العلاقات العامة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا

* د / عـــادل حســـن ســـيد

** د / محمد فوزى عبد العزيز

٢٠ مصطفى السايح محمد ، صلاح انس محمد : "تقويم استخدام التقنيات التعليمية فى تدريس مناهج كليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية "، بحث منشور ضمن المؤتمر العلمى السنوى الاول (استراتيجية التعليم النوعى فى مصر) التربية النوعية ، دمياط ، جامعة المنصورة ، ٢٠٠٠م .

٢١ مصطفى عبد السميع محمد : تكنولوجيا التعليم ودراسات عربية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ١٩٩٩ م .

٢٢ منى محمد جاد : " فاعلية استخدام التسجيلات المرئية (الفيديو) للتجربة البنائية في تعليم الجمباز بدلاله مهارة الشقلبة الجانبية علي الأرض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية جامعة حلوان ، ٢٠٠١ م .

٢٣ نبوي عبد الخالق سلامة : " تأثير استخدام الحاسب الآلي متعدد الوسائط علي تعليم مهارات رياضة الجمباز " رسالة ماجستير ،غير منشورة كلية التربية الرياضة للبنين ، جامعة حلوان القاهرة ، ٢٠٠١ م .

٢٤ نبيل محمد أحمد فوزي : "أثر برنامج تدريبي مقترح علي المستوي المهاري لدي لاعبي سلاح الشيش" ، رسالة ماجستير غير منشوره ، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم جامعة حلوان ، ١٩٩١ م .

٢٥ نجلاء أحمد علي : "مدى فاعلية استخدام الفيديو التفاعلي علي التحصيل المعرفي واكتساب بعض مهارات تشغيل واستخدام كاميرا الفيديو لدي طلاب كلية التربية" ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ،جامعة المنيا، ١٩٩٧م

٢٦ نسرين محمد عيد الشرقاوى : "تصميم منظومة تعليمية بأستخدام الحاسب الالى واثرها على بعض جوانب التعلم لطلبة كلية التربية الرياضية بالسادات فى سلاح الشيش"رسالة ماجستير ،غير منشورة كلية التربية الرياضية، جامعة المنوفية ،٢٠٠٣ م .

٢٧ وفاء صلاح الدين ابراهيم : " أثر اختلاف التفاعل في برنامج الوسائل المتعددة للكمبيوتر علي تحصيل طلاب كلية التربية في تكنولوجيا التعليم " رسالة دكتوراه ، غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة المنيا ، ١٩٩٩ م .

ثانيا : المراجع الأجنبية

28 Beach Marks : For Literacy (1993) project 2061 AA As New York Oxford university press , Inc .

29 Coorough,Ranndl Phillip : "Theeffects of program control,and learner control with advisement lesson control strategies on anxiety and learning from computer assisted instruction" Dis.Abs . Int,Vol.51,No.10,April 19991.

30 Crooks , SM kleinet . al : Effects of cooperative learning and learners control modes in computer – based instruction , Journal of research on computing in education , Vol. 29 , No . 2 , PP . 109- 124 .

31 Hooper , Simon , Temigakran , chanchai & Williams , Micheal D : The effects of cooperative learning and learning control on high and average . ability students , Educational Technology research and Development , Vol . 41 , No.2. 1993 , pp. 5 – 18.

32 Law less , Kimberly A. Brown ; scott W : Multimedia learning environments issues of learner control and navigation , instructional science , Vol , 25 , 1997 , pp. 117.131.

33 Lee – Chien,etal : perception of instructors and students toward interactive video distance education classroom design in higher education Mississippi State University , 2001.

34	Lopez,Cecilial L & Harper , Maria	:	The relationship between learner control of CAI and locus of control among Hispanic students ,Eductional Technology Research and Development,VOI.37,NO.4,1994
35	Ross.Graig M.	:	Computer Technology and its impacton Recreation and sport programs .
36	Waters,Ron	:	An IBM compatible participant data base system for out door programs , 1996
37	Young James	:	The effect self . regulated learning strategies on performance in learner controlled computer – based instruction ,Educational technology . Research and development Vol .44, No.2,1996
38	http://ericir.syr.edu.eric,ed418937(1999) .		

العلاقات العامة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا

* د / عـادل حسـن سـيد

** د / محمد فوزى عبد العزيز

المقدمة ومشكلة البحث:

تسعى الإدارة الرياضية دائما إلي تحقيق أكبر قدر من الكفاءة في استغلال الموارد التي في حوزة الأفراد ، وتهدف إلى الإقلال كلما أمكن من وسائل التبديل والضياع وصيانة وحسن استغلال الموارد الإنسانية والطبيعية وحماية مصالح الأفراد والعمل على زيادة رفاهيتهم وتقديم الخدمات المناسبة لهم ، ولا يمكن لأية منشأة أن تكون ناجحة وتحافظ على نجاحها إلا إذا استخدمت الإدارة الفعالة ، وإلى حد كبير يتوقف تحقيق الكثير من الأهداف على قدرة الجهاز الإداري ومهارته والإدارات المعاونة (١٥ : ٣٧) .

كما تعتبر الإدارة الرياضية في الوقت الحاضر هي خليط من العلوم المختلفة والتي ساهمت بصورة مباشرة في تطوير الإدارة الرياضية ، ولما كانت العلاقات العامة إحدى هذه العلوم والتي أثرت بصورة إيجابية في المجال الرياضي ، وذلك لأن العلاقات العامة ظاهرة اجتماعية تتبع المنهج العلمي في البحث القائم علي التحليل والتفسير والتأثير ، فهي مجموعة من العمليات التي تحتاج إلي الإلمام التام بمجموعة العلوم الاجتماعية اللازمة لمواجهة مطالب التطور الإنساني والإلمام بالدراسات السيكولوجية المتعلقة بالدوافع والحاجات البشرية وبالشخصية الإنسانية ومكوناتها وباتجاهات الأفراد وميولهم المتباينة ، وأساليب قياس هذه الاتجاهات والتأثير فيها وبأساليب كسب ثقة الجماهير (الداخلية والخارجية) التي تتعامل معها المنظمة الرياضية (١٠ : ٤٥) (١١ : ٧) .

وتعرف جمعية العلاقات العامة الأمريكية العلاقات العامة بأنها " الفن والعلم الاجتماعي لتحليل الاتجاهات والتنبؤ بنتائجها ، وإعطاء النصح والمشورة لقادة المنظمات ، وتنفيذ برامج للتصرفات التي تخدم مصالح كل من المنظمة وجماهيرها " . ومن خلال هذا التعريف نجد أن للمنظمات دور اجتماعي باعتبارها هي المسئول عن مصالح الجماهير سواء كانت جماهير داخلية أو خارجية ، كما يمكن الحكم علي المنظمة من خلال سلوكها ومعاملتها تجاه الجماهير وهو سلوك يحكم علي سمعة المنظمة (٢ : ١٦) (١٩ : ٢٤).

* عـادل حسـن سيد أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية – كلية التربية الرياضية – جامعة المنيا

** محمد فوزي عبد العزيز مدرس بقسم الإدارة الرياضية – كلية التربية الرياضية – جامعة المنيا

فالعلاقات العامة تسعي دائماً إلي إرضاء الجماهير الداخلية وذلك لأنهم المرآة الحقيقية التي تعكس صورة المنشأة لباقي فئات الجمهور الخارجي المتعاملين مع المنظمة الرياضية ، كما تساعد الجمهور علي انجاز أعمالهم دون التعرض للضغوط الخاصة بالعمل ، فمن هنا أتت أهمية وجود العلاقات العامة ومساهمتها في توفير الجو الملائم للعمل والتأكيد علي راحة العاملين بالمنظمة وتهيئة ظروف العمل المناسبة الذي يجعلهم قادرين علي العمل بإخلاص والإنتاج بشكل أفضل ، وتتيح للعاملين من لهم الاستعداد والكفاءة بأن يتقدم وينمي مهاراته وقدراته عن طريق إتاحة الفرصة أمامه للتدريب علي الأعمال المختلفة وتنمية الموارد البشرية للعاملين بالمنظمة الرياضية ، لذا تسعي المنظمات من خلال إدارات العلاقات العامة إلي الإسهام في رفع درجة الرضا الوظيفي لدي العاملين بها (٣ : ١٥٢) (٦ : ٢٨) .

وتري كوثر الموجي وآخرون (٢٠٠٥) الي أن البرامج التي تقوم بها العلاقات العامة كنشاط يسهم بصورة فعالة في زيادة الرضا والسعادة لدي الجماهير والذي يعد علي أساس علمي سليم ، حيث تخدم هذه البرامج جميع فئات الجماهير وخاصة الجماهير الداخلية المتمثلة في الأعضاء أو العاملين بالمؤسسة الرياضية (٢٢ : ٢٠١) .

يعتبر الرضا الوظيفي من أهم العوامل النفسية التي تهتم بها المنظمات في الوقت الحالي ، حيث أكد الكثير من علماء الإدارة وعلم النفس أن الإنسان هو العنصر المهم في العمل والإنتاج ، لذا اتجهت جميع الدراسات إلي دراسة سلوك الإنسان واتجاهاته في مختلف الميادين والعمل علي خلق جو من الارتياح والرضا عن العمل (٤ : ٧) .

حيث يرى بعض العلماء أن إشباع حاجات العاملين تعتبر من أهم مكونات الرضا الوظيفي ، ويرى البعض أن العلاقات الاجتماعية بين العاملين هي من أهم محددات الرضا الوظيفي ، كما يرى البعض الأخر أن العلاقة بين الرئيس والمرؤوس وطبيعة الإشراف بينهم هو الذي يخلق بيئة خلاقة إيجابية لتحفيز الفرد وتشجيعه علي العطاء والإنتاج في عمله ، حيث تظهر دافعية الفرد في العطاء والإنتاج في عمله نتيجة شعوره بالسعادة والرضا عن العمل والذي يشعر به العاملين بصورة غير مباشرة من خلال إشباع حاجاته النفسية (٥ : ١٢) .

كما تعددت المفاهيم ووجهات النظر فيما يتعلق بالرضا الوظيفي فيرى " علي عبد الوهاب وعايدة خطاب " (١٩٩٣) أن الرضا الوظيفي عبارة عن حالة السعادة التي تتحقق عن طريق العمل وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموع المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو العمل (١١ : ٣٦) .

كما تناول احمد صقر عاشور (١٩٨٤) الرضا الوظيفي باعتباره وسيلة لإشباع حاجات الأفراد فهو "مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية وهي تعبر عن مدي الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عملة" (١:٨).

