

# مصادر الرضا لدي معلمي التربية للرياضية بمحافظة أسوان

\* أحمد عبد العاطي حسين

\*\* ضحي صابر محمد

## مقدمة ومشكلة البحث

الرضا الوظيفي من أهم عوامل نجاح المعلم أو المعلمة في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة كما يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة.

وفي هذا الصدد تشير سوسن الشيخ إلى أن العاملين في أي مؤسسة يكون أكثر ارتباطا بعملهم وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة (٢: ٢٦٥).

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها المعلم، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته (٥: ١٢).

ويعتبر الرضا الوظيفي الأساس الأول في تحقيق الأمن النفسي والوظيفي للموظفين وينعكس ايجابيا علي الانتاج في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية (٤: ٢٩١).

وقام "لوك" ١٩٧٦، بمراجعة ما يربو علي ٣٣٠ من المقالات والرسائل والابحاث الجامعية التي كتبت حول الرضا الوظيفي في السنوات الأخيرة، واستنتج، ان الرضا يتحقق

---

\* أستاذ علم النفس الرياضي المساعد - قسم العلوم التربوية والنفسية الرياضية كلية التربية الرياضية بقنا - جامعة جنوب الوادي.

\*\* معلمة تربية رياضية- محافظة أسوان

بشكل مباشر من دافع الأحداث او الظروف من خلال (العمل ذاته والمكافأة والحوافز وظروف العمل) وعلى الجانب الآخر وجد ان الرضا الوظيفي، يتحقق بشكل غير مباشر من خلال عوامل وظروف اخرى تتعلق غالبا بالموظف ذاته، والمشرفين والمرؤوسين وسياسة العمل والرواتب (٣: ٢٠).

ولقد بينت دراسات كثيرة ان للرضا الوظيفي علاقه مباشرة بدافعيه الانجاز والتي تمثل احد الجوانب المهمة في منظومه الدوافع الانسانيه، ولقد اهتم الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعى وعلم النفس التربوي بدافعيه الانجاز لما لها من اثار كبيرة على الجودة والتنوعية فى مجال التعلم ويعد الدافع للإنجاز عاملا مهما فى توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وفى ادراكه للموقف، فضلا عن مساعدته فى فهم وتفسير سلوك الفرد، وسلوك المحطين به، كما يعتبر الدافع للإنجاز مكونا اساسيا فى سعى الفرد تجاة تحقيق ذاته وتأكيدھا من خلال الانجاز يشعر الفرد بتحقيق ذاته، وفيما يصبو الية من اسلوب حياة افضل ومستويات أعظم لوجوده الإنسانى.

وتبين من الدراسات أن الرضا الوظيفي المرتفع للعاملين غالبا ما يزيد الإنتاجية ويقلل معدل دوران العمل ويخفض نسبة الغياب ويرفع معنويات العاملين ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد، ويؤكد العلماء على أن أي سلوك بشري لابد أن يكون وراءه دوافع كثيرة توجهه ويعد مصطلح دافعية الإنجاز من المصطلحات التي ازداد الاهتمام بها في الدراسات النفسية، وهي التي تؤثر في مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة التي يواجهها.

## اهمية البحث والحاجة اليه:

- ١- الأهمية العلمية: إضافة أداة جديدة تتمثل في اختبار الرضا الوظيفي لدى المعلمين.
- ٢- الأهمية التطبيقية: قد يستفيد المسؤولون من نتائج البحث في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من الجنسين بمدارس التعليم العام، ومدارس الفئات الخاصة.

## أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي الى التعرف على:

- مصادر الرضا لدي معلمى ومعلمات التربية الرياضية بمحافظة أسوان.

## تساؤلات البحث:

- ١- ما مصادر الرضا لدي معلمى ومعلمات التربية الرياضية بمحافظة أسوان؟

## بعض المصطلحات الواردة فى البحث:

### تعريف الرضا:

يمثل الفرق فى ادراك العلاقة الناتجة بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من وظيفته وما بين ما هو حصل عليه (١، ١٢٣).

### تعريف الرضا الوظيفي:

هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح او السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه، وبيئة العمل، والمؤثرات ذات العلاقة على حد سواء.

## خطة وإجراءات البحث

### أولاً: خطة البحث

**منهج البحث:** استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسح Descriptive

Method في إجراء هذه الدراسة.

