

علاقة الرضا الوظيفي بالإبداع لدى مدرسي الكرة الطائرة في جامعات الفرات الاوسط

ا.م.د مناف عبد العزيز محمد شعبان رسل رزاق جبار

جامعة الكوفة / كلية التربية للبنات
قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة



علاقة الرضا الوظيفي بالإبداع لدى مدرسي الكرة

الطائرة في جامعات الفرات الاوسط

ا.م.د. مناف عبد العزيز محمد شعبان

رسل رزاق جبار

جامعة الكوفة / كلية التربية للبنات

قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

١- التعريف بالبحث

١-١ مقدمة وأهمية البحث

لقد طرأ على الادارة تطورات رئيسة خلال الاعوام الاخيرة , وهذه التطورات جاءت نتيجة التقدم التكنولوجي في مجالات الحياه كافة واذا اصبح من الضروري لاي منظمة مواكبة هذه التطورات لتكون متميزة عن غيرها من المنظمات المتشابهة معها في طبيعة عملها , ولتحقيق ذلك يتطلب اعداد قادة قادرين على استخدام وتطبيق اساليب الادارة الحديثة , وهذا بدوره يتطلب توفر وعي وإدراك جديدين لتهيئه رضا وظيفي مناسب للأفراد العاملين , حيث ان النجاح في خلق الرضا الوظيفي ملائم للأفراد قد يكون ادراك الفرد بأن مايقدمه الى الوظيفة يتناسب قدراته وميوله مع واجباته الوظيفية , ومنها ايضا : مايتعلق ببيئة العمل واطاوعاها وإدارتها وتنظيمها , وبتحقيق ذلك تزداد دوافع الفرد على بذل المزيد كم الجهد , ومن ثم يسهم في تحقيق النتائج باسلوب يتسم بالابداع و التطوير و التجديد بعيداً عن الروتينية في العمل , وهذا ماحرص عليه كل المنظمات , في خلق بيئة تشجيع على التعليم المستمر , فضلا عن التفكير و العمل على تطوير مهاراتهم وقدراتهم , فكثيراً ما يفرق المرؤوسين بالسير في الاجراءات وتنفيذها بحرفيتها , مما يؤدي : الى عدم امكانية تحقيق النتائج المرجوه وصعوبة الوصول الى غاياتهم , وتتضح أهمية الرضا الوظيفي من خلال الدور الذي يؤديه العنصر البشري, إذ يؤدي دوراً محورياً في تخطيط, وتنفيذ نشاطات المنظمة, لذا ما زال الفرد, وسيبقى العنصر

الذي تراهن عليه المنظمات في البقاء والنجاح , فبقاء المنظمات في ظل بيئة تتميز بمنافسة تامة وعدم الاستقرار ، مرهون بمدى دراسة سلوك أفرادها والتأثير فيهم.

٢-١ مشكلة البحث :

من خلال اطلاعه على الحركة الرياضية في البلد عموماً والكرة الطائرة خصوصاً ارتأت الباحثة دراسة إحدى الجوانب الإدارية المهمة التي يؤخذ بها عند الحكم على تقدم الأمم ورفقها وأن أي أسلوب إداري يعتمد على كفاءة القدرة على التعامل مع المشاكل الرياضية والرضا الوظيفي والمعرفة القانونية والابداع مرتبطة ومتفاعلة فيما بينها ويؤثر بعضها على البعض أن عملية الرضا الوظيفي عملية حيوية ومهمة وهي التي تؤدي بالتالي الى الابداع بالعمل ,

٣-١ أهداف البحث

١- اعداد مقياس للرضا الوظيفي لأتدريسي الكرة الطائرة في جامعات الفرات الاوسط والجنوبية

٢- اعداد مقياس لابداع لأتدريسي الكرة الطائرة في جامعات الفرات الاوسط والجنوبية

٣- التعرف على درجة الرضا الوظيفي والمعرفة القانونية والابداع لدى لتدريسي الكرة الطائرة في جامعات الفرات الاوسط والجنوبية

٤- ١ فروض البحث

١- وجود علاقة ذات دلالة معنوية ذات دلالة احصائية بين مستوى الرضا الوظيفي و الابداع لدى مدرسي الكرة الطائرة في جامعات الفرات الاوسط والجنوبية .

