%٢٠	%٠			
١٣	يتم توزيع المهام الخاصة بالعمل بعدالة داخل النادي.	١٠٧	٢٣	٠	*١٤٦,٤٢	%٩١,١٥	٧
	التكرار						
	النسبة	%٨٢,٣١	%١٧,٦٩	%٠			
١٤	يمتاز رئيسك في العمل داخل النادي بالوضوح والموضوعية.	١١٠	٢٠	٠	*١٥٨,٤٦	%٩٢,٣١	٦
	التكرار						
	النسبة	%٨٤,٦٢	%١٥,٣٨	%٠			
١٥	يشجعك رئيسك في العمل داخل النادي على إبداء الرأي ووجهة نظرك فيما يخص العمل.	١٠٧	٢٣	٠	*١٤٦,٤٢	%٩١,١٥	٧م
	التكرار						
	النسبة	%٨٢,٣١	%١٧,٦٩	%٠			
١٦	يناسبك نمط الإشراف المتبع داخل النادي.	١١٤	١٦	٠	*١٧٥,٨٢	%٩٣,٨٥	٤
	التكرار						
	النسبة	%٨٧,٦٩	%١٢,٣١	%٠			

تابع جدول رقم (٩)
التكرارات والنسب المئوية و كآ والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات
المحور الأول: الرضا الوظيفي- البعد الثاني: العلاقة مع الرؤساء في العمل (ن=١٣٠)

الترتيب	النسبة الترجيحية	كآ	غير موافق	إلى حد ما	موافق	العبارات	رقم العبارة
٣	%٩٥	*١٨٩,٨٠	٠	١٣	١١٧	التكرار	١٧
			%٠	%١٠	%٩٠	النسبة	
٥	%٩٣,٤٦	*١٧١,٣٤	٠	١٧	١١٣	التكرار	١٨
			%٠	%١٣,٠٨	%٨٦,٩٢	النسبة	
٢	%٩٥,٧٧	*١٩٩,٥٩	٠	١١	١١٩	التكرار	١٩
			%٠	%٨,٤٦	%٩١,٥٤	النسبة	
١	%٩٦,١٥	*٢٠٤,٦٢	٠	١٠	١٢٠	التكرار	٢٠
			%٠	%٧,٦٩	%٩٢,٣١	النسبة	

* دال إحصائياً عند ٠,٠٥ (كآ الجدولية = ٥,٩٩١)

يوضح جدول رقم (٩) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث في جميع عبارات البعد الثاني (العلاقة مع الرؤساء في العمل) من المحور الأول (الرضا الوظيفي) لصالح الإستجابة الأعلى تكررأ، حيث تراوحت قيمة (كآ) المحسوبة ما بين (١٣٥,٢٠ : ٢٠٤,٦٢) وكانت تلك القيم قد فاقت قيمتها الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوي معنوية (٠,٠٥).

كما يوضح الجدول أن النسبة الترجيحية لعبارات البعد الثاني (العلاقة مع الرؤساء في العمل) من المحور الأول (الرضا الوظيفي) قد تراوحت ما بين (٩٠%:٩٦,١٥%) ما يرجح أن استجابات عينة البحث على تلك العبارات كانت في اتجاه (موافق)، وهذا يعطى مؤشراً قوياً على إتفاق عينة البحث على رضاهم عن العلاقة مع رؤسائهم في العمل.

وقد حصلت العبارة رقم (٢٠) على الترتيب الأول بنسبة ترجيحية بلغت (٩٦,١٥%) وما يشير إلى أن من أهم أسباب رضا العاملين عن علاقتهم برؤسائهم هو ما يحصلون عليه من شكر وثناء عندما يقومون بالأعمال المميزة داخل النادي، كما جاء في الترتيب الثاني العبارة رقمي (١٩) بنسبة ترجيحية بلغت (٩٥,٧٧%) والتي تشير إلى أن من أسباب رضا العاملين هو تقدير الرئيس في العمل للجهود التي يقومون بها داخل النادي من أجل نجاح العمل.

في هذا الصدد تشير نتائج دراسة جزيري وآخرون (٢٠١٤) Jazairy. et. al (٤١) إلى أن العاملين في المؤسسات يشعرون بالرضا عن علاقتهم مع رؤسائهم في العمل عندما يتم تقديرهم على إنجازهم للأعمال الموكلة إليهم.

كما تشير نتائج دراسة أنين وآخرون (٢٠١٥) Anin.et.al (٣٧) إلى أنه يشعر العاملون بالرضا الوظيفي عندما يشعرون بتقدير الآخرين للأعمال التي يقومون بها.

كما تشير نتائج العبارة رقم (٨) والتي حصلت على نسبة ترجيحية بلغت (٩٠%) إلى أن من أسباب رضا العاملين عن علاقتهم برؤسائهم هو ما يقوم به الرئيس المباشر لهم في النادي من تفويض بعض الصلاحيات التي تساعد على إتمام العمل بكل سهولة ويسر.

وفي هذا الصدد تشير نتائج دراسة عادل محمد شعبان (٢٠٠٤) (١٩) إلى أن تفويض بعض الصلاحيات للعاملين يعطى لهم الثقة بالنفس ويحثهم على أداء الأعمال بكفاءة ويشعرهم بالرضا عن العمل، ويؤدي ذلك إلى زيادة الفعالية التنظيمية المطلوبة.

كما تشير نتائج دراسة سامية على على (٢٠٠٤) (١٢) إلى أن عدم رغبة مديري الأنشطة الرياضية بالإدارة العامة بالجامعات في تفويض بعض الصلاحيات للعاملين يؤدي إلى ضياع وقت كل من المديرين والعاملين وتعثّر سير العمل.

ويرى الباحث أن الإهتمام بتحسين العلاقة بين الرؤساء والعاملين كأحد أبعاد الرضا الوظيفي بصفة مستمرة والعمل على تطويرها بالشكل اللائق من شأنه أن يحقق أكبر قدر من الرضا الوظيفي لدى العاملين بالأنندية الرياضية ومما يساعد على إتمام العمل على الوجه الأمثل.

جدول رقم (١٠)
التكرارات والنسب المئوية و كآ والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات
المحور الأول: الرضا الوظيفي - البعد الثالث: العلاقة مع زملاء العمل (ن=١٣٠)

الترتيب	النسبة الترجيحية	كآ	غير موافق	إلى حد ما	موافق	التكرار	العبارات	رقم العبارة
المحور الأول: الرضا الوظيفي								
البعد الثالث: العلاقة مع زملاء العمل								
٦	%٩٠,٧٧	*١٤٢,٥٩	٠	٢٤	١٠٦	التكرار	تشعر بإعتراف زملائك وتقديرهم لما تقوم به من عمل داخل النادي.	٢١
			%٠	%١٨,٤٦	%٨١,٥٤	النسبة		
٥	%٩١,٩٢	*١٥٤,٣٥	٠	٢١	١٠٩	التكرار	تربط علاقات الألفة والمودة بينك وبين زملائك في العمل داخل النادي.	٢٢
			%٠	%١٦,١٥	%٨٣,٨٥	النسبة		
٤	%٩٣,٠٨	*١٦٦,٩٥	٠	١٨	١١٢	التكرار	تتعاون مع زملائك في العمل داخل النادي لإنجاز المهام الموكلة إليكم على أكمل وجه.	٢٣
			%٠	%١٣,٨٥	%٨٦,١٥	النسبة		
٥	%٩١,٩٢	*١٥٤,٣٥	٠	٢١	١٠٩	التكرار	يتعامل زملائك في العمل داخل النادي بروح الفريق الواحد.	٢٤
			%٠	%١٦,١٥	%٨٣,٨٥	النسبة		
٢	%٩٤,٦٢	*١٨٥,٠٥	٠	١٤	١١٦	التكرار	ينظر إليك زملائك في الإدارات الأخرى داخل النادي نظرة تقدير وإحترام	٢٥
			%٠	%١٠,٧٧	%٨٩,٢٣	النسبة		

تابع جدول رقم (١٠) التكرارات والنسب المئوية و كآ والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات المحور الأول: الرضا الوظيفي - البعد الثالث: العلاقة مع زملاء العمل (ن=١٣٠)

الترتيب	النسبة الترجيحية	كآ	غير موافق	إلى حد ما	موافق	العبارات	رقم العبارة
١	%٩٥,٧٧	*١٩٩,٥٩	٠	١١	١١٩	التكرار	٢٦
			%٠	%٨,٤٦	٩١,٥٤	النسبة	
٣	%٩٤,٢٣	*١٨٠,٣٩	٠	١٥	١١٥	التكرار	٢٧
			%٠	%١١,٥٤	%٨٨,٤٦	النسبة	

* دال إحصائياً عند ٠,٠٥ (كآ الجدولية = ٥,٩٩١)

يوضح جدول رقم (١٠) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث في جميع عبارات البعد الثالث: (العلاقة مع زملاء العمل) من المحور الأول (الرضا الوظيفي) لصالح الإستجابة الأعلى تكراراً، حيث تراوحت قيمة (كآ) المحسوبة ما بين (١٤٢,٥٩ : ١٩٩,٥٩) وكانت تلك القيم قد فاقت قيمتها الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوي معنوية (٠,٠٥).

