

إعداد مقياس الرضا عن العمل لأعضاء الهيئات التدريسية في كلية وأقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل

م.م. احمد حازم احمد م.م. علي حسين محمد م.م. فراس محمود علي
جامعة الموصل / كلية التربية الرياضية

تاريخ تسليم البحث : 2007/6/6 ؛ تاريخ قبول النشر : 2007/8/16

ملخص البحث :

هدف البحث الى :

- اعداد مقياس الرضا عن العمل لاعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل .
- التعرف إلى مستوى الرضا عن العمل لدى اعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل .
- وضع درجات معيارية لاعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل بمقياس الرضا عن العمل .

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي ، وتكون مجتمع البحث من اعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل ، والبالغ عددهم على التوالي (109) تدريسيين في كلية التربية الرياضية ، و(22) تدريسيًا في قسم التربية الرياضية في كلية التربية الاساسية ، و(8) تدريسيًا في قسم التربية الرياضية في كلية التربية البنات ، وبمجموع كلي قدره (139) عضوا تدريسيًا ، اما عينة البحث فقد اشتملت على (130) عضوا تدريسيًا ، بعد استبعاد (9) تدريسيين ، اذ تم اختيارهم بطريقة عمدية من مجتمع البحث ، وتم قسمة عينة البحث الى عينتين ، عينة البناء والبالغ عددها (85) تدريسيًا ونسبة (65%) ، وعينة التطبيق البالغ عددها (45) تدريسيًا ونسبة (35%) ، وقد استخدم مقياس الرضا عن العمل الذي اعده الباحثون كاداة لجمع البيانات ، وقد تضمنت إجراءات البناء : (تحديد مجالات المقياس ، وتحديد اسلوب صياغة فقرات المقياس ، وصياغة فقرات كل مجال بصورتها الاولية ، فضلا عن اعتماد الخطوات والاجراءات العلمية في بناء المقياس والمتضمنة بصدق المحتوى وصدق الخبراء ، وصدق البناء المتمثل (بالتحليل الاحصائي للفقرات) باسلوب (المجموعتين المتضادتين ، والاتساق الداخلي) ، واقتصرت الوسائل الاحصائية على : المتوسط الحسابي ، والمنوال ، والانحراف المعياري ، ومعادلة معامل الالتواء لـ(كارل بيرسون) ، والدرجة المعيارية ،

ومعامل الارتباط البسيط لـ(بيرسون) ، واختبار(ت) ، ومعادلة (سبيرمان - براون) ، ومعامل (الفا) لحساب الثبات ، ودرجة (6 - سكما) ، والمتوسط الفرضي ، والنسبة المئوية ،

وقد توصل الباحثون الى عدد من الاستنتاجات هي ما ياتي :

- تم التوصل لاعداد مقياس الرضا عن العمل لاعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل .
- اعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل بصورة عامة يتمتعون بمستوى رضا ايجابي قد يعطيهم الدافع للاداء والعطاء في العمل الوظيفي .
- تم التوصل لمستويات ودرجات معيارية لعينة البحث بمقياس الرضا عن العمل .

Constructing A. the Work Satisfaction Measures of the Teaching Staff of the College Departments of Physical Education in the University of Mosul

**Asst. Lect. Ahmad
Hazim Ahma**

**Asst. Lect.
Ali Hussain
Mohamma**

**Asst. Lect.
Firas Mahmoud Ali**

University of Mosul/ College of Sport Education

Abstract:

The Research aimed at :

- Constructing work satisfaction measures of the teaching staff of the College departments of physical Education in the University of Mosul.
- Recognizing the level of work satisfaction measures of the teaching staff of the College departments of physical training in the University of Mosul.
- Putting standard degrees of work satisfaction measures of the teaching staff of the College/ departments of physical Education in the University of Mosul.

The researchers have used the descriptive method of the scanning style. The research society was the staff of the College/ departments of physical Education in the University of Mosul. They were a total of (109) lecturers in the college of physical Education, (22) lecturers in the department of physical Education at the College of Basic Education, (8)

lecturers in the department of physical Education at the College of Physical Education for girls. They altogether form a total of (139) lecturers of teaching staff.

The research society had included (130) lecturers, yet (9) were excluded. They were chosen intentionally out of the research society . Then, the specimen were divided into two samples: the building sample which consisted of (85) lectures with a percentage of (65%); and the practicing one that consisted of (45) lecturers with a percentage of (35%). The work satisfaction measures, prepared by the researchers, were used as a tool to collect the data. The building process included: identifying the measuring fields, identifying the style of forming the measurement items, draft the items of each field, in addition to following the scientific procedures and steps of the measurement building which included the credibility of the contents, the credibility of the experts and the credibility of the construction . that is represented by :(the statistical analysis of the items using the styles of the opposed groups and the internal coordination). The statistical methods included : arithmetic mean, algorithm, standard deviation, Carl Pearson's reagent, standard degree, Pearson's reagent, (T) test, Spearman& Brown's formula, Alfa reagent, 6-Sigma degree, hypothetical medium and the percentage.

The researchers concluded the following:

- The process of constructing the work satisfaction measures of the teaching staff of the College departments of physical training in the University of Mosul has been achieved.
- The staffs of the College departments of physical Education in the University of Mosul generally enjoy a positive satisfaction level that gives them the motivation for a good performance in their job.
- Levels and standards degrees have been achieved with the work satisfaction measures.

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

يعد الرضا عن العمل احد العوامل الاساسية لضمان النجاح في العمل (المهنة) ، ويأتي نتيجة تنوع الحاجات (الفسولوجية ، والنفسية ، والاجتماعية) ، والاتجاهات التي لدى الفرد نحو مهنته ، وتأثيراتها العديدة والعوامل المتعلقة بالفرد نفسه ، مثل مستوى طموحه ، وخصائصه الشخصية ، ومشاعره وميوله ، فاشباع حاجات الفرد يمكن ان تضمن رضاه عن عمله ، والرضا عن العمل يؤدي من ثم الى تحسين وتطوير اداء وانتاجية الفرد ، التي تنتج من تحقيق اهدافه وذاته، ويقصد بالرضا عن العمل ، بانه " الاقتناع بالعمل وتقبله بوضع عام، وتقبل الفرد للنواحي المختلفة لظروف بيئة العمل ليشمل اشباع حاجاته وتحقيق اماله واهدافه وطموحاته ، وهو اتجاه ايجابي يؤثر في الفرد اذ يشعر بالكفاية وتقدير الذات وارتفاع الروح المعنوية " (الزبون ، 1996 ، 106) ، وان الفرد يرضى عن عمله ، من خلال توظيف امكاناته وقدراته ، وترجمتها الى حقيقة واقعية ترتبط بالتحصيل والانجاز ، والتعبير عن الذات ، لذلك فرضا الفرد يعبر عن " مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق (اني راض في وظيفتي)"(الغريزي، 1998، 3)، ويوجد لكل فرد داخل العمل مسار وظيفي يشكل في النهاية دوره وسلوكه الوظيفي الذي تم تحديده من قبل الادارة او رؤساء الاقسام او الزملاء . والعمل يعد محور حياة الافراد العاملين ، ومن اهم الوسائل لاشباع حاجاتهم وورغباتهم ، و يعد بذرة للطموح والاجتهاد ، وان الرضا يأخذ بعدا كبيرا في مجال التربية الرياضية ، ويعد اعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل ، احد القيادات الرياضية المهمة ، والذي يتمثل بدورهم الريادي والفعال في المجتمع ، ولاسيما في مجال التربية والتعليم ، من حيث مهامهم وواجباتهم التدريسية العلمية (النظرية والعملية) ، والتدريبية الرياضية ، وقيادة الطلبة في النشاطات والمهرجانات الرياضية والاجتماعية الاخرى ، ويعد رضاهم عن عملهم ، احد العوامل المؤثرة في حاجاتهم واتجاهاتهم وسلوكهم في العمل " اذ ان تحقيق التوازن في اشباع الحاجات الاساسية بما يتناسب مع مستوى الطموح والمثابرة هو مبدأ مهم من مبادئ تحقيق الذات ، اذ يمثل الرضا الوظيفي دالة الانسان لاستقراره في عمله ، وما يحقق له هذا العمل من حاجات في حياته اليومية التي تتباين نوعا وكما فيما بينها " (بدر ، 1983 ، 163) . والرضا عن العمل يعد من المواضيع المهمة والتميزة في ميدان العمل الوظيفي ، حيث يتناول مشاعر الانسان العامل في أي مؤسسة سواء كانت تربوية ام علمية ام رياضية ، وسواء كان مديرا ام موظفا ام عاملا صغيرا ازاء مؤثرات العمل الذي يؤديه وظروف البيئة المحيطة به ، اذ يعد الانسان من ائمن موجودات مؤسسات المجتمع ، ويتوقف عليه نجاحها او فشلها ، لذلك فالرضا الوظيفي " يعبر عن محصلة الشعور الايجابي او السلبي الذي يشعر بها الفرد العامل

في منظّمته، والذي ينعكس على أدائه ، وضمن ثلاثة مستويات تقع في المتوسط، وفوق المتوسط ، ودون المتوسط " (الهنداوي ، 1999 ، 26) .

ان معرفة مستوى الرضا عن العمل يعد وسيلة في معالجة ظروف العمل المختلفة ، وكشف الجوانب الايجابية والسلبية ، وتحسين طرائق العمل وتطويرها الى نحو افضل ، وتحفيز العاملين لبذل اكبر جهد ممكن من العمل ، ومن هنا تكمن اهمية البحث بدراسة الرضا عن العمل لدى اعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل ، اذ تقدر حجم المهام التي يؤدونها ودرجة رضاهم عنها ، وان دراسة الجوانب النفسية وتقويم انعكاساتها يعد مؤشرا لاستعداداتهم وقدراتهم وميولهم تجاه مهنتهم ، ولكون الرضا احد هذه الجوانب التي تجعلهم محبين ومهتمين بمهنتهم ، وحصيلة جهودهم ، وبذرة للطموح والاجتهاد والمثابرة في مجال التربية الرياضية .

لذا فانه يمكن اعداد مقياس لقياس مستوى الرضا عن العمل لاعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية ، كونه من المقاييس المهمة والظرورية ، ومن احد الوسائل المستخدمة في قياس وتقويم مستوى رضاهم عن مهنتهم وضمن مجال عملهم الرياضي .

2-1 مشكلة البحث

يتطلب الوصول للتقدم المهني التحقيق المنطقي والعلمي للدوافع النفسية التي تتعلق بصورة وثيقة في تقويم الرضا عن العمل ، وان دراسة مستوى الرضا عن العمل لدى اعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل يعد مؤشرا لتحديد مستوى ادائهم وانجازهم للمسؤوليات والواجبات التي يتوجب عليهم انجازها ، وان الصفات الشخصية التي يتحلون بها في رضا واستقرار ، لذلك ينعكس على نجاحهم في مهامهم ومدى تقبلهم لانفسهم وقدراتهم على الايفاء بمتطلبات المهنة ، وبالتالي يتولد الشعور بالرضا .

ويرى الباحثون ان رضا الفرد عن العمل ليس متغيرا ثابتا بل يتغير بتغير بيئة وطبيعة العمل ، ويتاثر بالعوامل المرتبطة بالعمل بصورة مباشرة او غير مباشرة ، وتؤدي في النهاية الى اشباع حاجاته ورغباته المتنوعة لتحقيق ذاته ، وان تلك العوامل تختلف اهميتها النسبية من وقت لآخر ومن مجتمع لآخر ومن فرد لآخر ومن منظمة لآخرى ، " ان رضا الفرد عن العمل يتاثر بالعوامل المرتبطة بتلك الوظيفة بصورة مباشرة او غير مباشرة ، والتي تؤدي في النهاية الى اشباع حاجاته ورغباته المتعددة لتحقيق طموحه ، سواء تعلقت تلك العوامل بالفرد ذاته او بالمنظمة او النادي ، وان العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي تختلف اهميتها النسبية من فرد لآخر ، ومن منظمة لآخرى ، ومن مجتمع لآخر ، ومن وقت لآخر ، فالافراد يتباينون من حيث حملهم

للصفات الشخصية كالدوافع والحاجات والرغبات ، مما ينعكس على درجة تقييمهم لوظائفهم ومن ثم رضاهم عنها " (الغريري ، 1998 ، 5) .

