

"Practicing sports for all and its relationship to work satisfaction among employees of the Ministry of Youth and Sports"

Dr.. Hisham Abdel Hamid Mohamed

Ministry of Youth and Sports

The research aims to identify the relationship between practicing sports for all and job satisfaction for employees in the Ministry of Youth and Sports

Search procedures

Research Methodology: The researcher used the descriptive method using the survey method due to its suitability to the nature of the research, Satisfaction Questionnaire

Research population and sample: The research population is represented by employees of the Ministry of Youth and Sports who practice sports for all. The researcher selected the research sample randomly, and it consisted of (358) employees of the Ministry of Youth and Sports practicing Sports for All

Research conclusions: Based on the results of this research and in light of the methodology used and within the limits of the sample and data collection tools, the researcher reached the following conclusions:

□ **Research conclusions:**

□ The nature of work within the Ministry of Youth and Sports, as it is one of the higher levels of management, requires expressing opinions and suggestions that help in developing work and thus achieving cognitive satisfaction, while the nature of work in directorates, clubs and youth centers is to implement these programs in a mandatory manner without taking into account taking their opinions and suggestions, Which may contribute significantly to the development of work in a better way, as they come into contact with the practical reality in the sports field

”ممارسة الرياضة للجميع وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة”

م.د. هشام عبد الحميد محمد النادى

أخصائى شباب بالادارة المركزية للتخطيط الاستراتيجي بوزارة الشباب والرياضة .

يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين ممارسة الرياضة للجميع والرضا عن العمل للعاملين بوزارة الشباب والرياضة
إجراءات البحث

منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي نظراً لمناسبته لطبيعة
البحث،

مجتمع وعينة البحث: يتمثل مجتمع البحث فى العاملين بوزارة الشباب والرياضة الممارسين
للرياضة للجميع . وقام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وكان قوامها (358)
من العاملين بوزارة الشباب والرياضة الممارسين للرياضة للجميع
استخلاصات البحث :

□ طبيعة العمل داخل وزارة الشباب والرياضة باعتبارها من مستويات الادارة العليا يستلزم إبداء
الآراء والمقترحات التي تساعد في تطوير العمل ومن ثم يتحقق لديه الرضا المعرفي ، في حين
أن طبيعة العمل بالمديريات والأندية ومراكز الشباب تنفيذ تلك البرامج بصورة إلزامية دون
الوضع في الإعتبار الأخذ بأرائهم ومقترحاتهم ، التي قد تسهم بشكل كبير في تطوير العمل
بصورة أفضل حيث أنهم يحتكون بالواقع العملى بالمجال الرياضى .

”ممارسة الرياضة للجميع وعلاقتها بالرضا عن العمل لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة”

م.د. هشام عبد الحميد محمد النادي

أخصائى شباب بالادارة المركزية للتخطيط الاستراتيجي بوزارة الشباب والرياضة .

مقدمة ومشكلة البحث

تزايد عدم استقرار التنظيم الإداري داخل المؤسسات المختلفة مع بداية القرن الحالي نظراً للتغير والتطور الحادث على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي ، ومحاولة الأفراد داخل تلك المؤسسات ملاحقة هذا التطور والتغير ، الأمر الذي أدى إلى المزيد من الصراعات والمواجهات ، وبالتالي المزيد من القلق والتوتر الذي يؤثر بدوره على رضا العاملين تجاه عملهم وضعف العلاقات الإنسانية الإيجابية فيما بينهم .

ويشير محمد الحماحمي (1997م)، بأن الرياضة للجميع هي مصطلح يتضمن إتاحة الفرص للجميع لممارسة المناشط الحركية والبدنية بأشكالها المختلفة بكامل الحرية ووفقاً لميولهم وقدراتهم ودون وضع أية قيود أو اعتبارات للسن أو النوع أو المستوى البدني والمهاري أو الاجتماعي والإقتصادي وذلك بهدف حياة أفضل للممارسين (17 :18).

ويذكر يحيى الجيوشى ، وليد سامى (2006) أن المجتمعات المتقدمة لقد تنهت لأهمية الرياضة للجميع فى الوقت الراهن حيث تعد أفضل استثمار وذلك لما توفره من الاموال والتي تنفق فى علاج الأمراض والوقاية منها، كذلك مساهمتها الفعالة فى زيادة الطاقة الانتاجية فى شتى مجالات العمل وفى إطار من الترويج تقلل من مشكلات الحياه لدى كثير من شرائح المجتمع المختلفة(24 :98).

ويشير يحيى الجيوشى ، وليد سامى (2006) بأن الرياضة للجميع تقدم إطاراً نفسياً أكثر منه رياضياً بمعنى أن الأنشطة الحركية والبدنية تمارس بقدر كبير من الحرية والمرونة والتحرر من القواعد والقوانين المتشددة والتي من شأنها تهيئة الفرص أمام الجميع للمشاركة فى مختلف الأنشطة الرياضية والتي تعود على حياتهم بالاتزان الاجتماعى والنفسى(24 :98).

وتذكر عايدة خطاب واخرون (2004) أن ظاهرة الرضا عن العمل " Jop Satisfaction " التجسيد المباشر للاستفادة من الموارد البشرية العاملة بالمؤسسات والمنظمات سواءً كانت إنتاجية أو خدمية ، ويوضح مفهوم الرضا عن العمل " Jop Satisfaction " إلى درجة رضا العاملين عن وظائفهم وفقاً لتصوراتهم الخاصة ، وتحديث حالة

الرضا هذه عندما يجد الفرد توافقاً تاماً بين توقعات الفرد من وظيفته وبين العائد الذي يمكن الحصول عليه من هذه الوظيفة ، و يشير الرضا عن العمل الى درجة شعور الفرد ايجابياً أو سلبياً تجاه عمله ، فالرضا هو الموقف أو رد الفعل العاطفي عند الفرد تجاه المهام التي يقوم بها ، وتجاه الحالة الإجتماعية والمادية لمكان العمل (10: 145) .

كما يشير كلا من اسماعيل محمود (2023) ، عصام عمر(2023) يعتبر الرضا عن العمل من أهم العوامل المؤثرة في السلوك نحو عمل الفرد ، وهنا يأتي السؤال (كيف نستطيع تنمية الرضا عن العمل والاتجاهات الإيجابية نحو العمل الذي يؤديه الفرد ؟) ، وتأتي الإجابة عن هذا التساؤل في مدى قدرة المنظمة على إشباع وإرضاء بعض الحاجات لدى الأفراد مثل : الأجر المناسب ، تكاليف العمل ، طريقة الإشراف ، بيئة العمل ، فرص الترقى ، وهنا يأتي دور الإدارة الجيدة ومحاولاتها توفير هذه العوامل للأفراد العاملين ، مما يسهم في تحسين درجة الرضا عن العمل لدى الأفراد العاملين، والذي ينعكس بدوره على الأداء الذي يحقق أهداف المنظمة أو المؤسسة التي يعملون بها (2 : 132)(13: 204) .

وتتباين النظريات العلمية المفسره الرضا عن العمل وعوامله وأسبابه منها نظرية الإدارة العلمية اهتمت على يد مؤسسها (تايلور Taylor) و(فايول Fayol) و(فيبر Feber) بالجانب المادي والتأكيد على الحافز المادي باعتباره المحقق الأكبر للرضا عن العمل ، وقامت تلك النظرية بتفسير كافة النواحي المادية التي تزيد من كفاءة الفرد وتجعله يؤدي عمله بإتقان ومع ذلك لم تستطيع الإدارة تحقيق درجة الرضا المطلوب ، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية للعاملين (18 : 3758) .

وتشير نظرية عدالة العائد على يد مؤسسها (ادمز Adams) في تفسيرها للرضا عن العمل ان الفرد يحاول الحصول على العائد اثناء قيامه بعمل ما ، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق تلك العائد الذي يحصل عليه مع ما يعتقد انه يستحقه (العائد العادل) ،لذلك توجد علاقة عكسية بين العائد الفعلي والرضا عن العمل ،فالعلاقة بين الفرد والمؤسسة علاقة تبادلية يقدم الفرد جهوده وخبرته مقابل حصوله على عوائد مختلفة مثل الاجر والترقية وغيرها من الخدمات التي تقدمها المؤسسة (31)

ومن خلال الاطلاع على العديد من نتائج دراسات على المبيض ومحروس أحمد حسن)
- (15) (1993) - إلفيا إبراهيم عفيفي (3) (1994) - طه محمود (9) (1996) -
- نجاة سالم (21) (1999) - دينا عادل (6) (2001) - هشام قرني (22) (2004) -

هيام شردى (2005) (23) - يحيى الجيوشى ، وليد سامى (2006) (24) - تشارلز دالى
Charles Dale (1998) (25) - جون رايموند شيركو John Raymond Chirco (2000)
(28) - وليام فريدريك ديفز William Frederick Davis (2002) (30) - هال Hal
(2004) (26) بأن معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة غير معدين نفسياً للاستمتاع بالحياة،
أن مستوى الصلابة النفسية ومستوى الرضا عن العمل لديهم منخفض، كما يمكن أن يحقق
الرضا عن العمل للأفراد العديد من النتائج الإيجابية التي تعود بالنفع على الفرد ذاتية وعلى
المؤسسة التي يعمل بها كإنخفاض معدلات كلاً من الغياب ، ترك العمل، والتفاهم بين العاملين ،
التمارض مما يؤثر بشكل إيجابي على الكفاءة الإنتاجية لأخصائي الرياضة للجميع ويتمثل ذلك
في إرتفاع معدلات الأداء ، تخفيض التكاليف ، الحد من الصراعات ، وتحسين نوعية القرار
الصادر منه ، لذلك تتمثل مشكلة البحث في محاولة التعرف على ممارسة الرياضة للجميع وحالة
الرضا عن العمل للعاملين بوزارة الشباب والرياضة باعتبارهم مختلف المستويات الإدارية التي
يعمل بها أخصائي الرياضة للجميع ، إذ تشير أغلب الدراسات في حدود علم الباحث إلى ندرة هذا
النوع من الدراسات الخاصة بحالة الرضا عن العمل وعلاقتها بالرياضة للجميع في مختلف
المستويات الإدارية (عليا -وسطى - اشرافية) . وبذلك تتبلور مشكلة البحث ونظراً لأن الرضا
عن الحياه يعد عاملاً رئيسياً فى توافق العاملين بوزارة الشباب والرياضة النفسى وتقبلهم للأحداث
والمواقف الحياتية فى الأسرة والمجتمع لذلك فإن الاحساس بعدم الرضا عن العمل يكون له تأثير
سلبي على شخصية وحياة العاملين بوزارة الشباب والرياضة وعلى علاقاتهم الاجتماعية والتكيف
فى البيئة المحيطة التي يعيشون فيها.

ونظراً لأن الرياضة للجميع تمثل مصدراً للشعور بالسعادة وتحقيق المتعة والبهجة والاقبال
على الحياه حيث تمارس نشاط الرياضة للجميع على اختلاف أشكالها وأنواعها برغبة ذاتية
وبدوافع شخصية ودون إجبار أو ضغوط من أحد فإن ممارسة العاملين بوزارة الشباب والرياضة
للرياضة للجميع قد يكون سبباً فى تغيير الحياة حيث تعمل على حماية العاملين بوزارة الشباب
والرياضة من مظاهر الضعف البدنى والجسمانى وكذلك الحد من أعراض التدهور الصحى
والنفسى وكذلك تساعد فى تحقيق الأدوار الاجتماعية بشكل متوازن وفعال الأمر الذى ينعكس
إيجابياً على حياة العاملين بوزارة الشباب والرياضة والرضا عنها. وبذلك تتضح أهمية دراسة
هذه المشكلة وضرورة الوقوف أمامها مما دفع الباحث إلى دراسة ممارسة الرياضة للجميع
وعلاقتها بالرضا عن العمل للعاملين بوزارة الشباب والرياضة .

