



Building and codifying a measure of job satisfaction among physical education teachers

Ghufran Majed Abdel Hussein¹, Sarah Jabbar Hussein², Rasha Darjal Joy³

^{1,2,3}The General Directorate of Education in Maysan Governorate

Correspondent Author: majidghufran453@gmail.com

Abstract

The importance of the research is highlighted in the fact that the research is a scientific contribution to the field of job satisfaction for the education sector in general and for male and female physical education teachers in Maysan Governorate in particular, through building a job satisfaction scale and applying it to physical education teachers for secondary schools in the center of Maysan Governorate for the academic year 2022-2023, as the scale was prepared from During a survey of the opinions of experts and specialists to determine its axes and paragraphs for each axis, then based on the construction sample, which amounted to (100) teachers and schools, and after conducting statistical analyzes for constructing the scale (validity and reliability), the scale was applied in its final form to the application sample, which amounted to (133) teachers and schools, taking into account the results. The sample structure was the most important conclusions: - Male and female physical education teachers enjoyed high job satisfaction, and the researchers recommended making more room for male and female teachers within schools for more creativity and innovation.

Keywords: construction and codification, job satisfaction, male and female teachers.



بناء وتقنين مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية

م. م غفران ماجد عبد الحسين¹ ، م. م سارة جبار حسين² ، م. م رشا درجال جوي³

^{1,2,3}المديرية العامة لتربية ميسان

ملخص البحث

تبرز أهمية البحث في كون البحث اسهاماً علمياً في مجال الرضا الوظيفي لقطاع التربية عموماً ومدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة ميسان خصوصاً من خلال بناء مقياس الرضا الوظيفي وتطبيقه على مدرسي ومدرسات التربية الرياضية للمدارس الثانوية في مركز محافظة ميسان للعام الدراسي 2022-2023 اذ تم بناء المقياس من خلال استطلاع آراء الخبراء والمختصين لتحديد محاوره وفقرات كل محور ثم بق على عينة البناء التي بلغت (100) مدرساً ومدرسة وبعد اجراء التحليلات الاحصائية الخاصة ببناء المقياس (صدق وثبات) تم تطبيق المقياس بصيغته النهائية على عينة التطبيق البالغة (133) مدرساً ومدرسة ومع الاخذ بنتائج عينة البناء كانت اهم الاستنتاجات:- تمتع مدرسو ومدرسات التربية الرياضية برضا وظيفي عالي واوصت الباحثات فصح المجال بصورة اكبر للمدرسين والمدرسات داخل المدارس لمزيد من الإبداع والابتكار.

الكلمات المفتاحية : بناء وتقنين ، الرضا الوظيفي ، مدرسين ومدرسات .



١.التعريف بالبحث

١-١ مقدمة وأهمية البحث

التربية بمفهومها الحديث ضرورة فردية وجماعية كونها الأداة الفعالة لتحقيق التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية لذلك نلاحظ ان الشعوب التي أدركت هذه الحقيقة مبكراً تمكنت من استثمارها في مواردها البشرية وتنشيط مؤسساتها الإنتاجية وفي حين بقيت الشعوب التي لم تدرك هذه الحقيقة تعاني التخلف في جميع مظاهره لان اي نهضة لن تقوم لها قائمة الا اذا تركزت على اساس وعي تربوي يتناول المجتمع من جميع صفوفه وفئاته واول ما يجب الاهتمام به هو المعلم لأنه العنصر الرئيسي في العملية التربوية وعليه يتوقف نجاحها او فشلها (جورج شهلاء واخرون, ١٩٨٧, ص ١٠) يجب ان تضع السياسات الحكومية هذا العنصر المهم في ارفع مكانة حتى يساهم في تربية النشء وبذلك يثبت ذاته ولن يتحقق له هذا المراد الا اذا تهيأت له ظروف نفسية واجتماعية واقتصادية وان موضوع الرضا الوظيفي من اهم المواضيع التي تدرس هذه الجوانب باعتباره تبادل مشاعر الإنسان العامل إزاء مؤشرات العمل الذي يؤديه والبيئة المادية المحيطة به (ناصر محمد العديلي, ١٩٩٥, ص٥٩). تتمثل اهمية البحث في كونه يتناول رضا مدرسي ومدرسات التربية الرياضية على مهام وظيفته وعلاقته مع الادارة والزملاء واحترام الآخرين لاختصاصه وتوضح اهمية البحث ايضا بأنه يتبنى اهم العوامل للرضا كونه مؤشراً حقيقياً لمدى رضاه عن مهامه وفرص تقدمه وتقدير الاداره لجهوده كما تبرز اهمية البحث في كون البحث اسهاماً علمياً في مجال الرضا الوظيفي لقطاع التربية عموماً ومدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة ميسان خصوصاً .

٢-١ مشكلة البحث

خصص العراق وسائل وإمكانيات للقطاع التربوي لكن نلاحظ ان كل ما وُظف من شروط مادية وبشرية لم يلبي جميع احتياجات المنظومة التربوية التي تعرف نقائص كثيرة اهمها عدم الاهتمام بالعنصر الرئيسي في العملية التكوينية وهو (المعلم _المدرس) الذي يتخبط من أجل تسيير راتبه الشهري إضافة إلى نقص فرص التطور والترقية اما مدرس التربية الرياضية وزيادة على المشاكل التي يعيشها مدرسو المواد الأخرى فإنه يعاني من نقص وسائل وادوات الدرس وعدم تقدير المدراء لدوره وسوء فهم مهامه من مدرسو التخصصات الأخرى



وتجاوز البعض على الدرس والتقليل من اهميته مما يؤدي به إلى تحمل مشاق نفسية قد تؤثر على رضائه الوظيفي لأنه حسب (سليمان الحضري الشيخ ومحمد احمد سلامه) فإن عمل المدرس يتوقف على مقاييس وظروف و وسائل وتقنيات عديدة يجد فيها الفرد منفذاً لابراز قدراته واشباع رغباته واثبات شخصيته واعتلاء مكانته الاجتماعية (سليمان الحضري الشيخ ومحمد احمد سلامة ، ١٩٨٠، ص ٧٧) ولكون الباحثة إحدى مدرسات التربية الرياضية في محافظه ميسان ونظراً للظروف التي تعيشها ومعرفتها بصعوبة مهنة التعليم بشكل عام والرياضة بشكل خاص من هنا تكمن مشكلة البحث في قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة ميسان

٣-١ أهداف البحث

١. بناء وتقنين مقياس الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية .
٢. قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية .
٣. معرفة دلالة الفروق لمستوى الرضا الوظيفي بين المدرسين والمدرسات.

٤-١ فروض البحث

- ١- يوجد فروق ذات دلالة احصائية لمتوسط الرضا الوظيفي الكلي لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة ميسان
- ٢- يوجد فروق ذات دلالة احصائية لمتوسط الرضا الوظيفي بين محاور مقياس الرضا الوظيفي
- ٣- توجد فروق ذات دلالة احصائية لمتوسط الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية تبعاً لمتغير الجنس .

٥-١ مجالات البحث

- ١- المجال البشري : مدرسو ومدرسات التربية الرياضية في محافظة ميسان لعام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣ .
- ٢-المجال الزمني : الفترة الواقعة من ١٤/٢/٢٠٢٣ - ٣٠/٥/٢٠٢٣
- ٣-المجال المكاني : المدارس الثانوية في مركز محافظة ميسان



٣-منهج البحث واجراءاته الميدانية

٣-١ منهج البحث : لتحقيق اهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي اذ يهدف البحث الوصفي الى تحديد الظروف والعلاقات بين الواقع والظاهر ويهدف الاسلوب المسحي الوصفي الى جمع البيانات من افراد المجتمع محاولة تحديد الحال الراهنة للمجتمع في متغيرات عديدة(محمد حسن علاوي واسامة كامل راتب ، 1999 ، ص139) .