**مجتمع البحث:** يمثل مجتمع الدراسة وبلغ عدد مفردات العينة الأساسية (١٠٠) معلم

تربية رياضية، ممن يقومون بالتدريس في المراحل التعليمية المختلفة (ابتدائي- إعدادي- ثانوي(عام، فنى، تجارى))، بإدارة أسوان التعليمية.

### عينة البحث:

تم اختيار (٦٠) معلم من معلمى التربية الرياضية بمختلف المراحل التعليمية ممن

يقومون بالتدريس فى المراحل التعليمية المختلفة (ابتدائي- إعدادي- ثانوي (عام، فنى،

تجارى))، ومن مختلف المستويات الوظيفية، كما تم اختيار عينة قوامها (٤٠) معلم كعينة استطلاعية منها.

ويوضح الجدول رقم (١) التوصيف الاحصائى لبيانات عينة البحث:

| م | عينة الدراسة             | بيان عدد المدارس | المسمى الوظيفى |           |      | إجمالى عدد المعلمين |
|---|--------------------------|------------------|----------------|-----------|------|---------------------|
|   |                          |                  | معلم أول       | معلم خبير | معلم |                     |
| ١ | عينة الدراسة الإستطلاعية | ٢٠ مدرسة         | ١٨             | ١٢        | ١٠   |                     |
| ٢ | عينة الدراسة الأساسية    | ٤٠ مدرسة         | ٤١             | ٣٠        | ٢٩   |                     |

### ثانياً إجراءات البحث:

تمثلت خطوات وإجراءات الدراسة الميدانية فيما يلى:

١- تم جمع المادة العلمية من مراجع ودراسات علمية، حتى تم إعداد الإطار النظرى

الخاص بالدراسة الحالية.

٢- قامت الباحثة بإعداد إستمارة بيانات أولية عن معلمى التربية الرياضية بإدارة أسوان التعليمية.

٣- إجراء الدراسة الاستطلاعية للتأكد من ثبات وصدق أدوات الدراسة.

٤- التحقق من التحليل السيكومتري لإستبيان الرضا الوظيفى.

٥- إجراء الدراسة الأساسية للإجابة على تساؤلات الدراسة.

٦- رصد درجات المعلمين مع وضع خطة لتفسير وتكويد البيانات على برنامج spss 20.٧.

٧- معالجة البيانات إحصائياً وذلك من خلال الأساليب الإحصائية الملائمة.

٨- إستخلاص النتائج والتوصيات التربوية ذات الصلة بموضوع البحث.

تقديم مقترحات بحثية مستقبلية.

**ثالثاً: أدوات جمع البيانات المستخدمة فى البحث:**

**إستخدم الباحثان الأدوات الآتية:**

١- إستبيان الرضا الوظيفى (وائل مرزوق، ٢٠١٢).

٢- جهاز كمبيوتر محمول فى تفريغ وتحليل البيانات مزود ببرنامج التحليل الإحصائى (SPSS v.20) حزمة البرنامج الإحصائى للعلوم الاجتماعية.

٣- قام الباحثان بالإطلاع على المراجع العلمية المتخصصة والدراسات التى تناولت موضوع الدراسة.

٤- بيانات إدارية (موافقات الجهات المختصة بتطبيق الدراسة).

تقدم الباحثة فى هذا الجزء وصفاً شاملاً للأدوات المستخدمة فى هذه الدراسة وهى:

١- استبيان الرضا الوظيفى (وائل مرزوق، ٢٠١٢)

وصف الاستبيان

يتضمن ( ٣٣ عبارة ) عبارة في صورة مواقف وتصنف كل منها اجتماعياً موزعين على خمسة محاور (العوامل المهنية، العوامل الاجتماعية، فرص النمو والتقدم، التناغم الوجداني والعاطفي، العوامل الاقتصادية، القوانين والأنظمة)، أمام كل عبارة خمسة إختيارات (راضى بدرجة كبيرة، راضى، غير متأكد، غير راضى، غير راضى أبداً)، الدرجات موزعة طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي كالتالي:

- راضى بدرجة كبيرة = ٥ درجات.

- راضى = ٤ درجات.

- غير متأكد = ٣ درجات.

- غير راضى = ٢ درجتين.

- غير راضى أبداً = ١ درجة واحدة.

**الخصائص السيكومترية لإستبيان الرضا الوظيفي**

١- الصدق:

قام مصمم الإستبيان (وائل مرزوق) بحساب صدق الإستبيان بإستخدام صدق المحتوى من خلال عرضه على محكمين وأوضحت نتائج صدق المحكمين إتفاق الآراء حول صدق محاور الإستبيان والإتفاق حول محتوى العبارات مما يدل على صدق المحاور في تمثيل محتوى الإستبيان من وجهة نظر الخبراء.