١-٥ مجالات البحث :

١-٥-١ المجال البشري: تدريسي جامعات الفرات الأوسط بالكرة الطائرة للعام الدراسي ٢٠٢٠-٢٠٢١ م .

١-٥-٣ المجال الزمني: ٢٠٢١/٧/٢٠ - ٢٠٢١/٤/٥

١-٥-٢ المجال المكاني: جامعات الفرات الأوسط.

٢- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

٢-١ منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية وذلك لملائمته مع متطلبات البحث.

٢-٢- مجتمع البحث وعيناته :

اشتمل مجتمع البحث على مدرسي الكرة الطائرة في جامعات الفرات الأوسط والبالغ عددهم (٤١) تدريسي موزعاً على (٦) جامعات، أما عينة البحث فقد تم استخدام طريقة الحصر الشامل بنسبة بلغت (١٠٠٪) وكما مبين في الجدول (١) وكالاتي:

٢-٢-١ عينة التجربة الاستطلاعية:

تكونت من تدريسي جامعات (بابل و الكوفة والقادسية) والبالغ عددهم (٣) تدريسيين

٢-٢-٢ عينة التطبيق:

تكونت من (٤١) تدريسي للكرة الطائرة

الجدول (١)

يبين أفراد مجتمع البحث مدرسي مادة الكرة الطائرة في الجامعات
المشمولة بالبحث

مدرسو مادة الكرة الطائرة في الجامعات المشمولة بالبحث			الجامعة	
العدد الكلي	عينة الاستطلاع	عينة والتطبيق		
٤١	٣	٤١	جميع الجامعات	
٨	١	٧	١	الكوفة
١٢	١	١١	٢	بابل
٧	٠	٧	٣	كربلاء
١٢	١	١٢	٤	القادسية
٢	-	٢	٥	الفرات الأوسط

٢-٣- الأدوات والوسائل والأجهزة المستخدمة في البحث :

من اجل تحقيق أهداف البحث استخدم الباحث الأدوات والوسائل والأجهزة الآتية:

- المصادر والمراجع العلمية العربية والأجنبية.

- الاستبانة.

- شبكة المعلومات الالكترونية.

- حاسبة الكترونية نوع (4/Pentium) .

٢-٤ إجراءات البحث الميدانية :

لابد من تحديد اجراءات في البحوث العلمية والتي تعد من الوسائل الهامة

للتقويم في مجالات الحياة عامة، وفي مجال التربية البدنية و علوم الرياضة
خصوصا.

٢-٤-١ تحديد متغيرات البحث:

٢-٤-١-١ مقياس الرضا الوظيفي :

بعد إطلاع الباحثان على عدد من الاختبارات ذات العلاقة بالرضا

الوظيفي. وجد إن مقياس (ناطق محمد براك) ^(١) هو الانسب للبحث، والذي يتكون في الأصل من (٦٥) فقرة تهدف لقياس الرضا الوظيفي لدى مدربي الألعاب الرياضية وتكون الإجابة عليها من خلال خمسة بدائل هي (موافق تماما، موافق، غير متأكد، غير موافق، غير موافق اطلاقا) إذ تتراوح الدرجة الكلية للمقياس من (٦٥-٣٢٥) درجة.