ومن المعروف ان اعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية ، يتفاوتون في حاجاتهم واتجاهاتهم ودرجة ميولهم نحو عملهم ، لذلك فان التعرف على جانب الرضا عن العمل جدير بالاهتمام والدراسة ، ويتطلب وسائل تساعد في ذلك ، ومن هذه الوسائل توفر مقياس يقيس ذلك .

ومن هنا برزت مشكلة البحث ويمكن اختصارها على شكل التساؤلين الاتيين :

- هل يوجد مقياس يقيس مستوى الرضا عن العمل لاعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل .
 - ما هو مستوى الرضا عن العمل لدى اعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل .
- لذلك ارتأى الباحثون ضرورة اجراء دراسة تهدف للتوصل لاعداد ووضع مقياس علمي كهذا ، باعتباره مشكلة البحث الاساسية ، والذي ياتي بدوره مكملاً للبحوث ، والدراسات السابقة في هذا المجال المهم .

3-1 اهداف البحث

- 1-3-1 اعداد مقياس الرضا عن العمل لاعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل .
- 2-3-1 التعرف على مستوى الرضا عن العمل لدى اعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل .
- 3-3-1 وضع درجات معيارية لاعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل بمقياس الرضا عن العمل .

4-1 مجالات البحث

- 1-4-1 المجال البشري : اعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل .
- 2-4-1 المجال الزمني : المدة من 25 / 9 / 2006 ولغاية 24 / 5 / 2007 .
- 3-4-1 المجال المكاني : كلية التربية الرياضية واقسامها ، وقسم التربية الرياضية في كلية التربية الاساسية، وقسم التربية الرياضية في كلية التربية للبنات.

5-1 تحديد المصطلحات

- الرضا عن العمل :

- عرف بانه " تاثير الافراد وردود افعالهم العاطفية تجاه الاوجه المختلفة للوظيفة الواحدة ، ويتضمن شعورهم الايجابي والسلبي تجاه وظائفهم " (, Kinicki and Kreitner , 1989) . (25)

- ويقصد به " مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله وضروفه ، وهذه المشاعر تكون ايجابية او سلبية ، وبالتالي فان الرضا عن العمل مفهوم يعكس مدى تصور الفرد لاشباع حاجاته في العمل " (شهاب ، 1998 ، 174)

- وقد عرف الباحثون الرضا عن العمل اجرائيا بانه : الدرجة الكلية التي يحصل عليها (المستجيب) اعضاء الهيئة التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل في ضوء استجابتهم لفقرات مقياس الرضا عن العمل المعد لهذا الغرض .

2- الاطار النظري والدراسات السابقة

1-2 الاطار النظري

1-1-2 مفهوم الرضا عن العمل واهميته

لا يختلف الافراد في قدراتهم على القيام بالاعمال فحسب ، بل برغبتهم في اداء الاعمال ايضا ، وتختلف تلك الدافعية بدرجة قوة تلك العوامل الدافعة فهي الحاجات والرغبات الداخلية لدى الفرد ، اذ ان جميعها تحركه نحو الهدف المحدد سواء كان بوعي تام اولا شعوري ، فالدافعية بمعنى العامل الداخلي المؤثر على سلوك الفرد ، اذ تمثل القوة التي تحرك سلوك الفرد وتستثيره لاداء عمل معين ، " وان وجود العوامل الدافعية هو الذي يؤدي الى تحسين العمل والانتاج ، لانها دوافع ذاتية وتوفر شعورا ايجابيا لدى الافراد ، وتعطيهم فرصا للتطور الشخصي مما يدفعهم لمزيد من العمل وتحسين الانتاجية " (القيوتي ، 2000 ، 45).

وياتي موضوع الرضا عن العمل واحدة من العوامل الاساسية في الحفاظ على مستوى مناسب من التطور والانتاجية في مختلف مواقع العمل وميادينه ولاسيما ان هذا الشعور غالبا ما يكون تعبيراً عن جملة من المتغيرات المكونة والمحيطية لبيئة العمل (العمري ، 1995 ، 217) ، ويمثل الرضا ايضا مشاعر الموظفين تجاه اعمالهم ، " وان رضا الفرد عن العمل هو محصلة رضاه عن جوانب العمل كافة ، اما الرضا عن جانب معين من جوانب العمل ، فهو محصلة لنوع وقوة حاجات الفرد التي يشبعها هذا الجانب المعين ومدى ما يتيح من وسائل اشباع " (عاشور ، 1986 ، 52) .

ان الرضا الوظيفي حظي باهتمام كبير من قبل المختصين بالادارة والسلوك التنظيمي وعلم النفس التربوي والرياضي ، ويعد احد اهم الموضوعات التي نالت الاهتمام الكبير من قبل العلماء والباحثين في الادارة ودارسي الاتجاهات السلوكية .

ويمكن تجسيد اهمية الرضا عن العمل من خلال جانبين هما ما ياتي :

- **الاهمية السلوكية والاجتماعية** : هي مجموعة العوامل التي يحققها الرضا الوظيفي ، والتي تتبلور على هيئة انماط سلوكية او صور للعلاقات الانسانية التي تمارس داخل المنظمة او خارجها .

- **الاهمية المادية والاقتصادية** : وهي التي تتمثل بتخفيض تكاليف نتائج معينة او الاقتصاد في النفقات ، او زيادة في مجالات معينة ، اذ ستحقق مردودات مادية واقتصادية للمنظمة تمكنها من مجابهة التحديات، وزيادة الفرص وتقليل التهديدات المحيطة بها (الربيعي، 1998 ، 61) .

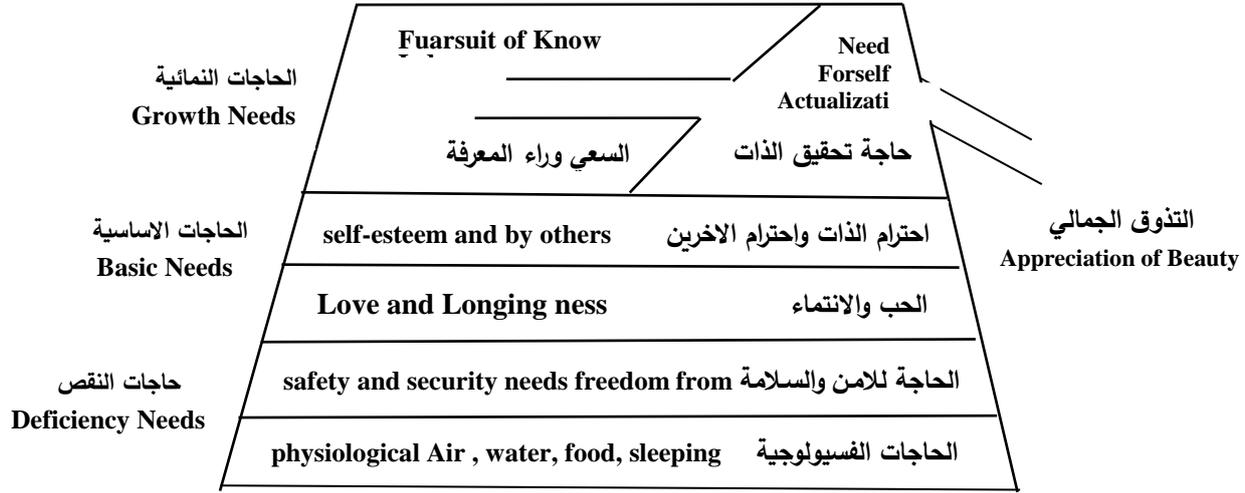
وظهرت نظريات في الرضا عن العمل منها نظرية (ابراهيم ماسلو ، 1943) ، الذي يعد شخصية معروفة في علم النفس المعاصر لما امده من اتجاه جديد وحركة جديدة في السنين المعاصرة في علم النفس الانساني ، وان النظريات التي تناولت موضوع الرضا عن العمل قد استندت في معظمها الى نظرية تدرج الحاجات لـ(ابراهيم ماسلو) ، الذي يعد اساس نظريات الدافع الانساني .

2-1-2 نظرية سلم الحاجات لـ(ابراهيم ماسلو)

يشير (ماسلو) الى ان السلوك يتحرك بسبب وجود حاجات غير مشبعة الى حد ما ، لذلك فان الفرد يندفع لاشباع حاجات اخرى (جراي ، 1989 ، 218) ، وتقوم نظرية (ماسلو) على افتراضات نظرية (Y) الايجابية حول الانسان ، فهو يرى ان الانسان كائن مميز يسعى لتحقيق اهداف مهمة اهمها (تحقيق الذات) ، ويقترن اسم (ماسلو) بنظرية (سلم الحاجات) ، التي ترى ان للفرد حاجات متعددة ، فهو انسان يطلب المزيد اذ انه ما يرضي حاجة واحدة حتى يطالب بغيرها ، وتتشكل تلك الحاجات على شكل هرم تشكل قاعدته حاجاته الطبيعية ، اما الحاجة التي تقف في اعلى درجات هذا السلم فهي الحاجة لتحقيق الذات والرغبات الذاتية ، وهذه لاتقل اهمية عن بقية الرغبات كحاجة الانسان للثقة بالنفس ، وحاجته للكمال ، والاستقلال (القيوتي ، 2000 ، 39-40) ، وقد رتب (ماسلو) الحاجات الانسانية الى خمس مستويات متعاقبة في سلمه الذائع السيط (سلم ماسلو) ، وكما يلي :

- **الحاجات الفسيولوجية** : تعد مجموعة الحاجات الفيزيولوجية المحور الرئيس الذي تنطلق منه نظرية ماسلو في الدافعية ، وتشمل هذه الحاجات الطعام والشراب والجنس ، فضلا عن المأوى .

- حاجات الامان : وهي تعبر عن حاجات الفرد في ان يكون بمأمن من الاخطار المحيطة به، وتشمل حاجات الامن والنظام والراتب والوقاية .
- حاجات الحب او حاجات اجتماعية : تتضمن حاجة شعور الفرد بان اخرين يبادلونه الود والمحبة، وتشمل المودة والميل ، والانتماء للجماعة ، فضلا عن الرضا والقبول الشخصي.
- حاجات تقدير الذات واحترام الاخرين : تعكس حاجات رغبة الفرد في احترام الذات او النفس ، واحترام الآخرين بصورة مستمرة ، وكذلك رغبته في احترام الاخرين، وتشمل هذه الحاجات، الاعتبار والسمعة والشهرة فضلا عن الحالة والمكانة الاجتماعية.
- حاجات تحقيق او (تأكيد) الذات : عندما يتمكن الفرد من اشباع حاجاته السابقة ، ستظهر عليه حاجة الانجاز وتحقيق (تأكد) الذات ، التي تعني ان الفرد يرغب في تحقيق ما في مخيلته وما يتمناه لنفسه ، وما يطمح اليه ، وذلك من خلال اداء العمل الذي يتوافق مع قدراته ومؤهلاته وميوله واتجاهاته واستعداداته (حمود، 135، 2002) (السياف، 31، 2006).
- فضلا عن هذه الحاجات الخمس اضاف (ماسلو) نوعين من الحاجات هما ما يأتي :
 - الحاجة الى الفهم والمعرفة : يمكن ادراجها تحت عنوان حب الاستطلاع او الفضول ، وتتمثل برغبة الفرد للتعلم والاكتشاف والرغبة في كشف الغامض او المجهول ، وهذا جانب اساس في طبيعة الانسان .
 - الحاجات الجمالية : وتتمثل بالحاجة الى النظام والتنسيق وتذوق الجمال التي نراها عند بعض البالغين من الافراد ، ويرى (ماسلو) بان هذه الحاجات هي غريزة ، وانها موجودة في كل ثقافة وعصر بدءا من عصر الكهوف (النقشبندي، 2000، 26) ، والشكل (1) يوضح لك.



الشكل (1)

يوضح النسق والتنظيم الهرمي للحاجات عند (ماسلو)

(الازيرجاوي ، 1991 ، 57)

لقد عد (ماسلو) في هرمه ان تحقيق الذات هي قيمة ما يمكن ان يصبو اليه المرء ، و ان الحاجات نظمت وفق اهميتها بالنسبة للفرد ، وتتوقف على مقدرة الفرد لاشباع الحاجات العليا بطريقة منسقة ومعتمدة على اشباع الحاجات الاكثر اهمية ، وعلى الرغم من تسلسل الحاجات بشكل هرمي الا ان اشباعها يحدث في وقت واحد وليس تسلسليا ، ومن الناحية النظرية لن يصبح لدى الشخص دافع بسبب حاجة ما الا اذا كان المستوى الذي يسبق هذه الحاجة قد تم اشباعه في الواقع (السياف ، 2006 ، 32-33) .

