

## تحليل واقع الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مديريات تربية الرصافة

حسين حافظ فاضل<sup>(1)</sup>، علي عبدالواحد لازم<sup>(2)</sup>

تأريخ تقديم البحث: (2021/1/8)، تأريخ قبول النشر (2021/3/2)، تأريخ النشر (2021/3/28)

DOI: [https://doi.org/10.37359/JOPE.V33\(1\)2021.1119](https://doi.org/10.37359/JOPE.V33(1)2021.1119)

### المستخلص

هدف البحث إلى تكيف مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مديريات تربية الرصافة، التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مديريات تربية الرصافة. ولتحقيق اهداف البحث استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، حدد الباحثان مجتمع البحث في مديريات تربية الرصافة الاولى والثانية والثالثة البالغ عددهم 782 مدرس ومدرسة اما عينة البحث تكونت من المدرسين والمدرسات الذين أبدوا تعاونهم في تنفيذ تجربة البحث، وتقديراً للجهد المبذول في تحقيق نتائج موضوعية فضلاً عن ان الباحثان قد راعا الشروط العلمية لاختيار العينة إذ بلغ عددهم (433) إذ قسمت الى (عينة التجربة الاستطلاعية، عينة التكيف، عينة التطبيق) وبعدها قام الباحثان بتكيف مقياس الرضا الوظيفي إذ خلص الى 25 فقرة تم توزيعها لعينة التطبيق بغرض الحصول على النتائج وبعدها تم التوصل الى عدة استنتاجات وتوصيات من أهمها: تفهم وسهولة تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على مدرسي التربية الرياضية في بغداد. يوجد رضا وظيفي لمدرسي التربية الرياضية للدراسة المتوسطة في محافظة بغداد. وقد أوصى الباحثان: توفير مناخ جيد وصحي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس للحصول على المزيد من الابداع والابتكار. اجراء دراسات أخرى تتناول الرضا الوظيفي على عينات أخرى من مدرسي التربية الرياضية فضلاً عن استخدام مراحل دراسة أخرى.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي، مدرس التربية الرياضية، تدريس التربية الرياضية، المناخ التدريسي، المؤسسات التعليمية.

### ABSTRACT

#### *Analyzing Occupational satisfaction in physical educators in secondary schools/ Al Resafa Education Directorate*

*The research aimed at designing occupational satisfaction scale in secondary school physical educators in Al Rasafa education directorate as well as identifying the level of occupational satisfaction in secondary school physical educators. The researcher used the descriptive method on (433) physical educators on pilot study, adaptation, application. The data was collected and treated using proper statistical operations to conclude that occupational satisfaction scale was easy to apply and understand by physical educators. Finally the researchers recommended providing a healthy environment for physical educators in schools to encourage creativity and making similar studies on other subjects and other grades.*

**Keywords:** occupational satisfaction, physical educator, physical education, teaching environment, educational institutes.

(1) طالب دراسات عليا (الماجستير)، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة. (hussein.hafez1204a@cope.uobaghdad.edu.iq)  
Hussein Hafez Fadel, Post Graduate Student (Master), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (hussein.hafez1204a@cope.uobaghdad.edu.iq) (+964 7706275216).

(2) أستاذ مساعد، دكتوراه تربية رياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة (ali.lazem@cope.uobaghdad.edu.iq)  
Ali Abulwaheed Lazem, Assistant Prof (PH.D), University of Baghdad, College of Physical Education and Sport Sciences, (ali.lazem@cope.uobaghdad.edu.iq) (+96407711110414).

## المقدمة:

ان استمرار التطور والتقدم في مختلف مجالات الحياة ومنها مجال الإدارة التي اخذت شوطاً طويلاً من التغيرات والتطورات التي تلقي بتأثيرها على مجتمعاتنا بكل مؤسساتها وهيئاتها ومنظماتها مما يؤدي الى ظهور تحديات جديدة لهذه المؤسسات او المنظمات يضعها في موقف تحدي من اجل التغلب عليها وهذا لا يأتي الا من خلال البحث والتقصي الدائم عن الخطط والأساليب والأفكار الحديثة التي تضعها في مقدمة نظيراتها. لذا فان نجاح المؤسسات والمديريات يجب ان يتطابق مع اهداف عديدة منها المبادئ والاسس الإدارية لذلك أصبح لزاماً البحث والتقصي عن كل الأمور الإدارية التي تتدخل بصورة او بأخرى في عمل مدرس التربية الرياضية بهذه المديريات والمدارس وتشخيص نقاط القوة لتعزيزها ونقاط الضعف لتذليلها.

