

## الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية مصر العربية

م.د / أحمد سعيد محمد الاشوح

مدرس دكتور بقسم أصول التربية الرياضية  
بكلية التربية الرياضية جامعة مدينة السادات

### ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى حكام حكام التنس العاملين بجمهورية مصر العربية وكذلك التعرف على أثر كل من المتغيرات ( الدرجة التحكيمية وسنوات الخبرة و العمر الزمني) في الرضا الوظيفي لديهم، وقد أستخدم المنهج الوصفي لجمع البيانات وتكونت عينة الدراسة من (50) حكماً لموسم (2022 م) وتم إختيارهم بالطريقة العمدية حيث أجابوا على إستبيان مكون من ( 42 ) عبارة موزعة على خمس مجالات ( الرضا عن العائد المادي , الرضا عن محتوى العمل , الرضا عن زملاء العمل,الرضا عن نمط الاشراف , الرضا عن المستقبل الوظيفي ) وقد أشارت النتائج إلى أن المستوى العام للرضا الوظيفي للحكام كان متوسطاً و أن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفعاً في مجال الرضا عن زملاء العمل في حين كان متوسطاً في مجالات الرضا عن محتوى العمل , الرضا عن نمط الاشراف , الرضا عن المستقبل الوظيفي وكان منخفضاً في مجال الرضا عن العائد المادي كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الدرجة التحكيمية وسنوات الخبرة, العمر

## **Job satisfaction among tennis referees in the Arab Republic of Egypt**

### **Abstract**

This study aimed to identify the level of job satisfaction among tennis referees working in the Arab Republic of Egypt, as well as to identify the impact of each of the variables (arbitration degree, years of experience and time age) on their job satisfaction. The descriptive approach was used to collect data, and the study sample consisted of (50 Judging by the season (2022 A.D.)), they were selected by the intentional method, as they answered a questionnaire consisting of (42) statements distributed in five domains (satisfaction with the material return, satisfaction with the work content, satisfaction with co-workers, satisfaction with the honorable style, satisfaction with the career future). The results indicated that the general level of job satisfaction for the referees was medium. And that the level of job satisfaction was high in the field of satisfaction with co-workers, while it was medium in the fields of satisfaction with work content, satisfaction with the supervisory style, satisfaction with the career future, and it was low in the field of satisfaction with the financial return. The results also showed that there

were no statistically significant differences. Attributable to the variables of arbitration degree and years of experience, age

## الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية مصر العربية

م.د / أحمد سعيد محمد الاشوح

مدرس دكتور بقسم أصول التربية الرياضية

بكلية التربية الرياضية جامعة مدينة السادات

### المقدمة ومشكلة البحث:

يعتبر العنصر البشري الدعامة الرئيسية لنجاح المنظمات وتحقيقها لأهدافها، لذلك لابد من زيادة الاهتمام به، والعمل على إرضائه وتحقيق أهدافه . وقد ساد الاعتقاد في حالات خاصة أن الفرد مجبر على العمل بغض النظر عن رضاه أو عدم رضاه عن وظيفته التي يشغلها، وقد ترتب على ذلك إهمال العنصر البشري وخاصة في المنظمات الحكومية، وبالتالي حدث الانخفاض الملحوظ في أداء العاملين في الأجهزة الحكومية، ولذلك أصبح من الضروري البحث عن حل لهذه المشكلة، وذلك عن طريق واحد وهو تحسين مستوى رضا العاملين .

لقد بدأ الإهتمام من قبل الباحثين في مجال علم الاجتماع و السلوك التنظيمي بموضوع الرضا الوظيفي منذ بداية الثلاثينات من القرن العشرين، حتى أصبح من الموضوعات الحيوية

والمهمة لكونه يتناول العنصر البشري الذي يعتبر أهم موارد المنظمة والمسيطر على الموارد الأخرى المادية والفنية، بل هو الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج بالرغم من التطور الهائل في المعدات والأجهزة التي لا تزال تعتمد بشدكل أو بأخر على العقل البشري الذي يديرها ويحركها. وان موضوع الرضا الوظيفي موضوعاً هاماً بالنسبة للإفراد والمجتمعات، ولذلك فان رضا الفرد عن مهنته ضروري لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، ذلك لأن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده، ونجاح الفرد في عمله يتناسب طردياً مع شدة ارتباطه به وولائه له وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته، و إذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاج للإعداد المتخصص والتدريب و الخبرة فان هذا أيضاً دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله ( 11 ) ولقد حظي موضوع الرضا الوظيفي بعناية الكثير من العلماء وذلك لإعتقادهم بان هناك علاقة بين رضا العاملين ونتاجيتهم، و ان رضا الفرد عن عمله يعتبر الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي، ومع مرور الوقت إستمرت الأبحاث على العنصر البشري وأتضح من خلال ذلك أن وسائل ترغيبه للاداء متعددة ومتغيرة ومركبة خاصة أنه يعمل في إطار الجماعة لهذا فان أي مجهود للإدارة نحو تحقيق الكفاءة الإنتاجية لن يتحقق إلا إذا تفهم المسؤول المباشر كيف يرضي العاملين ويوفر لهم الراحة النفسية في عملهم سعياً لتحقيق الأهداف العامة للوظيفة ( 6 )

تتزايد شعبية رياضة التنس يوماً بعد يوم سواء علي مستوى الممارسين أو المشاهدين وليس هذا بغريب علي رياضه أبسط ما يمكن أن توصف بأنها رياضية جميله أنيقه فالأدائات البارعة في المهارات الحركية و أساليب أبطالها و الخطط و الاستراتيجيات التي يستخدمونها تأخذ بالقلوب وتمتع كل من يمارسها أو يشاهدها حيث الأثارة و المتعة إبتدائاً من ضربة الأرسال الجذابة مروراً بإستراتيجيات رد الكرة وصولاً الي إحراز نقطه مباغاته في مكان لم يكن في مقدور أحد المتنافسين أن يدافع عنها ( 2 )

وتعتبر رياضة التنس من الرياضات التي تتمتع بأركان عدة تقوم عليها هذه الرياضة منها اللاعبين، الحكام، المدربين، الإداريين، الجمهور، الإعلاميين،... الخ ويعتبر كل ركن من هذه

الأركان محوراً واسعاً للدراسة، ولا شك أن لدراسة دور الحكام وخصوصاً حكام رياضة التنس العاملين في جمهورية مصر العربية في إكساب الرضا الوظيفي أهمية تطبيقية مباشرة تساعد في العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى هؤلاء الحكام وترفع من مدى مستوى رضاهم الوظيفي وبالتالي إلى زيادة كفاءة عملهم، وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تلقي الضوء على الرضا الوظيفي لدى حكام رياضة التنس العاملين، فمهنة التحكيم تعتبر من أهم المهن في رياضة التنس فنجاحها أو فشلها ينعكس على هذه اللعبة لذلك فهي تحتاج إلى حكام أكفاء وهذا يتطلب إعداد الحكام إعداداً خاصاً وتأهيلهم تأهيلاً متميزاً لأداء مهنتهم و الكشف عن العوامل المسببة للرضا الوظيفي لديهم ليقوموا بتأدية واجباتهم باخلاص، ومن هنا تظهر أهمية الدراسة في معرفة الرضا الوظيفي لدى حكام التنس العاملين

ويشكل التحكيم عنصراً أساسياً في المنافسات الرياضية و تتمتع احتياجات الحكام الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة الرياضية من شأنها تعزيز أو اصل الألفة والانتماء وكفاية الرضا الوظيفي لديهم نحو مؤسساتهم الرياضية، وينسجم هذا الرضا ويتناغم مع الهدف الأساس الذي وجدت الإدارة الرياضية من أجله ألا وهو تطوير الرياضيين، وتقديم الخدمات لجميع العاملين فيها، والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية، وتهيئة المناخ التنظيمي ليساعدهم على تحسين أدائهم وفعاليتهم في المجال الرياضي

