

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق

صفد مظفر محمد الدباغ

أ.م.د. خالد محمود عزيز العبادي\*

\*فرع الالعاب الفرعية/كلية التربية الرياضية/جامعة الموصل/العراق alsefoo@yahoo.com

(الاستلام ١٧ حزيران ٢٠١٢ ..... القبول ٢٧ آب ٢٠١٢)

### المخلص

هدف البحث التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية لكرة السلة، واستخدام الباحثان المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من (١٤٨) فرداً موزعين إلى (٥٤) عضواً في الاتحاد الفرعي و (٥٠) حكماً عاملاً و (٣٦) مدرباً معتمداً و (٨) مراقبين فنيين، ولتحقيق هدف البحث تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي والمعد من قبل (القاروط، ٢٠٠٦) بعد التأكد من صدقه وثباته وإجراء التحليل الإحصائي لفقراته، وفي معالجة البيانات إحصائياً تم استخدام النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والمتوسط الفرضي، والانحراف المعياري، واختبار (ت)، ومعامل ألفا، ومعادلة جتمان، ومعامل ارتباط سبيرمان، ومعامل ارتباط بيرسون.

واستنتج الباحثان ما يأتي:

١- وجود درجة رضا جيدة لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق بشكل عام ونسبة (٧١,٥٤%)، حيث احتل محور العلاقة مع الزملاء المرتبة الأولى بالترتيب و محور الدورات والتدريب بالمرتبة الثانية ومحور طبيعة الوظيفة والعمل بالمرتبة الثالثة محور العلاقة مع الاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة بالمرتبة الرابعة ومحور المكافآت والحوافز بالمرتبة الخامسة ومحور المخصصات بالمرتبة السادسة.

٢- هناك تدني في محور المخصصات حيث حصل على أقل درجة.

وأوصى الباحثان بما يأتي:

١. العمل على زيادة المخصصات المالية للعاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق بحيث تتلاءم

مع الجهود التي يبذلونها.

٢. العمل على تسليم المخصصات المالية للعاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق وفي أوقاتها

المنتظمة وعدم تأخير صرفها.

٣. تحفيز المتميزين من العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق وذلك بتقديم مكافآت تشجيعية

لهم.

٤. العمل على زيادة أجور التدريب والتحكيم للعاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق.

٥. وضع مخصصات خطورة للعاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق.

٦. إجراء بحوث ودراسات أخرى حول درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية ولبقية الألعاب

الرياضية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي - الاتحادات الرياضية.

## Job satisfaction for the employees in the branch of sport federation of basketball in Iraq

Assist. Prof. Khalid Mahmood Aziz Al-Ubadi Safad Muthaffar Mohammed AlDabbag

### Abstract

*This research aimed at identifying the degree of job satisfaction for the employees in the branch sport federation of basketball. The research used the descriptive methodology and the sample of the research consisted of (148) individual distributed as (54) members in branch federation, (50) referees, (36) approved couches and (8) technical observers. To accomplish the objective of the research, job satisfaction scale was used, which was prepared by (ALQaroot, 2006) after insuring its validity and reliability, conducting the statistical analysis was done on its items, then the data were treated statistically by using the percentage, mathematical means, assumption mean, standard deviation, t Test, Alfa coefficient, Gutmann, coefficient Spearman correlation coefficient and Pearson correlation coefficient.*

*The researcher concluded the following:*

- 1. There is a degree of job satisfaction for the employees in the branch sport federation of basketball in Iraq and with a percentage of (71.54%), as the axis of the relationship with partners was in the first order in the sequence and axis of the training courses in the second place, the axis of the job nature or the work was in the third place, the axis of the relationship with the Iraqi central federation of basket ball in the fourth place, the axis of rewards and incentives in came in the fifth place and the axis of allowances in the sixth and the last place.*
- 2. There is a decrease in the axis of allowances as this axis came in the final place and final order.*

*The researchers recommended the following:*

- 1. Work to increase financial allocations for workers in the branch sports federations of basketball in Iraq in order to fit with their efforts.*
- 2. Work on the delivery of financial allocations to workers in branch of sports federations in of basketball in Iraq, on time and do not delay its disbursement.*
- 3. Motivate talented staff in the branch of sports federations of basketball in Iraq by providing them with incentive bonuses.*
- 4. Work to increase wages and arbitration training for workers in the branch of sports federations of basketball in Iraq.*
- 5. Set dangerous allocation for workers in branch of sports federations of basketball in Iraq.*
- 6. Doivf Researches and other studies on the degree of job satisfaction among workers in the rest of the sports federations and sports.*

**Keywords: Job Satisfaction- Sport Federations.**

١ - أهمية البحث

١-١ مقدمة البحث وأهميته

لقد حظي موضوع الرضا الوظيفي للعاملين في التنظيمات الرسمية وغير الرسمية باهتمام الباحثين والدارسين في مجال علم النفس والسلوك التنظيمي في العديد من الدول عندما نادت حركة العلاقات الإنسانية بأهمية الروح المعنوية وتحسين ظروف العمل للعاملين وفي زيادة الإنتاج والمرتكة على أهمية الحوافز المادية (الهزيمة، ٢٠٠٩ ، ٢)، وأصبح موضوع الرضا الوظيفي يحظى باهتمام السلوكيين والإداريين، وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل الرضا ومصادره لدى الموظف، ويتحقق الرضا من مصادر متعددة مثل: الأجر، ونوع العمل، وفرص التقدم في العمل، ونمط العلاقة مع الرئيس، وإدراك الفرد لعدالة العوائد المحققة، والاهم من كل ذلك رضا الأفراد عن الإجراءات الخاصة بالعمل. كما أن الرضا الوظيفي يتحقق من عوامل متعددة، منها عوامل خارجية، كبيئة العمل، وعوامل

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

داخلية، تتعلق بالعمل ذاته، وتؤدي تلك العوامل دوراً أساسياً في شعور الفرد بالرضا عن عمله، أو أنها تعزز من عدم رضاه، ويعرف الرضا الوظيفي بأنه القوة اللازمة للشخص للقيام بعمله على أعلى مستويات الأداء وطبقاً لما أورده (Dubrin, 1988) فإن الرضا الوظيفي ليس مشابهاً للدافع، إنما الرضا الوظيفي هو حالة داخلية للإنسان، وهو مقدار القناعة المصاحبة للعمل. والفرد الذي يكون لديه ذلك الرضا يكون لديه مشاعر وتصرفات إيجابية نحو العمل بما يسمح بتحقيق طموحاته (Dubrin, 1988, 50)، كما يعتبر الكثيرون الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، ولذا قام العديد من الباحثين والكتاب بدراسته باستمرار، ولا يزال يحظى باهتمام المديرين في مختلف المنظمات، والسبب الرئيس لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المديرين بالأراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل أو المنظمة أو المخصصات أو الإشراف أو التدريب وغيرها. وكثير من المنظمات تستخدم المسوحات واستطلاعات الرأي لتعرف اتجاهات العاملين وقياسها نحو الأمور ذات العلاقة بالعمل والمنظمة وسياساتها (حريم، 1997، 105)، وانتشر مصطلح الرضا الوظيفي داخل المنظمات وفي معظم مجالات العمل والوظائف، وله أثر فاعل في إنتاجية العمل وتطوره ويسهم في التزام العاملين بمؤسساتهم ووفائهم لتعهداتهم نحوها وارتباطهم بعملهم، كما أن الرضا الوظيفي يسهم في تحسين صحة العامل الجسمية والنفسية ونوعية الحياة داخل بيئة العمل وخارجها. (السميح، 2010، 233-234)، وتعد الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق هي المسؤولة عن لعبة كرة السلة وكيفية تطويرها ابتداءً من القاعدة وصولاً إلى المستويات العالية ولما لهذه العملية من أهمية كبيرة تحتاج إلى جهود كبيرة فلا بد أن تتوافر لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق كل المستلزمات والصلاحيات التي تلزم المؤسسات الرياضية كافة الالتزام بها مما يسهل عملية الإشراف على اللعبة في الاتحادات الرياضية الفرعية كافة لكرة السلة وهي التي تنظم البرامج المناسبة وتتابع تنفيذها تعطي المؤشرات الخاصة في كل مؤسسة فيما يخص التدريب والملاك والإشراف على المباريات الرياضية التي تقيمها (الخطيب والمشهداني، 1989، 244)، فإن معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في هذه الاتحادات الرياضية الفرعية يعد وسيلة في معالجة ظروف العمل المختلفة وأساس لكشف الجوانب الإيجابية والسلبية وتشخيص نقاط القوة والضعف وتحسين طرائق العمل وتطويرها إلى نحو أفضل وتنمية الروح المعنوية لدى العاملين وتحفيزهم لبذل أكبر جهد ممكن من العمل.

وهنا تكمن أهمية البحث في إعطاء الصورة الحقيقية عن واقع الرضا الوظيفي للعاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق والتعرف على المشاكل والعقبات المتعلقة برضاهم عن وظيفتهم إذ إن نتائج البحث يمكن أن تساعد المسؤولين في الاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة في تطوير أداء الاتحادات الفرعية من خلال الاهتمام بمعالجة جوانب عدم الرضا إن وجدت والعمل على معالجتها الأمر الذي يعمل على رفع مستوى الكفاية الوظيفية لهم.

