



Journal of Studies and Researches of Sport Education

spo.uobasrah.edu.iq



Measuring Job Satisfaction Among Individual and Team Sports Coaches in Youth and Sports Forums in Dhi Qar

Authors: Bassem Sami Shaheed¹ ✉

Nabil Maktoof Joweid² ✉

University of Dhi Qar \ College of Physical Education and Sports Sciences^{1,2}

Article information

Article history:

Received 8/11/2025

Accepted 11/2/2026

Available online 15, Mar ,2026

Keywords:

Job Satisfaction, Sports Coaches,
Professional Development, Athletic
Performance, Work Environment

DOI: <https://doi.org/10.55998/jsrse.v36i2.1452>

Journal of Studies and Researches
of Sport Education

Online ISSN: 2789-6560
Volume 36, Issue 2, 2026
Page:549-567

Abstract

The study aimed to measure the level of job satisfaction among coaches of individual and team sports working in youth and sports forums in Dhi Qar Governorate. The researchers adopted the descriptive analytical method due to its suitability to the nature of the study. The research sample consisted of coaches of individual and team sports employed in youth and sports forums in Dhi Qar. The findings indicated that the overall level of job satisfaction among coaches was moderate, with certain aspects requiring improvement, particularly salaries and opportunities for professional development. The researchers recommended enhancing the salary and incentive system for coaches of individual and team sports to improve their overall level of job satisfaction.



مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

spo.uobasrah.edu.iq



قياس الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الفردية والجماعية في منتديات الشباب والرياضة في ذي قار

✉ نبيل مكطوف جويد²

✉ باسم سامي شهيد¹

جامعة ذي قار/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة^{1,2}

المخلص

يهدف البحث إلى قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي الألعاب الفردية والجماعية العاملين في منتديات الشباب والرياضة في محافظة ذي قار، استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة البحث. تكونت عينة البحث من مدربي الألعاب الفردية والجماعية في منتديات الشباب والرياضة في ذي قار، واستنتج الباحثان أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي الألعاب الفردية والجماعية كان متوسطاً بشكل عام، مع وجود بعض الجوانب التي تحتاج إلى تحسين مثل الرواتب وفرص التطوير الوظيفي. كما أوصى الباحثان بتحسين نظام الرواتب والمكافآت لمدربي الألعاب الفردية والجماعية لتعزيز مستوى الرضا الوظيفي.

معلومات البحث

تاريخ البحث:
الاستلام: 2025/11/8
القبول: 2026/2/11
التوفر على الانترنت: 15 آذار، 2026

الكلمات المفتاحية:

رضا وظيفي، مدربين الرياضة، تطوير مهني، أداء رياضي، بيئة العمل

DOI: <https://doi.org/10.55998/jsrse.v36i2.1452>

مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

Online ISSN: 2789-6560

مجلد 36 – العدد 2 سنة 2026

الصفحات: 549-567

1. التعريف بالبحث

1.1 المقدمة وأهمية البحث:

تعد برامج رعاية الشباب من البرامج التي تحظى باهتمام كبير من قبل دول العالم المتقدم، وذلك للدور الحيوي الذي تلعبه فئة الشباب والتي تمثل أكثر فئات المجتمع قوة وفعالية، حيث تقع على عاتقها عملية البناء الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، السبب الذي جعل الدول المتقدمة تولي اهتماما كبيرا بالبرامج الموضوعة لرعايتهم حيث أصبحت هذه البرامج تمثل صورة من صور التحضر والتطور والتقدم لأي مجتمع إنساني.

وتعد منتديات الشباب والرياضة من المؤسسات الحيوية والهامة والتي تضطلع بدورها في عملية احتضان الشباب واكتشاف مواهبهم وتوجيهها بالشكل الذي يخدم مسيرتهم وتصميمها وتطويرها بشكل سليم، حيث تزخر هذه المراكز بالطاقات والإمكانات الخلاقة في جوانب الحياة المختلفة ومنها الجانب الرياضي، إذ تعد رافداً ومنبعاً غزيراً للطاقات الرياضية ومؤشراً للمستوى الرياضي في تلك الدول. (Ahmed, 2021) والألعاب الرياضية واحدة من أهم الأنشطة التي تمارس في منتديات الشباب والرياضة ويبدو أن هذه الأهمية جاءت لكونها تمثل متنفساً للطاقة الجسمية والحركية ويجد فيها الشباب فرصة للتخلص من الارتباك والاضطراب النفسي إضافة إلى دورها الكبير في تنمية النواحي البدنية والصحية حتى غدت ممارستها مطلباً وأسلوباً للحياة أكثر من كونه مطلباً للمتعة والترفيه. (Haider & Saad, 2021; Saad & Haider, 2020) كذلك فإن ممارسة الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة توفر فرصة حقيقية لاكتشاف المواهب والطاقات المبدعة وفي مختلف الألعاب، إذا ما توفرت لها الإمكانيات والمستلزمات الضرورية والموارد المالية والبشرية لصقل هذه المواهب وجعلها مشاريع لنجوم المستقبل مما يسهم في تطوير المستوى الرياضي وصولاً إلى مصاف الدول المتقدمة. إن الارتقاء بمستوى الرياضة في منتديات الشباب والرياضة من المتطلبات الحيوية والهامة وذلك لتأثيره المباشر على المستوى الرياضي العام، ومن الركائز الأساسية التي يستند عليها هذا الارتقاء هو مدرب الألعاب الرياضية فهو العنصر الحيوي في النشاط الرياضي ونجاحه أو فشله ينعكس على نجاح أو فشل هذا النشاط في تحقيق أهدافه. (Ammar & Muslim, 2021; Mashkoor & Mohammed, 2017) ومهنة المدرب في مركز الشباب تحتل أهمية كبيرة وتتضح هذه الأهمية من خلال الدور الفاعل الذي يقوم به في تدريب وأعداد الفرق الرياضية وتطوير المستوى الرياضي والتربوي للاعبين ضمن الفرق الرياضية، لذلك فهي تحتاج إلى مواصفات خاصة أهمها الدقة والحرص في العمل وصولاً إلى الأداء الجيد. أن الجودة في أداء المدربين وإخلاصهم وولائهم وقيامهم بواجباتهم يتوقف على مدى رضاهم عن عملهم وطمأنينتهم فيه وارتباطهم وولائهم لمهنتهم. (Jung et al., 2024; Khazaal et al., 2023)

أن الرضا الوظيفي يعد من أهم العناصر التي تساعد في زيادة أداء العاملين واستمرارية المؤسسة وزيادة فاعليتها وهو موضوع على جانب كبير من الأهمية بالنسبة لمدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة وذلك لارتباطه بممارستهم لمختلف أبعاد عملهم التدريبي والذي يستغرق معظم وقتهم داخل منتديات الشباب والرياضة وخارجها. وعليه فلا بد للإدارات المسؤولة عن الرياضة في وزارة الشباب والرياضة من الوقوف على العوامل المؤدية إلى رضا المدرب عن وظيفته لتتمكن من توفير الجو الملائم له من أجل تحقيق أهداف منتديات الشباب والرياضة بشكل عام والنشاط الرياضي بشكل خاص. (Nowruz, 2022)

ومن هنا تأتي أهمية البحث في التعرف على مدى رضا مدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة عن وظيفتهم وأسبابه ومستوياته وماله من تأثيرات على عملهم التدريبي وإنجازاتهم مع فرقهم ودراسة عوامله ومحدداته، مما يساعد الإدارات المسؤولة عن الرياضة في وزارة الشباب والرياضة في التعرف على العوامل التي تجعل

المدرّب راضياً عن عمله وبالتالي تعمل على توفيرها وخلق الأجواء المناسبة لها من جهة ومن جهة أخرى معرفة العوامل التي تجعل المدرّب غير راضٍ عن عمله ومحاولة تجنبها أو تعديلها، مما يسهم في النهوض بمستوى أداء المدرّبين وبالتالي تحقيق التطور الذي نطمح إليه في المستوى الرياضي لمنتديات الشباب والرياضة والحركة الرياضية في البلد عموماً.