ويتفق الباحثان مع " فرانك ولش Frank walsh " بأن للعلاقات العامة الداخلية وظيفتين هما تحقيق الرضا للعاملين بالمنظمة ، وتحقيق الاتصال الجيد بين الإدارة والجمهور الداخلي لتحقيق التفاهم المشترك بينهما (٢٢ : ١٩) .

كما يرى الباحثان أن الرضا الوظيفي أحد المؤشرات الهامة التي تدل علي بيئة العمل التي يعيشها العاملين بالمنظمة مما يؤكد سلامة السياسات الوظيفية التي تتبعها المنظمة ، فالعلاقات العامة في جوهرها تهدف إلي خلق صورة ذهنية طيبة لدي الجماهير الداخلية .

تتضح أهمية هذا البحث في ندرة الدراسات التي أجريت علي مجتمع البحث في المتغيرات قيد البحث ، لذا فقد قام الباحثان بإجراء هذا البحث ، حيث لاحظ الباحثان أن جميع الدراسات لم تتناول العلاقات العامة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ، فمن خلال تواجد الباحثان المستمر بمديرية الشباب والرياضة في الإشراف علي التدريب الميداني لطلبة شعبة الإدارة وكذلك محاضرين في إدارة إعداد القادة ، لاحظ الباحثان أن هناك عدم رضا من الأخصائيين والأخصائيات بالمديرية عن أداء وعمل إدارة العلاقات العامة بالمديرية في الكثير من أعمالهم معرفة الباحثان .

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلي التعرف علي :

١- العلاقة بين العلاقات العامة والرضا الوظيفي لدي العينة الكلية (الأخصائيين و الأخصائيات الرياضيين) العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

٢- الفروق بين الاخصائيين والأخصائيات العاملين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا في العلاقات العامة .

٣- الفروق بين الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا في الرضا الوظيفي .

فروض البحث :

في ضوء أهداف البحث يفترض الباحثان ما يلي :

٤- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين العلاقات العامة والرضا الوظيفي لدي العينة الكلية (أخصائيين والأخصائيات الرياضيين) العاملين بمديرية الشباب و الرياضة بمحافظة المنيا .

٥- توجد فروق بين الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين العاملين بمديرية الشباب و الرياضة بمحافظة المنيا في العلاقات العامة .

٦- توجد فروق بين الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا في الرضا الوظيفي .

مصطلحات البحث :

العلاقات العامة :

هي النشاط المخطط الذي يهدف إلي تحقيق الرضا والتفاهم المتبادل بين المنظمة وجماهيرها ، من خلال سياسات وبرامج تستند في تنفيذها علي مبدأ المسئولية الاجتماعية (١٥ : ١٦) .

جمهور العلاقات العامة :

يصنف البحث الجمهور بمديرية الشباب والرياضة إلي فئتين :

الجمهور الخارجي : وهم جميع الأعضاء المتعاملين مع مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ومن غير العاملين بها سواء كانت أفراد أو مؤسسات (٤ : ١٥).

الجمهور الداخلي : وهم جميع الأعضاء العاملين ومنهم الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا (٤ : ١٥) .

الرضا الوظيفي :

هو مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد تجاه الجوانب المتعددة لوظيفته والتي تعبر عن مدي الإشباع الذي يتصوره الفرد أنه يحققه من خلالها (١٨ : ١١٦).

الدراسات السابقة :

١-دراسة حنان فاروق محمد (١٩٩٥) (٣) استهدفت الدراسة التعرف علي تأثير العلاقات العامة علي فاعلية الوظائف الإدارية للمنشأة علي عينة من شركات قطاع الأعمال في مصر ، حيث صممت الباحثة استبيان العلاقات العامة وتأثيرها علي مختلف الوظائف الإدارية في المنشأة المصرية ، حيث توصلت الباحثة إلي أن للعلاقات العامة دور كبير في تحمل المسئوليات الخاصة بالدور والأنشطة والوظائف الإدارية المختلفة والتي تمثل عبء علي المنشأة في تنفيذها والمواجهة إلي فئة الإدارة العليا للمنشأة .

٢- عادل حسن سيد (١٩٩٧) (٨) والتي استهدفت تقويم العلاقات العامة في بعض أندية جمهورية مصر العربية ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وقام الباحث بإعداد مقياس تقويم العلاقات العامة للأندية بجمهورية مصر العربية بهدف الوصول الي نتائج البحث ومن أهمها ضرورة تحديد أهداف واضحة للعلاقات العامة ، وأن تنبثق تلك الأهداف من الأهداف العامة الأندية الرياضية وأن تتكامل معها ، وأن تراعي هذه الأهداف الاهتمامات الخاصة بالأعضاء (الجمهور الداخلي) ، وأن يكون الهدف الرئيسي منها إشباع حاجات الأفراد .

٣- دراسة " فاروق ياسين التركي " (١٩٩٨)(١١) والتي استهدفت التعرف علي دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي علي العاملين بالخطوط السعودية ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وقام الباحث بتصميم استمارة استبيان للعلاقات العامة واستبيان للرضا الوظيفي والمقابلة الشخصية للوصول إلي نتائج البحث من أهمها وجود علاقة طردية دالة إحصائيا بين وظائف العلاقات العامة وبعض محاور الرضا الوظيفي ومنها الرضا عن المؤسسة والرضا عن الوظيفة الحالية والرضا عن النواحي الاجتماعية داخل المؤسسة .

٤- دراسة يونج واك وليندا هون Yong Wook & Linda Han (١٩٩٨) (٢٥) والتي استهدفت التعرف علي النماذج المحترفة في العلاقات العامة وعلاقتها بالرضا الوظيفي بين ممارسي العلاقات العامة الكوريين ، حيث أستخدم الباحثان مقياسان للعلاقات العامة والرضا الوظيفي للتوصل الي النتائج ومن أهمها أن استخدام ممارسين محترفين للعلاقات العامة أكثر رضا عن أعمالهم عن الممارسين ذات المستوي منخفض وخاصة الذين يستعملون نماذج محترفة في الصحف والمعلومات العامة ، كما توجد علاقة ايجابية بين النماذج المحترفة من ممارسين العلاقات العامة الكوريين والرضا عن الوظيفة الحالية.

٥- دراسة أشرف صبحي محمد (٢٠٠٠) (٢) والتي استهدفت وضع نموذج مقترح لإدارة العلاقات العامة في المجال الرياضي ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وقام الباحث بإعداد استقصاء للعلاقات العامة والمقابلة الشخصية للتوصل إلي النتائج والتي كان من أهمها وجود جهاز متفرغ للعلاقات العامة بالمنظمات الرياضية كوزارة الشباب والرياضة واللجنة الأولمبية ، كما يجب وضع العلاقات العامة كإدارة عامة في الهيكل التنظيمي وتوضيح العلاقات بينها وبين الإدارات المختلفة بالمنظمة .

٦- دراسة عادل حسن سيد (٢٠٠١) (٧) استهدفت الدراسة بناء أطار تنظيمي لإدارة العلاقات العامة في الحركة الكشفية ، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وكانت أدوات جمع البيانات استبيان للعلاقات العامة من تصميم الباحث ، وكانت أهم النتائج تحديد لائحة تنظيمية لشروط اختيار مسئولين عن العلاقات العامة بالجمعيات الكشفية والتي بدورها تهتم بالجمهور الداخلي والذين من خلالهم يعطي الانطباع الايجابي عن الحركة الكشفية وتوضيح أهداف الحركة الكشفية للجمهور الداخلي والخارجي .

إجراءات البحث

منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج الوصفي – بالأسلوب المسحي لمناسبته لطبيعة البحث .

مجتمع البحث :-

يمثل مجتمع البحث الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا والبالغ عددهم (١٦٨) من الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين بالمديرية .

عينة البحث :-

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من بين الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين والذي بلغ عددهم (٩٥) وبنسبة ٥٦ % من المجتمع الأصلي ومقسمين إلي (٧١) أخصائي رياضي و(٢٤) أخصائية رياضية وقد بلغ المتوسط الحسابي لعمر العينة بالسنة (٣٦,٢) سنة وبانحراف معياري قدرة (٦,١٣) .

أدوات جمع البيانات :-

اعتمد الباحثان في حصولهما علي البيانات بالمقاييس الآتية :

١ – مقياس العلاقات العامة لدي العاملين بالمجال الرياضي (إعداد الباحثان)

٢ – مقياس الرضا الوظيفي في المجال الرياضي (إعداد / عادل محمد النشار)

١- مقياس العلاقات العامة لدي العاملين بالمجال الرياضي: من تصميم الباحثان

قام الباحثان بتصميم مقياس العلاقات العامة لدي العاملين بالمجال الرياضي واتبع الباحثان الآتي في تصميم المقياس :-

من خلال المقابلة الشخصية مع بعض الخبراء والعاملين بمديرية الشباب والرياضة وبتحليل العديد من المراجع العلمية والدراسات السابقة ، توصل الباحثان إلي (٨) محاور ، تم عرضهم علي (١٠) عشرة خبراء في مجال الإدارة الرياضية لإبداء الرأي في مدي مناسبة المحاور لتصميم المقياس ملحق (٤) وجدول (١) يوضح ذلك .

و يتم الإجابة عليها في ضوء الاستجابة

– دائماً ويقدر لها (٥) درجات . – غالباً ويقدر لها (٤) درجات .

– أحيانا ويقدر لها (٣) درجات. – نادراً ويقدر لها (٢) درجة.