٢-١-٤-٢ تحديد صلاحية مقياس الرضا الوظيفي :

يتطلب هذا الاجراء الحصول على موافقة مجموعة من الخبراء والمختصين في المجال الرياضي حول صلاحية اعداد الفقرات الخاصة بالمقياس لذلك قامت الباحثة بإعداد استمارة مقياس الرضا الوظيفي بصورتها الاولى (**). وإعداد الفقرات الجديدة بما يلائم افراد عينة البحث ، تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين (***) وبعدها عدلت بعض الفقرات بناءً على آرائهم بعد ذلك استخدم (مربع كاي) لتحديد الفروق بين الموافقين وغير الموافقين من الخبراء ، وابقى على (٥٤) فقرة على وفق رأي الخبراء وحذف (١١) فقرة وهي (٣ ، ٢٢ ، ٢٤ ، ٢٧ ، ٣٤ ، ٤٠ ، ٤٣ ، ٤٦ ، ٥٢ ، ، ٥٤ ، ٥٩) ،

كانت عدد الفقرات التي قبلت من قبل الخبراء هي (٥٤) فقرة وحذفت (١١) فقرة لكون قيمة مربع كاي لها كان اقل من قيمتها الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند درجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠.٠٥).

٢-١-٤-٣ التجربة الاستطلاعية لمقياس الرضا الوظيفي :

طبق مقياس الرضا الوظيفي على عينة مكونة من (٣) تدريسيين لغرض التأكد من وضوح التعليمات وملاءمة الفقرات لعينة البحث وايضا تلافي الصعوبات

^١ - ناطق محمد براك : بناء وتقنين مقياس الرضا الوظيفي لمدرسي الألعاب الرياضية في مراكز الشباب في جمهورية العراق ، أطروحة دكتوراه ، جامعة البصرة ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، ٢٠٠٦ ، ص ٦٣.

** أنظر للملحق (٢)

*** أنظر للملحق (١)

والمعوقات التي يمكن ان تواجه الباحث اثناء تطبيق المقياس وبعد ان طبق المقياس اتضح عدم وجود اي صعوبات للتطبيق وقد استغرق وقت الاجابة حوالي (١١ - ١٥) دقيقة وبذلك أصبح المقياس جاهزا للتطبيق على عينة البحث .

٢-٤-١-٤ التجربة الرئيسة لمقياس الرضا الوظيفي :

بعد ان أصبح المقياس جاهزا من حيث الفقرات والتعليمات (*) باشر الباحث بتطبيق المقياس والبالغ عدد فقراته (٥٤) فقرة على عينة البحث البالغ عددهم (٤١) تدريسي يمثلون عينة الاعداد للمدة ٢٠/٧ / ٢٠٢٠ لغاية ١٢/١٢/٢٠٢٠ لغرض اكمال إعداده ولغرض اجراء التحليل الاحصائي له.

٢-٤-١-٥ الاسس العلمية لمقياس الرضا الوظيفي:

٢-٤-١-٥-١ صدق المقياس:

يعد الصدق من المؤشرات والمفاهيم الأساسية المهمة في تقويم أدوات القياس، وقد اعتمد الباحث على نوعين من أنواع الصدق هما الصدق الظاهري وصدق التكوين الفرضي (القوة التمييزية) :

١- الصدق الظاهري :

تم حساب الصدق الظاهري للاختبار من خلال عرضه على الخبراء والمختصين، وقد حصلت جميع محاور المقياس وعباراته على موافقة جميع المحكمين من خلال الدلالة الإحصائية لمربع كاي بين الموافقين وغير الموافقين .

٢- صدق التكوين الفرضي:

استخرج صدق التكوين الفرضي من خلال حساب القوة التمييزية للمقياس بطريقة المجموعتين المتطرفتين، حيث قامت الباحثة بعد عملية جمع بيانات (٤١) تدريسي وتفرغها وترتيبها ترتيباً تصاعدياً من أقل درجة إلى أعلى درجة ثم اختيار (٢٧ %) من الدرجات العليا والتي بلغت (١٩) تدريسي و (٢٧ %) من

* أنظر للملحق (٤) .

الدرجات الدنيا والتي بلغت (١٩) تدريسي أيضا" ، وذلك لبيان قدرة الاختبار على التمييز بين الاعضاء (عينة البحث) حيث يشير (كيلي) إلى أن (٢٧ %) من المجموعات العليا و (٢٧ %) من المجموعات الدنيا هي أفضل نسبة نحصل بواسطتها على أعلى معاملات التميز^(٢). وحصل الباحث على فروق معنوية بين المجموعتين العليا والدنيا في اختبار الرضا الوظيفي مما يدل على قدرة الاختبار على التمييز بين المجموعتين.