في ضوء التطوير والتحديث لكافة جوانب العملية الرياضية المادية والفنية يبقى الحكام هم من يمثلون احدى اقطاب هذه العملية، وبالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت ظاهرة الرضا الوظيفي الا ان اغلبها على حد علم الباحث لم يتطرق الى الرضا الوظيفي لدى الرياضيين وخصوصاً الحكام والذين يشكلون ويلعبون دوراً مهماً في قيادة المباراة واعطائها جمالية كبيرة، وبالتالي ظهرت مشكلة الدراسة في كيفية توفير ظروف ملائمة لعملهم في المؤسسات الرياضية

وتكمن مشكلة الدراسة من خلال عمل الباحث كحكم لرياضة التنس وجد ان هناك حالة من عدم الرضا بين العديد من زملائه من الحكام وذلك من خلال الحديث معهم هذا وقد لاحظ الباحث ان هناك بعض الحكام يبحثون عن فرص عمل اخري من اجل تحسين وضعهم ومجابهة

ظروف و ضغوط المعيشة كل هذا ادي الي التأثير بشكل سلبي علي مستوي الروح المعنوية للجكام الامر الذي الباحث للتصدي لهذه الظاهرة بشكل علمي من خلال التعرف علي أهم أسباب عدم الرضا الوظيفي لحكام التنس

### أهداف البحث:

- التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية مصر العربية
- التعرف إلى الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات (الدرجة التحكيمية، سنوات الخبرة، العمر الزمني)

### تساؤلات البحث:

- ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية مصر العربية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية

مصر العربية تبعاً لمتغيرات (الدرجة التحكيمية، سنوات الخبرة، العمر الزمني) ؟

### مصطلحات البحث:

#### الرضا الوظيفي

هو عبارة عن احساس داخلي للحكم يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لاشباع حاجات ورغباته من خلال مزاولته لمهنة التحكيم والذي نتج عنها نوع من الرضا وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها الحكم علي مقياس الرضا المهني المستخدم في الدراسة الحالية (تعريف اجرائي)

#### حكام التنس

هم أفراد يقومون بادارة مباريات التنس واتخاذ القرارات وهم مدوّهلين فنياً للقيام بواجباتهم المنوطة بهم وهم يخضعون للوائح الإتحاد المصري للتنس ولهم بطاقة تحكيم و درجات تحكيمية(تعريف اجرائي)

اولا : دراسات باللغة العربية

1 - قام " نبيل محمد شمروخ و محمد عادل مقابلة " (2011) (18)

بدراسة بعنوان الرضا الوظيفي لدى حكام كرة القدم العاملين في الأردن هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى حكام كرة القدم العاملين في الأردن وكذلك التعرف على أثر كل من متغيرات (المؤهل العلمي والدرجة التحكيمية وسنوات الخبرة) في الرضا الوظيفي لديهم، وقد استخدم المنهج الوصفي لجمع البيانات وتكونت عينة الدراسة من 125 حكم لموسم كرة القدم 2010-2011م تم اختيارهم بالطريقة العمدية حيث أجابوا على إستبانة تكونت من 34فقرة موزعة على خمس مجالات (ظروف العمل وطبيعته والمكافأة (المردود المادي) والعلاقة مع زملاء و الحوافز والعلاقة مع الإدارة وقد أشارت النتائج إلى أن المستوى العام للرضا الوظيفي كان متوسطاً وأن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفعاً في مجالي العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الإدارة في حين كان متوسطاً في مجالات ظروف العمل وطبيعته والحوافز والمكافأة (المردود المادي) كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والدرجة التحكيمية وسنوات الخبرة

## 2- قام " مؤيد جاسم و احمد فليح حسن " (2016) (17)

بدراسة تحليلية ومقارنة في الرضا الوظيفي للحكام العاملين في الاتحادات الرياضية الاولمبية الفردية و الجماعية وتهدف الدراسة اليتلبيه احتياجات الحكام الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة ليم في المؤسسة الرياضية .يمكن تخصيص مشكمة البحث في سؤالين: ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى الحكام؟ و ما هو اوجه التشابه والاختلاف في الرضا الوظيفي عند المقارنة بين الحكام العاممين في الاتحادات الفردية والجماعية؟واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي واسلوب المقارنات. يتكون مجتمع الدراسة من (1117)حكماً. موزعين عمى (22) اتحاد رياضي فردي وجماعي.وتبين ان مستوى الرضا الوظيفي لدى الحكام العاممين في الاتحادات الفردية والجماعية كانت متدنيا عمالمستوى العام، توجد اختلافات في مستوى الرضا الوظيفي بين العينتين ولصالح الحكام العاممين في الاتحادات الرياضيةالجماعية.وابرز ما وصى بو الباحث التأكيد عمى امية التخصيص والمردود المادي الجيد الذي يؤمن الحاجات الاساسية للحكام

## 3- قام " محمد جوده عبد الجواد " (2020) (12)

بدراسة بعنوان الضغوط النفسية واثرها علي الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية دراسة مقارنة بين الريف والحضر وهدفت الدراسة الي التعرف علي الضغوط النفسية و أثرها علي الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بين الريف والحضر واستخدم الباحث المنهج الوصف المقارن القائم علي الدراسة المسحية واشتملت عينة البحث علي 109 معلم تربية رياضية بإدارة بنها التعليمية بمحافظة القليوبية وأشارت اهم النتائج الي التوصل الي اهم الضغوط النفسية التي تؤثر علي معلم التربية الرياضية في الريف

4- قام " علي محمد محمد إبراهيم ناجي " (2022) (9)

بدراسة بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية بهدف التعرف علي مستوي الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية أستخدم المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وبلغت عينة البحث 70 معلم تربية رياضية عينة اساسية و30 معلم تربية رياضية من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية كعينة استطلاعية وتم التوصل الي بناء مقياس الرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية وبلغ عدد المحاور 5 ابعاد وبلغ عدد عبارته 50 عبارة واوصي الباحث بضرورة تطبيق مقياس الرضا الوظيفي المصمم من قبل الباحث علي باقي الادارات الازهرية

ثانيا : دراسات باللغة الأجنبية

5- قام " جيجدر " geiger (2002) (19)

بدراسة هدفت التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئه التدريس في جامعة فلوريدا باستخدام عشرة من الأبعاد التي تستند إلى نظريه هيرزبرج في الدافعية ومعرفة أثر كل من متغيرات الجنس والعمر والفروق في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئه التدريس. وقد توصلت الدراسة إلى أن أعضاء هيئه التدريس بشكل عام يبدون الرضا عن وظائفهم وأن أعلى درجات الرضا ظهرت على بعد العمل نفسه في حين أن أقل درجات الرضا الوظيفي ظهرت على بعد الرواتب وكما أظهرت النتائج أن أعضاء هيئه التدريس راضون عن أعمالهم في أبعاد الإنجاز،

العمل، العلاقة بين الزملاء (أما عدم رضاهم فيرجع لأبعاد) النمو، السياسة، القيادة، الإشراف،  
الرواتب

## 6- قام " سيسانجا " sesanga (2005) (21)

دراسة تهدف الي التعرف علي العوامل التي تساهم في الرضا الأكاديمي وعدم الرضا عن التعليم العالي في العالم النامي. باستخدام عينة قوامها(182)مستجيبًا تم اختيارهم من جامعتين في أوغندا ، يشير هذا التحليل إلى أن العوامل الأكثر شيوعًا في التنبؤ بالرضا تتعلق بسلوك الزملاء في العمل والإشراف والجوانب الجوهرية للتدريس. وبالمثل ، فإن المحفزات التي تخلق عدم الرضا الأكاديمي هي إلى حد كبير عوامل خارجية فيما يتعلق بجوانب المكافآت والحوكمة والبحث والترقية وبيئة العمل. تناقش هذه الدراسة النتائج في ضوء انقسام هيرزبرج وتخلص إلى أن أي عامل معين سواء كان جوهريًا أو خارجيًا يمكن أن يثير الرضا الأكاديمي أو يثير الاستياء. يجد التحليل الحالي أنه في حين أن العمر والرتبة والمدة الزمنية تتنبأ بشكل كبير بالرضا الوظيفي الأكاديمي ، لا يتم تقديم أي دليل لدعم تأثير الجنس على الرضا الوظيفي للأنباء. يتم صياغة الآثار المترتبة على الرضا الوظيفي للأكاديميين الأوغنديين ، وتقديم التوصيات ، واقتراح جدول أعمال بحثي إضافي.