ان مدرس التربية الرياضية من أبرز عناصر المؤسسة التربوية وأكثرها تأثيراً، بوصفه الوسيلة المنفذة لعملية التدريس، ويبقى دور مدرس التربية الرياضية جانباً من جوانب العملية التعليمية والفنية في ضوء التطور والتقدم الحاصل، ويجب ان يتوفر لهم العوامل والظروف الملائمة لنجاح عملهم المدرسي أثناء تعاملهم المباشر مع محور العملية التعليمية وهم الطلبة.

إن الرضا عن المهنة يعتبر من أهم عوامل نجاح في مهنة التدريس بالنسبة لمدرسي التربية الرياضية، كما يعد أيضاً من أهم المؤشرات لنجاح أي مؤسسة تربوية، وذلك لما له من آثار إيجابية في رفع المعنويات والمساهمة في تحقيق التوافق النفسي الاجتماعي لدى المدرسين مما يساهم في رفع مستوى الأداء لديهم، ومن الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع دراسة محمد عبد الله (صباح، 2018)، إذ تكون مجتمع الدراسة من معلمي التربية الرياضية، ومدراء المدارس الحكومية في محافظات غزة، والبالغ عددهم (728) معلمين ومدراء، مقسمين الى (364) معلماً ومعلمة، و(364) مديراً ومديرة، كما توصلت الى نتائج توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية (تعزى لمتغير) الجنس- المؤهل العلمي- سنوات الخدمة- المرحلة التعليمية- المنطقة التعليمية توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية (تعزى لمتغير) (الجنس- المؤهل العلمي- سنوات الخدمة- المرحلة التعليمية- المنطقة التعليمية). وهناك دراسة تناولت أيضاً الرضا الوظيفي وهي دراسة بورعدة وعبد الوهاب (الوهاب، 2015)، إذ تكون مجتمع الدراسة (600) معلماً، تم أخذ (130) معلماً، بنسبة (21.66%) من المجتمع، كما توصل الى نتائج يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغير سنوات الخدمة، لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغير الجنس، وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغيرات الشخصية سنوات الخبرة-علاقة العمل-الجنس-الالتحاق بالقسم، وكل من الرضا الوظيفي والأداء. وهناك دراسة أيضاً دراسة بقباعي (بقباعي، 2015)، فتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي وكالة الغوث الدولية/الاونرا في منطقة إربد التعليمية والبالغ عددهم (1071) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (187) معلماً ومعلمة، خلص الباحث لعدد من النتائج أهمها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات سنوات الخدمة والمؤهل العلمي والجنس، باستثناء وجود فروق على عدم الرضا عن ظروف العمل وطبيعته، والرضا عن العالقة مع المسؤولين تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث. أما دراسة الرويلي (الرويلي، 2013)، فبلغ عدد مجتمع الدراسة (912) معلماً، اما عينة الدراسة بلغت (270) معلماً، بنسبة (29.61%)، خلص الباحث لعدد من النتائج أهمها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة حسب نوع المؤهل العلمي في الشعور بالإنجاز والعالقة مع الزملاء وبيئة العمل والراتب الشهري، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدراسة متمثلة في التقدير - عبء العمل بالإضافة إلى متوسط إجمالي المحاور ولصالح المؤهل العلمي التربوي. إذ يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة

الدراسة حسب المرحلة التعليمية، المؤهل العلمي وسنوات الخدمة، والجنس. أما دراسة دراسة محمد (محمد، 2012)، فتكون مجتمع الدراسة من (2388) معلماً ومعلمة، اما عينة الدراسة بلغت (555) معلماً ومعلمة، خلص الباحث لعدد من النتائج أهمها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي، تعزى لمتغير العمر للمجالات التعزيز والمكافآت- العلاقة بين المدير والمعلمين - التقدير والاحترام. وتبرز أهمية البحث من خلال اجراء دراسة لتحليل الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في بغداد من اجل الوصول الى اهداف واستراتيجيات محددة وبشكل سهل وفي ضل الامكانيات المتوفرة والحصول على أكبر قدر من النتائج الإيجابية. إذ ان المؤسسة التربوية، والعلاقات الإنسانية، ودوافع الحوافز المادية والمعنوية، كل هذه الأسباب تؤدي الى رفع درجة الرضا الوظيفي او انخفاضه لدى مدرسي التربية الرياضية، والذي يؤثر بدوره على الأداء الذي يعد عنصراً من عناصر الإنتاجية، والتي تضم العمل الذي يؤديه المدرس، ومدى تفهمه بدوره واتباعه التعليمات، والانتجاز الذي يحققه، ومدى توافقه مع معايير العمل، ومن هذا الجانب ومن خلال الاطلاع والتماس المباشر كون ان احد الباحثين هو من مدرسي التربية الرياضية لاحظ ان هنالك تلكؤ لبعض الاجراءات والاحتياجات الضرورية التي من الواجب على المؤسسة التربوية ان تتخذها ومنها الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية للدراسة المتوسطة كدراسة ودعم لتحقيق نتائج أفضل. ويهدف البحث الى: تكييف مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مديريات تربية الرصافة، التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مديريات تربية الرصافة.

