

Research Paper

قياس مستوى الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية

محافظة ديالى

رائد ابراهيم حسن

مديرية تربية ديالى، raedibrahimhasan@gmail.com

This open-access article is available under the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY 4.0) International License, which allows for unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided that the original work is properly cited

DOI: <https://doi.org/10.37655/uaspesj.2025.166692.1326>

Submission Date Online 2025-10-29

Accept Date 2025-11-26

المستخلص

يعد الرضا الوظيفي من العوامل المهمة والمؤثرة في أداء المدرسين وكذلك اتجاهاتهم نحو المستقبل ولما له من الدور الفاعل في رفع مستوى الاداء وكذلك الى تحسين البيئة المدرسية وايضا تعزيز روح الانتماء للمؤسسة بشكل عام والى المدرسة بشكل خاص، يعد مدرسو التربية الرياضية في مديرية تربية ديالى جزءاً مهماً ومحورياً في العملية التربوية بشكل عام فهم الذين يسهمون في بناء شخصية الطالب المتكاملة وتكمن اهمية البحث الحالي في اسهامه بتسليط الضوء على واقع الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية، لأنها تعد فئة مهمة يمكن الاستفادة منها لوضع خطط وبرامج، اما مشكلة البحث فتكمن في السؤال التالي (ما مستوى الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ديالى) ويهدف البحث التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ديالى، اما مجالات البحث فشمّل المجال البشري: وتضمن مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في المدارس الثانوية لمديرية التربية في محافظة ديالى والمجال الزماني: الفترة الزمنية من 2025/8/3 الى 2025/10/27 والمجال المكاني : المدارس الثانوية لمديرية التربية في محافظة ديالى..

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، مدرسي التربية الرياضية، المدارس الثانوية

Measuring the level of job satisfaction of physical education teachers in the General Directorate of Education in Diyala Governorate

Raed Ibrahim Hassan

Diyala Education Directorate

Abstract

Job satisfaction is an important factor that influences teachers' performance and their attitudes towards the future. It plays an effective role in raising the level of performance, improving the school environment, and enhancing the sense of belonging to the institution in general and to the school in particular. Physical education teachers in the Diyala Education Directorate are an important and pivotal part of the educational process in general, as they contribute to building the student's integrated personality. The importance of the current research lies in its contribution to shedding light on the reality of job satisfaction among physical education teachers, as they are an important group that can be utilized in developing plans and programs. The research problem lies in the following question: (What is the level of job satisfaction among physical education teachers in the Diyala Governorate Education Directorate?) The research aims to identify the level of job satisfaction among physical education teachers in the Diyala Governorate Education Directorate. The research scope included the human domain: which included male and female physical education teachers in the secondary schools of the Diyala Governorate Education Directorate. The time domain: the period from 3/8/2025 to 27/10/2025. The spatial domain: the secondary schools of the Diyala Governorate Education Directorate.

Keywords: Job satisfaction, physical education teachers, secondary schools

1- التعرف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

تعد الإدارة من الركائز الأساسية التي تساعد في نجاح المؤسسات التربوية إذ تمثل الكفاءات التعليمية العنصر الأهم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة خاصة في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها مجال التربية ويعد الرضا الوظيفي من العوامل الجوهرية والمؤثرة في أداء المدرسين واتجاهاتهم نحو المستقبل، لما له من دور فاعل في الارتقاء بمستوى الأداء وتحسين البيئة المدرسية وتعزيز روح الانتماء للمؤسسة عموماً وللمدرسة بشكل خاص