٣-٢ مجتمع البحث وعيناته

٣-٢-١ مجتمع البحث

تم جمع المعلومات والبيانات الخاصة لمجتمع البحث والمتمثلة بمدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة ميسان بتعاون مع قسم التخطيط التربوي في المديرية العامة لتربية ميسان وقسم النشاط الرياضي والكشفي حيث بلغ عدد المدرسين والمدرسات (٣٢٥) مدرس ومدرسة مثلو المجتمع الكلي للبحث .

٣-٢-٢ عينة البحث

وهي العينة التي من خلالها تمثل مجتمع البحث وقد بلغت (283) مدرس ومدرسة شكلو نسبة مئوية مقدارها (87,07) من مجتمع البحث الكلي بواقع (113) مدرس و (170) مدرسة وقد تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية وبأسلوب التوزيع المناسب وقد قسمت الى :

٣-٢-٢-١ العينة الاستطلاعية

وهي العينة التي من خلالها تم التعرف على مستوى الفهم واستيعاب فقرات المقياس والسلبيات والايجابيات التي تواجه الباحثة وفريق العمل وقد تكونت من (٥٠) مدرس ومدرسة بواقع (٣٠) مدرس (٢٠) مدرسة شكلو نسبة مئوية مقدارها (٣٨-١٥٪)



٣-٢-٢-٢ عينة البناء

وهي العينة التي تم من خلالها إجراء التجربة الرئيسية لبناء المقياس وقد بلغ عددها (١٠٠) مدرس ومدرسة بواقع (٢٥) مدرس (٧٥) مدرسة شكلو نسبة مئوية مقدارها (30,76)%

٣-٢-٢-٣ عينة تقنين المقياس

هي المجموعة التي طبق عليها المقياس بهدف اشتقاق المعايير والمستويات تكونت من (١٣٣) مدرس ومدرسة تربية رياضية في المدارس الثانوية لمدارس مركز محافظة ميسان للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ تم اختيارهم بصورة عشوائية بعد ان تم استبعاد المدرسين والمدربات ضمن عينة البناء والتجربة الاستطلاعية بواقع (٥٨) مدرس (٧٥) مدرسة .

٣-٣ ادوات البحث والاجهزة المستخدمة

ويقصد بها الوسيلة او الطريقة التي يستطيع الباحث بواسطتها حل مشكلة مهما كانت تلك الادوات او البيانات او عينات او اجهزة(وجيه محجوب ، 2002 ، ص163) .

١- المقابلة ٢- الاستبيان ٣- المصادر العربية والاجنبية ٤- حاسبة الكترونية نوع Dell Corrie 5 -حاسبة يدوية نوع Casio fx82Lb ٦- استمارات تفرغ البيانات ٧- الوسائل الاحصائية

٣-٤ اجراءات بناء المقياس

لتحقيق الهدف الاول من اهداف البحث وهو بناء مقياس للرضا الوظيفي فقد سارت الباحثة بخطوات محددة هي تحديد مجالات المقياس وصياغة فقرات لكل مجال ومن ثم تطبيق هذه الفقرات علي عينة ممثلة للمجتمع وبعد اجراء تحليل الاحصائي للفقرات لاختيار الفقرات المناسبة لقياس الظاهرة المراد قياسها (وجيه محجوب : المصدر السابق , ص163) .



٣-٤-١ التخطيط لبناء المقياس (تحديد مجالاته)

حددت مجالات المقياس من قبل الباحثة بعد الاطلاع على الادبيات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي والموضوعات ذات الصلة بمهام مدرس التربية الرياضية والعلاقة الحسنة مع الزملاء والتقدير من الادارة وقد تحدد المجالات والتعريفات المناسبة لكل مجال على وفق ما يأتي قبل عرضها على الخبراء :-

- 1- الرضا عن مهام مدرس التربية الرياضية :- يقصد بها جميع المهام الموكلة لمدرس التربية الرياضية من اداء الدرس واداء المراسيم وقيادة الاحتفالات والمهرجانات بالاضافة لبعض المهام الاخرى كوجوده ضمن اللجان الاخرى كلجنة الانضباط واللجنة الامتحانية والخ من المهام القانونية والاجتهادية .
- 2- الرضا عن العلاقة مع الادارة :- يقصد به العلاقة الحسنة مع الادارة والرضا عنها .
- 3- الرضا عن الزملاء : يقصد به العلاقة مع الزملاء الاخرين من الاختصاصات الاخرى وتأثيرها على العمل.
- 4- الرضا عن فرص التقدم :- ويشمل فرص تقدم وتطور المدرس .

٣-٤-٢ صياغة الفقرات لكل محور او مجال في المقياس

لصياغة الفقرات الخاصة بالمقياس قامت الباحثة بالاطلاع على عدد من المقاييس والدراسات السابقة والتي لها علاقة بموضوع الرضا الوظيفي وهي ما يلي :-

- ١- مقياس الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية للباحثان تقي حمزه و أ.د. ناظم الوتار (٢٠٠٦) (تقي حمزه جاسم، ٢٠٠٦) .
- ٢- مقياس الرضا الوظيفي شعلال عبد المجيد (شعلال عبد المجيد ، الجزائر ، مستغانم) .
- ٣- منتظر حمزه حكيم (١٩٨٩) (منتظر حمزه حكيم ، ١٩٨٩ ، المجلد ٢) .
- ٤- سليمان الخضري وسلامه محمد (١٩٨٢) (سليمان الخضري وسلامه محمد ، ١٩٨٢ ، العدد ٣٠ ابريل)

ولقد روعي في صياغة الفقرات ان تكون بصيغة المتكلم ومن دون استخدام صيغة نفي النفي لكي لا تترك المجيب وان تكون قابلة لتفسير واحد فقط وسهلة الفهم وتعبر عن فكره واحدة فقط وقد وضع امام كل فقرة خمسة بدائل هي :- (تطبق علي جداً ٥) ، (تطبق علي كثيراً ٤) ، (تطبق علي ٣) ، (تطبق علي الى حد ما ٢) ، (لا تنطبق علي ١) .



٣-٤-٢-١ تحديد صلاحية الفقرات

لغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات (صدق المحتوى) عرض المقياس بصورته الاولية على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية والاختبارات والقياس والتربية وعلم النفس الرياضي وقد كان عددهم (١٥) خبير لتقدير مدى صلاحية الفقرات والمجالات وكذلك اذا كانت الفقرات تحتاج الى تعديل او نقل الى محور آخر وفي ضوء استجابات الخبراء والمناقشات الفردية التي جرت معهم أسفرت ملاحظاتهم كما يأتي :

- حذف بعض الفقرات التي لم تحصل على نسبة اتفاق مقبولة وتعديل الفقرة رقم (٥) من محور الرضا عن مهام مدرس التربية الرياضية

الفقرة قبل التعديل (يسانندي النشاط الرياضي لانجاز المهام)

الفقرة بعد التعديل (يساعدي النشاط الرياضي لانجاز المهام)

وبعد استكمال الخطوات اصبحت فقرات المقياس الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية (٢٢) فقرة موزعة على اربعة محاور بواقع (٥) فقرات لمحور الرضا عن مهام مدرس التربية الرياضية و (٧) فقرات لمحور الرضا عن العلاقة مع الادارة و(٥) فقرات لمحور الرضا عن الزملاء و(٥) فقرات لمحور الرضا عن فرص التقدم