### الطريقة والادوات

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وحدد الباحثان مجتمع البحث بمديريات تربية الرصافة الاولى والثانية والثالثة البالغ عددهم (782) مدرس ومدرسة اما عينة البحث تكونت من المدرسين والمدرسات الذين أبدوا تعاونهم في تنفيذ تجربة البحث، وتقديراً للجهد المبذول في تحقيق نتائج موضوعية فضلاً عن ان الباحثان قد راعوا الشروط العلمية لاختيار العينة إذ بلغ عددهم (433) إذ قسمت الى (عينة التجربة الاستطلاعية، عينة التكيف، عينة التطبيق) والجدول (1) يبين تفاصيل العينة وتوزيعها على المديريات الثلاثة.

الجدول (1) تفاصيل توزيع العينة

ت	المديريات	المجموع الكلي	التجربة الاستطلاعية	عينة التكيف	عينة التطبيق
1	الرصافة الاولى	356	20	50	150
2	الرصافة الثانية	197		25	90
3	الرصافة الثالثة	229		25	93
المجموع الكلي للمجتمع 782					
	مجموع العينة	433	20	100	333
	النسبة من المجتمع	%58.51	%1.533	%7.66	%25.53
	النسبة من العينة		%2.62	%13.10	%43.64

أذ تم توزيع العينة الى (20) مدرس ومدرسة لعينة الاستطلاع و(100) مدرس ومدرسة لعينة التكيف و(333) مدرس ومدرسة لعينة التطبيق.

**تحديد وتكييف مقياس الرضا الوظيفي:** من خلال عملية المسح التي قام بها الباحثان من اجل الحصول على مقياس يمثل العينة إذ قاما باستخدام مقياس محمد عبد الله صباح بعنوان (الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظات غزة وعلاقته بمستوى أدائهم)، 2018. إذ حدد الباحثان (4) مجالات للرضا الوظيفي بعدها قاما بصياغة مجموعة فقرات لكل مجال ووضعها في استبانة ملحق (3) إذ، وتعتبر كل فقرة عن المجال الذي وضعت فيه وعلى اساس التعريف النظري للمجال الذي وضعت فيه الفقرة مع تحديد بدائل للإجابة المقترحة على المقياس والذي بلغ عدد فقراته بالصيغة الاولى (33) فقرة باستخدام أسلوب الاختيار من خمسة بدائل ( Likert ) اذ تم وضع مقياس خماسي متدرج (موافق بشدة ، موافق ، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وتم ترتيب سلم الدرجات (1-5) للفقرات الإيجابية و(1-5) للفقرات السلبية وبعدها عرضت على مجموعة من الخبراء والمختصون لتحديد صلاحيتها ومن خلال مربع كأي أصبح المقياس (29) فقرة من أصل (33) فقرة اي تم اهمال (4) فقرات موزعة على (4) مجالات والجدول (2) يبين ذلك علماً أن قيمة الدلالة تكون معنوية عندما تكون > 0.05

الجدول (2) يبين صلاحية فقرات مقياس الرضا الوظيفي

ت	الفقرات	يصلح	لا يصلح	كا2 المحسوبة	قيمة الدلالة	الدلالة
1	1	17	0	17	0.000	معنوي
2	2	17	0	17	0.000	معنوي
3	3	17	0	17	0.000	معنوي
4	4	17	0	17	0.000	معنوي
5	5	17	0	17	0.000	معنوي
6	6	17	0	17	0.000	معنوي
7	7	17	0	17	0.000	معنوي
8	8	17	0	17	0.000	معنوي
9	9	17	0	17	0.000	معنوي
10	10	17	0	17	0.000	معنوي
11	11	17	0	17	0.000	معنوي
12	12	17	0	17	0.000	معنوي
13	13	17	0	17	0.000	معنوي
14	14	17	0	17	0.000	معنوي
15	15	16	1	13.235	0.000	معنوي
16	16	16	1	13.235	0.000	معنوي
17	17	10	7	0.529	0.467	غير معنوي
18	18	9	8	0.059	0.808	غير معنوي

معنوي	0.000	13.235	1	16	19	19
معنوي	0.000	13.235	1	16	20	20
غير معنوي	0.467	0.529	7	10	21	21
غير معنوي	0.467	0.529	7	10	22	22
معنوي	0.000	13.235	1	16	23	23
معنوي	0.000	13.235	1	16	24	24
معنوي	0.000	13.235	1	16	25	25
معنوي	0.000	17	0	17	26	26
معنوي	0.000	17	0	17	27	27
معنوي	0.000	17	0	17	28	28
معنوي	0.000	17	0	17	29	29
معنوي	0.000	17	0	17	30	30
معنوي	0.000	17	0	17	31	31
معنوي	0.000	17	0	17	32	32
معنوي	0.000	17	0	17	33	33