ويختلف مفهوم ماسلو لمفهوم الدافعية ، في هذا الصدد عن المفاهيم الاخرى الشائعة ، فرغم ان الكثير يرون ان الدافعية هي شئ يعمله شخص لشخص اخر ، الا انه بالنسبة ل(ماسلو) شئ ذاتي لايمكن ان يكون مفروضا من الخارج ، فهو قوة داخلية تدفع الفرد لان يقوم بعمل معين ، واهم دافع لدى الانسان هو تحقيق مايطمح اليه في حياته او رسالته في الحياة وهذا ما اسماه بتحقيق الذات (القريوتي ، 2000 ، 41) .

2-2 الدراسات السابقة

1-2-2 دراسة (Kreis , 1982)

"العلاقة بين الرضا المهني واشباع الحاجات لدى مدرسي المدارس الاعدادية"

هدفت الدراسة الى بحث العلاقة بين الرضا المهني واشباع الحاجات لدى مدرسي المدارس الاعدادية حسب (هرمية ماسلو) ، اذ حاولت الدراسة تحديد العلاقة بين عشرة متغيرات ديمغرافية هي (الجنس ، العمر ، الحالة الاجتماعية (الزوجية) ، دخل الاسرة ، مدة الخدمة) ، وادراك اهمية الرضا الوظيفي واشباع الحاجات منها الحاجة لتحقيق الذات .

اشتملت عينة البحث على (200) مدرس في (18) مدرسة اعدادية في المدارس النظامية الكبيرة في الشمال الشرقي للولايات المتحدة ، واستخدم في الدراسة استبيان ضم مجموعة من الفقرات عن الرضا المهني والمعد من قبل (برايفلد وروث ، 1951) ، واحتوى الاستبيان ايضا على الجزء (D) من قائمة اشباع الحاجات في العمل ل(شافر ، 1953) ، وكذلك اسئلة ديمغرافية ، وتم اختبار (6) فرضيات عن الخارطة الهرمية للعلاقة بين الرضا الوظيفي واشباع الحاجة الى (الامن والانتماء واحترام الذات والاستقلالية وتحقيق الذات) ، وتم اختبار (3) فرضيات باستخدام اختبار (ت) ، اذ قبلت فرضيتان بينما رفضت الفرضية الثالثة ، اذ تبين زيادة درجات الرضا الوظيفي بازدياد عدد الحاجات المشبعة لدى المدرسين ، تم استخدام تحليل التباين والانحدار المتعدد التدريجي في فحص العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية والرضا الوظيفي ، فضلا عن الاختبار التائي، وأشارت النتائج الى انه :

- وجود علاقة دالة بين متغيرات (الجنس ودخل الأسرة ومدة الخدمة وحجم المدرسة وعدم الإصابة بالأمراض) ومتغير الرضا الوظيفي .
- وجود علاقة دالة بين الحالة الزوجية وتحقيق الذات .
- تبين انه على الرغم من وجود العلاقة بين الرضا الوظيفي واشباع الحاجات الا انه ليس بالضرورة اشباع الحاجات بصورة هرمية .
- ان الرضا الوظيفي يعتمد على اشباع حاجات الفرد ، وان الرضا يزداد كلما اقترنت حاجات المعلم(المدرس)مع ما يحصل عليه من خلال عمله في التدريس(52-17, 1982 , Kreis).

2-2-2 دراسة (التكريتي والعبيدي ، 2000)

" الرضا عن مهنة التربية الرياضية وعلاقته بمستوى الطموح لدى مدربي الالعاب الرياضية في جامعة الموصل "

هدفت الدراسة الى التعرف الى مستوى الرضا ، والطموح لدى مدربي الالعاب الرياضية في جامعة الموصل ، فضلا عن التعرف على العلاقة بين الرضا ومستوى الطموح لدى مدربي الالعاب الرياضية في جامعة الموصل .

تم استخدام المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي ، واشتملت عينة البحث على مدربي الالعاب الرياضية في جامعة الموصل ، والبالغ عددهم (13) مدربا تم اختيارهم بطريقة عمدية من مجتمع البحث ، واشتملت اداتا البحث على مقياس الرضا عن مهنة التربية الرياضية المعد من قبل (يحيى محمد عبده مهني ، 1976) ، ومقياس مستوى الطموح للراشدين المعد من قبل (كاميليا عبد الفتاح ، 1961) ، الذي قام الباحثان بتعديلهم لكي يتلاءموا وعينة البحث ، اما الوسائل الاحصائية فقد استخدم : الوسط الحسابي المرجح ، والانحراف المعياري ، ومعامل الاختلاف ، والنسبة المئوية ، والوزن المئوي ، ومعادلة سبيرمان براون، وتوصل الباحث الى عدد من الاستنتاجات هي ما يأتي :

- وجود رضا جيد عن المهنة لدى مدربي الالعاب الرياضية في جامعة الموصل اذ بلغ الوزن المئوي للرضا (73,46%) .
- وجود مستوى طموح جيد جدا لدى مدربي الالعاب الرياضية في جامعة الموصل اذ بلغ الوزن المئوي للرضا (84,30%) .
- وجود ارتباط معنوي بين الرضا عن المهنة ومستوى الطموح لدى مدربي الالعاب الرياضية في جامعة الموصل (التكريتي والعبيدي ، 2000 ، 141-158) .

3-2-2 دراسة (الغول وابو خريص ، 2003)

"الرضا الوظيفي وعلاقته بالكفاءة التدريسية لدى معلمي التربية البدنية لبعض المدارس الاعدادية والثانوية"

- هدفت الدراسة الى بناء اداة لقياس الرضا الوظيفي والكفاءة في التدريس لدى معلمي التربية البدنية بالمرحلتين الاعدادية والثانوية ، فضلا عن التعرف على درجة الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات (نوع وجنس المعلم ، والمؤهل العلمي ، ومدة الخبرة) .
- تم استخدام المنهج الوصفي ، وتألفت عينة الدراسة من (65) معلماً ومعلمة للتربية البدنية بمرحلتي التعليم الاعدادي والثانوي ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع البحث ، اما الوسائل الاحصائية فقد استخدم : المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، والاختبار التائي ، ومعامل الارتباط ، وشارت النتائج الى :
- وجود ارتباط غير دال احصائياً بين كل من الرضا الوظيفي والكفاءة في التدريس .
 - عدم وجود فروق دالة احصائياً في درجة الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات
 - وجود فروق دالة احصائياً في درجة الرضا الوظيفي بين حملة شهادة البكالوريوس ، وحملة شهادة الدبلوم ولصالح الاخير .
 - عدم وجود فروق دالة احصائياً في درجة الرضا الوظيفي والخبرة في العمل بين المرحلتين (الغول وابو خريص ، 2003 ، 19-29) .

3- اجراءات البحث

3-1 منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي لملاءمته وطبيعة البحث .

3-2 مجتمع البحث وعينته

3-2-1 مجتمع البحث

اشتمل مجتمع البحث على اعضاء الهيئة التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل ، والبالغ عددهم (139) عضواً تدريسياً ، منهم (117) ذكور ، و(22) اناث ، موزعين على الكليات التالية : (منهم 109) تدريسي في كلية التربية الرياضية ، و(22) تدريسي في قسم التربية الرياضية في كلية التربية الاساسية ، و(8) تدريسي في قسم التربية الرياضية في كلية التربية للبنات) ، والجدول (1) يبين ذلك .

الجدول (1)

يبين تفاصيل مجتمع البحث

النسبة المئوية	عدد أفراد المجتمع الكلي	عدد التدريسيين		الكلية	ت
		اناث	ذكور		
78%	109	14	95	كلية التربية الرياضية	1
16%	22	2	20	قسم التربية الرياضية في كلية التربية الاساسية	2
6%	8	6	2	قسم التربية الرياضية في كلية التربية للبنات	3
100%	139	22	117	المجموع الكلي	

2-2-3 عينة البحث الاساسية

اشتملت عينة البحث على (130) عضوا تدريسيا ، بعد استبعاد (9) تدريسيين ، منهم (6) تدريسيين استبعدوا لان لديهم خدمة تقل عن سنة واحدة في العمل الوظيفي ، والباقي (3) تدريسيين هم الباحثون ، اذ تم اختيار عينة البحث بطريقة عمدية ، أي ان " يختار الباحث افراد العينة حسب ما يراه مناسباً لتحقيق هدف معين ، لذلك يتم اختيار الافراد لتحقيق مراد البحث " (طشوش ، 2001 ، 37) ، وتم اختيار نسبة (65%) من مجتمع البحث كعينة بناء ، واستخدم القسم الباقي كعينة تطبيق ، وفي العادة يتم اختيار نسبة (50%) من مجتمع البحث كعينة بناء ، ويستخدم النصف الاخر كعينة تطبيق ، ومن الملاحظ انه لا يوجد قانون مطلق او قاعدة عامة تضبط نسبة تقسيم عينة البحث الى عينة بناء وعينة تطبيق على هذا الاساس ، اذ ان هناك عدة تقاسيم مختلفة لعينة البحث بحسب طبيعة البحث ، تم استخدامها في بعض من الدراسات والبحوث السابقة في هذا المجال منها دراسة (عبد الله ، 1978 ، 36) ، (ذنون والعراقي ، 2002 ، 55) ، و(النعمي ، 2005 ، 12) و(الحياي ، 2005 ، 23) ، (السياف ، 2006 ، 46) ، والمحصلة " ان الباحثين والاختصاصيين لم يضعوا حدا معيناً على اساس علمي او احصائي يحدد الحجم المناسب للعينة ، ولكن يسترشد عدد من الباحثين بالدراسات السابقة ان وجدت في تحديد حجم عينة البحث خاصة تلك الدراسات التي تستخدم نفس اسلوب البحوث الذي يريد الباحث استخدامه " (ملحم ، 2000 ، 129-130) ، وكما ياتي :

1-2-2-3 عينة البناء

اشتملت عينة البناء على (85) عضوا تدريسيا ، تم اختيارهم بطريقة عمدية من عينة البحث الاساسية ، ويمثلون نسبة (65%) ، وقد روعي في اثناء الاختيار (اللقب العلمي ، التخصص ، مدة الخدمة ، العمر ، الجنس ، مكان العمل) ، وذلك لكي تمثل عينة البناء مجتمع

البحث تمثيلاً صادقاً ، اذ تم اختيار (10) تدريسيين من عينة البناء لاجراء التجربة الاستطلاعية للمقياس ، وتم استبعادهم من عينة البحث ، و(70) تدريسيا لاجراء صدق البناء (التحليل الاحصائي للفقرات) (عينة تمييز) ، والثبات ، واستبعدوا كذلك من عينة البحث ، وتم استبعاد (5) تدريسيين لعدم الحصول على استماراتهم .

2-2-2-3 عينة التطبيق

اشتملت عينة التطبيق على (45) عضوا تدريسيا ، ويمثلون نسبة (35%) من عينة البحث ، باعتبار ان تلك النسبة ممثلة لمجتمع البحث ، اذ " يقترح عدد من المنظرين ان يكون عدد افراد العينة الدراسية في الدراسات الوصفية بنسبة(20%) من افراد مجتمع صغير نسبيا" (ملحم ، 130،2000) ، لغرض تطبيق مقياس الرضا عن العمل ، والجدول (2) يبين ذلك .