٣-٤-٢-٢ صلاحية الفقرات من الناحية اللغوية

بعد ان انتهت البحوثات من صياغة الفقرات قامت بعرض جميع الفقرات على اختصاص اللغة العربية (المدرس الدكتور : مرتضى حمدان حاجب , مدرس في ثانوية جابر بن حيان للبنين , مديرية تربية ميسان) لتكون سلمية وخالية من الاخطاء اللغوية وقد اخذت الباحثة بالملاحظات التي ابدتها على تلك الفقرات وبهذا الاجراء تكون قد تحققت السلامة اللغوية في المقياس وخلت من الاخطاء اللغوية

٣-٤-٥ التجربة الاستطلاعية للمقياس :- قد أجريت هذه التجربة للمدة من (14-2023/2/15) على عينة من مدرسي ومدرسات التربية الرياضية بلغ عددهم (٥٠) مدرس ومدرسة شكلو نسبة مئوية (١٥,٣٨)% من المجتمع الأصلي بواقع (٣٠) مدرس (٢٠) مدرسة .



٣-٤-٦ التجربة الرئيسية :-

بعد اكتمال إجراءات التطبيق الاستطلاعي باشرت الباحثة بإجراء التجربة الرئيسية (تجربة البناء) من خلال تطبيق المقياس على عينة البناء البالغة (١٠٠) مدرس ومدرسة بواقع (٢٥) مدرس و (٧٥) مدرسة وقد شكلوا نسبة مئوية مقدارها (٣٠،٧٦) % من مجتمع البحث الكلي للفترة من (2023/2/18 - 2023/3/21) وبعد جمع الاستمارات تم تفرغ البيانات الخاصة بأفراد عينة البناء باستخدام مفتاح تصحيح المقياس (الأداة التي يكشف بها الفاحص عن الإجابات التي تدل على وجود السمة التي تقاس) (عامر سعيد جاسم الخيكاني ، اطروحة دكتوراه ، غير منشورة ، جامعة بغداد ، ٢٠٠٢ ، ص ٥٤) وترتيبها في جداول تمهيدا لتحليلها إحصائيا.

٣-٤-٦-١ تصحيح المقياس

ويقصد به وضع درجة الاستجابة للمفحوص على كل فقرة من فقرات المقياس ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة باستخدام مفتاح التصحيح المعد لهذا الغرض حيث أن مفتاح التصحيح هو (الأداة التي يكشف بها الفاحص عن الإجابات التي تدل على وجود السمة التي تقاس) (محمد عبد السلام ، ١٩٨١ ، ص ١١٩) . والذي يحتسب كالآتي:-

١.تنطبق عليّ جداً ٥ درجات,٢.تنطبق عليّ كثيراً ٤ درجات, ٣.تنطبق عليّ ٣ درجات, ٤.تنطبق عليّ إلى حد ما ٢ درجة, ٥. لا تنطبق عليّ ١ درجة . وقد استغرقت عملية التصحيح (٢-٣) دقائق لكل استمارة من استمارات عينة البناء ولأجل استخراج الدرجة الكلية للمقياس تجمع الدرجات التي يحصل عليها المجيب في اجابته على فقرات المقياس الـ (٢٢) فقرة لذا فإن أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (١١٠) وأدنى درجة هي (٢٢).

٣-٤-٦ التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الرضا الوظيفي

٣-٤-٦-١ علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس

لا غرابة في ان يكون هناك اكثر من أسلوب في تحليل الفقرات للمقياس وتعد العلاقة الارتباطية بين درجات المقياس واحدة من هذه الأساليب حيث العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس وقد تم استخدام معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس لجميع افراد العينة



والبالغة (133) مدرس ومدرسة وقد أسفرت النتائج عما يوضحه الجدول رقم (1) من ان قيم معامل الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية هي انحصرت ما بين (0,034) - (0,491) وعند حساب معنوية معاملات الارتباط المتحققة من خلال اختبارها بقيمة الارتباط الجدولية البالغة (0.25) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (98) لذا تم رفض (7) فقرات لعدم وجود ارتباط معنوي من درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس كالفقرة (4,3) من محور الرضا عن مهام مدرس التربية الرياضية والفقرة (6,2) من محور العلاقة مع الادارة والفقرة (5) من محور العلاقة مع الزملاء والفقرة (4,1) من محور الرضا عن فرص التقدم وبذلك حذفت الفقرات (3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22) من المقياس لأنها ضعيفة في قياسها للصفة التي يقيسها المقياس ككل وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس (15) فقرة كالتالي:- محور الرضا عن مهام مدرس التربية الرياضية (3) فقرات , محور الرضا عن العلاقة مع الادارة (5) فقرات , محور الرضا عن الزملاء (4) فقرات , محور الرضا عن فرص التقدم (3) فقرات

جدول (1) معامل ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية لجميع فقرات افراد عينة البناء

رقم الفقرة	معامل الارتباط	معنوية الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	معنوية الارتباط
1	0,491	دال	12	0,362	دال
2	0,447	دال	13	0,226	دال
3	0,034	غير دال	14	0,226	دال
4	0,027	غير دال	15	0,272	دال
5	0,215	دال	16	0,259	دال
6	0,235	دال	17	0,122	غير دال
7	0,066	غير دال	18	0,059	غير دال
8	0,320	دال	19	0,270	دال
9	0,202	دال	20	0,391	دال
10	0,351	دال	21	0,115	غير دال
11	0,100	غير دال	22	0,274	دال



٣-٤-٦-٢ مؤشرات التمييز :-

لغرض الحصول على فقرات ذات قدرة تمييز عالية بين الأفراد في السمة المراد قياسها ولكون معامل التمييز من الصفات الهامة في تحليل الفقرات حيث أن تمييز الفقرة يساعد في تحديد قدرتها على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات العليا والدنيا اي قدرتها على التمييز بين الفروق الفردية للأفراد (موسى النبهان ، ٢٠٠٤، ص١٩٥).

٣-٤-٦-٢ المجموعتان الطرفيتان:- لغرض استخراج القدرة التمييزية للفقرات بهذه الطريقة اتبعت الباحثة ما يلي :-

١. تطبيق فقرات المقياس على عينة البناء وتصحيح الاستمارات

٢. تحديد الدرجة الكلية التي حصل عليها كل فرد ولجميع المقياس كل على حدة

٣. ترتيب الدرجات الكلية ترتيباً تنازلياً ومن ثم اخذ أعلى وأدنى ٢٧% من الدرجات الكلية لكل مقياس فرعي حيث تمثل المجموعة العليا ٢٧% من الأفراد ذوي المستويات العليا والمجموعة الدنيا ٢٧% من الأفراد ذوي المستويات الدنيا كان عدد الأفراد في المجموعتين العليا والدنيا مساويا (٢٧) فرداً لكل مجموعة بعد ذلك تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المجموعتين في كل محور من محاور المقياس وتطبيق اختبار (T .Test) للعينات المستقلة للتعرف على الدلالة الاحصائية للفرق بين المجموعتين العليا والدنيا من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٨) عند مستوى دلالة (0,05) ودرجة الحرية (٧٢) وفي ضوء النتائج المتحققة فإن فقرات المقياس لها القدرة على التمييز بين الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية والجدول رقم (2) يبين ذلك :-