**- التحليل السيكومتري لإستبانة الرضا الوظيفي في الدراسة الحالية**

١- الصدق:

قامت الباحثة بالتأكد من حساب صدق التكوين الفرضي بإستخدام الاتساق الداخلي وذلك على عينة قوامها (٤٠) معلم تربية رياضية من نفس مجتمع الدراسة وخارج العينة الأساسية، حيث يعد الاتساق الداخلي مؤشراً للدلالة على (صدق) الإستبيان، وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه بعد استبعاد درجة العبارة منه، ويوضح جدول (٢) قيم معاملات الارتباط الناتجة.

## جدول (٢)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات إستبيان الرضا الوظيفي والمحور المنتميه

له

ن=(٤٠)

| العوامل المهنية |                | العوامل الاجتماعية |                | فرص النمو والتقدم |                | العوامل الاقتصادية |                | القوانين والأنظمة |                |
|-----------------|----------------|--------------------|----------------|-------------------|----------------|--------------------|----------------|-------------------|----------------|
| رقم العبارة     | معامل الارتباط | رقم العبارة        | معامل الارتباط | رقم العبارة       | معامل الارتباط | رقم العبارة        | معامل الارتباط | رقم العبارة       | معامل الارتباط |
| ١               | **٠.٥٤٠        | ١                  | **٠.٤٨٣        | ١                 | **٠.٥٥٨        | ١                  | **٠.٥٦٣        | ١                 | **٠.٥٨٦        |
| ٢               | **٠.٤٩٤        | ٢                  | **٠.٦٦١        | ٢                 | **٠.٥٩٨        | ٢                  | **٠.٦٧١        | ٢                 | **٠.٧٢٦        |
| ٣               | **٠.٦٠٧        | ٣                  | **٠.٨٠٤        | ٣                 | **٠.٥٩٢        | ٣                  | **٠.٤٣٠        | ٣                 | **٠.٥٦٢        |
| ٤               | **٠.٦٧٠        | ٤                  | **٠.٧٦٢        | ٤                 | **٠.٧٤٣        | ٤                  | **٠.٥٨٢        | ٤                 | **٠.٨٤٣        |
| ٥               | **٠.٥٩٤        | ٥                  | **٠.٥٩١        | ٥                 | **٠.٥٢٩        | ٥                  | **٠.٤٠٨        | ٥                 | **٠.٥٦٢        |
| ٦               | **٠.٤٥١        | ٦                  | **٠.٥٥٤        | ٦                 | **٠.٤٣٩        | ٦                  | **٠.٨٢٢        | ٦                 | **٠.٥٤٧        |
|                 |                |                    |                | ٧                 | **٠.٥٦٢        |                    |                |                   | **٠.٥٣٤        |
|                 |                |                    |                |                   |                |                    |                |                   | **٠.٥٦١        |

\*\* Correlation is Significant at the (0. 01)

ويتضح من الجدول أن قيم معامل الإتساق تتراوح ما بين (٠.٤٣٠ ، ٠.٨٢٢)

وجميعها مرتفعه ودالة جميعها عند مستوى دلالة (٠.٠٠١).

### ٢- الثبات:

قامت الباحثة بالتأكد من ثبات الإستبيان بثلاثة طرق هما:

#### أ- الثبات بإستخدام معامل ألفا كورنباخ:

تم حساب معامل ألفا لكل محور من محاور الإستبيان ويوضح جدول (٣) قيم

معاملات ألفا لمحاور الإستبيان كالتالى:

### جدول (٣)

#### معامل ألفا لمحاور إستبيان الرضا الوظيفي

ن= (٤٠)

| القوانين والأنظمة | العوامل الاقتصادية | فرص النمو والتقدم | العوامل الاجتماعية | العوامل المهنية | المحاور             |
|-------------------|--------------------|-------------------|--------------------|-----------------|---------------------|
| **٠.٨١٩           | **٠.٧٨٠            | **٠.٦٣٩           | **٠.٥١٨            | **٠.٦٢٠         | معامل ألفا- كورنباخ |

\*\* Significant at the (0. 01)

ويتضح من الجدول أن قيم معامل ثبات ألفا تتراوح ما بين (٥١٨.٠، ٨١٩.٠) وجميعها مرتفعة ودالة جميعها عند مستوى دلالة (01٠.٠).