يعد مدرسو التربية الرياضية في مديرية تربية ديالى جزءاً مهماً ومحورياً في العملية التربوية بشكل عام فهم الذين يساهمون في بناء شخصية الطالب المتكاملة من خلال جوانب عدة منها تنمية قدراتهم البدنية والعقلية والاجتماعية فمن هنا اشار (علي احمد, 2006) الى ان قياس مستوى الرضا الوظيفي للمدرسين يعد مؤشراً مهماً على جوانب عدة منها مدى فاعلية بيئة العمل في المدارس بالنسبة للمدرس والكشف عن طبيعة المعوقات التي تواجهه، ومنا قد تؤثر سلباً في الاداء المهني والتربوي للمدرس اذ تعد المتانة النفسية لمدرسي التربية الرياضية افضل سمة شخصية مستقرة، وكذلك سمة نفسية تمكن المدرس من تجاوز بعض الضغوطات التي يمر بها، لان المتانة النفسية امر حيوي للأداء العالي في البيئات التنافسية⁽¹⁾

لذا جاء هذا البحث ليقاس مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية، في المديرية العامة لتربية محافظة ديالى للتعرف على مستوى الرضا العام لمدرسي التربية الرياضية، وكذلك تحديد العوامل التي تسهم في رفع او خفض الرضا الوظيفي وصولاً إلى اهم المقترحات التي تسهم في تحسين بيئة العمل التربوي والارتقاء بالأداء المهني لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى، وتكمن اهمية البحث الحالي في اسهامه بتسليط الضوء على واقع الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية، لأنها تعد فئة مهمة يمكن أن تستفيد منها مديرية التربية في محافظة ديالى لوضع خطط، وبرامج لرفع مستوى رضا العاملين وتحسين أدائهم.

2-1 مشكلة البحث

يعد الرضا الوظيفي من الموضوعات الحيوية والمهمة لاسيما في ميدان الإدارة التربوية، لما له من أثر مباشر في مستوى إنجاز العاملين في قطاع التربية ومنهم المدرسون وقد لاحظ الباحث من خلال خبرته الميدانية وباعتباره أحد مدرسي التربية الرياضية، وجود تباين في مستويات الرضا الوظيفي لدى مدرسي هذا الاختصاص، ويعزى ذلك إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بالعمل المدرسي، مثل ضعف الإمكانيات المادية، وعدم توفر الأدوات والأجهزة الرياضية فضلاً عن محدودية الحوافز المادية والمعنوية، فضلاً عن تدني التقدير الاجتماعي لخصه التربية الرياضية مقارنة بالمواد الدراسية الأخرى. وبناءً على ما تقدم، يمكن صياغة سؤال لمشكلة البحث على النحو الآتي:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ديالى.

3-1 اهداف البحث

يهدف البحث الى تحقيق ما يأتي

1. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ديالى.

4-1 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري: مدرسو ومدرسات التربية الرياضية في المدارس الثانوية لمديرية التربية في محافظة ديالى.

2-4-1 المجال الزمني: الفترة الزمنية من 2025/8/3 الى 2025/10/27.

3-4-1 المجال المكاني: المدارس الثانوية لمديرية التربية في محافظة ديالى.

5-1 تعريف المصطلحات

- الرضا الوظيفي: يرى (منصور محمد, 1993, 201) هو حالة نفسية ايجابية يشعر من خلالها الفرد بتحقيق ذاته، واشباع رغباته عن طريق عمله مما يدفعه إلى الإقبال على أداء مهامه بحماس والحرص على تحسين كفاءته وزيادة إنتاجيته.²

¹ علي احمد جاسم: جدارة الذات والمتانة النفسية وعلاقتها بالإنهاك المهني لدى المدرسين، اطروحة دكتوراه، غير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية قسم العلوم التربوية والنفسية، 2006، ص 50.

² منصور محمد: الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية التربية – جامعة الملك سعود، 1993، ص 201.