جدول (2) معامل القوى التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي

الفقرة	المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدالة
1	عليا	4.519	0.700	4.823	دالة
	دنيا	3.407	0.971		
2	عليا	4.519	0.643	3.965	دالة
	دنيا	3.556	1.086		
3	عليا	4.111	1.188	4.512	دالة
	دنيا	2.704	1.103		
4	عليا	4.667	0.555	6.732	دالة
	دنيا	2.963	1.192		
5	عليا	4.741	0.526	7.495	دالة
	دنيا	2.852	1.199		
6	عليا	4.556	0.641	4.629	دالة
	دنيا	3.407	1.118		
7	عليا	4.778	0.577	6.825	دالة
	دنيا	2.963	1.255		
8	عليا	4.704	0.465	7.500	دالة
	دنيا	2.778	1.251		
9	عليا	4.926	0.267	6.348	دالة
	دنيا	3.370	1.245		
10	عليا	4.667	0.620	5.317	دالة
	دنيا	3.259	1.228		
11	عليا	4.778	0.424	4.919	دالة
	دنيا	3.556	1.219		
12	عليا	4.704	0.542	5.561	دالة
	دنيا	3.407	1.083		
13	عليا	4.185	0.921	3.187	دالة
	دنيا	3.259	1.196		
14	عليا	4.481	0.753	4.953	دالة
	دنيا	3.037	1.315		



دالة	3.580	0.641	4.556	عليا	15
		1.182	3.630	دنيا	
القيمة التائية الجدولية = 1.98 / مستوى الدلالة (0,05) // درجة الحرية (72)					

٣-٤-٧ الخصائص السيكومترية للمقياس

٣-٤-٧-١ الصدق :- يعد الصدق خاصية مهمة يجب توافرها في المقاييس التربوية والنفسية ويعرف ايبل (ebel) الصدق بأنه (الدقة التي يقيس فيها الاختبار الغرض الذي وضع هذا الاختبار من اجله) (زكريا محمد الظاهر واخرون ، ١٩٩٩ ، ص ١٣٣) والاختبار الصادق هو الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها ولا يقيس شيء بدلاً عنه او بالاضافة اليه ويبدأ اهتمام الباحث بصدق المقياس منذ اللحظة الاولى التي يبدئ فيها التخطيط له ولا ينتهي الا عندما يفسر نتائجه ويستفيد منها لان الصدق لا يعتمد فقط على المقياس وحده وانما على الغرض من وعلى المجموعة التي يستخدم معها التصحيح والتطبيق لذلك يعد الصدق من الخصائص اللازمة في بناء المقاييس لكونه يشير الى قدرة المقياس على قياس الخاصية التي وضع من اجل قياسها ويشير المعنيون بالقياس الى تعدد اساليب وطرائق حساب وتقدير الصدق فنحصل في بعض الحالات على معامل كمي بالصدق وفي حالات أخرى نحصل على تقدير كفي له (صفاء طارق حبيب ، ١٩٩٤ ، ص ١٠٩ - ١١٠) ولتأكد من صدق المقياس استخدمت الباحثة مؤشرين مهمين للصدق بما يتلائم وطبيعة البحث وهما :-

١- صدق المحتوى : ويعني بالمستوى الجيد الذي يقيس عنده المقياس محتوى المادة والاهداف التي صمم لقياس مدى تحققها عند المفحوصين فهو يسعى للتأكد من صدق قياس ما تقوم بدراسة مفرداته لمعرفة مدى تمثيلها الخاصية المراد قياسها ¹ . وقد تحقق هذا النوع من الصدق وبخاصة (الصدق الظاهري منه) عند عرض مقياس الرضا الوظيفي على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال العلوم النفسية والتربوية وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس والادارة الرياضية والبالغ عددهم (١٥) خبير لاقرار صلاحية فقرات المقياس وتنبيت مجالاته ومدى تمثيل الفقرات للمجالات التي تقيسها



٢- صدق التكوين الفرضي ويطلق عليه ايضا (صدق البناء) او (صدق المفهوم) والمقصود بهذا النوع من الصدق هو مدى قياس فقرات المقياس للسمة او الظاهرة السلوكية المراد قياسها(صفاء طارق حبيب : المصدر السابق ذكره ، صفحه ١١٠) وقد تحققت الباحثة من صدق التكوين الفرضي و صدق البناء فالمقياس الحالي بطريقتين هما :- اولاً - المجموعتان الطرفيتان وقد تحقق ذلك عندما تم حساب القوة التمييزية لفقرات المقياس لاستخدام اسلوب المجموعتين الطرفيتين وتم اعتماداً عليه الابقاء على الفقرات لانها ذات تمييز جيد ومقبول وان قدرة الفقرات على التمييز تعد دليلاً على صدق البناء .

ثانياً- علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس وهي طريقة أخرى استخدمتها الباحثة للتحقق من صدق التكوين الفرضي من خلال معاملات ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس

٣-٤-٧-٢ الثبات

يقصد بثبات المقياس او الاختبار هو مدى الدقة والاتقان او الاتساق الذي يقيس به الاختبار الظاهرة التي وضع من اجلها (محمد حسن علاوي و محمد نصر الدين رضوان ، ٢٠٠٠ ، ص ٢٧٨) وقد استخدمت الباحثة طريقتين لايجاد الثبات هما :-

١-طريقة التجزئة النصفية :- تمتاز هذه الطريقة بالاقتصادية فالجهد والوقت لذا يكثر استخدام هذه الطريقة في البحوث التربوية والنفسية لأيجاد معامل الثبات وتعتمد هذه الطريقة على تجزئة فقرات المقياس الى جزئين هما الاسئلة الفردية والاسئلة الزوجية وللتحقق من تجانس النصفين استخرجت النسبة الفائية وكانت قيمتها المحسوبة (1,059) وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية تبين انها غير دالة معنوياً (الفرق عشوائي) وبذلك تحقق شرط التجانس بين درجات النصفين ثم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات الاسئلة الفردية والزوجية اعتمدت الباحثة استمارات عينة البناء البالغة (١٠٠) استمارة لحساب معامل الثبات بهذه الطريقة واستخدمت الباحثة في ذلك الحقيبة الاحصائية(Spss) . تم استخراج معامل الارتباط بين هذين الجزئين وكان مقداره (0,760) وان هذه توضح ثبات لنصف الاختبار لذا تم استخدام معامل سييرمان ، براون لايجاد معامل الثبات للاختبار ككل هو (0,863) وهو مؤشر جيد للثبات على المقياس .



٢- معادلة الفا كرونباخ تعتمد هذه الطريقة على اتساق اداء الفرد من فقرة الى أخرى وتستند الى الانحراف المعياري للاختبار والانحراف المعياري للفقرات المقررة وفي صورتها العامة يطلق عليها معامل الفا ويمثل معامل الفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار الى اجزاء بطرق مختلفة وبذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين اي جزئين من اجزاء الاختبار (سعد عبد الرحمن ، ١٩٨٣ ، ص ٢٠١) اي ان فكرة هذه الطريقة تقوم على حساب الارتباطات بين العلاقات لمجموعة الثبات على جميع الفقرات في الاختبار وكأننا قسمنا الاختبار ليس الى قسمين كما لاحظنا في الطريقة النصفية بل هنا يقسم الى عدد من الاجزاء يساوي عدد فقرات اي كل فقره تشكل اختباراً فرعياً (محمد حسن علاوي ، ومحمد نصرالدين رضوان : المصدر السابق ، ص ١٧٤-١٧٥) ولحساب الثبات فقد اخضعت جميع استمارات المدرسين والمدرسات والبالغة (١٠٠) استمارة للتحليل ثم استخدمت الباحثة معامل الفا وبلغ معامل الفا للمقياس الحالي ككل (0,753) وهو دال عند مستوي دلالة (0,05) ويعد المقياس منسقاً داخلياً لان هذه المعادلة تعكس مدى اتساق فقرات المقياس داخلياً علماً ان معامل الثبات ليس قيماً مطلقة وانما تعد قيماً تقديرية تؤثر فيها عوامل متعددة ينبغي مراعاتها في تصميم ادوات القياس. وعند انتقاء هذه الادوات واستخدامها وتفسير نتائجها وهناك علاقة ارتباط وثيقة للثبات بالخطأ المعياري للقياس والجدول رقم (3) يبين معاملات ثبات الاختبار لمجالات المقياس باستخدام معادلة الفا كرونباخ