كما يوضح الجدول أن النسبة الترجيحية لعبارات البعد الثالث: (العلاقة مع زملاء العمل) من المحور الأول (الرضا الوظيفي) قد تراوحت ما بين (٩٠,٧٧% : ٩٥,٧٧%) ما يرجح أن استجابات عينة البحث على تلك العبارات كانت في اتجاه (موافق) وهذا يعطى مؤشراً قوياً على إتفاق عينة البحث على رضاهم عن العلاقة مع زملائهم في العمل.

وقد حصلت العبارة رقم (٢٦) على الترتيب الأول بنسبة ترجيحية بلغت (٩٥,٧٧%) ما يشير إلى أنه من أسباب الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل هو أن يساعد الزملاء بعضهم البعض في العمل داخل النادي لإيجاد الحلول للمشاكل التي يتعرضون لها، كما جاء في

الترتيب الثاني العبارة رقم (٢٥) بنسبة ترجيحية بلغت (٩٤,٦٢%) وتشير إلى أنه من أسباب الرضا عن العلاقة مع زملاء العمل هو نظرة زملاء العمل في الإدارات الأخرى داخل النادي بنظرة التقدير والإحترام لزملائهم في العمل.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة يوسف السعيد (٢٠١٣) (٣٦) التي أشارت إلى أن أبرز العناصر التي تحقق الرضا عن الزملاء في العمل هو وجود جو من الود والألفة بين العاملين في المؤسسة.

كما أشارت نتائج دراسة دوك وآخرون (٢٠١٥) Duc.et.al (٣٨) إلى أن هناك نوع من التعاون والمحبة بين العاملين داخل المؤسسة.

وتشير نتائج العبارة رقم (٢١) والتي حصلت على نسب ترجيحية بلغت (٩٠,٧٧%) إلى أن من أسباب الشعور بالرضا عن العلاقة مع زملاء العمل هو إعتراف الزملاء وتقديرهم لما يقوم به زملائهم في نفس الإدارة من عمل داخل النادي.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة نسيم وسلمان (٢٠١٥) Naseem & Salman (٤٦) التي أشارت إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الباكستانية يشعرون بالرضا عن زملائهم في العمل.

كما تشير نتائج دراسة محمد الدخيل (٢٠١٦) (٢٦) إلى أن أبرز عوامل تحقيق الرضا عن زملاء العمل هو توفير علاقات صداقة بين الزملاء داخل العمل.

ويرى الباحث أن الإهتمام بتحسين العلاقة بين زملاء العمل كأحد أبعاد الرضا الوظيفي والعمل على تمتيتها من شأنه أن يحقق أكبر قدر من الرضا الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية ومما يساعد على إتمام العمل على الوجه الأمثل من خلال التعاون وجو الود والمحبة بين الزملاء وتقديرهم لبعضهم البعض.

جدول رقم (١١)

التكرارات والنسب المئوية و كاً والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات المحور الأول: الرضا الوظيفي - البعد الرابع: الأجر الوظيفي (ن=١٣٠)

رقم العبارة	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	كاً	النسبة الترجيحية	الترتيب
٢٨	يتناسب الأجر الوظيفي الذي تحصل عليه من النادي مع الجهد الذي تبذله في العمل.	٠	٢٥	١٠٥	١٣٨,٨٥*	٩٤,٦٢%	١
		٠%	١٩,٢٣%	٨٠,٧٧%			

تابع جدول رقم (١١)
التكرارات والنسب المئوية و كاً والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات
المحور الأول: الرضا الوظيفي - البعد الرابع: الأجر الوظيفي (ن=١٣٠)

الترتيب	النسبة الترجيحية	كاً	غير موافق	إلى حد ما	موافق	العبارات	رقم العبارة
٢	%٨,٤٦	*١٥٠,٣٤	١٠٨	٢٢	٠	التكرار	٢٩
			%٨٣,٠٨	%١٦,٩٢	%٠	النسبة	
٣	%٧,٣١	*١٦٢,٦٦	١١١	١٩	٠	التكرار	٣٠
			%٨٥,٣٨	%١٤,٦٢	%٠	النسبة	
م٢	%٨,٤٦	*١٥٠,٣٤	١٠٨	٢٢	٠	التكرار	٣١
			%٨٣,٠٨	%١٦,٩٢	%٠	النسبة	
٦	%٥,٧٧	*١٨٠,٣٩	١١٥	١٥	٠	التكرار	٣٢
			%٨٨,٤٦	%١١,٥٤	%٠	النسبة	
٧	%٤,٦٢	*١٩٤,٦٥	١١٨	١٢	٠	التكرار	٣٣
			%٩٠,٧٧	%٩,٢٣	%٠	النسبة	
٥	%٦,١٥	*١٧٥,٨٢	١١٤	١٦	٠	التكرار	٣٤
			%٨٧,٦٩	%١٢,٣١	%٠	النسبة	
٤	%٦,٥٤	*١٧١,٣٤	١١٣	١٧	٠	التكرار	٣٥
			%٨٦,٩٢	%١٣,٠٨	%٠	النسبة	

* دال إحصائياً عند ٠,٠٥ (كاً الجدولية = ٥,٩٩١)

يوضح جدول رقم (١١) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث في جميع عبارات البعد الرابع (الأجر الوظيفي) من المحور الأول (الرضا الوظيفي) لصالح الإستجابة الأعلى تكراراً، حيث تراوحت قيمة (ك^٢) المحسوبة ما بين (١٣٨،٨٥ : ١٩٤،٦٥) وكانت تلك القيم قد فاقت قيمتها الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوي معنوية (٠،٠٥).

كما يوضح الجدول أن النسبة الترجيحية لعبارات البعد الرابع (الأجر الوظيفي) من المحور الأول (الرضا الوظيفي) قد تراوحت ما بين (٤،٦٢% : ٩،٦٢%) ما يرجح أن استجابات عينة البحث على تلك العبارات كانت في اتجاه (غير موافق) وهذا يعطى مؤشراً قوياً على عدم رضا العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط على الأجر الوظيفي الذي يحصلون عليه، حيث حصلت العبارة رقم (٢٨) على الترتيب الأول بنسبة ترجيحية بلغت (٩،٦٢%) ما يشير إلى أنه لا يتناسب الأجر الوظيفي الذي يحصل عليه العاملون في النادي مع الجهد الذي يبذلونه في العمل، كما جاء في الترتيب الثاني عبارات أرقام (٢٩)، (٣١) بنسبة ترجيحية بلغت (٨،٤٦%) لكل عبارة وتشير إلى أنه لا يتناسب الأجر الوظيفي الذي يحصل عليه العاملون في النادي مع درجاتهم العلمية، لا يتناسب الأجر الوظيفي الذي يحصل عليه العاملون في النادي مع نفقاتهم المعيشية.

وفي هذا الصدد تشير نتائج دراسة سارة أبو زريق (٢٠١٣) (١٠) إلى أن أبرز عنصر يحقق الرضا عن الأجر هو أن يتناسب الراتب الذي يحصل عليه الموظف مع الدرجة العملية التي يحملها.

كما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة دوك وآخرون (٢٠١٥) Duc.et.al (٣٨) التي توصلت إلى أن الأجور التي يتقاضاها العاملون في بنك الاستثمار والتنمية مناسبة لتكاليف المعيشة.

وتشير نتائج العبارتين رقمي (٣٢)، (٣٣) واللتين حصلتا على نسب ترجيحية تراوحت ما بين (٤،٦٢% : ٥،٧٧%) إلى أنه لا يستطيع العاملون في النادي من إيدار جزء جيد من أجرهم الوظيفي الذي يحصلون عليه من النادي، لا يحقق لهم الأجر الوظيفي الذي يحصلون عليه من النادي مستوى جيد من الرفاهية.

وهذا يختلف مع نتائج دراسة كل من نسيم وسلمان (٢٠١٥) Naseem & Salman (٤٦)، أنين وآخرون (٢٠١٥) Anin.et.al (٣٧) والتي أوضحت أن أعضاء الهيئة التدريسية في باكستان، والعاملين في بعض شركات التوريد يشعرون بالرضا عن دخلهم الشهري ويحقق لهم مستوى جيد من الرفاهية.

كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة سارة حمد القليش (٢٠١٧) (١١) والتي أشارت إلى أن الدخل الوظيفي الذي يحصل عليه العاملين لا يتناسب مع إحتياجاتهم الشخصية، ولا يستطيعون إيدار جزء منه وهو ما يجعلهم يشعرون بعدم الرضا عن الدخل الشهري الذي يحصلون عليه.

ويرى الباحث أن الدخل الوظيفي الذي يحصل عليه العاملين داخل الأندية الرياضية بمحافظة دمياط لا يتناسب مع متطلبات حياتهم المعيشية مما أدى إلى عدم رضاهم عن الدخل الذي يحصلون عليه، وذلك سوف ينعكس بالسلب على مستوى أدائهم داخل النادي من خلال تفكيرهم الدائم في تحسين مستوى دخلهم الشهري وإتجاه البعض للعمل في مجال بعيد عن الرياضة حتى يتثنى لهم المقدرة على تغطية تكاليف المعيشة، لذلك فلا بد من النظر جيداً نحو الدخل الذي يحصل عليه العاملين داخل النادي وتحسينه حتى نحصل منهم على أعلى أداء في العمل الذي يقومون به.

جدول رقم (١٢)

التكرارات والنسب المئوية و كاً والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات المحور الأول: الرضا الوظيفي- البعد الخامس: الحوافز وفرص الترقى (ن=١٣٠)

رقم العبارة	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	كاً	النسبة الترجيحية	الترتيب
المحور الأول: الرضا الوظيفي							
البعد الخامس: الحوافز وفرص الترقى							
٣٦	يوجد نظام جيد للحوافز والمكافآت داخل النادي يتسم بالعدالة والموضوعية.	٠	١٠٧	٢٣	*١٤٦،٤٢	%٤١،١٥	٥
	التكرار	٠	١٠٧	٢٣			
	النسبة	%٠	%٨٢،٣١	%١٧،٦٩			
٣٧	الحوافز التي تحصل عليها تتوافق مع ما تقوم به من جهود في العمل داخل النادي.	٠	١١٠	٢٠	*١٥٨،٤٦	%٤٢،٣١	٤
	التكرار	٠	١١٠	٢٠			
	النسبة	%٠	%٨٤،٦٢	%١٥،٣٨			
٣٨	تحصل على مكافآت مالية عن بدل العمل الإضافي الذي تقوم به داخل النادي.	٠	١١٣	١٧	*١٧١،٣٤	%٤٣،٤٦	٣
	التكرار	٠	١١٣	١٧			
	النسبة	%٠	%٨٦،٩٢	%١٣،٠٨			

تابع جدول رقم (١٢)
التكرارات والنسب المئوية و كاً والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات
المحور الأول: الرضا الوظيفي- البعد الخامس: الحوافز وفرص الترقى (ن=١٣٠)

الترتيب	النسبة الترجيحية	كاً	غير موافق	إلى حد ما	موافق	العبارات	رقم العبارة
٤م	%٤٢,٣١	*١٥٨,٤٦	٢٠	١١٠	٠	التكرار	٣٩
			%١٥,٣٨	%٨٤,٦٢	%٠	النسبة	
٢	%٤٥	*١٨٩,٨٠	١٣	١١٧	٠	التكرار	٤٠
			%١٠	%٩٠	%٠	النسبة	
١	%٤٦,١٥	*٢٠,٤,٦٢	١٠	١٢٠	٠	التكرار	٤١
			%٧,٦٩	%٩٢,٣١	%٠	النسبة	
٧	%٥,٣٨	*١٨٥,٠٥	١١٦	١٤	٠	التكرار	٤٢
			%٨٩,٢٣	%١٠,٧٧	%٠	النسبة	
٦	%٥,٧٧	*١٨٠,٣٩	١١٥	١٥	٠	التكرار	٤٣
			%٨٨,٤٦	%١١,٥٤	%٠	النسبة	
٨	%٥	*١٨٩,٨٠	١١٧	١٣	٠	التكرار	٤٤
			%٩٠	%١٠	%٠	النسبة	

* دال إحصائياً عند ٠,٠٥ (كاً الجدولية = ٥,٩٩١)

يوضح جدول رقم (١٢) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث في جميع عبارات البعد الخامس: (الحوافز وفرص الترقى) من المحور الأول (الرضا الوظيفي) لصالح الإستجابة الأعلى تكراراً، حيث تراوحت قيمة (كأ) المحسوبة ما بين (١٨٥،٠٥ : ٢٠٤،٦٢) وكانت تلك القيم قد فاقت قيمتها الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوي معنوية (٠،٠٥).

كما يوضح الجدول أن النسبة الترجيحية لعبارات البعد الخامس: (الحوافز وفرص الترقى) من المحور الأول (الرضا الوظيفي) قد تراوحت ما بين (٥،٣٨% : ٤٦،١٥%) ما يرجح أن استجابات عينة البحث على تلك العبارات كانت في اتجاه (غير موافق) بنسبة ترجيحية تراوحت ما بين (٥% : ٥،٧٧%)، وفي اتجاه (إلى حد ما) بنسبة تراوحت ما بين (٤١،١٥% : ٤٦،١٥%)، وهذا يعطى مؤشراً بعدم رضا العاملين عن الحوافز والمكافآت التي يحصل عليها بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط بجانب ضعف فرص الترقى، حيث حصلت العبارة رقم (٤١) على الترتيب الأول بنسبة ترجيحية بلغت (٤٦،١٥%) ما يشير إلى وجود قصور في عدالة وموضوعية نظام الترقيات داخل النادي مما أدى لعدم رضا العاملين عن نظام الترقيات، كما جاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (٤٠) بنسبة ترجيحية بلغت (٤٥%) وتشير إلى وجود قصور في وضوح نظام الترقيات المتبع داخل النادي.

وفي هذا الصدد تشير نتائج دراسة كل من شفا سالم بسيسو (٢٠٠٩) (١٥)، عبد المجيد محمد بيليد (٢٠١٧) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الرضا عن الوظيفة والحوافز وفرص الترقى.

كما أوصت دراسة جرجيس عمير عباس ومثنى وعدالله يونس (٢٠١٠) (٥) بضرورة الإهتمام وتحسين نظام الترقيات الخاصة بالعاملين داخل المؤسسة.

وتشير نتائج دراسة أمينة محمد شعبي (٢٠١٤) (٤) إلى أن الترقية تحقق رغبة وطموح الفرد في الوصول إلى مركز أعلى في الوظيفة وزيادة مالية في الراتب.

وتشير نتائج العبارة رقم (٤٢) والتي حصلت على نسب ترجيحية بلغت (٥،٣٨%) إلى أنه لا تعتمد ترقية الفرد داخل النادي الذي يعمل به على كفاءته في أداء عمله، مما يدل على وجود قصور شديد في نظام الترقيات داخل النادي.

وفي هذا الصدد فقد أوصى حمدي محمد العجمي (٢٠١٧) (٩) في دراسته بعدم تبني نظام ترقى يعتمد على الأقدمية بشكل كامل ولكن لا بد من الإهتمام ببعض الجوانب الهامة الأخرى مثل الكفاءة في العمل.

كما أوصت الإدارة العامة للبحوث والمكتبة الرياضية (وزارة الشباب والرياضة) (٢٠٢٢) (٣) في دراستها بضرورة منح الترقيات وفق سياسات ونظام محدد، وأن يتم منحها للعامل في الوقت المناسب لأن هذا من شأنه أن ينعكس على أدائه الوظيفي بصورة إيجابية. وتشير نتائج العبارة رقم (٤٤) والتي حصلت على نسب ترجيحية بلغت (٥%) إلى أن مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للعاملين داخل الأندية الرياضية بمحافظة دمياط لا تتناسب مع عدد سنوات الخدمة التي قضاها في العمل داخل النادي.

وفي هذا الصدد تشير نتائج دراسة وانج (٢٠٠٤) wang (٥٠) إلى أن أنظمة التعويضات والمكافآت تدفع العاملين لأداء أفضل وتعمل على جذب الجدد منهم إلى المؤسسة. كما تشير نتائج دراسة جمال موسى المصري (٢٠٠٩) (٧) إلى أن معرفة العاملين بالمؤسسات بنظم التعويضات والحوافز والمكافآت التي يحصلون عليها سواء أثناء الخدمة أو بعدها من شأنه تحسين الرضا الوظيفي لديهم وبالتالي العمل بأداء أفضل.

ويرى الباحث أن وضوح نظام الحوافز والمكافآت وفرص الترقى يعتبر من أهم عوامل الرضا الوظيفي لدى العاملين بالأندية الرياضية والتي من شأنها أن تشجع العاملين على الأداء بشكل أفضل، حيث يمثل نظام الترقيات أحد دوافع الاداء الجيد داخل المؤسسات الرياضية المختلفة.