2- منهج البحث واجراءاته الميدانية

1-2 منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة المشكلة في ضوء وصف المواقف التي أبداه المبحوثون لمتغير الدراسة، إذ أشار (محمد عويس، 2003) ان المنهج "هو فقرة عن أسلوب أو تنظيم أو استراتيجية أو خطة عامة تعتمد في عملها على مجموعة من الأسس والقواعد يستفيد منها الباحث في تحقيق أهداف بحثه".⁽³⁾

1-2 مجتمع البحث وعينته

أشتمل مجتمع البحث على. مدرسي التربية الرياضية للعام (2025-2026) في مديرية تربية ديالى إذ يبلغ عدد المديريات في محافظة ديالى (مديرية واحدة فقط) وتم تطبيق البحث فيها، والبالغ عددهم (716) مدرس ومدرسة، ينظر جدول (1) حيث تم اختيار عينة الاعداد بالطريقة العشوائية، وبلغت (300) مدرس ومدرسة، إذ شكلت نسبة (41,899%) من المجتمع الكلي، اما العينة الاستطلاعية بلغت (40) مدرس ومدرسة وشكلت نسبة (5,586%)، اما عينة التطبيق بلغت (260) مدرس ومدرسة وشكلت نسبة (36,312%) والجدول رقم (1) يبين توزيع النسب المئوية للعينة بالنسبة للمجتمع الكلي للبحث.

جدول (1) يبين توزيع النسب المئوية للعينة بالنسبة للمجتمع الكلي للبحث

ت	مجتمع الدراسة	العدد	النسبة المئوية من العينة الكلية
1	المجتمع الكلي	716	%100
2	عينة الاعداد	300	%41,899
3	العينة الاستطلاعية	40	%5,586
4	عينة التطبيق	260	%36,312

2-3 ادوات البحث ووسائل جمع المعلومات

1-3-2 ادوات البحث

- أقلام جاف.
- جهاز كومبيوتر (DELL).
- ساعة توقيت.

2-3-2 وسائل جمع المعلومات

- المصادر والمراجع الأكاديمية التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي.
- الدراسات والبحوث المرتبطة.
- شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).
- استبانة الرضا الوظيفي.
- فريق العمل المساعد ملحق (2).

2-3-3 وصف الاستبانة

اعتمد الباحث على الاستبانة التي قام بإعدادها وعرضها على مجموعة من الخبراء في الإدارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبار والقياس (انظر الملحق 1)، لتكون الأداة الرئيسية في جمع البيانات وقد راعي في بنائها وصياغة فقراتها أن تتضمن جميع أبعاد الدراسة المعتمدة وأن تكون ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

اذ استخدم الباحث الاستبانة الخاصة بالرضا الوظيفي، والذي اشتمل على (36) عبارة لقياسه ملحق (3)، وقد لجأ الباحث إلى إخفاء مجالاتها، وذلك بهدف التعرف على آراء المدرسين المبحوثين في مديرية تربية ديالى، ويعود سبب عدم ذكر ابعاد الرضا الوظيفي إلى توجه المدرسين في الإجابة عن الرضا الوظيفي الإيجابي وإهمال السلبي، او بالعكس اذ وزعت على عينة التطبيق المتكونة من (260) مدرس ومدرسة.

وقد توزعت أسئلة هذا الجزء على النحو الآتي: المجال الاول (الجانب المالي)، إذ شمل (4) فقرات، المجال الثاني وهو (العلاقات مع الزملاء والإدارة)، وشمل (9) فقرات، ثم المجال الثالث وهو (تحقيق الذات)، وشمل (6) فقرات، المجال الرابع (التجهيزات الرياضية) إذ شمل (5) فقرات، المجال الخامس

³ محمد عويس: البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية - الدراسة والتشخيص في بحوث الممارسة، ط3، القاهرة، دار النهضة العربية، 2003، ص151.

وهو (الامان الوظيفي), وشمل (5) فقرات, ثم المجال السادس وهو (نمط وطريقة القيادة), وشمل (7) فقرات والجدول (2) يبين تركيب الاستبانة.