جدول رقم (3) يبين معاملات ثبات الاختبار لمجالات المقياس باستخدام معادلة الفا كرونباخ

معامل الثبات	المجالات	ت
0,85	الرضا عن الزملاء	1
0,75	الرضا عن العلاقة مع الإدارة	2
0,78	الرضا عن فرص التقدم	3
0,82	الرضا عن مهام مدرس التربية الرياضية	4

الخطأ المعياري للمقياس : - يعد الخطأ المعياري للقياس عاملاً أساسياً في تقدير نتائج الاختبارات والمقاييس وتفسيرها فهو يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الثبات (صلاح الدين حمود علام ، ٢٠٠٠ ، ص ١٧٩) اذ



انه من الحقائق العلمية المسلم بها انه لا يمكن الجزم بخلو دارسة ما من الاخطاء فكل عمل يصاحبه مجموعة من الاخطاء ولو بنسبة قليلة نتيجة عدم التحكم التام والضبط الدقيق لمواقف الاختبار لوجود متغيرات عديده تؤثر في هذه المواقف بالاضافة اخطاء التطبيق والملاحظة (عبد الرحمن احمد ، ١٩٨٥، ص ٤١) وقد تم حساب الخطأ المعياري وكانت النتائج في الجدول رقم (4) الآتي :-

جدول رقم (4) يبين الاخطاء المعيارية للمجالات الفرعية للمقياس

ت	المجالات	الانحراف المعياري	معامل الثبات بالتجزئة	خطأ المعياري للتجزئة	معامل ألفا للثبات	الخطأ المعياري
1	الرضا عن الزملاء	1,12	0,76	0.536	0,85	0.431
2	الرضا عن العلاقة مع الإدارة	1,21	0,82	0.745	0,75	0.673
3	الرضا عن فرص التقدم	1,19	0,88	0.332	0,78	0.468
4	الرضا عن مهام مدرس التربية الرياضية	1,15	0,80	0.418	0,82	0.843

٣-٤-٢ تقنين المقياس

ان تقنين المقياس يعني ان يكون بناء وتصحيح وتفسير نتائج الاختبار او اداة القياس مستنداً إلى قواعد محددة تتوحد فيه وتتحدد بدقة مواد الاختبار وطريقة تطبيقه وتعليمات اجابته محددة وطريقة تصحيحه او تسجيل درجاته (صلاح الدين محمود وعلام : مصدر سبق ذكره ، ص ٢٩) فالمقياس المقنن هو (المقياس الذي له تعليمات محددة و واضحة فيما يتعلق بتطبيقه وطريقة احتساب نتائجه وتم تطبيقه على عينة أخرى مشابهة لعينة البناء تعطي نفس النتائج او نتائج مشابهة تقريبا) (احمد محمد خاطر فهمي البيك ، ١٩٩٦، ص ٣٧) وقد اتبعت الباحثة الخطوات التالية في تقنين المقياس والذي يمثل المرحلة النهائية من مراحل بناءه



٣-٤-٢-١ عينة التقنين: اشتملت عينة التقنين على مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة ميسان البالغ عددهم (١٣٣) مدرس ومدرسة وبواقع (٥٨) مدرس و (٧٥) مدرسة وقد شكلو نسبة مئوية مقدارها (40,92) % من المجتمع الكلي للبحث .

٣-٤-٢-٢ تطبيق المقياس :- باشرت الباحثة بتطبيق المقياس المكون من (١٥) فقرة على افراد عينة التقنين خلال الفترة المحصورة بين (2023/4/1 لغاية 2023/5/3) وفق الشروط والتعليمات السابقة نفسها وبعد جمع الاستمارات تم تفرغ البيانات الخاصة بعينة التقنين وترتيبها في جداول تمهيدا لتحليلها احصائيا .

٣-٤-٢-٣ تصحيح المقياس :-

تم استخراج درجات افراد عينة التقنين باستخدام مفتاح التصحيح المعد لهذا الغرض حيث تضمن المقياس ميزان خماسي التدرج من البدائل :-

(تنطبق عليّ جدا ٥ درجات)، (تنطبق عليّ كثيراً ٤ درجات)، (تنطبق عليّ ٣ درجات)، (تنطبق عليّ إلى حد ما ٢ درجة)، (لا تنطبق عليّ ١ درجة) .

٣-٤-٢-٤ التوزيع الاعتمالي لعينة التقنين :-

للتأكد من اعتدالية توزيع درجات عينة التقنين ولمعرفة مدى قرب او بعد هذه الدرجات من التوزيع الاعتمالي قامت الباحثة بحساب بعض المؤشرات الاحصائية كحساب معامل الالتواء باعتباره من خصائص منحني التوزيع الاعتمالي حيث أن الاختبار يعد موزعاً توزيعاً طبيعياً اذا تراوحت قيم معامل الالتواء لبيرسون بين (١±) وهذا يثبت ملائمة الفقرات كافة لمستوى عينة البحث (وديع ياسين محمد ، حسن محمد العبيدي ، ١٩٩٩، ص ٣٩٠) والجدول رقم (5) يبين المؤشرات الاحصائية لعينة التقنين

جدول (5) المؤشرات الإحصائية لمقياس الرضا الوظيفي

الوسيط الحسابي	الوسيط	المنوال	الالتواء	الخطأ المعياري	ادنى درجة	اعلى درجة
60,25	61,00	40,00	0,928	7,83	34	74



٣-٤-٢-٥ اشتقاق المعايير

المعايير عبارة عن جداول تستخدم لتفسير درجات اختبار ما حيث تعتبر شرطاً من شروط جودة الاختبارات باختلاف أنواعها واستخداماتها وهي تدل على قيم تمثل أداء مجتمع خاص في اختبار معين (ليلي السيد فرحات : القياس والاختبار في التربية الرياضية، ٢٠٠٧، ص ١٧٣) إلا ان هذه المقارنه لا يمكن اجراءها باستخدام الدرجات الخام التي يحصل عليها من تطبيق الاختبار فلكي نحدد مركز الفرد بالنسبة للجماعة المرجعية ينبغي تحويل الدرجات الخام إلى درجات اخرى مثل الدرجات المعيارية او الدرجات التائية او لمئينات وفي ضوءها تم مقارنة أداء الفرد بالنسبة للجماعة المرجعية (صلاح الدين محمود وعلام: مصدر سبق ذكره، ص ٢٣٤) وتزداد دقة المعايير عندما تكون عملية التقنين دقيقة كونها وسيلة من وسائل المقارنة والتقييم وتعكس المستوى الحالي للأفراد (كمال عبد الحميد ، محمد نصر الدين رضوان، ١٩٩٤، ص ١٨٣) وعليه استخدمت الباحثة الدرجات المعيارية التائية والتي تشير معظم المصادر إلى افضلية استخدامها حيث يشير صفوت فرج إلى أن الاتجاه العام يميل إلى استخدام أساليب اكثر تطوراً ودقة في التعبير عن مواضع الأفراد بالنسبة لعينة التقنين ومن هذه الأساليب الدرجة المعيارية التائية (صفوت فرج ، ١٩٩٦، ص ٩٤) وجدول رقم (6) و (7) و (8) يبين الدرجات المعيارية لمقياس الرضا الوظيفي لمدرسي ومدرسات التربية الرياضي