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني (الولاء التنظيمي) والخاص بالتساؤل الثاني للبحث:

جدول رقم (١٣)

التكرارات والنسب المئوية وكما والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات المحور الثاني: الولاء التنظيمي- البعد الأول: الولاء التنظيمي العاطفي (ن=١٣٠)

رقم العبارة	العبارة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	ك ^٢	النسبة الترجيحية	الترتيب
المحور اثنائي: الولاء التنظيمي							
البعد الأول: الولاء التنظيمي العاطفي							
٤٥	تشعر بعاطفة كبيرة تجاه النادي الذي تعمل به	١١٤	١٦	٠	*١٧٥,٨٢	%٩٣,٨٥	٤
٤٦	تشعر بالفخر حينما تتحدث مع الآخرين عن النادي الذي تعمل به.	١١٦	١٤	٠	*١٨٥,٠٥	%٩٤,٦٢	٣

تابع جدول رقم (١٣)
التكرارات والنسب المئوية وكأ والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات
المحور الثاني: الولاء التنظيمي - البعد الأول: الولاء التنظيمي العاطفي (ن=١٣٠)

الترتيب	النسبة الترجيحية	كأ	غير موافق	إلى حد ما	موافق	العبارة	رقم العبارة
٢	%٩٥	*١٨٩،٨٠	٠	١٣	١١٧	التكرار	٤٧
			%٠	%١٠	%٩٠	النسبة	
١	%٩٥،٣٨	*١٩٤،٦٥	٠	١٢	١١٨	التكرار	٤٨
			%٠	%٩،٢٣	%٩٠،٧٧	النسبة	
٥	%٨٥،٣٨	*٩٨،٦٥	٠	٣٨	٩٢	التكرار	٤٩
			%٠	%٢٩،٢٣	%٧٠،٧٧	النسبة	
٦	%٨١،١٥	*٧٦،٨٢	٠	٤٩	٨١	التكرار	٥٠
			%٠	%٣٧،٦٩	%٦٢،٣١	النسبة	

* دال إحصائياً عند ٠،٠٥ (كأ الجدولية = ٥،٩٩١)

يوضح جدول رقم (١٣) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث في جميع عبارات البعد الأول: (الولاء التنظيمي العاطفي) من المحور الثاني (الولاء التنظيمي) لصالح الإستجابة الأعلى تكراراً، حيث تراوحت قيمة (كأ) المحسوبة ما بين (٧٦،٨٢ : ١٩٤،٦٥) وكانت تلك القيم قد فاقت قيمتها الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوي معنوية (٠،٠٥).

كما يوضح الجدول أن النسبة الترجيحية لعبارات البعد الأول: (الولاء التنظيمي العاطفي) من المحور الثاني (الولاء التنظيمي) قد تراوحت ما بين (%٨١،١٥ : %٩٥،٣٨) ما يرجح أن استجابات عينة البحث على تلك العبارات كانت في اتجاه (موافق) وهذا يعطى

مؤشراً قوياً على إتفاق عينة البحث على ولائهم العاطفي نحو ناديهم الذي يعملون به، حيث حصلت العبارة رقم (٤٨) على الترتيب الأول بنسبة ترجيحية بلغت (٩٥،٣٨%) ما يشير إلى أن العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط يظهر لديهم الولاء التنظيمي العاطفي من خلال شعورهم بوجود جو أسري داخل النادي الذي يعملون به، كما جاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (٤٧) بنسبة ترجيحية بلغت (٩٥%) وتشير إلى أن العاملين داخل الأندية الرياضية بمحافظة دمياط يظهر لديهم الولاء التنظيمي العاطفي من خلال نظرهم إلى المشكلات التي تواجه النادي على أنها جزء من مشكلاتهم الشخصية.

وفي هذا الصدد تشير نتائج دراسة حلواني (٢٠٠٦) halwani (٤٠) إلى أنه كلما إزداد ارتباط العامل بالمؤسسة التي يعمل بها، كان أشد حرصاً على الإستمرار بها وأقوى رغبةً في بذل المزيد من الجهد للنهوض بها.

كما تشير نتائج دراسة مفضي رطيان الشراري (٢٠٠٧) (٣٢) إلى أن ولاء العاملين لمؤسساتهم التي يعملون بها إنما نابع من تعلقهم بأهدافها وقيمها والرغبة الصادقة في المحافظة على عضويتهم فيها بغض النظر عن القيمة المادية التي يحصلون عليها.

وتشير نتائج العبارة رقم (٥٠) والتي حصلت على نسبة ترجيحية بلغت (٨١،١٥%) إلى أن العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط يظهر لديهم الولاء التنظيمي العاطفي من خلال ما يشعرون به في الرغبة في قضاء باقي العمر داخل النادي الذي يعملون به.

وفي هذا الصدد تشير نتائج دراسة صلاح معاذ المعيوف (٢٠٠٢) (١٧) إلى أن هناك ارتباطاً فعالاً للعاملين في المؤسسة دون الأخذ بالاعتبار للعوامل المادية أو المكاسب التي يمكن أن يحققها الأفراد العاملون في المؤسسة، حيث يتمثل ذلك الارتباط الفعال بالرغبة في البقاء داخل المؤسسة حتى سن التقاعد.

كما يؤكد محمود صديق عبدالواحد (٢٠١٥) على أن ولاء العاملين لمؤسساتهم يعتبر من أهم العوامل التي تساعد على التنبؤ بمدى بقائهم داخل مؤسساتهم التي يعملون بها أو تركهم لها. (٣٠: ١٥)

ويرى الباحث أن للولاء التنظيمي العاطفي أهمية كبرى في المؤسسات الرياضية بصفة عامة وفي الأندية الرياضية بصفة خاصة، فمن خلال شعور العاملين بالولاء لتلك المؤسسات فسوف يساعد ذلك على تنمية سلوكهم الإبداعي وتقبلهم للتغيير الذي يكون في صالح المؤسسة وإيماناً منهم بأن أي نجاح للمؤسسة هو نجاح لهم.

جدول رقم (١٤)

التكرارات والنسب المئوية وكأ والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات
المحور الثاني: الولاء التنظيمي- البعد الثاني: الولاء التنظيمي المعياري (الأخلاقي) (ن=١٣٠)

الترتيب	النسبة الترجيحية	ك ^٢	غير موافق	إلى حد ما	موافق	العبرة	رقم العبرة
المحور الثاني: الولاء التنظيمي							
البعد الثاني: الولاء التنظيمي المعياري (الأخلاقي)							
٥	%٩٤,٢٣	*١٩٣,٤٠	%٢,٣١	%٦,٩٢	%٩٠,٧٧	التكرار لديك شعور بضرورة الإلتزام والولاء للنادي الذي تعمل به.	٥١
٣	%٩٦,١٥	*٢٠٤,٦٢	%٠	%٧,٦٩	%٩٢,٣١	التكرار تحرص على الإستمرار بالعمل داخل النادي الذي تعمل به.	٥٢
٢	%٩٦,٥٤	*٢٠٩,٧٤	%٠	%٦,٩٢	%٩٣,٠٨	التكرار إلتزامك الأخلاقي هو الذي يدفعك نحو الإستمرار بأداء عملك داخل النادي.	٥٣
١	%٩٦,٩٢	*٢١٤,٩٥	%٠	%٦,١٥	%٩٣,٨٥	التكرار تحرص على الإستمرار في العمل داخل النادي إلى أن يصل إليك عروض عمل أفضل في مكان آخر.	٥٤
٤	%٩٥,٧٧	*١٩٩,٥٩	%٠	%٨,٤٦	٩١,٥٤	التكرار تعتبر أن إنتقالك من النادي الذي تعمل به إلى مكان آخر بدون علم رؤسائك عمل غير أخلاقي.	٥٥

* دال إحصائياً عند ٠,٠٥ (كأ الجدولية = ٥,٩٩١)

يوضح جدول رقم (١٤) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث في جميع عبارات البعد الثاني: (الولاء التنظيمي الأخلاقي) من المحور الثاني (الولاء التنظيمي) لصالح الإستجابة الأعلى تكراراً، حيث تراوحت قيمة (كأ) المحسوبة ما بين (١٩٣،٤٠ : ٢١٤،٩٥) وكانت تلك القيم قد فاقت قيمتها الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوي معنوية (٠,٠٥).