1-2 مشكلة البحث

يعتبر الرضا الوظيفي واحداً من الأبعاد المهمة لسلوك الفرد في المؤسسة التي يعمل فيها وهو مفهوم سلوكي يقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها إضافة إلى كونه أحد العوامل المهمة والتي تؤدي إلى تحقيق الإنتاجية العالية والجودة في أداء العاملين (Hammoud, 1985, p. 24)

وهو بالنسبة لمدرّبي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة يقيس مدى تقبلهم لعملهم وبالتالي فهو يعكس درجة سعادتهم واستقرارهم فيه وما يحققه لهم عملهم في تدريب الألعاب الرياضية من إشباع لحاجاتهم المتعددة والتي يرغبون في إشباعها قياساً بأدائهم للعمل فكلما حقق لهم عملهم هذا قدراً أكبر من الإشباع كلما ازداد رضاهم عنه وبالتالي ازداد ارتباطهم به وكانوا أكثر اتقاناً وإنجازاً وبعبارة أخرى إذا ما شعر المدرّب بحالة عدم الرضا عن عمله فقد يدفع به ذلك إلى النفور والإحباط وحالة اللامبالاة والذي ينعكس تأثيره على مجمل النشاط الرياضي وبصورة سلبية مما يسبب الإخفاق والفشل في تحقيق أهداف هذا النشاط. أن الرضا الوظيفي لأي مدرّب بشكل عام ولمدرّبي الألعاب الرياضية في مركز الشباب بشكل خاص يعتبر واحداً من أهم العوامل التي تقرر مستوى وطبيعة العلاقة التي تربط المدرّب بالفريق إذ تلعب هذه العلاقة دوراً فاعلاً في عطاء الرياضي والذي يرتبط بدرجة اندفاعه سواء خلال التدريب أو المنافسة. ولإطلاع الباحثان ميدانياً على واقع عمل مدرّبي الألعاب الرياضية في مراكز الشباب، وجد هناك الكثير من المشاكل والمعوقات سواء كانت إدارية متعلقة بسياسة إدارة مركز الشباب أو فنية متعلقة بطبيعة إدارة النشاط الرياضي وقد انعكس هذه المشاكل والمعوقات على سلوكيات الكثير من المدرّبين وبرزت في صورة عدم الرضا عن عملهم الحالي.

ومن هذا المنطلق ارتأى الباحثان دراسة هذا الموضوع كونه يشكل مشكلة حقيقية في طريق النهوض بالمستوى الرياضي في منتديات الشباب والرياضة وذلك من خلال بناء وتقنين مقياس علمي دقيق يمكنه الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لمدرّبي الألعاب الرياضية فيها، ومن خلاله يمكننا التعرف وبصورة أكثر دقة ووضوح على هذه المشاكل والمعوقات وصولاً إلى إبراز أهم السبل الكفيلة بالنهوض بمستوى أداء هؤلاء المدرّبين تحقيقاً للأهداف المنشودة من ممارسة النشاط الرياضي في مراكز الشباب.

1-3 أهداف البحث:

1. بناء وتقنين مقياس للرضا الوظيفي لمدرّبي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة في ذي قار .
2. إيجاد المستويات القياسية لمستوى الرضا الوظيفي لمدرّبي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة في ذي قار.
3. الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لمدرّبي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة في ذي قار.
4. التعرف على أهم أسباب عدم الرضا الوظيفي لمدرّبي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة في ذي قار.

1. 4 مجالات البحث:

1. 4. 1 المجال البشري : مدرّبي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة في ذي قار

1. 4. 2 المجال المكاني : الفاعات والملاعب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة في ذي قار

1. 4. 3 المجال الزمني : الفترة من 2024/10/9 ولغاية 2025/2/25.

3. منهج البحث وإجراءاته الميدانية.

3. 1 منهج البحث: -

أن الكثير من الظواهر لا يمكن دراستها إلا من خلال منهج يتلائم وطبيعة المشكلة المراد بحثها وطبيعة المشكلة هي التي تحدد نوع المنهج الملائم والذي يستخدمه الباحثان كوسيلة للإجابة عن الأسئلة التي تطرحها هذه المشكلة لذلك فقد أستخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب دراسة الحالة كونه أفضل المناهج وأكثرها ملائمة لطبيعة البحث وأيسرها في تحقيق أهدافه. فالمنهج الوصفي هو الطريقة التي يعتمد عليها الباحثان في الحصول على معلومات وافية ودقيقة تصور الواقع الاجتماعي الذي يؤثر في الأنشطة كافة (Qandeelji, 1999, p. 105).

وأسلوب دراسة الحالة واحداً من الأساليب الأساسية في البحوث الوصفية والذي يستخدم من أجل الحصول على المعلومات والحقائق التفصيلية لفرداً أو موقف معين (Ibrahim, 2000, p. 133).

3. 2 عينة البحث:-

تعد العينة جزءاً من مجتمع البحث يقوم الباحثان باختيارها كي تمثل ذلك المجتمع تمثيلاً صحيحاً. وتعرف العينة بأنها جزءاً من المجتمع (Abu Saleh, 2000, p. 249)

لذلك لجأ الباحثان إلى استخدام عينة من هذا المجتمع، حيث تم اختيار مدربي الالعاب في المحافظة ككل ، وذلك حرصاً من الباحثان على أن يكون حجم عينة البحث كبيراً نسبياً، ولكي تكون النتائج المستخلصة من هذه العينة تعبر عن طبيعة ذلك المجتمع واستناداً إلى قانون المعاينة والذي ينص على (أن مفردات العينة لو كان كبيراً نسبياً فان مواصفات تلك العينة تكون مشابهة لمواصفات المجتمع أو على الأقل قريباً جداً منه (Abdulsalam, 2001, p. 2). وعليه فقد مثلت عينة البحث مدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة والبالغ عددهم (176) مدرباً مثلوا نسبة (42,9%) من مجتمع البحث الأصلي وبواقع (138) مدرباً و(38) مدربة..

3. 3 أدوات البحث:- تشمل أدوات البحث على الوسائل والطرق التي يستخدمها الباحثان لكي يستطيع حل مشكلة بحثه، وتكون هذه الأدوات على شكل بيانات، عينات، أجهزة... وغيرها (Mahjoub, 1985, p. 179).

ومن أجل تحقيق أهداف هذا البحث فقد أعتمد الباحثان على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات المطلوبة لهذا البحث وذلك لأنه (يوفر حرية أكبر للمجيبين في التعبير عن آرائهم) (Abdel-Hamid & Kazem, 1983, p. 256). كذلك فقد استعان الباحثان بالمراجع والمصادر العربية والأجنبية والدراسات المشابهة والتي ساعدت الباحثان في إتمام متطلبات هذا البحث.

3. 4 الإجراءات العلمية والنظرية لبناء المقياس:-

هناك بعض الاعتبارات الأساسية يجب على الباحثين مراعاتها في بناء المقياس وهي (Jabr, 1998, p. 59):

1. تحديد نوع المنهج الذي يعتمد في بناء المقياس.

2. تحديد الإطار النظري الذي سيعتمد في بناء المقياس.

3. تحديد العمليات التي يمكن أن تعبر عن السمة وتصبح قابلة للقياس.

ونتيجة لهذه الاعتبارات فقد راعى الباحثان المنطلقات التالية: -

1. حدد الباحثان منهج الخبرة بالاعتماد على آراء وملاحظات الخبراء والمختصين في مجال بناء المقياس.

2. اعتمد الباحثان الإطار النظري بوصفه إطاراً مرجعياً في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية من خلال اعتماد نظرية العوامل الوقائية والدافعية.