– أبداً ويقدر لها (١) درجة واحدة. ويبلغ الحد الأقصى لدرجات المقياس (٣٩٠) درجة والحد الأدنى (٧٨) درجة

جدول (١)

آراء الخبراء في أبعاد المقياس ن=١٠

م	الأبعاد	النسبة المئوية للموافقة %
١	مفهوم وأهداف إدارة العلاقات العامة	١٠٠
٢	وظائف إدارة العلاقات العامة	١٠٠
٣	أنشطة إدارة العلاقات العامة	١٠٠
٤	الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة	٨٠
٥	تعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة	٨٠
٦	استخدام وسائل الاتصال في إدارة العلاقات العامة	٧٠
٧	التخطيط والمتابعة لنشاط إدارة العلاقات العامة	١٠٠
٨	تقويم إدارة العلاقات العامة	٨٠

وافق الخبراء علي المحاور بنسبة تتراوح بين ٧٠ : ١٠٠ %

كما قام الباحثان بوضع عدد (١١) عبارة لكل محور من المحاور الثمانية المقترحة التي وافق عليها الخبراء وبذلك بلغ عدد العبارات (٨٨) عبارة ، ثم تم عرض المقياس علي السادة خبراء لإبداء الرأي في مدي مناسبة العبارات جدول (٢)

جدول (٣)

آراء الخبراء في مدي مناسبة العبارات للمحاور الموضوعة ن=١٠

م	المحـــــــــور	العبارة										
		١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١
١	مفهوم وأهداف إدارة العلاقات العامة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٩٠	٨٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠
٢	وظائف إدارة العلاقات العامة	١٠٠	١٠٠	٨٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٩٠	٨٠	١٠٠	٧٠	١٠٠
٣	أنشطة إدارة العلاقات العامة	٨٠	٩٠	٩٠	١٠٠	٨٠	٨٠	١٠٠	٩٠	١٠٠	١٠٠	٩٠
٤	الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة	٨٠	٥٠	١٠٠	٩٠	٩٠	٨٠	٤٠	٤٠	٩٠	٨٠	١٠٠
٥	تعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٩٠	٨٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠
٦	استخدام وسائل الاتصال في إدارة العلاقات العامة	٤٠	١٠٠	٩٠	١٠٠	٥٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٥٠	١٠٠	١٠٠
٧	التخطيط والمتابعة لنشاط إدارة العلاقات العامة	١٠٠	٩٠	١٠٠	٩٠	٩٠	٨٠	٤٠	١٠٠	٩٠	١٠٠	٩٠
٨	تقويم إدارة العلاقات العامة	٨٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	٨٠	١٠٠	٤٠	١٠٠	٨٠	١٠٠

جدول (٣)

يوضح عدد العبارات المستبعدة وعدد العبارات النهائية

لمقياس العلاقات العامة في المجال الرياضي

م	المحـــــــــــور	عدد العبارات في الصورة المبدئية	عدد العبارات المستبعدة	عدد العبارات النهائية
١	مفهوم وأهداف إدارة العلاقات العامة	١١	—	١١
٢	وظائف إدارة العلاقات العامة	١١	—	١١
٣	أنشطة إدارة العلاقات العامة	١١	—	١١
٤	الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة	١١	٣	٨
٥	تعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة	١١	٢	٩
٦	استخدام وسائل الاتصال في إدارة العلاقات العامة	١١	٣	٨
٧	التخطيط والمتابعة لنشاط إدارة العلاقات العامة	١١	١	١٠
٨	تقويم إدارة العلاقات العامة	١١	١	١٠
	المجـــــموع الكـــــلي	٨٨	١٠	٧٨

بعد استطلاع آراء الأساتذة المحكمين قام الباحثان باستبعاد العبارات التي حصلت علي موافقة أقل من ٧٠% من آراء الخبراء ، حيث تم اختيار العبارات التي وافق عليها بنسبة ٧٠% فأكثر والتي تتميز بالوضوح والدقة في التعبير عن المحور الذي تمثله وقد بلغ عدد العبارات (٧٨) عبارة . وبذلك تم وضع المقياس في صورته النهائية ملحق (١) .

الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحثان بأجراء دراسة استطلاعية علي عينة بلغت (٢٠) عشرون من الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين من العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ومن خارج العينة الأصلية ، حيث طبق عليهم مقياس العلاقات العامة ومقياس الرضا الوظيفي وذلك :

- لمعرفة مناسبة العبارات لمستوي فهم العينة .
- التأكد من عدم وجود أي عبارات يصعب فهمها .
- تحديد زمن الإجابة علي الاستبيان .
- إيجاد ثبات المقياسين (العلاقات العامة في المجال الرياضي ، مقياس الرضا الوظيفي) .

وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية أن العبارات مناسبة من حيث الصياغة واللغة المستخدمة ولم تظهر من العينة أي تعليقات توحي بأي صعوبة أو عدم الفهم ومناسبة الزمن الخاصة بالإجابة .

المعاملات العلمية للمقياس

١- حساب صدق المقياس . لحساب صدق المقياس أستخدم الباحثان كلا من :

أ- صدق المحتوي .

ب- الصدق الذاتي

ج- صدق الاتساق الداخلي .

أ- صدق المحتوي .

قام الباحثان بعرض المقياس علي (١٠) عشرة من أساتذة متخصصين في مجال الإدارة الرياضية بكليات التربية الرياضية ، وذلك عن طريق المقابلة الشخصية لاستطلاع رأيهم بعد توضيح الهدف من المقياس للتأكد من صحتها وصدقها وعلي ضوء ملاحظتهم أمكن تعديل المقياس .

ب - الصدق الذاتي

قام الباحثان بحساب الصدق الذاتي للمقياس وذلك عن طريق أيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات , وهو يفيد في تحديد النهاية العظمى لمعاملات الصدق التجريبي والصدق العاملى ، بمعنى أن الحد الأعلى لمعامل صدق الاختبار لا يتجاوز صدقه الذاتي ،والجدول التالي (٤) يوضح النتيجة.

جدول (٤)

معاملات الصدق الذاتي لمقياس العلاقات العامة

في المجال الرياضي (ن=٣٠)

م	أبعاد المقياس	قيمة معامل الارتباط
١	مفهوم وأهداف إدارة العلاقات العامة	٠,٩٢
٢	وظائف إدارة العلاقات العامة	٠,٨٩
٣	أنشطة إدارة العلاقات العامة	٠,٨٥
٤	الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة	٠,٨٣
٥	تعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة	٠,٩٠
٦	استخدام وسائل الاتصال في إدارة العلاقات العامة	٠,٨٢
٧	التخطيط والمتابعة لنشاط إدارة العلاقات العامة	٠,٩٤
٨	تقويم إدارة العلاقات العامة	٠,٨٧
	الدرجة الكلية	٠,٨٥

قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ = ٠,٣٧٨

يتضح من الجدول السابق (٤) ما يلي:

تراوحت معاملات الصدق الذاتي للمقياس ما بين (٠,٨٢ الي ٠,٩٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا مما يدل علي صدق المقياس .

جـ – صدق الاتساق الداخلي .

للحصول علي الاتساق الداخلي تم حساب معامل الارتباط بين درجات كل بعد وبين المجموع الكلي للمقياس وذلك علي عينة قوامها (٢٠) عشرون من الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ومن خارج عينة البحث وجدول (٥) يوضح قيمة الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس .

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية لمقياس

العلاقات العامة في المجال الرياضي ن=(٢٠)

م	أبعاد المقياس	قيمة معامل الارتباط
١	مفهوم وأهداف إدارة العلاقات العامة	٠,٨٥
٢	وظائف إدارة العلاقات العامة	٠,٨٠
٣	أنشطة إدارة العلاقات العامة	٠,٧٣
٤	الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة	٠,٦٩
٥	تعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة	٠,٨٢
٦	استخدام وسائل الاتصال في إدارة العلاقات العامة	٠,٦٨
٧	التخطيط والمتابعة لنشاط إدارة العلاقات العامة	٠,٩٠
٨	تقويم إدارة العلاقات العامة	٠,٧٦

قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ = ٠,٣٧٨

يتضح من جدول (٥) السابق ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط لأبعاد مقياس العلاقات العامة في المجال الرياضي بين (٠,٦٨ : ٠,٩٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا.

كما تم حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس العلاقات العامة في المجال الرياضي والعبارة التي تنتمي إليه كما يوضحها جدول (٦) التالي :

جدول (٦)

معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس العلاقات العامة

في المجال الرياضي والعبارة التي تنتمي إليه ن = ٣٠

المحاور / المسلسل	مفهوم وأهداف إدارة العلاقات العامة		وظائف إدارة العلاقات العامة		أنشطة إدارة العلاقات العامة		الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة		تعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة		استخدام وسائل الاتصال في إدارة العلاقات العامة		التخطيط والمتابعة لنشاط إدارة العلاقات العامة		تقويم إدارة العلاقات العامة	
	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	١	٠,٨٧	١	٠,٦٦	١	٠,٨٢	١	٠,٨١	١	٠,٧١	١	٠,٨١	١	٠,٦٩	١	٠,٦٢
٢	٢	٠,٨١	٢	٠,٨٤	٢	٠,٦٨	٢	٠,٧٥	٢	٠,٧٣	٢	٠,٩٠	٢	٠,٨٨	٢	٠,٦٥
٣	٣	٠,٩٠	٣	٠,٨١	٣	٠,٩١	٣	٠,٨١	٣	٠,٧٥	٣	٠,٦٨	٣	٠,٧٤	٣	٠,٧٤
٤	٤	٠,٧٧	٤	٠,٧٤	٤	٠,٦٨	٤	٠,٧٤	٤	٠,٦٩	٤	٠,٦٩	٤	٠,٧٥	٤	٠,٧٧
٥	٥	٠,٦٨	٥	٠,٨٤	٥	٠,٦٥	٥	٠,٧٥	٥	٠,٦٨	٥	٠,٧٣	٥	٠,٨٥	٥	٠,٦٨
٦	٦	٠,٨٥	٦	٠,٦٩	٦	٠,٨٤	٦	٠,٦٩	٦	٠,٧٠	٦	٠,٧٧	٦	٠,٩٠	٦	٠,٦٣
٧	٧	٠,٧٢	٧	٠,٧٩	٧	٠,٧٤	٧	٠,٧٥	٧	٠,٦٩	٧	٠,٧٦	٧	٠,٦٩	٧	٠,٨٥
٨	٨	٠,٦٨	٨	٠,٦٧	٨	٠,٧١	٨	٠,٧٤	٨	٠,٨٢	٨	٠,٦٨	٨	٠,٦٧	٨	٠,٧٤
٩	٩	٠,٩١	٩	٠,٦١	٩	٠,٨٣	—	—	٩	٠,٥٨	—	—	٩	٠,٧٢	٩	٠,٨٦
١٠	١٠	٠,٥٩	١٠	٠,٧٨	١٠	٠,٧٢	—	—	—	—	—	—	١٠	٠,٧٣	١٠	٠,٦٤
١١	١١	٠,٦٩	١١	٠,٧٥	١١	٠,٨١	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ = ٠,٣٧٨

يتضح من جدول (٦) السابق ما يلي :

١. تراوحت معاملات الارتباط لبعد مفهوم وأهداف إدارة العلاقات العامة بين (٠,٥٩ : ٠,٩١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا.

٢. تراوحت معاملات الارتباط لبعد وظائف إدارة العلاقات العامة بين (٠,٦١ : ٠,٨٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا.

٣. تراوحت معاملات الارتباط لبعد أنشطة إدارة العلاقات العامة بين (٠,٦٥ : ٠,٩١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا.

٤. تراوحت معاملات الارتباط لبعد الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة بين (٠,٦٩ : ٠,٨١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا.

٥. تراوحت معاملات الارتباط لبعد تعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة بين (٠,٥٨ : ٠,٨٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا.