٢-٤-١-٥-٢ ثبات المقياس :

اعتمد الباحث في حساب ثبات المقياس على طريقتين هما:

١- طريقة التجزئة النصفية:

تعد طريقة التجزئة النصفية من أكثر الطرائق المستخدمة في البحوث التربوية والنفسية لإيجاد معامل الثبات لكونها تتطلب تطبيق الاختبار مرة واحدة فقط، وتمتاز بالاقتصادية في الجهد والوقت. تعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاختبار المطلوب تعيين ثباته إلى جزئين متكافئين بعد تطبيقه على مجموعة واحدة، وهناك طرق عدة لتجزئة الاختبار. فقد يستعمل النصف الأول من الاختبار مقابل النصف الثاني، أو قد تستخدم الأسئلة ذات الأرقام الفردية في مقابل الأسئلة ذات الأرقام الزوجية. (٢) وقد اعتمد الباحث على بيانات أفراد العينة الأساسية البالغة (٤١) تدريسي، إذ قسمت فقرات المقياس إلى نصفين فقرات فردية وفقرات زوجية، ثم استخرج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين لفقرات المقياس المتكون من (٥٤) فقرة باستخدام طريقة بيرسون وبوساطة الحقيبة الإحصائية (spss)، حيث إن معامل الارتباط المستخرج يعني الثبات لنصف الاختبار فقط، ولأجل الحصول على ثبات كامل الاختبار طبقت معادلة سبيرمان- براون، وقد تبين أن الاختبار

١- مروان عبد المجيد: الاختبارات والقياس والتقويم في التربية الرياضية ، ط ١، عمان ، دار الفكر، ١٩٩٩ ،

يمتاز بدرجة عالية من الثبات فيما يتعلق بمقياس الرضا الوظيفي, وقد تبين من خلال قيم معامل الثبات أنها مؤشرات عالية لثبات الاختبار.

٢- طريقة الفاكرونباخ :

قامت الباحثة باستخراج هذا النوع من الثبات بالاعتماد على بيانات أفراد عينة الإعداد البالغة (٤١) تدريسي اذ بلغت قيمة معامل الثبات المستخرج للمقياس بهذه الطريقة (٠,٨٠) وهو معامل ثبات جيد.

وبهذا أصبح المقياس متكوناً من (٥٤) فقرة وجاهزاً للتطبيق.

٢-٤-٣-١ مقياس القدرة على الابداع الاداري :

لما كان الاختبار معداً اصلاً لبيئة غير البيئة الرياضية كان لزاماً على الباحث تعديل المقياس كي يكون ملائماً لعينة البحث الحالي وهم مدرسو الكرة الطائرة , إذ قامت الباحثة بتعديل فقرات المقياس لكي تتلاءم مع طبيعة عينة البحث , بعد ذلك تم عرض المقياس المعدل على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم الإدارة الرياضية (*) لأبداء آرائهم حول صلاحية التعديلات التي أجريت على عبارات المقياس حيث تضمن المقياس ثلاثة حقول شملت كل من (الفقرات الاصلية , الفقرات المعدلة , التعديل الذي يعتمد على ما يبيده الخبراء من اراء او تصحيح بشأن الفقرات المعدلة) .

٢-٤-٣-٢ تحديد صلاحية فقرات مقياس القدرة على الابداع الاداري :

يتطلب هذا الاجراء الحصول على موافقة مجموعة من الخبراء والمختصين في المجال الرياضي حول صلاحية اعداد الفقرات الخاصة بالمقياس لذلك قامت الباحثة بإعداد استمارة مقياس القدرة على الابداع بصورتها الاولى (**) وإعداد الفقرات الجديدة بما يلائم افراد عينة البحث , تم عرضها على مجموعة من

* أنظر للملحق (١) .