أهمية البحث والحاجة إليه : تبرز أهمية البحث في النقاط التالية:

- يعد البحث بداية لمزيد من الدراسات التي تهتم بالرياضة للجميع وارتباطه ببعض متغيرات الرضا عن العمل لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة وإضافة معلومات نوعية جديدة تخدم هذه الفئة في المجتمع.
 - يتناول البحث شريحة من العاملين بوزارة الشباب والرياضة قد تعاني نفسياً واجتماعياً واقتصادياً وبالتالي تحتاج إلى تركيز الرعاية الترويحية والاهتمام بهم من خلال المزيد من الجهود العلمية والدراسات الميدانية.
 - قد تتيح نتائج البحث في محاولة تقديم برامج إرشادية للعاملين بوزارة الشباب والرياضة لاستثمار وقت الفراغ في مناشط الرياضة للجميع حتى يتثنى لهم القيام بالأنشطة الحياتية بشكل طبيعي وفعال مما يحقق الرضا عن حياتهم. ومساعدة المسؤولين في تجديد برامج الرياضة للجميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة بمناشط تهدف إلى تنمية الإحساس بالتفاعل الاجتماعي والرضا عن الحياة.
 - يمل الباحث ان يزود البحث القائمين على التطوير الإداري بالادارات المركزية بقطاعي الرياضة والشباب بالوزارة بالمعلومات الجديدة والدقيقة مما يفيد في تحسين عمليات اتخاذ القرارات الخاصة بالعاملين في مجال التمكين الإداري . واخيرا إثراء المكتبة العربية والأدبيات ذات العلاقة بدراسات الرياضة للجميع والرضا عن العمل للعاملين بوزارة الشباب والرياضة .
- هدف البحث :

- يهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين ممارسة الرياضة للجميع والرضا عن العمل للعاملين بوزارة الشباب والرياضة وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:
- 1- ما مستوى ممارسة الرياضة للجميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟
 - 2- ما مستوى الرضا عن العمل للعاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟
 - 3- ما العلاقة الارتباطية بين ممارسة الرياضة للجميع والرضا عن العمل للعاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟
 - 4- ما دلالة الفروق في ممارسة الرياضة للجميع والرضا عن العمل والتي تعزى إلى (النوع، اشكال الممارسة، عدد مرات الممارسة)؟

التعريف ببعض المصطلحات المستخدمة في البحث

الرياضة للجميع: يعرفها محمد الحماحمي (1997)، ظاهرة اجتماعية تهتم بالصحة وبالحالة البدنية للفرد وبطريقته في الحياة وبالذفاع عن ذاته ضد متغيرات المجتمع التقني وتتضمن إتاحة الفرصة للجميع لممارسة نشاطها الحركية بأشكالها المختلفة بحرية كاملة ووفقاً لميولهم ودوافعهم واستعداداتهم وقدراتهم ودون وضع أية اعتبارات للسن أو للجنس أو الديانة أو المستوى المهاري أو التعليمي والثقافي أو للمستوى الاجتماعي والاقتصادي وذلك بهدف تحقيق حياة أفضل للفرد (7: 8).

إجراءات البحث

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي نظراً لمناسبته لطبيعة البحث، وكذلك المنهج الإحصائي الذي يتفق مع معالجة بيانات دراسته التي تم جمعها من خلال استبيان ممارسة الرياضة للجميع وأستبيان الرضا عن العمل.

مجتمع وعينة البحث: يتمثل مجتمع البحث في العاملين بوزارة الشباب والرياضة الممارسين للرياضة للجميع. وقام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وكان قوامها (358) من العاملين بوزارة الشباب والرياضة الممارسين للرياضة للجميع للعينة الأساسية و (50) للعينة الاستطلاعية من العاملين بوزارة الشباب والرياضة ومن خارج العينة الأساسية.

جدول (1) بيان عددي ونسبي بعينة البحث من العاملين بوزارة الشباب والرياضة الممارسين

للرياضة للجميع وفقاً لنوع الجنس (ن=358)

م	نوع الجنس	عدد	النسبة المئوية
1	ذكر	297	82.96%
2	أنثى	61	17.04%
	المجموع	358	100%

يتضح من الجدول (1) أن عينة البحث اشتملت على عدد (297) من العاملين بوزارة الشباب والرياضة الممارسين للرياضة للجميع من الذكور وذلك بواقع نسبة مئوية قدرها (82.96%) و (61) من الإناث وذلك بواقع نسبة مئوية قدرها (17.04%).

جدول (2)

بيان عددي ونسبي بعينة البحث من العاملين بوزارة الشباب والرياضة الممارسين للرياضة للجميع وفقا لأشكال الممارسة (ن=358)

م	اشكال الممارسة	عدد	النسبة المئوية
1	فردى	106	29.61%
2	جماعى	252	70.39%
	المجموع	358	100%

يتضح من الجدول (2) أن عينة البحث اشتملت على عدد (106) من العاملين بوزارة الشباب والرياضة الممارسين للرياضة للجميع يمارسون بشكل فردى وذلك بواقع نسبة مئوية قدرها (29.61%) و(252) من العاملين بوزارة الشباب والرياضة الممارسين للرياضة للجميع يمارسون بشكل جماعى وذلك بواقع نسبة مئوية قدرها (70.39%).

جدول (3)

بيان عددي ونسبي بعينة البحث من العاملين بوزارة الشباب والرياضة الممارسين للرياضة للجميع وفقا لعدد مرات الممارسة (ن=358)

م	معدل الممارسة	عدد	النسبة المئوية
1	مرة اسبوعيا	72	20.11%
2	مرتان اسبوعيا	142	39.67%
3	اكثر من مرتان اسبوعيا	144	40.22%
	المجموع	358	100%

يتضح من الجدول (3) أن عينة البحث اشتملت على عدد (72) من العاملين بوزارة الشباب والرياضة الممارسين للرياضة للجميع يمارسون مرة واحدة اسبوعيا وذلك بواقع نسبة مئوية قدرها (20.11%) و(142) يمارسون مرتان اسبوعيا وذلك بواقع نسبة مئوية قدرها (39.67%) و(144) يمارسون اكثر من مرتان اسبوعيا وذلك بواقع نسبة مئوية قدرها (40.22%).

أداة جمع البيانات: استخدام الباحث الادوات التالية :-

- أستبيان ممارسة الرياضة للجميع يتكون من (58) عبارة موزعة على (4) أبعاد (من إعداد الباحث).

• مقياس الرضا عن العمل يتكون من (29) عبارة موزع على (6) أبعاد - من إعداد) عبد الحميد صفوت ((9) مكون من (27) فقرة ، منها (20) من مكونات مقياس مينيسوتا للرضا عن العمل Minnesota Satisfaction Questionnaire وأضاف إليها (7 فقرات خاصة ببعد الرضا عن عدالة التوزيع ، والمقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية تراوحت ما بين (0.70) ، (0.89) وهي دالة عند مستوى (0.01)، كما ان ثبات الدرجة الكلية للمقياس (0.91) أعلى من ثبات الدرجات الفرعية مما يدل على التكامل الذى تحظى به الدرجة الكلية للمقياس ، والمقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق العاملى وصدق التجانس الداخلى للتمييز بين عوامل الرضا المختلفة والإجابة على هذا المقياس تكون من خلال مقياس متدرج خماسى لقياس درجة الرضا تبدأ بموافق جداً وتنتهى بمعارض جداً وتمثل رقميا بالدرجات التالية على الترتيب (5 ، 4 ، 3 ، 2 ، 1) وتم إجراء التحليل العاملى بطريقة الفاريماكس ويتضمن المقياس خمس أبعاد تتمثل في :

- البعد الأول : الرضا عن عدالة التوزيع وهو يشير إلى الرضا عن الأجور والترقيات .
- البعد الثانى : الرضا عن الإنجاز ويتضمن الرضا الداخلى عن فعالية الشخص وشعوره بتحقيق ذاته .
- البعد الثالث : الرضا المعرفى ويتضمن الرضا عن حرية الفرد في إبداء الاقتراحات والآراء لتطوير العمل .
- البعد الرابع : الرضا عن الإجراءات (الإدارة) ويشير إلى اتجاهات المرؤوس نحو نمط الإشراف وأسلوب صنع القرار والمناخ السائد في العمل .
- البعد الخامس : ويتضمن الرضا الداخلى للمرؤوس والاستقرار الوظيفى والرضا عن قيامه بتوجيه الآخرين .

خطوات تصميم أستبيان ممارسة الرياضة للجميع العاملين بوزارة الشباب

والرياضة :

من خلال القراءات النظرية والدراسات المرجعية واستطلاع آراء عدد (7) خبراء فى الترويج مرفق (أ) أعد الباحث أستبيان ممارسة الرياضة للجميع واحتوى الأستبيان على (4) أبعاد، وهى: مفهوم الرياضة للجميع، نشاط الرياضة للجميع، اهداف الرياضة للجميع، التحديات التى تواجه ممارسة الرياضة للجميع. وتم عرض الصورة المبدئية أستبيان المقترح

على الخبراء للتأكد من مناسبة الأبعاد، وتم التوصل إلى (4) أبعاد أستبيان ممارسة الرياضة للجميع مرفق (ب).

في ضوء موافقة الخبراء على أبعاد أستبيان ممارسة الرياضة للجميع المكون من (55) عبارة وعلى المحاور المنتمئة لكل بُعد وذلك بعد استبعادهم لعدد (1) عبارة في كل محور من المحاور الاربعة بواقع عبارة واحدة من كل محور وذلك لعدم حصول تلك المحاور على (75%) من آراء الخبراء وبذلك أصبح الأستبيان يتكون من (55) عبارة تم إجراء صدق الاتساق الداخلي وبذلك أصبح عدد محاور الأستبيان في صورته النهائية (51) عبارة موزعة على (4) محاور وهم مفهوم الرياضة للجميع (13)، مناشط الرياضة للجميع (13)، اهداف الرياضة للجميع (12)، التحديات التي تواجه ممارسة الرياضة للجميع (13)، مرفق(د)، تم تحديد درجة لكل محور على حده من المحاور وتحديد الدرجة الكلية وفقاً لميزان ثلاثي (نعم = 3 درجات - إلى حد ما = درجتان - لا = درجة واحدة) للعبارة الإيجابية ثم حساب الدرجة الكلية للأستبيان . وقد تم إيجاد المعاملات العلمية لأستبيان ممارسة الرياضة للجميع وأستبيان الرضا عن العمل العاملين بوزارة الشباب والرياضة .

اختبار صدق أستبيان ممارسة الرياضة للجميع ومقياس الرضا عن العمل العاملين بوزارة الشباب والرياضة .

للتحقق من مدى ملائمة محاور أستبيان ممارسة الرياضة للجميع ومقياس الرضا عن العمل العاملين بوزارة الشباب والرياضة قام الباحث بتطبيق الأستبيان ومقياس الرضا عن العمل على عينة استطلاعية قوامها (50) من العاملين بوزارة الشباب والرياضة الممارسين للرياضة للجميع من داخل المجتمع ومن خارج عينة البحث في الفترة من (2024/2/4) الى (2024/2/12).