### أجراءات البحث:

#### أولاً: منهج البحث :

إستخدم الباحث المنهج الوصفي من الدراسات المسحية نظراً لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة

#### ثانياً: مجتمع وعينة البحث:

#### مجتمع البحث:

تمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في جميع حكام التنس الارضي بجمهورية مصر العربية للموسم الرياضي 2022-2023 وبلغ عددهم 143كم بمختلف درجاتهم

#### عينة البحث :

قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية والجدول التالي يوضح توصيف عينة البحث:

## جدول (1)

### توصيف مجتمع وعينة البحث

المجتمع 100%	العينة الاستطلاعية		العينة الأساسية		تصنيف مجتمع البحث	م
	النسبة	العدد	النسبة	العدد		
37	%25	5	%20	10	حكام دوليين	1
18	%25	5	%20	10	حكام درجة اولي	2
12	%25	5	%20	10	حكام درجة ثانية	3
76	%25	5	%40	20	حكام درجة ثالثة	4
143	%14	20	%35	50	الاجمالي	

يوضح جدول (1) تقسيم مجتمع البحث وعينة البحث

## جدول (2)

### توزيع أفراد عينة البحث في المتغيرات الوظيفية

النسبة المئوية	العدد	المستوي	المتغيرات	م
%20	10	دولي	الدرجة التحكيمية	1
%20	10	درجة اولي		
%20	10	درجة ثانية		
%40	20	درجة ثالثة		
%40	20	اقل من 5	سنوات الخبرة	2
%20	10	من 5:10		
%40	20	اكثر من 10		
%40	20	أقل من 30	العمر الزمني	3
%30	15	من 30:40		
%30	15	اكثر من 40		
%100	50		المجموع	

يوضح جدول (2) افراد توزيع عينة البحث تبعا لمتغيرات الدرجة التحكيمية و سنوات الخبرة والعمرالزمني

ثالثاً: أدوات جمع البيانات:

- المراجع و البحوث العلمية:

قام الباحث بالأطلاع علي العديد من المراجع العلمية والبحوث والدراسات السابقة التي تناولت الرضا الوظيفي للحكام بجمهورية مصرالعربية

الاستبيان

نظرا لعدم وجود مقياس خاص لقياس الرضا الوظيفي للحكام بصفة عامة ولحكام التنس بصفة خاصة فقد قام الباحث بتصميم إستمارة الإستبيان " الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية مصر العربية"، حيث اتبع الباحث في ذلك خطوات بناء الإستبيان وفقاً لقواعد البحث العلمي كالتالي:

1- تحديد الابعاد الاساسية للمقياس

تمكن الباحث من وضع الابعاد في صورتها المبدئية في استمارة مرفق (3) تم عرضها علي السادة الخبراء المتخصصين مرفق (1) والجدول رقم (3) يوضح اراء السادة الخبراء حول ابعاد المقياس

جدول (3)

آراء الخبراء حول أبعاد استبيان الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية مصر العربية

ن=10

م	المحاور	موافق	غير موافق	%
1	الرضا عن العائد المادي	10	-	100%
2	الرضا عن سياسة الاتحاد	8	2	80%
3	الرضا عن نمط الاشراف	10	-	100%
4	الرضا عن زملاء العمل	10	-	100%
5	الرضا عن المستقبل الوظيفي	10	-	100%
6	الرضا عن مكانة التحكيم في المجتمع	9	1	100%
7	الرضا عن الترقيات	8	2	100%
8	الرضا عن محتوى العمل	10	-	100%

يوضح جدول (3) ان موافقة الخبراء على أبعاد الاستبيان تراوحت ما بين 80 : 100 % وارتضى الباحث نسبة الموافقة 100% لتحديد المحاور المبدئية لإستمارة الإستبيان.

**المعالجة الاحصائية لآراء الخبراء علي العبارات الخاصة بكل بعد:**

قام الباحث بتفريغ آراء الخبراء واجراء المعالجات الاحصائية الآتية: التقدير الكمي والكيفي لعبارات المقياس وذلك بتعديل صياغة او حذف بعض العبارات مرفق(4) ويوضح جدول (4) نتائج تعديل المحكمين علي المقياس وعدد العبارات المستبعدة والشكل النهائي للمقياس بعد تعديل الخبراء

#### جدول (4)

ابعاد المقياس عدد عبارات كل بعد

م	المحاور	عدد العبارات
1	الرضا عن العائد المادي	8
2	الرضا عن محتوى العمل	9
3	الرضا عن زملاء العمل	6
4	الرضا عن نمط الاشراف	12
5	الرضا عن المستقبل الوظيفي	7
	المجموع	42

يتضح من جدول (4) ابعاد المقياس عدد عبارات كل بعد والعدد الكلي للمقياس

## جدول (5)

أراء الخبراء حول عبارات استبيان الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية مصر العربية

م	المحاور	عدد عبارات البعد	عدد العبارات المستبعدة	ارقام العبارات المستبعدة	عدد عبارات البعد تعديل الخبراء
1	الرضا عن العائد المادي	12	4	2,3,4,6	8
2	الرضا عن محتوى العمل	13	4	3,7,8,10	9
3	الرضا عن زملاء العمل	7	1	7	6
4	الرضا عن نمط الاشراف	14	2	8,10	12
5	الرضا عن المستقبل الوظيفي	8	1	1	7
	المجموع	54	12		42

يوضح جدول (5) عدد أبعاد الاستبيان وعدد عبارات كل بعد في صورته المبدئية وعدد العبارات المستبعدة وارقامها وعدد العبارات النهائية التي استقر عليها الخبراء  
طريقة تصحيح الإستبيان:

وقد أتفق السادة الخبراء علي أن يكون ميزان تقدير الدرجات لإستمارة الإستبيان ثلاثي التقدير كالتالي:

- موافق : ثلاث درجات
- إلي حد ما : درجتان
- غير موافق : درجة واحدة

إعتمد الباحث علي التدرج التالي للحكم على المتوسط الحسابي لتوضيح درجات الرضا الوظيفي:

- المتوسط الحسابي أقل من (1.76) درجة رضا منخفضة.
- المتوسط الحسابي من (1.76 - 2.34) درجة رضا متوسطة.
- المتوسط الحسابي أعلى من (2.34) درجة رضا مرتفعة.

## متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات المستقلة وتشمل:

1. الدرجة التحكيمية: وله أربع فئات: دولي ، درجة اولي ، درجة ثانية. درجة ثالثة
- 2 . العمر: وله ثلاث فئات: أقل من 30سنة، من 40 - 30سنة، أكثر من 40سنة.
3. سنوات الخبرة ولها ثلاث فئات: أقل من 5سنوات، من 5- 10سنوات، أكثر من 10سنوات.

ثانياً: المتغيرات التابعة

إستجابة أفراد عينة الدراسة وبيان آرائهم حول فقرات المقياس بمحاوره المختلفة

خامساً: الدراسة الأستطلاعية:

كان الهدف من هذه الدراسة هو التأكد من المعاملات العلمية (الصدق، الثبات) لإستمارة إستبيان دراسة " الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية مصر العربية"، حيث قام الباحث بوضع الصورة المبدئية لإستمارة الإستبيان لتطبيقها علي العينة الأستطلاعية والتي يبلغ قوامها (20) حكام من جميع الدرجات التحكيمية

سادساً : المعاملات العلمية للإستبيان

1 . صدق الإستمارة قيد البحث :

( أ ) صدق المُحكّمين (الصدق المنطقي):

قامت الباحث باستخدام صدق المُحكّمين (الصدق المنطقي)، حيث تم عرض استمارة استبيان دراسة " الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية مصر العربية" في صورتها التمهيديّة مرفق (3) على مجموعة الخبراء (المُحكّمين) والبالغ عددهم (10) ، والموضحة أسمائهم بالمرفق (1) ، واعتبر الباحث نسبة اتفاق السادة الخبراء علي عبارات الإستبيان معياراً لصدقه .