الجدول (2)

يبين تفاصيل عينة البناء والتطبيق

العدد الكلي	عينة التطبيق	عينة البناء			الكلية
		المستبعدون	عينة الصق والثبات	عينة التجربة الاستطلاعية	
105	36	5	57	7	كلية التربية الرياضية
17	6	-	9	2	قسم التربية الرياضية في كلية التربية الاساسية
8	3	-	4	1	قسم التربية الرياضية في كلية التربية للبنات
130	45	5	70	10	المجموع
%100	%35	%4	%54	%7	النسبة المئوية من عينة البحث

3-3 اداة البحث

نظرا لعدم وجود مقياس للرضا عن العمل لاعضاء الهيئة التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل ، قام الباحثون ببناء هذا المقياس ، اذ يشير (Allen and yen) الى ان عملية بناء اي مقياس تمر بابرع مراحل رئيسية هي :

1. التخطيط للمقياس وذلك بتحديد المجالات التي تغطي فقراته .
2. صياغة فقرات كل مجال .
3. تطبيق الفقرات على عينة ممثلة لمجتمع البحث .
4. اجراء تحليل لفقرات المقياس (Allen and yen , 1979 , 118- 119) .

3-3-1 تحديد مجالات المقياس

من خلال مراجعة ادبيات البحوث والاطر النظرية والدراسات السابقة الخاصة بالموضوع قيد البحث ، فضلا عن الاطلاع على المصادر العلمية ، لاحظ الباحثون ان هناك نظريات تتناول موضوع الرضا عن العمل اذ تشمل جميع جوانب ومحتوى الموضوع ، علما ان النظريات قد استندت في معظمها الى نظرية تدرج الحاجات لـ(ابراهام ماسلو) الذي يعد اساس نظريات الدافع الانساني ، وتم الاستعانة بها في عمليات بناء المقياس وتوظيفها بما يخدم البحث . ونتيجة لاجراء عملية مسح لنظريات واره الرضا عن العمل ، لوحظ بصورة عامة وجود عدة حاجات مختلفة للرضا عن العمل عند الافراد ، اذ تم اختيار الحاجات الرئيسية المهمة بين تلك النظريات ، وبما يتلاءم وطبيعة مجتمع البحث باعتبارها مجالات للبحث ، ونتيجة لتحليل محتوى تلك النظريات والاراء ، تم تحديد (5) مجالات رئيسية تعبر عن مجالات البحث الاساسية ، اذ حصلت على نسبة اتفاق (75%) فاكثر نتيجة التحليل ، والجدول (3) يبين ذلك

الجدول (3)

يبين تحليل محتوى نظريات واره العلماء ومجالات او(حاجات) الرضا عن العمل حسب

المصادر والدراسات والبحوث العلمية (*)

الحاجات الجمالية	حاجة الفهم والمعرفة	حاجات تحقيق او تأكيد الذات	حاجات تقدير الذات واحترام الاخرين	حاجات الحب او حاجات اجتماعية	حاجات الامان	الحاجات الفسيولوجية	اره ونظريات العلماء
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	نظرية (X-Y) الافتراضات السلبية والايجابية حول الانسان
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	نظرية سلم الحاجات لـ(ابراهام ماسلو ، 1943)
	✓	✓	✓	✓	✓		نظرية العوامل الوقائية والعوامل الدافعية (العاملين) لـ(فرديل هيرزبيرغ)
		✓		✓		✓	نظرية الوجود والانتماء والنمو لـ(ألد رفر)
	✓	✓	✓		✓		نظرية ترى الخبرات السابقة للثواب والعقاب كاساس للدافعية
		✓	✓	✓	✓	✓	نظرية التوقع نموذجي فكتور فروم ، (1964) ، و (بورتر ولولر ، 1968)
	✓	✓	✓	✓			نظرية الحاجات لـ(مكيلاند وانكسون)

(*) (الحناوي ، 1974 ، 289) ، (عسكر ، 1986 ، 28) ، (الغز يوات ، 1988 ، 143) ، (جراي ، 1989 ، 218) ، (النقشبندي ، 2000 ، 26) ، (القيوتي ، 2000 ، 37-49) ، (حمود ، 2002 ، 135) ، (العميان ، 2004 ، 287-289) ، (السياف ، 2006 ، 30-38) ، (الطائي ، 2006 ، 37-41) .

الحاجات الجمالية	حاجة الفهم والمعرفة	حاجات تحقيق او تاكيد الذات	حاجات تقدير الذات واحترام الآخرين	حاجات الحب او حاجات اجتماعية	حاجات الامان	الحاجات الفسولوجية	اراء ونظريات العلماء
	✓	✓	✓	✓	✓		نظرية العدالة او (المساواة) لـ (أدمز ، 1963)
	✓	✓	✓	✓	✓		نظرية المشاركة في تحديد الاهداف لـ (هولوك)
2	7	9	8	8	7	4	مجموع التكرارات
%22	%78	%100	%88	%88	%78	%44	النسبة المئوية

ثم تم اعادة صياغة المجالات لتتلاءم وطبيعة مجتمع البحث ، اذ اشتملت على جوانب ومجالات البحث ، والمجالات هي :

- 1- الامان والاستقلالية في العمل .
- 2- الحاجات الاجتماعية والتعاون في العمل .
- 3- تقدير الذات واحترام الآخرين .
- 4- الطموح والمثابرة في العمل .
- 5- الفهم والمعرفة .

ثم عرضت المجالات اعلاه على شكل استبيان مغلق ومفتوح وجه الى عدد من السادة ذوي الخبرة والاختصاص(*) في مجال العلوم التربوية والنفسية والادارية ، والعلوم الرياضية، ومجال القياس والتقويم ، اشار فيه الى هدف الدراسة ، وطلب ابداء الرأي حول مدى صلاحية المجالات اعلاه ومدى ملاءمتها لعنوان البحث ، من خلال (حذف او تعديل او اضافة) أي مجال اخر يرونه مناسباً للموضوع قيد البحث ، والملحق (1) يبين ذلك ، اذ يشير (الغريب) الى

(*) اسماء السادة ذوي الخبرة والاختصاص

الموصل	التربية الرياضية	علم الحركة	ا.د. وديع ياسين التكريتي
الموصل	التربية الرياضية	ادارة وتنظيم	ا.د. راشد حمدون ذنون
الموصل	التربية الرياضية	قياس وتقويم	ا.د. هاشم احمد سليمان
الموصل	التربية	علم النفس التربوي	ا.م.د. كامل عبد الحميد
الموصل	التربية الرياضية	قياس وتقويم	ا.م.د. عبد الكريم قاسم
الموصل	التربية	ادارة تربوية	ا.م.د. عبد المجيد احمد
الموصل	التربية الرياضية	علم النفس الرياضي	ا.م.د. ناظم شاكر الوتار
الموصل	التربية	علم النفس التربوي	ا.م.د. اسامة حامد محمد
الموصل	التربية الرياضية	قياس وتقويم	أ.م.د. ثيلام يونس علاوي
الموصل	التربية	علم النفس التربوي	ا.م.د. سمير يونس
الموصل	التربية الرياضية	ادارة وتنظيم	ا.م.د. رياض احمد
الموصل	التربية	ادارة تربوية	ا.م.د. محمد علي عباس
الموصل	التربية الرياضية	علم النفس الرياضي	ا.م.د. زهير يحيى

انه " يتم تحليل الكتب والمناهج ، وذلك حتى يتفق الاختبار ومفرداته مع المادة العلمية ، مع استشارة الخبراء في المادة العلمية التي يغطيها الاختبار ، لابداء الراي فيما وضع من موضوعات والحكم على مدى صلاحيتها " (الغريب ، 1985 ، 601) ، وبعد تحليل اراء السادة الخبراء تبين انه قد حصل اتفاق بنسبة (100%) على صلاحية المجالات وملاءمتها وطبيعة مجتمع البحث .

3-3-2 تحديد اسلوب صياغة فقرات المقياس

اعتمد الباحثون في اعداد الفقرات وصياغتها على اسلوب (ليكرت) المطور ، " اذ تعد طريقة (ليكرت) من اكثر الطرق استخداما ، وتتميز بانها تحتوي على وسائل تمكن من قياس درجة الموافقة بالنسبة لكل وحدة من الوحدات التي يتضمنها المقياس" (موسى ، 1981 ، 21) ، وهو شبيهة باسلوب الاختيار من متعدد (Multiple choice) ، اذ يقدم للمستجيب فقرات ويطلب منه تحديد اجابته باختيار بديل واحد من بين عدة بدائل لها اوزان مختلفة .

3-3-2-1 صياغة فقرات كل مجال

بعد تحديد مجالات المقياس تطلب اعداد الصيغة الاولية للمقياس ، اذ تمت صياغة عدد من الفقرات على وفق مجالات المقياس وبما يتلاءم وطبيعة مجتمع البحث ، من خلال الاعتماد على الاسس الواردة في البحوث والدراسات العلمية حول اساليب بناء المقاييس ، والاطلاع على المصادر العلمية ، وادبيات البحوث ، والدراسات وبعض المقاييس السابقة ذات العلاقة بمجال البحث السابق ذكرها ، تم اعداد وصياغة فقرات المقياس بصيغتها الاولية من (86) فقرة ، منها (48) فقرة ايجابية ، و(38) فقرة سلبية ، موزعة على مجالات المقياس (الخمس) السابق تحديدها ، وقد روعي في اعداد وصياغة فقرات المقياس ما يأتي :

- ان لا تكون الفقرة طويلة تؤدي الى الملل
- ان تكون الفقرة قابلة لتفسير واحد (ابو علام وشريف ، 1989 ، 134) .
- ان تقيس الفقرة احد ابعاد المقياس ومرتبطة معه
- ان تكون الفقرة بصيغة المتكلم (كاظم ، 1990 ، 97) .

3-3-3 صدق المقياس

ان الصدق هو احد الخصائص (السايكومترية) في بناء المقاييس ، والمقياس الذي يتصف بالصدق كما يرى (ستانلي وهو بكنز) هو " المقياس الذي يحقق الوظيفة التي وضع من اجلها " (Stanley and Hopkins , 1972 , 101) ، وقد تحقق الباحثون من صدق المقياس عبر صدق المحتوى والصدق الظاهري .

1-3-3-3 صدق المحتوى

ويطلق عليه الصدق بحكم التعريف فالاهتمام الاساس فيه ينصب على كل مجال من مجالات المقياس ومدى احتوائه على فقرات مناسبة وكذلك التصميم المنطقي لفقرات كل مجال ومدى تغطيته له (فرج ، 1980 ، 306) ، وقد تحقق هذا الصدق في اداة البحث من خلال توضيح مفهوم كل مجال من مجالات المقياس ، وكذلك تصنيف فقرات كل مجال ، اذ يشير (الحكيم) الى ان " صدق المحتوى للاختبار يعتمد بصورة اساسية على مدى امكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره ، وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلا صادقا ومتجانسا وذا معنوية عالية لتحقيق الهدف الذي وضع من اجله الاختبار " (الحكيم ، 2004 ، 23) ، ويعتقد الباحثون انهم قد توصلوا الى صدق المحتوى عبر اطلاعهم وتحديدهم وتعريفهم مجالات المقياس ، وصياغة فقراته " بعد ان اعتمد على التحليل وهو اساسا عملية منطقية تعتمد على الاجتهاد الشخصي " (ثورندايك وهيجن ، 1989 ، 56) .

2-3-3-3 الصدق الظاهري

بعد اعداد فقرات المقياس البالغة (86) فقرة وصياغتها واعدادها بصورتها الاولية ، تم عرضها على عدد من السادة ذوي الخبرة والاختصاص(*) في مجال العلوم التربوية والنفسية

(* اسماء السادة ذوي الخبرة والاختصاص

الموصل	التربية الرياضية	علم الحركة	ا.د. وديع ياسين التكريتي
الموصل	التربية الرياضية	تعلم حركي	أ.د. جاسم محمد الرومي
الموصل	التربية الرياضية	ادارة وتنظيم	أ.د. راشد حمدون ذنون
الموصل	التربية الرياضية	قياس وتقويم	أ.د. هاشم احمد سليمان
الموصل	التربية الرياضية	قياس وتقويم	أ.م.د. عبد الكريم قاسم
الموصل	التربية	ادارة تربوية	أ.م.د. عبد المجيد احمد
الموصل	التربية الرياضية	قياس وتقويم	أ.م.د. ثيلا م يونس علاوي
الموصل	التربية الرياضية	قياس وتقويم	أ.م.د. ايثار عبد الكريم
الموصل	التربية	علم النفس التربوي	أ.م.د. سمير يونس
الموصل	التربية الرياضية	قياس وتقويم	أ.م.د. مكي محمود الراوي
الموصل	التربية الرياضية	قياس وتقويم	أ.م.د. ضرغام جاسم محمد
الموصل	التربية الرياضية	قياس وتقويم	أ.م.د. سبهان محمود الزهيري
الموصل	التربية الرياضية	ادارة وتنظيم	أ.م.د. رياض احمد
الموصل	التربية الاساسية	قياس وتقويم	ا.م.د. سعد فاضل عبد القادر
الموصل	التربية الرياضية	علم النفس الرياضي	أ.م.د. زهير يحيى

والادارية ، والعلوم الرياضية ، ومجال القياس والتقويم ، لغرض تقويمها والحكم على مدى صلاحيتها وملاءمتها للمجال الذي خصصت له ، واجراء التعديلات المناسبة من خلال (حذف او اعادة صياغة او اضافة عدد من الفقرات) وبما يتلاءم ومجتمع البحث ، فضلا عن ذكر صلاحية بدائل الاجابة المقترحة ، واضافة وتحديد السلم البديل للاجابة الذي يرونه مناسباً للمقياس ، اذ يعد هذا الاجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس ، والملحق (2) يبين ذلك ، اذ يشير (عويس) الى انه " يمكن ان نعد الاختبار صادقا بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار ، فاذا اقر الخبراء ان هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه ، يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء " (عويس ، 1999 ، 55) ، ويمكن اعتماد صدق المحكمين نوعاً من الصدق الظاهري " (Ferguson , 1981 , 104) .