### ١-٢ مشكلة البحث

يتطلب الوصول إلى التقدم المهني بالتأكيد، التحقيق المنطقي والعلمي للدوافع النفسية التي تتعلق بصورة وثيقة ومشاركة في تقويم الرضا عن العمل وإن دراسة مستوى الرضا لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة، يعد مؤشراً لتحديد مستوى أدائهم وانجازهم للمسؤوليات التي يتوجب عليهم إنجازها لأن الصفات الشخصية التي يتحلون بها من رضا عن العمل واستقرار وحماس ينعكس على نجاح مهام الاتحادات الرياضية من ناحية ومدى تقبلهم لأنفسهم وقدراتهم على الإيفاء بمتطلبات المهنة من ناحية أخرى (مهني، 1976، 731)، ومن خلال الإطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت الجوانب النفسية وبضمنها الرضا الوظيفي لم يجد الباحثان دراسة تطرقت إلى الجوانب النفسية للعاملين بالاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة، لذا تحددت مشكلة البحث في دراسة مستوى الرضا

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

الوظيفي للعاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق كون الرضا يعد المحرك الأساس لقدرات الفرد نحو العطاء المميز والانتجاز الأفضل.

### ١-٣ هدف البحث

التعرف إلى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق.

### ١-٤ مجالات البحث

١-٤-١ المجال البشري: يتمثل بأعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة وهم (رئيس الاتحاد وأمين السر والأمين المالي) والحكام العاملين والمدربين المعتمدين والمراقبين الفنيين.

١-٤-٢ المجال المكاني: مقر الاتحاد العراقي لكرة السلة ومقرات الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة.

١-٤-٣ المجال الزمني: ابتداءً من ٢٥ / ١٢ / ٢٠١١ ولغاية ١٣ / ٦ / ٢٠١٢ .

### ١-٥ مصطلحات البحث

#### ١-٥-١ الرضا الوظيفي:

يتكون من الحالة النفسية أو الشعورية التي تصاحب بلوغ الفرد غايته وإشباع حاجاته ورغباته التي يتطلبها وذلك من خلال التفاعل بين العوامل الشخصية للفرد نفسه والعوامل الخاصة بطبيعة الوظيفة التي يشغلها والعوامل المرتبطة بمحيط العمل وبيئته.

#### ١-٥-٢ العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية:

##### ١-٥-٢-١ أعضاء الهيئة الإدارية للاتحاد الفرعي:

مجموعة من الأشخاص عددهم ثلاثة (رئيس الاتحاد وأمين السر والأمين المالي) ينتخبون من قبل الهيئة العامة لذلك الاتحاد للعمل على نشر اللعبة التي يختص بها الاتحاد في أنحاء المحافظة كافة وتسهيل سبل ممارستها ورفع مستواها وإدارتها وتنظيم نشاطاتها وحمايتها في حدود السياسة العامة التي تصنعها اللجنة الاولمبية (قانون الاتحادات الرياضية، ١٩٨٦ ، ٥) و(الخطيب والمشهداني، ١٩٨٩ ، ٢٤٤).

##### ١-٥-٢-٢ الحكم

شخص حاصل على شهادة تحكيمية معترف بها من الاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة ويقوم بممارسة التحكيم في المسابقات الرسمية التي ينظمها الاتحاد المذكور آنفاً.

##### ١-٥-٢-٣ المدرب

شخص حاصل على شهادة تدريبية معترف بها من الاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة ويقوم بتدريب احد الفرق الرياضية المشاركة في المسابقات الرسمية التي ينظمها الاتحاد المذكور.

##### ١-٥-٢-٤ المراقب الفني

شخص حاصل على شهادة تحكيمية دولية معترف بها من الاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة ويقوم بالإشراف على أداء الحكام في المباراة من الجانب الفني.

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

٢- الإطار النظري والدراسات المشابهة:

٢-١-١ الإطار النظري:

٢-١-١-١ الرضا الوظيفي:

بدأت الدراسات الإدارية منذ القرن العشرين في الاهتمام بدرجات أكبر وبخطوات متسارعة نحو التعرف إلى وجهات نظر الأفراد تجاه عملهم، وتنمية الوسائل والأساليب المؤدية إلى اكتشاف وتفسير مشاعر وأحاسيس وعواطف ورغبات الأفراد، والمحافظة على الروح المعنوية العالية لديهم، وذلك للحصول على ولاء الأفراد لمنظماتهم لضمان تجاوبهم وتعاونهم، وتحسين رضاهم بغرض زيادة كفاءتهم في العمل، وفي الوقت نفسه معالجة حالات عدم الاستقرار أو عدم الرضا بين العاملين .

٢-١-١-٢ مفهوم الرضا الوظيفي:

على الرغم من المحاولات المتعددة التي بذلها الباحثون في تحديد مفهوم شامل ودقيق للرضا الوظيفي إلا أن هناك اتفاقاً بالمضمون، أما الشكل فما زالت تختلف فيه الآراء والأفكار (العلونة، ٢٠٠٣، ١١١)، ومن خلال مراجعة الأدبيات في هذا الشأن يتضح أنه لا يوجد اتفاق حول تعريف محدد لمعنى الرضا الوظيفي، فالرضا يُعدّ موضوعاً نسبياً، فما يُرضي شخصاً ما قد لا يُرضي شخصاً آخر. لأن الإنسان مخلوق معقد من ناحية تعدد دوافعه وتغيرها من وقت لآخر ومن شخص لآخر (الأحمدي، ٢٠٠٨، ٧٠)، فهو شعور داخلي يحس به الفرد تجاه ما يقوم به من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله (الفقهاء والعدلات، ٢٠٠٩، ٣١)، وهو أيضاً حالة من المشاعر التي تنتج عن تقييم الفرد لبيئة العمل مقارنة بتوقعاته، وهي تمثل مدركات وتوقعات ومعتقدات داخلية مخفية أو ضمنية، وقد تظل هذه المشاعر والأحاسيس مستترة داخل الفرد، وقد تظهر في سلوكه الخارجي وتبدو من تصرفاته (ملحم، ٢٠٠٦، ١١)، وتأسيساً على المفاهيم السابقة يرى الباحثان إن مفهوم الرضا الوظيفي هو شعور داخلي انفعالي تسببه عوامل متعددة منها ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، والتي تؤدي إلى شعور الفرد بحالة من الارتياح النفسي، فضلاً عن العدالة التي تتبعها إدارة المنظمة في التعامل مع العاملين .

٢-١-١-٢ خصائص الرضا الوظيفي:

١. تعدد مفاهيم طرائق القياس:

أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها .

٢. النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:

غالباً ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي فان ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرائق القياس.

٣. الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني:

نظراً لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى، ومن ثم تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

٤. الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول:

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

يتميز الرضا بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته.

٥. للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي:

إذ يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة إلى النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية والى الأسلوب الذي يقدمه للعمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات.

٦. رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى:

إن رضا العمل عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليلاً كافياً على رضاه عن العناصر الأخرى كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يكون له قوة التأثير نفسها على الرضا لفرد آخر وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم (الفقهاء والعبدلات، ٢٠٠٩، ٣٣-٣٤).

### ٢-١-١-٣ العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي :

تعددت عدد الباحثين وجهات النظر المحددة للعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لأنها كثيرة ومتنوعة من ناحية ولعدم ثباتها من ناحية أخرى لتعلقها بمتغيرين هما الفرد والبيئة اللذان يتسمان بالحركة والاستمرار (الصيادي، ٢٠٠٨، ١٥). ويمكن تصنيف العوامل المؤثرة على الرضا إلى المجموعات الآتية:

١. مجموعة العوامل الشخصية :

وهذه العوامل تتعلق بقدرات العاملين ومهاراتهم، وبمستوى الدافعية لدى الفرد، ومدى تأثير دوافع العمل لدى الفرد.

٢. العوامل المرتبطة بظروف العمل :

وهذه العوامل تتعلق بظروف وبيئة العمل داخل المنظمة التي يعمل بها الفرد، مثال ذلك الضوء والتهوية والرطوبة والأترية ونظام فترات العمل والراحة.

٣. العوامل المتعلقة بالوظيفة أو العمل :

وقد تكون هذه العوامل مرتبطة بتصميم الإدارة ومدى تناسب المسؤوليات الخاصة بالوظيفة مع قدرات وإمكانات الشخص وميوله وترتبط بمدى إشباع الوظيفة لحاجات الفرد.

٤. العوامل المتعلقة بنمط الإشراف أو الإدارة :

وتتعلق هذه العوامل بطرائق الإشراف ومدى توافر العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين .

٥. العوامل المرتبطة بتنظيم العمل داخل المنظمة :

وهذه تشمل البيئية والنظم التي تطبقها المنظمة، ونظم الاتصال داخل المنظمة والإجراءات المتبعة في العمل، والتسهيلات والتجهيزات التي توفرها المنظمة .

٦. العوامل البيئية :

وهذه العوامل تتعلق بالبيئة التي نشأ فيها الفرد، فهو عضو في أسرة معينة، ويرتبط بجماعات مع زملاء العمل، وتشمل أيضاً الجوانب الثقافية كافة في المجتمع.

٧. العوامل المتعلقة بالأمان الوظيفي والأجر وفرص التطور الوظيفي:

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

وهذه العوامل تشمل العناصر المتعلقة بتأمين مستقبل الموظف والاستقرار الوظيفي ومقدار الراتب الذي يحصل عليه ومدى تلبية الحاجات الشخصية وتناسبه مع حجم العمل الذي يؤديه الموظف وتشمل أيضاً مدى توافر الفرص للتطور الوظيفي. (عبد الباقي، ٢٠٠١، ٢١٣-٢١٥)

٧

### ٢-٢ الدراسات المشابهة:

٢-٢-١ دراسة القاروط (٢٠٠٦): "الجدية في سس وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية"

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر مدراء المدارس أنفسهم، كما وهدفت إلى معرفة تأثير كل من متغيرات (النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والخبرة الإدارية والراتب وموقع المدرسة ومستوى المدرسة) على مستوى الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية.

وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (٢٢١) مديراً ومديرة، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانتيين استناداً إلى بعض الدراسات والأدب التربوي الذي له علاقة بموضوع الدراسة وهما: استبانة الجدية في العمل واستبانة لقياس الرضا الوظيفي.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- إن درجة الجدية في العمل لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت كبيرة، حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية (٧٦,٢%).

٢- إن درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية إلى (٦٨,٨%).

٣- وجود علاقة ايجابية ودالة إحصائياً بين الجدية في العمل والرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، حيث وصلت قيمة معامل الارتباط إلى (٠,٣٧).

٢-٢-٢ دراسة الهزايمة (٢٠٠٩): "الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في الجامعات الخاصة (الأردن): دراسة ميدانية" هدفت الدراسة إلى:

١- تحديد مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئتي التدريس والإداريين في الجامعات الخاصة.

٢- اختيار العلاقة بين هذا المستوى وبعض المتغيرات الإدارية والنفسية والأجور ومتغير التدريب لأعضاء هيئتي التدريس والإداريين في الجامعات الخاصة.

٣- التعرف إلى أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والإدارية وتأثير هذه العناصر على الرضا الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مفردة سواء كانت تدريسية أو إدارية يعملون في ثلاث جامعات خاصة. واستخدم في هذه الدراسة استبانة والملاحظة لجمع البيانات الخاصة بالرضا الوظيفي.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١- إن الإجراءات الإدارية في الجامعات الخاصة التي لها علاقة مباشرة بالرضا الوظيفي لدى الموظف تحتاج إلى مراجعة موضوعية وواعية للكشف عن أسباب عدم تحقيق الرضا عند الجهاز الإداري والأكاديمي لدى هذه المؤسسات الأكاديمية.

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

- ٢- إن العوامل النفسية التي تهيئ للموظفين في الجامعات الخاصة غير كافية وليست بالمستوى المطلوب الذي يجعل من الموظف مقبلاً على عمله و متمسكاً به.
- ٣- إن العوامل المالية المتعلقة بالرواتب والأجور والمكافآت لم تصل بعد إلى الحد الذي يعطي للموظف انعكاساً داخلياً بالرضا نحو حجم العمل ومقدار الأجر الذي يقوم به.
- ٤- إن تأهيل الموظفين من النواحي التدريبية لم يعد اهتماماً كافياً في الجامعات الخاصة ولعل ذلك أدى إلى عدم ثبات الموظف في وظيفته.

### ٣- إجراءات البحث

٣-١ منهج البحث: استخدام الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح لملائمته وطبيعة البحث.

### ٣-٢ مجتمع البحث وعينته

تكون مجتمع البحث من أعضاء الهيئات الإدارية والحكام من حاملي الشهادات الدولية والدرجة الأولى والدرجة الثانية العاملين وغير العاملين فضلاً عن المدربين المعتمدين وغير المعتمدين وكذلك المراقبين الفنيين في الاتحادات الفرعية لكرة السلة في العراق والبالغ عددهم (٢٣٢) فرداً، أما عينة البحث فقد تم اختيارها بالطريقة العمدية المقيدة التي يقصد بها "تلك العينة التي يتقيد الباحث باستخدامها تبعاً للبحث" (التكريتي والعبيدي، ١٩٩٩، ٣١) وان أسباب التقيد في اختيار عينة البحث فهي: ١- ان هذه العينة هي أكثر تماساً وتواصلًا مع مناهج وقرارات الاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة، ٢- ان هذه العينة تستلم مخصصات النقل وأجور التحكيم والإشراف من الاتحاد المركزي وكذلك مبالغ الايفادات، وضمت عينة البحث رؤساء وأعضاء الاتحادات الفرعية والبالغ عددهم (٥٤) فرداً، والحكام العاملين من حاملي الشهادات التحكيمية الدولية والأولى حصراً والبالغ عددهم (٥٠) حكماً، والمدربين المعتمدين والبالغ عددهم (٣٦) مدرباً، والمراقبين الفنيين والبالغ عددهم (٨) مراقبين، وبذلك يكون عدد أفراد عينة البحث (١٤٨) فرداً وهي تشكل نسبة (٦٣,٧٩%) من مجتمع البحث، وقد قام الباحثان بتقسيم عينة البحث إلى عينة بناء وعينة تطبيق والجدول (١) يبين ذلك.

### الجدول (١)

يبين مجتمع البحث وعيناته

| ت | صفة العمل      | المجتمع | عينة البناء والتطبيق | عينة البناء        |                          | عينة التطبيق |
|---|----------------|---------|----------------------|--------------------|--------------------------|--------------|
|   |                |         |                      | عينة الصدق والثبات | عينة التجربة الاستطلاعية |              |
| ١ | رئيس اتحاد     | ١٨      | ١٨                   | ١٢                 | ١                        | ٥            |
| ٢ | أمين سر        | ١٨      | ١٨                   | ١٢                 | ١                        | ٥            |
| ٣ | أمين مالي      | ١٨      | ١٨                   | ١٢                 | ١                        | ٥            |
| ٤ | عامل           | ١٦      | ١٦                   | ١١                 | ١                        | ٤            |
|   | غير عامل       | ٢       | ٢                    | —                  | —                        | —            |
| ٥ | عامل           | ٣٤      | ٣٤                   | ٢٥                 | ١                        | ٨            |
|   | غير عامل       | ١٠      | ١٠                   | —                  | —                        | —            |
| ٦ | حكم درجة ثانية | ٢٠      | ٢٠                   | —                  | —                        | —            |
| ٧ | معتمد          | ٣٦      | ٣٦                   | ٢٤                 | ٢                        | ١٠           |
|   | غير معتمد      | ٥٢      | ٥٢                   | —                  | —                        | —            |
| ٨ | مراقب فني عامل | ٨       | ٨                    | ٤                  | ١                        | ٣            |
|   | المجموع الكلي  | ٢٣٢     | ١٤٨                  | ١٠٨                | —                        | ٤٠           |



## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

٣-٣ أداة البحث

تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي المعد من (القاروط، ٢٠٠٦) بعد أن قام الباحثان بإجراء بعض التعديلات عليه وتكييفه ليتناسب مع البيئة العراقية ويتلاءم مع مدارك العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة، ويتكون المقياس من (٤٨) فقرة موزعة على ستة محاور، وتتم الإجابة باختيار احد البدائل الخمسة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) وتأخذ هذه البدائل الدرجات (١،٢،٣،٤،٥) وعلى التوالي، ولأجل استخدام المقياس في قياس درجة الرضا الوظيفي للعاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة قام الباحثان بعدد من الإجراءات العلمية للتأكد من إمكانية الاعتماد على المقياس وكالاتي:

### ٣-٣-١ صدق المقياس (الصدق الظاهري):

يعد الصدق من الشروط المهمة الواجب توافرها في أداة جمع البيانات (عباس وآخرون، ٢٠٠٩، ٢٦١) ويقصد بصدق الاختبار أن يقيس الاختبار ما وضع لأجله (أبو مغلي وسلامة، ٢٠١٠، ٤١) ويعد صياغة الفقرات وإعداد التعليمات الخاصة بها بصورتها الأولية قام الباحثان بعرض المقياس بصورته الأولية (الملحق ١) على مجموعة من ذوي الاختصاص في العلوم الرياضية والإدارية ومجال القياس والتقييم (الملحق ٢) للحكم على صلاحيتها ومدى ملائمة الفقرات مع العينة المدروسة، فضلاً عن إجراء ما يروونه مناسباً من تعديلات وإعادة صياغة ودمج وحذف وإضافة على الفقرات، وهكذا بعد تحليل إجابات الخبراء وبناءً على ملاحظاتهم تم التعديل في لغة وأسلوب بعض الفقرات فضلاً عن استبعاد (٤) فقرات لتشابهها في الفكرة مع فقرات أخرى وهي (٣، ٢٥، ٢٧، ٤١) أو أنها لم تحصل على نسبة (٧٥%) إذ اعتمد الباحثان على نسبة (٧٥%) فما فوق من اتفاق آراء الخبراء معياراً للدلالة على الصدق الظاهري للمقياس، إذ يشير بلوم إلى "إن نسبة اتفاق الخبراء عندما يكون (٧٥%) فأكثر فإنه يمكن عد المقياس قد حقق شرط الصدق الظاهري" (بلوم وآخرون، ١٩٨٦، ١٢٦)، وهكذا تحقق الصدق الظاهري للمقياس الذي يعد مؤشراً من مؤشرات الصدق المطلوبة في بناء المقاييس إذ يشير (Ebel) إلى أن "الوسيلة المفضلة للتأكد من الصدق الظاهري لأداة القياس هي قيام مجموعة من الخبراء المختصين بتقدير صلاحية الفقرات لقياس الصفة التي وضعت من أجلها" (Ebel, 1972, 69)، ولحساب الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات المقياس فقد وضعت الدرجات المناسبة لكل الفقرات موزعة على بدائل المقياس الخمسة، التي تم تحديدها في ضوء الإطلاع على الدراسات السابقة فضلاً عن الحصول على نسبة اتفاق بلغت (١٠٠%) من آراء السادة الخبراء والمختصين، وبدائل الإجابة التي استخدمها الباحثان هي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) ويكون أوزانها (١،٢،٣،٤،٥) وعلى التوالي.