( ب ) صدق الاتساق الداخلي :

كما قام الباحث بحساب صدق إستمارة إستبيان دراسة " الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية مصر العربية" قيد البحث من خلال استخدام طريقة صدق الاتساق الداخلي، حيث قام الباحث بحساب قيمة معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة علي حدة والدرجة الكلية

للاستبيان ، وكذلك حساب قيمة معاملات الارتباط لكل عبارة علي حدة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ، و بعد تطبيق إستمارة الإستبيان علي عينة الدراسة الأستطلاعية والجداول م4 : 19 توضح ذلك

جدول (6).

قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي اليه

ن=20

المحاور العبارات	الرضا عن العائد المادي	الرضا عن محتوى العمل	الرضا عن زملاء العمل	الرضا عن نمط الاشرف	الرضا عن المستقبل الوظيفي
1	*.677	*.608	*.537	*.549	*.514
2	*.760	*.598	*.498	*.755	*.599
3	*.537	*.534	*.516	*.622	*.650
4	*.714	*.720	*.543	*.586	*.701
5	*.598	*.509	*.608	*.587	*.550
6	*.567	*.599	*.598	*.592	*.505
7	*.563	*.510		*.537	*.712
8	*.554	*.761		*.546	
9		*.513		*.495	
10				*.551	
11				*.535	
12				*.607	

قيمة ر الجدولية عند 05 = .444.

يتضح من الجدول رقم (6) أنه يوجد ارتباط ذات دلالة احصائية بين درجه كل عباره و المحور التي تنتمي اليه.

جدول (7)

قيم معاملات الارتباط بين درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس

ن=20

م	المحاور	عدد العبارات	قيمة "ر"	الدلالة
1	الرضا عن العائد المادي	8	.621	دال
2	الرضا عن محتوى العمل	9	.588	دال
3	الرضا عن زملاء العمل	6	.871	دال
4	الرضا عن نمط الاشراف	12	.576	دال
5	الرضا عن المستقبل الوظيفي	7	.746	دال

قيمة ر الجدولية عند مستوى  $0.05 = 0.444$

يتضح من جدول ( 7 ) أن معاملات الارتباط لعبارات محاور المقياس تراوحت ما بين (0.576، 0.872) مما يدل على اتساق العبارات وبالتالي صدق المقياس

2. الثبات الاستبائي قيد البحث:

قام الباحث بإيجاد معامل ثبات محاور إستبائي " الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية مصر العربية " و عددهم (5) محاور وعباراتهم وعددها (42) عبارة ، باستخدام التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ Cronbach`s alpha

## جدول (8)

معامل الفا كرونباخ لكل محور و للاستبيان ككل

ن=60

م	المحاور	عدد العبارات	التجزئة النصفية		معامل الفا كرونباخ
			سبيرمان	جتمان	
1	الرضا عن العائد المادي	8	.795	.699	.715
2	الرضا عن محتوى العمل	9	.785	.729	.721
3	الرضا عن زملاء العمل	6	.652	.664	.674
4	الرضا عن نمط الاشراف	12	.648	.630	.657
16	الرضا عن المستقبل الوظيفي	7	.747	.702	.789
	الاجمالي	42	.793	.725	.789

قيمة ر الجد ولية عند مستوى  $0.05 = 0.250$

يتضح من الجدول رقم (8) ان قيم الفا كرونباخ لمحاور الاستبيان تراوحت ما بين (0.715) ، (0.721) ، وللاستبيان ككل (0.789) جميعها معاملات ارتباط دالة احصائيا مما يدل الي ثبات الاستبيان

**ثامنا: خطوات تطبيق البحث:**

قام الباحث بتطبيق إستمارة الإستبيان على العينة الأستطلاعية في الفترة من: 2022/9/1م إلى 2022/9/10م

ثم قام بتطبيق إستمارة الإستبيان على العينة الأساسية للبحث من : 2022/10/1م إلى 2022/10/10م ، ثم قام الباحث بتصنيف الإستمارة وتفرغها لإعدادها للمعالجات الإحصائية

**تاسعا: المعالجات الإحصائية:**

بغرض إستخراج النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة إستخدامت الأساليب الإحصائية التالية:  
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مجالات أداة الدراسة.

- معامل إرتباط بيرسون وتطبيق معادلة كرونباخ ألفا للكشف عن ثبات أداة الدراسة.  
 - تطبيق تحليل التباين الثلاثي One Way ANOVA للكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية مصر العربية تبعاً لمتغيرات الدرجة التحكيمية والعمر وسنوات الخبرة ولجميع مجالات الدراسة والأداة ككل

### عرض ومناقشة النتائج-

عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول والذي ينص على:-

ما هي درجة الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية مصر العربية ؟  
 وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع محاور أداة الدراسة والمجموع الكلي لهما، وفيما يلي عرض النتائج

### جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات درجة الرضا الوظيفي لدى حكام التنس والمجموع الكلي لهما

م	المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
1	الرضا عن العائد المادي	1.30	0.48	5	منخفضة
2	الرضا عن محتوى العمل	2.26	.63	2	متوسطة
3	الرضا عن زملاء العمل	2.51	.67	1	مرتفعة
4	الرضا عن نمط الاشراف	1.8	.69	4	متوسطة
16	الرضا عن المستقبل الوظيفي	2.01	.61	3	متوسطة
	الاستبيان ككل	1.97	.61		متوسطة

يظهر من الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لمجالات درجة الرضا الوظيفي لدى حكام التنس العاملين بجمهورية مصر العربية تراوحت بين ( 1.30 : 2.51 ) كان أبرزها محور

العلاقة مع الزملاء بمتوسط حسابي (2.51) و بدرجة رضا مرتفعة، ثم جاء محور الرضا عن محتوى العمل بمتوسط حسابي (2.26) و بدرجة رضا متوسطة، ثم جاء في المرتبة الثالثة محور الرضا عن المستقبل الوظيفي بمتوسط حسابي (2.01) و بدرجة رضا متوسطة، وجاء في المرتبة الرابعة محور الرضا عن نمط الاشراف بمتوسط حسابي (1.8) و بدرجة رضا متوسطة، وأخيراً جاء محور الرضا عن العائد المادي بمتوسط حسابي (1.30) و بدرجة رضا منخفضة.

ويعود السبب في ذلك الي ان المردود المادي الذي يحصل عليه حكم التنس غير مجزي ولا يتناسب الاجر الذي يحصل عليه الحكم مع الجهد المبذول في العمل ولا يتناسب مع زيادة غلاء المعيشة

ويعزو الباحث وجود مستوي مرتفع لمحور العلاقة مع الزملاء و بالمرتبة رقم (1) إلى طبيعة العلاقة بين الحكام والمبنيه على التعاون والتأخي حيث أن الرضا الوظيفي يعبر عن درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة عوامل متعددة منها عوامل خارجية كبيئة العمل وعوامل داخلية كالعامل نفسه الذي يقوم به الفرد ،

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة نبيل محمد شمروخ (2011 م) والتي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى حكام كرة القدم العاملين في الأردن جاء بمستوى مرتفع في مجال العلاقة مع الزملاء (18)

فيما فسر الباحث وجود محور الرضا عن نمط الاشراف في المرتبة رقم (4) إلى إختلاف وجهات النظر بين الحكام وإداراتهم من حيث طبيعة تعامل الإدارة معهم وطريقة حل المشكلات التي تواجههم والذي قد تسبب في خفض نسبة الرضا لدى الحكام

وهي تتفق مع نتائج دراسة منال عاكف ابوغزالة (2008م) فيما يخص رضا العاملين في المجال الرياضي ومجال فرص النمو والتقدم في العمل التي كانت بدرجة متوسطة (16)

ويؤكد صلاح الدين محمد محمد عبد الباقي (2004م) أنه من المسلم به أن لرضا الافراد أهمية كبيرة حيث يعتبر في الاغلب مقياسا لمدي فاعلية الاداء اذ كان رضا الافراد الكلي مرتفعاً فان ذلك سيؤدي الي نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تتويها المنظمة عندما تقوم برفع أجور