3. استخدام الباحثان الفقرات والتي تم صياغتها لتعبر عن الرضا الوظيفي بحيث يقوم مدرب الألعاب الرياضية باختيار الفقرة وحسب البديل المناسب من وجهة نظره.

3. 5 خطوات بناء المقياس: -

3. 5. 1 أعداد الصيغة الأولية للمقياس: -

تضمنت عملية أعداد الصيغة الأولية للمقياس على الخطوات التالية: -

أولاً: بعد الاطلاع على المراجع والمصادر والدراسات التي تناولت موضوع البحث قام الباحثان بتحديد أربع مجالات للمقياس وهي:

1. مجال محتوى العمل.

2. مجال بيئة العمل.

3. مجال الراتب والحوافز المادية.

4. مجال الأنماط القيادية.

بعد ذلك تم أعداد الاستبانة الاستطلاعي والموضح في الملحق (3). إذ وجه الباحثان هذا الاستبانة إلى (16) خبيراً ومختصاً في مجال التربية الرياضية والإدارة التربوية والإدارة العامة والمذكورة أسمائهم في الملحق (4). وقد منحوا حق الإجابة على وفق ما يرونه مناسباً عن الأسئلة التي تضمنها الاستبانة الاستطلاعي ... وهي تحديد كفاية المجالات الأربعة للمقياس إضافة إلى تحديد الفقرات التي يرونها مناسبة لهذه المجالات.

ثانياً: بعد إفراغ المعلومات التي وردت في الاستبانة الاستطلاعي قام الباحثان بتوحيد الفقرات المتشابهة والتي حصل منها على (47) فقرة. وفيما يخص كفاية مجالات المقياس الأربعة التي اعتمدها الباحثان فقد اتفق جميع الخبراء والمختصين وبنسبة (100%) على كفاية هذه المجالات.

ثالثاً: ومن أجل التوصل إلى فقرات مهمة لبناء المقياس فقد قدم الباحثان أنموذجين من الأسئلة المفتوحة إلى أفراد العينة الاستطلاعية والتي اختارها الباحثان وبالطريقة العشوائية والبالغ عددهم (30) مدرباً للألعاب الرياضية والسؤالان هما: -

1. ما العوامل التي تجعلك راضياً عن وظيفتك؟

وكما مبين في الملحق (5)، وبعد أن جمعت المعلومات تم تبويبها وتوحيد المتشابه منها، حيث حصل الباحثان على (30) فقرة والتي أعيدت صياغتها بشكل سليم وتم توزيعها وفق المجال المناسب لكل فقرة من هذه الفقرات.

رابعاً: بعد ذلك تم إضافة (23) فقرة استمدها الباحثان من المراجع والمصادر والدراسات التي تناولت موضوع البحث، وقد تم توزيع عدد من الفقرات لكي تحمل اتجاهها سلبياً.

ومن خلال ما تقدم أمكن صياغة (100) فقرة تمثل فقرات المقياس وموزعة على المجالات الأربعة وبواقع (25) فقرة لكل مجال وكما موضح ذلك في الملحق (6).

3. 5. 2 عرض الصيغة الأولية للمقياس على المحكمين: -

قام الباحثان بعرض الصيغة الأولية للمقياس على (20) خبيراً ومختصاً في مجال التربية الرياضية والإدارة التربوية والإدارة العامة، وذلك للتأكد من صلاحية فقرات المقياس في الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة وفيما إذا كانت الفقرة تقيس اتجاهها إيجابياً أم سلبياً والتعديل المقترح إذا كانت

الفقرة بحاجة إلى تعديل. كذلك فقد طلب من الخبراء والمختصين تحديد سلم التقدير المناسب لهذا المقياس بعد أن اقترح الباحثان سلم التقدير الخماسي.

وقد أبدى الخبراء والمختصين ملاحظاتهم وآرائهم حول صلاحية الفقرات ومجالاتها واقترحوا حذف بعض الفقرات لعدم صلاحيتها وتعديل عدد من الفقرات من حيث الصياغة، وفي ضوء مقترحات وآراء الخبراء والمختصين وملاحظاتهم، قام الباحثان بحذف عدد من الفقرات وتعديل صياغة بعض الفقرات على وفق المعيار التالي: -

1. تقبل الفقرات التي أتفق على صلاحيتها (75%) فأكثر من الخبراء والمختصين أي بواقع (15) خبيراً ومختصاً من مجموع (20). حيث وجد الباحثان وباستخدام قانون مربع (كا)² أن الفروق بين الموافقين وغير الموافقين تكون ذات دلالة إحصائية ولصالح بقاء الفقرة عند موافقة ما لا يقل عن هذا العدد، حيث كانت قيمة (كا)² المحتسبة تساوي (5) في حيث كانت قيمة (كا)² الجدولية وعند درجة حرية (1) وبنسبة خطأ (0.01) تساوي (3.84) .
 2. تستبعد الفقرات التي لم تحصل على اتفاق (75%) فأكثر من الخبراء والمختصين.
 3. تعديل الفقرات المطلوب تعديلها إذا كان نسبة المتفقين على تعديلها (75%) فأكثر من الخبراء والمختصين وبناءً على ذلك استبقت (73) فقرة واستبعدت (20) فقرة وعدلت (7) فقرات
3. 5. 3 اختيار سلم التقدير المناسب: -

من أجل اختيار سلم التقدير المناسب لهذا المقياس فقد قام الباحثان بالاستعانة بآراء الخبراء والمختصين والمذكورة أسمائهم بالملحق (7) لكي يعطوا رأيهم في سلم التقدير المناسب وكما موضح بالملحق (6) بعد أن اقترح الباحثان سلم التقدير الخماسي والذي حاز على موافقة جميع الخبراء والمختصين وبنسبة (100%)، وهذا ما يجعل سلم التقدير الخماسي صالحاً لهذا المقياس.

3. 5. 4 أسلوب تصحيح المقياس: -

تم صحيح المقياس بإعطاء الفقرة الوزن المناسب، وحسب تأشير المستجيب على سلم التقدير وقد حددت الأوزان من (1-5) درجات لكل فقرة من فقرات المقياس إذ حددت خمس استجابات وهي ((موافق تماماً، موافق غير متأكد، غير موافق، غير موافق إطلاقاً) وكما موضح في الجدول (1) .

جدول (1) يوضح أسلوب تصحيح المقياس

غير موافق إطلاقاً	غير موافق	غير متأكد	موافق	موافق تماماً	الاستجابات
					الفقرات
1	2	3	4	5	الإيجابية
5	4	3	2	1	السلبية

3. 5. 5 إجراءات تطبيق المقياس: -

بعد الأخذ بآراء وملاحظات الخبراء والمختصين والذين عرضت عليهم الصيغة الأولية للمقياس والموضحة بالملحق (6) وقيام الباحثان باستبعاد الفقرات غير الصالحة واستبقاء الفقرات الصالحة وتعديل بعض الفقرات وحسب آراء وملاحظات الخبراء والمختصين.

أصبح المقياس وبفقراته الـ (80) الموزعة على المجالات الأربعة جاهزاً للتطبيق.

حيث قام الباحثان بأعداد صيغة الاستبانة والموضحة في الملحق (8) ووزع هذا الاستبيان من قبل الباحثان على أفراد عينة البحث والبالغ عددهم (176) مدرباً للألعاب الرياضية. وكان الباحثان يزور منتديات الشباب والرياضة أثناء الوحدات التدريبية للفرق الرياضية ويقوم بتوزيع الاستبانة على مدربي الألعاب الرياضية ويوضح لهم الهدف من هذا المقياس وكيفية الإجابة عليه. وكان كل ذلك يجري وفق برنامج زمني أعد من قبل الباحثان لهذا الغرض من أجل الحصول على جميع الإجابات ولتوضيح الفقرات الغامضة ولضرورة التأكد من الإجابة الكاملة على جميع الفقرات وقد استمرت مدة تطبيق المقياس للفترة من (2005/4/1) ولغاية (2005/7/30).

