

دراسة تحليلية ومقارنة في الرضا الوظيفي للحكام العاملين

في الاتحادات الرياضية الاولمبية الفردية والجماعية □

أ.د. مؤيد جاسم □ □ □ حمد فليح حسن □

٢٠١٦م

١٤٣٧هـ

مستخلص البحث باللغة العربية.

يشير البحث إلى أهمية تلبية احتياجات الحكام الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة الرياضية.

يمكن تلخيص مشكلة البحث في سؤالين: ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى الحكام؟ و ماهي اوجه التشابه والاختلاف في الرضا الوظيفي عند المقارنة بين الحكام العاملين في الاتحادات الفردية والجماعية؟

واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي واسلوب المقارنات. يتكون مجتمع الدراسة من (١١١٧) حكماً. موزعين على (٢٢) اتحاد رياضي فردي وجماعي.

وتبين ان مستوى الرضا الوظيفي لدى الحكام العاملين في الاتحادات الفردية والجماعية كانت متدنيا على المستوى العام، توجد اختلافات في مستوى الرضا الوظيفي بين العينتين ولصالح الحكام العاملين في الاتحادات الرياضية الجماعية.

وابرز ما وصى به الباحث التأكيد على اهمية التخصيص والمردود المادي الجيد الذي يؤمن الحاجات الاساسية للحكام.

Abstract.

Analytical and Comparative Study of Job Satisfaction for Olympic Sport Federation referees Of Both Individual Sport and Team sports

Research indicates the importance of meeting the needs of the functional and personal for referees, and providing public services to them by sports organization.

The research problem can be summarized in two questions: What is the level of job satisfaction among the referees? And what are the similarities and differences in job satisfaction when comparing the referees working in the individual and team federations?

The researchers used the descriptive analytical method and style comparisons. The study population consisted of (1117) referees. Distributed on (22) sports federations of the Olympic individual sport and team sport.

The researchers concluded that the level of job satisfaction among referees working in the individual and team federations were low on a general level, there are differences in the level of job satisfaction between the two samples and in favor of the referees working in the team sports federations.

The researchers recommended emphasizing on the importance of providing good financial income for referees.

١ - الباب الأول: التعريف بالبحث.

١-١ المقدمة اهمية البحث:

تحتل الادارة بمختلف تفرعاتها مركزاً مؤثراً في عمل المؤسسات والهيئات كافة سواءً أكانت هذه الإدارة صناعية، تجارية، تربية، تعليمية او رياضية، وتعد هي المسؤولة عن قيادة دفة التطور والتقدم ودفعه لتحقيق الأهداف.

إن تلبية احتياجات الحكام الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة الرياضية من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء وكفاية الرضا الوظيفي لديهم نحو مؤسساتهم الرياضية، وينسجم هذا الرضا ويتناغم مع الهدف الأساس الذي وجدت الإدارة الرياضية من أجله ألا وهو تطوير الرياضيين، وتقديم الخدمات لجميع العاملين فيها، والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية، وتهيئة المناخ التنظيمي ليساعدهم على تحسين أدائهم وفعاليتهم في المجال الرياضي.

مما تقدم تتضح اهمية البحث هذه الاهمية في جانبين مهمين اولهما الناحية العلمية من خلال إضافة أداة جديدة تتمثل في اختبار الرضا الوظيفي لديهم، والاخرى تمثل الأهمية التطبيقية، إذ قد يستفيد المسؤولون من نتائج البحث في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الحكام العاملين في مؤسساتهم.

٢-١ مشكلة البحث.

في ضوء التطوير والتحديث لكافة جوانب العملية الرياضية المادية والفنية يبقى الحكام هم من يمثلون احدى اقطاب هذه العملية، وبالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت ظاهرة الرضا الوظيفي الا ان اغلبها على حد علم الباحث

لم تنطرق الى الرضا الوظيفي لدى الرياضيين وخصوصاً الحكام والذين يشكلون ويلعبون دوراً مهماً في قيادة المباراة واعطائها جمالية كبيرة، وبالتالي ظهرت مشكلة الدراسة في كيفية توفير ظروف ملائمة لعملمهم في المؤسسات الرياضية.