عملها أو بتطبيق برنامج للمكافآت التشجيعية أو نظام الخدمات ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل والى كثرة حوادث العمل والتأخير عنه وترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها والانتقال الي مؤسسات أخرى ويؤدي الي تفاقم المشكلات العمالية وزيادة شكاوي العمال من أوضاع العمل وتوجيههم لإنشاء اتحادات عمالية للدفاع عن مصالحهم كما انه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي ( 5 : 325)

### المحور الأول: الرضا عن العائد المادي

جدول (10)

### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات محور الرضا عن العائد المادي والمجموع الكلي لهما

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
1	يتناسب الاجر الذي احصل عليها مع الجهد المبذول في العمل.	1.26	.48	6	منخفضة
2	الاجور مناسبة مقارنة مع زملائي في الاتحادات الأخرى	1.30	.54	5	منخفضة
3	يوجد بدل انتقال مناسب	1.04	.19	7	منخفضة
4	تعد الاجورالتحكيمية التي تخص الحكام مجزية	1.02	.14	8	منخفضة
5	يراعي الاتحاد زيادة اجور التحكيم مع زيادة غلاء المعيشة	1.36	.59	4	منخفضة
6	يلتزم الاتحاد اعطاء الاجور التحكيمية في اوقاتها المحددة	1.40	.63	3	منخفضة
7	اجورالتحكيم التي يعتمدها الاتحاد عادلة بين الدرجات	1.48	.54	2	منخفضة
8	لا يقوم الاتحاد دائما بالتهديد بتأخير او تخفيض الاجور	1.58	.75	1	منخفضة
	المحور ككل	1.30	0.48		منخفضة

يظهر من الجدول (10) ان المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين ( 1.02 : 1.58 ) بإنحراف معياري ما بين ( 0.14 : 0.75 ) وكانت أعلى قيمة للعبرة رقم (8) والتي تنص على " لا يقوم الاتحاد دائما بالتهديد بتأخير او تخفيض الاجور " وأقل قيمة للعبرة رقم (4) والتي

تنص على " تعد الاجورالتحكيمية التي تخص الحكام مجزية " ، وبلغ المتوسط الحسابي لمحور الرضا عن العائد المادي (1.30) وبدرجة رضا منخفضة

وفسر الباحث السبب في ذلك إلى أن العائد المادي الذي يحصل عليه حكم التنس من عمله بالتحكيم لا يرضي طموحاته بل أنه يريد أكثر وذلك للعيش الكريم مع أسرته وتلبية كافة إحتياجاتهم، ويشير إلى أن الأجر يعتبر من أهم العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي فالثواب أساس الإنجاز والدافعية للحصول على الإحتياجات والعمل على تحقيق الإنتماء للحكام والتي تخلق جميعها مستوى الرضا والإشباع حيث أن الرضا يأتي من خلال الحصول على الأجر والراتب الذي يأخذه الحكام بسبب العوامل الهامة التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي .

وأظهرت نتائج دراسة **نبيل محمد شمروخ (2011م)** (18) إلى أن المردود المادي في مواسم اللعب لا تغطي مادياً جميع مستلزمات الحكام المسجلين في الإتحاد الأردني لكرة القدم على مدار السنة، لذلك يلجأ إلى ممارسة عمل آخر وهذا بدوره ينعكس على مستوى رضاه عن المردود المادي الذي يتقاضاه نتيجة ممارسة مهنة التحكيم ، وأظهرت دراسة **chan (1986م)** (19) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي مرتبط ارتباطاً قوياً بالمرتب كما توصلت دراسة **جيجر (2002م)** (21) ان أقل مستويات الرضا الوظيفي ظهرت في بعد الرواتب

## المحورالثاني: الرضا عن محتوى العمل

### جدول 11

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الرضا عن محتوى العمل والمجموع الكلي لهما

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
9	القيام بعملية يحقق لي الشعور بالإنجاز.	2.38	.60	4	متوسطة
10	يشعرنى عملي بأبني شخص ذو قيمة وأحقق ذاتي من خلاله.	2.72	.49	2	مرتفعة
11	تثيرني هتافات الجمهور أثناء أداء عملي.	2.20	.57	5	متوسطة
12	يتيح لي عملي فرصة الإبداع والتطور	2.08	.89	6	متوسطة
13	أرغب بالتحكيم في المباريات ذات الحضور الجماهيري الكبير.	2.56	.54	3	مرتفعة
14	انتقاد الجمهور لأدائي يؤثر على عملي.	1.88	.74	8	متوسطة
15	اعتمد التحدي لمواجهة الصعاب في عملي التحكيمي	2.80	.40	1	مرتفعة
16	افضل البقاء في التحكيم اذا عرض عليه فرصة عمل مناسبة	1.80	.72	9	متوسطة
17	احاول تحسين ادائي في التحكيم من مباراة لآخري	1.94	.73	7	متوسطة
	المحور ككل	2.26	.63		متوسطة

يظهر من الجدول (11) ان المتوسطات الحسابية تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين ( 1.88 - 2.80 ) بإنحراف معياري ما بين (0.40 - 0.89) و كانت أعلى قيمة للعبارة رقم (15) والتي تنص على " اعتمد التحدي لمواجهة الصعاب في عملي التحكيمي " وأقل قيمة للعبارة رقم (16) و التي تنص على " افضل البقاء في التحكيم اذا عرض عليه فرصة عمل مناسبة وبلغ المتوسط الحسابي لمحور الرضا عن محتوى العمل (2.26) و بدرجة رضا متوسطة. وفسر السبب في ذلك إلى أن لا يمكننا اعتبار أنه من السهل جداً مواجهة الصعوبات والتحديات التي تعترض طريقنا كل يوم، لكن مع التدريب لا شيء مستحيل مع الإصرار

والاجتهاد والتدريب المتواصل وأظهرت نتائج دراسة دراسة حسن السعود وآخرون (2010م) في مجال طبيعة العمل والمهنة مستوى رضا وظيفي عالي وكان في المرتبة الأولى (5) محمد حسن تيم (2004م) ان تقدم أي مهنة بشرية مرهون باقتناع عناصرها البشرية بما تقوم به من عمل ومدى رضاها عنه وحيث يتم تحقيق أقصى درجات الرضا الوظيفي لديهم من خلال تحفيزهم وتوفير بيئة ملائمة لهم من اجل اشباع حاجاتهم وهو ما يؤدي الي تحميسهم ودفعهم للعطاء والانجاز والابداع(13:39)

**المحور الثالث: الرضا عن زملاء العمل**

### جدول (12)

**المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الرضا عن زملاء العمل والمجموع الكلي لهما**

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
18	أحرص أنا والزملاء على تبادل المعلومات ومصادر المعرفة فيما بيننا.	2.64	.59	2	مرتفعة
19	يتعاون الزملاء في العمل للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليهم.	2.40	.78	5	متوسطة
20	يتبادل الزملاء مشاعر الود والاحترام.	2.74	.44	1	مرتفعة
21	يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم.	2.58	.67	3	مرتفعة
22	علاقتي مع الزملاء تتسم بروح الفريق الواحد.	2.52	.70	4	مرتفعة
23	علاقتي الشخصية مع الزملاء تتسم بالمتانة	2.22	.84	6	متوسطة
	المحور ككل	2.51	.67		مرتفعة

يظهر من الجدول (12) ان المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين، (2.22 : 2.74) بإنحراف معياري ما بين (.44 : .84) وكانت أعلى قيمة للعبارة رقم (20) والتي تنص على "يتبادل الزملاء مشاعر الود والإحترام" وأقل قيمة للعبارة رقم (23) والتي تنص على " علاقتي الشخصية مع الزملاء تتسم بالمتانة"، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال العلاقة مع الزملاء ككل (2.51)