### ٣-٣-٢ التجربة الاستطلاعية:

إن الهدف من إجراء التجربة الاستطلاعية للمقياس هو التأكد من مدى وضوح التعليمات وفقرات المقياس ومعرفة ما إذا كانت هناك بعض الصعوبات التي تتطلب إجراء تعديلات فضلاً عن معرفة الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس بشكل عام، وفي هذا الصدد يشير (باهي وآخرون، ٢٠٠٢) إلى "ضرورة تطبيق الاختبار في دراسة استطلاعية على عينة مجتمع البحث للتعرف إلى مدى مناسبة الاختبار من حيث الصياغة والمضمون للتطبيق على عينة البحث وكذلك تحديد الوقت اللازم للإجراء" (باهي وآخرون، ٢٠٠٢، ١٩٩)، ولتحقيق هذا الهدف فقد طبق المقياس على عينة مكونة من (٨) أفراد من أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية والحكام العاملين والمدربين المعتمدين والمراقبين الفنيين وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية وكما مبين في الجدول (١)، وقد أظهرت نتيجة التجربة الاستطلاعية الآتي:

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

١- مدى وضوح الفقرات وعدم وجود أي غموض حول فقرات المقياس.

٢- احتساب الزمن المستغرق للإجابة وضبطه على فقرات المقياس الذي تقارب بين ١٥-٢٠ دقيقة.

٣- الاعتماد على صيغة هذا المقياس في التوزيع على عينة البناء.

### ٣-٣-٣ توزيع استمارات المقياس على عينة البناء:

بعد إتمام التجربة الاستطلاعية قام الباحثان بتوزيع استمارات المقياس على عينة البناء للمدة من ٢٩/١/٢٠١٢

ولغاية ٢٩/٣/٢٠١٢ وبعد ذلك تم إجراء التحليل الإحصائي للفقرات وإجراء بقية الأسس العلمية لصلاحية المقياس.

### ٣-٣-٤ التحليل الإحصائي للفقرات:

تعد عملية تحليل فقرات أدوات القياس على درجة عالية من الأهمية لما تؤديه من فوائد تساعد بالخروج بأدوات قياس فعالة تعمل على قياس السمات والصفات الإنسانية قياساً دقيقاً (النبهان، ٢٠٠٤ ، ١٨٨)، ومن أجل ذلك تم اعتماد أسلوبين هما أسلوب تمييز الفقرات والاتساق الداخلي إذ يشير (دوران، ١٩٨٥) إلى أنه "من مواصفات المقياس الجيد إجراء التحليل الإحصائي لفقراته لتمييز الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية، من الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه" (دوران، ١١ ، ١٢٥)، والأسلوب الثاني عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجة الفقرة وبين درجة البعد الذي تقع به س جهة وبين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس من جهة أخرى، "إذ إن تقديرات الاتساق الداخلي للاختبار هي فعلا معاملات تجانس فقرات الاختبار أو أنها تعكس مدى ترابط الاستجابات للفقرة الواحدة مع درجة الاختبار الكلي" (النبهان، ٢٠٠٤ ، ٢٤٣)، ومن أجل ذلك تم إتباع الأسلوبين الآتيين في التحليل الإحصائي لفقرات المقياس الحالي:

### ٣-٣-٤-١ القوة التمييزية للفقرات:

يقصد بصدق التمييز قدرة الاختبار على التفريق بين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة مرتفعة من السمة أو القدرة من ناحية، وبين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة منخفضة من نفس السمة أو القدرة من ناحية أخرى (رضوان، ٢٠٠٦ ، ٢٤٤)، ومن مواصفات المقياس الجيد قدرة فقراته على أن تميز الأفراد الذين سيحصلون على درجات عالية من الذين سيحصلون على درجات واطئة في المقياس نفسه (جابر وكاظم، ١٩٧٣ ، ٢٧٢)، لذا فقد تم اختيار (١٠٨) من أعضاء الهيئات الإدارية للاتحادات الفرعية والحكام العاملين والمدربين المعتمدين من مجتمع البحث وبالطريقة العمدية وقد رتب الباحثان الدرجات الكلية التي حصل عليها بعد التصحيح وإيجاد الدرجة الكلية وترتيبها تنازلياً و " اختيرت أعلى (٥٠%) من الدرجات وأطلق عليها المجموعة العليا وأدنى (٥٠%) وأطلق عليها المجموعة الدنيا لأنها توفر مجموعتين على أفضل ما يمكن من حجم وتمايز، وفي حدود البحث الحالي تم اعتماد (١٠٨) استمارة خاضعة للتحليل قسمت إلى مجموعتين لكل مجموعة (٥٤) استمارة وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاختبار دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة ونتيجة للتحليل الإحصائي تبين أن فقرات المقياس مميزة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وأما درجة حرية (١٠٦) باستثناء الفقرات (٣٨،٣٢،٢٠،٨) التي تم استبعادها من المقياس النهائي كما موضح في الجدول (٢).

الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

الجدول (٢)

قيم (ت) المحسوبة بين المجموعتين المتطرفتين لعينة البحث

| الدلالة<br>sig | ت<br>المحسوبة | المجموعة الدنيا   |                  | المجموعة العليا      |                  | ت    |
|----------------|---------------|-------------------|------------------|----------------------|------------------|------|
|                |               | الانحراف المعياري | الوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | الوسط<br>الحسابي |      |
| ٠.٠٠٠٠         | ٢.٥٧٨         | ١.٠٥٢             | ٤.٢٠٣            | ٠.٧٠٤                | ٤.٦٤٨            | (١)  |
| ٠.٠٠٠٠         | ٤.٢٦٢         | ٠.٨٩٨             | ٣.٠٥٥            | ٠.٨٥٥                | ٣.٩٤٤            | (٢)  |
| ٠.٠٠٠٠         | ٣.٩٣١         | ١.٠٥٨             | ٣.٤٦٣            | ٠.٩٤٥                | ٤.٢٢٢            | (٣)  |
| ٠.٠٠٠٣         | ٣.٦٠٥         | ٠.٩٩٨             | ٣.٠٥٥            | ١.١٨٢                | ٣.٨١٤            | (٤)  |
| ٠.٠٠١٢         | ٥.٧١٥         | ١.٠١٨             | ٣.٠١٨            | ٠.٨٢٣                | ٤.٠٣٧            | (٥)  |
| ٠.٠٠٢٠         | ٢.٦٣٧         | ١.٠٣٣             | ٣.٣٧             | ٠.٨٣٣                | ٤.٣٨٨            | (٦)  |
| ٠.٠٠٠٠         | ٣.٤٤٣         | ٠.٩٢٨             | ٣.٣١٤            | ٠.٢٧٩                | ٤.٠٥٥            | (٧)  |
| ٠.١٢٢          | ٥.٤٧٣         | ١.٠٥٧             | ٣.٢٩٦            | ٠.٨٦٩                | ٤.١٢٩            | (٨)  |
| ٠.٠٠٢٤         | ٤.٥٣٣         | ٠.٨٥٧             | ٣.٩٨١            | ٠.٤٩٥                | ٤.٥٩٢            | (٩)  |
| ٠.٠٠٠٠         | ٣.١٣٥         | ٠.٧٤٨             | ٣.٩٢٥            | ٠.٥٠١                | ٤.٥٥٥            | (١٠) |
| ٠.٠٠١٢         | ٢.٢٢٢         | ٠.٧١٣             | ٤.٠١٨            | ٠.٦٠٣                | ٤.٥٥٥            | (١١) |
| ٠.٠٠٢٦         | ٥.٦٦٣         | ٠.٧٣٧             | ٤.٠٥٥            | ٠.٤٥٢                | ٤.٧٢٢            | (١٢) |
| ٠.٠٠٢٢         | ٣.٢٤٣         | ٠.٧٤٨             | ٤.٠٧١            | ٠.٤٩٥                | ٤.٥٩٢            | (١٣) |
| ٠.٠٠١٢         | ٤.٢١٩         | ٠.٨٩٨             | ٣.٩٤٤            | ٠.٦٣٢                | ٤.٤٢٥            | (١٤) |
| ٠.٠٠٠٣         | ٤.٦٢١         | ٠.٩٢٨             | ٣.٦٨٥            | ٠.٤٨٧                | ٤.٦٢٩            | (١٥) |
| ٠.٠٠٠٩         | ٦.٣٧٥         | ٠.٧٧٥             | ٣.٧٥٩            | ٠.٥٦٦                | ٤.٥٩٢            | (١٦) |
| ٠.٠٠٠٠         | ٥.٣٢٦         | ٠.٧٩٩             | ٣.٧٥٩            | ٠.٦٣٦                | ٤.٥              | (١٧) |
| ٠.٠٠٠١         | ٤.٦٢٨         | ٠.٨٢٥             | ٤.١٢٩            | ٠.٤٥٢                | ٤.٧٢٢            | (١٨) |
| ٠.٠٠١٣         | ٥.١٧١         | ٠.٧٨٦             | ٣.٧٩٦            | ٠.٥٧٤                | ٤.٤٨١            | (١٩) |
| ٠.١٠٤          | ٦.٦٤٨         | ٠.٨٤٦             | ٣.٦٦٦            | ٠.٥٧٧                | ٤.٣١٤            | (٢٠) |
| ٠.٠٠٠٠         | ٥.٨٢٨         | ٠.٦٦٢             | ٣.٧٠٣            | ٠.٧٣                 | ٤.٣٥١            | (٢١) |
| ٠.٠٠٠٥         | ٤.٩٢٥         | ٠.٦٩              | ٣.٧٠٣            | ٠.٦٧٧                | ٤.٣٥١            | (٢٢) |
| ٠.٠٠٠٠         | ٥.٧٠٩         | ١.٠٣٥             | ٣.٦١١            | ٠.٥٤                 | ٤.٥١٨            | (٢٣) |
| ٠.٠٠٠٠         | ٤.٨٤٤         | ١.٠١٧             | ٣.٧٢٢            | ٠.٥٤                 | ٤.٤٨١            | (٢٤) |
| ٠.٠٠٣٥         | ٦.٩٩٠         | ٠.٨٢              | ٣.٦٨٥            | ٠.٥٥٩                | ٤.٦٢٩            | (٢٥) |
| ٠.٠٠٠٠         | ٥.٣٨١         | ١.١٥٦             | ٣.٦١١            | ٠.٥٧١                | ٤.٥٥٥            | (٢٦) |
| ٠.٠٠٠٤         | ٣.٠٦٢         | ٠.٨٨٧             | ٣.٩٢٥            | ٠.٥٩٢                | ٤.٣٧             | (٢٧) |

الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

| الدلالة<br>sig | ت<br>المحسوبة | المجموعة الدنيا   |                  | المجموعة العليا      |                  | ت    |
|----------------|---------------|-------------------|------------------|----------------------|------------------|------|
|                |               | الانحراف المعياري | الوسط<br>الحسابي | الانحراف<br>المعياري | الوسط<br>الحسابي |      |
| ٠.٠٢٣          | ٣.١٤٥         | ٠.٩٣١             | ٣.٣٣٣            | ٠.٩٠٤                | ٣.٨٨٨            | (٢٨) |
| ٠.٠٣٨          | ٥.٦٩١         | ٠.٩٤٥             | ٣.٢٢٢            | ٠.٧٧                 | ٤.١٦٦            | (٢٩) |
| ٠.٠٣٩          | ٤.٦١٨         | ٠.٩٤٦             | ٣.٤٨١            | ٠.٧٥                 | ٤.٢٤             | (٣٠) |
| ٠.٠١٩          | ٦.٤١٥         | ١.١١٥             | ٣                | ٠.٨٠٩                | ٤.٢٠٣            | (٣١) |
| ٠.٥٠٢          | ٧.٣١٢         | ٠.٩٨              | ٢.٩٨١            | ٠.٥٧١                | ٤.١١١            | (٣٢) |
| ٠,٠٠٠          | ٤.٩٨١         | ٠.٩٤٦             | ٢.٥١٨            | ١.٠٢٢                | ٣.٤٦٣            | (٣٣) |
| ٠,٠٠٠          | ٣.٩٠٥         | ١.١٥٧             | ٢.٤٠٧            | ١.٢٢٦                | ٣.٠٧٤            | (٣٤) |
| ٠.٠٠١          | ٣.٩٦٤         | ١.٠٢٣             | ٢.٤٨١            | ١.٣٥٦                | ٣.١٦٦            | (٣٥) |
| ٠,٠٠٠          | ٤.٠٨٠         | ١.٢٠٩             | ٢.٥١٨            | ١.٢٢٧                | ٣.٢٤             | (٣٦) |
| ٠.٠٣٢          | ٤.٧٦٢         | ١.١٠٩             | ٢.٢٩٦            | ١.١١٢                | ٣.٣١٤            | (٣٧) |
| ٠.١٠٨          | ٣.١٢٣         | ١.٠١              | ١.٨٧             | ١.٣١١                | ٢.٥٧٤            | (٣٨) |
| ٠.٠٢٥          | ٣.٦٠٦         | ٠.٩١٩             | ١.٩٤٤            | ١.١٤٩                | ٢.٦٦٦            | (٣٩) |
| ٠.٠٣٨          | ٣.٣٢٥         | ٠.٧٨١             | ١.٧٤             | ١.١٠١                | ٢.٣٥١            | (٤٠) |
| ٠.٠١١          | ١.٩٧٣         | ٠.٥٤٩             | ١.٦٦٦            | ١.١٨٩                | ٢.٠١٨            | (٤١) |
| ٠.٠٠٠          | ٢.٤٤٣         | ٠.٦٦٢             | ١.٧٠٣            | ١.٢٢٤                | ٢.١٦٦            | (٤٢) |
| ٠.٠٠٠          | ٢.١٩٠         | ٠.٠٥٣             | ١.٤٦٣            | ١.٢٠٣                | ١.٨٥١            | (٤٣) |
| ٠.٠٠٠          | ٢.٨٩٦         | ٠.٣٣٩             | ١.١٢٩            | ١.١٢٤                | ١.٥٩٢            | (٤٤) |

٣-٣-٤-٢ معامل الاتساق الداخلي:

تم استخراج معامل الاتساق الداخلي للوصول إلى قوة تجانس فقرات المقياس إذ " تقدم هذه الطريقة مقياسا متجانسا في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل فضلا عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات المقياس" (السامرائي والبلداوي، ١٩٨٧ ، ٩٦)، "واستخدم الباحثان معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة بين درجة كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية له ومن المعروف انه كلما زاد معامل ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية كان احتمال تضمينها في المقياس اكبر" (فيركسون، ١٩٩١ ، ٦٢٩) وتبين أن الفقرات جميعها ذات معامل ارتباط دال معنويا عند مستوى دلالة (٠,٠٥ ، ١٤) الفقرتين (٣٤،١٠) فهي ذات ارتباط غير دال معنويا وعليه فقد قام الباحثان باستبعادهم من المقياس النهائي رسم موضح في الجدول (٣):

الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

الجدول (٣)

يبين قيم معاملات الارتباط لعبارات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس

| ت  | معامل الارتباط | الدلالة | ت  | معامل الارتباط | الدلالة | ت  | معامل الارتباط | الدلالة |
|----|----------------|---------|----|----------------|---------|----|----------------|---------|
| ١  | ٠.٤٨٥          | ٠.٠٠٠   | ١٦ | *٠.٥٤٦*        | ٠.٠٠٠   | ٣١ | *٠.٥٣٠         | ٠.٠٠٠   |
| ٢  | *٠.٤٩٦         | ٠.٠٠٠   | ١٧ | *٠.٥٧٧         | ٠.٠٠٠   | ٣٢ | *٠.٦١٧         | ٠.٠٠٠   |
| ٣  | *٠.٥١١         | ٠.٠٠٠   | ١٨ | *٠.٥٥٢         | ٠.٠٠٠   | ٣٣ | *٠.٥٨٠         | ٠.٠٠٠   |
| ٤  | *٠.٤٢٥         | ٠.٠٠٠   | ١٩ | ٠.٤٩٦          | ٠.٠٠٠   | ٣٤ | ٠.٣٩٢          | ٠.٠٥٥   |
| ٥  | *٠.٥٢١         | ٠.٠٠٠   | ٢٠ | *٠.٤٨٦         | ٠.٠٠٠   | ٣٥ | *٠.٤٨٠         | ٠.٠٠٠   |
| ٦  | *٠.٥٣٩         | ٠.٠٠٠   | ٢١ | *٠.٤٥٧         | ٠.٠٠٠   | ٣٦ | *٠.٤٤٨         | ٠.٠٠٠   |
| ٧  | *٠.٣٧٤         | ٠.٠٠٠   | ٢٢ | *٠.٥٤٦         | ٠.٠٠٠   | ٣٧ | *٠.٥٠٩         | ٠.٠٠٠   |
| ٨  | *٠.٤٧١         | ٠.٠٠٠   | ٢٣ | *٠.٥٨٢         | ٠.٠٠٠   | ٣٨ | *٠.٥٠٧         | ٠.٠٠٠   |
| ٩  | *٠.٥١٤         | ٠.٠٠٠   | ٢٤ | *٠.٥٥٨         | ٠.٠٠٠   | ٣٩ | *٠.٥٦١         | ٠.٠٠٠   |
| ١٠ | ٠.٣٣١          | ٠.٠٧٠   | ٢٥ | *٠.٦٢٤         | ٠.٠٠٠   | ٤٠ | *٠.٦٢٥         | ٠.٠٠٠   |
| ١١ | *٠.٤٨٢         | ٠.٠٠٠   | ٢٦ | *٠.٦٢٦         | ٠.٠٠٠   |    |                |         |
| ١٢ | *٠.٥٣٧         | ٠.٠٠٠   | ٢٧ | *٠.٤٩٩         | ٠.٠٠٠   |    |                |         |
| ١٣ | *٠.٤٨٤         | ٠.٠٠٠   | ٢٨ | *٠.٤٩٦         | ٠.٠٠٠   |    |                |         |
| ١٤ | *٠.٤٠٤         | ٠.٠٠٠   | ٢٩ | *٠.٦٣٧         | ٠.٠٠٠   |    |                |         |
| ١٥ | *٠.٦١٤         | ٠.٠٠٠   | ٣٠ | *٠.٥٥٠         | ٠.٠٠٠   |    |                |         |

٣-٣-٥ ثبات المقياس:

"عند حساب معامل الثبات نحصل على درجة الأفراد في المقياس بإجرائه أكثر من مرة أو بالحصول على درجات متكافئة في نفس الإجراء أو أكثر من إجراء" (أبو علام، ٢٠٠٥، ٣٧٤)، "حيث كلما تذبذبت النتائج انخفض ثبات المقياس ولم يعد ميزاناً حساساً وقادراً على الكشف عن الفروق الحقيقية بين الأفراد في السمة أو الخاصية التي توضع موضع القياس بدرجة كافية" (مخائيل، ٢٠٠١، ٢٦٨). "و تعتمد طرائق تقدير ثبات المقياس على مفهوم معامل الارتباط بين متغيرين" (علام، ١٩٨٦، ١٥) فرض الحصول على الثبات استخدم الباحثان الطرائق الآتية:

٣-٣-٥-١ طريقة التجزئة النصفية:

ويسمى بمعامل الثبات بطريقة الأنصاف أو معامل الثبات الداخلي (زكريا وآخرون، ٢٠٠٢، ١٤٤)، إذ قسمت العبارات على نصفين: النصف الأول يمثل العبارات ذات التسلسلات الفردية والنصف الثاني يمثل العبارات ذات التسلسلات الزوجية بحيث أصبح لكل فرد درجتان فردية وزوجية، وتم إيجاد معامل الثبات من خلال معامل ارتباط بيرسون بين درجات نصفي الاختبار، إذ بلغت قيمة الارتباط بين نصفي الاختبار (٠,٨١٣)، ويشير (أبو حطب وآخرون، ١٩٩٣) إلى "أن الارتباط بين درجات كل من نصفي الاختبار يعدّ بمثابة الاتساق الداخلي لنصف الاختبار فقط وليس للاختبار ككل" (أبو حطب وآخرون، ١٩٩٣، ١١٦). ولكي نحصل على معامل ثبات المقياس

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

ككل تم استخدام معادلة جتمان حيث بلغ الثبات الكلي (٠,٨٥٣) و باستخدام معادلة سبيرمان براون بلغ الثبات (٠,٩١٨).