3. 6 الأسس العلمية للمقياس:-

3 . 6 . 1 موضوعية المقياس:-

تعني الموضوعية عدم تأثر الاختبار بتغيير المحكمين وان يعطى الاختبار نفس النتائج بغض النظر بمن يقيم الاختبار وهذا يعني استبعاد الحكم الذاتي، إذ انه كلما قلت الأحكام الذاتية زادت الموضوعية في الاختبار (Hassanein, 1995, p. 202)

ولقد تحققت موضوعية المقياس باعتماد الباحثان على آراء وملاحظات الخبراء والمختصين وفي جميع خطوات بناء المقياس وإعداده دون السماح للأحكام الذاتية والتحيز والتدخل من قبل الباحثان على التأثير في عملية بناء المقياس .

3 . 6 . 2 ثبات المقياس :

المقصود بثبات المقياس هو دقته في القياس أو الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه وأتساقه فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك الأفراد (Abu Hatab et al., 1978, p. 101) ولأجل أن يكون المقياس المعد لهذا البحث قادراً على إعطاء إجابات ثابتة نسبياً، قام الباحثان باستخدام طريقة أعاده الاختبار بالرغم من كونها طريقة صعبة في التطبيق ومكلفة، ولكنها في نفس الوقت تعطي نتائج أكثر مصداقية من باقي الطرق المستخدمة..

وقد طبق الباحثان الاختبار على عينة مؤلفة من (30) مدرباً للألعاب الرياضية، اختيروا بالطريقة العشوائية، حيث وزعت عليهم استمارات الاستبيان المحتوية على فقرات المقياس وكما موضح في الملحق (8)..

وكانت المدة الزمنية بين الاختبار الأول والثاني هي (15) يوماً حيث يشير (أدمز) في هذا الصدد إلى (إن المدة الزمنية بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني يجب ألا تتجاوز أسبوعين إلى ثلاثة أسابيع) (Adams & Sachs, 1966, p. 85) وباستخدام قانون معامل ارتباط بيرسون وجد إن معامل الارتباط يساوي (0.91) وعند مقارنته بالقيمة الجدولية وتحت المستوى (0.01) والمقابل لدرجة حرية (23) والذي يساوي (0,50) نجد أن الاختبار ثابت وذو دلالة معنوية عالية..

3 . 6 . 3 صدق المقياس:-

يعتبر الصدق واحداً من الشروط الأساسية التي يجب أن تتوفر في المقياس، حيث يشير إلى درجة تقارب أو ابتعاد فقرات المقياس عن السمة التي يهدف إلى قياسها. وصدق المقياس يعني أن تكون فقراته مناسبة للغرض الذي وضعت من أجله. والمقياس الصادق هو المقياس الذي ينجح في قياس ما وضع من أجله (Ghareeb, 1970, p. 271).

وقد حصل الباحثان على مؤشرات الصدق التالية:-

3 . 6 . 3 . 1 الصدق الظاهري:-

قام الباحثان باختبار صدق المقياس عن طريق عرضه بفقراته ومجالاته على الخبراء والمختصين والذين قاموا بتحكيم صلاحيته للتطبيق وبهذا فقد سجل المقياس صدقاً ظاهرياً وهو أحد أنواع الصدق حيث يشير (أبييل) إلى (ان

الوسيلة المفضلة للتأكد من الصدق الظاهري لأداة القياس هي أن يقوم مجموعة من الخبراء والمختصين بتقييم صلاحية الفقرات لقياس السمة التي وضعت من أجل قياسها (Hassanein, p. 1183). (Ebel, p. 316) كذلك فإن نسبة (100%) من الخبراء والمختصين الذين قاموا بتحكيم صلاحية المقياس قد اتفقوا على صلاحية مجالات المقياس الأربعة، إضافة إلى ذلك فإن الباحثان قد اعتمد الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (75%) فأكثر من آراء الخبراء والمختصين وهو ما يعد مؤشراً كافياً للصدق الظاهري حيث يشير (ألن) في هذا المجال إلى (أن الصدق الظاهري يتحقق عندما يستنتج خبيراً أو عدة خبراء أن الاختبار يقيس السمة المطلوبة) (Yaseen & Abdel, p. 121,) (312)

7.3 الصيغة النهائية للمقياس: -

بعد إتمام إجراءات بناء المقياس من خلال عمليات التحليل الإحصائي التي أجراها الباحثان لفقرات المقياس وحساب القوة التمييزية لهذه الفقرات واستبعاد الفقرات غير المميزة، وكذلك التأكد من ثبات المقياس وصدقه. أصبح المقياس بصيغته النهائية مؤلفاً من (65) فقرة موزعة على المجالات الأربعة وكما يلي:

1. (12) فقرة في مجال محتوى العمل.

2. (17) فقرة في مجال بيئة العمل.

3. (15) فقرة في مجال الراتب والحوافز المادية.

4. (21) فقرة في مجال الأنماط القيادية.

وبذلك تحقق الهدف الأول من هذا البحث وهو بناء مقياس للرضا الوظيفي لمدرربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة.

3. 10 الوسائل الإحصائية:-

لأجل التوصل إلى نتائج البحث قام الباحثان بمعالجة البيانات باستخدام الوسائل الإحصائية الآتية (Yaseen

& Abdel, p. 121, 312):-

1. النسبة المئوية = $\frac{\text{الجزء}}{\text{المجموع}}$

2. الوسط الحسابي = $\frac{\sum x}{n}$

3. قانون مربع (كا) = $\frac{\sum (x - \bar{x})^2}{n}$

4. الدرجة المعيارية = $\frac{x - \bar{x}}{s}$

5. الدرجة المعيارية المعدلة = $\frac{x - \bar{x}}{s} \cdot \frac{100}{s}$

6. الوسيط =

7. قانون (T. Test) (ت) = $\frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right) \left(\frac{s_1^2 + s_2^2}{2}\right)}}$

متوسط المربعات بين المجموعات

متوسط المربعات داخل المجموعات

8. قيمة (ف) =

9. أقل فرق معنوي (L. S. D) = ت * متوسط المربعات داخل المجموعات * (+ +) () (1)

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :-

4.1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في مراكز الشباب

جدول (2) يوضح نتائج الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لأفراد عينة البحث

ت	المستوى	عدد مدربي الألعاب الرياضية	النسبة %
1	جيد جداً	صفر	صفر
2	جيد	24	13.63 %
3	متوسط	76	43.18 %
4	مقبول	50	28.42 %
5	ضعيف	8	4.55 %
6	ضعيف جداً	18	10.22 %
	المجموع	176	100 %

يوضح الجدول (2) نتائج الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في مراكز الشباب، إذ أتضح عدم وجود أي مدرب ضمن المستوى (جيد جداً)، في حين كان عدد المدربين ضمن المستوى (جيد) هو (24) مدرباً وبنسبة (13.63 %) من عينة البحث.

أما في المستوى (متوسط) فقد كان عدد المدربين ضمن هذا المستوى (76) مدرباً وبنسبة (43.18 %) من عينة البحث، وبلغ عدد المدربين ضمن المستوى (مقبول) (50) مدرباً وبنسبة (28.42 %) من عينة البحث وضمن المستوى (ضعيف) كان عدد المدربين (8) مدرباً وبنسبة (4.55 %) من عينة البحث، في حين كان عدد المدربين ضمن المستوى (ضعيف جداً) هو (18) مدرباً وبنسبة (10.22 %) من عينة البحث.

وعند قراءة هذه النتائج يتضح بأن نسبة مدربي الألعاب الرياضية الذين كانوا ضمن المستوى (جيد) وصعوداً إلى المستوى (جيد جداً) هي (13.63 %) من عينة البحث وهي نسبة متدنية جداً في حين كانت نسبة مدربي الألعاب الرياضية ابتداءً من المستوى (ضعيف) ونزولاً إلى المستوى (ضعيف جداً) هي (14.77 %) من عينة البحث وقد تركزت النسبة الأكبر من مدربي الألعاب الرياضية ضمن المستوى (متوسط) والمستوى (مقبول) وشكلت نسبة (71.60 %) من عينة البحث..