استخدم الباحث صدق الاتساق الداخلي لحساب صدق محاور وأبعاد أستبيان ممارسة الرياضة للجميع ومقياس الرضا عن العمل العاملين بوزارة الشباب والرياضة من خلال إيجاد معامل الارتباط البسيط لبيرسون Person بين المحاور المنتمئة لكل بُعد وذلك من خلال إيجاد معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد وكذلك بين الدرجة الكلية لكل بعد ومجموع درجات الأستبيان كما هو موضح بجدول (4) و (6)

جدول (4)

قيم الارتباط بين المحاور ومحاور أستبيان ممارسة الرياضة للجميع للعاملين بوزارة

الشباب والرياضة قيد البحث (ن=50)

معامل الارتباط		العبرة	معامل الارتباط		العبرة	معامل الارتباط		العبرة	معامل الارتباط		العبرة
المحور 4	الأستبيان		المحور 3	الأستبيان		المحور 2	الأستبيان		المحور 1	الأستبيان	
0.545	0.536	1	0.521	0.528	1	0.379	0.495	1	0.511	0.427	1
0.512	0.529	2	0.566	0.536	2	0.524	0.519	2	0.488	0.466	2
0.564	0.539	3	0.400	0.529	3	0.467	0.514	3	0.499	0.511	3
0.492	0.428	4	0.455	0.397	4	0.409	0.376	4	0.600	0.563	4
0.459	0.468	5	0.178	0.254	5	0.467	0.534	5	0.425	0.399	5
0.519	0.571	6	0.600	0.578	6	0.498	0.487	6	0.477	0.512	6
0.561	0.504	7	0.526	0.576	7	0.333	0.387	7	0.236	0.199	7
0.399	0.409	8	0.478	0.459	8	0.313	0.465	8	0.584	0.429	8
0.491	0.520	9	0.415	0.395	9	0.533	0.452	9	0.468	0.453	9
0.418	0.347	10	0.520	0.485	10	0.500	0.534	10	0.497	0.520	10
0.554	0.540	11	0.488	0.529	11	0.355	0.349	11	0.469	0.568	11
0.569	0.537	12	0.490	0.500	12	0.466	0.498	12	0.496	0.378	12
0.528	0.488	13	0.543	0.588	13	0.488	0.522	13	0.459	0.531	13
0.165	0.202	14	0.530			0.178	0.222	14	0.460	0.379	14

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) = (0.273)

من الجدول (4) يتضح وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة إحصائية

(0.05) بين المحاور والأبعاد المنتمية لها، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي

بين محاور الأستبيان ودرجة المحور التي تنتمي إليها.

ثبات أستبيان ممارسة الرياضة للجميع للعاملين بوزارة الشباب والرياضة .

جدول (5)

قيمة معامل الثبات (ألفا) لمحاور أستبيان ممارسة الرياضة للجميع (ن=50)

المحور	مسمى المحور	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا
الأول	مفهوم الرياضة للجميع	13	0.83
الثاني	مناشط الرياضة للجميع	13	0.85
الثالث	اهداف الرياضة للجميع	12	0.80
الرابع	التحديات التي تواجه ممارسة الرياضة للجميع	13	0.87

جدول (6)

قيم الارتباط بين أبعاد مقياس الرضا عن العمل للعاملين بوزارة الشباب والرياضة قيد البحث (ن=50)

معامل الارتباط		رقم المفردة	معامل الارتباط		رقم المفردة
المقياس	البعد الثالث		المقياس	البعد الأول	
0.461	0.379	1	0.465	0.426	1
0.549	0.527	2	0.466	0.522	2
0.578	0.566	3	0.564	0.529	3
0.548	0.598	4	0.598	0.585	4
المقياس	البعد الرابع		0.542	0.587	5
0.499	0.532	1	0.632	0.599	6
0.515	0.489	2	0.656	0.612	7
0.563	0.548	3	0.626	0.658	8
0.611	0.624	4	المقياس	البعد الثاني	
0.567	0.584		0.595	0.546	1
المقياس	البعد الخامس		0.568	0.514	2
0.481	0.456	1	0.512	0.457	3
0.548	0.564	2	0.532	0.519	4
0.535	0.522	3	0.505	0.479	5
0.524	0.530	4	0.527	0.632	6

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة إحصائية (0.05) = (0.273)

من الجدول (6) يتضح وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا عند مستوى دلالة إحصائية

(0.05) بين والأبعاد المنتمية لها، وبذلك يمكن الاستناد إلى صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد المقياس ودرجة البعد التي تنتمي إليها.

ثبات مقياس الرضا عن العمل للعاملين بوزارة الشباب والرياضة .

جدول (7) قيمة معامل الثبات (ألفا) لمحاو أستبيان الرضا عن العمل للعاملين بوزارة الشباب والرياضة

(ن=50)

البعد	مسمى البعد	عدد المفردات	قيمة معامل ألفا
الأول	الرضا عن عدالة التوزيع	8	0.81
الثاني	الرضا عن الانجاز	6	0.78
الثالث	الرضا المعرفي	4	0.71
الرابع	الرضا عن عدالة الاجراءات	5	0.85
الخامس	الرضا عن الذات	4	0.79

التطبيق الميداني للبحث :

بعد الاطمئنان لمعاملات الصدق والثبات قام الباحث بتطبيق أستبيان ممارسة

الرياضة للجميع ومقياس الرضا عن العمل للعاملين بوزارة الشباب والرياضة على عينة البحث الأساسية والبالغ قوامها (358) من العاملين بوزارة الشباب والرياضة الممارسين للرياضة

لجميع وذلك في الفترة من (16 / 2 / 2024) إلى (31 / 3 / 2024)، وبعد الانتهاء من تطبيق أساليب ممارسة الرياضة للجميع ومقياس الرضا عن العمل تم تفرغ البيانات تمهيدا لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة.

عرض النتائج ومناقشتها:-

- ما مستوى ممارسة الرياضة للجميع للعاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟

جدول (8) التكرار والنسب المئوية لمحو مفهوم الرياضة للجميع

م	العبارات	نعم		الى حد ما		لا		النسبة الترجيحية	المتوسط	مستوي التقدير
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار			
1	ممارسة جميع الأفراد على اختلاف اعمارهم وقدراتهم للمناشط البدنية والرياضية وفقا لظروف وحالة كل فرد	51.40	184	36.59	131	12.01	43	79.80	2.39	مرتفع
2	تلك الرياضة التي تمثل جزءا متكاملا من النظام اليومي في العصر الحديث في حياة الأفراد.	38.83	139	25.98	93	35.20	126	67.97	2.04	متوسط
3	تلك الأنشطة البدنية التي تشكل الفكر والاتجاهات التربوية لدى ممارسيها.	58.66	210	27.93	100	13.41	48	81.75	2.45	مرتفع
4	مناشط رياضية تسعى الى تحقيق الفرد اللائق بدنيا وعقليا وكذلك تحقيق المتعة والسرور.	57.26	205	25.98	93	16.76	60	80.17	2.41	مرتفع
5	هي مناشط رياضية تمثل احدى الوسائل المعيرة عن حاجة الفرد للدفاع عن ذاته في مواجهة متغيرات التقدم التقني.	53.07	190	36.03	129	10.89	39	80.73	2.42	مرتفع
6	هي مناشط رياضية تمثل احدى الاتجاهات التربوية المفضلة لدى الافراد والجماعات.	53.35	191	19.27	69	27.37	98	75.33	2.26	متوسط
7	مناشط رياضية تمثل في المجتمع المعاصر نظاما يعمل على تكوين وتنمية شخصية الممارسين.	50.00	179	29.05	104	20.95	75	76.35	2.29	متوسط
8	هي حق ممارسة الأنشطة البدنية لجميع الافراد ولذوى المسئول والقدرات المختلفة.	58.38	209	34.64	124	6.98	25	83.80	2.51	مرتفع

مرتفع	2.38	79.24	14.24	51	33.80	121	51.96	186	9	مناشط رياضية تسعى الى تغيير المفاهيم والمدرجات والسلوكيات الاجتماعية لدى ممارسيها على اختلاف مستوياتهم الاقتصادية والاجتماعية.
مرتفع	2.40	80.07	11.73	42	36.31	130	51.96	186	10	ممارسة مختلف الأنشطة البدنية والتي لا تخضع لأي قواعد ادارية تنظيمية.
مرتفع	2.40	79.89	13.97	50	32.40	116	53.63	192	11	هي احدى الظواهر الاجتماعية التي تضمن إتاحة الفرصة للجميع لممارسة مناشطها الحركية بأشكالها المختلفة بحرية كاملة.
مرتفع	2.35	78.31	17.04	61	31.01	111	51.96	186	12	جميع اوجه النشاط الرياضي البناءة والمقبولة اجتماعيا وتنتم بالمرونة في تنفيذها.
متوسط	2.21	73.74	25.98	93	26.82	96	47.21	169	13	هي مناشط تطوير الصحة ووسيلة للبحث عن حياة افضل للجميع.
متوسط	2.27	75.79	22.63	81	27.37	98	50.00	179	14	هي مناشط بدنية تُعد ضرورة حتمية لكل مواطن للحفاظ على قوته وسلامته صحته ليكون عنصرا نافعا في مجتمعه.

يتضح من الجدول (8)، إدراك معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة عينة البحث لمفهوم الرياضة للجميع حيث جاءت عبارة (هي حق ممارسة الأنشطة البدنية لجميع الافراد ولذوى الميول والقدرات المختلفة) من أعلى المحاور حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقد بلغ (2.51) وبنسبة ترجيحه بلغت (83.80%) وبمستوي تقديري مرتفع، قد يرجع ذلك إلى وعى وإدراك العاملين بوزارة الشباب والرياضة لمفهوم الرياضة للجميع والتي تتضمن إتاحة الفرص أمام الافراد لممارسة الأنشطة الرياضية بكافة انماطها وأشكالها بحرية تامة ووفقاً لقدرات وميول وإمكانات الفرد واستعداداته البدنية ودون وجود أية إعتبارات او شروط قد تحد من المشاركة.

ويشير محمد الحماحمي (1997)، بأن الرياضة للجميع تتيح العاملين بوزارة الشباب والرياضة العديد من الفرص للمشاركة في مناشطها وأشكالها المختلفة وكذلك تهيء لهم

إختيارهم نوع النشاط الذى يرغبون فى ممارسته وفقاً لرغباتهم وقدراتهم وإحتياجاتهم الشخصية وكذلك مستوى لياقتهم البدنية والحركية (7: 25).

بينما جاءت عبارة (تلك الرياضة التى تمثل جزءاً متكاملًا من النظام اليومي فى العصر الحديث فى حياة الافراد) فى المركز الأخير حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقد بلغ (2.04) وبنسبة ترجيحه بلغت (67.97%) وبمستوي تقديري متوسط، قد يرجع ذلك إلى قصور دور الكثير من المؤسسات الترويحية والاعلامية فى التعريف بأهمية الرياضة للجميع وتعظيم قيمتها فى حياة العاملين بوزارة الشباب والرياضة بشكل خاص وأهمية الحث على ضرورة الممارسة لأحد أنشطتها بشكل يومي ومنتظم.

وهذا ما يتفق مع دراسة (Hu, Kai-Yang, (2010)(21)، Weiss, R (2009)(21)، Kamau, J, Amusa, I, Goon, D, Nambaka, J (2011)(18)، محمد السيد (2012م)(8)، فى وجود إدراك جيد من العاملين بوزارة الشباب والرياضة لمفهوم الرياضة للجميع، وأهمية استغلالها فى ممارسات الرياضة سواء بشكل فردى أو جماعى.