### ٣-٥-٢ طريقة معامل ألفا:

"تتمتع بأهمية خاصة كونها تستخدم في حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية" (النبهان، ٢٠٠٤، ٢٤٨)، وعبارات الاستبيانات التي تتطلب إجابتها الاختيار من بين بدائل متعددة، وتكون درجاتها متدرجة من (١ إلى ٥) مثلاً (علام، ٢٠٠٦، ١٠٠)، إذ بلغت قيمة معامل ثبات ألفا (٠,٩٣٤)، وبهذا تعد معاملات الثبات جيدة، إذ يشير (أبو حويج وآخران) إلى أنه "يتراوح معامل الارتباط لثبات الاختبار ما بين ٠,٧٠ إلى ٠,٩٠" (أبو حويج، ٢٠٠٢، ٦٨)، وحسبما أشار إليه كل من (سماره وآخرين، ١٩٨٩، ١٢٠) و(عودة والخليلي، ٢٠٠٠، ١٤٦)، وبذلك تعد الأداة ثابتة فضلاً عن أن الأداة تمتاز بمعامل ثبات جيد اعتماداً على مؤشر الصدق، إذ إن الأداة صادقة ثابتة وليس العكس (مقبل، ١٩٨٣، ١١٠).

### ٣-٣-٦ وصف المقياس بصورته النهائية:

تكون المقياس النهائي للرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة من (٣٨) فقرة وتكون الإجابة عن هذه الفقرات وفق خمسة بدائل هي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً) ويكون أوزانها (١، ٢، ٣، ٤، ٥) على التوالي وبذلك تكون أقل درجة ممكنة للمقياس (٣٨) درجة، وأعلى درجة له (١٩٠) درجة وبذلك أصبح المقياس بصورته النهائية جاهزاً للتطبيق على عينة البحث (الملحق ٣).

### الجدول (٤)

يبين توزيع عبارات المقياس حسب محاور الرضا الوظيفي

| ت | المحاور                            | تسلسل العبارات             |
|---|------------------------------------|----------------------------|
| ١ | العلاقة مع الاتحاد العراقي المركزي | ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨ |
| ٢ | العلاقة مع الزملاء                 | ١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧        |
| ٣ | طبيعة الوظيفة والعمل               | ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤   |
| ٤ | الدورات والتدريب                   | ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩         |
| ٥ | المكافآت والحوافز                  | ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤         |
| ٦ | المخصصات                           | ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١ |

### ٣-٣-٧ التطبيق النهائي للمقياس:

بعد استكمال جميع المستلزمات والإجراءات المطلوبة لبناء مقياس الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة، قام الباحثان بتوزيع استمارات المقياس على عينة التطبيق النهائي، وتم بعد ذلك جمعها وإجراء المعالجات الإحصائية لها.

### ٣-٤ الوسائل الإحصائية:

- النسبة المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل (Alpha).
- المتوسط الفرضي = مجموع أوزان البدائل × عدد الفقرات / عدد البدائل (علاوي، ١٩٩٨، ١٤٦).
- اختبار (ت) (عمر وآخران، ٢٠٠٠، ٩٠-٩٨).

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

وتم استخراج العمليات الإحصائية كافة بواسطة الحاسوب الآلي وباستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وبرنامج (Excel)

### ٤ - عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا المبحث عرضاً للنتائج التي توصل إليها البحث وفيما يأتي عرض لتلك النتائج المتعلقة بهدف البحث:

ما درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق ولتحديد ذلك استخدم الباحثان المتوسطات الحسابية، والنسب المئوية لكل محور وللدرجة الكلية والجدول (٥) يبين ذلك:

ومن أجل تفسير النتائج اعتمد الباحثان النسب المئوية الآتية بالرجوع إلى دراسة (الكاروط، ٢٠٠٦):

✓ ٨٠ % فأكثر درجة رضا عن الوظيفة كبيرة جداً.

✓ ٧٠ - ٧٩,٩ % درجة رضا كبيرة.

✓ ٦٠ - ٦٩,٩ % درجة رضا متوسطة.

✓ ٥٠ - ٥٩,٩ % درجة رضا قليلة.

✓ أقل من ٥٠ % درجة رضا قليلة جداً.

### الجدول (٥)

الترتيب، والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية للمحاور والدرجة الكلية للرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات

الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق (ن=٤٠)

| الترتيب | محاور الرضا الوظيفي                           | متوسط الاستجابة* | النسبة المئوية | درجة الرضا الوظيفي |
|---------|---|------------------|----------------|--------------------|
| الرابع  | العلاقة مع الاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة | ٣,٧٣٥            | ٧٤,٧%          | كبيرة              |
| الأول   | العلاقة مع الزملاء                            | ٤,١٣٩            | ٨٢,٧٨%         | كبيرة جداً         |
| الثالث  | طبيعة الوظيفة والعمل                          | ٤,٠٧٥            | ٨١,٥%          | كبيرة جداً         |
| الثاني  | الدورات والتدريب                              | ٤,١١٥            | ٨٢,٣%          | كبيرة جداً         |
| الخامس  | المكافآت والحوافز                             | ٣,٦٧٥            | ٧٣,٥%          | كبيرة              |
| السادس  | المخصصات                                      | ١,٧٢٨            | ٣٤,٥٦%         | قليلة جداً         |
|         | الدرجة الكلية للرضا الوظيفي                   | ٣,٥٧٧            | ٧١,٥٤%         | كبيرة              |

\*أقصى درجة للاستجابة (٥) درجات

يتبين من الجدول (٥) ما يلي:

- إن درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق كانت كبيرة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية إلى (٧١,٥٤%).

- إن ترتيب محاور الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق جاء على النحو الآتي:

المرتبة الأولى: محور العلاقة مع الزملاء (٨٢,٧٨%).

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

المرتبة الثانية: محور الدورات والتدريب (٨٢,٣%).

المرتبة الثالثة: محور طبيعة الوظيفة والعمل (٨١,٥%).

المرتبة الرابعة: محور العلاقة مع الاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة (٧٤,٧%).

المرتبة الخامسة: محور المكافآت والحوافز (٧٣,٥%).

المرتبة السادسة: محور المخصصات (٣٤,٥٦%).

ويعزو الباحثان ظهور هذه النتائج وحصول (محور العلاقة مع الزملاء) على أعلى درجات الرضا إلى كون جميع العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية من إداريين وحكام ومدربين ومراقبين فنيين هم جميعهم رياضيين وممارسين للعبة كرة السلة وهناك علاقات متبادلة واحترام الرأي ومراعاة مشاعر الزملاء وهذا التفاعل مع الآخرين يولد علاقات جيدة وتفاعل اجتماعي فعال كل ذلك أدى إلى ظهور رضا بدرجة جيدة عن محور العلاقة مع الزملاء ومن ثم يولد الرضا الجيد عن العمل لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق.

أما فيما يتعلق بتدني درجات المحور السادس (المخصصات) فيعزو الباحثان ذلك إلى أسباب عديدة أهمها: أولاً: قلة المخصصات المالية للعاملين في الاتحادات الفرعية من إداريين وحكام ومدربين ومراقبين فنيين، وثانياً: تأخير مواعيد تسليم المخصصات إلى العاملين ولفترات طويلة جداً، هذه الأسباب بالتأكيد سوف تؤدي إلى عدم رضا عن هذا المحور (المخصصات) بشكل خاص وعدم الرضا عن الوظيفة بشكل عام.

### ٥- الاستنتاجات والتوصيات

#### ٥-١ الاستنتاجات: استنتج الباحثان ما يأتي:

١. وجود درجة رضا جيدة لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق بشكل عام ونسبة (٧١,٥٤%)، حيث احتل محور العلاقة مع الزملاء المرتبة الأولى بالترتيب و محور الدورات والتدريب بالمرتبة الثانية ومحور طبيعة الوظيفة أو العمل بالمرتبة الثالثة محور العلاقة مع الاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة بالمرتبة الرابعة ومحور المكافآت والحوافز بالمرتبة الخامسة ومحور المخصصات بالمرتبة السادسة.

٢. هناك تدني في محور المخصصات حيث حصل على أقل درجة.

#### ٥-٢ التوصيات: أوصى الباحثان ما يأتي:

١. العمل على زيادة المخصصات المالية للعاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق بحيث تتلاءم مع الجهود التي يبذلونها.

٢. العمل على تسليم المخصصات المالية للعاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق وفي أوقاتها المنتظمة وعدم تأخير صرفها.

٣. تحفيز المتميزين من العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق وذلك بتقديم مكافآت تشجيعية لهم.

٤. العمل على زيادة أجور التدريب والتحكيم للعاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق.

٥. وضع مخصصات خطورة للعاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق.

٦. إجراء بحوث ودراسات أخرى حول درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية ولبقية الألعاب الرياضية.



## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

### المصادر

- أبو حطب، وآخرون (١٩٩٣): التقويم النفسي، ط٣، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- أبو حويج، وآخرون (٢٠٠٢): القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، الدار العلمية الأولية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- أبو علام، رجاء محمود (٢٠٠٥): تقويم التعلم، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- الأحمدى، طلال بن عايد (٢٠٠٨): رضا مقدمي الخدمة عن خدمات الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية، مجلة الإداري، العدد ١١٣، مسقط، عُمان.
- أبو مغلي، سمير وسلامة، عبد الحافظ (٢٠١٠): القياس والتشخيص في التربية الخاصة، دار اليازوري للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- باهي، مصطفى حسين، وآخرون (٢٠٠٢): الصحة النفسية في المجال الرياضي نظريات-تطبيقات، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، مصر. ١٩
- بلوم، بنيامين وآخرون (١٩٨٦): تقييم الطالبي، سبي والتكويني، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة، مصر.
- التكريتي، وديع ياسين والعبدي، حسن محمد عبد (١٩٩٩): التطبيقات الاحصائية في بحوث التربية الرياضية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل.
- جابر، عبد الحميد وكاظم، احمد خيري (١٩٧٣): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
- حريم، حسين (١٩٩٧): السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الخطيب، منذر هاشم والمشهداني، عبد الله إبراهيم (١٩٨٩): التنظيمات الرياضية، مطبعة التعليم العالي، الموصل.
- دوران، رودني (١٩٨٥): أساسيات القياس والتقويم في تدريس العلوم، ترجمة محمد سعيد صباغ وآخرون، دار الأمل، الأردن.
- رضوان، محمد نصر الدين (٢٠٠٦): المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر.
- زكريا ، محمد الظاهر وآخرون (٢٠٠٢): مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
- السامرائي، باسم نزهت والبلداوي، طارق حميد (١٩٨٧): بناء مقياس الاتجاهات نحو مهنة التدريس، المجلة العربية للبحوث التربوية، المجلد ٧، العدد ٢.
- سماره، عزيز وآخرون (١٩٨٩): مبادئ القياس والتقويم في التربية، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- السميح، عبد المحسن بن محمد (٢٠١٠): دراسات في الإدارة المدرسية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- الصيادي، عامر سالم مصطفى (٢٠٠٨): أثر متطلبات الرضا الوظيفي في الأداء الاستراتيجي، دراسة تحليلية لأراء عينة من المدرء في قسم الرعاية الصحية الأولية في دائرة صحة نينوى، رسالة الدبلوم العالي في إدارة المستشفيات غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- عباس، محمد خليل وآخرون (٢٠٠٩): مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط٢، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (٢٠٠١): السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية.

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

- علام، صلاح الدين محمود (١٩٨٦): تطورات معاصرة في القياس النفسي والتربوي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٦): الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، ط١، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- العلاونة، علي سليم (٢٠٠٣): أثر الرضا الوظيفي لدى العاملين في شركة مناجم الفوسفات الأردنية على إنتاجية الشركة، دراسة ميدانية، مجلة الإداري، العدد ٩٢، مسقط، عُمان.
- عودة، احمد سليمان والخليبي، خليل يوسف (٢٠٠٠): الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية، دار الفكر، عمان، الأردن.
- الفقهاء، هيثم والعدلات، عادة (٢٠٠٩): أثر ٢٠ في تعزيز القيم الجوهرية [www.Shatharat.net](http://www.Shatharat.net)
- فيركسون، جورج أي (١٩٩١): التحليل الإحصائي في التربية وعلم النفس، ترجمة هناء محسن العكيلي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الجامعة المستنصرية، بغداد.
- القاروط، صادق سميح صادق (٢٠٠٦): الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- كامل، مصطفى والبكري، سونيا (١٩٩٠): دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس لجامعة القاهرة، مجلة الإدارة العامة، مجلد ٣، عدد ١، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- اللجنة الاولمبية الوطنية العراقية (١٩٨٦): قانون الاتحادات الرياضية.
- مخائيل، امطانيوس (٢٠٠١): القياس والتقويم في التوالمهنية"ة، مطبعة نفحة إخوان، دمشق، سورية.
- مقبل، محمد (ب ت): " بناء الاختبارات الأكاديمية والمهنية" ، رسالة المعلم، عدد (٣).
- ملحم، يحيى سليم (٢٠٠٦): أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي، دراسة حالة: شركة الاتصال الأردنية الحديثة، المجلة العربية للإدارة، المجلد ٢٦، العدد ٢، القاهرة، مصر.
- مهني، يحيى محمد (١٩٧٦): الرضا عن العمل بين مدرسي ومدرسات التربية الرياضية بالمرحلة الثانوي وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الأزهر، مصر.
- النبهان، موسى (٢٠٠٤): أساسيات القياس في العلوم السلوكية، ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
- الهزايمة، احمد (٢٠٠٩): الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية والموظفين الإداريين في الجامعات الخاصة (الأردن): دراسة ميدانية، العدد ٤٣، [www.ULUM.net](http://www.ULUM.net)

### المصادر الأجنبية

- Dubrin, A. (1988): Human relation—a job oriented approach. New Jersey. Prentice Hall, inc., New York.
- Ebel, Robert L. (1972): Essentials of educational measurement, Englewood Cliffs Prentice Hall, New Jersey.
- Ebel, Robert L. & Mehernce W.A (1984): Measurement and evaluation in education psychology, 3<sup>rd</sup> ed., New York.

# الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

الملحق (١)

مقياس الرضا الوظيفي بصورته الأولية

جامعة الموصل

كلية التربية الرياضية

استبانة آراء الخبراء

الأستاذ الفاضل..... المحترم

يسرنا أن نقدم لحضرتكم هذه الاستبانة والتي تخص البحث الذي نقوم بإعداده بعنوان (الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق)، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال آمليين من حضرتكم التكرم بتحكيم الاختبار الذي أعده الباحثان بالاستناد إلى استبانة لقياس الرضا الوظيفي (القاروط، ٢٠٠٦) راجين قراءته بدقة وبيان مدى صلاحيته وصلاحية فقراته وبإمكانكم حذف أو تعديل أو إضافة أي فقرة لكي يتحقق القياس الموضوعي لفقراته فضلاً عن إبداء رأيكم في البدائل التي سوف يتم استخدامها وهي:

|            |       |        |       |            |
|------------|-------|--------|-------|------------|
| كبيرة جداً | كبيرة | متوسطة | قليلة | قليلة جداً |
|------------|-------|--------|-------|------------|

أ.م.د. خالد محمود عزيز

الباحثان/ صفد مظفر محمد

المحور الأول: العلاقة مع الاتحاد العراقي المركزي لكرة السلة

| ت  | الفقرات   | مدى الصلاحية |           |
|----|---|--------------|-----------|
|    |   | صالحة        | غير صالحة |
| ١  | تقدير المسؤولين للمهام التي أقوم بها                                |              |           |
| ٢  | ملاقة اقتراحي موافقة من قبل المسؤولين                               |              |           |
| ٣  | وضوح أسلوب تعامل المسؤولين  |              |           |
| ٤  | حرص المسؤولين على مساعدتي في حل المشكلات التي تواجهني في العمل      |              |           |
| ٥  | حرص الاتحاد العراقي المركزي على إطلاعي على البرامج والخطط التطويرية |              |           |
| ٦  | تقويم أدائي بصورة موضوعية من قبل المسؤول عني                        |              |           |
| ٧  | تقبل الاتحاد العراقي المركزي الحوار                                 |              |           |
| ٨  | وضوح التعليمات الصادرة عن الاتحاد العراقي المركزي                   |              |           |
| ٩  | يمنحني الاتحاد العراقي المركزي تفويضا لسلطات معينة                  |              |           |
| ١٠ | الأخذ برأيي عند تسمية مدربين جدد في الاتحاد الفرعي                  |              |           |

المحور الثاني: العلاقة مع الزملاء

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
| ١١ | نظرة الزملاء إلى عملي                                 |  |  |
| ١٢ | إتاحة وظيفتي إقامة علاقات اجتماعية مع الزملاء         |  |  |
| ١٣ | سيادة مناخ من الاحترام بيني وبين زملائي في بيئة العمل |  |  |
| ١٤ | علاقتي مع الزملاء تتسم بالتفاهم                       |  |  |
| ١٥ | العمل بروح الفريق الواحد مع الزملاء                   |  |  |
| ١٦ | تنمية العلاقات الإنسانية مع الزملاء                   |  |  |
| ١٧ | إتاحة الفرصة لي للمشاركة في صنع القرار                |  |  |

المحور الثالث: طبيعة الوظيفة أو العمل

|    |  |  |  |
|----|--|--|--|
| ١٨ | حجم الأعمال التي أقوم بها                        |  |  |
| ١٩ | الشعور بالسعادة أثناء تأدية عملي                 |  |  |
| ٢٠ | أعباء العمل وتحديدها لقدراتي                     |  |  |
| ٢١ | وضوح المهام والمسؤوليات المنوطة بي               |  |  |
| ٢٢ | توفر لي وظيفتي فرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي      |  |  |
| ٢٣ | إتاحة وظيفتي السلطة والصلاحية الكافية لأداء عملي |  |  |
| ٢٤ | إتاحة وظيفتي فرصة الإبداع في عملي                |  |  |