كما يوضح الجدول أن النسبة الترجيحية لعبارات البعد الثاني: (الولاء التنظيمي الأخلاقي) من المحور الثاني (الولاء التنظيمي) قد تراوحت ما بين (٩٤،٢٣% : ٩٦،٩٢%) ما يرجح أن استجابات عينة البحث على تلك العبارات كانت في اتجاه (موافق) وهذا يعطى مؤشراً قوياً على إتفاق عينة البحث على ولائهم الأخلاقي نحو ناديتهم الذي يعملون به، حيث حصلت العبارة رقم (٥٤) على الترتيب الأول بنسبة ترجيحية بلغت (٩٦،٩٢%) ما يشير إلى أن العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط يحرصون على الإستمرار في العمل داخل النادي الذي يعملون به إلى أن يصل إليهم عروض عمل أفضل في مكان آخر، كما جاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (٥٣) بنسبة ترجيحية بلغت (٩٦،٥٤%) وتشير إلى الإلتزام الأخلاقي لدى العاملين هو الذي يدفعهم نحو الإستمرار بأداء عملهم داخل النادي.

وهذا يختلف مع نتائج دراسة هيثم على حجازي (٢٠٠٦)(٣٥) التي أشارت إلى أن العاملين بمجلس الأعيان الأردني يشعرون أديباً بضرورة الإستمرار في عملهم حتى مع وجود عمل أفضل في مكان آخر.

كما تشير نتائج دراسة مركيوري وهنكن (٢٠٠٤) Marchiori and Henkin (٤٤) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء الأخلاقي والأداء الوظيفي. وتشير نتائج العبارة رقم (٥) والتي حصلت على نسب ترجيحية بلغت (٩٤،٢٣%) إلى أن العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط لديهم شعور بضرورة الإلتزام والولاء الأخلاقي للنادي الذي يعملون به.

وهذا يتفق مع نتائج الدراسة مع نتائج دراسة هيثم على حجازي (٢٠٠٦)(٣٥) التي أشارت إلى وجود مستوى مرتفع من الولاء الأخلاقي لدى العاملين بمجلس الأعيان الأردني. كما يوصى محمد سرحان المخلافي (٢٠٠١)(٢٨) في دراسته بضرورة قيام المسؤولين داخل المؤسسة بتنمية الشعور لدى العاملين بأهمية الإلتزام والولاء لمؤسساتهم مع تعزيز مقومات الولاء التنظيمي لديهم من خلال تقبل أهداف المؤسسة وقيمها وتعزيز الرغبة بالبقاء والإرتباط بها.

ويرى الباحث أن الولاء التنظيمي الأخلاقي لدى العاملين يجعلهم أكثر إخلاصاً وإجتهداً في تحقيق أهداف المؤسسة التي يعملون بها، كما يجعل العاملين يشعرون بالسعادة عن أدائهم للمهام التي تطلب منهم لأحساسهم بأنهم جزء من هذا النجاح الذي تحققه المؤسسة.

جدول رقم (١٥)

التكرارات والنسب المئوية وكما والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات المحور الثاني: الولاء التنظيمي- البعد الثالث: الولاء التنظيمي المستمر (ن=١٣٠)

الترتيب	النسبة الترجيحية	كا	غير موافق	إلى حد ما	موافق	العبارات	رقم العبارة
المحور اثنائي: الولاء التنظيمي							
البعد الثالث: الولاء التنظيمي المستمر							
٢	%٩٤,٦٢	*١٨٥,٠٥	٠	١٤	١١٦	التكرار	٥٦
			%٠	%١٠,٧٧	%٨٩,٢٣	النسبة	
تشعر بالقلق عند التفكير في ترك العمل بالنادي الذي تعمل به لصعوبة الحصول على عمل آخر.							
١	%٩٥,٣٨	*١٩٤,٦٥	٠	١٢	١١٨	التكرار	٥٧
			%٠	%٩,٢٣	%٩٠,٧٧	النسبة	
تشعر أن لديك خيارات محدودة عند التفكير في ترك العمل بالنادي الذي تعمل به.							
٥	%٨٣,٤٦	*٨٧,٣٤	٠	٤٣	٨٧	التكرار	٥٨
			%٠	٣٣,٠٨	%٦٦,٩٢	النسبة	
يصعب عليك الحصول على فرصة عمل أخرى مناسبة في نادي آخر.							

تابع جدول رقم (١٥)
التكرارات والنسب المئوية وكأ والنسبة الترجيحية لإستجابات عينة البحث حول عبارات
المحور الثاني: الولاء التنظيمي- البعد الثالث: الولاء التنظيمي المستمر (ن=١٣٠)

الترتيب	النسبة الترجيحية	ك ^٢	غير موافق	إلى حد ما	موافق	العبارات	رقم العبارات
٤	%٨٥,٧٧	*١٠١,١٩	٠	٣٧	٩٣	التكرار	٥٩
			%٠	%٢٨,٤٦	%٧١,٥٤	النسبة	
٦	%١٧,٣١	*٨٣,٤٦	٨٥	٤٥	٠	التكرار	٦٠
			%٦٥,٣٨	%٣٤,٦١	%٠	النسبة	
٣	%٩٢,٦٩	*١٦٢,٦٦	٠	١٩	١١١	التكرار	٦١
			%٠	%١٤,٦٢	%٨٥,٣٨	النسبة	

* دال إحصائياً عند ٠,٠٥ (كأ الجدولية = ٥,٩٩١)

يوضح جدول رقم (١٥) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة البحث في جميع عبارات البعد الثالث: (الولاء التنظيمي المستمر) من المحور الثاني (الولاء التنظيمي) لصالح الإستجابة الأعلى تكراراً، حيث تراوحت قيمة (كأ) المحسوبة ما بين (٨٣,٤٦ : ١٩٤,٦٥) وكانت تلك القيم قد فاقت قيمتها الجدولية عند درجة حرية (٢) ومستوي معنوية (٠,٠٥).

كما يوضح الجدول أن النسبة الترجيحية لعبارات البعد الثالث: (الولاء التنظيمي المستمر) من المحور الثاني (الولاء التنظيمي) قد تراوحت ما بين (%١٧,٣١ : %٩٥,٣٨)

ما يرجح أن استجابات عينة البحث على تلك العبارات كانت فى اتجاه (غير موافق) بنسبة ترجيحية بلغت (١٧،٣١%)، وفى اتجاه (موافق) بنسبة تراوحت ما بين (٨٣،٤٦%): (٩٥،٣٨%)، وهذا يعطى مؤشراً على وجود ولاء وتنظيمي مستمر لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط فيما عدا تميز النادي على الأندية الأخرى فى المزايا التي يقدمها للعاملين، حيث حصلت العبارة رقم (٥٧) على الترتيب الأول بنسبة ترجيحية بلغت (٩٥،٣٨%) ما يشير إلى أنه يشعر العاملون بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط أن لديهم خيارات محدودة عند التفكير فى ترك العمل بالنادي الذي يعملون به، كما جاء فى الترتيب الثانى العبارة رقم (٥٦) بنسبة ترجيحية بلغت (٩٤،٦٢%) وتشير إلى أنه يشعر العاملون بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط بالقلق عند التفكير فى ترك العمل بالنادي الذي يعملون به لصعوبة الحصول على عمل آخر.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة هيثم على حجازي (٢٠٠٦)(٣٥) التي أشارت إلى أن العاملين بمجلس الأعيان الأردني يرون أنه تكاد تكون توفر فرص عمل آخر مناسبة لهم معدومة فى حال قرروا ترك العمل فى المؤسسة التي يعملون بها.

كما تشير نتائج دراسة مركيوري وهنكن (٢٠٠٤) Marchiori and Henkin (٤٤) إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الولاء المستمر ومدة الخدمة فى المؤسسة نفسها.

وتشير نتائج العبارة رقم (٦٠) والتي حصلت على نسب ترجيحية بلغت (١٧،٣١%) إلى أنه لا يشعر العاملون بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط بأن الأندية التي يعملون بها تقدم لهم مزايا لا تتوافر فى أندية أخرى.

وهذا يختلف مع نتائج دراسة هيثم على حجازي (٢٠٠٦)(٣٥) التي أشارت إلى أن العاملين بمجلس الأعيان الأردني يرون أن بقاءهم فى المؤسسة هو عدم توفر المزايا التي يحصلون عليها فى مؤسساتهم فى المؤسسات الأخرى.

كما تشير نتائج دراسة بافان كومار (٢٠٠٨) Pavan kumar (٤٨) إلى أنه كلما كان هناك مستوى جيد من الدعم الإداري زادت فرص إستمرار العاملون فى مؤسساتهم.

ويرى الباحث أن العاملين فى المؤسسات الرياضية هم رأسمالها الحقيقي، لذلك يجب على تلك المؤسسات تشجيع العاملين ورفع معنوياتهم والعمل على إشباع حاجاتهم الإنسانية، مما ينمي لديهم الشعور بالرضا والانتماء ثم الوصول إلى الولاء التنظيمي الذي يضمن إستقرار العمل ونجاحه داخل المؤسسات الرياضية بصفة عامة وداخل الأندية الرياضية بصفة خاصة.