وقام الباحثان بتطبيق التجربة الاستطلاعية على مجموعة من مدرسي التربية الرياضية للدراسة المتوسطة والبالغ عددهم (20) مدرساً وتبين تقبل العينة للمقياس من خلال وضوح التعليمات وسهولة فهم الفقرات ووضوحها لمقياس الرضا الوظيفي ولم يواجه الباحثان سلبيات او معوقات.

تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على عينة التكيف: قام الباحثان بالتوصل للمقياس بالصورة الأولية وتوزيعه على عينة التكيف البالغ عددها (100) مدرس ومدرسة للمدة من يوم (الاحد) الموافق 2020/11/22 الى يوم (الاحد) الموافق 2020/12/6 وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة الرئيسة قام الباحثان بترتيب استمارات الاستبيان وتصحيحها وتدوين النتائج تمهيداً لتحليلها وقد تم إيجاد الخصائص الوصفية لدرجات استجابة عينة التكيف وتبين من خلالها أن افراد العينة تنتوزعا توزيعاً طبيعياً في المقياس والجدول (3) يبين ذلك.

الجدول (3) يبين الخصائص الوصفية لمقياس الرضا الوظيفي

المتغير	الوسط	الوسيط	الانحراف المعياري	الالتواء	الخطأ المعياري	أقل درجة	أعلى درجة
الرضا الوظيفي	99.270	99.000	6.541	0.178-	0.241	85.000	115.000

الخصائص السايكومترية لمقياس الرضا الوظيفي: تتضمن الخصائص السايكومترية الأسس العلمية للمقياس وقدرة المقياس على ما اعد لقياسه كما يتضمن قدرة المقياس على قياس للظاهرة بدرجة مقبولة من الدقة او بأقل اخطاء ممكنة (عودة، 1998، صفحة 335)

صدق المقياس: الصدق هو ان يقيس الاختبار القدرة او السمة او الاستعداد الذي وضع الاختبار لقياسه، اي قياس فعلا ما يقصد ان يقيسه (رضوان م.، 2009، صفحة 255)، إذ اعتمد الباحثان على عدة أنواع من الصدق للتحقق من صدق المقياس.

صدق المحتوى: تحقق الباحثان من هذا النوع بوساطة التحليل العقلاني لمحتوى المقياس وتحديدها استنادا الى احكام ذاتية، وهناك نوعان من انواع الصدق هما الصدق الظاهري والصدق العيني.

الصدق الظاهري: قد تحقق الباحثان من هذا النوع من الصدق وحددت فقرات المقياس بالاستعانة بمجموعة من خبراء الإدارة الرياضية والاختبارات والقياس وعلم النفس ، وقد طلب من كل محكم تحديد صلاحية كل عبارة (تصلح، لا تصلح) وملائمة التعديل للفقرات بما يتناسب مع العينة المستخدمة كما تم توضيحه انفاً.

القدرة التمييزية للفقرات: للتحقق من القدرة التمييزية للفقرات التي تكون فقراتها متصدرة لابد من ان تكون قيمة (T) دالة فيما بين نتائج المجموعة العليا والدنيا من عينة التحليل الاحصائي على كل فقرة من الفقرات (حسين ك.، 2008، صفحة 100).

وبذلك تم ترتيب درجات كل فقرة ترتيبا تصاعديا من اقل درجة الى اعلى درجة وتم اختيار (27%) من الدرجات الدنيا ومثلها من الدرجات العليا وان ال 27% من المجموعة العليا وال 27% من المجموعة الدنيا هي أفضل نسبة نحصل بواسطتها على اعلى معاملات تمييز. وبعد معالجة النتائج احصائيا تبين ان الفقرات صادقة كون قيم (Sig) وهي مستوى معنوية محسوب أصغر من مستوى الدلالة البالغة (0.05) وكما في الجدول (4)