الجدول (2) يبين تركيب مجالات استبانة الرضا الوظيفي

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	تسلسل العبارات في الاستبانة	مجموع العبارات
أولا	الرضا الوظيفي	الجانب المالي	9-1	9
		العلاقات مع الزملاء والادارة	14-10	5
		تحقيق الذات	20-15	6
		التجهيزات الرياضية	25-21	5
		الامان الوظيفي	32-26	7
		نمط وطريقة القيادة	36-33	4

بعد ذلك استخدام الباحث مقياس ليكرت الخماسي, إذ خصص لكل خيار درجة, وتعطى لإجابات المبحوثين وهي الدرجات (5, 4, 3, 2, 1), وتشير إجابات المدرسين المبحوثين (اتفق بشدة, اتفق) إلى قوة تأثير الرضا الوظيفي في اداء بشكل عام للمدرسين, في حين تعبر إجابات المدرسين (لا اتفق بشدة, لا اتفق) عن ضعف ابعاد الرضا الوظيفي على الاداء, وما كان بينهما (اتفق الى حد ما) فإنه يعبر عن الوسطية والاعتدال لمتغيرات البحث. والجدول (3) يبين مقياس التقدير الخماسي وبدائل الإجابة وان اعلى درجة للاستبانة هي (180) وان اقل درجة للاستبانة هي (36).

جدول (3) يبين مقياس التقدير الخماسي وبدائل الإجابة عليها لاستبانة الرضا الوظيفي

الفقرات	تنطبق علي تماما	تنطبق علي	تنطبق علي احيانا	لا تنطبق علي	لا تنطبق علي تماما
ايجابية	5	4	3	2	1

4-2- الأسس والمعاملات العلمية للاستبانة

لغرض تحكيم صدق الفقرات, ومدى قياس ما وضعت لأجله من خلال تقديم خيارين امام كل فقرة وهي (صالحة و غير صالحة).

اولاً: الصدق

- صدق المحتوى:

عرفه (محمد ابراهيم, 1994) بأنه "قياس مدى الاختبار للنواحي أو المكونات المختلفة للجانب المراد قياسه" (4)

تم تحقيق هذا الصدق بعد أن تم تحديد مفهوم الرضا الوظيفي, إذ قام الباحث بالاعتماد على الاستبانة المعدة من قبل الباحث, وتقدير مدى قياس كل عبارة لأبعاد الاستبانة وأخذ الباحث نسبة الدلالة حسب قيمة (كا2) للعبارة, إذ تم قبول العبارات التي كانت قيمة (كا2) المحسوبة أكبر من الجدولية واستبعاد العبارات التي كانت قيمة (كا2) المحسوبة أقل من الجدولية, وعند مستوى دلالة (0,05), وبذلك تم قبول العبارات التي حصلت على موافقة الخبراء وحذف العبارات غير الصادقة, وبذلك اسقرت الاستبانة على (36) عبارة ملحق رقم (2).

- التجربة الاستطلاعية

تم تطبيق استبانة الرضا الوظيفي على العينة الاستطلاعية والبالغة (40) مدرساً ومدرسة يعملون في مديرية تربية محافظة ديالى بتاريخ 2025/8/3 الى 2025/8/7 للوقوف على حيثيات العمل وتجاوزها عند تطبيقها على العينة الرئيسية والاستفسار عن أي غموض في الاستبانة, وكذلك ذكر بعض الصعوبات التي تواجه الباحث أثناء الاجابة على الاستبانة, وبعد الانتهاء منه تبين أن تعليمات الاستبانة مفهومة وعباراتها واضحة ولا يوجد غموض فيها, وأن الوقت المستغرق للإجابة عن هذه الاستبانة (20) دقيقة, وضمن اعلى مدى للوقت (25) دقيقة, وأقل وقت (15) دقيقة.

ثانياً: الثبات

وزع الباحث الاستبانة الخاصة بالرضا الوظيفي على مجموعة من الخبراء, والمختصين في ضوء الحصول على آراء الخبراء, في قبول الفقرات.

- التجزئة النصفية:

لقد اعتمد الباحث هذه الطريقة لكونها لا تتطلب الا إجراء الاختبار مرة واحدة فقط, وهي تعتمد على تجزئة الاستبانة إلى جزئين متكافئين, بعد ذلك قام الباحث باحتساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين درجات الفقرات الفردية والزوجية والذي بلغ (60.9)

⁴ احمد محمد: قياس الشخصية, القاهرة, دار المعرفة الجامعية, 1994م, ص96

- معامل ألفاكرونباخ :

تعد طريقة ألفاكرونباخ من أكثر الطرق التي يستخدمها الباحثون بوصفها تعتمد على قياس معامل ارتباط العبارات بعضها مع بعض. ومع درجة المقاييس الكلية، وتسمى التجانس الداخلي أيضا الذي يشير إلى قوة الارتباطات بين العبارات في الاختبار، وتعتمد هذه الطريقة على مدى ثبات الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية ديالى عند تطبيق عبارات الاستبانة.

