

## بناء مقياس الرضا الوظيفي لدي مدرسي التربية الرياضية بمحافظة جنوب سيناء

أ د / عاطف نمر خليفه

أ.م.د/ أحمد شوقي محمد

أ.م.د/ محمد عبد الكريم نبهان

الباحث / حمادة محمد ابراهيم الأعصر

### مقدمة البحث:

يعتبر الانسان هو اغلي ثروة يملكها الوطن وتنمية قدرات التفكير الابداعي لديه تعد افضل استثمار للمستقبل فهو الذي يمكنه تغيير واقعه وتحسينه باستغلال الطاقات الكامنة لديه وتفجيرها اذا ما اتحت له فرص التعليم الابداع، كما ان رعاية الابداع اداه لا غني عنها لانجاز أي تقدم أو إضافة حضارية في المستوى الثقافي والعلمي والاقتصادي للمؤسسات. ( ٨ : ١٠٥ )

وتشير دنيا محمد عبد العزيز (٢٠٠١م) إلى أن الرضا الوظيفي يعتبر مؤشرا هاما لقدرة المنظمة على مقابلة حاجات العاملين بها ، ومن ثم فإن قياس الرضا الوظيفي يعتبر أمرا بالغ الأهمية في مختلف المنظمات حيث يزود القائمين بالمنظمة بمعلومات هامة كمدخل لتطوير الأداء التنظيمي، وإزالة الضغط الذي يكتف بيئة العمل ، ويقلل من حدة الصراعات التنظيمية سواء على مستوى المنظمة أو على مستوى الأفراد وهذا بدون شك قد يساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد مما يجعلهم يشرعون بالرضا عن محتوى العمل الذي يقومون به.(٦ : ٣)

ويعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من المفاهيم المركبة التي تتطوى على العديد من الجوانب المتداخلة والمتربطة والتي يؤثر كل جانب منها على بقية الجوانب الأخرى فقد تعددت الآراء والنظريات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي إذ يرى بعض العلماء ومنهم مورس Mores و لولر Lolur أن إشباع حاجات العاملين هو أهم محددات تحقيق هذا الرضا بينما يعطى آخرون أمثال لاندي وترانبو Landy & Trumbo ورود وويزمان Rudd & Wiseman أهمية خاصة للعلاقات الاجتماعية التي تربط العاملين ببعضهم ويرجعه البعض إلى موقف المرءوسين من رؤسائهم وطبيع ونمط الإشراف الذي يخضعون له ويرى فريق آخر روبنسون و فورم وفيري هوبك Robenson & Vromm & Hippook أن الاعتبارات الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل لها فضل في تحقيق هذا الرضا.(٣ : ١٧١)

ويعد العنصر البشري هو المورد الأساسي الذي تعتمد عليه المنظمات المتقدمة في تحقيق أهدافها بنجاح ، فالعقل والمجهود البشري هو المسئول الأول عن توليد الأفكار المبتكرة وتطويرها وإخراجها إلى حيز التنفيذ في صورة إنتاج وخدمات ومهما بلغت درجة تطور الآلات والمعدات فسيبقى العنصر البشري هو السبب في إيجادها والقادر على تشغيلها بكفاءة ، ويعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم الحديثة بالغة الأثر في كل من الفرد والمنظمة والمجتمع ،

فالفرد عندما يشعر بالرضا ينعكس ذلك على أداءه لعمله فيؤديه بنجاح وينعكس كذلك على جوانب حياته الأسرية والاجتماعية فيشعر بالسعادة والنجاح ، والمنظمة التي يكون موظفوها راضيين عن وظائفهم تتمتع بالإستقرار والقدرة على تحقيق مستويات إنتاجية عالية وتحقيق الأهداف الموضوعه ، والمجتمع الذى يكون أفراداه راضيين عن وظائفهم وجوانب حياتهم الأخرى يكون مجتمعاً متقدماً لذا فإن الفهم الصحيح للرضا الوظيفى ضرورى لمصلحه الفرد والمنظمة والمجتمع. ( ١ : ٢٠ )

ويشير **أيمن عبد الرحمن (٢٠٠٣م)** إلى أن معلم التربية الرياضية يعتبر رائداً اجتماعياً، لأنه يشعر بما فى المجتمع من مشاكل، ويعمل على أن يعد تلاميذه بحيث يستطيعون معالجة هذه المشاكل وحلها ، كما أنه يسهم بمجهوده الشخصى فى إرشاد التلاميذ الى كيفية التغلب على ما يصادفهم من أمراض اجتماعية.(٢ : ١١٣) مشكلة البحث :

ويرى **أحمد صقر (٢٠٠٧م)** أن الرضا الوظيفى " يتكون من عدد من الاتجاهات والمشاعر نحو الوظيفة ، والتي تعبر عن مدى الاشباع الذى يعتقد الفرد أن يحصل عليه من عمله ، وأنه كلما كان أعتقاد الفرد ايجابيا كلما كانت مشاعر إيجابيه ودرجة رضاه عأليه " (١ : ١٣٩)

ويرى **حسن حسين الخيرى (٢٠٠٨م)** أن الرضا الوظيفى هو "عبارة عن شعور بالارتياح النفسى تجاه العمل والعاملين ويظهر من خلال سلوكه الخارجى فى حرصه على حسن التعامل وزيادة الانتاجية وذلك نتيجة ما يحصل عليه من حوافز مادية ومعنوية من هذه المؤسسة أو المنطقه التى يعمل بها " (٥ : ١٦).

ويشير **أيمن عبد الرحمن (٢٠٠٣م)** إلى أنه نظراً لما تلقيه التربية من أعباء ضخمة على كاهل معلم التربية الرياضية لأنه يعد مسئولاً الى حد كبير عن إعداد جيل سليم للوطن . فإن ذلك يتطلب من المعلم أن يكون جديراً بتلك المسئولية وذلك عن طريق العمل المتواصل لكى يهيئ للتلاميذ فى مختلف مراحل التعليم مستقبلاً سليماً فمعلم التربية الرياضية يلعب دوراً هاماً فى العملية التعليمية ، لذا فإنه لا يمكن لأى فرد أن يتجاهل هذا الدور الذى يمتلكه من صفات القيادة الحكيمة ، كما أنه يعتبر فى نفس الوقت من الشخصيات المحبوبة لدى التلاميذ يؤثر فيهم تأثيراً واضحاً وذلك لأنه يتعامل معهم بأسلوب العطف واللين والصبر والحزم والكياسة ، ولقد أكدت الكثير من البحوث والدراسات أن شخصية معلم التربية الرياضية تلعب دوراً هاماً بالنسبة للتلاميذ لما يمتلكه من مؤهلات تجعله ملماً بطبيعة التلاميذ النفسية والاجتماعية وذلك يساعد على أن ينشأ التلاميذ أصحاء الجسم والنفس.(١ : ٦٠)

لذا تشير مكارم أبوهرجة وآخرون (٢٠٠٢م) إلى أن الاهتمام بمعلم التربية الرياضية وتطويره وإعداده إعداداً سليماً متزناً يعتبر ذا أهمية كبيرة ، وأحد القضايا الهامة في المحيط التربوي ، فدور المعلم حيوي وله فاعلية في العملية التعليمية والتربوية ، فمسئوليته كبيرة جداً لأن مهمته لا تقتصر على التربية الجسمية فحسب بل تتعداها الى أكثر من ذلك فهو يتفاعل مع تلاميذه بتلاميذ المدارس الأخرى، وذلك من خلال الأنشطة الرياضية الخارجية الموجهة والتي تهدف الى التنمية الشاملة. (١٠ : ١١٣)

- هدف البحث :

يهدف هذا البحث إلى التعرف:

بناء مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية بمحافظة جنوب سيناء

- تساؤلات البحث :

- ما واقع الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية بمحافظة جنوب سيناء .