ثالثاً: عرض ومناقشة نتائج العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والخاص بالتساؤل الثالث للبحث.

جدول (١٦)

معامل ارتباط أبعاد المحور الأول (الرضا الوظيفي) بأبعاد المحور الثاني (الولاء التنظيمي)
(ن=١٣٠)

معامل الارتباط مع أبعاد المحور الثاني (الولاء التنظيمي)				أبعاد المحور الأول (الرضا الوظيفي)
إجمالي المحور الثاني (الولاء التنظيمي)	الولاء التنظيمي المستمر	الولاء التنظيمي المعياري (الأخلاقي)	الولاء التنظيمي العاطفي	
*٠,٩٢٦	*٠,٨٩٤	*٠,٧٧٢	*٠,٩٣٢	ظروف وطبيعة العمل
*٠,٩٣٨	*٠,٨٧٨	*٠,٨٣٦	*٠,٩٢٩	العلاقة مع الرؤساء في العمل
*٠,٩٢٧	*٠,٨٧١	*٠,٨١٨	*٠,٩٢٣	العلاقة مع زملاء العمل
*٠,٢٨٧	*٠,٣٨٢	٠,١٣٢	*٠,٢٦٣	الأجر الوظيفي
*٠,٨٨٢	*٠,٨٦٢	*٠,٧٤٩	*٠,٨٦٦	الحوافز والمكافآت وفرص الترقى
*٠,٩٢٢	*٠,٩٠٤	*٠,٧٦٨	*٠,٩١٢	إجمالي المحور الأول (الرضا الوظيفي)

* دال إحصائياً عند ٠,٠٥ (معامل ارتباط بيرسون الجدولي عند ٠,٥ = ٠,١٧٢)

يتضح من الجدول رقم (١٦) والخاص بمعاملات الارتباط بين أبعاد الرضا الوظيفي وأبعاد الولاء التنظيمي بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط أنه:

- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٩٢٢) وهي أكبر من قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠,٠٥، مما يدل على أنه كلما توافرت أبعاد الرضا الوظيفي وكانت على الوجه الأمثل كلما تحقق الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط.
 - توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (البعد الأول: ظروف وطبيعة العمل) و(جميع أبعاد المحور الثاني: الولاء التنظيمي) حيث كانت قيمة معامل الارتباط بين بُعد ظروف وطبيعة العمل وبُعد الولاء التنظيمي العاطفي (٠,٩٣٢)، قيمة معامل الارتباط بين بُعد ظروف وطبيعة العمل وبُعد الولاء التنظيمي الأخلاقي (٠,٧٧٢)، قيمة معامل الارتباط بين بُعد ظروف وطبيعة العمل وبُعد الولاء التنظيمي المستمر (٠,٨٩٤)، مما يدل على أنه كلما كانت ظروف وطبيعة جيدة كلما ساعد ذلك على تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط.
- وفي هذا الصدد تشير نتائج دراسة شلبي اسماعيل السيوطي (٢٠١٧) (١٦) إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين جودة حياة العمل والولاء التنظيمي للعاملين داخل المؤسسات. كما تشير نتائج دراسة معراجي سالم (٢٠١٧) (٣١) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جودة حياة العمل والولاء التنظيمي للعاملين داخل المؤسسات.

ويرى الباحث أن العمل على تحسين ظروف وطبيعة العمل داخل الأندية الرياضية بمحافظة دمياط بصورة دائمة وشعور العاملين بأهمية العمل الذي يقومون به من شأنه أن يعزز من قيم الولاء التنظيمي لديهم.

- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (البعد الثاني: العلاقة مع الرؤساء في العمل) و(جميع أبعاد المحور الثاني: الولاء التنظيمي) حيث كانت قيمة معامل الارتباط بين بُعد العلاقة مع الرؤساء في العمل وبُعد الولاء التنظيمي العاطفي (٠،٩٢٩)، قيمة معامل الارتباط بين بُعد العلاقة مع الرؤساء في العمل وبُعد الولاء التنظيمي الأخلاقي (٠،٨٣٦)، قيمة معامل الارتباط بين بُعد العلاقة مع الرؤساء في العمل وبُعد الولاء التنظيمي المستمر (٠،٨٧٨)، مما يدل على أنه كلما كانت العلاقة مع الرؤساء في العمل تتسم بـ المرونة والوضوح والإحترام المتبادل كلما ساعد ذلك على تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط. وفي هذا الصدد تشير نتائج دراسة شاكر جاد الله الخشالي (٢٠٠٣) (١٤) إلى وجود علاقة إيجابية بين القيادة الديمقراطية والولاء التنظيمي للعاملين.

كما تشير نتائج دراسة محمد خضر حامد (٢٠٢٠) (٢٧) إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة المطبق داخل المؤسسة وتعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة.

ويرى الباحث أن السعي نحو تكوين علاقات جيدة بين الرؤساء وجميع العاملين داخل الأندية الرياضية من خلال تشجيعهم على العمل والمشاركة في صنع القرار وتقدير الجهود التي يقومون بها وتفويض بعض الصلاحيات لهم من شأنه أن يساعد في تعزيز قيم الولاء التنظيمي لديهم.

- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (البعد الثالث: العلاقة مع زملاء العمل) و(جميع أبعاد المحور الثاني: الولاء التنظيمي) حيث كانت قيمة معامل الارتباط بين بُعد العلاقة مع زملاء العمل وبُعد الولاء التنظيمي العاطفي (٠،٩٢٣)، قيمة معامل الارتباط بين بُعد العلاقة مع زملاء العمل وبُعد الولاء التنظيمي الأخلاقي (٠،٨١٨)، قيمة معامل الارتباط بين بُعد العلاقة مع زملاء العمل وبُعد الولاء التنظيمي المستمر (٠،٨٧١)، مما يدل على أنه كلما كانت العلاقة مع زملاء العمل تتسم بـ التعاون والمودة والألفة والعمل بروح الفريق الواحد كلما ساعد ذلك على تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط.

وفي هذا الصدد تشير نتائج دراسة عبدالوهاب مسعودي (٢٠٢٢)(٢١) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لفرق العمل في تحقيق الولاء التنظيمي لدى العاملين بالمؤسسة. ويرى الباحث أنه يجب على إدارة الأندية الرياضية تشجيع العاملين بها على تكوين علاقات جيدة بينهم وبين زملائهم داخل الأندية الرياضية، من خلال تشجيعهم على التعاون فيما بينهم وترسيخ علاقات المودة والألفة والعمل بروح الفريق الواحد حتى يشعر العاملون بالجو الأسري داخل النادي ومن ثم تعزيز قيم الولاء التنظيمي لديهم.

- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (البعد الرابع: الأجر الوظيفي) وكل من (البعد الأول للولاء التنظيمي: وهو الولاء التنظيمي العاطفي، والبعد الثالث: الولاء التنظيمي المستمر) حيث كانت قيمة معامل الارتباط بين بُعد الأجر الوظيفي وبُعد الولاء التنظيمي العاطفي (٠,٢٦٣)، قيمة معامل الارتباط بين بُعد الأجر الوظيفي وبُعد الولاء التنظيمي المستمر (٠,٣٨٢)، مما يدل على أنه كلما كان الأجر الوظيفي مرضي بالنسبة للعاملين ويغطي كافة إحتياجاتهم كلما ساعد ذلك على تعزيز الولاء التنظيمي العاطفي والمستمتر لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظه دمياط، كما يتضح من الجدول أيضاً عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بُعد الأجر الوظيفي وبُعد الولاء التنظيمي الأخلاقي حيث كانت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,١٣٢) وهي من قيمة "ر" الجدولية عند مستوى ٠,٠٥، مما يدل على أن الجوانب الأخلاقية لدى العاملين لا تتأثر بقيمة الأجر الوظيفي الذي يحصلون عليه.

وفي هذا الصدد تشير نتائج دراسة جنات ساحلي (٢٠١٤)(٨) إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الأجر الوظيفي الثابت الذي يحصل عليه العاملين داخل المؤسسة والولاء التنظيمي لديهم.

ويرى الباحث أن الدخل الوظيفي للعاملين بالأندية الرياضية يجب أن يتناسب مع إحتياجاتهم المعيشية وذلك لما له من أهمية كبيرة في تعزيز قيم الإلتناء والولاء التنظيمي لديهم، فعندما يشعر الفرد بأن عمله يلبي له إحتياجاته فسوف يعمل بجد بل سيبدع ويبتكر في العمل ومن ثم تحقيق النجاح للنادي الذي ينتمون إليه.

- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين (البعد الخامس: الحوافز والمكافآت وفرص الترقى) و(جميع أبعاد المحور الثاني: الولاء التنظيمي) حيث كانت قيمة معامل الارتباط بين بُعد الحوافز والمكافآت وفرص الترقى وبُعد الولاء التنظيمي العاطفي (٠,٨٦٦)، قيمة معامل الارتباط بين بُعد الحوافز والمكافآت وفرص الترقى وبُعد الولاء

التنظيمي الأخلاقي (٠،٧٤٩)، قيمة معامل الارتباط بين بُعد الحوافز والمكافآت وفرص الترقى وبُعد الولاء التنظيمي المستمر (٠،٨٦٢)، مما يدل على أنه كلما كانت نظم الحوافز والمكافآت وفرص الترقى تتسم بالعدل والوضوح وتم العمل على تطويرها بصفة مستمرة كلما ساعد ذلك على تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظه دمياط.

وفي هذا الصدد تشير نتائج دراسة جمال الدين عبد النور (٢٠١٦) (٦) إلى أن للتحفيز المادي والمعنوي دور في تحقيق الولاء التنظيمي في المؤسسات الرياضية. كما يشير نجم عبدالله العزاوي، عباس حسن جواد (٢٠١٠) إلى أن الترقية تكون حافزاً معنوي فعال إذا تم ربطها بكفاءة الأداء، كما تكون دافعاً للعاملين في شغل المناصب الوظيفية التي تحقق المكانة الإجتماعية وزيادة الدخل، فهي تجمع بين المزايا المادية والمعنوية. (٤٩٥: ٣٣)

ويرى الباحث أنه نظراً لأهمية الولاء التنظيمي البالغة داخل المؤسسات بصفة عامة وفي المؤسسات الرياضية بصفة خاصة فإنه ينبغي على المؤسسات الرياضية أن تسعى جاهدة لتعزيز هذا الولاء للعاملين لديها، من خلال توفير كافة السبل والإمكانات التي تساهم في تحقيق الولاء التنظيمي وتنميته وتعزيزه.

- ومن خلال ماسبق يتضح أن ترتيب أبعاد الرضا الوظيفي حسب درجة ارتباطها بالولاء التنظيمي هي كالتالي " أولاً: العلاقة مع الرؤساء في العمل بمعامل ارتباط بلغ (٠،٩٣٨)، ثانياً: العلاقة مع زملاء العمل بمعامل ارتباط بلغ (٠،٩٢٧)، ثالثاً: ظروف وطبيعة العمل بمعامل ارتباط بلغ (٠،٩٢٦)، رابعاً: الحوافز والمكافآت وفرص الترقى بمعامل ارتباط بلغ (٠،٨٨٢)، خامساً: الأجر الوظيفي بمعامل ارتباط بلغ (٠،٢٨٧)".

من خلال ماسبق وما تم التوصل إليه من نتائج وعلاقات واضحة بين أبعاد الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي يكون قد اتضح مدى الأهمية الكبرى للرضا الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظه دمياط، ويتضح ذلك في النقاط التالية:

- شعور العاملين بالرضاعن ظروف وطبيعة العمل يعزز من الولاء التنظيمي لديهم.
- شعور العاملين بالرضاعن علاقة رؤسائهم بهم يعزز من الولاء التنظيمي لديهم.
- شعور العاملين بالرضاعن علاقة زملائهم بهم يعزز من الولاء التنظيمي لديهم.
- شعور العاملين بالرضاعن الأجر الوظيفي يعزز من الولاء التنظيمي لديهم.

- شعور العاملين بالرضاعن الحوافز المقدمة لهم يعزز من الولاء التنظيمي لديهم.
- شعور العاملين بالرضاعن فرص الترقى في العمل يعزز من الولاء التنظيمي لديهم.

استخلاصات البحث:

في ضوء هدف البحث وما توصل إليه الباحث من نتائج إستمارة الإستبيان تم إستخلاص الآتي :

- ١- العاملون بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط يشعرون بالرضاعن ظروف وطبيعة العمل داخل النادي الذي يعملون به.
- ٢- العاملون بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط يشعرون بالرضاعن علاقتهم برؤسائهم داخل النادي الذي يعملون به.
- ٣- العاملون بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط يشعرون بالرضاعن علاقتهم بزملائهم داخل النادي الذي يعملون به.
- ٤- العاملون بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط يشعرون بدرجة متوسطة من الرضا عن الحوافز التي يحصلون عليها من النادي الذي يعملون به.
- ٥- العاملون بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط يشعرون بعدم الرضا عن الأجر الوظيفي الذي يحصلون عليه من النادي الذي يعملون به.
- ٦- العاملون بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط يشعرون بعدم الرضا عن فرص الترقى في العمل داخل النادي الذي يعملون به.
- ٧- العاملون بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط لديهم ولاء تنظيمي (عاطفي، أخلاقي، مستمر) نحو ناديتهم الذي يعملون به.
- ٨- توجد علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي (ظروف وطبيعة العمل، العلاقة مع الرؤساء في العمل، العلاقة مع زملاء العمل، الأجر الوظيفي، الحوافز وفرص الترقى) والولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط.
- ٩- تعمل أبعاد الرضا الوظيفي المتمثلة في (ظروف وطبيعة العمل، العلاقة مع الرؤساء في العمل، العلاقة مع زملاء العمل، الأجر الوظيفي، الحوافز وفرص الترقى) على تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط.

توصيات البحث:

في ضوء أهداف البحث وما توصل إليه من نتائج واستخلاصات يوصى الباحث مجالس إدارات الأندية الرياضية بمحافظة دمياط وكافة المسئولين بها بالآتي :

- ١- العمل على تحسين نظام الأجور المتبع في الأندية الرياضية بمحافظة دمياط حتى يتناسب مع الجهود المبذولة من قبل العاملين، مما يزيد من درجة رضاهم عن العمل وولائهم للنادي الذي يعملون به.
- ٢- العمل على وضع نظام حوافز فعال وعادل بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط يزيد من درجة رضاهم عن العمل وولائهم للنادي الذي يعملون به.
- ٣- العمل على إعادة صياغة نظام الترقيات المطبق داخل الأندية الرياضية بمحافظة دمياط بحيث يتم وضع معايير واضحة وموضوعية لترقية العاملين داخل النادي مما يزيد من درجة رضاهم عن العمل وولائهم للنادي الذي يعملون به.
- ٤- العمل على تعزيز ثقافة الولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط من خلال العمل على توفير مناخ تنظيمي جيد يساعد على تحقيق الأهداف داخل النادي.
- ٥- العمل على تعزيز الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط من خلال إشراكهم بدرجة أكبر في عمليات صنع القرارات الخاصة بالعمل.
- ٦- العمل على عقد إجتماعات دورية بين العاملين بالأندية الرياضية بمحافظة دمياط ورؤسائهم لضمان التواصل الفعال داخل النادي مما يزيد من درجة رضاهم عن العمل وولائهم للنادي الذي يعملون به.
- ٧- العمل على تطوير قدرات ومهارات العاملين داخل الأندية الرياضية بمحافظة دمياط من خلال عقد البرامج التدريبية المناسبة لإحتياجاتهم الوظيفية، مما يزيد من درجة رضاهم عن العمل وولائهم للنادي الذي يعملون به.

((المراجع))

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أحمد سيد أحمد (٢٠١٢): المواطنة التنظيمية والرضا عن العمل وعلاقتها بجودة أداء العاملين بالأندية الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان.
- ٢- أحمد ماهر (٢٠٠٢): السلوك التنظيمي "مدخل بناء المهارات"، ط٨، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية.
- ٣- الإدارة العامة للبحوث والمكتبة الرياضية (وزارة الشباب والرياضة) (٢٠٢٢): تقييم مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة، بحث

- منشور بالمجلة العلمية للبحوث التطبيقية في المجال الرياضي، وزارة الشباب والرياضة، المجلد الثاني، العدد، ١
- ٤- أمينة محمد شعبي (٢٠١٤): نظام الترقية في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة خميس مليانة.
- ٥- جرجيس عمير عباس، مثنى وعد الله يونس (٢٠١٠): الحوافز وأثرها في الرضا الوظيفي - دراسة استطلاعية لعينة من الأطباء في مستشفيات مدينة الموصل، بحث منشور بمجلة تنمية الراقدين، العدد، ٣٢
- ٦- جمال الدين عبدالنور (٢٠١٦): دور الحوافز في تحقيق الولاء التنظيمي في المؤسسات الرياضية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- ٧- جمال موسى المصري (٢٠٠٩): اثر التعويضات في رضا العاملين في الجامعة الإسلامية بغزه، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة غزة الإسلامية، غزة.
- ٨- جنات ساحلي (٢٠١٤): طبيعة الأجور وعلاقتها بالولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر.
- ٩- حمدي محمد العجمي (٢٠١٧): الأحكام القانونية للترقية والرقابة القضائية عليها في نظام الخدمة المدنية السعودي، بحث منشور بمجلة مصر المعاصرة، كلية الحقوق، جامعة المنوفية، العدد ٥٢٦.
- ١٠- سارة أبو زريق (٢٠١٣): العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة وتأثيرها على الأداء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- ١١- سارة حمد القليش (٢٠١٧): العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في التلفزيون الكويتي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإعلام، جامعة اليرموك، الأردن.
- ١٢- سامية على على (٢٠٠٤): كفاءة وفعالية إدارة وقت العمل لدى مديري الأنشطة الرياضية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية.