وبدرجة رضا مرتفعة. وفسر السبب في ذلك إلى أن علاقة الحكام فيما بينهم مبنية على الثقة والتعاون تبادل المعرفة والمساعدة خلال أوقات العمل وهذه العلاقة لا تقل خارج أوقات العمل فتبقى العلاقات الإجتماعية قوية ، وتضامن ذلك مع نظرية موسلو (Moslow) إلى أن الحاجة الإجتماعية تتمثل بالحاجة إلى الإلتناء والعضوية إلى الجماعة وأن يكون للإنسان أصدقاء يبادلهم المحبة والإهتمام أي حاجة الفرد للإلتناء والتقدير الإجتماعي وحب الآخرين وتشير دراسة نبيل محمد شمروخ (2011م) إلى أن العلاقة مع الزملاء تعتبر إحدى الإعتبارات التي يتأثر العمل بها وأيضاً الأهداف التي يسعى العمال لتحقيقها ومستوى تماسك الجماعة العمالية فكلما زادت تماسك الجماعة وعملت على تحقيقاً للأهداف كلما كان ذلك يدل على الرضا (18)

#### المحور الرابع: الرضا عن نمط الاشراف

### جدول 13

#### المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الرضا عن نمط الاشراف والمجموع الكلي لهما

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
24	إدارة التحكيم توفر الانسجام بين الزملاء لتحقيق الأهداف المرجوة.	2.02	.91	3	متوسطة
25	أنال الشكر والتقدير من جانب مسؤول التحكيم على الجهود التي أبذلها	1.92	.72	4	متوسطة
26	تلاقي شكاوي الحكام الالتمام اللازم من قبل مسؤول التحكيم.	1.36	.56	10	منخفضة
27	يبادر رئيسي المباشر لمساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني	1.88	.84	5	متوسطة
28	يتفهم الرؤساء الظروف الشخصية للحكم.	1.68	.74	8	متوسطة
29	أشعر بعدالة الرؤساء في العمل.	1.80	.72	6	متوسطة
30	يملك الرؤساء خبرات ومهارات ادارية عالية	2.12	.77	1	متوسطة

متوسطة	7	.68	1.67	تتسم علاقتي برؤسائي بالتقدير والاحترام	31
متوسطة	2	.83	2.10	تتيح لجنة الحكام الحصول علي دورات تدريبية داخلية وخارجية	32
منخفضة	11	.48	1.26	نموذج تقييم الاداء للحكام مناسب	33
متوسطة	9	.67	1.60	يوفرالاتحاد التجهيزات التقنية الخاصة بالتحكيم الحديث	34
متوسطة	12	.40	1.20	يوفرالاتحاد الادوات والملابس الخاصة بالحكام	35
متوسطة		.69	1.8	المحور ككل	

يظهر من الجدول (13) ان المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (1.20 – 2.12) بإنحراف معياري ما بين(0.40 – 0.91) وكانت أعلى قيمة للفقرة رقم (30) و التي تنص على " يمتلك الرؤساء خبرات ومهارات ادارية عالية " وأقل قيمة للعبارة رقم ( 35 ) والتي تنص على " يوفرالاتحاد الادوات والملابس الخاصة بالحكام "، وبلغ المتوسط الحسابي لمحور الرضا عن نمط الاشراف ككل (1.8) وبدرجة رضا متوسطة.

وفسر السبب في ذلك إلى أن علاقة الحكام مع إدارتهم تتسم بالإحترام، ولكن الإدارة تعمل على تحقيق أهدافها بغض النظر عن تفهم شكاوي الحكام أو ظروفهم الفردية، و لا تعطيتها الإهتمام الكافي وأن المدراء في العمل لا يراعوا الظروف الفردية للصحي يضيف جمال محمد علي (2009م) ان للقائد دور كبير في تنمية التعاون بين المرؤسين داخل الهيئة وذلك عن طريق اظهار روح الصداقة والاخوة بين المرؤسين في العمل حيث يشعر المرؤوس ان قائده يفهمه ويقدر وجهة نظره وايضا مساندة القائد للمرؤس عند مواجهة المشاكل أو ارتكاب أخطاء غير مقصودة أو عن جهل يشعر المرؤس بحب القائد وايضا الاشراف المعتدل من القائد علي المرؤوسين يشعروهم بالثقة وتمل المسؤولية لذا تقبل علي القائد مسؤولية خلق مناخ مناسب من العلاقات الانسانية بين المرؤوسين يشجع علي التفاعل والتعاون المثمر ويشجع علي الابتكار والخلق وتزايد درجة تقبل المرؤوسين للقرارات الصادرة من القائد ومساندتها(4:219)

كما يرى جمال محمد علي (2009م) انه لكي يزيد الرضا الوظيفي لابد من مراعاة متطلبات الادارة الحديثة في ضوء تطوير الفكر الاداري المعاصر وهو السلوك الاداري الجيد والسلوك التنظيمي الجيد والاسلوب العلمي في حل المشكلات ومحاربة الامراض الوظيفية في الادارة (4 : 49)

ويتفق ذلك مع منال بنت حسين الحمدي (2011م) حيث اشارت انه من عوامل الرضا الوظيفي عن العمل هي كفاية الاشراف حيث ان الاشراف له أهمية كبيرة داخل الهيئات فهو نقطة الاتصال بين الافراد وبين الادارات العليا ويكون له الاثر الكبير علي الانشطة المختلفة للافراد داخل الهيئات ( 15 : 61)

#### المحور الخامس: الرضا عن المستقبل الوظيفي

#### جدول 14

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات الرضا عن المستقبل الوظيفي والمجموع الكلي لهما

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
36	توجد عدالة في الحصول على الترقية.	1.54	.61	6	منخفضة
37	فرصة الترقية متاحة لي في عملي.	2.64	.48	2	مرتفعة
38	فرص الترقية لا تعتمد على العلاقات الشخصية والمجاملة	1.62	.75	5	منخفضة
39	الحوافز التي أتلقاها من دائرة التحكيم تدفعني للعمل	2.24	.55	3	متوسطة
40	تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة ومعلومة	1.98	.76	4	متوسطة
41	لا يوجد بطء في التدرج الوظيفي	1.38	.60	7	منخفضة
42	يوجد فرص السفر للخارج للمشاركة في تحكيم البطولات	2.70	.58	1	مرتفعة
	المحور ككل	2.01	.61		متوسطة

يظهر من الجدول (14) ان المتوسطات الحسابية تراوحت ما بين (1.38 – 2.70) بإنحراف معياري ما بين (0.48 – 0.76) وكانت أعلى قيمة للفقرة رقم (42) و التي تنص على يوجد فرص السفر للخارج للمشاركة في تحكيم البطولات " وأقل قيمة للعبارة رقم ( 35 ) والتي تنص على " لا يوجد ببطء في التدرج الوظيفي " ، وبلغ المتوسط الحسابي لمحور الرضا عن المستقبل الوظيفي ككل (2.1) وبدرجة رضا متوسطة.

يعد الرضا عن العمل والاقتران به يدفع الفرد الي بذل أقصى الجهود للانجاز والعكس صحيح ألي حد كبير لذلك فأن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل علي مدي رضاه عن عمله واحساسه بالنجاح والتقدم فيه ويزداد هذاالعطاء بهقدار ما يوفره العمل له من اشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته ( 1 : 751)

ويري الباحث ان نظام الترقية للحكام بطي وغير عادل حيث أنه لا يعتمد علي الموضوعية ويعتمد علي كثير من المجاملة والاقدمية وليس الكفاءة

### عرض ومناقشة نتائج السؤال الثاني

والذي ينص على : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى حكام التنس بجمهورية مصر العربية تبعاً للمتغيرات ( المؤهل العلمي ، العمر ، سنوات الخبرة )؟  
المحورالأول: الرضا عن العائد المادي

### جدول (15)

نتائج تحليل التباين One Way ANOVA للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية مجال الرضا عن العائد المادي تبعاً للمتغيرات (الدرجة التحكيمية ، سنوات الخبرة ، العمر الزمني)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة الإحصائية
	بين المجموعات	9.72	3	3.24	.708	.552
الدرجة التحكيمية	داخل المجموعات	210.60	46	4.57		
	الاجمالي	220.32	49			
	بين المجموعات	9.85	2	4.92	1.10	.341
سنوات الخبرة	داخل المجموعات	210.46	47	4.46		
	الاجمالي	220.32	49			
	بين المجموعات	5.78	2	2.89	.633	.535
العمر الزمني	داخل المجموعات	214.54	47	4.56		
	الاجمالي	220.32	49			