مصطلحات البحث :

- الرضا الوظيفي:

هو " حصيلة من المشاعر متمثلة في مدى حب أو كراهية الفرد تجاه عمله ومن خلالها

يستطيع تحديد مستوى الرضا الوظيفي ". (٦ : ٦)

إجراءات البحث

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته باستخدام الأسلوب المسحي، نظراً

لملائمته لطبيعة عينة البحث.

مجتمع وعينة البحث :

مجتمع البحث:

يتحدد مجتمع البحث الحالي من مدرسي التربية الرياضية بمحافظة جنوب سيناء الإدارات (رأس

سدر- ابو زنيمة- أبو رديس - سانت كاترين- طور سيناء - شرم الشيخ - دهب - نويبع)

عينة البحث:

قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وقوامها (٧٠) مدرس تربية رياضية

بمحافظة جنوب سيناء , تم إجراء الدراسة الاستطلاعية علي عينة قوامها (٢٠) مدرس تربية

رياضية بمحافظة جنوب سيناء من نفس مجتمع البحث وخارج العينة الاساسية.

## أسباب اختيار العينة:

راعي الباحث في اختيار العينة ما يلي :

- أن تكون ممثلة لمجتمع البحث من حيث التوزيع الجغرافي حيث قام باختيار من مختلف الإدارات التعليمية.
  - أن تكون العينة ممثلة لجميع مدرسي التربية الرياضية بمحافظة جنوب سيناء .
- أدوات جمع البيانات :

## استخدم الباحث في جمع البيانات

- مقياس الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية بمحافظة جنوب سيناء "اعداد الباحث":
- خطوات بناء الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية بمحافظة جنوب سيناء "اعداد الباحث":
- ١- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بالرضا الوظيفي ومراجعة قوائم ومقاييس الرضا الوظيفي .
- ٢- تم تحديد المحاور المقترحة لمقياس الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية من خلال المسح المرجعي ، وقد بلغ عددها سبعة محاور وهي:
- الرضا عن أسلوب العمل والترقية .
- الرضا عن زملاء العمل .
- المهام والواجبات .
- الرضا عن الراتب .
- العلاقة مع الرؤساء .
- الرضا عن الوظيفة .
- التقدير واحترام الذات .

## تحديد المفهوم النظري الإجرائي لمحاور المقياس المقترحة:

قام الباحث بوضع تعريفات إجرائية للمحاور المقترحة لمقياس الرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية، تمهيدا لعرضها على السادة الخبراء والذين بلغ عددهم (١٠) من الأساتذة المتخصصين في علم النفس، مجال القياس والتقويم. مرفق رقم (١)

## عرض المحاور المقترحة على السادة الخبراء:

قام الباحث بإعداد استمارة استطلاع رأى تضم سبعة محاور ومفهومهم الإجرائي وذلك لعرضها على الخبراء. مرفق رقم (٣)

### جدول (١)

رأى السادة الخبراء فى مدى مناسبة المحاور المقترحة لمقياس  
الرضا الوظيفى لمدرسي التربية الرياضية

(ن=١٠)

م	المحاور	التكرار	النسبة المئوية للموافق
١	الرضا عن أسلوب العمل والترقية	٨	٨٠%
٢	الرضا عن زملاء العمل	٧	٧٠%
٣	المهام والواجبات .	٩	٩٠%
٤	الرضا عن الراتب	٧	٧٠%
٥	العلاقة مع الرؤساء	١٠	١٠٠%
٦	الرضا عن الوظيفة	١٠	١٠٠%
٧	التقدير واحترام الذات	٧	٧٠%

يتضح من جدول (١) أن نسبة موافقة الخبراء على محاور مقياس الرضا الوظيفى لمدرسي التربية الرياضية (٧٠% ، ١٠٠%) للمحاور وقد ارتضى الباحث بجميع المحاور .  
◀ اقتراح عبارات لكل محور من محاور المقياس فى ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور:

قام الباحثين بصياغة عبارات المقياس فى ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص لكل محور، وقد استعان الباحث ببعض مقاييس الرضا الوظيفى للبحوث السابقة حيث تم الحصول على بعض العبارات منها وتم تعديل صياغتها بما يتناسب مدرسي التربية الرياضية ، وتم إعداد المقياس فى ضوء الخطوات السابقة، حيث تم إعداد صياغة العبارات تحت كل محور كلاً حسب طبيعته، وتكونت الصورة الأولية للمقياس من (٥٩) عبارة. مرفق رقم (٥)  
وقد راعى الباحث فى صياغة العبارات ما يلى :

- أن تكون العبارات واضحة ومفهومة.
  - ألا توحى العبارة بنوع الاستجابة.
  - أن تكون العبارة ايجابية تؤيد موضوع الرضا الوظيفى لمدرسي التربية الرياضية
  - ألا تشتمل العبارة على أكثر من معنى.
- ◀ عرض العبارات الخاصة لكل محور على السادة الخبراء للتحقق من الصدق المنطقي لملائمة العبارات المقترحة لكل محور:

قام الباحث بعرض المقياس في صورته الأولية على نفس عينة الخبراء التي سبق ذكرها، وذلك بهدف التعرف على:

- مدى سلامة صياغة العبارات المقترحة.
- مدى مناسبة العبارات بكل محور "انتماء العبارة للمحور".
- حذف أو تعديل أو إضافة عبارات أخرى.

وقد توصل الباحث من خلال استطلاع رأى السادة الخبراء إلى ما يلي :

- حذف بعض العبارات من المقياس.
- تعديل الصياغة اللفظية لبعض العبارات.

◀ إعداد شروط وتعليمات تطبيق المقياس، وتحديد فئات الاستجابة على العبارات، ثم توزيع العبارات عشوائياً داخل المقياس، مع استبعاد العناوين الدالة على المحاور:

قام الباحث بوضع المقياس في صورته النهائية والتي تكونت من (٥٩) عبارة حيث قام

الباحث باستبعاد العناوين الدالة على المحاور. مرفق رقم (٧)

◀ حساب المعاملات العلمية للمقياس وهي :

- صدق المقياس :
- صدق المحكمين:

## جدول (٢)

### النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الاول الرضا عن أسلوب العمل والترقية

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	أري أن رئيس يقوم دائماً بتحفيزي لكي ابذل الكثير من الجهد لانجاز اعمالي	٩	%٩٠
٢	أسعي دائماً للتفكير والابتكار بما يتيح لي عملي	١٠	%١٠٠
٣	أري أن رؤسائي يقومون بتوزيع الاعمال بطريقة عادلة بين المدرسين	٧	%٧٠
٤	أسعي دائماً الي استخدام الاساليب الادارية الحديثة في عملي	٩	%٩٠
٥	أري أن وظيفتي تعطي لي المكانة الاجتماعية التي تليق بي	٩	%٩٠
٦	أري ان نظام الترقية يعتمد علي الجهد المبذول والكفاءة في العمل	١٠	%١٠٠
٧	أسعي دائماً الي استغلال فرص التدريب والتنمية للإرتقاء بقدراتي تمهيداً للترقية	٧	%٧٠
٨	اشعر بالراحة والامان في مكان عملي	١٠	%١٠٠
٩	أري أن لدي فرص كبيرة للترقية	٩	%٩٠
١٠	أري أن هناك توافق يوجد بين قدراتي ومتطلبات عملي	٨	%٨٠
١١	أري أن عملي يخلو من الروتين ويتسم بالمرونة لتسهيل بعض الاعمال	١٠	%١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الاول (الرضا عن أسلوب العمل والترقية ) قد تراوحت بين (٧٠٪، ١٠٠٪) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪، ليكون المحور من ١١ عبارة.

### جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الثاني الرضا عن زملاء العمل

م	العبرة	التكرار	النسبة المئوية
١	أري أن علاقتي بزملائي بالعمل تتسم بالتفاهم الجيد	١٠	٪١٠٠
٢	أسعي دائماً للقيام بالعمل مع زملائي بروح الفريق الواحد والعمل الجماعي	١٠	٪١٠٠
٣	أري أن زملائي يقدرون أفكارتي ومقترحاتي	٧	٪٧٠
٤	أشعر دائماً بالسعادة وراحة البال في الفترة التي اقضيها مع زملائي في العمل	١٠	٪١٠٠
٥	اسعي دائماً بأن يكون المناخ بيني وبين زملائي يسوده الاحترام والتعاون والمحبة	٩	٪٩٠
٦	اشعر بالحزن والضيق عندما يصيب احد الزملاء بمكروه	٨	٪٨٠
٧	أسعي جاهداً لمشاركة زملائي في تحقيق الهدف المطلوب انجازه	٩	٪٩٠
٨	أقوم دائماً بمشاركة زملائي في حل مشاكلهم الشخصية	٩	٪٩٠
٩	أري ان زملائي يحترموني ويقدروني كزميل لهم بالعمل	٧	٪٧٠
١٠	اسعي دائماً الي اقامة علاقات اجتماعية جيدة مع زملائي بالعمل	١٠	٪١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الثاني (الرضا عن زملاء العمل) قد تراوحت بين ( ٪٧٠ ، ٪١٠٠ ) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٪٧٠ ، ليكون المحور من ١٠ عبارات.

#### جدول (٤)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الثالث المهام والواجبات

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	أري أن نظام العمل وتعليماته واضح له لدي الجميع	١٠	٪١٠٠
٢	أسعي جاهدا الي انجاز اعماله وواجباته وفقاً لحدود طاقتي وامكانياتي	١٠	٪١٠٠
٣	أري أن عملي يوفر لي الدورات المناسبة لتطوير مهماتي وقدراتي بالعمل	٩	٪٩٠
٤	يوفر لي عملي فرص للابداع والتميز	٧	٪٧٠
٥	أري ان فرص الترقى في عملي جيدة	١٠	٪١٠٠
٦	اتضايق كثيرا من الاعمال الروتينية الشديدة .	٨	٪٨٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الثالث (المهام والواجبات) قد تراوحت بين (٧٠٪، ١٠٠٪) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪ ، ليكون المحور من ٦ عبارات.

#### جدول (٥)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الرابع الرضا عن الراتب

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	اشعر أن راتبي يتناسب مع الجهد الذي ابذله في عملي	١٠	٪١٠٠
٢	أري أن الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع قدراتي أمكانياتي العلمية	٩	٪٩٠
٣	اري ان نظام الحوافز والمكافآت يوزع بصورة عادلة	٧	٪٧٠
٤	اري ان راتبي يكفي متطلباتي المعيشية	١٠	٪١٠٠
٥	اري ان الزيادة السنوية لراتبي تناسب متطلبات اسرتي	١٠	٪١٠٠
٦	اري ان عملي يوفر لي بدلات الانتقال للانشطة الخارجية والانشطة الصيفية	٩	٪٩٠
٧	أري أن الوظائف الاخرى يتقاضون رواتب افضل من راتبي	٧	٪٧٠
٨	أري ان مكافأة نهاية خدمتي يتناسب مع الجهد الذي بذلته طوال فترة عملي	١٠	٪١٠٠

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الرابع (الرضا عن الراتب) قد تراوحت بين ( ٧٠٪ ، ١٠٠٪ ) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪ ، ليكون المحور من ٨ عبارات.

### جدول (٦)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور الخامس العلاقة مع الرؤساء

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	أقوم دائماً بأشراكي رئيسي في حل المشكلات التي تواجهني	٨	٨٠٪
٢	أري أن رؤسائي يقدرون الاعمال التي اقوم بها والجهد الذي ابذله	٩	٩٠٪
٣	اري ان اسلوب التعامل بيني وبين رؤسائي واضح ومفهوم	١٠	١٠٠٪
٤	اري ان رؤسائي يقدرون ويحترمون مقترحاتي التي ابدتها لهم	١٠	١٠٠٪
٥	يقوم رئيسي بإعطائي تفويضاً لسلطات معينة	٨	٨٠٪
٦	أري ان رئيسي يشركني في الاجتماعات والنقاشات بشكل فعال	٧	٧٠٪
٧	اسعي دائماً للحفاظ علي العلاقة الجيدة بيني وبين رؤسائي	٩	٩٠٪
٨	اسعي دائماً بان يكون اسلوب التعامل بيني وبين ادارة المدرسة قائم علي الاحترام المتبادل	٧	٧٠٪

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور الخامس (العلاقة مع الرؤساء) قد تراوحت بين ( ٧٠٪ ، ١٠٠٪ ) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪ ، ليكون المحور من ٨ عبارات.

### جدول (٧)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور السادس الرضا عن الوظيفة

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	اشعر بأن القرارات التي يتخذها المسؤولون غير مرضية	٧	٧٠٪
٢	أشعر بالراحة والسعادة في مكان عملي	٧	٧٠٪
٣	اشعر احياناً بالضيق والقلق لبعض ظروف العمل الغير مناسبة	٩	٩٠٪
٤	اشعر احياناً بأن اعباء العمل تعتبر عبئاً وتحدياً لقدراتي	١٠	١٠٠٪
٥	أقبل بصدر رحب القرارات الإدارية الصادرة من الإدارة العليا	١٠	١٠٠٪
٦	أري ان عملي يوفر لي تأمين مستقبلي	٧	٧٠٪

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور السادس (الرضا عن الوظيفة) قد تراوحت بين ( ٧٠٪ ، ١٠٠٪ ) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪ ، ليكون المحور من ٦ عبارات.

### جدول (٨)

النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات المحور السابع التقدير واحترام الذات

م	العبارة	التكرار	النسبة المئوية
١	اسعي دائماً الي اخذ دورات وتأهيل علمي للارتقاء بإدائي العملي	٧	٧٠٪
٢	اقوم دائماً بالحفاظ والاحترام علي خصوصيات زملائي المدرسين	٩	٩٠٪
٣	اشعر بالغضب والضيق الشديد نتيجة زيادة المشكلات المدرسية	١٠	١٠٠٪
٤	اري ان رؤسائي يقومون بتشجيع وتعزيز العلاقات بين المدرسين	١٠	١٠٠٪
٥	أشعر بأن وظيفتي لا تلبي ميولي وورغباتي	٨	٨٠٪
٦	اشعر بتحقيق ذاتي اثناء عملي مع الطلاب داخل الحصة	٧	٧٠٪
٧	اري ان وظيفتي لا تتناسب مع ظروفي الصحية	٩	٩٠٪
٨	اسعي جاهداً الي تميزي في عملي وذلك من خلال حصولي علي شهادات عليا للارتقاء بمستواي العلمي	٩	٩٠٪
٩	اشعر بالغضب والضيق من عمليات التدريس المتكررة	٨	٨٠٪
١٠	اسعي جاهداً لبذل الكثير من الجهد لارضاء طموحاتي وانجازاتي التي اريد تحقيقها خلال العام الدراسي	٧	٧٠٪

يوضح الجدول السابق نسب الموافقة على كل عبارة من عبارات المحور السابع (التقدير واحترام الذات) قد تراوحت بين ( ٧٠٪ ، ١٠٠٪ ) وقد ارتضى الباحث بنسبة ٧٠٪ ، ليكون المحور من ١٠ عبارات.

### صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث بتطبيق الاستبيان على عينة قوامها (١٠) مدرسين من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الاساسية لها نفس مواصفات ثم قام الباحث بحساب معاملات الارتباط لبيرسون بين:

١- كل عبارة من عبارات الاستبيان ودرجة المحور التي تنتمي اليه.

٢- الابعاد والدرجة الكلية للمقياس .