الجدول (4) يبين القدرة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي

النتيجة	قيمة الدلالة	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		رقم الفقرة
			ع	س	ع	س	
معنوي	0.000	21.043	.19245	4.9630	.62017	2.3333	1
معنوي	0.000	20.987	.50637	4.4444	.42366	1.7778	2
معنوي	0.000	18.720	.44658	4.7407	.57735	2.1111	3
معنوي	0.000	11.009	.00000	5.0000	.89156	3.1111	4
معنوي	0.000	18.107	.32026	4.8889	.63605	2.4074	5
معنوي	0.000	26.247	.39585	4.8148	.39223	2.0000	6
معنوي	0.000	18.420	.00000	5.0000	.70002	2.5185	7
معنوي	0.000	25.781	.26688	4.9259	.51750	2.0370	8
معنوي	0.000	18.012	.19245	4.9630	.73380	2.3333	9
معنوي	0.000	18.420	.00000	5.0000	.70002	2.5185	10
معنوي	0.000	30.192	.46532	4.7037	.00000	2.0000	11
معنوي	0.000	25.637	.42366	4.7778	.44658	1.7407	12
معنوي	0.000	23.049	.50071	4.5926	.36201	1.8519	13
معنوي	0.000	33.804	.36201	4.8519	.26688	1.9259	14
معنوي	0.000	19.092	.75107	4.1111	.32026	1.1111	15
معنوي	0.000	25.234	.42366	4.7778	.50071	1.5926	16
معنوي	0.000	18.028	.00000	5.0000	.64051	2.7778	17
معنوي	0.000	18.466	.75107	4.1111	.36201	1.1481	18

معنوي	0.000	20.809	.50071	4.4074	.50637	1.5556	19
معنوي	0.000	13.618	.00000	5.0000	.83376	2.8148	20
معنوي	0.000	20.471	.46532	4.2963	.46532	1.7037	21
معنوي	0.000	20.559	.49210	4.3704	.50071	1.5926	22
معنوي	0.000	23.000	.32026	4.8889	.48038	2.3333	23
معنوي	0.000	28.504	.00000	5.0000	.50637	2.2222	24
معنوي	0.000	25.934	.00000	5.0000	.54171	2.2963	25
معنوي	0.000	20.476	.32026	4.8889	.50918	2.5185	26
معنوي	0.000	21.026	.49210	4.3704	.39585	1.8148	27
معنوي	0.000	20.471	.49210	4.6296	.43690	2.0370	28
معنوي	0.000	20.429	.49210	4.3704	.48038	1.6667	29

معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) اذا كان مستوى الخطأ أصغر من (0.05).

يتبين من الجدول (4) أن جميع فقرات الرضا الوظيفي ذات قدرة على التمييز بين المستويات العليا والدنيا لذلك لم يتم حذف اي فقرة من فقرات المقياس.

#### الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي:

أولاً: علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: قام الباحثان بحساب الاتساق الداخلي للمقياس وذلك باستخراج معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس على عينة التكيف والتي بلغت (100) مدرس ومدرسة والجدول (5) يبين الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الوظيفي.

الجدول (5) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة
1	.332*	0.000	معنوي	16	.326**	0.000	معنوي
2	.232*	0.020	معنوي	17	.321**	0.000	معنوي
3	.349**	0.000	معنوي	18	.247*	0.000	معنوي
4	.324**	0.000	معنوي	19	.449**	0.000	معنوي
5	0.07	0.489	غير معنوي	20	.419**	0.000	معنوي
6	.213*	0.034	معنوي	21	.278**	0.000	معنوي
7	.212*	0.034	معنوي	22	.465**	0.000	معنوي
8	.452**	0.000	معنوي	23	-.002-	0.986	غير معنوي
9	.296**	0.008	معنوي	24	.247*	0.003	معنوي
10	.266**	0.149	معنوي	25	.294**	0.057	معنوي
11	0.145	0.065	غير معنوي	26	.347*	0.000	معنوي
12	.299**	0.000	معنوي	27	.436*	0.001	معنوي

معنوي	0.000	.255*	28	معنوي	0.000	.236*	13
معنوي	0.000	.211*	29	غير معنوي	0.401	0.142	14
				معنوي	0.001	.204*	15

معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) اذا كان مستوى الخطأ اصغر من (0.05).

تبين معظم فقراته معنوية عدا الفقرات (5،11،14،23) فأنها غير دالة عند مستوى دلالة (0.05) لذلك تم رفضها.

ثانياً: علاقة الفقرة بالمجال: ونظراً لتنوع مجالات المقياس فقد قام الباحثان باستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لكل مجال من مجالات المقياس والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6) يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال لمقياس الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة
المجال الأول: الرضا عن المرتبات والمزايا المادية				المجال الثالث: الرضا عن طبيعة العمل وظروفه			
1	.330**	0.000	معنوي	15	.537**	0.000	معنوي
2	.475**	0.000	معنوي	16	.520**	0.000	معنوي
3	.525**	0.000	معنوي	17	.330**	0.000	معنوي
4	.394**	0.000	معنوي	18	.519**	0.000	معنوي
6	.578**	0.000	معنوي	19	.484**	0.000	معنوي
المجال الثاني: الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات				20	.330**	0.000	معنوي
7	.335**	0.000	معنوي	21	.521**	0.000	معنوي
8	.566**	0.000	معنوي	22	.499**	0.000	معنوي
المجال الرابع: الرضا عن علاقته بالأخرين				24	.438**	0.000	معنوي
10	.324**	0.000	معنوي	25	.341**	0.000	معنوي
				26	.493**	0.000	معنوي
12	.335**	0.000	معنوي	27	.329**	0.000	معنوي
13	.566**	0.000	معنوي	28	.292**	0.000	معنوي
				29	.384**	0.000	معنوي

معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) اذا كان مستوى الخطأ اصغر من (0.05).