جدول (9) التكرار والنسب المئوية لمحوّر مناشط الرياضة للجميع

م	العبارات	نعم		الى حد ما		لا		النسبة الترجيحية	المتوسط	مستوي التقدير
		تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%			
1	المشى.	166	46.37	132	36.87	60	16.76	76.54	2.30	متوسط
2	الجرى.	222	62.01	117	32.68	19	5.31	85.57	2.57	مرتفع
3	كرة القدم.	203	56.70	117	32.68	38	10.61	82.03	2.46	مرتفع
4	السياحة.	124	34.64	107	29.89	127	35.47	66.39	1.99	متوسط
5	البلياردو.	185	51.68	124	34.64	49	13.69	79.33	2.38	مرتفع
6	اللياقة البدنية.	185	51.68	148	41.34	25	6.98	81.56	2.45	مرتفع
7	التنس الارضى.	109	30.45	99	27.65	150	41.90	62.85	1.89	متوسط
8	الكرة الطائرة.	205	57.26	109	30.45	44	12.29	81.66	2.45	مرتفع
9	كرة اليد.	125	34.92	99	27.65	134	37.43	65.83	1.97	متوسط
10	تنس الطاولة.	172	48.04	131	36.59	55	15.36	77.56	2.33	متوسط
11	كرة السرعة.	119	33.24	114	31.84	125	34.92	66.20	1.99	متوسط
12	بدل تنس	175	48.88	136	37.99	47	13.13	78.58	2.36	مرتفع
13	تمرينات صالات الجيم	118	32.96	130	36.31	110	30.73	67.41	2.02	متوسط

يتضح من الجدول (9)، ترتيب مناشط الرياضة للجميع وفقاً لأراء العاملين بوزارة الشباب والرياضة حيث جاء نشاط (المشى) فى الترتيب الأول حيث حصل على أعلى متوسط حسابي وقد بلغ (2.57) وبنسبة ترجيحه بلغت (85.57%) وبمستوي تقديري مرتفع، قد يرجع ذلك إلى أنه من الرياضات المحببة والمفضلة لدى معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة حيث يمكن ممارستها فى مختلف الاماكن، إضافة إلى أنها لا تتطلب إمكانيات او أدوات مكلفة عند ممارستها.

ويشير محمد الحماحي (1997)، بأن المشى من أهم أنشطة الرياضة للجميع والتي تمس قطاع كبير وواسع من العاملين بوزارة الشباب والرياضة وبخاصة في أثناء فترات وقت الفراغ اليومي أو في العطلات والاجازات الاسبوعية (7: 45).

بينما جاء نشاط (التنس الأرضي) في المركز الأخير حيث حصل علي أقل متوسط حسابي وقد بلغ (1.89) ونسبة ترجيحه بلغت (62.85%) وبمستوي تقديري متوسط، قد يرجع ذلك إلى ان هذا النشاط يحتاج إلى قدر عالي من المهارات والقدرات عند ممارسته حيث تتميز هذه الرياضة بدرجة من الصعوبة مما يجعل الكثير من العاملين بوزارة الشباب والرياضة يتراجعون عن ممارستها وتفضيلهم لممارسة رياضات وأنشطة أخرى، إضافة إلى أن هذا النشاط قد يحتاج إلى أدوات باهظة الثمن وغير متوافر ممارستها في معظم الاندية الرياضية او الساحات الشعبية او مراكز الشباب.

وهذا ما يتفق مع دراسة محمد السيد (2012م) (8)، Ardahan F and Tefvik T، (2013) (13)، Cha, Yu-Jin، (2018) (16)، إهتمام معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة بممارسة مختلف مناشط الرياضة للجميع وخاصة في الهواء الطلق.

جدول (10) التكرار والنسب المئوية لمحور اهداف الرياضة للجميع

م	العبارات	نعم		الى حد ما		لا		النسبة الترجيحية	المتوسط	مستوي التقدير
		%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار			
1	تجديد نشاط وحيوية الجسم.	44.69	139	38.83	139	16.48	59	76.07	2.28	متوسط
2	الوقاية من السمنة .	44.13	133	37.15	133	18.72	67	74.75	2.25	متوسط
3	الشعور بالرضا النفسي.	40.50	151	42.18	151	17.32	62	74.39	2.23	متوسط
4	الحد من التوتر العصبي.	27.65	99	49.72	178	22.63	81	68.34	2.05	متوسط
5	الوقاية من بعض الامراض.	36.03	129	35.75	128	28.21	101	69.27	2.08	متوسط
6	استثمار وقت الفراغ.	39.94	143	37.43	134	22.63	81	72.44	2.17	متوسط
7	زيادة القدرة على مقاومة ضغوط الحياة اليومية.	37.99	136	41.62	149	20.39	73	72.53	2.18	متوسط
8	تنمية مهارات التواصل مع الافراد.	29.05	104	44.97	161	25.98	93	67.69	2.03	متوسط
9	الاحساس بالسعادة والتفاؤل للحياة.	41.34	148	40.78	146	17.88	64	74.49	2.23	متوسط
10	المحافظة على الوزن المناسب.	18.99	68	36.59	131	44.41	159	58.19	1.75	متوسط
11	الوقاية من الخرف (الزهايمر).	36.87	132	37.15	133	25.98	93	70.30	2.11	متوسط
12	تنمية قوة الارادة.	39.87	141	37.15	133	23.46	84	71.97	2.16	متوسط

يتضح من الجدول (10)، ترتيب أهداف الرياضة للجميع وفقاً لآراء العاملين بوزارة الشباب والرياضة حيث جاءت عبارة (تجديد نشاط وحيوية الجسم) في الترتيب الأول حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقد بلغ (2.28) وبنسبة ترجيحه بلغت (76.07%) وبمستوي تقديري متوسط، قد يرجع ذلك إلى وعى وإدراك العاملين بوزارة الشباب والرياضة لأهمية تجديد نشاط الجسم واستعادة حيويته من خلال فرص المشاركة في برامج الرياضة للجميع والتي بدورها تساهم في تحسين مستوى القدرات البدنية ورفع كفاءة أجهزة الجسم وبالتالي مقاومة التعرض للأمراض والوقاية منها.

ويشير محمد الحماحمي (1997)، بأن الرياضة للجميع لها تأثير فعال وإيجابي في مختلف الجوانب الشخصية العاملين بوزارة الشباب والرياضة وكذلك تهدف إلى وقايتهم من متغيرات الحياة المدنية الحديثة والمحافظة على حالتهم البدنية الجيدة (7: 33).

بينما جاءت عبارة (تنمية مهارات التواصل مع الأفراد) في الترتيب الأخير حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقد بلغ (1.75) وبنسبة ترجيحه بلغت (58.19%) وبمستوي تقديري متوسط، قد يرجع ذلك إلى أن معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة يحرصون على تنمية مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي وتوطيد العلاقات الاجتماعية وخاصة بعد بلوغ سن التقاعد مع الأصدقاء وكذلك المحيطون بهم وذلك بالحرص على المشاركة في العديد من الأنشطة الرياضية الجماعية والتي تتسم بالطابع الاجتماعي.

وهذا ما يتفق مع دراسة محمد السيد (2012م) (8) Wu, Chang (2014) (15)، حيث تعد الجوانب البدنية والنفسية من أكثر الأهداف تحفيزاً لممارسة معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة لمناشط الرياضة للجميع.

جدول (11) التكرار والنسب المئوية لمحور التحديات التي تواجه ممارسة الرياضة للجميع

م	العبارات	نعم		لا		النسبة الترجيحية	المتوسط	مستوي التقدير
		تكرار	%	تكرار	%			
1	عدم شمول برامج الرياضة للجميع على اشكال ومناشط جديدة للرياضة للجميع.	160	44.49	34	9.50	78.40	2.35	مرتفع
2	الخلل من ممارسة مناشط الرياضة للجميع.	175	48.88	60	16.76	77.37	2.32	متوسط
3	الخوف من الاصابات التي تحدث اثناء ممارسة مناشط الرياضة للجميع.	165	46.09	72	20.11	75.33	2.26	متوسط

متوسط	2.24	74.58	17.32	62	41.62	149	41.06	147	عدم وجود الوعي الثقافى لأهمية ممارسة الرياضة للجميع.	4
متوسط	2.22	74.02	16.20	58	45.53	163	38.27	137	الاحساس بالملل خلال تنفيذ مناشط الرياضة للجميع.	5
متوسط	2.16	72.16	18.72	67	46.09	165	35.20	126	عدم توافر عوامل الامان والسلامة في الاجهزة والادوات.	6
متوسط	2.21	73.74	17.60	63	43.58	156	38.83	139	عدم توافر مسئولى ومنفذى الانشطة بانكم والكيف المناسب.	7
متوسط	2.17	72.75	18.99	68	45.25	162	35.75	128	ضعف الاشراف الطبى لعلاج الاصابات التى تحدث اثناء الممارسة داخل المنشآت الترويحية.	8
متوسط	2.19	73.00	20.11	72	40.78	146	39.11	140	قلة الدعاية والاعلان عن مناشط الرياضة للجميع بالمؤسسات الترويحية.	9
متوسط	2.16	71.97	22.07	79	39.94	143	37.99	136	المغالة في رسوم الاشتراك في مناشط الرياضة للجميع.	10
متوسط	2.21	73.65	17.88	64	43.30	155	38.83	139	الارهاق الشديد بعد ممارسة مناشط الرياضة للجميع.	11
متوسط	2.27	75.70	14.53	52	43.85	157	41.62	149	لا تتناسب مناشط الرياضة للجميع مع ميول واهتمامات المشاركين.	12
متوسط	2.19	73.00	18.16	65	44.69	160	37.15	133	عدم توفر الرغبة لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة لتطوير حالتهم البدنية ومستواهم الصحى.	13

يتضح من الجدول (11)، ترتيب التحديات التي تواجه ممارسة الرياضة للجميع وفقاً لآراء العاملين بوزارة الشباب والرياضة حيث جاءت عبارة (عدم شمول برامج الرياضة للجميع على اشكال ومناشط جديدة للرياضة للجميع) في الترتيب الأول حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقد بلغ (2.35) وبنسبة ترجيحه بلغت (78.40%) وبمستوي تقديري مرتفع، قد يرجع ذلك إلى التكرار في تنفيذ بعض برامج الرياضة للجميع التي تضعها بعض الأندية الرياضية أو مراكز الشباب دون تغيير أو تعديل في أوجه مناشطها أو مراعاة التوقيت الزمنى للممارسة بما يتناسب مع أعداد الممارسين من العاملين بوزارة الشباب والرياضة وكذلك الاهتمام بتوفير أنشطة وبرامج تحقق رغباتهم وميولهم واهتماماتهم الترويحية في وقت الفراغ. ويشير محمد الحماحمي (1997)، بأنه توجد بعض المشكلات والتحديات التي ترتبط ببرامج الرياضة للجميع وطريقة وأسلوب تصميمها وفقاً للمعايير العلمية وكذلك مراعاتها

لحاجات ومتطلبات وميول وقدرات العاملين بوزارة الشباب والرياضة في مختلف البيئات الاجتماعية (7: 109).