#### ب- التجزئة النصفية:

تم حساب الثبات عن طريق التجزئة النصفية، وذلك بتقسيم عبارات كل محور من محاور الإستبيان إلى جزئين: فردي وزوجي ثم إستخدمت معادلة سبيرمان - براون لتصحيح معامل الارتباط الناتج عن التجزئة النصفية، ويوضح جدول (٤) قيم معاملات الارتباط لمحاور الإستبيان.



## جدول (٤)

### معامل سبيرمان براون لمحاور إستبيان الرضا الوظيفي

ن= (٤٠)

| المحاور               | العوامل المهنية | العوامل الاجتماعية | فرص النمو والتقدم | العوامل الاقتصادية | القوانين والأنظمة |
|-----------------------|-----------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| معامل سبيرمان - براون | **٠.٧٣٣         | **٠.٤٦٩            | **٠.٥٨٧           | **٠.٧٤٥            | **٠.٨١٦           |

\*\* Significant at the (0.01)

ويتضح من الجدول أن قيم معامل سبيرمان تتراوح ما بين (٠.٥٨٧ ، ٠.٨١٦) وجميعها مرتفعة ودالة جميعها عند مستوى دلالة (٠.٠١).

### ج- إعادة التطبيق:

إستخدمت الباحثة طريقة إعادة تطبيق إستبيان الرضا الوظيفي خلال أسبوعين من التطبيق الأول، كما موضح بالجدول (٥).

## جدول (٥)

### قيم معاملات إرتباط بيرسون لإعادة تطبيق الإستبيان لإستبيان الرضا الوظيفي

ن= (٤٠)

| المحاور      | العوامل المهنية | العوامل الاجتماعية | فرص النمو والتقدم | العوامل الاقتصادية | القوانين والأنظمة |
|--------------|-----------------|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| معامل الثبات | **٠.٨٥٤         | **٠.٧٣٤            | **٠.٦٣٨           | **٠.٥٤٩            | **٠.٨٠٧           |

\*\* Correlation is Significant at the (٠.٠١)

ويتضح من الجدول أن قيمة معامل الثبات تتراوح بين (٠.٥٤٩ ، ٠.٨٥٤)، وجميعها مرتفعة للمحاور، وجميعها دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١).

## أولاً: عرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

لما كانت هذه الدراسة تتطلب الكشف عن العلاقة بين مصادر الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى معلمى التربية الرياضية، فقد استخدمت الباحثة أساليب المعالجات الإحصائية المناسبة للإجابة على تساؤلات الدراسة وذلك على النحو التالى:

### التساؤل الأول: ما واقع الرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية عينة البحث؟

للإجابة على التساؤل الأول استخدمت الباحثة طرق الاحصاء الوصفي وهى مقاييس النزعة المركزية(المتوسط)، والتشتت(الانحراف المعياري)، ويوضح الجداول التالية ما توصلت إليه الباحثة من نتائج فى هذا الصدد:

### المحور الأول : العوامل المهنية.

## جدول (٦)

استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور العوامل المهنية

ن = ١٠٠

| الترتيب | الانحراف المعياري<br>"ع" | المتوسط<br>"م" | متغيرات الدراسة                                          |
|---------|--------------------------|----------------|----------------------------------------------------------|
| ٤       | ٠.٩٥                     | ٢.٠٦           | ١ برنامج إعداد المدرس مهنيًا مرضى.                       |
| ٣       | ٠.٩٢                     | ٢.١٥           | ٢ البعثات العلمية التي تحصل عليها لمواصلة تعليمك مناسبة. |
| ٦       | ٠.٩١                     | ٢.٠٢           | ٣ ظروف التقدم في مهنة التعليم.                           |
| ١       | ٠.٩٧                     | ٣.٦٧           | ٤ ملائمة جو العمل للإنجاز.                               |
| ٢       | ٠.٩٥                     | ٣.٦٥           | ٥ توفير الوسائل والأدوات الرياضية.                       |
| ٢       | ٠.٩٥                     | ٣.٦٥           | ٦ توافر عوامل السلامة في المدرسة.                        |
| —       | ٠.٥٩                     | 2.59           | المتوسط العام للمحور الأول                               |

يتضح من جدول (٦) في مجال التعرف على محور العوامل المهنية المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى عينة البحث، تفاوت قيم المتوسطات الحسابية لإستجابات العينة على عبارات المحور الأول ما بين (٣.٧٠ - ٢.٠٢)، وقد بلغ المتوسط العام للمحور (٢.٥٩) مما يدل على عدم وجود رضا وظيفي عن محور العوامل المهنية، حيث تركزت آراء المعلمين على الإستجابة (غير راضى) بالمحور.