ثالثاً: علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس: ان الهدف من هذا الاجراء هو معرفة إذا ما كان هذا المجال يمثل السمة او الظاهرة التي يقيسها المقياس لذلك قام الباحثان ايضاً باستخدام معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للمقياس والجدول (7) يبين ذلك.



الجدول (7) يبين معامل الارتباط بين المجال والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

رقم المجال	المجال	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة
1	الرضا عن المرتبات والمزايا المادية	.406**	0.000	معنوي
2	الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات	.661**	0.000	معنوي
3	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	.622**	0.000	معنوي
4	الرضا عن علاقته بالأخرين	.566**	0.000	معنوي

ثبات المقياس: استخرج الباحثان الثبات بطريقتين:

طريقة التجزئة النصفية: ظهر معامل الارتباط (0.654) وهو يمثل نصف المقياس وبعدها تم إيجاد ثبات المقياس ككل باستخدام معادلة جيثمان لان المقياس عدد فقراته فردية والذي بلغت (0.721).

معامل الفاكرونباخ إذ قام الباحثان باستخراج الثبات بمعامل الفاكرونباخ معتمداً على بيانات العينة التكيف والبالغ عددهم (100) وباستخراج معامل الثبات الذي كانت قيمته لمقياس الرضا الوظيفي (0.669) وهو معامل ثبات عالي يمكن الوثوق فيه لتقدير ثبات الاختبار.

**الموضوعية:** إذا ما تم ضبط الاستبانة ستكون مميزة بالموضوعية كونها بعيدة عن التدخل لذاتيه الباحثان وآرائهما وهذا يؤكد عدد من المختصين (بمدى تحرر الفاحص من العوامل الذاتية. ولذلك يعد المقياس للأسلوب موضوعية البحث يمتاز بالموضوعية لوجود مفتاح تصحيح لبدائل الإجابة.

التجربة الرئيسة لتطبيق مقياس الرضا الوظيفي

وبعد إتمام إجراء عملية التكيف وجاهزية المقياس بصورته النهائية، ملحق (4) إذ احتوى المقياس على (25) فقرة مقسمة على أربع مجالات إذ أدرجت في الاستبانة بشكل متسلسل دون ذكر المجالات والجدولين (8) يبين تفاصيل الفقرات وأرقامها وتوزيعها على مجالات المقياس.

الجدول (8) تفاصيل فقرات مقياس الرضا الوظيفي وأرقامها وتوزيعها على المجالات

عدد الفقرات	أسم المجال	أرقام الفقرات	التسلسل
5	الرضا عن المرتبات والمزايا المادية	1,2,3,4,6	1
6	الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات	7,8,9,10,12,13	2
8	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	15,16,17,18,19,20,21,22	3
6	الرضا عن علاقته بالأخرين	24,25,26,27,28,29	4

ومن ثم توزيع الاستبانة على عينة البحث والبالغ عددها (333) مدرساً ومدرسة وترتيب الفقرات بشكل غير متسلسل كي لا ينحصر المستجيب نحو مجال معين دون الآخر. وتم جمع الاستبانات بعد مدة محددة، إعادة ترتيبها بشكل منظم حسب كل مجال تمهيداً لإخضاعها للمعالجات الإحصائية. إذ استخدم الباحثان الحقيقية

الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) باستعمال قوانين الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (T) للعينات المستقلة، معامل الارتباط البسيط، معامل الالتواء، معامل الفاكروباخ، معادلة سبيرمان برون.

## النتائج

الجدول (9) يبين نتائج عينة التطبيق لمقياس الرضا الوظيفي

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	الوسيط	ادنى درجة	اعلى درجة
الرضا الوظيفي	80.9915	7.39156	.033	80.0000	60.00	102.00

معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) اذا كان مستوى الخطأ اصغر من (0.05).

الجدول (10) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (T) والوسط الفرضي لمقياس الرضا الوظيفي

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء	اعلى درجة	اقل درجة	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة الدلالة	نوع الفرق
الرضا الوظيفي	80.9915	7.39156	.033	102.00	60.00	12.399	0.000	معنوي
الوسط الفرضي للمقياس				75				

معنوي عند مستوى الخطأ (0.05) اذا كان مستوى الخطأ اصغر من (0.05).