جدول (6) يبين الدرجات الخام لعينة التقنين للمدرسين والدرجة المعيارية المقابلة لها في المقياس

الدرجة المعيارية	التكرار	الدرجة الخام	ت
67.53	1	74	1
66.26	1	73	2
64.98	2	72	3
62.43	1	70	4
61.150	3	69	5
59.880	10	68	6
58.600	7	67	7
57.33	4	66	8
56.05	4	65	9
53.5	5	63	10

خروج

خروج

52.22	3	62	11
50.95	2	61	12
48.4	3	59	13
45.850	3	57	14
44.57	3	56	15
43.3	1	55	16
42.02	1	54	17
40.75	1	53	18
29.27	1	44	19
25.44	1	41	20
16.51	1	34	21
الانحراف المعياري = 10,73		المتوسط الحسابي = 60,14	

جدول (7) يبين الدرجات الخام لعينة التقنين للمدرسات والدرجة المعيارية المقابلة لها في المقياس

الدرجة المعيارية	التكرار	الدرجة الخام	ت	الدرجة المعيارية	الكرار	الدرجة الخام	ت
45.85	3	57	17	67.53	1	74	1
44.57	1	56	18	66.26	1	73	2
43.3	2	55	19	64.98	2	72	3
42.02	1	54	20	62.43	3	70	4
39.47	2	52	21	61.150	2	69	5
38.19	1	51	22	59.880	6	68	6
36.92	1	50	23	58.600	7	67	7
35.64	2	49	24	57.33	3	66	8
34.37	3	48	25	56.05	2	65	9
33.09	1	47	26	54.78	2	64	10
31.82	2	46	27	53.5	3	63	11
30.54	1	45	28	52.22	6	62	12
27.99	1	43	29	50.95	3	61	13

تكرار

الدرجة

25.44	2	41	30	49.67	6	60	14
24.16	1	40	31	48.4	2	59	15
				47.12	2	58	16
الانحراف المعياري = 9,92				المتوسط الحسابي = 57,58			

جدول (8) يبين الدرجات الخام لعينة التقنين للمدرسين والمدربات والدرجة المعيارية المقابلة لها في المقياس

الدرجة المعيارية	التكرار	الدرجة الخام	ت	الدرجة المعيارية	التكرار	الدرجة الخام	ت
44.57	4	56	18	67.53	1	74	1
43.3	5	55	19	66.26	2	73	2
42.02	3	54	20	64.98	3	72	3
40.75	1	53	21	62.43	3	70	4
39.47	2	52	22	61.150	5	69	5
38.19	1	51	23	59.880	12	68	6
36.92	1	50	24	58.600	7	67	7
35.64	2	49	25	57.33	7	66	8
34.37	2	48	26	56.05	6	65	9
33.09	1	47	27	54.78	2	64	10
31.82	3	46	28	53.5	8	63	11
30.54	1	45	29	52.22	11	62	12
29.27	1	44	30	50.95	11	61	13
27.99	1	43	31	49.67	6	60	14
25.44	3	41	32	48.4	6	59	15
24.16	1	40	33	47.12	4	58	16
16.51	1	34	34	45.850	6	57	17
الانحراف المعياري = 10,53				المتوسط الحسابي = 56,35			



٣-١٠ الوسائل الاحصائية

اعتمدت الباحثة على الحقيبة الاحصائية Spss 19 لاستخراج الوسائل الاحصائية التالية:-

الوسط الحسابي , الدرجة المعيارية , الانحراف المعياري , معامل بيرسون , قيمة ت لعينة واحدة , قيمة ت لعينتين مستقلتين .

٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

٤-١ عرض النتائج لأجل توضيح المعلومات التي استخلصتها الباحثة فقد اوردتها على شكل جداول ثم تحليلها ومناقشتها بعد عرضها مباشرة

٤-١-١ عرض وتحليل تصنيف درجة توفر الرضا الوظيفي

جدول (9) تصنيف مستوى الرضا الوظيفي عند مدرسي ومدرسات التربية الرياضية

المستوى	المتوسط الحسابي	الفئة
ضعيف جدا	1,80-1	1
ضعيف	2,60-1,181	2
متوسط	3,40-2,61	3
عالي	4,20-3,41	4
عالي جداً	أكبر من 4,20	5

استخدمت الباحثة المنحنى الطبيعي (منحنى كاوس) في تعيين المستويات المعيارية على أساس النسب المئوية للحالات الواقعة بين الدرجات المعيارية للمنحنى الطبيعي وبقسمة المدى (10 درجات معيارية) على (5) مستويات اختارتها الباحثات لكل مستوى مدى قدرة (2) درجة معيارية ويتضح من الجدول رقم (9) ان درجة المتوسط الحسابي من (1,80-1) يكون ضعيف جداً ومن (2,60 - 1,181) ضعيف ومن (3,40 - 2,61) متوسط والدرجة من (4,20 - 3,41) عالي وستكون الدرجة اكبر من (4,20) عالي جداً مما يدل على تمتع مدرسي ومدرسات التربية الرياضية برضا وظيفي عالي وتقبلهم للواقع وارتياحهم ضمن البيئة المتعايشين بها.



٤-١-٢ عرض وتحليل ومناقشة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة التقنين في مقياس الرضا الوظيفي

جدول (10) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوسط الفرضي، والقيمتان التائيتان (المحسوبة والجدولية)، ودرجة الحرية، والدلالة الاحصائية لدرجات عينة البحث في مقياس الرضا الوظيفي

الدلالة عند مستوى (0,05)	درجة الحرية	القيمتان التائيتان		الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	حجم العينة
		الجدولية	المحسوبة				
دال احصائياً	99	66.1	22.441	7.83	45	60,25	133

يتبين من الجدول رقم (10) ان المتوسط الحسابي لعينة التقنين (60,25) وبمتوسط فرضي (٤٥) وبانحراف معياري (7,83) والقيمة التائية المحسوبة (22,441) والجدولية (1,66) وبدرجة حرية (٩٩) وعند مستوى دلالة (0,05) وكان الإحصاء دال معنوياً ولأن التعليم وظيفة اساسية والتي تعتبر سبب وجود الإنسان فهو يتعلم ويكتسب المهارات ويطورها وينمي قدراته على اداء العمليات من خلال العمل فالشخص الراضي عن عمله اكثر ابداعاً وأكثر عطاءً من زميله الغير راضي عن عمله وقد دلت الكثير من الدراسات والبحوث ان الذين ينخفض مستوى رضاهم المهني يعانون من مشاعر النقص والحيرة وعدم الرضا عن الذات وقد ينسحبون من المجتمع هرباً مما يعانونه من توترات وقد يمارس البعض العدوان الموجه نحو الذات او نحو الآخرين بينما تساعد المهنة على تحقيق اهداف الشخصية واتزانها من خلال ما تساعده به إمكانياته المهنية وبين تلك الأهداف التي تناسب مع قدراته الفعلية(كريم ناصر علي ، احمد محمد الدليمي)

٤-١-٣ عرض إجابات عينة التقنين لمقياس الرضا الوظيفي مرتبة تنازلياً

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات الطلبة عن أبعاد فقرات مقياس الرضا