بينما جاءت عبارة (المغالاة في رسوم الاشتراك في مناشط الرياضة للجميع.) في الترتيب الأخير حيث حصلت علي أقل متوسط حسابي وقد بلغ (2.16) وبنسبة ترجيحه بلغت (71.97%) وبمستوي تقديري متوسط، قد يرجع ذلك إلى اهتمام المسؤولين عن الرياضة للجميع وبعض الهيئات والمؤسسات الترويحية الرياضية بتفعيل نسب المشاركة في برامج الرياضة للجميع وخاصة العاملين بوزارة الشباب والرياضة وذلك من خلال تقديم بعض الحوافز المشجعة للممارسة وإتاحة الفرص أمام الجميع لاستخدام إمكانات الأنشطة الرياضية برسوم وإشتراكات تتناسب مع الامكانيات المادية لكافة المستويات الاجتماعية والاقتصادية حتى يقبل العاملين بوزارة الشباب والرياضة على ممارسة أشكال ومناشط الرياضة للجميع المختلفة وكذلك تذليل أى صعوبات أو عوائق مادية قد تحول العاملين بوزارة الشباب والرياضة عن الممارسة الرياضية.

وهذا ما يتفق مع يحيى الجيوشى ، وليد سامى (2006) (24) ، محمد الحماحمى (1997) (17) بأن أساليب تعزيز المشاركة الرياضية العاملين بوزارة الشباب والرياضة غير فعالة وغير كافية، كذلك ضرورة إهتمام الدولة من الحد من التحديات والصعوبات التى تواجه معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة عند ممارستهم الأنشطة الرياضية.

- ما مستوى الرضا عن العمل للعاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟

جدول (12) التكرار والنسب المئوية لمقياس الرضا عن العمل

مستوي التقدير	المتوسط	النسبة الترجيحية	لا تنطبق أبدا		لا تنطبق		بين بين		تنطبق		تنطبق تماما		التكرار	النسبة المئوية
			%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار	%	تكرار		
مرتفع	3.96	79.11	5.03	18	10.06	36	14.25	51	25.70	92	44.97	161	1	الرضا عن العمل
مرتفع	4.01	80.11	3.35	12	6.70	24	20.95	75	24.02	86	44.97	161	2	
مرتفع	3.91	78.27	6.42	23	8.38	30	16.20	58	25.42	91	43.58	156	3	
متوسط	3.54	70.89	1.68	6	25.98	93	12.85	46	35.20	126	24.30	87	4	
مرتفع	4.13	82.51	3.35	12	0.00	0	12.85	46	48.32	173	35.47	127	5	
متوسط	3.55	71.06	3.35	12	24.02	86	16.76	60	25.70	92	30.17	108	6	
متوسط	3.66	73.30	9.22	33	12.01	43	9.22	33	42.18	151	27.37	98	7	
مرتفع	4.17	83.35	3.07	11	8.10	29	11.17	40	24.30	87	53.35	191	8	
مرتفع	4.27	85.31	0.00	0	9.22	33	15.36	55	15.08	54	60.34	216	1	الاجابة عن الرضا عن العمل
مرتفع	4.11	82.29	3.07	11	2.79	10	8.94	32	50.00	179	35.20	126	2	
متوسط	3.18	63.69	14.80	53	29.61	106	7.82	28	17.88	64	29.89	107	3	
متوسط	2.98	59.61	19.27	69	33.52	120	8.10	29	8.10	29	31.01	111	4	
مرتفع	3.94	78.88	3.07	11	5.59	20	17.60	63	41.34	148	32.40	116	5	
متوسط	2.45	48.97	23.18	83	43.85	157	11.73	42	8.66	31	12.57	45	6	
متوسط	3.38	67.54	5.87	21	20.67	74	26.82	96	23.18	83	23.46	84	1	الاجابة عن الرضا عن العمل
مرتفع	4.18	83.52	0.00	0	8.66	31	12.01	43	32.40	116	46.93	168	2	
مرتفع	4.27	85.47	0.00	0	2.79	10	8.94	32	46.37	166	41.90	150	3	
مرتفع	4.02	80.39	3.07	11	11.73	42	15.08	54	20.39	73	49.72	178	4	

متوسط	3.27	65.47	8.66	31	32.12	115	8.94	32	23.74	85	26.54	95	1	الرياضة
مرتفع	4.03	80.67	0.00	0	6.42	23	25.70	92	25.98	93	41.90	150	2	
متوسط	3.56	71.23	5.87	21	26.54	95	8.66	31	23.46	84	35.47	127	3	
متوسط	3.47	69.50	5.87	21	17.32	62	23.74	85	29.61	106	23.47	84	4	
مرتفع	4.03	80.50	0.00	0	9.78	35	13.13	47	41.90	150	35.20	126	5	
مرتفع	4.21	84.25	5.03	18	7.82	28	16.20	58	2.79	10	68.16	244	1	الرياضة
مرتفع	4.19	83.80	0.00	0	24.02	86	0.00	0	8.94	32	67.04	240	2	
مرتفع	3.82	76.31	2.23	8	2.23	8	32.12	115	38.55	138	24.86	89	3	
مرتفع	3.95	78.94	0.00	0	14.80	53	20.11	72	20.67	74	44.41	159	4	

يتضح من الجدول (12)، مستوى الرضا عن العمل وفقاً لآراء العاملين بوزارة الشباب

والرياضة

أما بالنسبة لبعد الرضا عن عدالة التوزيع جاءت عبارة (إنني راضي عن العدالة في توزيع الأجور). في الترتيب الأول حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقد بلغ (4.13) وبنسبة ترجيحه بلغت (82.51%) وبمستوي تقديري مرتفع، قد يرجع ذلك إلى شعور معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة بالرضا عن حياتهم وذلك لما حققوه من أهداف وتطلعات سواء على نطاق حياتهم الشخصية او العملية، كذلك إهتمام الكثير منهم بممارسة الأنشطة الرياضية والتي تساعدهم في مقاومة الانهيار البدني والنفسي وبالتالي تحسن مستوى الصحة بشكل عام.

أما بالنسبة لبعد الرضا عن الانجاز جاءت عبارة (يتيح العمل للإنسان الفرصة ليصبح شخصية مرموقة). في الترتيب الأول حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقد بلغ (4.27) وبنسبة ترجيحه بلغت (85.31%) وبمستوي تقديري مرتفع، قد يرجع ذلك إلى شعور معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة وإحساسهم بالرضا نتيجة للمشاركة الايجابية في بعض مناشط الرياضة للجميع والتي تحسن من جوانب حياتهم البدنية والنفسية والاجتماعية، الامر الذي يبث فيهم روح الأمل والتفاؤل وأنهم مازالوا قادرين على العطاء.

أما بالنسبة لبعد الرضا المعرفي الاجتماعية جاءت عبارة (إنني راضي عن فرص التقدم الوظيفي أمامي). في الترتيب الأول حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقد بلغ (4.27) وبنسبة ترجيحه بلغت (85.47%) وبمستوي تقديري مرتفع، قد يرجع ذلك إلى شعور معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة في هذه المرحلة العمرية بالحاجة إلى التواصل الاجتماعي مع الاخرين والتفاعل معهم بشكل مستمر وهذا ما توفره المشاركة في برامج الرياضة للجميع وممارسه العاملين بوزارة الشباب والرياضة لبعض الالعاب والمسابقات التي تتميز بالطابع الاجتماعي والجماعية في الاداء وبالتالي تقرب الافراد من بعضهم البعض في جو يسوده روح المرح والبهجة والسرور والدعابة.

أما بالنسبة لبعد الرضا عن عدالة الإجراءات (الادارة) جاءت عبارة (إنني راضي عن كفاءة الرئيس المباشر في اتخاذ القرارات.) في الترتيب الأول حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقد بلغ (4.03) وبنسبة ترجيحه بلغت(80.67%) وبمستوي تقديري مرتفع، قد يرجع ذلك إلى وجود بعض القيم الاخلاقية والمجتمعية والتي توجب احترام العاملين بوزارة الشباب والرياضة وتقديرهم والاعتزاز بهم نظراً لما قدموه للمجتمع من جهد وعمل وتضحيات ساهم في بناء المجتمع وتقدمه في شتى المجالات.

ام بالنسبة لبعد الرضا عن الذات جاءت عبارة (يتيح العمل الفرصة للاستقرار الوظيفي.) في الترتيب الأول حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقد بلغ (4.19) وبنسبة ترجيحه بلغت(83.80%) وبمستوي تقديري مرتفع، قد يرجع ذلك إلى وصول معظم أفراد العينة لدرجة عالية من الكفاءة وزيادة وقت الفراغ لديهم، كذلك إحساسهم بقلّة وجود أى التزامات أو مسؤوليات تقع على عاتقهم وشعورهم بالرضا في أداء أدوارهم الحياتية وإتمام رسالتهم تجاه أبنائهم ونجاحهم في أسلوب تربيتهم وكذلك إحساسهم بتحقيق أهدافهم الشخصية بشكل مرضى الأمر الذي يعطى معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة الشعور بالسعادة والرضا من تحقيق ذاتهم وطموحاتهم وامالهم في الحياة.

ويشير كلا من : يحيى الجيوشى ، وليد سامى (2006)(24) ، محمد الحماحمى (1997) (17) بان المشاركة في برامج ومناشط الرياضة للجميع تساهم في تحقيق الاحساس بالسعادة الشخصية وتساعد على تطوير الصحة البدنية والنفسية والعقلية العاملين بوزارة الشباب والرياضة مما يبعث فيهم روح التفاؤل ومن ثم الاستمتاع بوقت الفراغ وبالتالي تحقيق الرضا عن العمل .

وهذا ما يتفق مع دراسة كلا من : محمد عبد العزيز واخرون (2018) (18) ، هيام شردي (2005) (23) ، يحيى الجيوشى ، وليد سامى (2006) (24) ، هال Hall (2004) (26)، أحمد صالح (2000) (1) ، صابر اسماعيل (2000) (7) ، عبد الحميد ابراهيم (1998) (11) ، عبد الفتاح محمد (1997) (10) ، على المبيض ، محروس حسن (1993)(15) ، تشارلز Charles (1998)(25) ، جون John (2000)(28)، نجاة عيسى (1999)(21)، عبد الفتاح يوسف (1997)(10)، مصطفى نجيب (1997) (20) ، ألفيا عفيفي(1994) (3) ، طه محمود (1996) (9) بأن ممارسة أنشطة الرياضة للجميع تمنح شعوراً بالسعادة والرضا عن العمل لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة .

- ما العلاقة الارتباطية بين ممارسة الرياضة للجميع والرضا عن العمل العاملين بوزارة الشباب والرياضة ؟

جدول رقم (13) معاملات الارتباط لدرجات أفراد العينة بين الرياضة للجميع والرضا عن العمل العاملين بوزارة الشباب والرياضة (ن=358)

استبيان ممارسة الرياضة للجميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة					الابعاد	مقياس الرضا عن العمل
الدرجة الكلية	التحديات	اهداف	مناشط	مفهوم		
*.954	*.739	*.794	*.619	*.747	الرضا عن عدالة التوزيع	
*.734	*.541	*.894	*.670	*.674	الرضا عن الانجاز	
*.803	*.624	*.647	*.649	*.834	الرضا المعرفي	
*.699	*.531	*.838	*.745	*.509	الرضا عن عدالة الاجراءات	
*.842	*.769	*.683	*.539	*.684	الرضا عن الذات	
*.812	*.743	*.763	*.563	*.754	الدرجة الكلية للمقياس	

قيمة "ر" الجدولية عند مستوي معنوية (0.05) = (0.095)

يتضح من الجدول رقم (13) انه يوجد ارتباط ذو دلالة احصائية بين ممارسة الرياضة للجميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة ، و الرضا عن العمل وقد تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (0.509) و (0.838) وقد بلغ معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لممارسة الرياضة للجميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة ، و الرضا عن العمل ما بين (0.812) وجميع القيم دالة عند مستوي معنوية (0.05)، قد يرجع ذلك لأن ممارسة أنشطة الرياضة للجميع تمثل مصدراً للشعور بالرضا عن العمل لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة حيث يمارس الأفراد الأنشطة بدوافع داخلية وبحرية تامة ودون إجبار أو شروط بحثاً منهم عن الراحة والمتعة واستثمار أوقات فراغهم المتزايد خاصة بعد بلوغ سن التقاعد الأمر الذي يساعد معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة على تحسين أسلوب حياتهم وتطوير قدراتهم البدنية وزيادة التفاعل في الوسط الاجتماعي المحيط الأمر الذي ينعكس إيجابياً في شعورهم بالرضا عن الحياة.