٦. تراوحت معاملات الارتباط لبعد استخدام وسائل الاتصال في إدارة العلاقات العامة بين (٠,٦٨ : ٠,٩٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا.

٧. تراوحت معاملات الارتباط لبعد التخطيط والمتابعة لنشاط إدارة العلاقات العامة بين (٠,٦٧ : ٠,٩٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا.

٨. تراوحت معاملات الارتباط لبعد تقويم إدارة العلاقات العامة بين (٠,٦٢ : ٠,٨٦) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات مقياس العلاقات العامة في المجال الرياضي والدرجة الكلية للمقياس كما يوضحها جدول (٧) .

جدول (٧)

معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات مقياس أبعاد مقياس العلاقات العامة

في المجال الرياضي والدرجة الكلية للمقياس ن = ٣٠

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٧٩	١١	٠,٧٠	٢١	٠,٧٩	٣١	٠,٥٦	٤١	٠,٧٥	٥١	٠,٦٩	٦١	٠,٧٥	٧١	٠,٦٤
٢	٠,٧٨	١٢	٠,٧٤	٢٢	٠,٧٨	٣٢	٠,٦٧	٤٢	٠,٦٠	٥٢	٠,٧٥	٦٢	٠,٦٢	٧٢	٠,٧٥
٣	٠,٦٨	١٣	٠,٧٧	٢٣	٠,٦٨	٣٣	٠,٧٠	٤٣	٠,٧٠	٥٣	٠,٦٢	٦٣	٠,٥٦	٧٣	٠,٦٥
٤	٠,٦٠	١٤	٠,٧٤	٢٤	٠,٦٠	٣٤	٠,٦٩	٤٤	٠,٦٩	٥٤	٠,٥٦	٦٤	٠,٦٥	٧٤	٠,٦٦
٥	٠,٧٥	١٥	٠,٦٤	٢٥	٠,٧٥	٣٥	٠,٧٥	٤٥	٠,٧٠	٥٥	٠,٦٧	٦٥	٠,٧٠	٧٥	٠,٧٦
٦	٠,٧٠	١٦	٠,٧٥	٢٦	٠,٦٠	٣٦	٠,٦٢	٤٦	٠,٧٤	٥٦	٠,٧٠	٦٦	٠,٧٢	٧٦	٠,٦٨
٧	٠,٧٥	١٧	٠,٦٠	٢٧	٠,٧٦	٣٧	٠,٥٦	٤٧	٠,٧٧	٥٧	٠,٧٤	٦٧	٠,٦٥	٧٧	٠,٦٦
٨	٠,٧٥	١٨	٠,٦٦	٢٨	٠,٦٨	٣٨	٠,٦٧	٤٨	٠,٧٥	٥٨	٠,٧٧	٦٨	٠,٦٨	٧٨	—
٩	٠,٦٤	١٩	٠,٦٨	٢٩	٠,٦٦	٣٩	٠,٧٢	٤٩	٠,٦٢	٥٩	٠,٧٤	٦٩	٠;٦٠	٧٩	—
١٠	٠,٧٢	٢٠	٠,٧٦	٣٠	٠,٦٩	٤٠	٠,٥٦	٥٠	٠,٦٩	٦٠	٠,٦٤	٧٠	٠,٦٥	٨٠	—

قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ = ٠,٣٧٨

يتضح من جدول (٧) السابق ما يلي :

تراوحت معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات مقياس العلاقات العامة في المجال الرياضي والدرجة الكلية للمقياس بين (٠,٥٦ : ٠,٧٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا.

ب-الثبات

قام الباحثان بحساب ثبات المقياس وذلك باستخدام طريقه إعادة اختبار ، حيث تم تطبيق الاختبار على عينة قوامها (٢٠) عشرون من الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ومن خارج عينة البحث الأساسية ، ثم أعيد الاختبار مرة أخرى على نفس العينة بفاصل زمني أسبوع ، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني و الجدول التالي (٨) يوضح النتيجة.

جدول (٨)

معامل الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني

لمقياس العلاقات العامة في المجال الرياضي (ن=٢٠)

م	أبعاد المقياس	قيمة معامل الارتباط
١	مفهوم وأهداف إدارة العلاقات العامة	٠,٧٤
٢	وظائف إدارة العلاقات العامة	٠,٨٦
٣	أنشطة إدارة العلاقات العامة	٠,٦٩
٤	الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة	٠,٧٦
٥	تعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة	٠,٨٨
٦	استخدام وسائل الاتصال في إدارة العلاقات العامة	٠,٧٩
٧	التخطيط والمتابعة لنشاط إدارة العلاقات العامة	٠,٨١
٨	تقويم إدارة العلاقات العامة	٠,٧١
	الدرجة الكلية	٠,٧٨

قيمة (ر) الجدولية عند ٠,٠٥= ٠,٣٧٨

- يتضح من الجدول (٨) السابق ما يلي:-

تراوحت معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول والثاني لمقياس العلاقات العامة في المجال الرياضي ما بين (٠,٦٩ إلي ٠,٨٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا مما يدل على ثبات المقياس .

ثانيا : مقياس الرضا الوظيفي :

قام الباحثان بالاستعانة بمقياس الرضا الوظيفي الذي قام بأعداده (عادل النشار) (١٩٩٧) والذي يتكون من (٥٣) ثلاثة وخمسين عبارة موزعة علي (٦) ستة أبعاد و هي" الرضا عن

الوظيفة الحالية ،والرضا عن الدخل ، والرضا عن أسلوب التقييم ،والرضا عن أسلوب الترقية ،و الرضا عن الرئيس في العمل ،و الرضا عن الزملاء في العمل "

و يتم الإجابة عليها في ضوء الاستجابة

- دائماً ويقدر لها (٥) درجات . - غالباً ويقدر لها (٤) درجات .
- أحيانا ويقدر لها (٣) درجات. - نادراً ويقدر لها (٢) درجة.
- أبداً ويقدر لها (١) درجة واحدة. وذلك في حالة العبارات ذات الاتجاه الإيجابي ،أما العبارات ذات الاتجاه السلبي فتعكس الدرجة . ويبلغ الحد الأقصى لدرجات المقياس (٢٦٥) درجة والحد الأدنى (٥٣) درجة

المعاملات العلمية للمقياس

أولا :الصدق

قام "عادل النشار" (١٩٩٧) بحساب صدق المقياس و ذلك باستخدام عدة طرق وهي :- صدق المحتوى ، والصدق الذاتي . و قد حقق المقياس درجة عالية من الصدق ، سوف يقوم الباحثان بعرض هذه الطرق .

ثانيا: الثبات

لحساب ثبات المقياس قام "عادل النشار" (١٩٩٧) باستخدام طريقتي إعادة الاختبار ، والتجزئة النصفية ، و قد حقق المقياس درجة عالية من الثبات .

وفي البحث الحالي قام الباحثان بحساب المعاملات العلمية علي النحو التالي :

أ- الصدق

للتحقق من صدق المقياس قام الباحثان باستخدام الطريقتين التاليتين :

١- صدق الاتساق الداخلي .

٢- الصدق الذاتي .

١- صدق الاتساق الداخلي

لحساب الاتساق الداخلي للمقياس قام الباحثان بتطبيق المقياس علي عينة عشوائية قوامها (٢٠) عشرون من الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ومن خارج العينة الأصلية للبحث ، وتم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس كما يوضحها جدول (٩) وكذلك

حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تمثله كما يوضحها جدول (١٠) كما تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد والدرجة الكلية للمقياس كما يوضحها جدول (١١)

جدول (٩)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية له (ن=٣٠)

رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط	رقم المفردة	قيمة معامل الارتباط
١	٠,٤٥	١٦	٠,٦٦	٣١	٠,٩١	٤٦	٠,٨٥
٢	٠,٥٥	١٧	٠,٦٥	٣٢	٠,٦١	٤٧	٠,٦٤
٣	٠,٨٤	١٨	٠,٩٠	٣٣	٠,٥١	٤٨	٠,٦١
٤	٠,٦٥	١٩	٠,٥٤	٣٤	٠,٦٢	٤٩	٠,٧٥
٥	٠,٦٢	٢٠	٠,٧٨	٣٥	٠,٨٤	٥٠	٠,٥٤
٦	٠,٤٥	٢١	٠,٨٥	٣٦	٠,٧٥	٥١	٠,٦٤
٧	٠,٧٨	٢٢	٠,٨٤	٣٧	٠,٧٦	٥٢	٠,٨٦
٨	٠,٦٥	٢٣	٠,٦١	٣٨	٠,٥٦	٥٣	٠,٦١
٩	٠,٥٤	٢٤	٠,٧٤	٣٩	٠,٨٤	—	—
١٠	٠,٦٥	٢٥	٠,٦٥	٤٠	٠,٧١	—	—
١١	٠,٧٤	٢٦	٠,٨١	٤١	٠,٧٦	—	—
١٢	٠,٧٦	٢٧	٠,٦٠	٤٢	٠,٤٥	—	—
١٣	٠,٦١	٢٨	٠,٥٢	٤٣	٠,٥٥	—	—
١٤	٠,٦٩	٢٩	٠,٤٥	٤٤	٠,٥٦	—	—
١٥	٠,٥٨	٣٠	٠,٦٣	٤٥	٠,٨٥	—	—

قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ =٠,٣٥٢

يتضح من الجدول السابق (٩) ما يلي

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية لمقياس ما بين (٠,٤٥الي٠,٩١) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل علي التناسق الداخلي للمقياس.