المحور الثاني : العوامل الاجتماعية.

## جدول (٧)

### استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور العوامل الاجتماعية

ن = ١٠٠

| الترتيب | الانحراف المعياري<br>"ع" | المتوسط<br>"م" | متغيرات الدراسة                                                          |
|---------|--------------------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------|
| ٤       | ٠.٨٧                     | ١.٤٤           | ١ وصولك كمدرس إلى مكانة عليا في المجتمع.                                 |
| ٥       | ٠.٨٣                     | ١.٤١           | ٢ المكانة الاجتماعية التي يحققها لك عملك في مهنة تدريس التربية الرياضية. |
| ١       | ٠.٩٧                     | ٢.١٤           | ٣ فرص تنميتك صداقات في المجتمع.                                          |
| ١       | ٠.٩٧                     | ٢.١٤           | ٤ علاقة المدرسين مع أفراد المجتمع خارج العمل.                            |
| ٣       | ٠.٩٩                     | ٢.٠٧           | ٥ نظرة أفراد أسرتك لمهنة التدريس.                                        |
| ٦       | ٠.٧٧                     | ١.٤٠           | ٦ تقدير مدير المدرسة للأداء المميز للمدرسين.                             |
| —       | ٠.٥٩                     | ١.٧٥           | المتوسط العام للمحور الثاني                                              |

يتضح من جدول (٧) في مجال التعرف على محور العوامل الاجتماعية المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى عينة البحث، تفاوت قيم المتوسطات الحسابية لإستجابات العينة على عبارات المحور الثاني ما بين (١.٤٠ - ٢.١٠)، وقد بلغ المتوسط العام للمحور (١.٧٥) مما يدل على عدم تحقق العوامل الاجتماعية للرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية عينة البحث، حيث تركزت آراء المعلمين على الإستجابة (غير راضى جدا) بالمحور.

المحور الثالث : فرص النمو والتقدم.

جدول (٨)

استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور فرص النمو والترقى

ن = ١٠٠

| الترتيب | الانحراف المعياري<br>"ع" | المتوسط<br>"م" | متغيرات الدراسة                                          |
|---------|--------------------------|----------------|----------------------------------------------------------|
| ٦       | ٠.٨٢                     | ٢.٦٢           | ١ فرص الترقية إلى مركز أعلى في العمل.                    |
| ٤       | ٠.٨٥                     | ٢.٧٨           | ٢ معايير الترقية في مهنة تدريس التربية الرياضية.         |
| ٥       | ٠.٧٩                     | ٢.٧٥           | ٣ إرتباط الترقية بالكفاءة وإتقان العمل.                  |
| ٣       | ٠.٨٩                     | ٣.٤٠           | ٤ مدى تكافؤ الفرص في الترقية.                            |
| ١       | ٠.٦٨                     | ٣.٨٥           | ٥ فرص العضوية في مجالس ولجان عليا.                       |
| ٧       | ٠.٨٥                     | ١.٩٨           | ٦ الفرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية وإجتماعية |
| ٢       | ٠.٨٣                     | ٣.٦٦           | ٧ فرص الترقية المتاحة لك.                                |
| —       | ٠.٥٩                     | ٣.٠١           | المتوسط العام للمحور الثالث                              |

يتضح من جدول (٨) في مجال التعرف على محور فرص النمو والتقدم المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى عينة البحث، تفاوتت قيم المتوسطات الحسابية لإستجابات العينة على عبارات المحور الثالث ما بين (٣.٨٥ - ١.٩٨)، وقد بلغ المتوسط العام للمحور (٣.٠١) مما يدل على عدم التأكد من فرص النمو والتقدم في مهنة تدريس التربية الرياضية لدى عينة الدراسة، حيث تركزت آراء المعلمين على الإستجابة (غير متأكد) بالمحور.

المحور الرابع : العوامل الإقتصادية.