وبعد تحليل استجابات وملاحظات السادة الخبراء تم استخراج صدق الخبراء من خلال النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول صلاحية فقرات المقياس ، اذ تم قبول الفقرات التي اتفق عليها (75%) فاكثراً من اراء الخبراء ، وقد تم حذف وتعديل بعض الفقرات ، اذ يشير (بلوم واخرون) الى انه " على الباحث ان يحصل على نسبة اتفاق للخبراء في صلاحية الفقرات وامكانية اجراء التعديلات بنسبة لاتقل عن (75%) فاكثراً من تقديرات الخبراء في هذا النوع من الصدق " (بلوم واخرون ، 1983 ، 126) ، والجدول (4) يبين ذلك .

الجدول (4)

يبين نسبة اتفاق الخبراء على فقرات مجالات مقياس الرضا عن العمل المقترحة

رقم الفقرة	مجال الامان والاستقلالية في العمل		مجال الحاجات الاجتماعية والتعاون في العمل		مجال تقدير الذات واحترام الاخرين		مجال الطموح والمثابرة في العمل		مجال الفهم والمعرفة	
	النسبة المئوية	عدد الخبراء	النسبة المئوية	عدد الخبراء	النسبة المئوية	عدد الخبراء	النسبة المئوية	عدد الخبراء	النسبة المئوية	عدد الخبراء
1.	100%	15	100%	15	100%	15	80%	12	100%	15
2.	93%	14	93%	14	100%	15	93%	14	93%	14
3.	66%	10	100%	15	80%	12	93%	14	93%	14
4.	93%	14	93%	14	100%	15	86%	13	93%	14
5.	100%	15	100%	15	53%	8	53%	8	86%	13
6.	53%	8	86%	13	100%	15	93%	14	100%	15
7.	93%	14	93%	14	73%	11	100%	15	100%	15
8.	86%	13	86%	13	93%	14	100%	15	93%	14
9.	86%	13	86%	13	100%	15	93%	14	100%	15
10.	53%	8	100%	15	100%	15	93%	14	86%	13
11.	93%	14	93%	14	100%	15	60%	9	80%	12
12.	66%	10	86%	13	86%	13	93%	14		
13.	100%	15	93%	14	93%	14	100%	15		
14.	86%	13	86%	13	100%	15	86%	13		

رقم الفقرة	مجال الامان والاستقلالية في العمل		مجال الحاجات الاجتماعية والتعاون في العمل		مجال تقدير الذات واحترام الاخرين		مجال الطموح والمثابرة في العمل		مجال الفهم والمعرفة	
	النسبة المئوية	عدد الخبراء	النسبة المئوية	عدد الخبراء	النسبة المئوية	عدد الخبراء	النسبة المئوية	عدد الخبراء	النسبة المئوية	عدد الخبراء
.15	%80	12	%80	12	%93	14	%100	15		
.16	%93	14	%73	11	%93	14	%100	15		
.17	%93	14	%86	13	%93	14	%66	10		
.18	%80	12	%93	14	%86	13				
.19	%93	14			%93	14				
.20	%86	13								
.21	%93	14								

يتبين من الجدول (4) : انه قد تم حذف (10) فقرات ، وهم الفقرات ذوات الارقام (3) ، (6 ، 10 ، 12) من مجال الامان والاستقلالية في العمل ، والفقرة (16) من مجال الحاجات الاجتماعية والتعاون في العمل ، والفقرتين (5 ، 7) من مجال تقدير الذات واحترام الاخرين ، والفقرات (5 ، 11 ، 17) من مجال الطموح والمثابرة في العمل ، اذ حذفت جميعها لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المقبولة والمقررة .

وبهذا الاجراء يكون عدد فقرات مقياس الرضا عن العمل (76) فقرة ، كما مبين في الملحق (3) ، تم الاعتماد عليها في عملية اجراء التجربة الاستطلاعية للمقياس ، والتحليل الاحصائي للفقرات .

3-3-4 التجربة الاستطلاعية للمقياس

بعد توزيع فقرات المقياس توزيعا عشوائيا منتظما لتجنب تاثر المجيب بنمط كل مجال من المجالات ، وبعد اعداد التعليمات الخاصة به بصورتها الاولى ، تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (10) تدريسيين ، اذ " تعد التجربة الاستطلاعية تدريبا علميا للباحث للوقوف على السلبيات والايجابيات التي تقابله اثناء اجراء الاختبارات لتفاديها " (المندلوي ، 1990 ، 107) ، وكان الغرض من اجراء التجربة الاستطلاعية ما ياتي :

- مدى وضوح الفقرات ودرجة استجابتهم لها .
- التأكد من مدى وضوح تعليمات المقياس .
- الاجابة عن التساؤلات والاستفسارات .
- اعداد الصورة النهائية للفقرات .
- تشخيص المعوقات والسلبيات التي قد تصادف الباحثون .
- مدى ملاءمة بدائل الاجابة للمقياس .
- احتساب زمن الاجابة والوقت الذي يستغرقه المختبر في الاجابة على المقياس .

وقد اظهرت نتيجة التجربة الاستطلاعية عدم وجود اي غموض حول فقرات المقياس، وقد بلغ معدل الوقت المحدد للجواب على فقرات المقياس بين (10 - 20) دقيقة ، وبمعدل (15) دقيقة .

3-3-5 صدق البناء (التحليل الاحصائي للفقرات)

ويسمى ايضا بصدق المفهوم او الصدق التكويني ، ويقصد به مدى قياس الاختبار لتكوين فرضي او سمة معينة ، وتتخلص طريقة ايجاده في تحديد المجالات او الابعاد التي يتكون منها المفهوم طبقا لنظرية معينة (الظاهر واخرون ، 2002 ، 135-136) ، ويمثل البناء سمة سيكولوجية او صفة او خاصية لا يمكن ملاحظتها وانما يستدل عليها من السلوكيات المرتبطة بها (ملحم ، 2000 ، 276) ، اذ تم الكشف عن صدق البناء باسلوبين هما :

- ايجاد صدق المفردة عن طريق حساب قوة التمييز للفقرات (Discrimination Power): من مواصفات المقياس الجيد اجراء عملية التحليل الاحصائي لفقراته لمعرفة " قدرة الاختبار المقترح على التفريق بين الافراد الذين يتمتعون بدرجة مرتفعة من السمة او القدرة من ناحية، وبين الافراد الذين يتمتعون بدرجة منخفضة من نفس السمة او القدرة من ناحية اخرى " (رضوان ، 2006 ، 244) ، اذ تم ايجاد خاصية التمييز لكل فقرة باستخدام اسلوب المجموعتين المتضادتين ، وان قدرة الفقرة على التمييز بين الافراد ذوي الرضا العالي ، وذوي الرضا الواطئ ، من المؤشرات الدالة على صدق المقياس .

- ايجاد قوة الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس ، والذي يدعى بالاتساق الداخلي للمقياس (Internal Consistency) ، او ما يسمى بصدق الفقرات ، " اذ تعد هذه الطرائق مؤشرات احصائية لصدق البناء " (عودة ، 1999 ، 386) ، وتم التأكد من ذلك من خلال حساب معامل التمييز " ان معامل التمييز يفيد في معرفة مدى الفروق في الاداء بين الافراد في الصفة المقاسة فضلا عن تأكد الباحث من صدق الاختبار الداخلي والخارجي " (الامام واخران ، 1990 ، 115) ، فضلا عن تمتع المقياس بالاتساق الداخلي بين الفقرات وفيما يأتي وصف لاساليب التحليل الاحصائي المستخدمة في التحقق من صدق بناء المقياس .

3-3-5-1 اسلوب المجموعتين المتضادتين او المتطرفتين

تم استخدام اسلوب المجموعتين المتضادتين للكشف عن الفقرات المميزة في بناء مقياس الرضا عن العمل ، ولتحديد حجم العينة المناسبة لتحليل الفقرات ، قام الباحثون بمراجعة ادبيات البحوث وبعض الدراسات السابقة الخاصة ببناء المقاييس ، منها دراسة (المحمداوي ، 1991 ،

(23) ، (الحاج سعيد ، 1997 ، 30) ، و(الزهيري ، 2001 ، 43) ، و(الغول وابو خريص ، 2003 ، 62) ، و(طيبيل ، 2005 ، 53) ، و(الكواز ، 2005 ، 74) ، و(السياف ، 2006 ، 50) ، و(الطائي ، 2006 ، 71) ، لوحظ ان عدد افراد عينة التمييز تباينت فكانت (30) فردا فاكتر ، اذ انه " لا يوجد قانون مطلق او قاعدة عامة تضبط الحد الادنى لعدد الممتحنين من اجل اجراء دراسة تحليل الفقرات بل هناك اتفاق على ان تحليل الفقرات يتطلب عدد كبير نسبيا من المفحوصين " (النبهان ، 2004 ، 210) ، " وهناك عدد من الاراء ، اذ يرى بعضهم ان حجم المجتمع هو الذي يحدد حجم العينة ، في حين يرى البعض الاخر ان الاجراء المستخدم في التحليل هو الذي يحدد حجم العينة " (الكواز ، 2005 ، 74) ، اذ تم تطبيق المقياس بصورته الاولية ، الملحق (3) ، على عينة التمييز البالغ قوامها (70) عضوا تدريسيا ، ونظرا لصغر حجم عينة التمييز الحالية ، ولاضفاء الصيغة الاحصائية المناسبة تم " تقسيم افراد العينة الى مجموعتين متطرفتين او اخذ مجموعتين متطرفتين منهما ، ولتحقيق ذلك نرتب درجات الممتحنين ترتيبا تنازليا (من الاعلى الى الادنى) ثم نقسمها الى مجموعتين متساويتين " (ملحم ، 2000 ، 236) ، وفي العادة يتم اختيار نسبة (27%) من الدرجات العليا والدنيا لتمثالا للمجموعتين المتطرفتين ، لذلك فقد اشار (الزوبعي واخرون) الى انه " ليس بالضرورة ان تكون العينة كبيرة ، وعندها ينصح المختصون بتقسيم العينة بعد ترتيب الدرجات تنازليا الى نصفين ، الاول يمثل المجموعة العليا، والنصف الاخر يمثل المجموعة الدنيا ، اما اذا كانت العينة كبيرة فانه بالامكان اخذ نسبة (27%) من الدرجات العليا ، و(27%) من الدرجات الدنيا " (الزوبعي واخرون ، 1981 ، 20) ، كما ويؤكد (النبهان) " على ترتيب الممتحنين تنازليا ثم تحديد اعلى نسبة (50%) ، واقل نسبة (50%) اذا كان عدد المفحوصين قليلا " (النبهان ، 2004 ، 196) ، اذ اختيرت نسبة (50%) من الدرجات العليا والدنيا لتمثالا للمجموعتين المتطرفتين ، وقد تضمنت كل مجموعة (35) تدريسيا بعد ان رتب درجاتهم ترتيبا تنازليا في ضوء اجاباتهم على فقرات المقياس ، واعتمدت قيمة اختبار (ت) المحتسبة لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات اجابات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس ، وذلك باستخدام البرنامج الاحصائي المعروف بـ(الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية) والذي يرمز له بـ(Spss) على الحاسوب الالي ، والجدول (5) يبين ذلك .