جدول (١٠)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الرضا الوظيفي

و الدرجة الكلية للبعد الذي تمثله (ن=٣٠)

الرضا عن الوظيفة		الرضا عن الدخل		الرضا عن أسلوب التقييم		الرضا عن أسلوب الترقية		الرضا عن الرئيس في العمل		الرضا عن الزملاء في العمل	
العبارة	قيمة معامل الارتباط	العبارة	قيمة معامل الارتباط	العبارة	قيمة معامل الارتباط	العبارة	قيمة معامل الارتباط	العبارة	قيمة معامل الارتباط	العبارة	قيمة معامل الارتباط
١	٠,٨١	١٣	٠,٦١	٢٣	٠,٨٥	٢٩	٠,٨٦	٣٥	٠,٦٥	٤٨	٠,٥٥
٢	٠,٧٩	١٤	٠,٨٦	٢٤	٠,٧٤	٣٠	٠,٩١	٣٦	٠,٨٥	٤٩	٠,٨٢
٣	٠,٧٥	١٥	٠,٨٧	٢٥	٠,٦٥	٣١	٠,٩٢	٣٧	٠,٦٥	٥٠	٠,٧١
٤	٠,٧٤	١٦	٠,٦٨	٢٦	٠,٦٥	٣٢	٠,٩٤	٣٨	٠,٦٤	٥١	٠,٨٦
٥	٠,٧١	١٧	٠,٩٠	٢٧	٠,٧٥	٣٣	٠,٧٥	٣٩	٠,٦٩	٥٢	٠,٩٢
٦	٠,٨٨	١٨	٠,٥٦	٢٨	٠,٩٢	٣٤	٠,٦٦	٤٠	٠,٧١	٥٣	٠,٩١
٧	٠,٩٤	١٩	٠,٧٤	—	—	—	—	٤١	٠,٤٢	—	—
٨	٠,٨٢	٢٠	٠,٦٥	—	—	—	—	٤٢	٠,٨٧	—	—
٩	٠,٨٢	٢١	٠,٤٤	—	—	—	—	٤٣	٠,٥٣	—	—
١٠	٠,٧٠	٢٢	٠,٦٢	—	—	—	—	٤٤	٠,٥٣	—	—
١١	٠,٦٩	—	—	—	—	—	—	٤٥	٠,٨٨	—	—
١٢	٠,٥١	—	—	—	—	—	—	٤٦	٠,٤٧	—	—
—	—	—	—	—	—	—	—	٤٧	٠,٦٦	—	—

قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ =٠,٣٧٨

يتضح من الجدول السابق (١٠) ما يلي

- تراوحت معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن الوظيفة الحالية والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠,٥١الي٠,٩٤) وهي معامل ارتباط دالة إخصائيا.
- تراوحت معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن الدخل والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠,٤٤الي٠,٩٠) وهي معامل ارتباط دالة إحصائيا.
- تراوحت معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن أسلوب التقييم والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠,٦٥الي٠,٩٢) وهي معامل ارتباط دالة إحصائيا.
- تراوحت معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن أسلوب الترقية والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠,٦٦الي٠,٩٤) وهي معامل ارتباط دالة إحصائيا.

- تراوحت معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد الرضا عن الرئيس في العمل والدرجة الكلية للبعد ما بين(٠,٤٢الي٠,٨٨) وهي معامل ارتباط دالة إحصائيا .
- تراوحت معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الرضا عن الزملاء في العمل والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠,٥٥الي٠,٩٢) وهي معامل ارتباط دالة إحصائيا.

جدول (١١)

معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية للمقياس (ن=٣٠)

العناصر	معامل الارتباط
الرضا عن الوظيفة	٠,٧٧
الرضا عن الدخل	٠,٨٦
الرضا عن أسلوب التقييم	٠,٨٢
الرضا عن أسلوب الترقية	٠,٧٤
الرضا عن الرئيس في العمل	٠,٨١
الرضا عن الزملاء في العمل	٠,٧٣

قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ =٠,٣٥٢

يتضح من الجدول السابق (١١) ما يلي

تراوحت معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية للمقياس ككل ما بين (٠,٧٣ إلى ٠,٨٦) وهي معامل ارتباط دالة إحصائيا.

٢- الصدق الذاتي

تم حساب الصدق الذاتي للمقياس وذلك عن طريق أيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات وهو يفيد في تحديد النهاية العظمي لمعاملات الصدق التجريبي و الصدق العاملي ، بمعني أن الحد الأعلى لمعامل صدق الاختبار لا يتجاوز صدق الذاتي ، والجدول التالي (١٢) توضح النتيجة

جدول (١٢)

معاملات الصدق الذاتي لمقياس الرضا الوظيفي (ن=٣٠)

العناصر	معامل الصدق
الرضا عن الوظيفة	٠,٩٢
الرضا عن الدخل	٠,٨٦
الرضا عن أسلوب التقييم	٠,٨٤
الرضا عن أسلوب الترقية	٠,٧٦
الرضا عن الرئيس في العمل	٠,٧٩
الرضا عن الزملاء في العمل	٠,٩٠
الدرجة الكلية	٠,٨٥

قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ =٠,٣٥٢

يتضح من الجدول السابق (١٢) ما يلي

تراوحت معاملات الصدق للمقياس ما بين (٠,٧٨الي٠,٩١)وهي مغاملات ارتباط دالة إحصائيا مما يدل علي صدق المقياس .

ب-الثبات

للتأكيد من ثبات المقياس قام الباحثان باستخدام طريقة إعادة التطبيق علي عينة قوامها (٢٠) عشرون من الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا و بفاصل زمني قدرة (١٠) عشرة أيام بين التطبيقين الأول و الثاني، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين والجدول التالي (١٣) يوضح النتيجة .

جدول (١٣)

معامل الارتباط بين التطبيقين الأول و الثاني لمقياس الرضا الوظيفي (ن=٣٠)

العناصر	معامل الارتباط
الرضا عن الوظيفة	٠,٧٥
الرضا عن الدخل	٠,٧٢
الرضا عن أسلوب التقييم	٠,٨٣
الرضا عن أسلوب الترقية	٠,٩١
الرضا عن الرئيس في العمل	٠,٦٦
الرضا عن الزملاء في العمل	٠,٩٢
الدرجة الكلية للمقياس	٠,٨٧

قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ =٠,٣٥٢

يتضح من الجدول السابق (١٣) ما يلي

تراوحت معاملات الارتباط بين التطبيقين الأول و الثاني لمقياس الرضا الوظيفي ما بين (٠.٦٦الي ٠,٩٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائيا مما يدل علي ثبات المقياس .

الدراسة الأساسية

تم تطبيق مقياس العلاقات العامة في المجال الرياضي ومقياس الرضا الوظيفي علي الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا خلال الفترة من يوم السبت ٢٠٠٥/٩/١٧م إلي يوم الخميس ٢٠٠٥/٩/٢٩م

الأسلوب الإحصائي المستخدم

- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل الارتباط بيرسون
- اختبار "ت"

وقد استخدم الباحثان برنامج SPSS v.١١ في حساب المعالجات الإحصائية

عرض النتائج وتفسير ومناقشتها

عرض النتائج

سوف يستعرض الباحثان نتائج البحث وفقا للترتيب التالي :

١- العلاقة بين العلاقات العامة والرضا الوظيفي لدي العينة الكلية (الأخصائيين و الأخصائيات الرياضيين) العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

٢- الفروق بين الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا في العلاقات العامة .

٣-الفروق بين الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا في الرضا الوظيفي .

جدول (١٤)

مصفوفة الارتباط بين أبعاد العلاقات العامة وأبعاد الرضا الوظيفي للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ن=٨٥

أبعاد مقياس الرضا الوظيفي / أبعاد مقياس العلاقات العامة	الرضا عن الوظيفة الحالية	الرضا عن الدخل	الرضا عن أسلوب التقييم	الرضا عن أسلوب الترقية	الرضا عن الرئيس في العمل	الرضا عن الزملاء في العمل	الدرجة الكلية
مفهوم وأهداف إدارة العلاقات العامة	٠,٣٠٩*	٠,٠٠٦	٠,١١٩	٠,٣٠٥*	٠,٣١٣*	٠,٢١١	٠,٢٦٢
وظائف إدارة العلاقات العامة	٠,٢٩٥	٠,٠٧٤	٠,٠٠٠	٠,٢٤١	٠,٤٠٧*	٠,٤٨٢*	٠,٢٦٩
أنشطة إدارة العلاقات العامة	٠,٦٣٨*	٠,٢٢٣	٠,٠٤٧	٠,٣٨٩*	٠,٧١٤*	٠,٧٤٢*	٠,٥٨٨*
الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة	٠,٢٣٥	٠,١٤٧	٠,٠٣٤	٠,٢٨٤*	٠,٢٣٤	٠,٠٦٨	٠,١٤٥
تعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة	٠,٨٤٩*	٠,٣٠٤*	٠,١٩١	٠,٣٦٩*	٠,٨١٦*	٠,٧٠٦*	٠,٧١٥*
استخدام وسائل الاتصال في إدارة العلاقات العامة	٠,٥٨٥*	٠,٠٢١	٠,٠٩٧	٠,٣٣٧*	٠,٦٠٨*	٠,٨٠٣*	٠,٤٥٢*
التخطيط والمتابعة لنشاط إدارة العلاقات العامة	٠,٣٥٧*	٠,١٧٠	٠,٢٢٨	٠,١٤٧	٠,٣٧٥*	٠,٢٣٨	٠,٣٤١*
تقويم إدارة العلاقات العامة	٠,٣٢٦*	٠,١٨٠	٠,٣١٧*	٠,٢٢٢	٠,٣١٥*	٠,٢١٢	٠,٣٤٣*
الدرجة الكلية	٠,٧١٣*	٠,١٣٢	٠,١٣٩	٠,٤٢٠*	٠,٧٦٦*	٠,٧٢٤*	٠,٦١٩*

قيمة "ر" الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ =٠,٢٧٣

يتضح من الجدول السابق.(١٤) ما يلي:-

- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد مفهوم وأهداف إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن أسلوب الترقية ، الرضا عن الرئيس في العمل) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .
- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين بعد مفهوم وأهداف إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الدخل ، الرضا عن أسلوب التقييم ، الرضا عن الزملاء في العمل ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .
- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد وظائف إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الرئيس في العمل ،الرضا عن الزملاء في العمل) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .
- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين بعد وظائف إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن الدخل ، الرضا عن أسلوب التقييم ، الرضا عن أسلوب الترقية ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .
- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد أنشطة إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن أسلوب الترقية ، الرضا عن الرئيس في العمل ، الرضا عن الزملاء في العمل ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .
- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين بعد أنشطة إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الدخل ، الرضا عن أسلوب التقييم) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .
- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة وبعد (الرضا عن أسلوب الترقية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .
- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين بعد الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن الدخل ، الرضا عن أسلوب التقييم ، الرضا عن الرئيس في العمل ، الرضا عن الزملاء في العمل ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .
- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد تعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن الدخل ، الرضا عن أسلوب الترقية ، الرضا عن

الرئيس في العمل ، الرضا عن الزملاء في العمل ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

• لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين بعد تعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة وبعد (الرضا عن أسلوب التقييم) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

• توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد استخدام وسائل الاتصال في إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن أسلوب الترقية ، الرضا عن الرئيس في العمل ، الرضا عن الزملاء في العمل ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

• لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين بعد استخدام وسائل الاتصال في إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الدخل ، الرضا عن أسلوب التقييم) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

• توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد التخطيط والمتابعة لنشاط إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن الرئيس في العمل ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

• لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين بعد التخطيط والمتابعة لنشاط إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الدخل ، الرضا عن أسلوب التقييم ، الرضا عن أسلوب الترقية ، الرضا عن الزملاء في العمل) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا.

• توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد تقويم إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن أسلوب التقييم ، الرضا عن الرئيس في العمل ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

• لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين بعد تقويم إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الدخل ، عن أسلوب الترقية ، الرضا عن الزملاء في العمل) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

• توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من الدرجة الكلية لمقياس العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، عن أسلوب الترقية ، الرضا عن الرئيس في العمل ، الرضا عن الزملاء في العمل ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا

• لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين بعد تقويم إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الدخل ، الرضا عن أسلوب التقييم) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

جدول (١٥)

دلالة الفروق بين الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية

الشباب والرياضة بمحافظة المنيا في العلاقات العامة ن=٩٥

أبعاد العلاقات العامة	الأخصائيين ن=٧١		الأخصائيات ن=٢٤		قيمة "ت"	الدلا الإحصا
	م	ع	م	ع		
مفهوم وأهداف إدارة العلاقات العامة	٤٢,٠٠	٤,١٠	٤٠,٣٨	٣,٦٩	١,٦٩٧	داله
وظائف إدارة العلاقات العامة	٤٠,١٣	٦,٢٤	٣٨,٣٣	٤,٧٩	١,٢٧٠	غير د
أنشطة إدارة العلاقات العامة	٣٣,٥٦	٤,٨٨	٣٤,٤٦	٥,٠١	٠,٧٦٥	غير د
الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة	٢٥,١٥	٦,٠٣	٢٩,٩٦	٣,٤٣	٣,٦٦٢	داله
تعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة	٣٠,٥٤	٤,٤٥	٣٢,١٣	٣,٢٩	١,٥٨٧	غير د
استخدام وسائل الاتصال في إدارة العلاقات العامة	٢٦,٤٤	٣,٧١	٢٧,٧٩	٢,٨٣	١,٦٠٨	غير د
التخطيط والمتابعة لنشاط إدارة العلاقات العامة	٣٨,٩٩	٥,٦٠	٣٧,١٣	٣,٧٠	١,٤٩٩	غير د
تقويم إدارة العلاقات العامة	٣٨,٢٠	٣,٥٤	٣٩,٠٤	٢,٦٠	١,٠٥٥	غير د
الدرجة الكلية	٢٧٥,٠٠	٢٠,٢٦	٢٧٩,٢١	١٥,١٤	٠,٩٢١	غير د

قيمة "ت" الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ =١,٦٧١

يتضح من الجدول السابق (١٥) ما يلي:-

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا في أبعاد مفهوم وأهداف إدارة العلاقات العامة لصالح الأخصائيين وبعد الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة لصالح الأخصائيات .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا في أبعاد وظائف إدارة العلاقات العامة ، أنشطة إدارة العلاقات العامة ، تعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة ، استخدام وسائل الاتصال في إدارة العلاقات العامة ، التخطيط والمتابعة لنشاط إدارة العلاقات العامة ، تقويم إدارة العلاقات العامة الدرجة الكلية لمقياس العلاقات العامة.

جدول (١٦)

دلالة الفروق بين الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا في الرضا الوظيفي ن=٩٥

أبعاد الرضا الوظيفي	الأخصائيين ن=٧١		الأخصائيات ن=٢٤		قيمة "ت"	الدلالة الإحصائية
	م	ع	م	ع		
الرضا عن الوظيفة الحالية	٣٩,٧٢	٦,٦٥	٤٢,٦٧	٣,٧٤	٢,٠٣٩	داله
الرضا عن الدخل	٣٠,٧٧	٦,٥٥	٣٢,١٧	٤,٨٩	٠,٩٤٨	غير داله
الرضا عن أسلوب التقييم	١٨,٦٨	٤,٨٢	٢٠,١٣	٣,٥٣	١,٣٣٨	غير داله
الرضا عن أسلوب الترقية	١٥,٨٧	٣,٣٦	١٧,٧٥	٢,٧٤	٢,٤٤٥	داله
الرضا عن الرئيس في العمل	٤١,١٠	٧,٠١	٤٣,٧٥	٥,٠٤	١,٦٨٦	داله
الرضا عن الزملاء في العمل	٢٠,٨٢	٣,٢٣	٢١,١٣	٢,٠١	٠,٤٣٦	غير داله
الدرجة الكلية	١٦٦,٩٦	٢٤,٧٧	١٧٧,٥٨	١٦,٧٠	١,٩٢٥	داله

قيمة "ت" الجدولية عند مستوي ٠,٠٥ =١,٦٧١

يتضح من الجدول السابق (١٦) ما يلي:-

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا في أبعاد " الرضا عن الوظيفة الحالية ، الرضا عن أسلوب الترقية ، الرضا عن الرئيس في العمل ، والدرجة الكلية المقياس لصالح الأخصائيات .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا في أبعاد " الرضا عن الدخل ، الرضا عن أسلوب التقييم ، الرضا عن الزملاء في العمل.

تفسير النتائج ومناقشتها

يتضح من نتائج مصفوفة الارتباط في جدول (١٤) إلي وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين أبعاد العلاقات العامة في المجال الرياضي وأبعاد الرضا الوظيفي لدي (الأخصائيين و الأخصائيات الرياضيين) العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

حيث تشير نتائج جدول (١٤) إلي وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد مفهوم وأهداف إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن أسلوب الترقية ، الرضا عن الرئيس في العمل) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن إدارة العلاقات العامة تسعي دائما إلي إبعاد الملل والروتين وتحاول إيجاد فرص للأخصائيين في التجديدي والابتكار بجانب توافق متطلبات العمل وقدراتهم وتقديم مشروعات جديدة ، كما أنها تحاول أيضا تحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة واحتياجات الأخصائيين بالمؤسسة ، كما أن القيادات بالمؤسسة لديهم دراية بمدي أهمية العلاقات العامة في تحقيق أهداف المؤسسة وتأتي هذه المعرفة من خلال الدورات التدريبية بالصقل والتأهيل للقيادات الرياضية التابعة لوزارة الشباب و الرياضة ، كما أن القيادات تعتمد علي إدارة العلاقات العامة في التأكد من التقارير السنوية للعاملين بالمؤسسة ويعتبرون أن هذا العمل من صميم عمل إدارة العلاقات العامة وهذا يتفق مع كل من " فاروق ياسين التركي " (١٩٩٨)(١١) ، يونج واك وليندا هون Yong Wook & Linda Han (١٩٩٨) (٢٥) ، عادل حسن سيد (٢٠٠١) (٧) .

كما تشير نتائج جدول (١٤) إلي وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد وظائف إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن الرئيس في العمل ، الرضا عن الزملاء في العمل) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن إدارة العلاقات العامة تحاول دائما تسهيل بعض الأمور الخاصة بالعمل كتوفير وسائل المواصلات المناسبة ، كما أنهم يحاولون دائما في إيجاد مشاريع رياضية جديدة يقوم بها العاملين بعيدة عن الملل والروتين اليومي وتترك للعاملين التجديد والابتكار داخل تلك المشاريع .

كما تشير نتائج جدول (١٤) إلي وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد أنشطة إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن أسلوب الترقية ، الرضا عن الرئيس في العمل ، الرضا عن الزملاء في العمل ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

يعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن إدارة العلاقات العامة بالمديرية تسعي جاهدة إلي تقديم الدعم المستمر للعاملين بالمديرية من خلال أنشطتها المختلفة وبتعاون صادق من القيادات في إعلام العاملين بجميع الأمور المتعلقة بالمديرية وتقديم المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب وعمل برامج اجتماعية وثقافية التي تعمل علي دعم الترابط بين العاملين بالمديرية وكذلك دعم العلاقات الإنسانية بينهم بصفة عامة ، حيث تسعي العلاقات العامة والقيادات إلي تدعيم هذه العلاقات ، كما تسعي إدارة العلاقات العامة من خلال أنشطتها إلي تدعيم الترقية في تقديم تقارير للقيادات بالمتميزين في الأنشطة التي تقدمها في المناسبات القومية والاجتماعات التي تقيمها إدارة العلاقات العامة ، كما أن إدارة العلاقات العامة تحاول تقديم الدعم في النواحي الإنسانية ذات العلاقة من خلال القيادات بالمديرية وذلك من أجل الحصول علي ثقة العاملين مما يعود علي المتعاملين مع المؤسسة من شباب وأطفال ولاعبين (المترددين) المشاركين بالأنشطة الخاصة بالشباب والرياضة ، كما تسعي العلاقات العامة إلي احترام شخصيات الأخصائيين في التعبير عن الذات وتحقيق الذات من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بصميم عملهم وتؤثر في مصالحهم مما يجعلهم يشعرون بالاستقرار في العمل وتعاونهم مع زملائهم ورؤسائهم في تحقيق ذلك وهذا يتفق مع كل من " فاروق ياسين التركي " (١٩٩٨)(١١) ، يونج واك وليندا هون Yong Wook & Linda Han (١٩٩٨) (٢٥) ، عادل حسن سيد (١٩٩٧) (٨) .

كما تشير أيضا نتائج جدول (١٤) إلي وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة وبعد (الرضا عن أسلوب الترقية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن العاملين والأخصائيين بالمديرية يعتقدون أن العاملين بإدارة العلاقات العامة لهم تدخل في نظام الترقية ويؤثرون فيها بشكل إيجابي في تقديم معلومات خاصة بالعاملين المنوط بهم الترقية ، حيث يعتمد ذلك علي مدي اقتناع وتعاون القيادات بالمديرية بالعاملين في إدارة العلاقات العامة والعمل الذي تقوم به إدارة العلاقات العامة .

كما تشير أيضا نتائج جدول (١٤) إلي وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد تعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن الدخل ،

الرضا عن أسلوب الترقية ، الرضا عن الرئيس في العمل ، الرضا عن الزملاء في العمل ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن جميع القيادات بالإدارة العليا بالمديرية يدركون مدي أهمية العلاقات العامة وما تقدمه إدارة العلاقات العامة للعاملين بالمديرية من أنشطة متنوعة ، حيث تحاول القيادات الرضا الوظيفي وما تحتويها من أهداف تسعي إلي تحقيقها وكذلك تحاول القيادات من خلال إدارة العلاقات العامة تقديم الحوافز المادية والمعنوية للعاملين تشجيعا منها علي العمل وتقديم الرضا عن الدخل من خلالها ، كما تحاول القيادات انتقاء العاملين المتميزين من خلال التقارير السنوية وتقارير العلاقات العامة عن مدي الانجاز الذي كل أخصائي في عمله ، كما أن القيادات بالمديرية تسهم بصورة ايجابية في تنمية العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين العاملين وبعضهم البعض وأيضا العاملين والقيادات بالإدارات المختلفة من خلال الرحلات والمسابقات والأنشطة الاجتماعية والمناسبات المختلفة للعاملين التي تقوم بها إدارة العلاقات العامة وبموافقة القيادات بالمديرية وهذا يتفق مع كل من " حنان فاروق محمد (١٩٩٥) (٣) فاروق ياسين التركي " (١٩٩٨)(١١) .