5-2 إجراءات البحث الميدانية

1-5-2 التطبيق الرئيسي

بعد ان تم التأكد من قبل الباحث على سلامة وصحة الإجراءات جميعها، وبما فيها الشروط العلمية لإجراءات البحث، تم إجراء دراسة ميدانية على العينة الرئيسية والذي بلغ عددهم (270) مدرسا ومدرسة للفترة من 2025/8/10 لغاية 2025/10/16

2-6- الوسائل الاحصائية

تم اعتماد الباحث في المعالجة على البيانات الإحصائية من البرنامج الجاهز (الحقيبة الإحصائية SPSS للحصول على النتائج ومنها.

- مربع كاي
- النسبة المئوية
- الوسط الحسابي
- الوسيط
- الانحراف المعياري
- معامل الالتواء

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

1-3 عرض النتائج

الجدول (4) يبين المعالم الاحصائية لاستبانة الرضا الوظيفي

اسم الاستبانة	وحدة القياس	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدلالة
استبانة مستوى الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية العامة لتربية محافظة ديالى	درجة	270	155.50	.18752	معنوي

تبين من الجدول (4) اعلاه ان مستوى الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة ديالى، قد حصلت على متوسط حسابي بلغ (155.50) وانحراف معياري بلغ (25,187) ، والوسيط (155.50)، اما قيمة معامل الالتواء بلغت (0,49)، أي ان قيمة معامل الالتواء محصورة بين (+ 3) مما دل على ان التوزيع طبيعي للعينة الرئيسية اعتدالي على نتائج المقياس وعدم وجود قيم متطرفة، وبهذا تكون الاستبانة جاهزة للشروع باشتقاق المعايير، وبهذه النتائج يتبين وجود مستوى متوسط للرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ديالى وفي كافة أبعاده.

2-3 مناقشة النتائج

يرى الباحث ان تحقيق النتائج الإيجابية يرتبط بدرجة كبيرة بحب المدرسين لعلهم واهتمامهم به، إذ يُعد هذا الاهتمام أحد العوامل الفاعلة التي تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية كما يتجلى ذلك من خلال إدراك المدرسين للعمليات التربوية المرتبطة بتنظيم الأنشطة الرياضية وإدارتها وإقامة المسابقات، وتشكيل الفرق الرياضية وإعدادها بدنياً وفكرياً للمشاركة في مختلف البطولات ويتوافق هذا الطرح مع ما أشار إليه (حسين حريم، 2005) من وجود علاقة إيجابية بين بيئة العمل الداخلية والمعنوية وبين سلوك المدرس وأدائه، ولا سيما عند معرفة العوامل البيئية المؤثرة إيجاباً عليه وفي المقابل فإن ضعف الرضا الوظيفي لدى المدرسين قد يشكل عائقاً أمام التطوير الرياضي.⁽⁵⁾

3-3 وضع مستويات معيارية لاستبانة الرضا الوظيفي:

من أجل استكمال الهدف الأول للبحث، تم وضع مستويات معيارية لاستبانة الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ديالى، إذ استخدم الباحث منحني التوزيع الطبيعي على أساس النسبة المئوية، وتم ذلك من خلال تحديد الدرجة الأدنى، التي يتمكن المدرس الحصول عليها من جراء الاجابة على مفردات الاستبانة، إذ بلغت أدنى قيمة يمكن الحصول عليها (12.81) درجة معيارية معدلة،

⁵ حسين حريم: السلوك التنظيمي لسلوك الأفراد في المنظمات، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، 2005، ص72 .