### جدول (٩)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الاول والدرجة الكلية للمحور  
الرضا عن أسلوب العمل والترقية

م	العبارة	معامل الارتباط
١	أري أن رئيس يقوم دائماً بتحفيزي لكي ابذل الكثير من الجهد لانجاز اعمالي	*٠.٧٥٦
٢	أسعي دائماً للتفكير والابتكار بما يتيح لي عملي	*٠.٥١٥
٣	أري أن رؤسائي يقومون بتوزيع الاعمال بطريقة عادلة بين المدرسين	*٠.٥٧٤
٤	أسعي دائماً الي استخدام الاساليب الادارية الحديثة في عملي	*٠.٥٥٠
٥	أري أن وظيفتي تعطي لي المكانة الاجتماعية التي تليق بي	*٠.٧١٩
٦	أري ان نظام الترقية يعتمد علي الجهد المبذول والكفاءة في العمل	*٠.٧٨٣
٧	أسعي دائماً الي استغلال فرص التدريب والتنمية للإرتقاء بقدراتي تمهيداً للترقية	*٠.٦٣٣
٨	اشعر بالراحة والامان في مكان عملي	*٠.٥١٨
٩	أري أن لدي فرص كبيرة للترقية	*٠.٦٦٣
١٠	أري أن هناك توافق يوجد بين قدراتي ومتطلبات عملي	*٠.٤٩٧
١١	أري أن عملي يخلو من الروتين ويتسم بالمرونة لتسهيل بعض الاعمال	*٠.٦٢٧

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الاول (الرضا عن أسلوب العمل والترقية) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الاول (الرضا عن أسلوب العمل والترقية) .

**جدول (١٠)**

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الثاني والدرجة الكلية لمحور الرضا عن زملاء العمل

م	العبارة	معامل الارتباط
١	أري أن علاقتي بزملائي بالعمل تتسم بالتفاهم الجيد	*٠.٥١٨
٢	أسعي دائماً للقيام بالعمل مع زملائي بروح الفريق الواحد والعمل الجماعي	*٠.٥٣٣
٣	أري أن زملائي يقدرون أفكارى ومقترحاتى	*٠.٦٣٧
٤	أشعر دائماً بالسعادة وراحة البال في الفترة التي اقضيها مع زملائي في العمل	*٠.٧٥٦
٥	اسعي دائماً بأن يكون المناخ بيني وبين زملائي يسوده الاحترام والتعاون والمحبة	*٠.٥١٣
٦	اشعر بالحزن والضيق عندما يصيب احد الزملاء بمكروه	*٠.٥٧١
٧	أسعي جاهداً لمشاركة زملائي في تحقيق الهدف المطلوب انجازه	*٠.٦٢٤
٨	أقوم دائماً بمشاركة زملائي في حل مشاكلهم الشخصية	*٠.٥٣٩
٩	أري ان زملائي يحترموني ويقدروني كزميل لهم بالعمل	*٠.٥٩٤
١٠	اسعي دائماً الي اقامة علاقات اجتماعية جيدة مع زملائي بالعمل	*٠.٧١٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠٠.٤٤٤ .

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني (الرضا عن زملاء العمل) والمحور التي تنتمى اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلى لعبارات المحور

**جدول (١٢) الثاني (الرضا عن زملاء العمل)**

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الثالث والدرجة الكلية للمحور المهام والواجبات

م	العبارة	معامل الارتباط
١	أري أن نظام العمل وتعليماته واضحة لدي الجميع	*٠.٧٧٨
٢	أسعي جاهداً الي انجاز اعمالى وواجباتى وفقاً لحدود طاقتى وامكانتى	*٠.٦٤٢
٣	أري أن عملى يوفر لى الدورات المناسبة لتطوير مهماتى وقدراتى بالعمل	*٠.٦٢٦
٤	يوفر لى عملى فرص للابداع والتميز	*٠.٥٤٧
٥	أري ان فرص الترقى فى عملى جيدة	*٠.٥١٣
٦	اتضايق كثيراً من الاعمال الروتينية الشديدة .	*٠.٦٠٠

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثالث (المهام والواجبات) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثالث (المهام والواجبات).

### جدول (١٣)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الرابع والدرجة الكلية للمحور الرضا عن الراتب

م	العبارة	معامل الارتباط
١	اشعر أن راتبي يتناسب مع الجهد الذي ابذله في عملي	*٠.٦١١
٢	أري أن الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع قدراتي أمكانيات العلمية	*٠.٥٢٩
٣	اري ان نظام الحوافز والمكافآت يوزع بصورة عادلة	*٠.٥١٠
٤	اري ان راتبي يكفي متطلباتي المعيشية	*٠.٤٩٠
٥	اري ان الزيادة السنوية لراتبي تناسب متطلبات اسرتي	*٠.٦٥٤
٦	اري ان عملي يوفر لي بدلات الانتقال للانشطة الخارجية والانشطة الصيفية	*٠.٥٩٦
٧	أري أن الوظائف الاخرى يتقاضون رواتب افضل من راتبي	*٠.٥٨٣
٨	أري ان مكافأة نهاية خدمتي يتناسب مع الجهد الذي بذلته طوال فترة عملي	*٠.٥٧٦

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الرابع (الرضا عن الراتب) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الرابع (الرضا عن الراتب)

### جدول (١٤)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور الخامس والدرجة الكلية للمحور العلاقة مع الرؤساء

م	العبارة	معامل الارتباط
١	أقوم دائماً بأشراك رئيسي في حل المشكلات التي تواجهني	*٠.٤٥٨
٢	أري أن رؤسائي يقدرون الاعمال التي اقوم بها والجهد الذي ابذله	*٠.٥٣٢
٣	اري ان اسلوب التعامل بيني وبين رؤسائي واضح ومفهوم	*٠.٦٢٤
٤	اري ان رؤسائي يقدرون ويحترمون مقترحاتي التي ابدتها لهم	*٠.٨١٩
٥	يقوم رئيسي بإعطائي تفويضاً لسلطات معينة	*٠.٧٥٢
٦	أري ان رئيسي يشركني في الاجتماعات والنقاشات بشكل فعال	*٠.٨٠٥
٧	اسعي دائماً للحفاظ علي العلاقة الجيدة بيني وبين رؤسائي	*٠.٧١٨
٨	اسعي دائماً بان يكون اسلوب التعامل بيني وبين ادارة المدرسة قائم علي الاحترام المتبادل	*٠.٧٩٤

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الخامس (العلاقة مع الرؤساء) والمحور التي تنتمي اليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور الخامس (العلاقة مع الرؤساء)

### جدول (١٥)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور السادس والدرجة الكلية للمحور الرضا عن الوظيفة

م	العبارة	معامل الارتباط
١	اشعر بأن القرارات التي يتخذها المسؤولون غير مرضية	*٠.٧١٨
٢	أشعر بالراحة والسعادة في مكان عملي	*٠.٥٨٨
٣	اشعر احياناً بالضيق والقلق لبعض ظروف العمل الغير مناسبة	*٠.٧٦١
٤	اشعر احياناً بأن اعباء العمل تعتبر عبئاً وتحدياً لقدراتي	*٠.٥٥٩
٥	أقبل بصدور رحب القرارات الإدارية الصادرة من الإدارة العليا	*٠.٦٣٥
٦	أري ان عملي يوفر لي تأمين مستقبلي	*٠.٧٤٧

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور السادس (الرضا عن الوظيفة) والمحور التي تنتمي إليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور السادس (الرضا عن الوظيفة)

### جدول (١٦)

معامل الارتباط بين درجة عبارات المحور السابع والدرجة الكلية للمحور التقدير واحترام الذات