يظهر من الجدول (15) أن جميع قيم (F) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 تبعاً للمتغيرات الدرجة التحكيمية ، سنوات الخبرة ، العمر الزمني في درجة رضا الحكام عن المردود المادي. وفسر السبب في ذلك إلى أن المشكلات المادية التي يعاني منها جميع الحكام هي مشكلات مقارنة بشكل كبير ،

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة عمر بطاينة (1998) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند معرفة دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمؤهل العلمي والعمر (10)

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة عبدالله الطحاينة وآخرون (2008م) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال الراتب والمكافآت (8) وتختلف أيضاً مع نتيجة دراسة انتصار محمد طه (2004م) والتي أظهرت أن مستوى الإنتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ككل يتأثر ببعض المتغيرات كالمؤهل العلمي والخبرة الإدارية (3)

### المحور الثاني: الرضا عن محتوى العمل

#### جدول (16)

نتائج تحليل التباين One Way ANOVA للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية لمجال الرضا عن محتوى العمل تبعاً للمتغيرات (الدرجة التحكيمية ، سنوات الخبرة ، العمر الزمني)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة الإحصائية
الدرجة التحكيمية	بين المجموعات	26.03	3	8.67	3.958	.14
	داخل المجموعات	100.85	46	2.19		
	الاجمالي	126.88	49			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	16.02	2	8.01	.621	.042
	داخل المجموعات	110.85	47	2.35		
	الاجمالي	126.88	49			
العمر الزمني	بين المجموعات	16.50	2	8.25	6.007	.038
	داخل المجموعات	110.37	47	2.34		
	الاجمالي	126.88	49			

يظهر من الجدول (16) أن جميع قيم (F) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 تبعاً للمتغيرات الدرجة التحكيمية ، سنوات الخبرة ، العمر الزمني في درجة رضا الحكام عن محتوى العمل وفسر السبب في ذلك إلى أن ظروف العمل لدى جميع الحكام متشابهة بحيث يخضعوا

لنفس الظروف ، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة نبيل محمد شمروخ (2011م) والتي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى حكام كرة القدم العاملين في الأردن لا يتأثر بمتغيرات المؤهل العلمي والدرجة التحكيمية وسنوات الخبرة عن مجال ظروف العمل وطبيعته (18)

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عبدالله الطحاينة (2008م) نتيجة دراسة والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مجال ظروف العمل وطبيعته (8)

### المحور الثالث: الرضا عن زملاء العمل

#### جدول (17)

نتائج تحليل التباين One Way ANOVA للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية لمجال الرضا عن محتوى العمل تبعاً للمتغيرات (الدرجة التحكيمية ، سنوات الخبرة ، العمر الزمني)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة الإحصائية
الدرجة التحكيمية	بين المجموعات	25.03	3	8.34	3.04	.38
	داخل المجموعات	126.25	46	2.74		
	الاجمالي	151.28	49			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	4.4	2	2.386	.706	.499
	داخل المجموعات	146.8	47	3.866		
	الاجمالي	151.28	49			
العمر الزمني	بين المجموعات	12.48	2	2.136	2.11	.132
	داخل المجموعات	138.8	47	3.877		
	الاجمالي	151.28	49			

يظهر من الجدول (17) أن جميع قيم (F) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 تبعاً للمتغيرات الدرجة التحكيمية ، سنوات الخبرة ، العمر الزمني في درجة رضا الحكام عن العلاقة مع الزملاء. وفسر السبب في ذلك إلى أن علاقة الحكام فيما بينهم هي علاقة قوية ومبنية على الثقة والتعاون وعلى تبادل المعلومات ،

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة محمد عادل واخرون (2013م) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم في الأردن تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة في مجال العلاقة مع الزملاء (14) وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة منال عاكف ابو غزالة (2008م) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة نوي الإحتياجات الخاصة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة (16)

#### المحور الرابع: الرضا عن نمط الاشراف

##### جدول (18)

نتائج تحليل التباين One Way ANOVA للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية لمجال الرضا عن محتوى العمل تبعاً للمتغيرات (الدرجة التحكيمية ، سنوات الخبرة ، العمر الزمني)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة الإحصائية
الدجة التحكيمية	بين المجموعات	3.03	3	1.01	.253	.859
	داخل المجموعات	183.4	46	3.98		
	الاجمالي	186.48	49			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	4.77	2	2.386	.617	.544
	داخل المجموعات	181.7	47	3.866		
	الاجمالي	186.48	49			

.580	.551	2.136	2	4.27	بين المجموعات	
		3.877	47	182.2	داخل المجموعات	العمر الزمني
			49	186.48	الاجمالي	

يظهر من الجدول (18) أن جميع قيم (F) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 تبعاً للمتغيرات الدرجة التحكيمية ، سنوات الخبرة ، العمر الزمني في درجة رضا الحكام عن نمط الإشراف وفسر السبب في ذلك إلى أن أغلب الحكام لديهم نفس المشكلات في العمل، وأنه توجد عوائق في حل هذه المشكلات التي يعانون منها والتي قد تؤدي إلى خفض درجة الرضا لدى الحكام عن الإدارة،

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة محمد عادل واخرون (2013م) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم في الأردن تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة في مجال العلاقة مع الإدارة،(14) وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة راتب محمد علي (2007م). والتي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية يتأثر بمتغيرات سنوات الخبرة والعمر(6)

## المحور الخامس: الرضا عن المستقبل الوظيفي

### جدول (19)

نتائج تحليل التباين One Way ANOVA للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية لمجال الرضا عن محتوى العمل تبعاً للمتغيرات (الدرجة التحكيمية ، سنوات الخبرة ، العمر الزمني)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدلالة الإحصائية
الدرجة التحكيمية	بين المجموعات	2.270	3	.757	.497	.686
	داخل المجموعات	70.050	46	1.1523		
	الاجمالي	72.32	49			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	4.422	2	2.212	1.531	.227
	داخل المجموعات	67.89	47	1.445		
	الاجمالي	72.32	49			
العمر الزمني	بين المجموعات	3.425	2	1.713	1.168	.320
	داخل المجموعات	68.89	47	1.466		
	الاجمالي	72.32	49			

يظهر من الجدول (19) أن جميع قيم (F) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 تبعاً للمتغيرات الدرجة التحكيمية ، سنوات الخبرة ، العمر الزمني في درجة رضا الحكام عن المستقبل الوظيفي وفسر السبب في ذلك إلى أن أغلب الحكام لديهم نفس القلق عن المستقبل الوظيفي

## مستوى الرضا الكلي

### جدول (20)

نتائج تحليل التباين One Way ANOVA للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية على الأداة ككل/ مستوى الرضا الكلي تبعاً تبعاً للمتغيرات (الدرجة التحكيمية ، سنوات الخبرة ، العمر الزمني)

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة f	الدالة الإحصائية
الدرجة التحكيمية	بين المجموعات	53.75	3	17.91	1.176	.329
	داخل المجموعات	700.75	46	15.23		
	الاجمالي	754.50	49			
سنوات الخبرة	بين المجموعات	11.18	2	5.59	.354	.704
	داخل المجموعات	743.3	47	15.81		
	الاجمالي	754.50	49			
العمر الزمني	بين المجموعات	19.00	2	9.50	.607	.549
	داخل المجموعات	735.75	47	15.64		
	الاجمالي	754.50	49			