الجدول (5)

يبين نتائج الاختبار التائي لحساب التمييز

رقم الفقرة	معامل التمييز	دلالة الفروق	رقم الفقرة	معامل التمييز	دلالة الفروق
1	2.533	معنوي	39	1.252	غير معنوي
2	0.431	غير معنوي	40	2.61	معنوي
3	0.436	غير معنوي	41	1.93	معنوي
4	2.036	معنوي	42	1.827	معنوي
5	4.742	معنوي	43	1.491	غير معنوي
6	1.204	غير معنوي	44	4.407	معنوي
7	2.845	معنوي	45	2.075	معنوي
8	2.104	معنوي	46	1.193	غير معنوي
9	4.267	معنوي	47	4.636	معنوي
10	1.572	غير معنوي	48	1.29	غير معنوي
11	3.751	معنوي	49	1.482	غير معنوي
12	0.243	غير معنوي	50	0.316	غير معنوي
13	2.227	معنوي	51	1.696	معنوي
14	2.695	معنوي	52	1.543	غير معنوي
15	1.56	غير معنوي	53	2.241	معنوي
16	3.183	معنوي	54	1.624	غير معنوي
17	2.451	معنوي	55	0.95	غير معنوي
18	1.619	غير معنوي	56	3.746	معنوي
19	1.316	غير معنوي	57	3.05	معنوي
20	2.234	معنوي	58	1.732	معنوي
21	0.38	غير معنوي	59	4.666	معنوي
22	0.772	غير معنوي	60	3.534	معنوي
23	0.745	غير معنوي	61	2.477	معنوي
24	1.393	غير معنوي	62	0.586	غير معنوي
25	2.06	معنوي	63	3.146	معنوي
26	1.183	غير معنوي	64	1.204	غير معنوي
27	1.597	غير معنوي	65	3.559	معنوي
28	3.434	معنوي	66	0.333	غير معنوي
29	3.3	معنوي	67	1.74	معنوي
30	1.304	غير معنوي	68	4.107	معنوي
31	1.98	معنوي	69	4.647	معنوي
32	3.593	معنوي	70	1.63	غير معنوي
33	1.182	غير معنوي	71	2.309	معنوي
34	1.626	غير معنوي	72	3.092	معنوي
35	3.72	معنوي	73	2.277	معنوي
36	1.234	غير معنوي	74	2.601	معنوي
37	3.859	معنوي	75	1.681	معنوي
38	1.536	غير معنوي	76	3.598	معنوي

* معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$ ، وإمام درجة (68) ، قيمة (ت) الجدولية تساوي (1.671)

(الراوي ، 1984 ، 456) .

يبين الجدول (5): ان القيم التائية لفقرات المقياس تراوحت بين (0.243 – 4.742)، وعند الرجوع الى قيمة (ت) الجدولية امام درجة حرية (68) ، وامام مستوى معنوية $\geq (0.05)$ نجد انها تساوي (1.671) ، وفي ضوء ذلك يتضح ان (44) فقرة اثبتت قدرة تمييزية ، ماعدا (32) فقرة لم تثبت قدرة تمييزية ، تم الاستدلال عليها من خلال مقارنة قيمة (ت) المحتسبة مع قيمتها الجدولية ، وبما ان قيمة (ت) المتحسبة اقل من قيمة (ت) الجدولية ، فقد تم حذف الفقرات ضعيفة التمييز .

3-3-5-2 اسلوب معامل الاتساق الداخلي

" يؤدي فحص الاتساق الداخلي للمقياس ، او معامل تجانسه الى الحصول على تقدير لصدقه التكويني " (باهي ، 1999 ، 35) ، وتم استخراج معامل الاتساق ، اذ ان هذا الاسلوب " يقدم لنا مقياسا متجانسا في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل ، فضلا عن قدرته على ابراز الترابط بين فقرات المقياس " (كاظم ، 1990 ، 101) ، فبعد استبعاد الفقرات غير المميزة تم ايجاد معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس لنفس عينة التمييز البالغة (70) عضوا تدريسيا ، ويسمى " بصدق الاتساق الداخلي للمقياس ، اذ يتم قياسه من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والمجموع الكلي للمحاور الدرجة الكلية للمقياس " (فرحات ، 2001 ، 68) ، وقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لتحقيق ذلك ، باستخدام البرنامج الاحصائي المعروف بـ(الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية) والذي يرمز له بـ (Spss) على الحاسوب الالي ، والجدول (6) يبين ذلك .

الجدول (6)

يبين معامل الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل باستخدام أسلوب الاتساق الداخلي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	دلالة الفروق	رقم الفقرة	معامل الارتباط	دلالة الفروق
1	0.526	معنوي	44	0.558	معنوي
4	0.267	معنوي	45	0.293	معنوي
5	0.579	معنوي	47	0.516	معنوي
7	0.413	معنوي	51	0.266	معنوي
8	0.40	معنوي	53	0.164	غير معنوي
9	0.537	معنوي	56	0.416	معنوي
11	0.621	معنوي	57	0.46	معنوي
13	0.249	معنوي	58	0.317	معنوي
14	0.475	معنوي	59	0.678	معنوي
16	0.288	معنوي	60	0.583	معنوي
17	0.367	معنوي	61	0.429	معنوي
20	0.254	معنوي	63	0.439	معنوي
25	0.443	معنوي	65	0.39	معنوي
28	0.556	معنوي	67	0.337	معنوي
29	0.58	معنوي	68	0.473	معنوي
31	0.438	معنوي	69	0.663	معنوي
32	0.445	معنوي	71	0.442	معنوي
35	0.531	معنوي	72	0.443	معنوي
37	0.564	معنوي	73	0.268	معنوي
40	0.53	معنوي	74	0.228	معنوي
41	0.181	غير معنوي	75	0.221	معنوي
42	0.457	معنوي	76	0.426	معنوي

* معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$ وإمام درجة حرية (68) ، قيمة (ت) الجدولية تساوي (0.214) (الراوي ، 1984 ، 463) .

يبين الجدول (6) : ان قيم معامل الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.164 - 0.678) ، وعند الرجوع الى جداول دلالة معامل الارتباط عند درجة حرية (68) ، وامام مستوى معنوية $\geq (0.05)$ نجد ان قيمة (ر) الجدولية تساوي (0.214) . وفي ضوء ذلك يتبين ان (42) فقرة اثبتت قدرة تمييزية ، وفقرتين لم تثبت قدرة تمييزية ، تم الاستدلال عليها من خلال مقارنة قيمة (ر) المتحسبة مع قيمتها الجدولية ، وبما ان قيمة (ر) المحتسبة اقل من قيمة (ر) الجدولية ، فقد تم حذف الفقرات ضعيفة التمييز ، وعلى هذا الاساس فان عدد فقرات المقياس غير المميزة التي تم حذفها باسلوب المجموعات المتطرفة ، واسلوب معامل الاتساق الداخلي هي (34) فقرة بكلا الاسلوبين ، والجدول (7) يبين ذلك .

الجدول (7)

يبين مجموع وارقام الفقرات (غير المميزة) المحذوفة بأسلوب المجموعات المتطرفة والاتساق الداخلي حسب فقرات المقياس

الفقرات المتبقية	الفقرات (غير المميزة) المحذوفة		فقرات المقياس
	باسلوب الاتساق الداخلي	باسلوب المجموعات المتطرفة	
1 ، 4 ، 5 ، 7 ، 8 ، 9 ، 11 ، 13 ، 14 ، 16 ، 17 ، 20 ، 25 ، 28 ، 29 ، 31 ، 32 ، 35 ، 37 ، 40 ، 42 ، 44 ، 45 ، 47 ، 51 ، 56 ، 57 ، 58 ، 59 ، 60 ، 61 ، 63 ، 65 ، 67 ، 68 ، 69 ، 71 ، 72 ، 73 ، 74 ، 75 ، 76	41 ، 53	2 ، 3 ، 6 ، 10 ، 12 ، 15 ، 18 ، 19 ، 21 ، 22 ، 23 ، 24 ، 26 ، 27 ، 30 ، 33 ، 34 ، 36 ، 38 ، 39 ، 43 ، 46 ، 48 ، 49 ، 50 ، 52 ، 54 ، 55 ، 62 ، 64 ، 66 ، 70 ،	(1 - 76) فقرة
فقرة 42	فقرة 2	فقرة 32	المجموع 76

وبهذا يصبح المقياس بصورته النهائية بعد عملية التحليل الاحصائي لفقراته مؤلفا من (42) فقرة ، كما مبين في الملحق (4) .

3-6 ثبات المقياس

يشير الثبات الى " الانسجام او الاتساق في النتائج " (Gronbach , 1960 , 126) ، ويعني " الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على السمة التي يقيسها الاختبار " (عودة وملكاوي ، 1992 ، 194) ، ولغرض الحصول على ثبات المقياس استخدم الباحثون الطرق الاتية :

3-6-1 طريقة التجزئة النصفية

استخدمت طريقة التجزئة النصفية ، بأسلوب الفقرات الفردية والزوجية ، وتسمى بمعامل الثبات الداخلي ايضاً ، اذ تم تصحيح (70) استمارة شملت عينة التمييز ، بعد ان حذفت الفقرات غير المميزة من المقياس ، ثم قسمت الى نصفين ، النصف الاول يمثل الفقرات ذات التسلسلات الفردية ، والنصف الثاني يمثل الفقرات ذات التسلسلات الزوجية ، بحيث اصبح لكل فرد درجتان (فردية وزوجية) ، علماً انه قد استخدمت هذه الطريقة في بعض الدراسات منها دراسة (الكواز ، 2005 ، 76) ، وتم معالجتها احصائياً باستخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجات نصفي المقياس ، فظهرت قيمة (ر) المحسوبة تساوي (72.0) ، ويشير (ابو حطب) الى " ان الارتباط بين درجات كل من نصفي الاختبار يعتبر بمثابة الاتساق الداخلي لنصف الاختبار فقط وليس للاختبار ككل " (ابو حطب ، 1993 ، 116) ، ولكي نحصل على تقدير غير متحيز لثبات الاختبار بكامله تم استخدام معادلة (سبيرمان- براون) ، اذ بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (0.84) ، وهو دال احصائياً مما يدل على ثبات المقياس ، " ان معامل الثبات اذا بلغ (0.75) فاعلى فانه يعد ثبات عالي " (سماره واخرون ، 1989 ، 120) .

3-6-2 طريقة معامل ألفا

وهي الطريقة التي اقترحها (كرونباخ ألفا) لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للاختبار عندما لا يتم تصحيح الفقرات بشكل ثنائي ، وان هذه الطريقة " تتمتع باهمية خاصة كونها تستخدم في حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية" (النبهان ، 2004 ، 248) ، " وفقرات الاستبانات التي تتطلب اجابتها الاختيار من بين بدائل متعددة ، وتكون درجاتها متدرجة من 1 الى 5) مثلاً " (علام ، 2006 ، 100) ، اذ بلغت قيمة معامل الثبات ألفا (0.89) .

3-7 وصف المقياس وتصحيحه

مقياس الرضا عن العمل لاعضاء الهيئة التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل ، يهدف الى توفير اداة قياس صادقة وثابتة لقياس مستوى الرضا عن العمل ، تالف المقياس بصورته النهائية من (42) فقرة ، موزعة على (خمس) مجالات ، كما مبين في الجدول (8) ، ويتم الاجابة على فقرات المقياس من خلال خمسة بدائل مرتبة تنازلياً على مقياس ليكرت الخماسي (دائماً ، غالباً ، احياناً ، نادراً ، ابداً) ، وتكون الاوزان تبعاً لمضمون الفقرة ، الفقرة الايجابية تعطى لها الاوزان بين (5-1) درجة ، والعكس صحيح بالنسبة للفقرة السلبية بين

(5-1) درجة ، وتكون الدرجة الكلية العليا للمقياس هي (210) درجة ، اما الدرجة الكلية الدنيا للمقياس فهي (42) درجة .