وارتأى الباحث صياغة المشكلة بشكل سؤالين رئيسيين:

- ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى الحكام العاملين في الاتحادات الرياضية الاولمبية وغير الأولمبية في العراق؟
- ماهي اوجه التشابه والاختلاف في الرضا الوظيفي عند المقارنة بين وحكام الاتحادات الاولمبية وغير الاولمبية؟

٣-١ هدف البحث:

يهدف البحث الى: بناء مقياس الرضا الوظيفي للحكام العاملين في الاتحادات الرياضية الفردية والجماعية، والتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهم، مقارنة في مستوى الرضا الوظيفي عندهم.

٤-١ مجالات البحث:

- ١-٤-١ المجال البشري: حكام الدوليين والدرجة الأولى العاملين في الاتحادات الرياضية الاولمبية الفردية والجماعية.
- ٢-٤-١ المجال الزمني: المدة من (٢٠١٦/٢/٤) ولغاية (٢٠١٦/٤/٢٤).
- ٣-٤-١ المجال المكاني: مقرات الاتحادات والمركز الوطني لرعاية الموهبة الرياضية وبعض اندية محافظة بغداد وكلية التربية البدنية وعلوم الرياضية.

٢- منهج البحث وإجراءاته الميدانية.

١-٢ منهج البحث.

اعتمد الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب التحليلي واسلوب المقارنات.

٢-٢ مجتمع البحث وعينته.

اذ اشتمل مجتمع البحث على الحكام الدوليين والدرجة الاولى العاملين في الاتحادات الرياضية الاولمبية الفردية والجماعية وعددهم (١١١٧) موزعين على (٢٢) اتحاد.

١-٢-٢ عينة البحث:

تكونت من (٤٥٠) حكماً دولي ودرجة اولي بنسبة مئوية بلغت (٤٠.٢٨%) من مجتمع الاصل موزعين على (٢٢) اتحاد تم اختيارها بصورة عشوائية.

٢-٢-٢ عينة التجربة الاستطلاعية:

تكونت من (١٨) حكماً (دولي ودرجة اولى) موزعين على (٩) اتحادات تم اختيارهم عشوائياً ومن خارج عينة الدراسة..

٣-٢-٢ عينة البناء:

تكونت من (١٥٠) حكماً دولي ودرجة اولى بنسبة مئوية مقدارها (٣٣.٣٤%) من عينة البحث موزعين على (٢٢) اتحاد رياضي اولمبي وغير اولمبي.

٤-٢-٢ عينة تطبيق الدراسة:

تألقت من (١٠٠) حكماً وبنسبة مئوية بلغت (٢٢.٢٣%) موزعي على (٢٢) اتحاد والجدول (١) يبين تفاصيل مجتمع البحث وعينات البناء وتطبيق الدراسة

جدول (١)

يبين تفاصيل مجتمع البحث وعينات البناء وتطبيق الدراسة

عينة التطبيق		عينة البناء			مجتمع البحث					
المجموع	دولي	اولى	المجموع	دولي	اولى	المجموع	دولي	اولى	الاتحادات	ت
١٤	١	١٣	٢٦	٢	٢٤	٢٢٤	١٤	٢١٠	القدم	١
٤	٢	٢	٥	١	٤	٧٢	١٦	٥٦	السلة	٢
٢	٠	٢	٧	١	٦	٢٣	٩	١٤	اليد	٣
٤	٠	٤	٥	٢	٣	٧٥	٥	٧٠	الطائرة	٤
٣	٣	٠	٤	٣	١	٧٩	٣٣	٤٦	الطاولة	٥
١	٠	١	٣	١	٢	٢٥	٧	١٨	التنس	٦
١	١	٠	٣	٠	٣	١١	٤	٧	المبارزة	٧
٢	٠	٢	٢	٢	٢	٨	٠	٨	التجديف والكانوي	٨
١	٠	١	٢	٠	٢	٢٣	٩	١٤	الجمباز	٩
٢	١	١	٣	١	٢	١٨	١٢	٦	الجودو	١٠
٢	٠	٢	٤	٠	٤	٣١	٤	٢٧	الملاكمة	١١
٢	٢	٠	٧	٦	١	٤٩	٤١	٨	المصارعة	١٢
١	٠	١	٤	١	٣	١١	٣	٨	القوس والسهم	١٣
٣	٠	٣	١	٠	١	٣١	٢	٢١	البيسبول والسوفت بول	١٤