وهذا ما يتفق مع دراسات : يحيى الجبوشى ، وليد سامى (2006) (24) ، حامد رمضان(1983) (4) ، طه إسماعيل (1996)(7) هاسرد Hassard (1996) (19) ، نجاه عيسى (1999) (14) ، هال Hal (2004)(18) هيام شردي(2005) (16) فى وجود إرتباط بين المشاركة فى الأنشطة الرياضية والرضا عن العمل لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة حيث تعطى ممارسة الرياضة للجميع قيمة اعلى للرضا عن الحياة والشعور بالسعادة.

- ما دلالة الفروق فى ممارسة الرياضة للجميع والرضا عن العمل والتي تعزى إلى (النوع، اشكال الممارسة، عدد مرات الممارسة)؟

جدول (14) دلالة الفروق بين افراد عينة البحث في ممارسة الرياضة للجميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة والتي تعزى للنوع (ذكر - أنثى) (ن=358)

قيمة "ت"	فرق المتوسطين	إناث (ن=61)		ذكور (ن=297)		المحاور
		ع ±	س	ع ±	س	
0.54	0.19	2.98	32.62	2.41	32.81	1 مفهوم الرياضة للجميع
0.31	-0.13	2.96	33.61	2.92	33.48	2 مناشط الرياضة للجميع
0.75	0.37	3.62	34.00	3.52	34.37	3 اهداف الرياضة للجميع
*2.52	1.19	3.72	27.97	3.29	29.16	4 التحديات التي تواجه ممارسة الرياضة للجميع
1.69	1.63	6.92	128.20	6.85	129.82	الدرجة الكلية للاستبيان

قيمة "ت" الجدولية عند مستوي معنوية (0.05) = (1.645)

يتضح من الجدول رقم (14) انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في بُعد (التحديات التي تواجه ممارسة الرياضة للجميع) في أستبيان ممارسة الرياضة للجميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة وفقاً لمتغير النوع وذلك لصالح "الذكور" حيث ان قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوي معنوية (0.05) ، كما انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في باقي الابعاد والدرجة الكلية حيث ان قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية عند مستوي معنوية (0.05)، قد يرجع ذلك إلى طبيعة معظم الأنشطة الرياضية التي يقبل على ممارستها الذكور من العاملين بوزارة الشباب والرياضة والتي تتسم بالعنف والحماس بعض الشيء والتي قد تتطلب التنقل من مكان لآخر وممارسة بعض الرياضات سواء في الملاعب المفتوحة أو الصالات المغطاة أو المسطحات الخضراء الأمر الذي قد يتواجد معه بعض التحديات أثناء ممارسة الأنشطة الرياضية.

وهذا ما يتفق مع دراسة عصام عمر (2023) (13)اسماعيل محمود (2023) (2) ، طارق عامر ، ايهاب عيسى (2023) (8) ، محمد الجمال (2022) (16) ، محمد عبد العزيز واخرون (2018) (18) ، يحيى الجيوشى ، وليد سامى (2006) (24) ، هيام شردي (2005) (23) ، هال Hall (2004) (26) ، عايدة خطاب واخرون (2004) (10) على العلوانة (2002) (14) ، أحمد صالح (2000) (1) ، صابر اسماعيل (2000) (7) ، جون John (2000) (28) ، نجاه عيسى (1999) (21) ، عبد الحميد ابراهيم (1998) (11) ، مصطفى نجيب (1997) (20) ، طه محمود (1996) (9) هاسرد Hassard (1996) (27) ، حامد بدر (1983) (5) ، بأن أساليب تعزيز المشاركة الرياضية العاملين بوزارة الشباب والرياضة غير فعالة وغير كافية، كذلك ضرورة إهتمام الدولة بتوفير مختلف المرافق اللازمة لتنفيذ نجاح برامج الرياضة للجميع.

جدول (15) دلالة الفروق بين افراد عينة البحث في الرضا عن العمل والتي تعزى للنوع (ذكر - أنثى))

(ن=358)

الابعاد	ذكور (ن=297)		إناث (ن=61)		فرق المتوسطين	قيمة "ت"
	ع ±	س	ع ±	س		
1 الرضا عن عدالة التوزيع	2.11	12.32	2.05	12.48	0.15	0.52
2 الرضا عن الاتجاز	2.82	22.85	3.03	22.03	0.82	*2.04
3 الرضا المعرفي	1089	14.65	1.91	14.92	-0.27	1.01
4 الرضا عن عدالة الإجراءات	2.27	10.37	2.36	10.13	0.24	0.76
5 الرضا عن الذات	2.25	22.94	2.56	22.52	0.41	1.27
الدرجة الكلية للمقياس	6.37	109.90	6.73	108.84	1.06	1.18

قيمة "ت" الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) = (1.645)

يتضح من الجدول رقم (15) انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في بُعد (التقدير الاجتماعي) في مقياس الرضا عن العمل العاملين بوزارة الشباب والرياضة وفقاً لمتغير النوع وذلك لصالح "الذكور" حيث ان قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوي معنوية (0.05) ، كما انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في باقي الابعاد والدرجة الكلية حيث ان قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية عند مستوي معنوية (0.05)، قد يرجع ذلك إلى إهتمام معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة من الذكور بالبحث عن عمل سواء في القطاع الحكومي أو الخاص بينما قد تكتفى بعض السيدات من البقاء في المنزل والتفرغ للعمل كربة اسرة وغدارة شؤون منزلها، الأمر الذي قد يحقق للبعض المكانة الاجتماعية والتقدير الاجتماعي المناسب.

وهذا ما يتفق مع دراسة كلا من محمد عبد العزيز واخرون (2018) (18) ، يحيى الجيوشى ، وليد سامى (2006) (24) ، هيام شردى (2005) (23) ، هال Hall (2004) (26)، دينا عادل(2001) (6) ، أحمد صالح (2000) (1) ، صابر اسماعيل (2000) (7) ، عبد الفتاح محمد (1997) (10) ، على المبيض ، محروس حسن (1993)(15) ، تشارلز Charles (1998)(25) ، جون John (2000)(28)، نجاة عيسى (1999)(21)، عبد الفتاح يوسف (1997)(10)، مصطفى نجيب (1997) (20) ، ألفيا عفيفي(1994) (3) ، طه محمود (1996) (9) في وجود اختلاف وفروق في الدعم والتقدير الاجتماعي للمشاركين في مناشط الرياضة للجميع بين العاملين بوزارة الشباب والرياضة .

جدول (16) دلالة الفروق بين افراد عينة البحث في ممارسة الرياضة للجميع العاملين بوزارة

الشباب والرياضة والتي تعزى لأشكال الممارسة (فردى - جماعى) (ن=358)

المحاور	فردى (ن=252)	جماعى (ن=106)	فرق المتوسطين	قيمة "ت"
---------	--------------	---------------	---------------	----------

		ع ±	س	ع ±	س		
0.60	0.18	2.48	32.91	2.53	32.73	مفهوم الرياضة للجميع	1
0.04	0.01	2.75	33.51	3.00	33.50	مناشط الرياضة للجميع	2
*4.16	1.66	4.01	35.48	3.19	33.82	اهداف الرياضة للجميع	3
0.88	0.34	3.61	29.20	3.30	28.85	التحديات التي تواجه ممارسة الرياضة للجميع	4
*2.79	2.20	7.32	131.09	6.59	128.90	الدرجة الكلية للاستبيان	

قيمة ت' الجدولية عند مستوي معنوية (0.05) = (1.645)

يتضح من الجدول رقم (16) انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في بُعد (اهداف الرياضة للجميع) والدرجة الكلية لأستبيان ممارسة الرياضة للجميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة وفقاً لمتغير اشكال الممارسة وذلك لصالح "الجماعي" حيث ان قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوي معنوية (0.05) ، كما انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في باقي الابعاد حيث ان قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية عند مستوي معنوية (0.05) ، قد يرجع ذلك إلى رغبة معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة وحرصهم على المشاركة في الأنشطة الرياضية مع الآخرين ومن ثم إحساسهم بالانتماء إلى الجماعة وزيادة شعوره بأنه مرغوب إجتماعياً ومرحب به من قبل الآخرين، إضافة إلى أن الأنشطة الرياضية التي تتسم بالطابع الجماعي تساعد في إيجاد فرص التفاعل والتواصل بين العاملين بوزارة الشباب والرياضة ومن ثم توثيق الروابط بينهم في إطار يتميز بالمرح والسرور والبهجة.

وهذا يتفق مع دراسة كل من : يحيى الجبوشى ، وليد سامى (2006) (24) ، عايدة خطاب (2004) (10) ، طه محمود (1996) (9) هاسرد Hassard (1996) (27) ، نجاة عيسى (1999) (21) ، هال Hal (2004) (26) هيام شردي (2005) (23) في أن أهم العوامل التي تؤدي إلى الرضا عن العمل تتمثل في زيادة المرتبات والعدالة في الترقيات وتوزيع الأجور والحوافز بما يتناسب مع حجم العمل المطلوب وظروف الحياة المعيشية الغير مستقرة .

جدول (17) دلالة الفروق بين افراد عينة البحث في الرضا عن العمل والتي

تعزى لأشكال الممارسة (فردى - جماعى) (ن=358)

الابعاد	فردى (ن=252)		جماعى (ن=106)		فرق المتوسطين	قيمة ت'
	س	ع ±	س	ع ±		
1 الرضا عن عدالة التوزيع	12.50	1.95	12.29	2.15	0.21	0.88
2 الرضا عن الانجاز	10.64	2.49	10.20	2.18	0.44	*1.67
3 الرضا المعرفى	14.23	2.01	14.89	1.82	-0.67	*3.07
4 الرضا عن عدالة الاجراءات	21.84	2.97	23.08	2.75	-1.24	*3.80
5 الرضا عن الذات	22.78	2.41	22.90	2.26	-0.12	0.44
الدرجة الكلية للمقياس	108.37	5.77	110.29	6.62	-1.92	*2.60

قيمة ت' الجدولية عند مستوي معنوية (0.05) = (1.645)

يتضح من الجدول رقم (17) انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في بُعد (الاجتماعية، التقدير الاجتماعي) والدرجة الكلية لأستبيان الرضا عن العمل العاملين بوزارة الشباب والرياضة وفقاً لمتغير اشكال الممارسة وذلك لصالح "الجماعي" ولصالح (الاستقرار النفسي) لصالح الفردي حيث ان قيمة (ت) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوي معنوية (0.05) ، كما انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في باقي الابعاد حيث ان قيمة (ت) المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية عند مستوي معنوية (0.05) ، قد يرجع ذلك لأن المشاركة في الأنشطة الرياضية الجماعية تساعد في إيجاد فرص التفاعل الاجتماعي بين العاملين بوزارة الشباب والرياضة وتوثيق العلاقات والروابط بينهم وكذلك يتم الاستمتاع بأفكار الآخرين وتبادل الآراء والأفكار معهم وكذلك مناقشة العديد من الموضوعات المختلفة والقضايا التي قد تحوز على إهتمامهم في المجتمع، أيضاً تفضيل بعض العاملين بوزارة الشباب والرياضة لممارسة أنشطة الرياضة للجميع بمفردهم رغبة منهم في الاستمتاع بالأداء الفردي ولحاجتهم الشخصية لتحقيق التهيئة النفسية والشعور بالإسترخاء والراحة العصبية بعيداً عن الآخرين وبمعزل عنهم عند ممارسة هذه الأنشطة المفضلة.