الجدول (8)

يبين توزيع الفقرات على مجالات مقياس الرضا عن العمل

المجموع	تسلسل الفقرات	المجالات	ت
10	35 ، 30 ، 26 ، 25 ، 16 ، 10 ، 7 ، 1 40 ، 37 ،	الامان والاستقلالية في العمل	1.
12	، 31 ، 27 ، 24 ، 21 ، 19 ، 17 ، 11 ، 4 41 ، 38 ، 36 ، 33	الحاجات الاجتماعية والتعاون في العمل	2.
6	42 ، 39 ، 28 ، 14 ، 8 ، 5	تقدير الذات واحترام الاخرين	3.
8	34 ، 32 ، 29 ، 22 ، 15 ، 9 ، 6 ، 2	الطموح والمثابرة في العمل	4.
6	23 ، 20 ، 18 ، 13 ، 12 ، 3	الفهم والمعرفة	5.
42		المجموع الكلي للفقرات	

4-3 التطبيق النهائي لمقياس الرضا عن العمل

تم تطبيق المقياس على عينة التطبيق البالغة (45) عضوا تدريسيا ، ودون تحديد وقت ثابت للاجابة على المقياس ، وزعت عليهم كراسات المقياس ، وتم شرح طريقة الاجابة على المقياس ، وذلك بوضع علامة (✓) اما كل فقرة وتحت البديل الذي تراه مناسباً ، وتم التأكيد عليهم للاجابة على جميع فقرات المقياس بكل دقة وامانة ، علما ان الاجابة تكون على كراسة المقياس نفسه ، ثم تم جمع كراسات المقياس من المختبرين ، اذ تم الحصول على (44) استمارة ، واستبعدت استمارة واحدة لعدم الحصول عليها ، وتم تصحيحها ، وبهذا تكون درجة المختبر على المقياس هي مجموع درجاته على فقرات المقياس جميعا .

5-3 الوسائل الإحصائية :

- المتوسط الحسابي
- المنوال
- الانحراف المعياري
- معادلة معامل الالتواء ل(كارل بيرسون)
- الدرجة المعيارية
- معامل الارتباط البسيط ل(بيرسون)

- اختبار (ت) (التكريري والعيدي ، 1999 ، 101 - 272) .
- معادلة (سبيرمان - براون)
- معامل (الفا) لحساب الثبات (رضوان ، 2006 ، 112 - 138) .
- درجة (6 - سكما) (Kirkendall and Others , 1986 , 31) .
- المتوسط الفرضي (علاوي ، 1998 ، 146) .
- النسبة المئوية (عمر واخران ، 2001 ، 88-90) .

4- عرض النتائج ومناقشتها

قام الباحثون من خلال هذه الدراسة باعداد مقياس الرضا عن العمل لاعضاء الهيئة التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل ، وقد تم ذلك من خلال اجراءات خاصة ببناء المقياس ، وبذلك تحقق الهدف الاول من البحث .

4-1 عرض نتائج عينة البحث لمقياس الرضا عن العمل

بعد ان تاكد الباحثون من صلاحية مقياس الرضا عن العمل ، والذي تم تطبيقه على عينة التطبيق ، تم التأكد من ملائمة المقياس لعينة البحث وان التوزيع طبيعي (معتدل) عن طريق معادلة معامل الالتواء ل(كارل بيرسون) ، ومنحنى التوزيع الطبيعي (الاعتدالي) ، والجدول (9) يبين ذلك .

الجدول (9)

يبين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمنوال ومعامل الالتواء

لاجابات عينة البحث في مقياس الرضا عن العمل

النتيجة	معامل الالتواء	المنوال	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	وحدة القياس	العينة	المقياس
طبيعي*	0.36	159	12.3	163.43	درجة	44	الرضا عن العمل

* يعد الالتواء طبيعياً ، والاختبارات ملائمة للعينة اذا وقع معامل الالتواء بين (1+) (الاطرقجي ، 1980 ، 204-206) .

3-4 عرض نتائج التعرف إلى مستوى الرضا عن العمل لدى عينة البحث
 لاجل تقويم مستوى الرضا عن العمل عند عينة البحث ، قام الباحثون بايجاد المتوسط
 الفرضي للمقياس ، ومقارنته بالمتوسط الحسابي لديهم ، وسوف يصنف الرضا الى رضا ايجابي
 ، ورضا سلبي ، على اساس ان متوسط العينة الذي يفوق المتوسط الفرضي للمقياس بصورة
 معنوية هو رضا ايجابي ، فيما تمثل القيمة غير المعنوية رضا ضمن حدود المتوسط الفرضي ،
 اما القيم الادنى من المتوسط الفرضي فتمثل رضا سلبي ، وكما يأتي :

الجدول (10)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي عينة البحث بمقياس الرضا
 عن العمل

النتيجة	معامل الاتواء	المنوال	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	وحدة المقياس	العينة	المقياس
طبيعي *	0.36	*20.2	126	12.3	163.43	44	الرضا عن العمل

* معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$ ، وامام درجة حرية (43) ، قيمة (ت) الجدولية = (1.684) (الراوي ، 1984 ، 456) .

يتبين من الجدول (5) : ان قيمة المتوسط الحسابي لاجابات عينة البحث على فقرات
 مقياس الرضا عن العمل قد بلغ (163.43) ، وبانحراف معياري قدره (12.3) ، وعند اختبار
 معنوية الفروق بين متوسط درجات العينة ، والمتوسط الفرضي للمقياس (*) البالغ (126) ،
 وباستخدام الاختبار التائي لعينة واحدة بلغت قيمة (ت) المحسبة (20.2) ، عند مستوى معنوية
 $\geq (0.05)$ ، وهي اكبر من قيمة (ت) الجدولية البالغة (1.684) ، مما يدل على ان الفرق
 معنوي لصالح عينة البحث ، وهذا يدل على ان اعضاء الهيئة التدريسية في كلية واقسام التربية
 الرياضية في جامعة الموصل بصورة عامة يتمتعون بمستوى رضا عن العمل ايجابي قد يعطيهم
 الدافع للاداء والعطاء في العمل الوظيفي .

(*) المتوسط الفرضي للمقياس : المقياس يتكون من (42) فقرة ، وتكون الإجابة عليه على وفق مقياس
 خماسي التدرج (5، 4، 3، 2، 1) ، وبما ان المتوسط الفرضي = مجموع اوزان البدائل \times عدد الفقرات \div
 عدد البدائل (علاوي ، 1998 ، 146)
 المتوسط الفرضي = $5 + 4 + 3 + 2 + 1 \times 42 \div 5 = 126$ درجة .

اذ ان هناك العديد من الدراسات والبحوث في مجالات متعددة اعتمدت على المتوسط الفرضي للتقويم
 منها (عودة ، 1989 ، 138-139) ، (الشيخو ، 1997 ، 55) ، (الزغبى ، 1998 ، 34-36) ، (الاشرفي
 ، 2002 ، 53) ، (النعمة ، 2004 ، 49) ، (الطائي ، 2006 ، 85-89) .

2-4 عرض المستويات ووضع الدرجات المعيارية لنتائج عينة البحث في مقياس الرضا عن العمل

استكمالاً لاهداف البحث ، ونتيجة لعدم وضوح الرؤيا من خلال الدرجات الخام قام الباحثون بوضع مستويات ودرجات معيارية لعينة البحث ، لغرض تقويمها ، " اذ تساعد هذه المستويات في تفسيرالدرجات الخام وتعطيها معنى له دلالة مما يجعلها اكثر موضوعية في اثناء استخدامها في عملية التقويم " (الجوادي ، 1997 ، 102) ، وكما يأتي :

الجدول (11)

يبين المستويات المعيارية وعدد التدريسيين والنسبة المئوية لعينة البحث في مقياس الرضا عن العمل

الدرجة الخام	المستوى المعياري	عدد التدريسيين	النسبة المئوية
189 فاكثر	جيد جدا	2	4.5%
188 - 176	جيد	5	11.4%
175 - 164	متوسط	14	31.8%
163 - 152	مقبول	14	31.8%
151 - 139	ضعيف	9	20.5%
138 فاقل	ضعيف جدا	-	صفر %
س = 163.43	\pm ع = 12.3	44	100%

ومن الجدول (11) تبين ما يأتي :

حصل المستوى (جيد جدا) على (2) تكرار ، وبنسبة مئوية مقدارها (4.5%) ، اما المستوى (جيد) فقد حصل على (5) تكرار ، وبنسبة مئوية مقدارها (11.4%) ، وحصل المستوى (متوسط) على (14) تكرار ، وبنسبة مئوية مقدارها (31.8%) ، بينما حصل المستوى (مقبول) على (14) تكرار ، وبنسبة مئوية مقدارها (31.8%) ، وحصل المستوى (ضعيف) على (9) تكرار ، وبنسبة مئوية مقدارها (20.5%) ، واخيرا لم يحصل المستوى (ضعيف جدا) على اي تكرار ، وبنسبة مئوية مقدارها (صفر %) ، وذلك من مجموع العينة المتكونة من (44) عضوا تدريسيا ، ويمثلون النسبة المئوية (100%) .

الجدول (12)
يبين الدرجات الخام والدرجات المعيارية ودرجة (6 - سكما) لعينة البحث

درجة (6 - سكما)	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	ت	درجة (6 - سكما)	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	ت
49	0.0349-	163	38	100	2.9731	200	1
48	0.1162-	162	39	98	2.8918	199	2
47	0.1975-	161	40	97	2.8105	198	3
45	0.2788-	160	41	95	2.7292	197	4
44	0.3601-	159	42	94	2.6479	196	5
43	0.4414-	158	43	93	2.5666	195	6
41	0.5227-	157	44	91	2.4853	194	7
40	0.604-	156	45	90	2.404	193	8
39	0.6853-	155	46	89	2.3227	192	9
37	0.7666-	154	47	87	2.2414	191	10
36	0.8479-	153	48	86	2.1601	190	11
35	0.9292-	152	49	85	2.0788	189	12
33	1.0105-	151	50	83	1.9975	188	13
32	0.10918-	150	51	82	1.9162	187	14
30	1.1731-	149	52	81	1.8349	186	15
29	1.2544-	148	53	79	1.7536	185	16
28	1.3357-	147	54	78	1.6723	184	17
26	1.417-	146	55	77	1.591	183	18
25	1.4983-	145	56	75	1.5097	182	19
24	1.5796-	144	57	74	1.4284	181	20
22	1.6609-	143	58	72	1.3471	180	21
21	1.7422-	142	59	71	1.2658	179	22
20	1.8235-	141	60	70	1.1845	178	23
18	1.9048-	140	61	68	1.1032	177	24
17	1.9861-	139	62	67	1.0219	176	25
16	2.0674-	138	63	66	0.9406	175	26
13	2.23-	136	64	64	0.8593	174	27
11	2.3113-	135	65	63	0.778	173	28
10	2.3926-	134	66	62	0.6967	172	29
9	2.4739-	133	67	60	0.6154	171	30
7	2.5552-	132	68	59	0.5341	170	31
6	2.6365-	131	69	58	0.4528	169	32
5	2.7178-	130	70	56	0.3715	168	33
3	2.7991-	129	71	55	0.2902	167	34
2	2.8804-	128	72	50	0.2089	166	35
1	2.9617-	127	73	52	0.1276	165	36
صفر	3 -	126	74	51	0.0463	164	37
± ع = 12.3				س = 163.43			

5- الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات

- من خلال ما تم عرضه لنتائج البحث الحالي استنتج الباحثون ما يأتي :
- تم التوصل لاعداد مقياس الرضا عن العمل لاعضاء الهيئة التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل .
- اعضاء الهيئة التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل بصورة عامة يتمتعون بمستوى رضا ايجابي قد يعطيهم الدافع للاداء والعطاء في العمل الوظيفي .
- تم التوصل لمستويات ودرجات معيارية لعينة البحث بمقياس الرضا عن العمل .

5-2 التوصيات

- الاهتمام بتدريسي التربية الرياضية في جامعة الموصل باعتبارهم نواة مهمة في المجتمع .
- العمل على تنشيط عملية البحث العلمي في مجالات الرضا الوظيفي ، وانعكاساته على مجمل العمل ودرجة الرضا عنه ، والهدف من ذلك خلق الانسان العملي الناجح ، والمحافظة عليه ، وتحسين ادائه الفني وتطوير ادائه العملي الوظيفي .
- معرفة بعض العوامل المؤثرة في الرضا ستساعد على رفع مستوى الرضا عن العمل ، والهدف من ذلك هو تحقيق اقصى درجة مناسبة من الرضا للفرد ضمن ما يتيح له العمل في كلية واقسام التربية الرياضية ، وكذلك في باقي كليات الجامعة ، او في مؤسسات المجتمع .