عينة التطبيق		عينة البناء			مجتمع البحث					
المجموع	دولي	اولى	المجموع	دولي	اولى	المجموع	دولي	اولى	الاتحادات	ت
٤	٠	٤	٩	١	٨	٧٠	٧	٦٣	الدرجات	١٥
١	١	٠	٢	٠	٢	٢٨	٧	٢١	التايكواندو	١٦
٢	١	١	٣	٢	١	٥٣	٢٣	٣٠	رفع الاثقال	١٧
١	١	٠	٥	٠	٥	٦٣	٨	٥٥	السباحة	١٨
١	١	٠	٣	٢	١	١٠	٧	٣	الرماية	١٩
١	٠	١	٢	١	١	١٢	٤	٨	الفروسية	٢٠
٤	١	٣	٧	١	٦	٨٠	٢٠	٦٠	العاب القوى	٢١
١	٠	١	٢	١	١	١٥	٣	١٢	الريشة	٢٢

٣-٢ إجراءات البحث الميدانية.

ان من اهم مستلزمات إجراء اي بحث هو توافر العينة والاطلاع الكامل والمباشر على مجتمع البحث من اجل اختيار العينة بكل حرية ويذكر الهاشمي ان اختيار العينة يجب ان يكون في متناول اليد لأن فقدان هذا الشيء يسبب ضعفاً في تعميم النتائج (١، ص ٩٤)، وقد تم تزويد الباحث بكتاب (تسهيل مهمة) من عمادة الكلية الى الاتحادات المركزية كافة في العراق ذي العدد (١٢٧) في ٢٠١٦/٢/٤ .

١-٣-٢ بناء المقياس.

يذكر المختصون في مجال علم النفس وجود خطوات ينبغي على باني المقياس اتباعها قبل البدء في عملية التحليل الاحصائي، وهذه الخطوات هي:

اولاً: تحديد فكرة المقياس:

ينبغي تحديد الفكرة او الظاهرة المراد قياسها والمقصود بها ان تكون السمة او الصفة او القدرة او المهارة المطلوب قياسها محددة بصورة دقيقة وواضحة ويجب ان ترتبط برغبة الباحث واتجاهاته وقابلية للقياس واعطاء تعريف اجرائي لها مع اعتماده تعريف نظري يعتمده الباحث في بناء المقياس، "إذ ان تحديد الفكرة او الظاهرة يساعد في التعرف على الافكار الرئيسة التي يعتمدها في بناء المقياس" (٢، ص ١١٤).

ثانياً: تحديد هدف المقياس او الغرض منه:

وتتمثل هذه الخطوة بأن يكون هدف المقياس واضحاً ومفهوماً وقابلماً للتحقق ومنسجماً مع طبيعة المقياس وخصائصه، فلكل مقياس خصائصه التي تختلف باختلاف هدفه. فبعد ان يحدد الباحث الفكرة او الظاهرة المطلوب دراستها تحديداً دقيقاً عليه ان يسأل نفسه: ما هو الهدف المنشود من هذا المقياس؟ (٣، ص ٤٤).

ثالثاً: تحديد الاطار النظري للمقياس:

ان دراسة اي فكرة او ظاهرة او مفهوم او سمة يجب ان تستند الى اساس او مرجع نظري يدعمها لأنه يساعد الباحث في التعرف على الظاهرة او المفهوم وعلى تحديد اهميتها ومعناها وابعادها الفرعية وتعريفها وتعريفات ابعادها.

