

السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة مشكلة البحث و أهميته إن نجاح أي مؤسسة من المؤسسات يرجع إلى استخدام الإدارة بنجاح في حل المشكلات التي تواجهها وتحقيق الأهداف الموجودة وذلك من خلال القائد والجماعة فيكون للقائد القدرة على اتخاذ القرارات السليمة التي تناسب الحاضر والمستقبل ، لذا فهو يستفيد من الفرص المتاحة الآن بحيث يحقق اعظم الفوائد الممكنة وفي نفس الوقت يستعد للمستقبل ، و لكل منظمة أو هيئة تربوية أهداف رئيسية محددة يمكن من خلالها وضع المبادئ الرئيسية لإدارة هذه الهيئات من خلال تحديد الأهداف وتخطيط العمل وتنظيمه وهذا ينعكس على العمل الذي يقوم به كل فرد أو جماعة من الأفراد الأمر الذي أوضح أهمية القيادة في تحقيق التعاون وتلاحم الجهود بين الأفراد وبعضهم وبين الجماعات وبعضهم وذلك بغرض تحقيق الأهداف . انه نظراً للدور الهام الذي تلعبه القيادة في حياتنا وفي تحقيق أهداف المجتمع وتقدمه ورقية فقد ازداد الاهتمام بها في الآونة الأخيرة لما لها من تأثير مباشر على سلوك الأفراد ، وقد اهتم العديد من الباحثين بدراساتها وتطوير أساليبها لتأثيرها القوي على دافعية الأفراد واتجاهاتهم ورضائهم عن عملهم ، ويعتمد القائد في عمله على الأفراد العاملين معه مستخدماً وسيلة المكافأة والإثابة ووسائل أخرى للترغيب التي تجعل العاملين يستجيبون للقائد حيث يعتبرونه المصدر الأساسي للحصول على مكافآت وبذلك يصبح للقائد دور أساسي لتأثيره في رضا العاملين عن العمل . والقيادة تمارس دوراً رئيسياً في النشاط الإنتاجي و اخدمي من خلال التأثير في اتجاهات العاملين وسلوكهم ومدى توحدهم بأهداف المنظمة فضلاً عن أن طبيعة القيادة تحدد خصائص بيئة العمل على المستوى النفسي على الأقل والتي يقضى العاملين فيها معظم أوقاتهم مما يؤثر ليس فقط على مدى رضائهم عن عملهم بل في مدى رضائهم عن حياتهم بشكل عام . والسلوك القيادي هو تحقيق التعاون وتلاحم الجهود بين الأفراد وبعضهم وبين الجماعات وبعضهم وذلك بغرض تحقيق الأهداف كما أن الرضا الوظيفي يعبر عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل ، وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله ومن ما تقدم يتضح مدي أهمية السلوك القيادي في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في مختلف المجالات و من بينها المجال الرياضي ، و هذا مما دعى الباحث إلى القيام بإجراء البحث . و يتضح أهمية البحث الحالي في انه محاولة علمية للتوصل إلى العلاقة بين السلوك القيادي و الرضا الوظيفي لدى العاملين بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة . ومن هنا جاءت محاولة الباحث إلى الأسباب الرئيسية التي تؤثر في شعور العاملين بمكاتب رعاية الشباب بالمجال الرياضي نحو عملهم من خلال السلوك القيادي المتبع و مدي تأثير ذلك علي الرضا الوظيفي في ذلك القطاع ، الذي يعد من أهم الأسباب في زيادة كفاءة الأداء ، كما تتضح أهميته أيضاً في ندرة الدراسات في المجال الرياضي ،حيث لاحظ الباحث أن جميع الدراسات التي أجريت في مجال الإدارة الرياضية لم تتناول أيأ منها مدي تأثير السلوك القيادي من الناحية النفسية علي رضا العاملين بوظائفهم في هذا القطاع الذي يعد من أهم القطاعات التي تؤثر في فاعلية و كفاءة العمل في المجال الرياضي حدوده البحث - حدود البحث : - يتحدد البحث الحالي بالمتغيرات موضع الدراسة فيه وهي : * السلوك القيادي * الرضا الوظيفي - كما يتحدد بالأدوات المستخدمة في قياس تلك المتغيرات وهي : - * مقياس السلوك القيادي في المجال الرياضي * مقياس الرضا الوظيفي في المجال الرياضي . - و يتحدد أيضا البحث بالعينة المستخدمة والتي تشتمل على (٢٠٠) متئين من العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعتي المنيا و عين شمس . - وأخيرا يتحدد البحث بالأسلوب الإحصائي المستخدم . تقتصر هذه الدراسة على دراسة " السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة" وتتحدد المتغيرات بالسلوك القيادي - الرضا الوظيفي . كما تتحدد بالعينة والتي تتألف من العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعتي المنيا و عين شمس . أهداف البحث : يهدف البحث الحالي إلي التعرف على : ١- العلاقة بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى العينة الكلية (ذكور وإناث) بمكاتب رعاية الشباب بجامعتي المنيا و عين شمس ٢- العلاقة بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعتي المنيا و عين شمس ٣- العلاقة بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى الأخصائيات العاملات بمكاتب رعاية الشباب بجامعتي المنيا و عين شمس ٤- الفروق بين الأخصائيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعتي المنيا و عين شمس في الرضا الوظيفي ٥- الفروق بين الأخصائيات العاملات بمكاتب رعاية الشباب بجامعتي المنيا و عين شمس في الرضا الوظيفي ٦- الفروق بين الأخصائيين والأخصائيات بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا في الرضا الوظيفي ٧- الفروق بين الأخصائيين والأخصائيات بمكاتب رعاية الشباب بجامعة عين شمس في الرضا الوظيفي ٨- الفروق بين الأخصائيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعتي المنيا و عين شمس في السلوك القيادي ٩- الفروق بين الأخصائيات العاملات بمكاتب رعاية الشباب بجامعتي المنيا و عين شمس في السلوك القيادي ١٠- الفروق بين الأخصائيين والأخصائيات بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا في السلوك القيادي ١١- الفروق بين الأخصائيين والأخصائيات بمكاتب رعاية الشباب بجامعة عين شمس في السلوك القيادي . فروض البحث: في ضوء أهداف البحث يفترض الباحث ما يلي : ١- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى العينة الكلية (ذكور وإناث) بمكاتب رعاية الشباب بجامعتي المنيا و عين شمس ٢- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعتي المنيا و عين شمس ٣- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى الأخصائيات العاملات بمكاتب رعاية الشباب بجامعتي المنيا و عين شمس ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعتي المنيا و عين شمس في الرضا الوظيفي ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيات العاملات بمكاتب رعاية الشباب بجامعتي المنيا و عين شمس في الرضا الوظيفي ٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا في الرضا الوظيفي ٧- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات بمكاتب رعاية الشباب بجامعة عين شمس في الرضا الوظيفي ٨- توجد

فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا وعين شمس في السلوك القيادي . ٩-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيات العاملات بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا وعين شمس في السلوك القيادي . ١٠-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا في السلوك القيادي . ١١-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات بمكاتب رعاية الشباب بجامعة عين شمس في السلوك القيادي . خطة وإجراءات البحث منهج البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي لأنه يتناسب مع طبيعة هذا البحث . عينة البحث تمثل عينة البحث جميع العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا وعين شمس ،حيث اختيرت هذه العينة بالطريقة العمدية من خلال الأفراد الذين امضوا سنة على الأقل في العمل . وسائل جمع البيانات استخدم الباحث الأدوات الآتية في جمع البيانات ١-مقياس السلوك القيادي في المجال الرياضي إعداد/ عادل النشار ٢-مقياس الرضا الوظيفي في المجال الرياضي إعداد/ عادل النشار الإستخلاصات في نتائج البحث توصل الباحث إلى الإستخلاصات التالية : ١- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كل من السلوك القيادي والرضا الوظيفي للعينة الكلية (ذكور وإناث) بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا وعين شمس ٢-توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كل من السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى الأخصائيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا وعين شمس ٣-توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كل من السلوك القيادي والرضا الوظيفي لدى الأخصائيات العاملات بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا وعين شمس ٤-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من الأخصائيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا وعين شمس في الرضا الوظيفي ٥-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من الأخصائيات العاملات بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا وعين شمس في الرضا الوظيفي ٦-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من الأخصائيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا في الرضا الوظيفي ٧-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من الأخصائيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعة عين شمس في الرضا الوظيفي ٨-توجد فروق ذات دلالة إحصائية من الأخصائيين العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا وعين شمس في السلوك القيادي ٩-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من الأخصائيات العاملات في مكاتب رعاية الشباب بجامعة المنيا وعين شمس في السلوك القيادي ١٠-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات العاملين في رعاية الشباب بجامعة المنيا في جميع أبعاد السلوك القيادي ١١-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمكاتب رعاية الشباب بجامعة عين شمس في السلوك القيادي " . التوصيات في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث يوصى الباحث بما يلي : ١-تنظيم دورات تثقيفية وندوات لمناقشة السلوك القيادي لدى القادة وتأثيره على مشاعر العاملين تجاه عملهم من خلال التحضير والتشجيع على العطاء في الأداء الفني والعمل . ٢-ضرورة مراعاة القائد للعلاقات الإنسانية وهذا يتطلب القدرة على تفهم الاتجاهات والاحتياجات والآمال المنبثقة من الآخرين وان يعمل جاهدا على إرضاء الحاجات الإنسانية بالصورة التي تحقق تجميع قوى العاملين ورفع درجة روحهم المعنوية . ٣-ضرورة إعادة النظر في شاغلي المناصب القيادية بالأجهزة والهيئات الرياضية بحيث تتوافر فيهم المقومات الشخصية وكيفية التعامل مع العاملين ومعرفة النواحي النفسية لديهم . ٤-يجب على القادة برعاية الشباب الاهتمام بتقييم الأداء للعاملين وفقا لأسس موضوعية وعادلة وفقا لعناصر بناءه وان يراعى الفروق الفردية بين العاملين والاستفادة من نتائج هذا التقييم في تدعيم سياساتهم تجاه العاملين . ٥-يجب على القادة إعلام العاملين بنتائج تقييم أدائهم للمساهمين في تنميتهم . ٦-يجب على القادة الاهتمام بأسلوب الترقية بحيث يعتمد على انتقاء العناصر المتميزة . ٧-يجب على القادة الاهتمام بالعمل بحيث لا يكون مملا ويتيح فرصة للابتكار . ٨-عقد اجتماعات دورية بصفة مستمرة للعاملين حتى يشعروا بأهميتهم في العمل وبأنهم جزء من التنظيم . ٩-العمل على تنمية وتدعيم العمل الجماعي وروح الفريق بين الأفراد والموصول إلى إشباع حاجات ومشاعر وأحاسيس العاملين . ١٠- يجب أن تكون المكافآت والحوافز موزعة وفقا لكفاءة العمل وحجم ومستوى