ومن معرفة الوسط الحسابي الذي سجلته الدرجات الخام التي حصلت عليها عينة البحث لهذا المقياس والبالغ (229.9) وهو يقع ضمن المستوى (مقبول) لمستويات القياس والبالغة ستة مستويات، وهذا يدل على أن مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة كان بدرجة مقبولة، وهي نتيجة ليست بمستوى الطموح إذا ما قورنت بالمهام الكبيرة الملقة على عاتق المدربين والتي تتناسب مع حجم الأهداف الموضوعية للنشاط الرياضي في منتديات الشباب والرياضة.

ومن أجل التعرف على درجة تأثير كل مجال من مجالات المقياس على المستوى العام للرضا الوظيفي، قام الباحثان بتحليل مجالات المقياس واستخراج الوسط الحسابي والوسط المرجح والوزن المئوي لكل مجال من هذه المجالات وكما موضح في الجدول (3)

جدول (3) يوضح الوسط الحسابي والوسط المرجح والوزن المئوي لمجالات المقياس

الوزن المئوي	الوسط المرجح	الوسط الحسابي	المجال
77,4%	3,87	46,94	محتوى العمل
64,6%	3,23	54,91	بيئة العمل
62,7%	3,13	47,4	الراتب والحوافز المادية
73,5%	3,67	80,25	الانماط القيادية

ومن خلال الجدول (3) يتضح ان مجال محتوى العمل قد حقق اعلى مستوى للرضا الوظيفي وبوسط مرجح مقداره (3,87) ووزن مئوي مقداره (77,4%) مما يدل على إسهام هذا المجال وبشكل واضح في رضا مدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة عن عملهم، في حين سجل مجال الراتب والحوافز المادية أدنى مستوى للرضا الوظيفي حيث كان الوسط المرجح مقداره (3,13) والوزن المئوي مقداره (62,7%) مما يشير إلى إن هذا المجال قد اثر بشكل ملحوظ على تدني مستوى الرضا الوظيفي للمدربين.

ومن خلال ما تقدم يتضح وجود تباين في مستوى الرضا الوظيفي ولمجالات المقياس وهذا التباين سببه (إن الرضا الوظيفي هو مفهوم متعدد الأبعاد وهو يعكس طبيعة مشاعر واتجاهات الأفراد العاملين نحو جوانب عملهم المتنوعة لذلك فإن المستوى العام له يرتفع وينخفض تبعاً لدرجة تأثير المحددات أو الاتجاهات المتنوعة للعمل وهذا يعني إن مستوى الرضا الوظيفي بشكل عام هو محصلة لمستواه في مجالاته) (Al-Shammaa, 1999, p. 254)

4. 1. 2 مناقشة نتائج فقرات مجال بيئة العمل:-

وقد سجلت وسط مرجح و وزن مئوي أقل من المتوسط النظري ، حيث سجلت الفقرة الأولى (تتوفر في مركز الشباب مكتبة خاصة بالمصادر الرياضية) وسط مرجح مقداره (2.41) و وزن مئوي مقداره (48.2%) وكانت أضعف فقرة ضمن فقرات مجال بيئة العمل مما يشير إلى أن معظم منتديات الشباب والرياضة تقتصر إلى وجود مكتبة تحتوي على مستجدات العلوم الرياضية ومصادرهما حيث تسهم هذه المكتبة بتطوير الثقافة الرياضية لمدربي الألعاب الرياضية وتجعلهم يسايرون اخر التطورات في علوم التدريب مما يساعد على زيادة الجودة في أدائهم التدريبي مع فرقهم .
أما الفقرة الثانية (ظروف العمل وبيئته المادية من تكييف وإضاءة ونظافة ... الخ مناسبة) فقد سجلت وسط مرجح مقداره (2.46) ووزن مئوي مقداره (49.2%) وهذا يعني أن قسماً كبيراً من مدربي الألعاب الرياضية يرون عدم توفر البيئة الصحية للعمل والتي تساهم في نجاح عملهم التدريبي مع فرقهم الرياضية وبالتالي تحقيق الإنجاز الذي يطمحون إليه.

4. 1. 3 مناقشة نتائج فقرات مجال الراتب والحوافز المادية: -

فقد سجلت الفقرة الأولى (مجموع المكافآت المادية التي أتلقاها في مركز الشباب موازية للإنجازات التي يحققها الفريق الذي أدريه) وسط مرجح مقداره (2.34) ووزن مؤوي مقداره (46.8%) وكانت أضعف فقرة في إجابات عينة البحث بالنسبة لفقرات مجال الراتب والحوافز المادية مما يدل على أن معظم مدربي الألعاب الرياضية يشعرون بأن المكافآت المادية المقدمة لهم قليلة إذا ما قورنت بالإنجازات التي تحقّقها فرقهم في المنافسات الرياضية المختلفة ، و يرى الباحثان بأن التكريم والمكافأة يعتبر واحد من أهم الأساليب الواجب استخدامها من قبل الإدارات المسؤولة وخصوصاً في المجال الرياضي لكونها من المحفزات للإنجاز وأن ربط التكريم والمكافأة بقيمة الإنجاز المتحقق سوف يعمل على خلق حالة من التنافس بين المدربين وهو ما يصب في مصلحة تطوير النشاط الرياضي في منتديات الشباب والرياضة ومن جهة شعور المدربين باهتمام الإدارة في مركز الشباب بإنجازاتهم ومكافآتهم على ما يحققونه من إنجاز الأمر الذي يؤدي حتماً إلى رضاهم عن عملهم التدريبي.

أما الفقرة الثانية (الراتب والمكافآت التي يحصل عليها مدربي الألعاب الرياضية قليلة) فقد سجلت وسط مرجح مقداره (2.37) ووزن مؤوي مقداره (47.4%) وهذا يشير إلى أن أغلب المدربين يشعرون بعدم كفاية الراتب والمكافآت التي يحصلون عليها. من خلال هذا الاستنتاج فإن الباحثان يرى أن يؤخذ موضوع الراتب الشهري والمخصصات والمكافآت المقدمة للمدربين على جانب كبير من الأهمية لأنه مرتبط بإشباع حاجات المدرب والذي نطمح إلى إشباعها كالمآكل والملبس والسكن فالراتب الجيد الذي يتقاضاه مدرب الألعاب الرياضية إضافة إلى المكافآت المقدمة له سوف تعمل على توفير احتياجات المدرب وعائلته مما يساعد على التفرغ والاهتمام بعمله الرياضي وشعوره بالاطمئنان والرضا عم هذا العمل.

وسجلت الفقرة الثالثة (تقدم إدارة مركز الشباب مكافئة لي عندما أقوم بأداء عملي بشكل جيد) وسط مرجح مقداره (2.53) ووزن مؤوي مقداره (50.6%) مما يشير إلى أن قسماً من إدارات منتديات الشباب والرياضة لا تقوم بمكافئة المدربين عندما ينجزون أعمالهم بشكل مميز ، حيث يرى الباحثان أن استخدام أسلوب المكافآت يعزز من ثقة المدرب بنفسه ويبعث فيه الهمة والحماس نحو عمله ومهنته.

أما الفقرة الرابعة (احصل على المكافآت المادية والتقدير المعنوي لإجادتي في تدريب فريقي) فقد سجلت وسط مرجح مقداره (2.54) ووزن مؤوي مقداره (50.8%) مما يشير إلى أن غالبية مدربي الألعاب الرياضية لا يشعرون بوجود نوع من الدعم المادي أو المعنوي من قبل إدارة مركز الشباب مما يؤثر على جديده عملهم مع الفرق الرياضية ويرى الباحثان أن المكافآت المادية والتقدير وبجميع أنواعه يعتبر من عناصر الجذب المهمة والحيوية وخصوصاً في المجال الرياضي وبالنسبة للمدرب حيث أن قلة هذه العناصر أو عدم توفرها سوف تتناسب عكسياً مع درجة الرضا عن عمله مما يدفعه إلى محاولة البحث عن عمل آخر يوفر له ما يطمح إليه من مورد مادي مع الأخذ بالاعتبار وجود عناصر جذب في أماكن أخرى متمثلة بالراتب والمكافآت وأنواع التقدير التي يحصل عليها المدرب عند العمل مع فرق الأندية الرياضية ذات الموارد العالية.