ان الاطلاع على الجانب النظري يأتي من خلال التعرف على المصادر والمراجع والدراسات المشابهة والمقاييس ذات الصلة بموضوع الدراسة (المقياس) وقراءتها وفهمها لأن بناء اي مقياس يجب ان يرتبط باطار نظري معين وهذا الاطار هو المرجع الذي يستند اليه الباحث في تحديد مجالات المقياس وصياغة الفقرات.

رابعاً: تحديد مجالات المقياس:

اي تحديد المكونات الاساسية للمقياس وهي مكونات افتراضية تتعلق بالظاهرة او الفكرة المطلوب قياسها، فعلى وفق الدراسات النظرية من مصادر ومراجع ودراسات مشابهة يتم تحديد المجالات (المحاور) المقترحة واعطاء تعريف نظري لكل مجال ومراعاة ان تعطى المجالات للظاهرة او المفهوم الذي يراد قياسه وعرضها على عدد من الخبراء والمختصين (٢، ص ١١٥).

خامساً: اعداد الصيغة الاولية للفقرات:

يقوم الباحث بأعداد الفقرات لكل محور على ان تعبر كل فقرة عن المجال الذي وضعت فيه على اساس تعريف المجال مع تحديد بدائل الاجابة المقترحة وعرضها على الخبراء والمختصين لأبداء آرائهم في صلاحية كل فقرة في قياس الظاهرة المطلوب قياسها وكذلك صلاحيتها في المجال الذي وضعت فيه مع صلاحية بدائل الاجابة.

على اساس اراء الخبراء والمعياري الذي يعتمده الباحث للإبقاء على كل فقرة بموجب موافقتهم يتم تحديد الفقرات التي يتضمنها المقياس بصورتها الاولية قبل اخضاعها للتحليل الاحصائي.

٢-٤ عرض نتائج الصدق العاملي (التحليل العاملي):

ذكرنا أن الصدق العاملي يتميز باختزال عدد مفردات المقياس الى اقل عدد على وفق قدرة كل مفردة في قياس الظاهرة المبحوثة بمعنى آخر اختصار الفقرات الكثيرة التي يتكون منها المقياس الى فقرات اقل عدد على اساس درجة قوتها في التعبير عن المفهوم او السمة التي أُعدَّ المقياس لقياسها بالاعتماد على درجة تشبعها بتلك السمة او المفهوم وبالتالي الحصول على فقرات ذات نوعية وليست كمية

وتم ادخال الفقرات (٧٢) للتحليل العاملي باستخدام الحقيبة الاجتماعية للعلوم الاحصائية (SPSS) للتعرف على درجات معاملات الارتباط بين الفقرات ونتج عن ذلك (٣٣٦٠) علاقة ارتباط بين الفقرات وجميعها تتمتع بدلالة معنوية إذ كانت قيمتها اعلى من مستوى (٠.٠٥).

• العوامل قبل التدوير:

بيّن التحليل الاحصائي قبل التدوير استخلاص (١٠) عاملاً اولياً ولأنه لا يمكن تفسير هذه العوامل الا بعد تدويرها إذ يذكر المختصون إن النتائج التي بينها التحليل العاملي في الجدول السابق هي نتائج اولية مباشرة وأن التحليل العاملي لا يكتفي بهذه الخطوة لأنها لا تحقق التركيب البسيط للعوامل التي تساعد على تفسيرها، ومن اجل تحقيق ذلك لابد من القيام بتدوير العوامل وهذا ما قام به الباحث ونتج عن عملية التدوير قبول (٥) عاملاً.