جدول (٩)

استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور العوامل الاقتصادية

ن = ١٠٠

| الترتيب | الإنحراف المعياري<br>"ع" | المتوسط<br>"م" | متغيرات الدراسة                                    |
|---------|--------------------------|----------------|----------------------------------------------------|
| ١       | ٠.٦٢                     | ١.٦٥           | ١ المكافآت التي تحصل عليها نتيجة نجاحك في عملك.    |
| ٤       | ٠.٨٠                     | ١.٤٣           | ٢ عدالة الحوافز المادية والمعنوية في مهنة التدريس. |
| ٣       | ٠.٦٢                     | ١.٦٣           | ٣ راتبك مقارنة مع رواتب زملائك في مهن أخرى.        |
| ٢       | ٠.٦٣                     | ١.٦٤           | ٤ ملائمة الراتب للجهد الذي تبذله.                  |
| ٦       | ٠.٨٠                     | ١.٤٤           | ٥ كفاية الراتب لمستلزمات أسرتك ومتطلبات المعيشة.   |
| ٥       | ٠.٦٨                     | ١.٥٩           | ٦ الزيادة في سلم رواتب المدرسين.                   |
| —       | ٠.٧٤                     | ١.٥٦           | المتوسط العام للمحور الرابع                        |

يتضح من جدول (٩) في مجال التعرف على محور العوامل الاقتصادية المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى عينة البحث، تفاوت قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات العينة على عبارات المحور الرابع ما بين (١.٦٥ - ١.٤٤)، وقد بلغ المتوسط العام للمحور (١.٥٦) مما يدل على عدم رضا المعلمين على العوامل الاقتصادية في مهنة تدريس التربية الرياضية لدى عينة الدراسة، حيث تركزت آراء المعلمين على الاستجابة (غير راضى بشدة) بالمحور.

المحور الخامس : القوانين والأنظمة.

جدول (١٠)

استجابات أفراد مجتمع الدراسة على عبارات محور القوانين والأنظمة

ن = ١٠٠

| الترتيب | الانحراف المعياري<br>"ع" | المتوسط<br>"م" | متغيرات الدراسة                                               |
|---------|--------------------------|----------------|---------------------------------------------------------------|
| ٥       | ٠.٦٣                     | ٢.٦٦           | درجة رضاك عن وضوح الأنظمة والقوانين على مستوى الإدارة العليا. |
| ٤       | ٠.٦٢                     | ٢.٦٧           | الأنظمة والقوانين التربوية مستمدة من نظام ديمقراطي.           |
| ١       | ٠.٦٨                     | ٢.٧٥           | الأنظمة والقوانين قابلة للتطبيق داخل المدرسة.                 |
| ٣       | ٠.٥٣                     | ٢.٦٩           | تتواءم الأنظمة والقوانين مع البيئة الاجتماعية والمدرسية.      |
| ٢       | ٠.٦٥                     | ٢.٧٠           | قانون التأمين الصحي ملائم.                                    |
| ٦       | ٠.٥٢                     | ٢.٦٢           | الأجازات السنوية كافية.                                       |
| ٨       | ٠.٨٥                     | ١.٧٠           | الحصول على الإعارات والبحث العلمية تتم بالعدالة.              |
| ٧       | ٠.٨١                     | ٢.١٢           | نصاب الحصص الأسبوعي                                           |
| —       | ٠.٦٩                     | ٢.٤٨           | المتوسط العام للمحور الخامس                                   |

يتضح من جدول (١٠) في مجال التعرف على محور القوانين والأنظمة المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى عينة البحث، تفاوت قيم المتوسطات الحسابية لإستجابات العينة على عبارات المحور الخامس ما بين (١.٧٠ - ٢.٧٥)، وقد بلغ المتوسط العام للمحور (٢.٤٨) مما يدل على عدم رضا المعلمين على القوانين والأنظمة في مهنة تدريس التربية الرياضية لدى عينة الدراسة، حيث تركزت آراء المعلمين على الإستجابة (غير راضى) بالمحور.

المحور السادس: إستبيان الرضا الوظيفى ككل.

جدول (١١)