- ١٣- سهيلة محمد عباس (٢٠٠٣): إدارة الموارد البشرية "مدخل إستراتيجي"، ط١، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- ١٤- شاكر جاد الله الخشالي (٢٠٠٣): أثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الولاء التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، بحث منشور بالمجلة الأردنية للعلوم التطبيقية "العلوم الإنسانية"، جامعة العلوم التطبيقية الأهلية، المجلد ٦، العدد الأول.
- ١٥- شفا سالم بسيسو (٢٠٠٩): مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات الحكومية بقطاع غزة عن نظام التعويضات المالية - حالة دراسية: وزارة الشؤون الإجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ١٦- شلبي إسماعيل السيوطي (٢٠١٧م): أثر جودة حياة العمل على الولاء التنظيمي في الوزارات الفلسطينية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم.
- ١٧- صلاح معاذ المعيوف (٢٠٠٢): أثر المتغيرات الديموغرافية والتنظيمية على الولاء التنظيمي لدى الموظفين في القطاع العام السعودي، بحث منشور بمجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلد ١٠٧، العدد ٢٨،
- ١٨- طلال عايد الأحمد (٢٠٠٤): الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية، بحث منشور بالمجلة العربية للإدارة، المجلد ٢٤، العدد ١،
- ١٩- عادل محمد شعبان (٢٠٠٤): تصميم مقياس للفاعلية التنظيمية لبعض الهيئات الرياضية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، القاهرة.
- ٢٠- عبدالمجيد محمد بيليد (٢٠١٧): الرضا الوظيفي وعلاقته بالأجر والترقية وظروف العمل المادية، بحث منشور بمجلة العلوم الإسلامية الماليزية، العدد ١٧،
- ٢١- عبدالوهاب مسعودي (٢٠٢٢): دور فرق العمل في تحقيق الولاء التنظيمي "دراسة حالة بلدية برهوم ولاية المسيلة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- ٢٢- على بولبدوي، يحي بشلاغم (٢٠١٧): ممارسات الإتصال الداخلي وعلاقته بالولاء التنظيمي "دراسة ميدانية على عينة من مستخدمي المؤسسات الرياضية

- بولاية البويرة"، بحث منشور بمجلة معارف، جامعة أوبكر بلقايد تلمسان،
السنة ١٢، العدد، ٢٢
- ٢٣- قانون الرياضة رقم ٧١ لسنة (٢٠١٧): الجريدة الرسمية العدد ٢١ مكرر (ب)، ٣١ مايو
سنة، ٢٠١٧
- ٢٤- ماجدة العطية (٢٠٠٣): سلوك المنظمة- سلوك الفرد والجماعة، ط١، دار الشروق
للنشر والتوزيع، عمان.
- ٢٥- محمد أحمد محمود (٢٠١٧): الولاء التنظيمي ودوره كمؤشر لتحسين الأداء الوظيفي
لدى إداريو النشاط الرياضي بالأندية الرياضية بمحافظة الإسكندرية، بحث
منشور بالمجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية
الرياضية للبنين، جامعة حلوان، العدد ٨١، الجزء ٣،
- ٢٦- محمد الدخيل (٢٠١٦): العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات
العامة في الوزارات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة
اليرموك، الأردن.
- ٢٧- محمد خضر حامد (٢٠٢٠): دور القيادة الإدارية في تنمية الولاء التنظيمي بالمنظمات
السودانية- دراسة حالة بنك التضامن الإسلامي، رسالة ماجستير غير
منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، الخرطوم.
- ٢٨- محمد سرحان المخلافي (٢٠٠١): أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى
أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء - كلية التربية، بحث منشور
بمجلة جامعة دمشق، مجلد ١٧، العدد ٢.
- ٢٩- محمد صلاح الدين عبد الباقي (٢٠٠١): السلوك التنظيمي، ط١، الدار الجامعية،
الإسكندرية.
- ٣٠- محمود صديق عبدالواحد (٢٠١٥): الولاء التنظيمي في المؤسسات الرياضية "في
القرن الواحد والعشرين"، ط١، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، مصر.
- ٣١- معراجي سالم (٢٠١٧): جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي، رسالة ماجستير
غير منشورة، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، جامعة عبدالحميد بن
باديس، الجزائر.
- ٣٢- مفضي رطيان الشراري (٢٠٠٧): الولاء التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في
محافظات القريات في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير
منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

- ٣٣- نجم عبدالله العزاوي، عباس حسن جواد (٢٠١٠): الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، ط٣، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- ٣٤- نجوى نعيم ابو رمضان (٢٠٠٤): قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- ٣٥- هيثم على حجازي (٢٠٠٦): قياس درجة الولاء التنظيمي بأبعادهالثلثة: العاطفي والمستمر والأخلاقي لدى موظفي مجلس الأعيان الأردني، بحث منشور بمجلة دراسات مستقبلية، العدد (١١)، جامعة أسيوط.
- ٣٦- يوسف السعيد (٢٠١٣): دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في صحيفتي "الرأي" و"الكويت تايمز" الكويتيتين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 37- **Anin. et. al (2015):** Factors Affecting Job Satisfaction of Employees in the Construction Supply Chain in the Ashanti Region of Ghana, European Journal of Business and Management, Vol. 7, No. 6, pp. 72-81.
- 38- **Duc. et. al (2015):** Study on the Factors affecting Job Satisfaction of Employees at BIDV (Bank for Investment and Development of Vietnam), Proceedings of the Second Asia-Pacific Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences (AP15Vietnam Conference), 10-12 July.
- 39- **Hall(2004):**Jop Satisfaction of Sport Management Faculty in the U.S.A Florida Stat University.
- 40- **Halwani, E. (2006):** The roots of belonging and loyalty in the ethics of Japanese management. Scientific Journal of Management, 6(1), 53-97.

- 41- Jazairy. et. al (2014):** Factors Affecting Job Satisfaction and Their Correlation with Educational Standards among Dental Assistants, *Industrial Health*, No. 52, pp. 324-333.
- 42- Khukla. K & Singh. A (2016):** Study the Factors Affecting the Job Satisfaction and Level of Job Satisfaction at Baswara Garments Ltd, *The International Journal of Indian Psychology*, Vol. 3, No. 9, pp. 95- 109.
- 43- Low George S.ET. AI(2001):** Antecedents And Consequences of Sales Perons Burnout, *European Journal Of Marketing*, Vol.25 No 5/6.
- 44- Marchiori and Henkin (2004):** Organizational Commitment of aHelath Profession Faculty Dimension Correlates and Conditions –*MedicalTeacher*. 26 (4) pp. 12-23.
- 45-Meyer,J.and Alken,N.and Smith,c.(1993):** Commitment to Organization and Occupations :Extension and Test of athree Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology* ,vol.78,pp.538- 551.
- 46- Nasseem. I & Salman. M (2015):** Measuring the Job Satisfaction Level of the Academic Staff, *Business & Financial Affairs*, Vol. 4, No. 2.
- 47- Okpara, Squillaceand Erondu (2005):** Gender Differences and Job Satisfaction a Study of University Teachers in the United States. *Women in Management. Review*. 20 (3)pp.177-190.
- 48- Pavan Kumar Mummedy (2008):** The Impact of perceived organizational support on innovativeness of entry-level employees working in the information technology sector of Hyderabad , India, *Research Report Submitted in*

Partial Fulfillment of the Requirement for the Degree of Master of Business Administration.

- 49- Thorn, Dustin(2010):** Perceptions of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Intercollegiate Athletics: A Study of NCAA Men's Sport Coaches, ProQuest LLC, Ph.D. Dissertation, University of Louisville.
- 50- Wang,S (2004) :** Staged financing in venture capital: moral hazard and risks, Journal of Corporate Finance, vol. 10, issue 1, 131-155