• العوامل بعد التدوير:

استخدام التدوير المتعامد بأسلوب الفارماكس (Varimax) لهنري كايزر (H.Kaiser)، إذ يعد هذا الاسلوب من افضل الاساليب التي تؤدي الى الحصول على خصائص التركيب البسيط

وبعد عملية التدوير تم تحديد العوامل التي يمكن تفسيرها بالاعتماد على درجة تشعب الفقرات ضمن عواملها وعدد الفقرات في كل عامل إذ تم اعتماد درجة التشعب (٠.٥٠) واكثر لقبول الفقرة وقبول العامل الذي تشعبت فيه (٣) فقرات فأكثر وعلى وفق ذلك تم قبول (٥) خمسة عوامل وهي العوامل التي اصبح يتكون منها مقياس هذه الدراسة وتم استبعاد بقية العوامل لأن تشعب كل منها كان أقل من (٣) ثلاث فقرات.

• تفسير العوامل:

اصبحت العوامل بعد التدوير (٥) عوامل تضم (٣٨) فقرة وقام الباحث بترتيب الفقرات تنازلياً ضمن كل عامل على وفق درجة تشعباتها التي تبدأ بدرجة التشعب (٠.٥٠) على ان يتكون كل عامل من ثلاث فقرات في الاقل.

جدول (٢)

يبين عوامل المقياس الخمسة وفقراته التي تشعبت

ت	العامل الاول		العامل الثاني		العامل الثالث		العامل الرابع		العامل الخامس	
	الفقرة	التشعب	الفقرة	التشعب	الفقرة	التشعب	الفقرة	التشعب	الفقرة	التشعب
١	٢٠	٠.٩٤٥	٤	٠.٨٩٢	٥٠	٠.٧٨٨	٢	٠.٩٤٧	١٧	٠.٨٣٨
٢	٢٣	٠.٩٦١	٧	٠.٧٣٣	٥٣	٠.٨٢٦	٨	٠.٨١١	٢١	٠.٦٥٩
٣	٢٤	٠.٨٩٤	٩	٠.٨٩٣	٥٦	٠.٧٨٩	٤٧	٠.٦٩٤	٢٢	٠.٦٢٣
٤	٢٦	٠.٨٧٥	١١	٠.٨٤٣	٦٥	٠.٧٦١	٦٣	٠.٨٤٩		
٥	٢٧	٠.٩٢٤	١٥	٠.٥٤٦	٧١	٠.٦٧٦				
٦	٢٨	٠.٨٨٨	٥٢	٠.٦٨٠						
٧	٢٩	٠.٦٦٧	٥٤	٠.٨٥٧						
٨	٣١	٠.٩٧٤	٥٩	٠.٨٤٦						
٩	٣٥	٠.٧٩٣								

								٠.٨٢٨	٣٦	.١٠
								٠.٩٥٠	٣٧	.١١
								٠.٩٠٩	٣٨	.١٢
								٠.٩٠٣	٣٩	.١٣
								٠.٩٠٨	٤٠	.١٤
								٠.٩٠٤	٤١	.١٥
								٠.٨٥٢	٤٣	.١٦
								٠.٥٩٠	٥١	.١٧
								٠.٦٠٧	٦٧	.١٨

• وتم رفض بقية العوامل لأنها لم تشبع عليها ثلاث فقرات.

٥-٢ المقياس بعد عملية البناء:

بعد الاجراءات التي مرّ ذكرها أصبح المقياس بعد عملية بنائه يتكون من (٤٤) فقرة وهي الفقرات التي تم ذكر ارقامها وتفصيلها في الجدول (٢).

٦-٢ الوسائل الاحصائية:

من خلال الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) استخدم الباحث الوسائل الاحصائية الآتية:

١. الوسط الحسابي.
٢. الانحراف المعياري.
٣. الخطأ المعياري.
٤. معامل ارتباط سبيرمان براون.
٥. معامل الارتباط البسيط لبيرسون.
٦. الاختبار التائي لعينة واحدة ذات وسط معلوم..
٧. معامل الفاكرونباخ.
٨. التحليل العاملي.
٩. النسبة المئوية.

٣- الباب الثالث: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.