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| ٢٥                                      | إتاحة وظيفتي الشعور بفاعلية الأداء والانجاز في عملي                             |  |  |
| ٢٦                                      | إتاحة وظيفتي المكانة الاجتماعية الجيدة  |  |  |
| ٢٧                                      | إتاحة وظيفتي الشعور بانني شخص ذو قيمة واحقق ذاتي في عملي                        |  |  |
| <b>المحور الرابع: الدورات والتدريب</b>  |   |  |  |
| ٢٨                                      | يفيدني التدريب أثناء الخدمة في عملي في تعلم أساليب جديدة                        |  |  |
| ٢٩                                      | يوفر لي عملي فرص اكتساب خبرات ومهارات جديدة                                     |  |  |
| ٣٠                                      | اطلع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في ميدان عملي                                |  |  |
| ٣١                                      | يحقق عملي لي نمواً مهنياً يتوافق وطموحاتي                                       |  |  |
| ٣٢                                      | اشعر بالحاجة إلى المزيد من التدريب  |  |  |
| ٣٣                                      | تتيح لي وظيفتي فرص المشاركة في الدورات المتصلة بعملتي                           |  |  |
| ٣٤                                      | إعدادي لمهنة الإدارة في الاتحاد الفرعي كافياً                                   |  |  |
| <b>المحور الخامس: المكافآت والحوافز</b> |   |  |  |
| ٣٥                                      | توفر الوظيفة فرص التقدم والتطور في العمل  |  |  |
| ٣٦                                      | الشعور بعدالة وموضوعية المكافآت والحوافز  |  |  |
| ٣٧                                      | وضوح المعايير للطريقة التي تمنح بها المكافآت والحوافز                           |  |  |
| ٣٨                                      | الوساطة والمحسوبية في منح المكافآت والحوافز                                     |  |  |
| ٣٩                                      | ارتباط المكافآت والحوافز بالكفاية وفعالية الأداء                                |  |  |
| ٤٠                                      | توفر لي وظيفتي فرص الحصول على الحوافز المعنوية (كتب شكر، شهادة تقديرية.... الخ) |  |  |
| ٤١                                      | دور الاعتبارات السياسية والحزبية والدينية في المكافآت والحوافز                  |  |  |
| <b>المحور السادس: المخصصات</b>          |   |  |  |
| ٤٢                                      | تتناسب مخصصاتي مع حجم العمل الذي ابدله  |  |  |
| ٤٣                                      | مخصصاتي مقارنة بالوظائف الأخرى  |  |  |
| ٤٤                                      | الزيادة السنوية لمخصصاتي  |  |  |
| ٤٥                                      | تلبية مستوى الدخل الذي يعود علي من عملي لطموحاتي                                |  |  |
| ٤٦                                      | تناسب مخصصاتي مع تكاليف المعيشة   |  |  |
| ٤٧                                      | توفر المخصصات للأعضاء حياة كريمة  |  |  |
| ٤٨                                      | توفر وظيفتي فرصاً لتأمين مستقبلي من خلال صندوق التكافل الاجتماعي                |  |  |

### الملحق (٢)

#### أسماء السادة الخبراء والمختصين

| ت  | اللقب  | الاسم                   | الكلية            | الجامعة | الاختصاص     |
|----|--------|-------------------------|-------------------|---------|--------------|
| ١  | أ.د.   | راشد حمدون ذنون         | التربية الرياضية  | الموصل  | إدارة وتنظيم |
| ٢  | أ.د.   | محفوظ الصواف            | الإدارة والاقتصاد | الموصل  | إدارة أعمال  |
| ٣  | أ.د.   | ميسر إبراهيم احمد       | الإدارة والاقتصاد | الموصل  | إدارة أعمال  |
| ٤  | أ.م.د. | سرمد غانم صالح          | الإدارة والاقتصاد | الموصل  | إدارة أعمال  |
| ٥  | أ.م.د. | نجله يونس محمد آل مراد  | الإدارة والاقتصاد | الموصل  | إدارة أعمال  |
| ٦  | أ.م.د. | رياض احمد إسماعيل       | التربية الرياضية  | الموصل  | إدارة وتنظيم |
| ٧  | أ.م.د. | وليد خالد همام النعمة   | التربية الأساسية  | الموصل  | إدارة وتنظيم |
| ٨  | أ.م.د. | عدي غانم الكواز         | التربية الرياضية  | الموصل  | إدارة وتنظيم |
| ٩  | م.د.   | محمد ذاكر سالم عبد الله | التربية الرياضية  | الموصل  | إدارة وتنظيم |
| ١٠ | م.د.   | بثينة حسين الطائي       | التربية الرياضية  | الموصل  | إدارة وتنظيم |
| ١١ | م.م.   | ثابت إحسان احمد حمودات  | التربية الرياضية  | الموصل  | إدارة وتنظيم |

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

الملحق (٣)

مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الموصل

كلية التربية الرياضية الدراسات العليا / الماجستير

السيد عضو الهيئة الإدارية/ الحكم العامل/ المدرب المعتمد/ المراقب الفني في الاتحاد الرياضي الفرعي المحترم.  
تحية طيبة ...

يقوم الباحثان بإجراء البحث الموسوم بـ (الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق).

ونظرا لكونك احد العاملين في الاتحاد الرياضي الفرعي أضع بين يديك مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية راجيا تعاونك الجاد من خلال إجابتك الموضوعية الدقيقة والصريحة وذلك بوضع علامة (√) أمام كل فقرة وتحت البديل الذي تراه مناسباً، علماً بان إجابتك سوف تحاط بالسرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي ولا داعي لذكر الاسم.

شاكرين تعاونك العلمي مع التقدير

الباحثان/ صفد مظفر محمد الدباغ

أ.م.د. خالد محمود عزيز العبادي

## الرضا الوظيفي لدى العاملين في الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة.....

| درجة الرضا |       |        |       |           | الفقرات   | ت  |
|------------|-------|--------|-------|-----------|---|----|
| كبيرة جدا  | كبيرة | متوسطة | قليلة | قليلة جدا |   |    |
|            |       |        |       |           | نظرة الزملاء إلى عملي   | ١  |
|            |       |        |       |           | تتيح لي وظيفتي إقامة علاقات اجتماعية مع الزملاء                                 | ٢  |
|            |       |        |       |           | سيادة مناخ من الاحترام بيني وبين زملائي في بيئة العمل                           | ٣  |
|            |       |        |       |           | تتسم علاقتي مع الزملاء تتسم بالتفاهم  | ٤  |
|            |       |        |       |           | العمل بروح الفريق الواحد مع الزملاء   | ٥  |
|            |       |        |       |           | تتمية العلاقات الإنسانية مع الزملاء   | ٦  |
|            |       |        |       |           | إتاحة الفرصة لي للمشاركة في صنع القرار  | ٧  |
|            |       |        |       |           | حجم الأعمال التي أقوم بها   | ٨  |
|            |       |        |       |           | الشعور بالسعادة أثناء تأدية عملي  | ٩  |
|            |       |        |       |           | وضوح المهام والمسؤوليات المنوطة بي  | ١٠ |
|            |       |        |       |           | توفر لي وظيفتي فرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي                                     | ١١ |
|            |       |        |       |           | تتيح وظيفتي السلطة والصلاحيات الكافية لأداء عملي                                | ١٢ |
|            |       |        |       |           | تتيح وظيفتي فرصة الإبداع في عملي  | ١٣ |
|            |       |        |       |           | تتيح وظيفتي المكانة الاجتماعية الجيدة   | ١٤ |
|            |       |        |       |           | يفيدني التدريب أثناء الخدمة في عملي في تعلم أساليب جديدة                        | ١٥ |
|            |       |        |       |           | يوفر لي عملي فرص اكتساب خبرات ومهارات جديدة                                     | ١٦ |
|            |       |        |       |           | اطلع على الأبحاث الحديثة التي تنشر في ميدان عملي                                | ١٧ |
|            |       |        |       |           | يحقق عملي لي نمواً مهنيًا يتوافق وطموحاتي                                       | ١٨ |
|            |       |        |       |           | تتيح لي وظيفتي فرص المشاركة في الدورات المتصلة بعملي                            | ١٩ |
| درجة الرضا |       |        |       |           | الفقرات   | ت  |
| كبيرة جدا  | كبيرة | متوسطة | قليلة | قليلة جدا |   |    |
|            |       |        |       |           | توفر الوظيفة فرص التقدم والتطور في العمل  | ٢٠ |
|            |       |        |       |           | الشعور بعدالة وموضوعية المكافآت والحوافز  | ٢١ |
|            |       |        |       |           | وضوح المعايير للطريقة التي تمنح بها المكافآت والحوافز                           | ٢٢ |
|            |       |        |       |           | ارتباط المكافآت والحوافز بالكفاية وفعالية الأداء                                | ٢٣ |
|            |       |        |       |           | توفر لي وظيفتي فرص الحصول على الحوافز المعنوية (كتب شكر، شهادة تقديرية،... الخ) | ٢٤ |
|            |       |        |       |           | تتناسب مخصصاتي مع حجم العمل الذي ابلته  | ٢٥ |
|            |       |        |       |           | مخصصاتي مقارنة بالوظائف الأخرى  | ٢٦ |
|            |       |        |       |           | الزيادة السنوية لمخصصاتي  | ٢٧ |
|            |       |        |       |           | تلبية مستوى الدخل الذي يعود علي من عملي لطموحاتي                                | ٢٨ |
|            |       |        |       |           | تناسب مخصصاتي مع تكاليف المعيشة   | ٢٩ |
|            |       |        |       |           | توفر المخصصات للأعضاء حياة كريمة  | ٣٠ |
|            |       |        |       |           | توفر وظيفتي فرصا لتأمين مستقبلي من خلال صندوق التكافل الاجتماعي                 | ٣١ |
|            |       |        |       |           | تقدير المسؤولين للمهام التي أقوم بها  | ٣٢ |
|            |       |        |       |           | ملاحة اقتراحاتي موافقة من قبل المسؤولين   | ٣٣ |
|            |       |        |       |           | يحرص المسؤولون على مساعدتي في حل المشكلات التي تواجهني في العمل                 | ٣٤ |
|            |       |        |       |           | يحرص الاتحاد العراقي المركزي على إطلاعي على البرامج والخطط التطويرية            | ٣٥ |
|            |       |        |       |           | تقويم أدائي بصورة موضوعية من قبل المسؤول عني                                    | ٣٦ |
|            |       |        |       |           | يتقبل الاتحاد العراقي المركزي الحوار  | ٣٧ |
|            |       |        |       |           | يمنحني الاتحاد العراقي المركزي تفويضا لسلطات معينة                              | ٣٨ |