وسجلت الفقرة الخامسة (اتلقى المكافآت المادية عندما يحقق فريقي إنجازاً مرموقاً) وسط مرجح مقداره (2.55) ووزن مؤوي مقداره (51%) مما يدل على أن قسماً كبيراً من المدربين يجدون بأن الإنجازات التي تحقّقها فرقهم في البطولات الرياضية لا تقابل بالتكريم المادي.

4. 1. 4 مناقشة نتائج فقرات مجال الأنماط القيادية :-

فقد سجلت الفقرة الأولى (مدير مركز الشباب متعالياً في تعامله مع الآخرين) وسط مرجح مقداره (2.83) ووزن مئوي مقداره (56.8%) وكانت أضعف فقرة ضمن فقرات مجال الأنماط القيادية بالنسبة لإجابات عينة البحث مما يشير إلى أن قسماً كبيراً من مدراء منتديات الشباب والرياضة يتعاملون بأسلوب فوقى وروح استعلاء مع العاملين ومنهم مدربي الألعاب الرياضية حيث يرى الباحثان أن هذا النوع من التعامل السلبي يترك آثاره السلبية في نفوس المدربين مما يؤثر على أدائهم مع فرقهم.

4. 3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج تأثير متغير الخبرة على مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة:-

جدول (17) يوضح فئات الخبرة وأعداد المدربين والنسبة المئوية والوسط الحسابي والمستوى القياسي لكل فئة لأفراد عينة البحث

فئة الخبرة	العدد	النسبة المئوية	الوسط الحسابي	المستوى القياسي
5 سنوات فما دون	76	43.18%	220.01	مقبول
6 - 11 سنة	61	34.66%	229	مقبول
12 سنة فما فوق	39	22.16%	251	متوسط

من خلال الجدول (17) والذي يوضح فئات الخبرة وأعداد المدربين ونسبهم المئوية والوسط الحسابي والمستوى القياسي لهذه الفئات ولأفراد عينة البحث، نلاحظ أن أكبر عدد من مدربي الألعاب الرياضية تركزت سنوات الخبرة لديهم في الفئة (5 سنوات فما دون) وبنسبة مئوية مقدارها (43.18%)، تليها الفئة (6 - 11 سنة) وبنسبة مئوية مقدارها (34.66%) وأخيراً الفئة (12 سنة فما فوق) وكانت نسبتها المئوية مقدارها (22.16%)..

أما الوسط الحسابي للفئات فقد سجلت الفئة (12 سنة فما فوق) أعلى وسط حسابي بين فئات الخبرة ومقداره (251) وهو يقع ضمن المستوى القياسي (متوسط) بالنسبة لمستويات المقياس وتليها الفئة (6 - 11 سنة) والتي سجلت وسطاً حسابياً مقداره (229) والذي يقع ضمن المستوى القياسي (مقبول)، في حين سجلت الفئة (5 سنوات فما دون) أقل وسط حسابي بين فئات الخبرة ومقداره (220.01) وهو يقع ضمن المستوى القياسي (مقبول).

وللتعرف على تأثير متغير الخبرة على مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في مراكز الشباب، قام الباحثان بمعالجة البيانات باستخدام تحليل التباين لمعرفة الفروق بين المجاميع بالنسبة لهذا المتغير وكما موضح في الجدول (18)

جدول (18) يوضح جدول تحليل التباين وقيمة (ف) المحتسبة والجدولية ودلالة الفروق لمتغير الخبرة

الدلالة	نسبة الخطأ	قيمة (ف)		متوسط مجموع المربعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	مصادر التباين
		الجدولية	المحتسبة				
معنوي	0.05	2.99	7.68	12142.7	24285.4	2	بين المجاميع
				1580.03	273344.6	173	داخل المجاميع
				-	297630	175	المجموع الكلي

ومن خلال الجدول (18) نجد إن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات الخبرة في مستوى الرضا الوظيفي لمدرربي الألعاب الرياضية في مراكز الشباب، ولمعرفة لصالح أي فئة تم حساب قيمة أقل فرق معنوي (L. S. D) عند مستوى الخطأ (0.05)، ثم تمت مقارنتها مع فروق المتوسطات الحسابية بين فئات الخبرة، وكما موضح في الجدول (19).

جدول (19) يوضح الوسط الحسابي لمستوى الرضا الوظيفي لكل فئة من فئات الخبرة والفروق بين المتوسطات الحسابية لهذه الفئات وقيمة أقل فرق معنوي (L. S. D)

فئات الخبرة		12 سنة فما فوق	6 - 11 سنة	5 سنوات فما فوق
س		251	229	220.01
5 سنوات فما دون	220.01	*30.99	8.99	-
6 - 11 سنة	229	*22	-	-
12 سنة فما فوق	251	-	-	-

قيمة أقل فرق معنوي (L. S. D) تساوي (15.66)

ومن خلال الجدول (19) والذي يوضح الوسط الحسابي لمستوى الرضا الوظيفي لكل فئة وقيمة أقل فرق معنوي، نلاحظ أن الفروق كانت لصالح فئة الخبرة (12 سنة فما فوق) وهذا يدل على أن للخبرة تأثير على مستوى الرضا الوظيفي لمدرربي الألعاب الرياضية في مراكز الشباب.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن مدرربي الألعاب الرياضية من ذوي الخبرة الطويلة في مجال تدريب الألعاب قد توافرت لديهم الخبرة الكافية للتكيف مع ظروف العمل في منتديات الشباب والرياضة وتكوين العلاقات الجيدة مع زملائهم العاملين وأتيحت لهم الفرصة للاستفادة من الرواتب والحوافز المادية وجميع هذه العوامل هي مؤشرات للرضا الوظيفي. كذلك فأن تراكم التجارب لدى مدرربي الألعاب الرياضية ذوي الخبرة الطويلة وعبر سني المهنة التي قضاها في تدريب الفرق الرياضية قد ساعد على زيادة ثقتهم بأنفسهم وأصبحت لديهم القدرة على إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تعترض عملهم في المجال الرياضي وكذلك المقدرة على تقويم عملهم بطريقة أكثر فاعلية مما ساعد على إيجاد مستوى عالي من الرضا عن عملهم التدريبي.

4.4 عرض وتحليل ومناقشة تأثير متغير التحصيل الدراسي على مستوى الرضا الوظيفي لمدرربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة:-

جدول (20) يوضح التحصيل الدراسي وأعداد المدربين والنسبة المئوية والوسط الحسابي والمستوى القياسي لكل فئة ولأفراد عينة البحث

التحصيل الدراسي	العدد	النسبة المئوية	الوسط الحسابي	المستوى القياسي
الجامعية	88	50%	227.1	مقبول
الإعدادية	42	23.86%	217.8	مقبول
المتوسطة	46	26.14%	246.5	متوسط

من خلال الجدول (20) والذي يوضح التحصيل الدراسي وأعداد المدربين والنسبة المئوية والوسط الحسابي والمستوى القياسي لكل فئة ولأفراد عينة البحث، نجد أن نسبة المدربين الذين كان تحصيلهم الدراسي ضمن فئة (الجامعية) شكلت (50%) من أفراد عينة البحث وهي أعلى نسبة، تليها نسبة المدربين الذين كان تحصيلهم الدراسي ضمن الفئة

(المتوسطة) ومقدارها (26.14%) من أفراد عينة البحث، في حين كانت نسبة المدربين الذين كان تحصيلهم الدراسي ضمن الفئة (الإعدادية) هي أقل نسبة ومقدارها (23.86%) من أفراد عينة البحث.