٣-١ تطبيق المقياس النهائي:

قام الباحث بإجراء تطبيق المقياس النهائي بفقراته (٤٤) فقرة التي تم الحصول عليها من خلال نتائج عمليتي البناء حيث تم تطبيق المقياس بصورته النهائية على افراد عينة التطبيق (حكام الدوليين والدرجة الاولى العاملين في الاتحادات الرياضية الاولمبية وغير الأولمبية) المذكورة مسبقاً بتاريخ ٢٠١٦/٣/19 ولغاية ٢٠١٦/٣/٣١ البالغ عددهم (١٠٠) حكماً (٥٠) حكم لعبة فردية (٥٠) حكم لعبة جماعية من مجتمع البحث، تحت الشروط والتعليمات لتحقيق الهدف الثاني والثالث.

ولحساب معنوية الاستمارة تم ايجاد الوسط الحسابي الفرضي للاستمارة عن طريق حساب ادنى درجة للاستمارة ذات ال(٤٤) وتطبيق القانون:

الوسط الفرضي = (مجموع البدائل / اعلى درجة للبدل) X ادنى درجة للاستمارة

$$١٣٢ = ٤٤ \times (٥ / (٥+٤+٣+٢+١))$$

٣-٢ عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الاول والذي ينص (ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى

الحكام في الاتحادات الرياضية الاولمبية الفردية والجماعية في العراق؟)

الجدول (٣)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحسوبة والمعنوية الحقيقية ونوع الفرق للاستمارة

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	المعنوية الحقيقية	نوع الفرق
الاستمارة	126.1900	28.77313	-2.019	.046	معنوي

معنوي $\geq (٠.٠٥)$ عند درجة حرية (٩٩).

يتبين من الجدول (٣) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستوى الرضا الوظيفي الكلية للحكام الاتحادات الجماعية والفردية من عينة البحث. اذ بلغ الوسط الحسابي لمستوى الرضا الوظيفي الكلي (١٢٦.١٩٠٠) بانحراف معياري بلغ (٢٨.٧٧٣١٣).

ولحساب معنوية الاستمارة للاتحادات الجماعية عمد الباحث الى استعمال اختبار (ت) لوسط مجتمع معلوم وهو (١٣٢) كما مبين بالجدول الاتي:

الجدول (٤)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحسوبة والمعنوية الحقيقية ونوع الفرق للاتحادات الجماعية في الاستثمار

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	المعنوية الحقيقية	نوع الفرق
الاستثمار	١٥٢.٢٤	15.029	٩.٥٢٢	٠.٠٠٠	معنوي

معنوي $\geq (٠.٠٥)$ عند درجة حرية (٤٩).

يتبين من الجدول (٤) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستوى الرضا الوظيفي الكلي للحكام الاتحادات الجماعية من عينة البحث. اذ بلغ الوسط الحسابي لمستوى الرضا الوظيفي الكلي (١٥٢.٢٤) بانحراف معياري بلغ (١٥.٠٢٩).

ولحساب معنوية الاستثمار لحكام الاتحادات الفردية عمد الباحث الى استعمال اختبار (ت) لوسط مجتمع معلوم وهو (١٣٢) كما مبين بالجدول الاتي:

الجدول (٥)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحسوبة والمعنوية الحقيقية ونوع الفرق للاتحادات الفردية في الاستثمار

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	المعنوية الحقيقية	نوع الفرق
الاستثمار	100.14	7.866	٢٨.٦٣٩	٠.٠٠٠	معنوي

معنوي $\geq (٠.٠٥)$ عند درجة حرية (٤٩).

يتبين من الجدول (٥) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمستوى الرضا الوظيفي الكلي للحكام الاتحادات الفردية من عينة البحث. اذ بلغ الوسط الحسابي لمستوى الرضا الوظيفي الكلي (100.14) بانحراف معياري بلغ (7.866).