م	العبارة	معامل الارتباط
١	اسعي دائماً الي اخذ دورات وتأهيل علمي للارتقاء بإدائي العملي	*٠.٥٧٨
٢	اقوم دائماً بالحفاظ والاحترام علي خصوصيات زملائي المدرسين	*٠.٨٧٨
٣	اشعر بالغضب والضيق الشديد نتيجة زيادة المشكلات المدرسية	*٠.٦٩٥
٤	اري ان رؤسائي يقومون بتشجيع وتعزيز العلاقات بين المدرسين	*٠.٥٦١
٥	أشعر بأن وظيفتي لا تلبي ميولي ورغباتي	*٠.٥١٣
٦	اشعر بتحقيق ذاتي اثناء عملي مع الطلاب داخل الحصة	*٠.٧٠٨
٧	اري ان وظيفتي لا تتناسب مع ظروفى الصحية	*٠.٥٤٠
٨	اسعي جاهداً الي تميزي في عملي وذلك من خلال حصولي علي شهادات عليا للارتقاء بمستواي العلمي	*٠.٦٢٦
٩	اشعر بالغضب والضيق من عمليات التدريس المتكررة	*٠.٥٨٧
١٠	اسعي جاهداً لبذل الكثير من الجهد لارضاء طموحاتي وانجازاتي التي اريد تحقيقها خلال العام الدراسي	*٠.٦٢٣

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٦١

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور السابع (التقدير واحترام الذات) والمحور التي تنتمي إليه ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لعبارات المحور السابع (التقدير واحترام الذات)

### جدول (١٧)

#### معامل الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس

م	المحاور	الارتباط
1	الرضا عن أسلوب العمل والترقية	*٠.٨٦٥
2	الرضا عن زملاء العمل	*٠.٨٣٩
٣	المهام والواجبات .	*٠.٧٨٨
٤	الرضا عن الراتب	*٠.٨٩٦
٥	العلاقة مع الرؤساء	*٠.٨٤٩
٦	الرضا عن الوظيفة	*٠.٨٧١
٧	التقدير واحترام الذات	*٠.٨٨٤

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٤٤٤

يوضح الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للمقياس ، وبمقارنة بقيمة ر المحسوبة بقيمة ر الجدولية يتضح وجود ارتباط دال احصائياً مما يؤكد على صدق الاتساق الداخلي لمحاور المقياس.

ثبات المقياس:

قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة التقنين (العينة الاستطلاعية) وقوامها (٢٠) مدرس من خارج عينة البحث الأساسية، وتم حساب معامل الفاكرونباخ بطريقة التجزئة لحساب الثبات:

### جدول (١٨)

#### قيم الفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس

البيان	القيمة
معامل الارتباط بين الجزئين	*٠.٧٨٥
معامل جتمان	*٠.٨٢١
معامل الفا للجزء الاول	*٠.٨٤٣
معامل الفا للجزء الثاني	*٠.٨٧٦

معامل الارتباط بين الجزئين (٠.٧٨٥) ومعامل الفا للجزئين الأول (٠.٨٤٣) ومعامل الفا للجزء الثاني (٠.٨٧٦) وهي قيم مرضية لقبول ثبات المقياس. الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بتطبيق الدراسة الاستطلاعية الأولى من خلال الفترة الفترة من ١ / ١٠ / ٢٠١٨م: إلي ١٨ / ١٠ / ٢٠١٨م على عينة عشوائية من مدرسي التربية الرياضية بمحافظة جنوب سيناء وقوامها (٢٠) مدرس خارج عينة البحث الأساسية بهدف:

- التأكد من وضوح وفهم العينة لعبارات المقياس.
  - توضيح طريقة الإجابة على عبارات المقياس.
- الدراسة الأساسية :

قام الباحث بتطبيق الدراسة الأساسية بعد حساب المعاملات العلمية لمقياسين للبحث من خلال الفترة ٢٨ / ١٠ / ٢٠١٨م الى ٢٠ / ١٢ / ٢٠١٨م على عينة اساسية وقوامها (٧٠) مدرس تربية رياضية بمحافظة جنوب سيناء.

أسلوب المعالجة الإحصائية للبيانات :

تم تحليل البيانات المستخلصة من هذا البحث وفقاً للأساليب الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط.
- النسبة المئوية.
- الأهمية النسبية.
- كا<sup>٢</sup>

عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

عرض النتائج :

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الثاني:

ينص هذا التساؤل على (ما مستوى الرضا الوظيفي)؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب الأهمية النسبية والوزن التقديري لدرجة عينة البحث على عبارات استبيان (الرضا الوظيفي) ورصدت نتائج ذلك في الجداول التالية :

جدول (١٩)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث  
على المحور الاول (الرضا عن أسلوب العمل والترقية)

ن=٧٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديري	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	أري أن رئيس يقوم دائماً بتحفيزي لكي ابذل الكثير من الجهد لانجاز اعمالتي	١٣	١٨.٥٧	١٨	٢٥.٧١	٣٩	٥٥.٧١	٥٤.٢٩	١١٤	١٦.٣١
٢	أسعي دائماً للتفكير والابتكار بما يتيح لي عملي	١٢	١٧.١٤	١٤	٢٠.٠٠	٤٤	٦٢.٨٦	٥١.٤٣	١٠٨	٢٧.٥٤
٣	أري أن رؤسائي يقومون بتوزيع الاعمال بطريقة عادلة بين المدرسين	١١	١٥.٧١	١٨	٢٥.٧١	٤١	٥٨.٥٧	٥٢.٣٨	١١٠	٢١.١١
٤	أسعي دائماً الي استخدام الاساليب الادارية الحديثة في عملي	١٦	٢٢.٨٦	١٣	١٨.٥٧	٤١	٥٨.٥٧	٥٤.٧٦	١١٥	٢٠.٢٦
٥	أري أن وظيفتي تعطي لي المكانة الاجتماعية التي تليق بي	٩	١٢.٨٦	١٣	١٨.٥٧	٤٨	٦٨.٥٧	٤٨.١٠	١٠١	٣٩.٤٦
٦	أري ان نظام الترقية يعتمد علي الجهد المبذول والكفاءة في العمل	١٠	١٤.٢٩	١٦	٢٢.٨٦	٤٤	٦٢.٨٦	٥٠.٤٨	١٠٦	٢٨.٢٣
٧	أسعي دائماً الي استغلال فرص التدريب والتنمية للإرتقاء بقدراتي تمهيداً للترقية	١٢	١٧.١٤	١٧	٢٤.٢٩	٤١	٥٨.٥٧	٥٢.٨٦	١١١	٢٠.٦٠
٨	اشعر بالراحة والامان في مكان عملي	١٥	٢١.٤٣	١٥	٢١.٤٣	٤٠	٥٧.١٤	٥٤.٧٦	١١٥	١٧.٨٦



م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
٩	أري أن لدي فرص كبيرة للترقية	١١	١٥.٧١	١٧	٢٤.٢٩	٤٢	٦٠.٠٠	٥١.٩٠	١٠٩	٢٣.١٧
١٠	أري أن هناك توافق يوجد بين قدراتي ومتطلبات عملي	١٣	١٨.٥٧	١٧	٢٤.٢٩	٤٠	٥٧.١٤	٥٣.٨١	١١٣	١٨.٢٠
١١	أري أن عملي يخلو من الروتين ويتسم بالمرونة لتسهيل بعض الاعمال	٩	١٢.٨٦	١٥	٢١.٤٣	٤٦	٦٥.٧١	٤٩.٠٥	١٠٣	٣٣.٨٠

كا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (١٩) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (الرضا عن أسلوب العمل والترقية) لاستبيان (الرضا الوظيفي) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٤٨.١٠ % ، ٥٤.٧٦ %).