يظهر من الجدول (20) أن جميع قيم (F) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة تبعاً للمتغيرات الدرجة التحكيمية ، سنوات الخبرة ، العمر على الأداة ككل/ مستوى الرضا الكلي. وفسر الباحث السبب في ذلك إلى أن الحكام لا يتأثرون بمتغيراتهم الشخصية الدرجة التحكيمية ، العمر ، سنوات الخبرة في تحقيق درجة الرضا في عملهم ، وذلك بسبب تشابه جميع ظروف العمل للحكام علاقتهم مع بعضهم البعض وأيضاً التشابه في المكافآت والترقيات والعلاقة مع الاشراف والادارة وغيرها، وأشار (Kleber, 2003) إلى أن القاعدة الأساسية للعلاقات في العمل سهلة جداً ففي الحالات الطبيعية تنتظر الادارة مساهمات من الموظفين كالاعتماد على النفس والإنتاجية حيث إن الموظفين ينتظرون رد فعل معين من الإدارة مثل: المزايا والحوافز والرواتب، وعندما تتوازن الإسهامات والمردود إلى حد

معين يكون الوضع جيداً ومربحاً للطرفين، ومن خلال هذا النظام القائم على تبادل المنفعة من الطبيعي أن ينتظر الموظفون رد فعل إيجابي من الإدارة يشمل الرضا الوظيفي بالإضافة لمزايا أخرى (22)

## الإستنتاجات

في ضوء تساؤلات البحث و الإجراءات الإحصائية توصل الباحث إلي مقياس للرضا الوظيفي  
لحكام التنس :-

1- بالنسبة للمحور الاول

إن المردود المادي الذي يحصل عليه حكام التنس غير مجزي لا يوازي ما يقدمه من عمل لا يغطي مستلزمات عائلاتهم وإنما يغطي الإحتياجات الأساسية فقط. و لا يوجد بدل انتقال مناسب

2- بالنسبة للمحور الثاني

فرص الابتكار والابداع والتطوير غير متاحة لا يفضل الحكام البقاء في التحكيم اذا عرض عليه فرصة عمل مناسبة و انتقاد الجمهور للحكام يؤثر على عملهم .

3- بالنسبة للمحور الثالث

العلاقة بين الحكام جيدة الحكم قذوة حسنة بين زملائه ولديه القدرة علي حل المشكلات مع الزملاء ورفض اي اسلوب عدواني بين الزملاء الحكم يشعر بالسعادة حين التواجد مع الزملاء

4- بالنسبة للمحور الرابع

يملك الاتحاد المصري للتنس اكفاء الحكام ولديهم خبرات ومهارات ادارية عالية ولكن لا يوفرالاتحاد الادوات والملابس الخاصة بالحكام ولا تلاقي شكاوي الحكام الاهتمام اللازم من قبل مسؤول التحكيم

5- بالنسبة للمحور الخامس

يوجد بطء في التدرج الوظيفي و لا يوجد عدالة في الحصول على الترقية و فرص الترقية تعتمد على العلاقات الشخصية والمعاملة بشكل كبير

## التوصيات

في ضوء هدف البحث وتساؤلاته والإجراءات الإحصائية يوصى الباحث بما يلي:

1- تطبيق مقياس الرضا الوظيفي علي جميع الحكام في مختلف الرياضات

- 2- ضرورة أن تقوم الإدارات المسؤولة بإتاحة الفرصة للحكام في النمو المهني والوظيفي والذي ينعكس إيجابياً على الإنجاز.
- 3- ضرورة العمل على إعادة النظر بالمرتببات والمكافآت والحوافز التي تعطى للحكام مقابل عملهم بحيث يجب أن تغطي الجانب الأكبر من حاجاتهم الأساسية.
- 4- يجب على الإدارة الإهتمام بتقوية علاقتها بالحكام وبمشكلاتهم داخل العمل وخارجه وذلك لضمان الرضا الوظيفي والذي ينعكس على العطاء والعمل بجد وإجتهد.
- 5- عمل مسابقة بين الحكام تخص الحكم المثالي ومكافأته بشكل مجزي

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- 1- اليحي طلال(2003م) : مدي رضا مشرفي التربية الميدانية عن عملهم في الاشراف مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الاسلامية، العدد15 ، المملكة العربية السعودية
- 2- امين الخولي ، جمال الدين : التنس-التاريخ-المهارات والخطط - قواعداللعاب، الشافعي(2001م) دار الفكر العربي
- 3- انتصار محمد طه : مستوي الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدي أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير (2004م)
- 4- جمال محمد علي : الحديث في الادارة الرياضية ، دار الفكر العربي ، القاهرة (2009م)
- 5- حسن السعود ، علي أبو : دور اللجنة الأولمبية والاتحادات الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي زمع ، خالد العطيا (2010م) إكساب الرضا الوظيفي (م لمدربي المنتخبات الوطنية الأردنية ، مجلة دراسات العلوم التربوية ، المجلد 37 ،العدد1

- 6- زهير حسين محمد ، عمر : مستوى الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية الأردنية الجامعات في ضوء بعض المتغيرات الاتحاد العربي علي (2007).
- 7- صلاح الدين محمد : الرضا الوظيفي في المنظمات , دار الاسكندرية عبدالباقي (2004م) الجامعية، مصر
- 8- عبدالله الطحاينة و زياد حتاملة ومحمود أبوتينه : الرضا الوظيفي لدي العاملين في النشاط الرياضي في الجامعات الاردنية وعلاقته ببعض المتغيرات الموتر العلمي الاول نحو مجتمع نشط لتطوير الصحة والاداء ، كلية التربية البدنية و علوم الرياضة، الاردن (2008)
- 9- علي محمد محمد إبراهيم : الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة، كلية التربية الرياضية , جامعة بنها ,المجلد 29 ناجي (2022)
- 10- عمر بطاينة (1998) : دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في اكساب الرضا الوظيفي لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية ، رسالة ماجستير غيرمنشورة ، كلية التربية و الفنون ، جامعة اليرموك ، الاردن
- 11- محمد الخضري، سلمان : الرضا الوظيفي لدي المعلمين في دولة قطر مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية وسلامه (1982م)
- 12- محمد جوده عبد الجواد : الضغوط النفسية و اثرها علي الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية دراسة مقارنة بين الريف (2020م)

والحضر, المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم

الرياضة , المجلد 24 , العدد 11

محمد حسن تيم (2004م) : الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية

الحكومية في فلسطين ، رسالة ماجستير غيرمنشورة -13

، الجامعة الاردنية ، عمان ، الاردن

محمد عادل بني هاني ، الرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم العاملين في

الأردن مؤتمر الثقافة التفاعلية بين الواقع والطموح زين العابدين (2013م).

جامعة اليرموك ، اربد ، الأردن. -14

العدالة التنظيمية لدي مديرات المدارس الثانوية منال بنت حسين الحميدي

وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي -15 (2011م)

للمعلمت بمحافظة جدة ، رسالة دكتوراة غيرمنشورة

، جامعة ام القرى، المملكة العربية السعودية

منال عاكف ابوغزالة : الرضا الوظيفي لدي العاملين في المؤسسات

والاندية التابعة للاتحاد الاردني لرياضية زوي -16 (2008م)

الاحتياجات الخاصة ، رسالة ماجستير غيرمنشورة

، كلية التربية الرياضية ، جامعة اليرموك ، الاردن

دراسة تحليلية ومقارنة في الرضا الوظيفي للحكام مؤيد جاسم و احمدفليح

العاملين في الاتحادات الرياضية الاولمبية الفردية -17 حسن " (2016م)

و الجماعية ، مجلة كلية التربية الرياضية ، جامعة

بغداد ,المجلد 28, العدد 2

الرضا الوظيفي لدى حكام كرة القدم العاملين في نبيل محمد شمروخ و

الأردن ، رسالة ماجستير, كلية التربية الرياضية ، -18 محمد عادل مقابلة "

جامعة اليرموك (2011م)

## ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 19- Geiger. Theresa : An investigation of job satisfaction among  
a. florid fulltime faculty at small, medium and  
large community collages using Hertzberg's  
motivation– Hertzberg's motivationhygiene  
theory (Frederick Hertzberg). Dissertations  
abstracts international. 58 (11). 2002
- 20- Kleber, Kay. : Achieving Job Satisfaction, Dar Al Farouk  
Publishing& Distribution, Egypt2003
- 21- Ssesange , karim : job sat is faction of university academics :  
perspectives from uganda higher Education ,  
vol (50 ) issue (1) p33. –56 Jul2005.