المصادر

1. ابو حطب ، واخران (1993) : التقويم النفسي ، ط3 ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة.
2. ابو علام ، رجاء محمد وشريف ، نادية محمود (1989) : الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية ، ط2 ، دار العلم للطباعة والنشر ، الكويت .
3. الازيرجاوي ، فاضل محسن (1991) : اسس علم النفس التربوي ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل .
4. الاشرفي ، رياض احمد اسماعيل يحيى (2002) : تاثير الاساليب القيادية لرؤساء اندية الدرجة الاولى الرياضية في الالتزام التنظيمي لاعضاء هيئاتها الادارية ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
5. الاطرقجي ، محمد علي (1980) : الوسائل التطبيقية في الطرق الاحصائية ، ط1 ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، بيروت .
6. الامام ، مصطفى محمود واخران (1990) : التقويم والقياس ، دار الحكمة للطباعة والنشر ، بغداد .
7. بدر ، حامد (1983) : الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد (3) ، السنة (11) .
8. بلوم ، بنيامين واخرون (1983) : تقييم تعليم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة محمد امين المفتي واخرون ، دار ماكرو هيل ، القاهرة .
9. التكريتي ، وديع ياسين والعبيدي ، حسن محمد عبد (1999) : التطبيقات الاحصائية في بحوث التربية الرياضية ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل .
10. التكريتي ، وديع ياسين والعبيدي ، نغم محمود (2000) : الرضا عن مهنة التربية الرياضية وعلاقته بمستوى الطموح لدى مدربي الالعاب الرياضية في جامعة الموصل ، بحث منشور في مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، المجلد (6) ، العدد (18) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
11. ثورندايك ، روبرت وهيجن ، اليزابيث (1989) : القياس والتقويم في علم النفس والتربية ، ترجمة عبد الله زيد الكيلاني وعبد الرحمن عدس ، مركز الكتاب الاردني ، عمان .
12. جراي ، جيرى (1989) : الاشراف مدخل علم السلوك التطبيقي لادارة الناس ، ترجمة وليد عبد اللطيف هوانه ، مطابع معهد الادارة العامة ، الرياض .

13. الجوادي ، عبد الكريم قاسم (1997) : بناء بطارية اختبار المهارات الهجومية بكرة اليد لطلاب كلية التربية الرياضية جامعة الموصل ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
14. الحاج سعيد ، زياد طارق حامد (1997) : اتجاهات طلاب كلية التربية الرياضية نحو مادة المصارعة وعلاقتها بفن الاداء وبعض القدرات البدنية والحركية الخاصة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
15. الحكيم، علي سلوم جواد (2004) : الاختبارات والقياس والاحصاء في المجال الرياضي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة القادسية ، دار الطيف للطباعة ، القادسية .
16. حمود ، خضير كاظم (2002) : السلوك التنظيمي ، ط1 ، دار الصفا للنشر والتوزيع ، عمان .
17. الحناوي ، محمد (1974) : السلوك التنظيمي ، دار الجامعات المصرية ، الاسكندرية .
18. الحيايالي ، عبد القادر محمود قادر علي (2005) : اساليب معالجة الصراع التنظيمي من قبل الملاك الاداري والتدربي في المنظمات الرياضية في العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
19. ذنون ، راشد حمدون والعراقي ، نجم عبد الله (2002) : بناء مقياس للكفايات القيادية للمشرف الرياضي ، بحث منشور في مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، المجلد (8) ، العدد (31) : كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
20. الراوي ، خاشع محمد (1984) : المدخل الى الاحصاء ، مديرية مطبعة الجامعة ، جامعة الموصل .
21. الربيعي ، نادية صادق (1998) : المناخ التنظيمي واثره في الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في ديوان وزارة الصحة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
22. رضوان ، محمد نصر الدين (2006) : المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضة ، ط1 ، مركز الكتاب للنشر ، مصر ، القاهرة .
23. الزبون ، سليم (1996) : المرشد النفسي التربوي مسؤولياته وواجباته ، ط1 ، عمان .
24. الزغبى ، فائز (1998) : مستوى رضا الشركات الصناعية الاردنية المساهمة العامة واهتماماتها تجاه تسويق منتجاتها خارج الاردن ، بحث منشور في مجلة اباحث اليرموك ، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا ، المجلد (14) ، العدد (2) ، جامعة اليرموك ، اربد ، الاردن .

25. الزهيري ، سبهان محمود احمد شهاب (2001) : بناء مقياس للتصرف الخططي للمهارات المفتوحة والمغلقة بالتنس وعلاقته بالذكاء وعدد من مظاهر الانتباه ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
26. الزوبعي ، عبد الجليل ابراهيم واخرون (1981) : الاختبارات والمقاييس النفسية ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل .
27. سماره ، عزيز واخرون (1989) : مبادئ القياس والتقويم في التربية ، ط2 ، مكتبة دار الفكر للثقافة والنشر والتوزيع ، عمان .
28. السيف ، نقي حمزة جاسم عبدو (2006) : السلوك القيادي وعلاقته بالرضا عن العمل لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة الموصل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
29. شهاب ، ابراهيم بدر (1998) : معجم مصطلحات الادارة العامة ، دار النشر ، مؤسسة الرسالة ، ط10 ، بيروت ، عمان .
30. الشيخو ، جالد فيصل حامد (1997) : السمات الشخصية لمدربي المنتخبات الوطنية العراقية وعلاقتها بنمط القيادة في اتخاذ القرار ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
31. الظاهر ، زكريا محمد واخرون (2002) : مبادئ القياس والتقويم في التربية ، ط1 ، الدار العلمية والدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان .
32. الطائي ، بثينة حسين علي اوحيد (2006) : تقويم المهارات القيادية في ضوء الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئات الادارية والمدربين في اندية المنطقة الشمالية ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
33. طبيل ، علي حسين محمد احمد (2005) : بناء اختبار التفكير الخططي في الثلث الهجومي وعلاقته بالذكاء للاعبين الدرجة الممتازة بكرة القدم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
34. طشطوش ، سليمان محمد (2001) : اساسيات المعاينة الاحصائية ، دار الشروق للنشر ، عمان .
35. عاشور ، احمد صقر (1986) : ادارة القوى العاملة ، الدار الجامعية .
36. عبد الله ، فيصل نواف (1978) : بناء مقياس للتكيف الاجتماعي اطلبة المرحلة الاعدادية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة بغداد .
37. عسكر ، علي (1986) : اتجاهات في زيادة دافعية العنصر البشري في مجال العمل ، مجلة الادارة العامة ، العدد (52) ، السنة (26) .

38. علام ، صلاح الدين محمود (2006) : الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية ، ط1 ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، الاردن ، عمان .
39. علاوي ، محمد حسن (1998) : مدخل علم النفس الرياضي ، ط3 ، دار المعارف للطباعة والنشر ، القاهرة .
40. عمر ، واخران (2001) : الاحصاء التعليمي في التربية البدنية والرياضية ، ط2 ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
41. العمري ، بسام (1995) : الرضا عن الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الاردنية ، مجلة دراسات العلوم الانسانية ، المجلد (22) ، العدد (5) ، عمان
42. العميان ، محمود سليمان (2004) : السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، ط2 ، دار وائل للنشر ، عمان .
43. عودة ، احمد سليمان (1989) : اتجاهات المعلمين نحو الامتحانات المدرسية والعوامل المؤثرة فيها ، بحث منشور في مجلة ابحاث اليرموك ، سلسلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا ، المجلد (5) ، العدد (4) ، جامعة اليرموك ، اربد ، الاردن .
44. عودة ، احمد سليمان (1999) : القياس والتقويم في العملية التدريسية ، جامعة اليرموك ، عمان .
45. عودة ، احمد سليمان وملكاوي ، فتحي حسين (1992) : اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية ، ط1 ، مكتبة الكتاني للتوزيع ، الاردن .
46. عويس ، خير الدين علي احمد (1999) : دليل البحث العلمي ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر ، القاهرة .
47. الغريب ، رمزية (1985) : التقويم والقياس النفسي والتربوي ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .
48. الغريزي ، حسن احمد فرحات (1998) : الرضا الوظيفي واثره في الصراع في المؤسسات المصرفية ، دراسة تطبيقية في مصرف الرافدين ، اطروحة دبلوم عالي غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
49. الغزيوات ، محمد ابراهيم (1988) : العوامل المؤثرة في مستوى رضا معلمي ومعلمات الاجتماعيات في محافظة الكرك عن مهنتهم، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، العدد (34).
50. الغول ، كمال علي وابو خريص ، خديجة يوسف (2003) : الرضا الوظيفي وعلاقته بالكفاءة التدريسية لدى معلمي التربية البدنية ببعض المدارس الاعدادية والثانوية ، مجلة

- التربية البدنية والرياضة الجماهيرية، العدد (1)، كلية التربية البدنية، جامعة السابع من ابريل
51. فرج ، صفوت (1980) : القياس النفسي ، دار الفكر العربي للنشر ، القاهرة .
52. فرحات ، ليلي السيد (2001) : القياس المعرفي الرياضي ، ط1 ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
53. القريوتي ، محمد قاسم (2000) : السلوك التنظيمي دراسة للسلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة ، ط3 ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان .
54. كاظم ، علي مهدي (1990) : بناء مقياس مقنن لمفهوم الذات لدى طلبة المرحلة الاعدادية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الاولى ، جامعة بغداد .
55. الكواز ، عدي غانم محمود (2005) : مقاومة التغيير التنظيمي في ضوء القيم الادارية في الاندية الرياضية للمنطقة الشمالية في العراق ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
56. المحمداوي ، حسن ابراهيم حسن (1991) : العلاقة بين تحقيق الذات واتجاهات المرشد التربوي نحو مهنته ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاداب ، جامعة بغداد .
57. ملحم ، سامي محمد (2000) : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط1 ، دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع ، سوريا .
58. المندلوي ، قاسم حسن واخرون (1990) : الاسس التدريبية لفعالية العاب القوى ، مطابع التعليم العالي ، بغداد .
59. موسى ، عبد الله عبد الحي (1981) : بحوث في علم النفس التربوي ، مكتبة الخانجي ، القاهرة .
60. النبهان ، موسى (2004) : اساسيات القياس والتقويم في العلوم السلوكية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان .
61. النعمة ، وليد خالد همام (2004) : تقويم اداء روءاء الاندية الرياضية العراقية في ضوء الكفايات الادارية من وجهة نظر اعضاء الهيئات الادارية ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
62. النعيمي ، ضرغام جاسم محمد (2005) : بناء مقياس لتقييم عمل الطب الرياضي من وجهة نظر الاطباء المتخصصين ، بحث منشور في مجلة الرافدين للعلوم الرياضية ، المجلد (12) ، العدد (42) : كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل .
63. النقشبندي ، بشرى عثمان احمد (2000) : تحقيق الذات وعلاقته ببعض المتغيرات ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاداب ، جامعة بغداد .

- 64.الهنداوي ، سوسن عبد الامير وناس (1999) : الرضا الوظيفي وعلاقته باداء العاملين في جامعة بغداد (دراسة تحليلية تشخيصية) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
65. Allen , M and Yen , W.M. (1979) Introduction to measurement theory, Brook / Cole California.
66. Cronbach , L.J (1960) : Essentials of psychological testing Harper and row , publishers , New York .
67. Ferguson , George (1981) : Statistic analysis in psychology and education , McGraw Hill ,New York .
68. Stanley , C.J and Hopkins K.D. (1972) : Educational and psychological Measurement and Evaluation , Prentice Hall , New Jersey .
69. Kirkendall , Donr and Others (1986) : Measurement and Evaluation for physical Educators , second Edition , by Human Kinetics publishers , Inc . Champaign , llinois , U.S.A
70. Kinicki , Angelo and Kreitner , Robert (1989) : Organizational Behavior . Bostore Richard . DIRWIN .
71. Kreis , K.M (1982) : There Lationship Between Job satisfaction and fulfillment among urban high school teachers , D.A.I. VOL .