جدول (٢٠)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث على المحور الثاني

ن=٧٠

(الرضا عن زملاء العمل)

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديري	كا
		%	ك	%	ك	%	ك			
١	أري أن علاقتي بزملائي بالعمل تتسم بالتفاهم الجيد	٢٥.٧١	١٨	١٢.٨٦	٩	٦١.٤٣	٤٣	٥٤.٧٦	١١٥	٢٦.٦٠
٢	أسعي دائماً للقيام بالعمل مع زملائي بروح الفريق الواحد والعمل الجماعي	٢٥.٧١	١٨	٣٠.٠٠	٢١	٤٤.٢٩	٣١	٦٠.٤٨	١٢٧	٣.٩٧
٣	أري أن زملائي يقدرُون أفكارِي ومقترحاتِي	١.٤٣	١	٢٠.٠٠	١٤	٧٨.٥٧	٥٥	٤٠.٩٥	٨٦	٦٨.٠٩
٤	أشعر دائماً بالسعادة وراحة البال في الفترة التي اقضيها مع زملائي في العمل	٢٨.٥٧	٢٠	١١.٤٣	٨	٦٠.٠٠	٤٢	٥٦.١٩	١١٨	٢٥.٤٩
٥	اسعي دائماً بأن يكون المناخ بيني وبين زملائي يسوده الاحترام والتعاون والمحبة	١٤.٢٩	١٠	٢٠.٠٠	١٤	٦٥.٧١	٤٦	٤٩.٥٢	١٠٤	٣٣.٣٧
٦	اشعر بالحزن والضيق عندما يصيب احد الزملاء بمكروه	١٥.٧١	١١	٣١.٤٣	٢٢	٥٢.٨٦	٣٧	٥٤.٢٩	١١٤	١٤.٦٠
٧	أسعي جاهداً لمشاركة زملائي في تحقيق الهدف المطلوب انجازه	٢١.٤٣	١٥	١٢.٨٦	٩	٦٥.٧١	٤٦	٥١.٩٠	١٠٩	٣٣.٨٠
٨	أقوم دائماً بمشاركة	١٥.٧١	١١	١٢.٨٦	٩	٧١.٤٣	٥٠	٤٨.١٠	١٠١	٤٥.٨٠



									زملائي في حل مشاكلهم الشخصية	
٢٧.٤٦	٥١.٩٠	١٠٩	٦٢.٨٦	٤٤	١٨.٥٧	١٣	١٨.٥٧	١٣	أري ان زملائي يحترموني ويقدروني كزميل لهم بالعمل	٩
١٦.٣١	٥٤.٢٩	١١٤	٥٥.٧١	٣٩	٢٥.٧١	١٨	١٨.٥٧	١٣	اسعي دائماً الي اقامة علاقات اجتماعية جيدة مع زملائي بالعمل	١٠

٢٨ عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (٢٠) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (الرضا عن زملاء العمل) لاستبيان (الرضا الوظيفي) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٤٠.٩٥ % ، ٦٠.٤٨ %).

جدول (٢١)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث على  
المحور الثالث (المهام والواجبات)

ن=٧٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديرى	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	أري أن نظام العمل وتعليماته واضح له لدي الجميع	١٦	٢٢.٨٦	٩	١٢.٨٦	٤٥	٦٤.٢٩	٥٢.٨٦	١١١	٣١.٢٣
٢	أسعي جاهدا الي انجاز اعمالي وواجباتي وفقاً لحدود طاقتي وامكانياتي	٨	١١.٤٣	١٧	٢٤.٢٩	٤٥	٦٤.٢٩	٤٩.٠٥	١٠٣	٣١.٩١
٣	أري أن عملي يوفر لي الدورات المناسبة لتطوير مهماتي وقدراتي بالعمل	١٣	١٨.٥٧	١٦	٢٢.٨٦	٤١	٥٨.٥٧	٥٣.٣٣	١١٢	٢٠.٢٦
٤	يوفر لي عملي فرص للابداع والتميز	٩	١٢.٨٦	١٤	٢٠.٠٠	٤٧	٦٧.١٤	٤٨.٥٧	١٠٢	٣٦.٥٤
٥	أري ان فرص الترقى في عملي جيدة	٢٠	٢٨.٥٧	٨	١١.٤٣	٤٢	٦٠.٠٠	٥٦.١٩	١١٨	٢٥.٤٩
٦	اتضايق كثيرا من الاعمال الروتينية الشديدة .	٢٠	٢٨.٥٧	١٩	٢٧.١٤	٣١	٤٤.٢٩	٦١.٤٣	١٢٩	٣.٨٠

كا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (٢١) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (المهام والواجبات) لالاستبيان (الرضا الوظيفي) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها

الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٤٨.٥٧ %، ٦١.٤٣ %)

**جدول (٢٢)**

**الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث على المحور الرابع (الرضا عن الراتب)**

ن=٧٠

م	العبرة	نعم		الى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن التقديري	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	اشعر أن راتبي يتناسب مع الجهد الذي ابذله في عملي	١	١.٤٣	١٦	٢٢.٨٦	٥٣	٧٥.٧١	٤١.٩٠	٨٨	٦١.٤٠
٢	أري أن الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع قدراتي أمكانياتي العلمية	٢٠	٢٨.٥٧	٧	١٠.٠٠	٤٣	٦١.٤٣	٥٥.٧١	١١٧	٢٨.٤٩
٣	اري ان نظام الحوافز والمكافآت يوزع بصورة عادلة	٩	١٢.٨٦	١٥	٢١.٤٣	٤٦	٦٥.٧١	٤٩.٠٥	١٠٣	٣٣.٨٠
٤	اري ان راتبي يكفي متطلباتي المعيشية	١٢	١٧.١٤	٢٢	٣١.٤٣	٣٦	٥١.٤٣	٥٥.٢٤	١١٦	١٢.٤٦
٥	اري ان الزيادة السنوية لراتبي تناسب متطلبات اسرتي	١٤	٢٠.٠٠	١٠	١٤.٢٩	٤٦	٦٥.٧١	٥١.٤٣	١٠٨	٣٣.٣٧
٦	اري ان عملي يوفر لي بدلات الانتقال للانشطة الخارجية والانشطة الصيفية	١١	١٥.٧١	١٠	١٤.٢٩	٤٩	٧٠.٠٠	٤٨.٥٧	١٠٢	٤٢.٣٧
٧	أري أن الوظائف الاخرى يتقاضون رواتب افضل من راتبي	١٣	١٨.٥٧	١٢	١٧.١٤	٤٥	٦٤.٢٩	٥١.٤٣	١٠٨	٣٠.٢٠
٨	أري ان مكافأة نهاية خدمتي يتناسب مع الجهد الذي	١٣	١٨.٥٧	١٧	٢٤.٢٩	٤٠	٥٧.١٤	٥٣.٨١	١١٣	١٨.٢٠



م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن التقديرى	الاهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
	بذلته طوال فترة عملي									

كا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (٢٢) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (الرضا عن الراتب) لاستبيان (الرضا الوظيفي) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٤١.٩٠ % ، ٥٥.٧١ %)

جدول (٢٣)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث  
على المحور الخامس (العلاقة مع الرؤساء)

ن=٧٠

م	العبرة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن التقديري	الاهمية النسبية	كأ
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	أقوم دائماً باشتراك رئيسي في حل المشكلات التي تواجهني	١٨	٢٥.٧١	٨	١١.٤٣	٤٤	٦٢.٨٦	١١٤	٥٤.٢٩	٢٩.٦٠
٢	أري أن رؤسائي يقدرون الاعمال التي اقوم بها والجهد الذي ابذله	٧	١٠.٠٠	١٨	٢٥.٧١	٤٥	٦٤.٢٩	١٠٢	٤٨.٥٧	٣٢.٧٧
٣	أري ان اسلوب التعامل بيني وبين رؤسائي واضح ومفهوم	١٢	١٧.١٤	١٧	٢٤.٢٩	٤١	٥٨.٥٧	١١١	٥٢.٨٦	٢٠.٦٠
٤	أري ان رؤسائي يقدرون ويحترمون مقترحاتي التي ابدتها لهم	٦	٨.٥٧	١٨	٢٥.٧١	٤٦	٦٥.٧١	١٠٠	٤٧.٦٢	٣٦.١١
٥	يقوم رئيسي بإعطائي تفويضاً لسلطات معينة	٢٠	٢٨.٥٧	٨	١١.٤٣	٤٢	٦٠.٠٠	١١٨	٥٦.١٩	٢٥.٤٩
٦	أري ان رئيسي يشركني في الاجتماعات والنقاشات بشكل فعال	١٨	٢٥.٧١	٢١	٣٠.٠٠	٣١	٤٤.٢٩	١٢٧	٦٠.٤٨	٣.٩٧
٧	اسعي دائماً للحفاظ علي العلاقة الجيدة بيني وبين	١	١.٤٣	١٥	٢١.٤٣	٥٤	٧٧.١٤	٨٧	٤١.٤٣	٦٤.٦٦