الوظيفي مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	11	لا يتجاوز زملائي على درسي	4.263	0.920	عالي
2	12	تنسم علاقتي بالزملاء بالتعامل الجاد الفعال	4.233	0.852	عالي
3	9	يحترم الزملاء اختصاصي	4.143	0.939	عالي



عالي	0.851	4.135	امتلك الحرية بوضع الدرجات	7	4
عالي	1.054	4.053	رايي مسموع ومحترم دائما	6	5
عالي	0.916	4.038	ساعدت التكنولوجيا الحديثة بتطور قدراتي	15	6
عالي	1.025	4.038	اشعر باحترام الادارة وتقديرها	4	7
عالي	1.066	4.030	المهام تتيح لي فرصة الإبداع والابتكار	2	8
عالي	1.115	4.015	اتصل بمديري/ تي بدون تردد	5	9
عالي	1.151	4.008	يقدر الزملاء جهدي المبذول	10	10
عالي	1.115	3.985	لطف الإدارة عند الزيارة الصفية	8	11
عالي	1.097	3.977	انضم للمجموعات التربوية الرياضية المفيدة	14	12
عالي	1.079	3.902	اشعر بالرضا عن جميع المهام التي اقوم بها	1	13
عالي	1.190	3.805	توافر الفرص لحضور دورات تدريبية	13	14
عالي	1.215	3.632	يسانندي النشاط الرياضي لإنجاز المهام	3	15
عالي	1.039	4.017	درجة المقياس ككل		

يتضح من الجدول رقم (11) ان جميع فقرات المقياس كان مستوى الرضا الوظيفي عالي وهذا ان دل فيدل على اتسام الحياة المهنية لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية بجو من الايجابية والتعاون والالفة وعدم وجود مشاكل أو مشاحنات حيث عرف ستون Ston الرضا الوظيفي بأنه (هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح انسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها) (طلعت ابراهيم ، ١٩٨٥ ، ص ١٣٤) ودرجة تمتع العينة بالرضا الوظيفي تدل على توفر عدة صفات في العينة (مدرسي ومدرسات) مما جعلتهم يتصفون بالرضا الوظيفي عن أنفسهم في العمل ويقع عليهم عبء تحقيق اهداف الوظيفة وايضا القدرة على التفاعل مع الآخرين اذا ان تكيف المدرس مع ظروف العمل واقامته علاقات جيدة مع الادارة والزملاء تعكس مدى قدرته على التفاعل والتعامل الجيد مع الآخرين ومع توفر هذه العوامل جعلته اكثر رضاً وانتاجاً واستمراراً في عمله .



٤-١-٤ عرض وتحليل ومناقشة إجابات عينة التقنين عن محاور مقياس الرضا الوظيفي

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة البحث عن أبعاد مقياس الرضا

الوظيفي مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	3	الرضا عن الزملاء	4.145	0.973	عالي
2	2	الرضا عن العلاقة مع الإدارة	3.991	1.102	عالي
3	4	الرضا عن فرص التقدم	3.972	1.067	عالي
4	1	الرضا عن مهام مدرس التربية الرياضية	3.935	0.994	عالي
		درجة الرضا الوظيفي ككل	4.010	1.034	عالي

يتضح من جدول رقم (12) ان محور الرضا عن الزملاء جاء بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (4,145) وبانحراف معياري (0,973) وهذا يدل على العلاقة الايجابية الطيبة مع الزملاء حيث يكون العمل اكثر ارضاءً للفرد اذا شعر بأنه قد يعطيه الفرصة للتفاعل مع زملاء آخرين فالانسان كائن اجتماعي بطبعه والاحترام المتبادل في مكان العمل يخلق بيئة من السلامة النفسية والود ويسمح بقبول قيود الآخرين والاعتراف بحقهم وفضائلهم. وفي المرتبة الثانية جاء محور الرضا عن العلاقة مع الادارة بمتوسط حسابي (٣.٩٩١) وبانحراف معياري (1.102) وما الادارة الا هي المناخ التنظيمي والتي تعتبر عامل وسيط بين الرضا والأداء فهي العاكس للانطباع الذي يكون لدى المعلمين بالمنظمة عن جميع العناصر الموضوعية فيها على اساس ان العاملين (المدرسين) يعتبرون الوسيلة الأساسية لاداء الأعمال وتحقيق الأهداف وبالتالي فإنه كلما كانت صورة المنظمة ايجابية لديهم كلما أدى ذلك إلى رفع الروح المعنوية لديهم وهذا سينعكس ايجابياً على ادائهم ومن ثم يمكننا القول ان الادارة لها دور كبير في الرضا الوظيفي(سونيا كامل مصطفى البكري, ١٩٩٠، مجلة الادارة، مج ٢٣، ع ١، يوليو، ٧٨-٩١)

وكانت درجة محور الرضا عن فرص التقدم المتوسط الحسابي (3,972) وبانحراف معياري (1,067) حيث امتازوا بالسعي إلى التطوير والتقدم المهني وذلك من خلال تحديد الأهداف المهنية وفهم واكتساب مهارات لازمة لتحقيق الأهداف وذلك لان عملهم يتصف بالنشاط والحيوية بعيداً عن الملل بالوظيفة ومواجهتهم لتحديات



جديدة واعترافهم بالمواقف ومشاركتهم بأغلب الفعاليات المقيمة من النشاط الرياضي والمدرسي يشعروهم بالتقدير وان جهودهم مهمة وان رضاهم يدل على أن بيئة العمل أكثر متعة . واخيرا الرضا عن مهام مدرس التربية الرياضية بمتوسط حسابي (3,935) وانحراف معياري (0,994) . ولأن الاداء الوظيفي يتبع الرضا الوظيفي اي انه كلما ارتفع مستوى الرضا لدى العاملين كلما ارتفع مستوى الاداء الوظيفي لديهم فهناك علاقة طردية بين طرفيين الأول مستقل وهو الرضا والثاني تابع وهو الاداء(محسن المنصوري , 1970, ص 65) . وان الرضا يتبع الاداء اي انه كلما كان مستوى الاداء جيداً كلما شعر المدرس بالرضا عن العمل بالتالي حسب هذا الرأي فأن الرضا الوظيفي ما هو إلا متغير تابع لمتغير مستقل وهو الاداء الوظيفي على اساس ان الاداء الجيد للموظف وما يعقبه من مكافآت يؤدي الى زيادة قدرته على إشباع حاجاته وبالتالي زيادة درجة رضاه عن العمل (محسن المنصوري : المصدر السابق , ص 67) .

٤-١-٥-5 عرض وتحليل ومناقشة إجابات عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس

جدول (13) المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والوسط الفرضي، والقيمتان التائيتان (المحسوبة والجدولية)، ودرجة الحرية، والدلالة الاحصائية لدرجات عينة البحث في مقياس الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس (ذكور-اناث)

الدلالة الاحصائية	القيمتان التائيتان		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس
	الجدولية	المحسوبة				
عند (0,05)						
دال	1,97	3,901	7,49	63,21	58	ذكور
			7,41	58,04	75	اناث

دال لصالح الذكور

يتضح من الجدول رقم (13) ان المتوسط الحسابي للذكور كان (63,21) وانحراف معياري (7,49) اما الاناث بلغ متوسطها الحسابي (58,04) وانحرافها (7,41) وكانت قيمة ت المحسوبة (3,901) والجدولية (1,97) والإحصاء دال معنوياً لصالح الذكور عند مستوى دلالة (0,05) .