** أنظر للملحق (٢) .

الخبراء والمختصين وبعدها عدلت بعض الفقرات بناءً على آرائهم بعد ذلك استخدم (مربع كاي) لتحديد الفروق بين الموافقين وغير الموافقين من الخبراء , وبقي على (٦٠) فقرة على وفق رأي الخبراء وتم استبعاد (١٠) فقرات لم تحصل على موافقة السادة الخبراء .

كان عدد الفقرات التي قبلت من قبل الخبراء هي (٦٠) فقرة وحذفت (١٠) فقرات لكون قيمة مربع كاي لها كان اقل من قيمتها الجدولية البالغة (٣.٨٤) عند درجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠.٠٥) وهي الفقرات (١٦ , ٣٥ , ٣٧ , ٣٨ , ٤٥ , ٥٥ , ٧٥ , ٥٨ , ٦٢ , ٦٥).

٢-٤-٣ التجربة الاستطلاعية لمقياس القدرة على الابداع الاداري :

طبق مقياس القدرة على الابداع على عينة مكونة من (٣) أعضاء لغرض التأكد من وضوح التعليمات وملاءمة الفقرات لعينة البحث وايضا تلافي الصعوبات والمعوقات التي يمكن ان تواجه الباحث اثناء تطبيق المقياس وبعد ان طبق المقياس اتضح عدم وجود اي صعوبات للتطبيق وقد استغرق وقت الاجابة حوالي (٢٠ - ٢٥) دقيقة وبذلك أصبح المقياس جاهزا للتطبيق على عينة البحث .

٢-٤-٣-٤ التجربة الرئيسية لمقياس القدرة على الابداع الاداري :

بعد ان أصبح المقياس جاهزا من حيث الفقرات والتعليمات (*) باشر الباحث بتطبيق المقياس والبالغ عدد فقراته (٦٠) فقرة على عينة البحث البالغ عددهم (٤١) تدريسي يمثلون عينة البحث للمدة من ٢٠/٤/٢٠٢٠ لغاية ٢٠/٥/٢٠٢١ لغرض اكمال إعداداته ولغرض اجراء التحليل الاحصائي له.

* أنظر للملحق (٦) .

٢-٤-٣-٥ الاسس العلمية لمقياس القدرة على الابداع الاداري :

٢-٤-٣-٥-١ صدق المقياس:

يعد الصدق من المؤشرات والمفاهيم الأساسية المهمة في تقويم أدوات القياس، وقد اعتمد الباحث على نوعين من أنواع الصدق هما الصدق الظاهري وصدق التكوين الفرضي (القوة التمييزية).

١- الصدق الظاهري:

تم حساب الصدق الظاهري للاختبار من خلال عرضه على الخبراء والمختصين، وقد حصلت جميع محاور المقياس وعباراته على موافقة جميع المحكمين من خلال الدلالة الإحصائية لمربع كاي بين الموافقين وغير الموافقين .

٢- صدق التكوين الفرضي:

استخرج صدق التكوين الفرضي من خلال حساب القوة التمييزية للمقياس بطريقة المجموعتين المتطرفتين، حيث قامت الباحثة بعد عملية جمع بيانات (٤١) تدريسي وتفرغها وترتيبها ترتيباً تصاعدياً من أقل درجة إلى أعلى درجة ثم اختيار (٢٧ %) من الدرجات العليا والتي بلغت (١٩) تدريسي و (٢٧ %) من الدرجات الدنيا والتي بلغت (١٩) تدريسي أيضاً ، وذلك لبيان قدرة الاختبار على التمييز بين الاعضاء (عينة البحث) حيث يشير (كيلي) إلى أن (٢٧ %) من المجموعات العليا و (٢٧ %) من المجموعات الدنيا هي أفضل نسبة نحصل بواسطتها على أعلى معاملات التميز^(٣). وحصل الباحث على فروق معنوية بين المجموعتين العليا والدنيا في اختبار القدرة على الابداع مما يدل على قدرة الاختبار على التمييز بين المجموعتين.