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن التقديري	الاهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
	رؤسائي									
٨	اسعي دائماً بان يكون اسلوب التعامل بيني وبين ادارة المدرسة قائم علي الاحترام المتبادل	١٩	٢٧.١٤	٧	١٠.٠٠	٤٤	٦٢.٨٦	١١٥	٥٤.٧٦	٣٠.٥٤

كا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (٢٣) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (العلاقة مع الرؤساء) لاستتيان (الرضا الوظيفي) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٦٠.٤٨ % ، ٤١.٤٣ %)

#### جدول (٢٤)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث على المحور السادس (الرضا عن الوظيفة)

ن=٧٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن التقديري	الاهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	اشعر بأن القرارات التي يتخذها المسئولون غير مرضية	٨	١١.٤٣	١٦	٢٢.٨٦	٤٦	٦٥.٧١	١٠٢	٤٨.٥٧	٣٤.٤٠
٢	أشعر بالراحة والسعادة في مكان عملي	١٢	١٧.١٤	٢٢	٣١.٤٣	٣٦	٥١.٤٣	١١٦	٥٥.٢٤	١٢.٤٦
٣	اشعر احياناً بالضيق والقلق لبعض ظروف العمل الغير مناسبة	١٥	٢١.٤٣	٩	١٢.٨٦	٤٦	٦٥.٧١	١٠٩	٥١.٩٠	٣٣.٨٠
٤	اشعر احياناً بأن اعباء	١١	١٥.٧١	٩	١٢.٨٦	٥٠	٧١.٤٣	١٠١	٤٨.١٠	٤٥.٨٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن التقديرى	الاهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
	العمل تعتبر عبئاً وتحدياً لقدراتي									
٥	أقبل بصدور ربح القرارات الإدارية الصادرة من الإدارة العليا	١٥	٢١.٤٣	١٢	١٧.١٤	٤٣	٦١.٤٣	١١٢	٥٣.٣٣	٢٥.٠٦
٦	أري ان عملي يوفر لي تأمين مستقبلي	١٢	١٧.١٤	١٩	٢٧.١٤	٣٩	٥٥.٧١	١١٣	٥٣.٨١	١٦.٨٣

كا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (٢٤) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (الرضا عن الوظيفة) لاستبيان (الرضا الوظيفي) فى جميع العبارات حيث كانت قيمة كا المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٤٨.١٠ % ، ٥٥.٢٤ %)

### جدول (٢٥)

الأهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث على المحور السابع (التقدير واحترام الذات)

ن = ٧٠

م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن التقديرى	الاهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	اسعي دائماً الي اخذ دورات وتأهيل علمي للارتقاء بإدائي العملي	١٩	٢٧.١٤	١٠	١٤.٢٩	٤١	٥٨.٥٧	١١٨	٥٦.١٩	٢١.٨٠
٢	اقوم دائماً بالحفاظ والاحترام علي خصوصيات زملائي المدرسين	٩	١٢.٨٦	١٧	٢٤.٢٩	٤٤	٦٢.٨٦	١٠٥	٥٠.٠٠	٢٨.٨٣



م	العبارة	نعم		الى حد ما		لا		الوزن التقديري	الاهمية النسبية	٢كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
٣	اشعر بالغضب والضيق الشديد نتيجة زيادة المشكلات المدرسية	٧	١٠.٠٠	١٦	٢٢.٨٦	٤٧	٦٧.١٤	١٠٠	٤٧.٦٢	٣٧.٧٤
٤	اري ان رؤسائي يقومون بتشجيع وتعزيز العلاقات بين المدرسين	٤	٥.٧١	١٧	٢٤.٢٩	٤٩	٧٠.٠٠	٩٥	٤٥.٢٤	٤٥.٩٧
٥	أشعر بأن وظيفتي لا تلبي ميولي ورغباتي	١٦	٢٢.٨٦	٨	١١.٤٣	٤٦	٦٥.٧١	١١٠	٥٢.٣٨	٣٤.٤٠
٦	اشعر بتحقيق ذاتي اثناء عملي مع الطلاب داخل الحصة	١٨	٢٥.٧١	١٨	٢٥.٧١	٣٤	٤٨.٥٧	١٢٤	٥٩.٠٥	٧.٣١
٧	اري ان وظيفتي لا تتناسب مع ظروفى الصحية	٣	٤.٢٩	١٢	١٧.١٤	٥٥	٧٨.٥٧	٨٨	٤١.٩٠	٦٦.٢٠
٨	اسعي جاهداً الي تميزي في عملي وذلك من خلال حصولي علي شهادات عليا للارتقاء بمستوايا العلمي	١٨	٢٥.٧١	٤	٥.٧١	٤٨	٦٨.٥٧	١١٠	٥٢.٣٨	٤٣.٣١
٩	اشعر بالغضب والضيق من عمليات التدريس المتكررة	٩	١٢.٨٦	١٠	١٤.٢٩	٥١	٧٢.٨٦	٩٨	٤٦.٦٧	٤٩.٢٣
١٠	اسعي جاهداً لبذل الكثير من الجهد لارضاء طموحاتي وانجازاتي التي اريد تحقيقها خلال العام الدراسي	١٠	١٤.٢٩	٢١	٣٠.٠٠	٣٩	٥٥.٧١	١١١	٥٢.٨٦	١٨.٣٧

٢كا عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩١

يتضح من جدول (٢٥) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات المحور (التقدير واحترام الذات) لاستبيان (الرضا الوظيفي) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا<sup>٢</sup> المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور قد تراوحت بين (٤١.٩٠ % ، ٥٩.٠٥ %)

عرض

مناقشة نتائج البحث:

مناقشة نتائج الفرض الأول :

يتضح من جدول (٢٢) وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على لاستبيان (الرضا الوظيفي) في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا<sup>٢</sup> المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن النسب المئوية لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المحور .

كشفت نتائج الدراسة المتعلقة بالفرض الثاني عن وجود رضا وظيفي عند معلمي التربية الرياضية دون المستوى المأمول ، لان أكثر المؤسسات تطمح أن يكون لدى موظفيها مستوى عالي من الرضا الوظيفي ، ويمكن تفسير المستوى المتوسط في بعد الرضا عن أسلوب العمل وطبيعته إلى الصعوبات التي يواجهها المعلمون أثناء العمل ، والمتمثلة بعدد الطلبة الكبير داخل الصف الواحد والعبء التدريسي العالي الذي يزيد عن (٢٠) حصة أسبوعياً وعمل فترتين الصباحية والمسائية وعدم توفر الأماكن المادية واللائمة للعملية التعليمية .

كما اشارت نتائج علي ان هناك اتفاق بين عينة البحث علي انة يتم عمل اجتماعات دورية مع الادارة للوقوف علي اهم المشكلات ومحاولة حلها وكذلك لا يؤخذ براء مدرسي التربية الرياضية في القرارات الخاصة بالعمل وانه لا يوجد مساواة في توزيع الاعمال اليومية حيث يتم تكليف مدرسي التربية الرياضية باعمال اضافية لا تخص تخصصها وهذا يمثل عبئاً اضافياً علي المعلم . (١٢٤:١٢)

واتفقت نتائج ما توصل اليه الباحث مع ما اشار اليه هاني حسن (٢٠١١) (١١) في ان الجهد المبذول في المدرسة لا يسمح باي عمل خارجي في حيث ان الراتب لا يكفي احتياجات معلم التربية الرياضية واعباء عائلته وبالتالي فالدخل الشهري يؤثر علي مستوي الرضا الوظيفي فكلمما زاد الدخل زاد الرضا وكلمما قل الدخل قل الرضا .