أما الوسط الحسابي فقد سجلت فئة التحصيل الدراسي (المتوسطة) أعلى وسط حسابي بين الفئات ومقداره (246,5) وهو يقع ضمن المستوى القياسي (متوسط) بالنسبة لمستويات المقياس.

وتليها فئة التحصيل الدراسي (الجامعية) وبوسط حسابي مقداره (227,1) والذي يقع ضمن المستوى القياسي (مقبول) في حين سجلت فئة التحصيل الدراسي (الإعدادية) أقل وسط حسابي بين الفئات ومقداره (217,8) وهو يقع ضمن المستوى القياسي (مقبول).

إضافة إلى ذلك فإن معظم مدربي الألعاب الرياضية الذين يحملون الشهادة الجامعية هم من خريجي كليات التربية الرياضية وهؤلاء هم أكثر من غيرهم اطلاعا على ما يجب أن يكون عليه مركز الشباب وما يحتاجه النشاط الرياضي فيه من مستلزمات لكي يؤدي غرضه، لذلك نجد أن اغلب هؤلاء المدربين كان مستوى رضاهم أقل من مستوى رضا مدربي الألعاب ممن يحملون الشهادة المتوسطة وذلك لوجود كثير من النواقص التي يعانيها النشاط الرياضي في مراكز الشباب.

5.1 الاستنتاجات :-

1. أن المقياس الذي صممه الباحثان قادر على الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في مراكز الشباب.
2. توزعت عينة البحث توزيعاً أقرب إلى الطبيعي في مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة وتم تقسيم الرضا الوظيفي إلى ستة مستويات تتدرج من ضعيف جداً إلى جيد جداً.
3. توضح من خلال الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة بأن هؤلاء المدربين انحصرت مستوياتهم بين المستوى جيد إلى المستوى ضعيف جداً. وتركزت أكبر نسبة من المدربين في المستويين متوسط ومقبول وكان المستوى العام للرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية ضمن المستوى مقبول.
4. سجل مجال محتوى العمل أعلى مستوى للرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة بين مجالات المقياس في حين سجل مجال الراتب والحوافز المادية أدنى مستوى للرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في مراكز الشباب.
5. عدم وجود تأثير معنوي لمتغير الجنس على مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في مراكز الشباب.
6. هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمتغير الخبرة على مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة ولصالح فئة الخبرة (12 سنة فما فوق).
7. هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لمتغير التحصيل الدراسي على مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة ولصالح فئة التحصيل الدراسي (المتوسطة).

5.2 التوصيات :-

1. اعتماد المقياس الحالي كأساس لتقويم مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الألعاب الرياضية في مراكز الشباب.
2. إعادة النظر بشكل دوري لمستويات الرواتب والمخصصات المادية لمدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة وجعلها مقارنة لمستويات الرواتب والمخصصات التي يحصل عليها المدربين في الأندية الرياضية.
3. إيجاد آلية مناسبة لمنح المكافآت المادية لمدربي الألعاب الرياضية في مراكز الشباب، تتناسب مع الإنجازات المتحققة واحتسابها على أسس موضوعية.

4. تفعيل نظام العلاوات والحوافز المادية وربطه بالتحصيل الدراسي لمدرّب الألعاب الرياضية..
5. تحسين ظروف العمل من خلال توفير القاعات والملاعب وبما يتناسب مع عدد الفرق الرياضية في منتديات الشباب والرياضة إضافة إلى توفير مستلزمات التدريب والتجهيزات الرياضية المختلفة.
6. تحسين طبيعة العمل الرياضي في منتديات الشباب والرياضة من خلال إتاحة الفرصة للمدربين لتطبيق أساليب متطورة في التدريب وتشجيع الإبداع وتطويره وتقدير إنجازات المدربين ووضع وسائل لدعم هذه الإنجازات..
7. تحسين علاقات العمل في منتديات الشباب والرياضة بين مدربي الألعاب الرياضية أنفسهم من جهة ومع إدارات منتديات الشباب والرياضة من جهة أخرى..
8. الابتعاد عن التسلط والتعامل الفوقي من قبل مدراء منتديات الشباب والرياضة مع مدربي الألعاب الرياضية، واعتماد الأسلوب الديمقراطي في العمل.
9. تعميم المقياس الحالي ليشمل جميع مدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة في جمهورية العراق..

الشكر والتقدير

نسجل شكرنا وتقديرنا الى عينة البحث المتمثلة بمدربي الألعاب الرياضية في منتديات الشباب والرياضة في ذي قار .

تضارب مصالح

يعلن المؤلفان انه ليس هناك تضارب بالمصالح.

References

- Ahmed, H. O. (2021). An analytical study of social skills and their relationship to the levels of sports culture according to the variable of training age of first-class football players for the 2020–2021 season. *Journal of Human Sport and Exercise*, 16(Proc4), 1790–1797. <https://doi.org/10.14198/jhse.2021.16.Proc4.25>
- Ammar, L., & Muslim, J. (2021). some basic skills in open soccer and their relationship to job indicators For youth goalkeepers. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 66.
- Haider, O., & Saad, K. (2021). An analytical study of the levels of psychological differentiation among handball players of Premium class. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 30(1), 22–36. <https://jsrse.edu.iq/index.php/home/article/view/179>
- Jung, M. K., Jung, T. G., Jeon, M. W., & Lee, J. H. (2024). The structural relationship of job stress, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among youth sports education leaders in Korea. *Frontiers in Psychology*, 15, 1385993.
- Khazaal, H. N., Muslim, A. J., & Abbood, Z. K. (2023). The Effect of Skill Exercises in the Style of (Rondo) on the Development of Tactical Behavior and the Accuracy of Skillful Performance in Youth Football. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 33(1), 274–288. <https://doi.org/10.55998/jsrse.v33i1.378>
- Mashkour, N. H., & Mohammed, L. H. (2017). Study the level of social interaction and its relationship to aggressive behavior on the field for some youth teams. *Scientific Journal of Sports Science and Arts*, 16(016), 59–67.
- Nowruz, J. M. (2022). The Effect of Skill Exercises on Psychological Hardness and the Development of Correction from the Level of the Head for Youth with Handball *Journal of Studies and Researches of Sport Education*. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 32(2), 95–109.
- Saad, K. N., & Haider, O. Z. (2020). analytical study of the levels of psychological differentiation among handball players Premium class. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 31(62), 22–36.
- The Holy Qur'an.
- Abu Hatab, F., et al. (1978). *Al-taqwim al-nafsi [Psychological evaluation]*. Cairo, Egypt: Anglo Egyptian Bookshop.
- Abdul Hamid, J., & Kazem, A. K. (1983). *Manahij al-bahth fi al-tarbiyah wa 'ilm al-nafs [Research methods in education and psychology]*. Cairo, Egypt: Dar Al-Nahda Press.
- Abdullah, Q. R. (1981). *Muntadayat al-shabab wa al-riyadah wa ahammiyatuhā fi istithmar awqat al-faragh lil-kadr al-shababi [Youth and sports forums and their importance in investing leisure time for youth staff]*. Baghdad, Iraq: General Union of Iraqi Youth Press.
- Abdul Jabbar, Q. N., & Ahmad, B. (1981). *Al-ikhtibarat wa mabadi' al-ihsa' fi al-majal al-riyadi [Tests and principles of statistics in the sports field]*. Baghdad, Iraq: Baghdad University Press.
- Ali, H. A. S. (2001). *Turuq ihsa'iyah [Statistical methods]*. Basrah, Iraq: College of Agriculture, University of Basrah.
- Allawi, M. H., & Radwan, M. N. A. (2000). *Al-qiyas fi al-tarbiyah al-riyadiyah wa 'ilm al-nafs al-riyadi [Measurement in physical education and sports psychology]*. Cairo, Egypt: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Alimat, M. (1994). Job satisfaction among vocational secondary school teachers in Jordan. *Abhath Al-Yarmouk: Humanities Series*, 1(1). Yarmouk University.
- Awad, A. M. (1980). *Fi 'ilm al-nafs al-ijtima'i [In social psychology]*. Beirut, Lebanon: Al-Nahda Al-Arabiyya.
- Badr, H. (1983). Job satisfaction among faculty members and employees at the College of Administration, Economics and Political Science at Kuwait University. *Majallat Al-'Ulum Al-Ijtima'iyah*, 11(3).
- Bahi, M. (1999). *Al-mu'amalat al-'ilmiyyah bayn al-nazariyyah wa al-tatbiq [Scientific transactions between theory and application] (1st ed.)*. Cairo, Egypt: Markaz Al-Kitab Publishing.
- Barak, N. M. (2002). *Bina' wa tatbiq mi'yar likhtiyar al-mushrifin al-riyadiyyin li-muntadayat al-shabab wa al-riyadah fi Jumhuriyyat al-'Iraq [Construction and application of a criterion for selecting sports supervisors for youth and sports forums in Iraq] (Unpublished master's thesis)*. University of Basrah, Basrah, Iraq.