وهذا ما يتفق مع دراسة كل من محمد عبد العزيز وآخرون (2018) (18) ، يحيى الجيوشى ، وليد سامى (2006) (24) ، هيام شردي (2005) (23) ، هال Hall (2004) (26) ، دينا عادل (2001) (6) ، أحمد صالح (2000) (1) ، صابر اسماعيل (2000) (7) ، عبد الفتاح محمد (1997) (10) ، على المبيض ، محروس حسن (1993) (15) ، تشارلز Charles (1998) (25) ، جون John (2000) (28) ، نجاه عيسى (1999) (21) ، عبد الفتاح يوسف (1997) (10) ، مصطفى نجيب (1997) (20) ، ألفيا عفيفي (1994) (3) ، طه محمود (1996) (9) في أن العوامل التي تؤدي إلى الرضا في العمل تتمثل في أن تساعد ظروف العمل إظهار القدرات والابتكار والتنوع في الأداء مما يحقق ذلك إشباع للفرد ويشعره بالإنجاز.

جدول (18) دلالة الفروق بين افراد عينة البحث في ممارسة الرياضة للجميع العاملين

بوزارة الشباب والرياضة والتي تعزى عدد مرات الممارسة (ن=358)

Sig.	قيمة "F"	التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحاور
.042	*3.061	19.158	2	38.316	بين المجموعات	مفهوم الرياضة للجميع
		6.258	355	2221.690	داخل المجموعات	
			357	2260.006	المجموع	
.511	.672	5.742	2	11.483	بين المجموعات	مناشط الرياضة للجميع
		8.547	355	3034.017	داخل المجموعات	
			357	3045.500	المجموع	

.023	*3.803	47.766	2	93.531	بين المجموعات	اهداف الرياضة للجميع
		12.296	355	4365.052	داخل المجموعات	
			357	4458.584	المجموع	
.124	2.103	157.434	2	4109.285	بين المجموعات	التحديات التي تواجه ممارسة الرياضة للجميع
		46.687	355	314.867	داخل المجموعات	
			357	16573.826	المجموع	
.035	*3.372	19.158	2	16888.693	بين المجموعات	الدرجة الكلية للاستبيان
		6.258	355	38.316	داخل المجموعات	
			357	2221.690	المجموع	

قيمة "ف" الجدولية عند مستوى مغنوية (0.05) = (3.00)

يتضح من الجدول (18) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة الرياضة للجميع العاملين بوزارة الشباب والرياضة في ابعاد (مفهوم الرياضة للجميع، اهداف الرياضة للجميع) والدرجة الكلية للاستبيان وفقاً لمتغير اشكال الممارسة ؛ حيث إن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية عند مستوى مغنوية (0.05)، مما دعا الباحث إلى استخدام الموازنة مع أقل فرق معنوي باستخدام L.S.D للتعرف على اتجاه الفروق بين متوسطات آراء عينة البحث.

جدول (19) اقل فرق معنوي LSD (ن=358)

مستوي الدلالة	عدد مرات الممارسة			المتوسطات	ن	عدد مرات الممارسة	المحاور
	أكثر من مرتين	مرتين	مرة				
0.000	-0.67	-0.62		32.42	72	مرة اسبوعيا	مفهوم الرياضة للجميع
	-0.05			33.04	142	مرتين اسبوعيا	
				33.09	144	أكثر من مرتين اسبوعيا	
0.000	-1.29	-1.26		33.29	72	مرة اسبوعيا	اهداف الرياضة للجميع
	-0.03			34.55	142	مرتين اسبوعيا	
				34.58	144	أكثر من مرتين اسبوعيا	
0.000	-2.54	-2.09		127.72	72	مرة اسبوعيا	الدرجة الكلية للاستبيان
	-0.45			129.81	142	مرتين اسبوعيا	
				130.26	144	أكثر من مرتين اسبوعيا	

يتضح من الجدول (19) اتجاه الفروق بين متوسطات آراء عينة البحث في الابعاد (مفهوم الرياضة للجميع - اهداف الرياضة للجميع) و الدرجة الكلية للاستبيان وفقاً لمتغير عدد مرات الممارسة (مرة اسبوعيا ، مرتين اسبوعيا ، أكثر من مرتين اسبوعيا) عند مستوى مغنوية (0.05)، لصالح عدد مرات الممارسة (أكثر من مرتين اسبوعيا) ؛ حيث إن قيمة L.S.D دالة إحصائية، قد يرجع ذلك إلى إدراك معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة لأهمية ممارسة أنشطة الرياضة للجميع، كذلك رغبة الكثير من العاملين بوزارة الشباب والرياضة في ممارستها بشكل متواصل ومستمر حيث تشجعهم الممارسة في الاستمتاع بالأداء الحركي وتساعدهم في التغلب على الأسلوب النمطي للحياة وتقليل النفقات العلاجية وتحسن الحالة البدنية والنفسية وبالتالي تحسن نوعية الحياة نحو الأفضل.

ويشير كلا من طارق عامر ، ايهاب عيسى (8) (2023) محمد الحماحمي (1997)(17) ، بان الإنتظام فى ممارسة الرياضة للجميع تعمل على تحسن نوعية الحياة للأفراد او الجماعات المشاركين فى مناشط وبرامج الرياضة للجميع وكذلك مساعدتهم على مقاومة الآثار السلبية للحياة المدنية الحديثة والتغلب على ظاهرة نقص الحركة والتعايش الايجابى مع متطلبات وظروف عملهم .

ويتفق ذلك مع دراسة كل من عصام عمر (2023) (13) اسماعيل محمود (2023) (2) ، طارق عامر ، ايهاب عيسى (2023) (8) ، محمد عبد العزيز واخرون (2018) (18) ، يحيى الجيوشى ، وليد سامى (2006) (24) ، هيام شردى (2005) (23) ، هال Hall (2004) (26) ، عايدة خطاب واخرون (2004) (10) دينا عادل (2001) (6) ، أحمد صالح (2000) (1) ، صابر اسماعيل (2000) (7) ، جون John (2000) (28) ، نجاة عيسى (1999) (21) ، عبد الفتاح يوسف (1997) (10) ، مصطفى نجيب (1997) (20) ، ألفيا عفيفى (1994) (3) ، طه محمود (1996) (9) هاسرد Hassard (1996) (27) فى أن أهم الأسباب التي تؤدي إلى الرضا عن العمل أن يتيح العمل الفرصة في إبداء الآراء والمقترحات التي تساعد في تطوير العمل ، وأن يقابل المجهود الذي يبذله الفرد في العمل الأجر الذي يتناسب مع هذا المجهود .

جدول (20) دلالة الفروق بين افراد عينة البحث في الرضا عن العمل والتي تعزى عدد

مرات الممارسة (ن = 358)

Sig.	"Fقيمة"	التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الابعاد
.001	*7.010	67.797	2	135.594	بين المجموعات	الرضا عن عدالة التوزيع
		9.671	355	3433.225	داخل المجموعات	
			357	3568.818	المجموع	
.000	*17.937	58.914	2	117.828	بين المجموعات	الرضا عن الاجاز
		3.284	355	1165.985	داخل المجموعات	
			357	1283.813	المجموع	
.795	.229	1.224	2	2.447	بين المجموعات	الرضا المعرفى
		5.344	355	1897.117	داخل المجموعات	
			357	1899.564	المجموع	
.901	.105		357	1861.444	بين المجموعات	الرضا عن عدالة الاجراءات
		109.002	2	218.004	داخل المجموعات	
		7.671	355	2723.362	المجموع	
.000	*14.209		357	2941.366	بين المجموعات	الرضا عن الذات
		5.894	2	11.788	داخل المجموعات	
		4.388	355	1557.567	المجموع	
.000	*18.686		357	18562.506	بين المجموعات	الدرجة الكلية للمقياس
		67.797	2	135.594	داخل المجموعات	
		9.671	355	3433.225	المجموع	

قيمة "ف" الجدولية عند مستوي معنوية (0.05) = (3.00)

يتضح من الجدول (20) انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل العاملين بوزارة الشباب والرياضة في ابعاد (الرضا عن عدالة التوزيع ، الرضا عن الانجاز ، الرضا عن الذات) والدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمتغير اشكال الممارسة ؛ حيث إن قيمة " ف" المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) مما دعا الباحث إلى استخدام الموازنة مع أقل فرق معنوي باستخدام L.S.D للتعرف على اتجاه الفروق بين متوسطات آراء عينة البحث.

ويتفق ذلك مع دراسات كلا من : اسماعيل محمود (2023) (2) ، طارق عامر ، ايهاب عيسى (2023) (8) ، يحيى الجيوشي ، وليد سامي (2006) (24) ، هال Hall (2004) (26)، دينا عادل(2001) (6) ، أحمد صالح (2000) (1) ، صابر اسماعيل (2000) (7) ، جون John (2000) (28)، ألفيا عفيفي(1994) (3) ، طه محمود (1996) (9) هاسرد Hassard (1996) (27) أن من أهم الأسباب التي تؤدي إلى الرضا هي كفاءة الرئيس في اتخاذ القرارات والقدرة في التعامل مع العاملين ، الاستقرار في العمل .

جدول (21) أقل فرق معنوي LSD (ن=358)

مستوي الدلالة	عدد مرات الممارسة			المتوسطات	ن	عدد مرات الممارسة	الابعاد
	أكثر من مرتين	مرتين	مرة				
0.000	-1.61	-0.83		25.75	72	مرة اسبوعيا	الرضا عن عدالة التوزيع
	-0.78			26.58	142	مرتين اسبوعيا	
				27.36	144	أكثر من مرتين اسبوعيا	
0.000	-1.38	-0.42		13.93	72	مرة اسبوعيا	الرضا عن الانجاز
	-0.96			14.35	142	مرتين اسبوعيا	
				15.31	144	أكثر من مرتين اسبوعيا	
0.000	-1.91	-0.64		21.64	72	مرة اسبوعيا	الرضا المعرفي
	-1.27			22.28	142	مرتين اسبوعيا	
				23.55	144	أكثر من مرتين اسبوعيا	
0.000	-5.65	-2.39		106.36	72	مرة اسبوعيا	الدرجة الكلية للمقياس
	-3.26			108.75	142	مرتين اسبوعيا	
				112.01	144	أكثر من مرتين اسبوعيا	

يتضح من الجدول(21) اتجاه الفروق بين متوسطات آراء عينة البحث في الابعاد (الرضا عن عدالة التوزيع والرضا عن الانجاز و الرضا المعرفي) و الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمتغير عدد مرات الممارسة (مرة اسبوعيا ، مرتين اسبوعيا ، أكثر من مرتين اسبوعيا) عند مستوى معنوية (0.05)، لصالح عدد مرات الممارسة (أكثر من مرتين اسبوعيا) ؛ حيث إن قيمة L.S.D دالة إحصائية، قد يرجع ذلك إلى إهتمام معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة بممارسة الأنشطة الرياضية بشكل مستمر ومنتظم حيث تمثل المشاركة في برامج الرياضة

للجميع المخرج المناسب من روتين الحياة المعاصرة التي تتصف بالملل ومن خلالها يتحرر معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة من قيود الحياة اليومية وتفتح مجالاً جديداً للروابط الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي الذي يشعر فيه الفرد من الوجود الفعلي في الحياة من خلال اختيار الطريقة والاسلوب والنشاط الذي يعبر فيه عن وقت فراغه، الامر الذي يولد له الشعور بالسعادة والسرور والبهجة لمشاركة الآخرين أثناء قضاء وقت الفراغ.