٣-٣ الإجابة على السؤال الثاني من اسئلة الدراسة والذي ينص على (ماهي اوجه التشابه والاختلاف في الرضا الوظيفي عند المقارنة بين حكام الاتحادات الاولمبية الفدية والجماعية؟)

ولحساب الفرق بين الاتحادات الفردية والجماعية عمد الباحث على التعامل مع المجموع الكلي للاستثمار ولكل فرد على حدا وتم المقارنة بين الاولمبيين وغير الاولمبيين باستعمال قانون (ت) للعينات المستقلة والجدول الاتي يوضح ذلك:

الجدول (٦)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحسوبة للاتحادات الفردية والجماعية للمقياس ككل

نوع الفرق	المعنوية الحقيقية	قيمة ت المحسوبة	الفردية		الجماعية		المتغيرات
			ع	س	ع	س	
معنوي	.000	21.717	7.86625	100.1400	15.02998	152.2400	الاستمارة

معنوي $\geq (0.05)$ عند درجة حرية (٩٨).

يبين الجدول (٢٧) نتائج قيمة t والمعنوية الحقيقية والدلالة الاحصائية بين اجابات بين الاتحادات الفردية والجماعية ويظهر في الجدول ان قيمة t للمستوى الكلي للرضا الوظيفي بلغت (٢١.٧١٧) والمعنوية الحقيقية (٠.٠٠٠)، وبلغ مقدار الوسط الحسابي للحكام الاتحادات الجماعية (١٥٢.٢٤٠٠) بانحراف معياري (١٥.٠٢٩٩٨) في حين بلغ مقدار الوسط الحسابي للحكام الاتحادات الفردية (١٠٠.١٤٠٠) بانحراف معياري (٧.٨٦٦٢٥).

٤ - الباب الرابع: الاستنتاجات والتوصيات.

٤-١ الاستنتاجات:

على وفق ما توصلت اليه الدراسة من نتائج فقد توصل الباحث الى الاستنتاجات الاتية:

١. ان مستوى الرضا الوظيفي لدى الحكام العاملين في الاتحادات الفردية والجماعية كانت متدنيا على المستوى العام.
٢. توجد اختلافات في مستوى الرضا الوظيفي بين العينتين ولصالح الحكام العاملين في الاتحادات الرياضية الجماعية.
٣. ان مستوى الرضا الوظيفي في جميع المحاور (٦) للحكام العاملين في الاتحادات الرياضية الجماعية اعلى من الحكام العاملين في الاتحادات الرياضية الفردية.

٤-٢ التوصيات:

١. التأكيد على عامل الرضا الوظيفي بالنسبة للحكام.
٢. التأكيد على اهمية التخصيص والمردود المادي الجيد الذي يؤمن الحاجات الاساسية للحكام.
٣. اجراء بحوث اخرى على مدربي المنتخب الوطنية ولاعبي المنتخب الوطنية في الاتحادات الرياضية الاولمبية وغير الاولمبية.

المصادر.

١. ظافر هاشم الكاظمي؛ التطبيقات العملية لكتابة الرسائل والاطاريج التربوية والنفسية: (بغداد، كلية التربية الرياضية، ٢٠١٢).
٢. محسن لطفي احمد؛ مقياس الشخصية، (القاهرة، المصرية الدولية للطباعة والنشر، ٢٠٠٦).
٣. عبد الله الحمادي وماهر الدرايع؛ القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق، ط١، (عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤).

الملحق (٢)