بينما أعلى درجة يمكن ان تبلغ (68.80) درجة معيارية معدلة, من هذا يتضح أن درجات الاستجابة لأي فرد على عبارات الاستبانة ستنحصر بين تلك الدرجتين اعلاه وكما مبين في الجدول (5) .
جدول (5) يبين المستويات المعيارية ودلالاتها في استبانة الرضا الوظيفي

ت	الدرجات الخام	الدرجة المعيارية المعدلة	المستويات	عدد عينة التكرارات	النسبة المئوية
1	109-80	11.80	ضعيف جدا	10	3.84 %
2	139-110	30.90-27.74	ضعيف	15	5.67 %
3	169-140	40.22-31.52	مقبول	04	15.38 %
4	199-170	50.16-40.84	متوسط	75	28.84 %
5	229-200	58.86-50.78	جيد	100	38.46 %
6	260-230	69.79-59.49	جيد جدا	02	7.69 %
7		المجموع		260	100%

من خلال الجدول (5) يتبين أن أعلى تكرار متحقق للعينة على استبانة الرضا الوظيفي, للمستوى الاول وهو (الجيد), فقد حصل على (100) تكراراً بنسبة مئوية مقدارها (38,46%), والمستوى الثاني هو (المتوسط) على الترتيب الثاني ب(75) تكراراً بنسبة مئوية مقدارها (28,84%), والمستوى الثالث هو (المقبول) و حصل على (40) تكراراً وبنسبة مئوية مقدارها (15,38%), والمستوى الرابع (الجيد جدا) حصل على (20) تكراراً وبنسبة مئوية مقدارها (7,69%), والمستوى الخامس (الضعيف) فحصل على (15) تكرارات وبنسبة (5,67%), اما المستوى السادس وهو الاخير (الضعيف جدا) ، حصل على (10) من التكرارات وبنسبة مئوية مقدارها (3,84%), وهذا ما يشير الى أن قيم مستوى الرضا النفسي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ديالى في المستوى الجيد, ويعزو الباحث سبب المستوى الجيد في قيم المستويات المتحققة لاستبانة الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ديالى, عن طريق التعاون بين الادارة والمدرس من جهة والمدرسين فيما بينهم ايضا, مما يؤدي الى عدم التلؤك في العمل الرياضي, إذ ان هذه المدارس بصورة عامة بحاجة الى منشآت الرياضية في الغالب, فضلا عن البنى التحتية الخاصة بها, نظرا لأهميتها في المجتمع وكذلك حاجتها الى مبالغ مادية لإعادة ديمومة الرياضة فيها على وفق المقاييس العالمية . فضلا عن ذلك, فإن قدرات المدرس تمارس بأسلوب مهني ومحترف مع حرصه المستمر على تطوير المؤسسة الرياضية وفقا للمواصفات العالمية المعتمدة, وبالاستفادة من أحدث التقنيات الحديثة المواكبة للتطور كما أن الواقع الراهن للمدارس يتطلب وقفة جادة من أجل تطويره واختيار أفضل الأساليب لمعالجة التحديات التي يواجهها العمل التربوي, وأشار (Miller L, Read S J, 1989, C) ففي ظل التغييرات المتسارعة في أساليب العمل ودور الرضا النفسي في إيجاد الحلول المناسبة لطرق العمل في الوظيفة التي ترعى العمل الرياضي فيها, فالمدرس الرياضي عليه أن يعرف أولاً ومن ثم يمارس عمله ثانياً, لان الممارسة ما هي الى ترجمة للعمل ولما اكتسبه من معارف, ومهارات, وقدرات⁽⁶⁾.

4 - الاستنتاجات والتوصيات

4-1 الاستنتاجات

1. ان مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية ديالى يشير الى وجود جوانب ايجابية وجوانب اخرى لانقول سلبية ولكن جوانب تحتاج الى تحسين.
2. إن البنية التحتية في المدارس ولا سيما ما يتعلق بالمرافق الرياضية تعاني من القصور في معظم المؤسسات التعليمية مما يحد من قدرة المدرس على الإبداع في أدائه.
3. تؤثر خبرة المدرس المتراكمة من خلال سنوات الخدمة في مستوى الرضا الوظيفي إذ يميل المدرسون ذوو سنوات الخدمة الأطول إلى الشعور بدرجة أعلى من الرضا.