٢-٤-٣-٥-٢ ثبات المقياس :

اعتمد الباحث في حساب ثبات المقياس على طريقتين هما :

١- مروان عبد المجيد: مصدر سبق ذكره ، ص ١٥٠.

١ - طريقة التجزئة النصفية:

تعد طريقة التجزئة النصفية من أكثر الطرائق المستخدمة في البحوث التربوية والنفسية لإيجاد معامل الثبات لكونها تتطلب تطبيق الاختبار مرة واحدة فقط، وتمتاز بالاقتصادية في الجهد والوقت.

تعتمد هذه الطريقة على تجزئة الاختبار المطلوب تعيين ثباته إلى جزئين متكافئين بعد تطبيقه على مجموعة واحدة، وهناك طرق عدة لتجزئة الاختبار. فقد يستعمل النصف الأول من الاختبار مقابل النصف الثاني، أو قد تستخدم الأسئلة ذات الأرقام الفردية في مقابل الأسئلة ذات الأرقام الزوجية. ^(٤) قد اعتمد الباحث على بيانات أفراد العينة الأساسية البالغة (٤١) تدريسي، إذ قسمت فقرات المقياس إلى نصفين فقرات فردية وفقرات زوجية، ثم استخرج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين لفقرات المقياس المتكون من (٦٠) فقرة باستخدام طريقة بيرسون وبوساطة الحقيبة الإحصائية (spss)، حيث إن معامل الارتباط المستخرج يعني الثبات لنصف الاختبار فقط، ولأجل الحصول على ثبات كامل الاختبار طبقت معادلة سبيرمان- براون، وقد تبين أن الاختبار يمتاز بدرجة عالية من الثبات فيما يتعلق بمقياس القدرة على الإبداع، وقد تبين من خلال قيم معامل الثبات أنها مؤشرات عالية لثبات الاختبار.

٢ - طريقة الفاكرونباخ :

قامت الباحثة باستخراج هذا النوع من الثبات بالاعتماد على بيانات أفراد عينة الإعداد البالغة (٤١) تدريسي إذ بلغت قيمة معامل الثبات المستخرج للمقياس بهذه الطريقة (٠,٨٧) وهو معامل ثبات جيد. وبهذا أصبح المقياس متكوناً من (٦٠) فقرة وجاهزاً للتطبيق.

٢-٥ الوسائل الإحصائية:

٢- سعد عبد الرحمن: مصدر سبق ذكره ، ص ٢٠٣ .

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الاصدار العشرون ومنها استخرج الآتي:

٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

يتضمن هذا الباب عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها التي تم التوصل إليها في ضوء الأهداف الموضوعية نتيجة تطبيقه لأدوات البحث المتمثلة بعملية إعداد مقاييس الدراسة (الرضا الوظيفي ، الابداع الاداري) بإتباع خطوات إجراءات اعداد المقاييس النفسية بتطبيقها على مدرسي الكرة الطائرة والبالغ عددهم (٤١) مدرسا، وتحقق منها أهداف البحث الأولى والتي كانت إعداد المقاييس وقد تبين أن المقاييس المعدة تتمتع بخصائص قياسية جيدة، ولتحقيق أهداف البحث المتبقية تمت عن طريق جمع البيانات الخاصة بالمقاييس المذكورة أعلاه ، ولغرض تسهيل الإجراءات عرضت هذه الإجراءات على شكل جداول ثم تفسيرها لتحقيق أهداف البحث المتبقية والفروض الموضوعية وقد ظهرت النتائج الآتية : -

٣-١ واقع الرضا الوظيفي والابداع الاداري لدى مدرسي الكرة الطائرة:

بعد ان تحقق لدينا هدف البحث الأول والثاني في إعداد مقياس والرضا الوظيفي والابداع الاداري واللذان تم الإشارة إليهما في الباب الثالث، ولتحقيق الهدف الثالث في التعرف على واقع الرضا الوظيفي والابداع لدى مدرسي الكرة الطائرة تبين بعد تحليل البيانات ان المتوسط الحسابي لمقياس الرضا الوظيفي للمدرسين قد بلغ (١٦٩.٧٨) وبانحراف معياري (٩.٨٥)، أما بالنسبة لمقياس ، وبالنسبة لمقياس الابداع فبلغ المتوسط الحسابي لهم (١٨٥.٨٧) وبانحراف معياري بلغ (١٠.٢٥) بمقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط الفرضي لمقياس الرضا الوظيفي* تبين ان هناك فروقا ظاهرة لذا تم اختبارها بالاختبار التائي

* يقصد بالمتوسط الفرضي للمقياس استخراج متوسط درجة كل موقف من مواقف المقياس من خلال جمع درجات البدائل الخمسة وقسمتها على عددها ، ثم ضرب النتائج في عدد المواقف ، وبما ان درجات البدائل هي (١ ، ٢ ، ٣

t-test للتعرف على الدلالة الإحصائية لهذه الفروق وظهر ان قيمة (ت) المحسوبة لمدرسي الكرة الطائرة قد بلغت (٣.٦٥) وكانت قيمة (SIG) اقل من (٠.٠٥) وهذا يعني ان الفرق دال إحصائيا ، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ان الرضا الوظيفي عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم وما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم ، كذلك فهو حالة من "القناعة والقبول وبلوغ المرغوب وذلك من خلال إشباع حاجات ورغبات الفرد الناتجة من الوظيفة وتفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل" ومن ثم الزيادة في الابداع الاداري في العمل والانتماء مما يؤدي إلى زيادة إنتاج الفرد" وفي الآونة الأخيرة أولى الباحثون في مجالات السلوك التنظيمي اهتماماً متزايداً لدراسة الابداع والمعرفة القانونية لما لهما من تأثير واضح في الرضا الوظيفي .

٥ الاستنتاجات و التوصيات

٥-١ الاستنتاجات :

- ١- المقاييس صالحة لقياس الرضا الوظيفي و الابداع الاداري الذي قام الباحث بأعدادهم لقياس الرضا الوظيفي و الابداع الاداري لمدرسي الكرة الطائرة في الجامعات الفرات الاوسط.
- ٢- تمتع مدرسي الكرة الطائرة في جامعات الفرات الاوسط بالرضا الوظيفي والابداع الاداري وحسب نتائج قياس هذه المتغيرات.

٤، ٥، ومجموعا (١٥) وعددها (٥) فمتوسطها (٣) ثم ضربها في عدد المواقف لمقياس الرضا الوظيفي البالغ (٥٤) يصبح المتوسط الفرضي يساوي (١٦٢) ، اما بالنسبة لمقياس المعرفة القانونية فإن بدائل الاجابة هي (٠ ، ١) ومجموعها (٥٧) وعددها (٢) فيكون متوسطها (١) أيضا ثم ضربها في عدد مواقف المعرفة القانونية البالغ (٥٧) يصبح المتوسط الفرضي يساوي (٢٨.٥) ، والابداع بنفس الخطوات يساوي (٦٠) المتوسط الفرضي له (١٨٠)

٥-٢ التوصيات:

- ١- اجراء دراسة مقارنة في متغيرات البحث بين مدرسي كرة الطائرة للجامعات الفرات الاوسط و الجنوبية و الجامعات الشمالية .
- ٢- ضرورة الاعتماد على الابداع الاداري في تحقيق مؤشر الرضا الوظيفي .

المصادر :

- ناطق محمد براك : بناء وتقنين مقياس الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في مراكز الشباب في جمهورية العراق ، أطروحة دكتوراه ، جامعة البصرة ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، ٢٠٠٦ ، ص ٦٣.
- مروان عبد المجيد: الاختبارات والقياس والتقويم في التربية الرياضية ، ط ١ ، عمان ، دار الفكر ، ١٩٩٩ ، ص ١٥٠.