من خلال الجدول (10) تظهر فروق ذات دلالة احصائية لصالح الوسط الحسابي للعيينة وذلك لان قيمة الدلالة البالغة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة البالغ (0.05) فضلا عن ان الوسط الحسابي المتحقق (80.9915) هو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (75) إذ يرى الباحثان ان الرضا الوظيفي من المواضيع المهمة في علم النفس والإدارة الرياضية الذي يحظى باهتمام الإدارات المدرسية لأنه يهتم بالتدريسي الذي يعد هو الأداة الرئيسة لنجاح درس التربية الرياضية وضرورة من ضروريات تحقيق اهداف الإدارة المدرسية" إذ من الصعب تحقيق مستوى إنتاج رفيع على مدى طويل من الزمن في ظل عدم الرضا ، كما أشار إلى أن الجمع بين زيادة النتائج وعدم الرضا في آن واحد لا بد أن يؤدي إلى تسرب العناصر الرفيعة المستوى في المنظمة ، فضلا عن تدني مستوى منتجاتها ومن ثم فإن ثمة نوعا من الاتفاق بأن من أوضح الدلالات على تدني ظروف العمل في منظمة ما يتمثل في انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين (عمر، 2015، الصفحات 11-12)

يعد الرضا الوظيفي من أهم عوامل نجاح المدرس في وظيفته، لذلك دائما يعده حافز يدفعه الى العمل الجيد ولعل انخفاض الامراض النفسية والامراض الأخرى التي تعمل على عدم ارتياح المدرس عن العمل ولكون مهنة الرياضة هي من المهن الممتعة التي تعطي لصاحبها تشويق كبير عند ممارستها مما تجعله متحفزاً دائماً الى بذل أقصى جهد من اجل التميز وتحقيق النتائج الجيدة إذ أظهرت الدراسات أن هناك ارتباطا واضحا بين الرضا الوظيفي وظاهرة الإنهاك الجسدي والعقلي في العمل مما يؤكد على أهمية النواحي النفسية للفرد بوجه عام مهما كان عمله ومدى تأثيرها عليه سلبا أو إيجاباً (بارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين ، 2015، صفحة 39).

كما يرى الباحثان أن ايجابية اتجاهات مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في المديرية التابعة لمحافظة بغداد يعود الى ان اغلب إدارات هذه المدارس يعتبرون مادة التربية الرياضية هي مادة حيوية ومهمة بالرغم من عدم الاهتمام بها من قبل الإدارات العليا لكن بالعموم هنالك حب وشغف لدرس التربية الرياضية لما له من أهداف سامية أهمها كونه يهتم بتحقيق النمو الشامل و الحفاظ على الصحة العامة للطلبة من عدة نواحي فمن الناحية العضوية سلامة القلب والرئتين والأجهزة المختلفة للجسم ( و من الناحية النفسية ) القلق ، الاكتئاب ، التوافق النفسي للطلبة ( أو القدرات العقلية ) التركيز - الانتباه - التذكر ....الخ ( إلى جانب الأهداف الاجتماعية كتعلم القيادة ، التخلص من العقد النفسية كالخجل ، الوحدة .... وذلك من خلال التنافس للطلبة فيما بينهم فالتنافس له دور مهم في الاحتكاك بالجماعة مما يساهم في عملية التنمية الاجتماعية كل ذلك من خلال أنشطة التربية البدنية والرياضية "أن التربية البدنية والرياضية هي عملية حيوية في المدارس بمراحلها المختلفة ولها دور أساسي في تنمية اللياقة البدنية للتلميذ (عزمي، 2004، صفحة 134)

### الاستنتاجات

- تم التوصل الى تكييف مقياس الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية للدراسة المتوسطة في بغداد. وفق (4) مجالات، وموزعة عليها (25) فقرة.
- تفهم وسهولة تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على مدرسي التربية الرياضية في بغداد.
- يوجد رضا وظيفي لمدرسي التربية الرياضية للدراسة المتوسطة في محافظة بغداد.
- ضرورة تفهم، ودراسة الإدارة المدرسية للرضا الوظيفي حتى تزيد من دافعية المدرسين وزيادة نواتجهم الإيجابية وتقليل النتائج السلبية.
- وضع برامج وخطط تدريب وتنمية لمدرسي التربية الرياضية تعمل على توعيتهم بمستوى أداء المدرسة.
- مراعاة اشراك ومساواة المدرسين بشكل عادل في جميع الحقوق والواجبات لضمان الحصول على نتائج إيجابية.
- توفير مناخ جيد وصحي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس للحصول على المزيد من الابداع والابتكار.
- اجراء دراسات أخرى تتناول الرضا الوظيفي على عينات أخرى من مدرسي التربية الرياضية فضلا عن استخدام مراحل دراسة أخرى.