تفوق المدرسين على المدرسات في مستوى الرضا الوظيفي ويرجع ذلك لقدرتهم العقلية والجسمية في إنجاز اغلب وأهم مهام مدرس التربية الرياضية في العمل وايضاً القدرة على حل المشكلات بشكل أفضل من



الاناث نتيجة استخدامهم النصف الأيسر من الدماغ بينما تميل المرأة إلى المعالجة بشكل متساوٍ وفي جزئي الدماغ الأيمن واليسر وهذا يؤثر على كيفية معالجة القضايا لدى كل منهما لا يتأثر الرجال كثيراً بمشاعرهم بالعمل ويكونون أقل حساسية من النساء ويقوم الرجال بخلق صداقات كثيرة خاصة مع المدراء مما يؤدي الى تطويرهم وترقيتهم وتلعب ايضاً دوراً سهولة مشاركتهم بأغلب النشاطات الخارجية.

5- الاستنتاجات والتوصيات

1-5 الاستنتاجات

1. تمتع مدرسو ومدرسات التربية الرياضية برضا وظيفي عالي.
2. تفوق المدرسين على المدرسات بمستوى الرضا الوظيفي.
3. تتصف علاقة مدرسين ومدرسات التربية الرياضية بعلاقة تعاونية إيجابية حسنة مع الزملاء أصحاب الاختصاصات الأخرى .
4. علاقة العينة بالإدارات علاقة عمل تنظيمية مباشرة ومحترمة .
5. ان مدرس ومدرسة التربية الرياضية يحظون بفرص تقدم عالية.
6. رضا مدرس التربية الرياضييه بأغلب المهام تجعله مبدعاً مبتكراً.

2-5 التوصيات

1. الحفاظ على معنوية مدرسو ومدرسات التربية الرياضية لأنهم عنصر مهم وفعال داخل المدرسة.
2. فسح المجال بصورة اكبر للمدرسين والمدرسات داخل المدارس لمزيد من الإبداع والابتكار .
3. على مدرس ومدرسة التربية الرياضية تقوية العلاقة مع الزملاء الآخرين لان هذا يساعدهم في التفتح على مجالات علمية أخرى .
4. على الدولة منح فرص ترقية اكثر لمدرسي ومدرسات التربية الرياضييه حتى لا يرون ان مستقبلهم المهني ينحصر على كونهم اساتذة فقط خاصة بالنسبة لذوي الخبرة العملية والعلمية العالية .
5. تطبيق المقياس على فئات وعينات أخرى .
6. عمل مقارنة بين الاختصاصات الاخرى او فئات مختلفة.



المصادر

1. محسن المنصوري : الرضا عن العمل عند معلمي ومعلمات مدينة بغداد بالمرحلة الابتدائية ، ١٩٧٠ ، مطبعة النعمان ، بغداد .
2. محمد عبد السلام: القياس النفسي و التربوي ، ط٢ ، القاهرة ، مكتبة النهضة العربية ، ١٩٨١ .
3. سليمان الخضري وسلامه محمد : الرضا الوظيفي لدى المعلمين في دولة قطر ، ١٩٨٢ ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية ، العدد ٣٠ ابريل
4. سعد عبد الرحمن : القياس النفسي ، مكتبة الفلاح ، الكويت ، ١٩٨٣ .
5. طلعت ابراهيم : علم اجتماع التنظيم ، ١٩٨٥ ، ص١٣٤ ، مكتبة غريب ، القاهرة ، مصر
6. عبد الرحمن احمد: القيادة والتدريب في النفس والتربية، الاسكندرية، دارالمعرفة الجامعة ، (١٩٨٥).
7. جورج شهلاء واخرون : الوعي التربوي ، دار الفكر ، بيروت ، ١٩٨٧
8. منتظر حمزه حكيم : الرضا الرظيفي لاعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز ، ١٩٨٩ ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز ، المجلد ٢ .
9. سونيا كامل مصطفى البكري : دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة ، ١٩٩٠ ، مجلة الادارة ، مج ٢٣ ، ع ١ ، يوليو .
10. احمد عوده سلمان : القياس والتقويم في العملية التدريسية ، عمان ، المطبعة الوطنية ، ١٩٩٣ .
11. صفاء طارق حبيب : بناء مقياس مقنن لذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير غير منشوره ، كلية التربية ابن رشد ، جامعة بغداد ، ١٩٩٤ .
12. كمال عبد الحميد ، محمد نصر الدين رضوان: مقدمة التقويم في التربية الرياضية، ط١، القاهرة، دار الفكر العربي ، ١٩٩٤ .
13. ناصر محمد العديلي : السلوك الإنساني التنظيمي للإدارة العامة للبحوث ، الرياض ، ١٩٩٥
14. احمد محمد خاطر فهمي البيك: القياس في المجال الرياضي ، ط٤ ، القاهرة، دار الكتاب الحديث، ١٩٩٦ .
15. صفوت فرج : الإحصاء في علم النفس، ط٣، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٩٦ .
16. زكريا محمد الظاهر واخرون: مبادئ القياس والتقويم في التربية ، عمان، مكتبة دارالثقافة والنشر ١٩٩٩



17. محمد حسن علاوي واسامة كامل راتب : البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 1999.
18. وديع ياسين محمد ، حسن محمد العبيدي : التطبيقات الاحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية، الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٩٩ .
19. صلاح الدين حمود علام : القياس والتقويم التربوي في العملية التدريسية ، ٢٠٠٠
20. محمد حسن علاوي و محمد نصر الدين رضوان : القياس للتربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، القاهرة ، ٢٠٠٠ ، دار الفكر العربي
21. وجيه محجوب : البحث العلمي ومناهجه ، بغداد ، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، 2002
22. موسى النبهان : أساسيات القياس في العلوم السلوكية ، ط١، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.
23. ليلى السيد فرحات : القياس والاختبار في التربية الرياضية، ط٤ ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر، ٢٠٠٧.
24. تقي حمزه جاسم : السلوك القيادي وعلاقته بالرضا على العمل لدى مدرس التربية الرياضية في مدينة الموصل ، رسالة ماجستير ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل
25. شعلال عبد المجيد : الرضا الوظيفي لاساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بادائهم ، بحث مسحي ، معهد التربية البدنية والرياضية ، الجزائر ، مستغانم
26. كريم ناصر علي ، احمد محمد الدليمي : علم النفس الاداري وتطبيقاته في العمل ، دار الاوائل للنشر ، ط١، عمان، الاردن .



ملحق (1) مقياس الرضا الوظيفي

ت	الفقرات	تنطبق علي جدا	تنطبق علي كثيرا	تنطبق علي	لا تنطبق علي
	الرضا عن مهام مدرس التربية الرياضية				
1	اشعر بالرضا عن جميع المهام التي اقوم بها				
2	المهام تتيح لي فرصة الإبداع والابتكار				
3	يساندني النشاط الرياضي لإنجاز المهام				
	محور الرضا عن العلاقة مع الإدارة				
4	اشعر باحترام الاداره وتقديرها				
5	اتصل بمديري/ تي بدون تردد				
6	رايي مسموع ومحترم دانما				
7	امتلك الحرية بوضع الدرجات				
8	لطف الإدارة عند الزيارة الصفية				
	محور الرضا عن الزملاء				
9	يحترم الزملاء اختصاصي				
10	يقدر الزملاء جهدي المبدول				
11	لا يتجاوز زملائي على درسي				
12	تتسم علاقتي بالزملاء بالتعامل الجاد الفعال				
	محور الرضا عن فرص التقدم				
13	توافر الفرص لحضور دورات تدريبية				
14	انضم للمجموعات التربوية الرياضية المفيدة				
15	ساعدت التكنولوجيا الحديثة بتطور قدراتي				