4-2 التوصيات

1. تحسن الدعم المالي والمادي لمدرسي التربية الرياضية من خلال دعمهم بالمواد والتجهيزات الرياضية والبيئة الرياضية.

⁶ Read S J, & Miller L C: Interpersonalism Towards Agoal- Based Theory Of Person On Relationship, In L.A. Pervin (Ed), Goal Concepts In Personality And Social Psychology, Hillsdale, N.J, Low- rence Erlbaum ,1989 ,p396

2. تعزيز العلاقات الإيجابية بين مدرسي التربية الرياضية والإدارات المدرسية من خلال المشرفين الاختصاص وذلك عبر تنظيم الندوات والورش الرياضية التي تسهم في ترسيخ التعاون والتواصل البناء.
3. تفعيل خدمات الإرشاد النفسي والاجتماعي لمدرسي التربية الرياضية عبر تشكيل لجان إرشادية يشرف عليها مشرفو الاختصاص بهدف الحدّ من الضغوط المهنية الناتجة عن العمل، مع إجراء دراسات دورية بالتنسيق مع مديريات التربية الأخرى لدعم هذا الجانب.

المراجع

- علي احمد جاسم: جدارة الذات والتمانة النفسية وعلاقتها بالإرهاك المهني لدى المدرسين, اطروحة دكتوراه, غير منشورة, جامعة بغداد, كلية التربية ابن رشد للعلوم الإنسانية قسم العلوم التربوية والنفسية, 2006.
- منصور محمد: الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي, رسالة ماجستير, كلية التربية – جامعة الملك سعود, 1993.
- محمد عويس: البحث العلمي في الخدمة الاجتماعية - الدراسة والتشخيص في بحوث الممارسة, ط3, القاهرة, دار النهضة العربية, 2003.
- احمد محمد: قياس الشخصية, القاهرة, دار المعرفة الجامعية, 1994.
- حسين حريم: السلوك التنظيمي لسلوك الأفراد في المنظمات, عمان, دار زهران للنشر والتوزيع, 2005.
- Read S J, & Miller L C: Interpersonalism Towards Agoal- Based Theory Of Person On Relationship, In L A, Pervin (Ed), Goal Concepts In Personality And Social Psychology, Hillsdale, N J, Low- rence Erlbaum ,1989.

الملاحق

الملحق (1) أسماء السادة الخبراء والمختصين لتحديد صلاحية العبارات لاستبانة الرضا الوظيفي

ت	اسم الخبير	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	نصير قاسم خلف	أ. د	إدارة وتنظيم	جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	كامل عبود حسين	أ. د	علم النفس	جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	محمد فاضل مصلح	أ. د	إدارة وتنظيم	جامعة ديالى/كلية التربية الاساسية
4	بشار غالب شهاب	أ. د	اختبار وقياس	جامعة ديالى-كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	عثمان محمود شحادة	أ. د	إدارة وتنظيم	جامعة ديالى كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الملحق (2) فريق العمل المساعد

ت	الاسم	اللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	عباس فاضل عباس	م. د	إدارة وتنظيم	مديرية تربية ديالى
2	مؤيد مجيد اسماعيل	م. د	إدارة وتنظيم	مديرية تربية ديالى
3	مهند نجف حبيب	م. د	إدارة وتنظيم	مديرية تربية ديالى
4	محمد محمود سلمان	م. د	إدارة وتنظيم	مديرية تربية ديالى

ملحق (3) يبين عبارات استبانة الرضا الوظيفي النهائية الموزعة على عينة الرئيسية مع ورقة التعليمات عزيزي المدرس تحية طيبة:

- يروم الباحث بإجراء بحثه الموسومة بعنوان (قياس مستوى الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية العامة لتربية محافظة ديالى) كجزء من متطلبات استكمال البحث وكونكم عينة البحث المستهدفة نضع بين أيديكم الكريمة بعض الفقرات التي لها علاقة مباشرة بمجال عملكم آمليين الإجابة بحسب ما ترونه مناسباً تعليمات المقياس: - يرجو الباحث منكم قراءتها بعناية, من أجل الإجابة الدقيقة على عباراتها
- عدم كتابة اي الاسم.
- إن إجاباتكم لن يطلع عليها أحد سوى الباحث وستحظى بسرية تامة.
- ضرورة الإجابة على جميع العبارات.
- وضع علامة (✓) في المكان الذي يمثل إجابتك.

مع فائق الشكر والتقدير

الباحث

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	تقوم المدرسة بمساعدته في حالة حاجته لهذه المساعدة.					
2	يتعامل المدرس بعدالة مع جميع الطلبة.					
3	يعتمد المدرس على زملاء في ادارة الدرس.					
4	الاهداف التي تعتمدها المدرسة واضحة ومفهومة للمتلقى.					
5	يوجد دوافع معنوية من قبل الادارة للمدرس يزيد من تحسين الاداء.					
6	يتعامل المدرس بشفافية مع ادارة المدرسة.					
7	لدى المدير المعلومات عن اداء المدرس وما يخطط له من نشاطات الرياضية.					
8	تعتقد المدرس ان اجراءات الادارة الادارية تعقد عمله.					
9	يثق المدرس بالتعليمات والوعود من قبل المديرية.					
10	الصراعات التي تحدث في المدرسة تؤثر على عملي كمدرس.					
11	تتابع مديرية التربية بجدية النشاطات التي تقيم في المدارس.					
12	تنظم مديرية التربية بطولات رياضية وبأشراف المشرف الاختصاصي.					
13	تتعامل الادارة مع جميع المدرسين بعدالة.					
14	تتعامل الادارة مع جميع المدرسين باحترام.					
15	يكون تعامل لجنة المشرفة على البطولات واضح ومفهوم.					
16	تتابع الادارة النشاطات الرياضية القادمة داخل المدرسة					
17	تكافى مديرية التربية الفرق الفائزة بالبطولات الى المدرسية.					
18	تعاقب مديرية التربية كل من يخالف التعليمات الصادرة منها					
19	يسمح النشاط الرياضي للمدرسين بأبداء آرائهم الخاصة بالأمور التحكيمية					
20	يراعي رأي المدرس المأخوذ كحكم في القرارات.					
21	يفرض النشاط الرياضي قرارات انية على المدرس الخالف للتعليمات.					
22	يراجع النشاط الرياضي القرارات التي يصدرها بحق المدرس للاستفادة من اخطائها.					
23	ينمي النشاط الرياضي العلاقات بين مدرسي التربية الرياضية.					
24	يعمل النشاط الرياضي على الاتصال الايجابي مع المدرس.					
25	تخصص مديرية التربية ميزانية خاصة لإقامة البطولات خلال الموسم.					
26	تعد الاجور التحكيمية التي تخصص للمدرس غير مجزية.					
27	ان اجور التحكيم التي يعتمدها مديرية التربية غير عادلة					
28	تعتمد مديرية التربية نظام الايفادات لمدرس التربية الرياضية					
29	لديك الرغبة بترك العمل كمدرس .					
30	تفضل البقاء في المدارس الثانوية فيما اذا عرض عليك فرصة عمل مناسبة.					
31	ينتابك قلق على مستقبلك كمدرس تربية رياضية.					
32	تبذل أقصى جهد لديك في سبيل ارضاء المدير					
33	يتميز ادائك الوظيفي بالعدالة بعيداً عن مجاملة الاخرين					
34	تحاول تحسين الاداء في تحكيم.					
35	تعتقد ان تجدد الافكار يساعد في تخطي الصعوبات.					
36	تساعد التجهيزات الرياضية التي تؤمنها مديرية التربية من العوامل المساعدة في انجاح الدرس.					