متوسطات الرضا الوظيفى

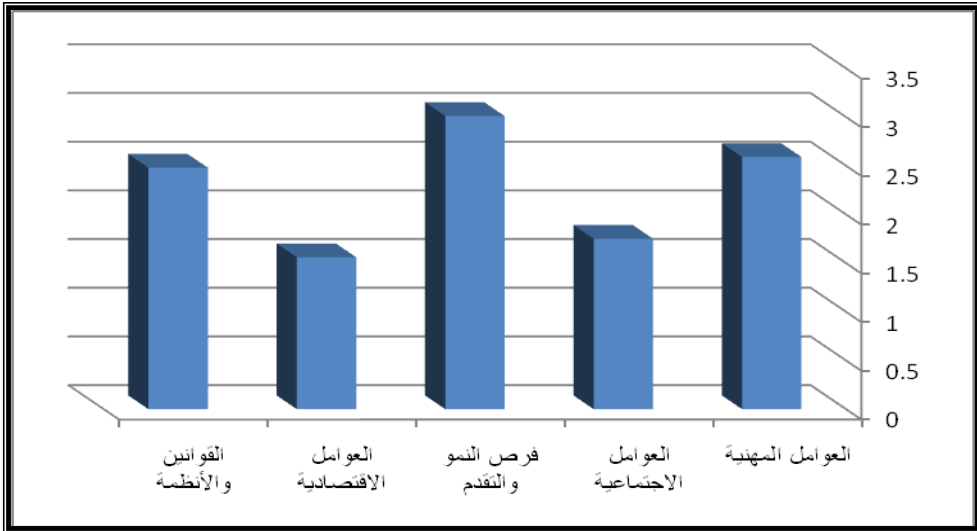
| الرضا<br>الوظيفى | القوانين<br>والأنظمة | العوامل<br>الاقتصادية | فرص<br>النمو<br>والتقدم | العوامل<br>الاجتماعية | العوامل<br>المهنية |
|------------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------|
| ٢.٢٧             | ٢.٤٨                 | ١.٥٦                  | ٣.٠١                    | ١.٧٥                  | ٢.٥٩               |

يتضح من جدول (١١) فى مجال التعرف على المحاور المؤثرة فى الرضا الوظيفى لدى عينة البحث، تفاوت قيم المتوسطات الحسابية لإستجابات العينة محاور إستبيان الرضا الوظيفى ما بين (١.٥٦ - ٣.٠١)، وقد جاء محور فرص النمو والتقدم فى المرتبة الأولى لمحاور إستبيان الرضا الوظيفى بأعلى قيمة متوسط حسابى (٣.٠١) ، ويليه محور العوامل المهنية بمتوسط حسابى (٢.٥٩)، وقد بلغ محور العوامل الإقتصادية أقل متوسط حسابى (١.٥٦)، وقد بلغ المتوسط العام للأستبيان (٢.٢٧) مما يدل على عدم وجود رضا وظيفى للمعلمين فى مهنة تدريس التربية الرياضية لدى عينة الدراسة، ويوضح الشكل التالى (١) متوسطات استجابات العينة على محاور استبيان الرضا الوظيفى



## شكل (١)

متوسطات استجابات العينة على محاور استبيان الرضا الوظيفي



## الاستخلاصات والتوصيات

يتناول الباحثان عرض لاستخلاصات ، وتوصيات البحث ، وفيما يلي ذلك تفصيلا:

### أولاً: الاستخلاصات

فى ضوء أهداف البحث ونتائج التحليل الإحصائى توصل الباحثة إلى ما يلى:

١- الرضا الوظيفى لمعلمى التربية الرياضية عينة الدراسة لم يتحقق على محاور إستبيان الرضا الوظيفى.

### ثانياً: التوصيات

فى ضوء نتائج البحث توصى الباحثة بما يلى:

٢- التركيز على إعداد مجموعة من البرامج التدريبية تتناول محاور الرضا الوظيفى والتى أظهرت نتائج التحليل الاحصائى إنخفاض درجاتهم.

٣- توصية الباحثين بإجراء المزيد من الدراسات المتشابهه تخصصات مختلفة.

٤- توصية الهيئات والمؤسسات التعليمية بعقد دورات تدريبية التى تتضمن التعرف على الرضا الوظيفى من خلال المراجع والندوات التثقيفية.

## قائمة المراجع:

### أولاً: المراجع العربية

- ١- تيسير مفلح: علم النفس التربوي وتطبيقاته في مجال التربية الجامعية، ط١، دار المسيرة، الجزائر ٢٠٠٦.
- ٢- سوسن سالم الشيخ (١٩٩٧). دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي "نموذج مقترح"، المجلة العربية بكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات، العدد ١٣
- ٣- فلبان، ايناس: "الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بادرة التربية والتعليم بمديرية مكة المكرمة"، رساله ماجستير، جامعه ام القرى، مكة المكرمة، السعودية، ٢٠٠٨.
- ٤- محمد مسلم، مدخل الى علم النفس العمل. ط ١، الجزائر، ٢٠٠١.
- ٥- مؤيد سعيد سالم، ادارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، اثناء للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠١.