يبين مقياس الدراسة بصورته النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابدأ
١.	تحويل بعض الصلاحيات للجنة الحكام في الاتحاد يساعد في تحسين ادائك.					
٢.	يقوم الاتحاد بمساعدتك في حالة حاجتك لهذه المساعدة.					
٣.	يعتمد الاتحاد العمل كفريق واحد في ادارته.					
٤.	يتعامل الاتحاد بشفافية بقضاياك الادارية.					
٥.	لديك معلومات عن اداء الاتحاد وما يخطط له من نشاطات.					
٦.	تعتقد ان اجراءات الاتحاد الادارية تعقد عملك كحكم.					
٧.	التقاطعات والصراعات التي تحدث في الاتحاد تؤثر على عملي كحكم.					
٨.	يتعامل الاتحاد مع الحكام كافة بعدالة.					
٩.	يتعامل الاتحاد مع الحكام كافة باحترام.					
١٠.	يراعي الاتحاد اراء الحكام في دراسة برامجه.					
١١.	يسمح الاتحاد للحكام بأبداء آرائهم الخاصة بالأمور التحكيمية					
١٢.	يراعي رأي الحكام في القرارات التي يتخذها الاتحاد.					
١٣.	يفرض الاتحاد قرارات انية على الحكام.					
١٤.	يراجع الاتحاد القرارات التي يتخذها للاستفادة من أخطائها.					
١٥.	ينمي الاتحاد العلاقات بين الحكام.					
١٦.	يخصص الاتحاد ميزانية خاصة للتحكيم خلال الموسم.					
١٧.	تعد الاجور التحكيمية التي تخصص للحكام مجزية.					
١٨.	يراعي الاتحاد زيادة اجور التحكيم مع تطور وزيادة غلاء المعيشة.					
١٩.	يعتمد الاتحاد نظام الايفادات للحكام غير اجور التحكيم.					
٢٠.	تعتقد ان اجور التحكيم التي يعتمدها الاتحاد عادلة بين الدرجات التحكيمية.					
٢١.	يلتزم الاتحاد بإعطاء الاجور التحكيمية في اوقاتها المحددة.					
٢٢.	يضمن الاتحاد حقوق الحكام المالية والضمانات عند التعرض الى اصابة معوقه.					
٢٣.	يقوم الاتحاد دائماً بالتهديد بتخفيض وتأخير الاجور.					

					٢٤. يعد تقييم ادائك من الاتحاد مستوى اداءك الحقيقي.
					٢٥. يعد نموذج تقييم الاداء الذي يعتمد على الاتحاد حالياً مناسباً لعمل الحكام.
					٢٦. تعتمد التحدي لمواجهة الصعاب في عملك التحكيمي.
					٢٧. لديك استعداد على اداء التحكيم بدون اجور مالية.
					٢٨. لديك الرغبة بترك العمل كحكم في الاتحاد.
					٢٩. تفضل البقاء في اداء التحكيم اذا عرض عليك فرصة عمل مناسبة.
					٣٠. تحاول تحسين ادائك في التحكيم من مباراة لأخرى.
					٣١. يوفر الاتحاد المستلزمات والتجهيزات الخاصة بالتحكيم.
					٣٢. تتناسب كمية المستلزمات والتجهيزات الخاصة مع اعداد الحكام.
					٣٣. يوفر الاتحاد التجهيزات التقنية الخاصة بتحكيم اللعبة.
					٣٤. يؤمن الاتحاد المستلزمات والتجهيزات الخاصة بالتحكيم الحديثة.
					٣٥. يخصص الاتحاد قاعة تدريبية بالحكام.
					٣٦. يعتمد الاتحاد المستلزمات والتجهيزات والادوات الخاصة بالتحكيم حصراً.
					٣٧. يؤمن الاتحاد بدلات التحكيم الشخصية للحكام كافة.
					٣٨. ترى ان المشاركة في دورة تحكيمية خارجية يساعد في تطوير ادائك التحكيمي.
					٣٩. ترى ان المشاركة في دورة تحكيمية داخلية يساعد في تطوير ادائك التحكيمي.
					٤٠. تستفيد من المحاضرات العلمية التي يقيمها اتحاد اللعبة.
					٤١. تعد المعسكرات والدورات التي ينظمها الاتحاد مساعدة في تطوير الاداء.
					٤٢. تساعد المعسكرات والدورات التحكيمية على تذليل العقبات التي تعترض عمل الحكم.
					٤٣. تحدد العقبات والمشاكل التي تواجه الحكام من خلال المعسكرات والدورات التحكيمية.
					٤٤. تضيف المعسكرات والدورات التحكيمية رصيد معرفي ومهاري لعمل الحكم.