### المصادر

- احمد سليمان عودة. (1998). القياس والتقويم في العملية التدريسية. اريد: دار الامل.
- اسامة محمد خيرى. (2012). ادارة الابداع والابتكارات. عمان: دار الراهة للنشر.
- الرويلي. (2013). الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الأهلية بالمدينة المنورة". الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الأهلية بالمدينة المنورة". المدينة المنورة.
- بقيعي. (2015). لعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعالقتها بالرضا الوظيفي لدى. لعوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعالقتها بالرضا الوظيفي لدى.
- بورغدة، عبد الوهاب. (2015). الرضا الوظيفي ألساتذة التربية الرياضية والبدنية. الرضا الوظيفي ألساتذة التربية الرياضية والبدنية.
- حمد سعيد عزمي. (2004). اساليب تطوير وتنفيذ درس التربية الرياضية في مرحلة التعليم الاساسي بين النظرية والتطبيق. مصر: دار الوفاء.
- عصام عبد اللطيف عمر. (2015). الرضا الوظيفي ومهارات ادارة ضغوط العمل (المجلد الاولى). القاهرة: نيو لينك.
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان. (1987). الاختبارات المهارية والنفسية في المجال الرياضي (المجلد 1). القاهرة: دار الفكر العربي.
- محمد حسن علاوي ونصر الدين رضوان. (2009). القياس في التربية الرياضية وعلم النفس التربوي. القاهرة: دار الفكر العربي.
- محمد، عبد الله، صباح. (2018). الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظات غزة. غزة، فلسطين: كلية التربية.
- نال احمد بارود. (بلا تاريخ). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين .
- نال احمد بارودي. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب.

### الملاحق

الملحق (1) استبانة الفقرات لمقياس الرضا الوظيفي بالصورة النهائية

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	يتمتع العاملون في المهن الأخرى بمزايا مادية لا يتمتع بها مدرس التربية الرياضية.					
2.	ما يتقاضاه مدرس التربية الرياضية من دخل في مهنة التدريس يتناسب مع مستوى تكاليف الحياة.					
3.	أعتقد بأن مرتب مدرس التربية الرياضية يتناسب مع ما يقوم به من مهام ومسؤوليات.					
4.	تتيح لي مهنة التدريس فرصة الحصول على الترقية في حينها.					
5.	لا تتناسب المكافآت المادية الممنوحة لمدرس التربية الرياضية عند قيامه بمهام أخرى " مثل مراقبة الامتحانات " مع الجهد المبذول.					
6.	أشعر بأن مهنة التدريس تحقق طموحات مدرس التربية الرياضية وأماله.					
7.	أشعر بأن مهنة تدريس التربية الرياضية تتفق مع ميولي وقدراتي.					
8.	أشعر بأن مدرس التربية الرياضية ينال تقدير واحترام الآخرين في المجتمع					
9.	اعتقد بأن مهنة التدريس تحقق الاستقرار النفسي للمدرس والاطمئنان على مستقبله.					
10.	إن مهنة تدريس مادة التربية الرياضية روتينية وتقيد مواهب المدرس.					
11.	أشعر غالباً بأن مدرس التربية الرياضية لا يتمتع بقدر من الحرية والاستقلالية في عمله.					
12.	أعتقد بأن نصيبي من الحصص الأسبوعية مناسب.					
13.	لا أفكر في أداء واجبي على أكمل وجه.					
14.	توافر الإمكانيات في مؤسستي يساعد على التدريس الجيد لمادة التربية الرياضية.					
15.	أحرص على حضور الدورات التعليمية والتدريبية التي تقيمها الإدارة					

					16. علاقتي بطلبتي تنتهي بانتهاء الحصة.
					17. أتمنى أن أجد أعمال أخرى غير مهنة التدريس حتى ولو بنفس الراتب.
					18. أحس بمتعة كبيرة أثناء تدريسي للمادة التربوية الرياضية
					19. ينتابني شعور أحيانا بعدم الرغبة في الذهاب للمؤسسة.
					20. أحس ان التعاون بين المدرس وإدارة المدرسة جيد
					21. كثيرا ما يتقبل مدير المدرسة اقتراحاتي وأرائي بحماس
					22. تربطني بمشرف المادة علاقة تتسم بروح التعاون والاحترام.
					23. تقدير مدرس التربية الرياضية وتشجيعه معنويا من قبل المسؤولين غير كافي.
					24. تزعجني الملاحظات التي يبدىها المشرف نحو أسلوبني في التدريس.
					25. أشعر بأن مدير المدرسة لا يعامل جميع المدرسين بالتساوي.