- Dallimi, T. A. A. (1990). *Anmat al-qiyadah al-idariyyah al-sa'idah fi al-madaris al-ibtida'iyyah wa 'alaqatuha bi-rida al-mu'allimin 'an 'amalihin* [Prevailing administrative leadership styles in primary schools and their relationship to teachers' job satisfaction] (Unpublished master's thesis). University of Baghdad, Baghdad, Iraq.
- Durra, A. B., & Al-Sabbagh, Z. (1986). *Idarat al-quwa al-bashariyyah* [Human resources management]. Amman, Jordan: Dar Al-Nadwa.
- Faraj, T. S. (1992). *Al-suluk al-qiyadi wa fa'aliyyat al-idarah* [Leadership behavior and management effectiveness]. Cairo, Egypt: Gharib Library.
- Gharib, R. (1970). *Al-taqwim wa al-qiyas al-nafsi wa al-tarbawi* [Psychological and educational evaluation and measurement]. Cairo, Egypt: Anglo Egyptian Bookshop.
- Hamoud, S. A. (1985). *Al-rida al-wazifi wa al-ada'* [Job satisfaction and performance] (Unpublished master's thesis). University of Baghdad, Baghdad, Iraq.
- Hassan, I. M. (1974). *Mabadi' 'ilm al-ihsa'* [Principles of statistics] (1st ed.). Baghdad, Iraq.
- Hassanein, M. S. (1995). *Al-qiyas wa al-taqwim fi al-tarbiyah al-badaniyyah wa al-riyadah* [Measurement and evaluation in physical education and sports] (Vol. 1, 3rd ed.). Cairo, Egypt: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Hussein, Q. H. (1979). *Nazariyyat al-tarbiyah al-riyadiyyah* [Theories of physical education]. Baghdad, Iraq: Baghdad University Publications.
- Ibrahim, M. A. M. (2000). *Usus al-bahth al-'ilmi li-i'dad al-rasa'il al-jami'iyyah* [Foundations of scientific research for preparing university theses]. Amman, Jordan: Al-Warraq Publishing and Distribution.
- Ismail, K. A. H., & Radwan, M. N. A. (1994). *Muqaddimah fi al-taqwim fi al-tarbiyah al-riyadiyyah* [Introduction to evaluation in physical education] (1st ed.). Cairo, Egypt: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Jabr, A. M. (1983). *Qiyas al-ittizan al-infi'ali lada mudarris al-marhalah al-mutawassitah wa mudarrisatiha* [Measuring emotional balance among intermediate school teachers] (Unpublished master's thesis). University of Basrah, Basrah, Iraq.
- Mahjoub, W. (1985). *Turuq al-bahth al-'ilmi wa manahijuh* [Scientific research methods and methodologies]. Mosul, Iraq: Directorate of Dar Al-Kutub for Printing and Publishing, University of Mosul.
- Muhammad, M. S. (1999). *Al-anmat al-qiyadiyyah li-ru'asa' al-aqdam fi al-jami'at al-urduniyyah al-rasmiyyah wa al-ahliyyah wa 'alaqatuha bi-al-rida al-wazifi li-a'da' hay'at al-tadris* [Leadership styles of department heads in Jordanian public and private universities and their relationship to faculty job satisfaction] (Unpublished doctoral dissertation). University of Baghdad, Baghdad, Iraq.
- Qandilji, A. I. (1999). *Al-bahth al-'ilmi wa istikhdam masadir al-ma'lumat* [Scientific research and the use of information sources] (1st ed.). Amman, Jordan: Dar Al-Yazouri Scientific Publishing.
- Qaryouti, M. Q. (1993). *Al-suluk al-tanzimi* [Organizational behavior]. Amman, Jordan: Al-Istiqlal Publishing and Distribution Press.
- Qaryouti, M. Q., & Zuwailiq, M. H. (1993). *Al-mafahim al-hadithah fi al-idarah: Al-nazariyyat wa al-waza'if* [Modern concepts in management: Theories and functions] (3rd ed.). Amman, Jordan: National Library.
- Rajeh, M. I. (1965). *'Ilm al-nafs al-sina'i* [Industrial psychology]. Alexandria, Egypt: National House for Printing and Publishing.
- Salamah, S. T. (1990). *Job satisfaction among faculty members at the University of Jordan*. *Dirasat*, 87(3).
- Shamma, K. (1999). *Mabadi' al-idarah* [Principles of management] (1st ed.). Amman, Jordan: Dar Al-Maysarah Publishing and Distribution.
- Suleiman, S. M. (1999). *Al-anmat al-qiyadiyyah li-ru'asa' al-aqdam fi al-jami'at al-urduniyyah al-rasmiyyah wa al-ahliyyah wa 'alaqatuha bi-al-rida al-wazifi li-a'da' hay'at al-tadris* [Leadership styles of department heads in Jordanian public and private universities and their relationship to faculty job satisfaction] (Unpublished doctoral dissertation). University of Baghdad, Baghdad, Iraq.

- Suhaila, A. H. A. M. (1984). *Dirasah mashhiyyah li-waqi' muntadayat al-shabab wa al-riyadah fi al-'Iraq wa imkaniyyat tatwir al-janib al-idari wa al-tanzimi fi al-majal al-riyadi fiha* [Survey study of youth and sports forums in Iraq and the possibility of developing their administrative and organizational aspects in sports] (Unpublished master's thesis). University of Baghdad, Baghdad, Iraq.
- Talib, N., & Al-Samarrai, M. (1981). *Mabadi' al-ihsa' wa al-ikhtibarat al-badaniyyah wa al-riyadiyyah* [Principles of statistics and physical and sports tests]. Mosul, Iraq: Dar Al-Kutub for Printing and Publishing.
- Tanasheh, S. (1990). Job satisfaction among faculty members at the University of Jordan. *Dirasat*, 87(3).
- Yassin, W. M., & Abd, H. M. (1999). *Al-tatbiqat al-ihsa'iyyah wa istikhdamat al-hasub fi buhuth al-tarbiyah al-riyadiyyah* [Statistical applications and computer uses in physical education research]. Mosul, Iraq.
- Zobaie, A., et al. (1986). *Al-ikhtibarat wa al-maqayis al-nafsiyyah* [Psychological tests and measurements]. Mosul, Iraq: Dar Al-Kutub for Printing and Publishing, University of Mosul.
- Adams, G. S. (1966). *Measurement evaluation in education, psychology and guidance*. New York, NY: Holt.
- Dessler, G. (1982). *Organization and management* (p. 364). Publishing Co.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (1979). *Organizational behavior* (2nd ed.). New Jersey, NJ: West Publishing Co.
- Locke, E. A. (1968). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 3, 309–336.