كما تشير أيضا نتائج جدول (١٤) إلي وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد استخدام وسائل الاتصال في إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن أسلوب الترقية ، الرضا عن الرئيس في العمل ، الرضا عن الزملاء في العمل ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

ويعزو الباحثين تلك النتيجة إلي أن وسائل الاتصال التي تستخدمها إدارة العلاقات العامة مناسبة بالنسبة إلي المديرية وعدد العاملين بها فمن خلال استخدام الرسائل المطبوعة ولوحات الحائط والملصقات والاتصال الشخصي بالعاملين تستطيع إدارة العلاقات العامة إيصال جميع المعلومات التي يحتاجها العاملين بالمديرية والتي بالضرورة تؤثر علي الرضا عن موظفيه وتقديم المعلومات عن العاملين والقيادات التي تساهم في تدعيم العلاقات بين العاملين وبعضهم والعاملين والقيادات في المناسبات الخاصة والمجاملات كالأفراح والأعياد والترقيات وغيرها من المناسبات.

كما تشير أيضا نتائج جدول (١٤) إلي وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد التخطيط والمتابعة لنشاط إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن الرئيس في العمل ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

ويعزو الباحثين تلك النتيجة إلي البرامج والخطط التي تقوم بها إدارة العلاقات العامة تسعي دائما وفي المقام الأول إلي توصيل الحقائق للعاملين ودعم العلاقات الإنسانية والاجتماعية وتقديم الأعمال والانجازات التي تحققها القيادات من أجل إشباع الرضا لدي العاملين ، فالبرامج والخطط لها دور كبير في التوفيق بين الميول المتباينة للعاملين وتعديل آرائهم السلبية وهذا يتفق مع كل من فاروق ياسين التركي " (١٩٩٨)(١١)أشرف صبحي محمد (٢٠٠٠) (٢) عادل حسن سيد (٢٠٠١) (٧) .

كما تشير أيضا نتائج جدول (١٤) إلي وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من بعد تقويم إدارة العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، الرضا عن أسلوب التقييم ، الرضا عن الرئيس في العمل ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

يعزو الباحثان هذه النتيجة إلي ما يتم الإعلان عنة من قبل إدارة العلاقات العامة لدي العاملين بالمديرية يؤدي بصورة منتظمة وبما يتوافر لديها من معلومات وحقائق كما تسعي إدارة العلاقات العامة بصفة مستمرة في نهاية العام إلي حث القيادات علي الانتهاء من التقارير السنوية دون التدخل بعرض بعض الإيجابيات الخاصة بالعاملين ، كما أن القيادات بالإدارة العليا تقوم بمتابعة أعمال إدارة العلاقات العامة وتحديد المهام والخصائص الواجب انجازها مع كل فترة زمنية ، لذا فعملية تقويم إدارة العلاقات العامة علي مدار العام يكون لها انجاز في بعض الشئون الاجتماعية لدي العاملين الأمر الذي يجعل العاملين راضين عن أداء مهام العلاقات العامة بالمديرية .

كما تشير أيضا نتائج جدول (١٤) إلي وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين كل من الدرجة الكلية لمقياس العلاقات العامة وأبعاد (الرضا عن الوظيفة الحالية، عن أسلوب الترقية ، الرضا عن الرئيس في العمل ، الرضا عن الزملاء في العمل ، الدرجة الكلية) للأخصائيين والأخصائيات العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

يعزو الباحثان نتيجة تلك النتيجة إلي أن إدارة العلاقات العامة تسعي بكل جهد وخبرة قليلة إلي أتمام جميع المهام وفقا للإمكانات المتاحة لتجعل العاملين علي رضا كامل بالوظيفة من خلال ما تقدمه إدارة العلاقات العامة لها من خدمات اجتماعية كالمناسبات الشخصية وغيرهنا ، كما أن الدارسين بالحقائق و المعلومات المتعلقة بالعمل تجعل العاملين بالمديرية مقدمين علي العمل سعيا لتميزهم وتشجيعهم المستمر من خلال الحصول علي الدرجات العلمية التي تساعد علي الترقي للوظيفة الأعلى بعد استكمال الشروط ، كما أن إدارة العلاقات العامة تحاول دائما أن تكون حلقة الوصل بين الإدارة العليا المتمثلة في القيادات والعاملين بالمؤسسة من خلال الاجتماعات والندوات التي تقوم بها إلي جانب حيث القيادات علي دعم العاملين ماديا ومعنويا من

خلال المشاريع التي يقومون بها في إطار العمل المخول لهم ، كما أن هناك تدعيم مستمر بين العاملين وبعضهم في الكثير من المناسبات والأعياد والكوارث الشخصية التي قد يتعرض لها العاملين إلي جانب النشاط الاجتماعي التي تقوم به إدارة العلاقات العامة من رحلات ومسابقات وغيرة من الأنشطة الإنسانية والاجتماعية ، فيعتبر هناك رضا عام عن الوظيفة لدي العاملين تسعي دائما إدارة العلاقات العامة إلي تحقيقه من خلال الأنشطة التي يقومون بها وهذا يتفق مع كل" فاروق ياسين التركي " (١٩٩٨)(١١) يونج واك وليندا هون Yong Wook & Linda Han (١٩٩٨) (٢٥) .

يتضح من جدول (١٥) أن هناك فروق في بعد مفهوم وأهداف العلاقات العامة ، حيث يعزو الباحثان تلك النتيجة إلي أن الأخصائيين علي دراية بأهداف العلاقات العامة ومفهومها من خلال ما يجب أن تقدمة إدارة العلاقات العامة للحقائق والمعلومات عن المؤسسة والتي تكون محل اهتماماتهم وكذلك ما تقوم به من تصدي للمشكلات التي تواجه العاملين وأنها الوسيلة الإعلامية للعاملين داخل المؤسسة وما تقوم به من أنشطة اجتماعية وترويحية في المؤسسة والتي يكون فيها الأخصائيين أكثر اشتراكا فيها من الأخصائيات ، كما أن الأخصائيين أكثر علاقاتهم تكون متعددة ومتشعبة علي عكس الأخصائيات فعلاقاتهم محدودة .

كما أن هناك فروق في بعد الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة لصالح الأخصائيات ويرجع ذلك إلي أن ما يقومون به هؤلاء الأخصائيين يستحوز علي رضا الأخصائيات وذلك راجع إلي عدم إلمام الأخصائيات بأهداف ومفهوم العلاقات العامة المطلوب تواجدها بالمؤسسة مما يجعلهم راضيات عن أقل الأنشطة التي تقوم بها إدارة العلاقات العامة بالمؤسسة وهذا يتفق مع كل من حنان فاروق محمد (١٩٩٥) (١٩) ، عادل حسن سيد (١٩٩٧) (١٤) ، فاروق ياسين التركي " (١٩٩٨)(١) ، يونج واك وليندا هون Yong Wook & Linda Han (١٩٩٨) (٢١).

يتضح من جدول (١٦) أن هناك فروق في بعد الرضا عن الوظيفة الحالية لصالح الأخصائيات ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي ضغوط الحياة والحاجة إلي زيادة الدخل بالإضافة إلي توافر العديد من الوظائف الأخرى ذات العائد الأعلى التي تجذب الأخصائيين للعمل بها والتي تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم. أما بالنسبة للأخصائيات فهن أكثر رضا من الأخصائيين عن الوظيفة الحالية وذلك لوجود اهتمامات أخري منزلية كمسئوليتها عن المنزل وتربية الأطفال مما يجعلهم راضين عن الوظيفة الحالية والذي يعتبر العمل بها روتيني لا يحتاج إلي ساعات عمل إضافية أو تخصصية فترة مسائية للعمل .

كما أن هناك فروق في بعد الرضا عن الرئيس في العمل لصالح الأخصائيات ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي محاولة القادة إلي إرضاء الأخصائيات عن طريق تخفيف الأعباء

الوظيفية عنهم إلي جانب محاولة القيادات تشجيع الأخصائيات في التطوير والتدريب المستمر لمواجهة نواحي القصور في قدراتهم وتنمية نواحي القوة الخاصة بالأداء لديهم ، كما أن هناك بعض الصفات القيادية للقائد كالطموح والابتكار والمرونة وتقبل النقد وتلك الصفات تحظي برضا المرؤسين .

كما يتضح من نفس الجدول وجود فروق في الدرجة الكلية للمقياس لصالح الأخصائيات ويعزو الباحثان تلك النتيجة إلي توافر المناخ الوظيفي المناسب للأخصائيات إلي جانب رضاهم عن الوظيفة وما يقومون به من عمل بالمؤسسة بالإضافة إلي مناسبة أسلوب التقييم والترقية داخل المؤسسة لهن وكذلك رضاهن عن العلاقات الإنسانية مع الزملاء والقادة في تقديرهن ومراعاتهم في العمل من خلال تخفيف الأعباء الوظيفية عنهم .

كما أشارت نتائج نفس الجدول إلي وجود فروق في بعد الرضا عن أسلوب الترقية ويرجع الباحثان تلك النتيجة إلي قلة عدد الأخصائيات مقارنة بعدد الأخصائيين الأمر الذي يجعل الأخصائيات أكثر حصولا علي المناصب القيادية مقارنة بالأخصائيين ، هذا إلي جانب وجود عدد مناسب من الأخصائيات في مناصب قيادية بالمؤسسة وهذا يتفق مع كل من فاروق ياسين التركي " (١٩٩٨)(١١) ، يونج واك وليندا هون Yong Wook & Linda Han (١٩٩٨) (٢٥) ، أشرف صبحي محمد (٢٠٠٠) (٢) ، عادل حسن سيد (٢٠٠١) (٧) .