## مقياس الرضا الوظيفي

أدوات البحث:

١- مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين، من إعداد وائل مرزوق، ٢٠١٢

| م                               | العبارات                                                               | راضى<br>بدرجة<br>كبيرة | راضى | غير<br>تأكد | غير<br>راضى | غير<br>راضى<br>أبداً |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------|------|-------------|-------------|----------------------|
| <b>محور : العوامل المهنية</b>   |                                                                        |                        |      |             |             |                      |
| ١                               | برنامج إعداد المدرس مهنيًا مرضى.                                       |                        |      |             |             |                      |
| ٢                               | البعثات العلمية التي تحصل عليها لمواصلة تعليمك مناسبة.                 |                        |      |             |             |                      |
| ٣                               | ظروف التقدم في مهنة التعليم.                                           |                        |      |             |             |                      |
| ٤                               | ملائمة جو العمل للإنجاز.                                               |                        |      |             |             |                      |
| ٥                               | توفير الوسائل والأدوات الرياضية.                                       |                        |      |             |             |                      |
| ٦                               | توافر عوامل السلامة في المدرسة.                                        |                        |      |             |             |                      |
| <b>محور: العوامل الإجتماعية</b> |                                                                        |                        |      |             |             |                      |
| ١                               | وصولك كمدرس إلى مكانة عليا في المجتمع.                                 |                        |      |             |             |                      |
| ٢                               | المكانة الإجتماعية التي يحققها لك عملك في مهنة تدريس التربية الرياضية. |                        |      |             |             |                      |
| ٣                               | فرص تنميتك صداقات في المجتمع.                                          |                        |      |             |             |                      |
| ٤                               | علاقة المدرسين مع أفراد المجتمع خارج العمل.                            |                        |      |             |             |                      |
| ٥                               | نظرة أفراد أسرتك لمهنة التدريس.                                        |                        |      |             |             |                      |
| ٦                               | تقدير مدير المدرسة للأداء المميز للمدرسين.                             |                        |      |             |             |                      |
| <b>محور: فرص النمو والتقدم</b>  |                                                                        |                        |      |             |             |                      |
| ١                               | فرص الترقية إلى مركز أعلى في العمل.                                    |                        |      |             |             |                      |
| ٢                               | معايير الترقية في مهنة تدريس التربية الرياضية.                         |                        |      |             |             |                      |
| ٣                               | إرتباط الترقية بالكفاءة وإتقان العمل.                                  |                        |      |             |             |                      |
| ٤                               | مدى تكافؤ الفرص في الترقية.                                            |                        |      |             |             |                      |
| ٥                               | فرص العضوية في مجالس ولجان عليا.                                       |                        |      |             |             |                      |
| ٦                               | الفرص المتاحة للحصول على مزايا مادية ومعنوية وإجتماعية.                |                        |      |             |             |                      |
| ٧                               | فرص الترقية المتاحة لك.                                                |                        |      |             |             |                      |

محور: العوامل الاقتصادية

|   |                                                  |  |  |  |  |
|---|--------------------------------------------------|--|--|--|--|
| ١ | المكافآت التي تحصل عليها نتيجة نجاحك في عملك.    |  |  |  |  |
| ٢ | عدالة الحوافز المادية والمعنوية في مهنة التدريس. |  |  |  |  |
| ٣ | راتبك مقارنة مع رواتب زملائك في مهن أخرى.        |  |  |  |  |
| ٤ | ملائمة الراتب للجهد الذي تبذله.                  |  |  |  |  |
| ٥ | كفاية الراتب لمستلزمات أسرتك ومتطلبات المعيشة.   |  |  |  |  |
| ٦ | الزيادة في سلم رواتب المدرسين.                   |  |  |  |  |

| م | العبارات | راضى بدرجة كبيرة | راضى | غير متأكد | غير راضى | غير راضى أبداً |
|---|----------|------------------|------|-----------|----------|----------------|
|---|----------|------------------|------|-----------|----------|----------------|

محور: القوانين والأنظمة

|   |                                                               |  |  |  |  |  |
|---|---------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| ١ | درجة رضاك عن وضوح الأنظمة والقوانين على مستوى الإدارة العليا. |  |  |  |  |  |
| ٢ | الأنظمة والقوانين التربوية مستمدة من نظام ديموقراطي.          |  |  |  |  |  |
| ٣ | الأنظمة والقوانين قابلة للتطبيق داخل المدرسة.                 |  |  |  |  |  |
| ٤ | تتواءم الأنظمة والقوانين مع البيئة الاجتماعية والمدرسية.      |  |  |  |  |  |
| ٥ | قانون التأمين الصحى ملائم.                                    |  |  |  |  |  |
| ٦ | الأجازات السنوية كافية.                                       |  |  |  |  |  |
| ٧ | الحصول على الإعارات والبعثات العلمية تتم بالعدالة.            |  |  |  |  |  |
| ٨ | نصاب الحصص الأسبوعي                                           |  |  |  |  |  |