وهذا ما يتفق مع دراسة عصام عمر (2023) (13) ، على العلوانه (2002) (14) ، يحيى الجيوشى ، وليد سامى (2006) (24) ، هشام قرنى(2004) (22) ، وليام William (2000) (30) ، على المبيض (1993) (11) ، أن من أهم أسباب الرضا إتاحة العمل الفرص بتوجيه الممارسين وخدمتهم ، الإستقرار داخل نطاق الوظيفة. بأن العاملين بوزارة الشباب والرياضة لديهم إدراك وفهم جيد لمفهوم وأهمية الممارسة الرياضية وذلك لأنها تؤثر بشكل إيجابي على جودة الحياة لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة .

استخلاصات البحث: انطلاقاً من نتائج هذا البحث و في ضوء المنهج المستخدم وفي حدود العينة وأدوات جمع البيانات توصل الباحث إلى الاستخلاصات التالية:

- يشعر العاملون بوزارة الشباب والرياضة بدرجة عالية من الرضا عن العمل نظير حصولهم على مرتبات مجزية بمقارنتهم بمؤسسات أخرى ، كذلك في توزيع الأجور والحوافز والترقيات مما يوفر لهم فرص ممارسة أنشطة الرياضة للجميع .
- وجود وعى وإدراك من العاملين بوزارة الشباب والرياضة لمفهوم الرياضة للجميع وأهميتها وذلك من خلال الممارسة الفعلية لأنشطتها المختلفة. مع إهتمام معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة بممارسة مناشط الرياضة للجميع والتي يغلب عليها الأداء الرياضى الجماعى ، مع حرص معظم العاملين بوزارة الشباب والرياضة على تحقيق أهداف الممارسة (البدنية والاجتماعية والنفسية) وذلك من أجل تطوير الصحة البدنية والعقلية والنفسية مما يحقق التوازن النفسى.
- طبيعة العمل داخل وزارة الشباب والرياضة تشعر العاملين بها بالرضا عن الإنجاز ، حيث المشاركة في صنع القرار وإتاحة الفرصة لإظهار القدرات والإمكانات ، أما طبيعة العمل داخل الأندية ومراكز الشباب والمدرييات تساعد العاملين بها على تكوين علاقات مع الزملاء، حيث التعاون فيما بينهم والتنوع في تنفيذ البرامج وما تحويه من أنشطة .

- طبيعة العمل داخل وزارة الشباب والرياضة باعتبارها من مستويات الإدارة العليا يستلزم إبداء الآراء والمقترحات التي تساعد في تطوير العمل ومن ثم يتحقق لديه الرضا المعرفي ، في حين أن طبيعة العمل بالمديريات والأندية ومراكز الشباب تنفيذ تلك البرامج بصورة إلزامية دون الوضع في الإعتبار الأخذ بأرائهم ومقترحاتهم ، التي قد تسهم بشكل كبير في تطوير العمل بصورة أفضل حيث أنهم يحتكون بالواقع العملي بالمجال الرياضي .
 - تتمثل أهم التحديات لممارسة العاملين بوزارة الشباب والرياضة للرياضة للجميع في عدم شمول البرامج المتاحة أمامهم على أشكال ومناشط جديدة. وجود علاقة ارتباطية بين الرياضة للجميع والرضا عن العمل لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة . عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا عن العمل لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة تعزى إلى النوع.
 - وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا عن العمل لدى العاملين بوزارة الشباب والرياضة تعزى إلى أشكال الممارسة وذلك لصالح "الجماعي" ولعدد مرات الممارسة وذلك لصالح "اكثر من مرتين اسبوعيا"
- توصيات البحث : يوصى الباحث بالتوصيات التالية :-
- العمل على مشاركة العاملين (تمكين العاملين) في المديريات والمراكز والأندية في وضع الخطط والبرامج الخاصة بالرياضة للجميع وتفويض السلطات إليهم .
 - التأكيد على أسلوب الإدارة الذي يعتمد على الحوافز الإيجابية سواء مادية أو معنوية ، ومنها الأجور المجزية وكلمات الثناء والمعاملة الإنسانية .
 - ضرورة دعم الدولة لإنشاء مراكز الرياضة للجميع التي تخدم العاملين بوزارة الشباب والرياضة .
 - ضرورة إهتمام المؤسسات الترويحية الرياضية بإتاحة الفرص أمام العاملين بوزارة الشباب والرياضة للمشاركة في إعداد وتنفيذ برامج الرياضة للجميع بما يتناسب مع احتياجاتهم وقدراتهم.
 - ضرورة توجيه العاملين بوزارة الشباب والرياضة إلى نوع النشاط البدني المناسب لميولهم واستعداداتهم وقدراتهم، ذلك حتى يقبلون على ممارسته ويتحقق لهم الرضا عن النشاط.

▪ ضرورة وضع استراتيجية إعلامية تعمل على نشر ثقافة الرياضة للجميع وتشجيع العاملين بوزارة الشباب والرياضة على استثمار اوقات فراغهم في ممارسة مناشط الرياضة المختلفة وإبراز ذلك على تحسين جودة الحياة والرضا عنها.
قائمة المراجع

أولا المراجع باللغة العربية:

1. أحمد صالح : " الرضا الوظيفي وأثره على كفاءة أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء " رسالة دكتوراه غير منشورة ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، القاهرة ، 2000م.
2. اسماعيل محمود : الرضا الوظيفي " ، ط2، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2023،
3. ألفتيا عفيفي : "سياسات تقييم الأداء وأثرها على درجة الرضا الوظيفي - دراسة مقارنة بين القطاع المصرفي الوطني والمشارك" ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، القاهرة ، 1994م .
4. أمين الضرعامي، علي حلوة : "دراسات في السلوك الإنساني في التنظيم " ، القاهرة ، مكتبة عين شمس ، 1998م .
5. حامد بدر : " دراسة الرضا الوظيفي للعاملين - دراسة ميدانية" مجلة الدراسات المالية والتجارية ، العدد الأول ، السنة السابعة ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة، 1983م .
6. دينا عادل : "ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الأسكندرية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الأسكندرية ، 2001م .
7. صابر إسماعيل : " محددات الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاعين الحكومي والخاص بمصر " المجلة العلمية ، العدد السابع عشر ، كلية التجارة، جامعة الأزهر ، 2000م.
8. طارق عامر ، ايهاب عيسى : "الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني ، دار غريب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2023.

9. طه محمود : " الرضا عن العمل وأثره على كفاءة أداء البنوك التجارية - دراسة مقارنة بين البنوك التجارية للقطاع العام والبنوك التجارية المشتركة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، 1996م.
10. عايدة خطاب ، عايدة نخلة ، زهير ثابت : "العلوم السلوكية " ، القاهرة ، دار شركة التحرير للطباعة ، 2004 م .
11. عبدالحميد ابراهيم : "الرضا عن العمل بين المعلمين وعلاقته بالسلوك المؤسسي وبعض المتغيرات الديموغرافية " القاهرة ، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية ، دراسات نفسية، المجلد الثامن ، العدد الثالث والرابع، 1998 م .
12. عبدالفتاح يوسف : "تأثير خصائص الوظيفة والمتغيرات الفردية على الإلتزام التنظيمي - دراسة تطبيقية لشركات قطاع الأعمال" ، المجلة العلمية ، العدد الثالث ، السنة السابعة، كلية التجارة ، جامعة المنوفية، 1997 م .
13. عصام عمر : " الرضا الوظيفي ومهارات ادارة ضغوط العمل " ط2 ، نيو لينك للنشر والتوزيع والتدريب، القاهرة ، 2023.
14. على العلوانة : " أثر إختلاف بعض المتغيرات الشخصية لموظفي القطاع العام والخاص في الأردن على الرضا الوظيفي " مجلة البحوث العلمية العدد الثاني، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، 2002 م .
15. علي المبيض ، محروس حسن : " الرضا عن العمل والإنتماء التنظيمي في البنوك التجارية - دراسة تحليلية" القاهرة ، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة ، العدد الثاني ، 1993 م .
16. محمد الجمال : " جودة حياة العمل والمسار الوظيفي ، نيو لينك للنشر والتوزيع والتدريب ، القاهرة ، 2022.
17. محمد الحماحمي : الرياضة للجميع. الفلسفة والتطبيق، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1997م.
18. محمد عبد العزيز ، نادر البير ، سها ابراهيم : " الرضا الوظيفي وعلاقته ببيئة العمل " مجلة العلوم البيئية ، معهد الدراسات والبحوث البيئية ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، 2018.

19. مروان الزغبى : " الرضا الوظيفى (مفهومه طرق قياسه وتفسير درجاته وأساليب زيادته فى العمل " مكتبة نيل وفرات للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2023.
20. مصطفى نجيب : إدارة الأفراد ، القاهرة ، دار الشروق ، 1997 م .
21. نجاه سالم : "تقويم فاعلية نظم حوافز الإداريين بالمستشفيات الاتحادية بدولة الإمارات العربية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، 1999 م .
22. هشام قرني : "المناخ التنظيمي وأثره على كفاءة العمل ورضا طالب كلية الشرطة عن مستوى الخدمات الرياضية المقدمة له " رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، القاهرة ، 2004 م .
23. هيام شردي " بعض العوامل المؤثرة فى مستوى الرضا لاعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمه لهم فى جامعة اليرموك بالمملكة الاردنية الهاشمية " مجلة علم النفس، القاهرة ، الهيئة العامة للكتاب يونيه ، 2005م .
24. يحيى الجيوشى ، وليد سامى : الرضا عن العمل لاختصاصى الرياضة للجميع ، مجلة نفسيتى ، كلية التربية ، جامعة عين شمس ، 2006 .
- ثانيا المراجع باللغة الاجنبية :

25. Charles , c., : Self Management as a Substituted for Leadership A social Learning Theory Perspectives , Academy of Management Review , New York , (1998).
26. Hall, C.,: Jop Satisfaction of Sport Management Faculty in the U.S.A Florida Stat University, (2004).
27. Hassard,Tarylynn.: A study of The Job Satisfaction of Nebrask public . High School Principals – DAI-A52106.p 1464.
28. John ,Raymond Chirco :A study of Job Satisfaction of Elementary School Secretary , Diss,Abest, Inter,Vol,42,No.10,April, New York , (2000).
29. Schermerhorn ,Rm., : Management ,7th Edition,John Wiley, New York, (2002).
30. William , Frederick Davis : Predictors of Overall job Satisfaction Among Public School Physical Education , Diss, Abst, Inter Vol42,No.12,June, , New York , (2002).

ثالثا : مصادر شبكة المعلومات العالمية :

31 – WWW. Arabma.org/ Library (2005).