الاستخلاصات :

١- توجد علاقة ايجابية دالة إحصائيا بين أبعاد العلاقات العامة والرضا الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

أولاً : بالنسبة للعلاقات العامة في المجال الرياضي

- لقد أوضحت نتائج الدراسة كما بجدول (١٤) الآتي :
- أن أنشطة العلاقات العامة وتعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة واستخدام وسائل الاتصال هي أكثر الأبعاد تأثيراً مع أبعاد الرضا الوظيفي .
- وأن الأخصائيين العاملين بإدارة العلاقات العامة أقل تأثيرا مع أبعاد الرضا الوظيفي وقد يرجع ذلك لعدم تأهيل الأخصائيين العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .
- وأن الدرجة الكلية لأبعاد العلاقات العامة لها علاقة طردية ايجابية مع أبعاد الرضا الوظيفي .

ثانياً : بالنسبة للرضا الوظيفي في المجال الرياضي

لقد أوضحت نتائج الدراسة كما بجدول (١٤) الآتي :

- أن الرضا عن الوظيفة الحالية والرضا عن الرئيس في العمل والرضا عن الزملاء في العمل هم أكثر الأبعاد المرتبطة طردياً بأبعاد العلاقات العامة .

- وأن الرضا عن الدخل والرضا عن أسلوب التقييم هي أقل الأبعاد المرتبطة بأبعاد العلاقات العامة وقد يرجع هذا إلي عدم قدرة إدارة العلاقات العامة علي التدخل في هذه المتغيرات لخضوعها إلي التنظيم الإداري للدولة .
- وأن الدرجة الكلية لأبعاد الرضا الوظيفي تأثرت بأبعاد العلاقات العامة فكلما ارتفعت العلاقات العامة ارتفع معها الرضا الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

ثالثا : لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الأخصائيين والأخصائيات في أبعاد العلاقات العامة للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

رابعا : توجد فروق ذات دالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات في أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

التوصيات :

في ضوء ما توصل إليه الباحثان من نتائج يوصيان بالاتي :

١- يجب علي الإدارة العليا تهيئة الفرصة لإدارة العلاقات العامة لتحسين حالة العاملين وتفتح السبيل أمام الموظفين للترقي وتقليد المناصب الأعلى .

٢- يجب علي وزارة الشباب والرياضة تقديم الدعم المادي وتخصيص ميزانية سنوية لتنفيذ الأنشطة .

٣- وضع خطط سنوية وموسمية تتماشي مع طبيعة النشاط المقدم ومتابعة تنفيذ تلك الخطط .

٤- تحديد العمل المناسب والمخصص لإدارة العلاقات العامة بعيد عن اختصاصات إدارة خدمة المواطنين وإدارة رعاية العاملين وإدارة اللجنة الرياضية .

٥- لابد أن تعمل الإدارة العليا علي تحديد الوظائف الأساسية للعلاقات العامة بالمديرية مع إعطائها مساحة من الحرية في تحديد تلك الوظائف والاختصاصات ومجالات نشاطها .

٦- يجب توفير الإمكانات المادية والبشرية من وسائل الاتصال الحديثة وغيرها .

٧- عقد دورات تأهيل وإعداد وصقل للعاملين بإدارة العلاقات العامة في التعامل مع الجمهور الداخلي بالمديرية .

٨- الاهتمام بالتقويم المستمر لإعمال وأنشطة العلاقات العامة بالمديرية بما يتمشي مع طبيعة وأهداف المديرية العامة وكذلك وضع سياسات محددة لتكون مرشدا يحدد مبادئ وقواعد العمل وخاصة التي تعمل علي رفع مستوي الرضا عن العمل .

المـــــــراجـــــع

أولا : باللغة العربية

١- احمد صقر عاشور : " إدارة القوي العاملة " ، الأسس السلوكية و الإدارة ، البحث التطبيقي ، الإسكندرية ، دار المعارف الجامعية ، ١٩٨٥م

٢- أشرف صبحي محمد : نموذج مقترح لإدارة العلاقات العامة في المجال الرياضي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، القاهرة ، ٢٠٠٠ م

٣- حنان فاروق محمد : تأثير العلاقات العامة علي فاعليه الوظائف الإدارية للمنشأة ، دراسة تحليلية ميدانية علي عينة من شركات قطاع الأعمال في مصر ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإعلام ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٥م .

٤- راقي عفار الفرد العتيبي : دور العلاقات العامة في تحقيق أهدافها من وجهه نظر العاملين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٠٣م .

٥- زكي محمود هاشم : العلاقات العامة ، المفاهيم والأسس العلمية ، الكويت ، ١٩٩٢م.

٦- سمحي محمد القحطاني : دور إدارات العلاقات العامة في التعامل مع الأزمات والكوارث دراسة تطبيقية علي إدارة العلاقات العامة في الدفاع المدني ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٠٤م .

٧- عادل حسن سيد : بناء إطار تنظيمي لإدارة العلاقات العامة في الحركة الكشفية ، مجلة العلوم الرياضية ، بحث منشور ، جامعة المنيا ، ٢٠٠٢م .

٨- عادل حسن سيد : تقويم العلاقات العامة في بعض الأندية جمهورية مصر العربية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، ١٩٩٧م.

٩- عادل محمد النشار : :المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي في القطاع التعليمي بمحافظة الفيوم ، إنتاج علمي منشور ، مجلة العلوم الرياضية ، العدد ١٥، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا ، مارس ١٩٩٧م .

١٠- عادل محمد النشار : مقياس الرضا الوظيفي ، مجلة العلوم الرياضية ، بحث منشور ، جامعة المنيا ، ١٩٩٧م.

١١- علي محمد عبد الوهاب ، عايدة سيد خطاب : " إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية "، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٨٣م .

١٢- فاروق ياسين التركي : دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي لدي العاملين بالخطوط الجوية السعودية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الإعلام ، القاهرة ، ١٩٩٨م.

١٣- كمال درويش ، محمد الحماحمي ، سهير المهندس : الإدارة الرياضية (الأسس والتطبيقات) ، القاهرة ، ١٩٩٣م .

١٤- كوثر السعيد الموجي وآخرون : الإعلام والعلاقات العامة في المجال الرياضي ، درا النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٥م .

١٥- محمد حسن علاوي : سيكولوجية القيادة الرياضية ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ١٩٩٨م.

١٦- محمد عبد الكريم عبد التواب : الرضا المهني لدي مدرسي السباحة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ١٩٩٧م .

١٧- محمد فريد الصحن : العلاقات العامة ، المطبعة العصرية ، دبي ، ١٩٨٤ م.

١٨- محمد فوزي عبد العزيز : السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدي العاملين بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنيا ، ٢٠٠١م .

١٩- محمد مصلح العتيبي : دور العلاقات العامة في تفعيل علاقة المنظمة بجمهور المستفيدين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٠٣م .

٢٠- ناصف عبد الخالق : الرضا الوظيفي بين قوة العمل الوافدة في القطاع الحكومي ، دائرة علي إنتاجية العمل ، إنتاج علمي ، كلية التجارة ، جامعة الكويت ، ١٩٨٥م .

٢١- نبيل عبد الحميد عشوش : العلاقات العامة والإنسانية في المجتمعات العمالية ، دار المؤسسة الثقافية ، القاهرة ، ١٩٩٠م.

ثانياً : باللغة الأجنبية

٢٢- frank jefkine Walsh : planned press & public Relations (London : Block Academic & Professional,١٩٩٣) ,p,١٥

٢٣- Lafollet, W.R & Sims, H.P., Jr., Is Satisfaction Redundant With Organizational Climate, "Organizational Behavior And Human Performance ١٣،١٩٧٥.

٢٤- Petty, M.M., A Comparison Of The Relationship Between Subordinates, Perceptions Of Supervisory Behavior And Female Leaders In Academy Of Manag – Ment Journal, Vol., ٢٣ (٤), P.P ١٤٣ – ١٤٥, ١٩٧٥.

٢٥- Yong wook kim &Linda c. Hon : craft and professional models of public relations and their relation to job satisfaction among Korean public relations practitioners , journal of public relations Research , vol .١٠ , no٣ ,p.p. ١٥٥ – ١٧٥ , ١٩٩٨.

ملخص البحث

العلاقات العامة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا

د / عادل حسن سيد
د / محمد فوزي عبد العزيز

استهدف البحث التعرف علي العلاقة بين العلاقات العامة والرضا الوظيفي لدي العينة الكلية (الأخصائيين و الأخصائيات الرياضيين) العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا ، حيث يرى الباحثان أن الرضا الوظيفي أحد المؤشرات الهامة التي تدل علي بيئة العمل التي يعيشها العاملين بالمنظمة مما يؤكد سلامة السياسات الوظيفية التي تتبعها المنظمة ، فالعلاقات العامة في جوهرها تهدف إلي خلق صورة ذهنية طيبة لدي الجماهير الداخلية وخلق بيئة عمل مناسبة ، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي – الدراسة المسحية لمناسبتها لطبيعة البحث ، وقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من بين الأخصائيين والأخصائيات الرياضيين والذي بلغ عددهم (٩٥) مقسمين إلي (٧١) أخصائي رياضي و(٢٤) أخصائية رياضية ، وكانت من أهم النتائج :-

١- توجد علاقة ايجابية دالة إحصائيا بين أبعاد العلاقات العامة والرضا الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

٢- لا توجد فروق دالة إحصائيا بين الأخصائيين والأخصائيات في أبعاد العلاقات العامة للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

٣- توجد فروق ذات دالة إحصائية بين الأخصائيين والأخصائيات في أبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

وكانت من أهم الاستخلاصات :

- أن أنشطة العلاقات العامة وتعاون القيادات مع إدارة العلاقات العامة واستخدام وسائل الاتصال هي أكثر الأبعاد تأثيراً مع أبعاد الرضا الوظيفي .
- وأن الدرجة الكلية لأبعاد العلاقات العامة لها علاقة طردية ايجابية مع أبعاد الرضا الوظيفي .
- وأن الرضا عن الدخل والرضا عن أسلوب التقييم هي أقل الأبعاد المرتبطة بأبعاد العلاقات العامة وقد يرجع هذا إلي عدم قدرة إدارة العلاقات العامة علي التدخل في هذه المتغيرات لخضوعها إلي التنظيم الإداري للدولة .
- وأن الدرجة الكلية لأبعاد الرضا الوظيفي تأثرت بأبعاد العلاقات العامة فكلما ارتفعت العلاقات العامة ارتفع معها الرضا الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنيا .

ومن أهم التوصيات :-

١- يجب علي الإدارة العليا تهيئة الفرصة لإدارة العلاقات العامة لتحسين حالة العاملين وتفتح السبيل أمام الموظفين للترقي وتقليد المناصب الأعلى .

٢- يجب علي وزارة الشباب والرياضة تقديم الدعم المادي وتخصيص ميزانية سنوية لتنفيذ الأنشطة .