كما اتفقت ايضا نتائج ما توصل اليه الباحث مع ما اشار اليه علاء الدين حمدي (٢٠٠٥) (٩) في ان الراتب الذي يتقاضاه الفرد لا بد ان يتناسب مع الجهد والعمل المبذول ومع متطلبات الحياة

اليومية ويغنية عن ممارسة وظيفة اخري تؤثر علي وظيفته الحالية مما يؤدي الي الرضا عن العمل الذي يقوم به .

أما تفسير وجود مستوى متوسط فى بعد الرضا عن علاقة مع المسؤولين من خلال شعور المعلمين بإهتمام قليل من قبل الرؤساء والجهات المسؤلة عن التعليم وعدم توفير الظروف التي تعمل على بناء علاقة تشاركية مع المعلمين وتسهم إشراكهم فى تقديم الاقتراحات واتخاذ القرارات المناسبة لمهنة التعليم .

أما البعد الرضا عن الراتب يمكن تفسير هذه النتيجة بغلاء المعيشة وعدم كفاية الراتب الذى يتقاضاه المعلم لتلبية متطلبات الحياة وضعف الحوافز التشجيعية للمعلمين المتميزين , كما أن عدم منح المعلمين أصحاب الشهادات العليا الحوافز والترقيات التى تتناسب وشهاداتهم ومعاملتهم بنفس الصورة التى يعامل بها صاحب الشهادة الجامعية الأولى يدفعهم إلى عدم الرضا .

**وبهذا يتحقق الفرض الاول والذي ينص على:**

- ما واقع الرضا الوظيفى لمدرسى التربية الرياضية بمحافظة جنوب سيناء
- الاستخلاصات والتوصيات

**أولاً: الاستخلاصات :**

في ضوء كل من النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة ، والمنهج المستخدم ، وفي حدود عينة البحث ، وادوات جمع البيانات توصل الباحث الي الاتي:

- الدخل الشهري الذى يتقاضاه مدرسى التربية الرياضية لا يكفي لاحتياجات الاسرة واعباء المعيشة والجهد المبذول في المدرسة لايسمح باي عمل خارجي وبالتالي يؤثر ذلك علي مستوي الرضا الوظيفي .
- وظيفة التربية الرياضية لا توفر حوافز تشجيعية ولا توفر بدلات وهذا الامر يمثل عبئاً اضافيا علي مدرسى التربية الرياضية.
- عدم وجود عدالة في توزيع الاعمال اليومية لجميع العاملين وزيادة العبء علي معلم التربية الرياضية بتكليفه باعمال اضافية لا تخص تخصصه.

**ثانياً: التوصيات**

- ضرورة عمل دورات تدريبية لاعداد وصقل خبرات معلم التربية الرياضية باستمرار لمواكبة كل ما هو جديد بالمهنة.
- تحسين نظام الحوافز والترقيات وكذلك الاهتمام بمكافئة نهاية الخدمة لمعلم التربية الرياضية لمواجهة اعباء وضغوط الحياة .
- الاهتمام بنشر ثقافة التربية الرياضية في المجتمع ككل وعدم الاقتصار علي المدرسة فقط لتغيير فكرة المجتمع بان مادة التربية الرياضية مادة عديمة الفائدة وانها نشاط تكميلي فقط.



أولاً: المراجع العربية

أحمد صقر عاشور (١٩٩٧م): " إدارة القوى العاملة "، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .  
أيمن محمود عبد الرحمن (٢٠٠٣م): مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية، مجلة كلية التربية الرياضية بنين ، جامعة أسيوط ، العدد السادس عشر ، الجزء الأول .

جواد خليل، عزيزة عبدالله (٢٠٠٨م): الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين، سلسلة الدراسات الإنسانية، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد ١٦، العدد ١.  
حسن الطعاني وعبد الوهاب الكساسبة (٢٠٠٥م): الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية والخاصة في محافظة العاصمة والعوامل المؤثرة فيه، دراسة مقارنة، المجلة الأردنية في العلوم التربوية.

حسن حسين الخيري (٢٠٠٨م): الرضا الوظيفي و دافعية الإنجاز لدي عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

دنيا محمد عبد العزيز (٢٠٠١م): ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الإسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الإسكندرية.



- دينا السيد عبدالله (٢٠٠١م): دراسة تحليلية لظاهرة الاجهاد الادارى وأثرها على الرضاء الوظيفى للمديرين المصريين، رسالة ماجستير، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان.
- رجب الدويسي (٢٠٠٧م): ثقافة الابداع الاداري بالمؤسسات، المجلة الوطنية العمانية للتربية والثقافة والعلوم، مقال، العدد ٧، تواصل - عمان.
- علاء الدين حمدى أحمد (٢٠٠٥م): الرضا الوظيفى وعلاقته ببعض سمات الشخصية لدى الاخصائيين الرياضيين بجامعة المنصورة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة الزقازيق.
- مكارم أبو هرجة، محمد سعد زغلول، أيمن محمود عبد الرحمن (٢٠٠٢م): مدخل التربية الرياضية، مركز الكتاب للنشر.
- ١١ - هاني حسن عبدة محمد بكير (٢٠١١م): الرضا الوظيفى لمعلمي التربية الرياضية وعلاقته بالكادر الخاص للمعلمين بمحافظة الشرقية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة بنها.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 12- **Abouserie, R (2005):** The attitudes of teachers and head teachers towards job satisfaction in Tanzanian Primary schools "The Ohio State University, Dissertation Abstracts.

### ملخص البحث

بناء مقياس الرضا الوظيفي لدي مدرسي التربية الرياضية بمحافظة جنوب سيناء  
أ د / عاطف نمر خليفه  
أ.م.د/ أحمد شوقي محمد  
أ.م.د/ محمد عبد الكريم نبهان  
الباحث / حمادة محمد ابراهيم  
يهدف البحث إلى بناء مقياس الرضا الوظيفي لدي مدرسي التربية الرياضية بمحافظة جنوب سيناء .

منهج البحث: استخدم الباحثين المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي  
مجتمع وعينة البحث: قام الباحث باختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وقوامها (٧٠)  
مدرس تربية رياضية بمحافظة جنوب سيناء , تم إجراء الدراسة الاستطلاعية علي عينة  
قوامها (٢٠) مدرس تربية رياضية بمحافظة جنوب سيناء من نفس مجتمع البحث وخارج العينة  
الاساسية.  
أولاً: الاستخلاصات :

- في ضوء كل من النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة ، والمنهج المستخدم ، وفي  
حدود عينة البحث ، وادوات جمع البيانات توصل الباحث الي الاتي:
- الدخل الشهري الذي يتقاضاة مدرسي التربية الرياضية لا يكفي لاحتياجات الاسرة واعباء المعيشة والجهد المبذول في المدرسة لايسمح باي عمل خارجي وبالتالي يؤثر ذلك علي مستوى الرضا الوظيفي .
  - وظيفة التربية الرياضية لا توفر حوافز تشجيعية ولا توفر بدلات وهذا الامر يمثل عبئا اضافيا علي مدرسي التربية الرياضية.
- ثانياً: التوصيات
- ضرورة عمل دورات تدريبية لاعداد وصقل خبرات معلم التربية الرياضية باستمرار لمواجهة كل ما هو جديد بالمهنة.
  - تحسين نظام الحوافز والترقيات وكذلك الاهتمام بمكافئة نهاية الخدمة لمعلم التربية الرياضية لمواجهة اعباء وضغوط الحياة .

## Construyendo una medida de satisfacción laboral para los profesores de educación física en la Gobernación del Sinaí Sur

Prof. Dr. Atef Nimr

Khalifa

Prof. Dr. Ahmed Shawky

Mohamed

Prof. Dr. Mohamed

Abdel Karim Nabhan

Investigador / Hamada

Muhammad Ibrahim

La investigación tiene como objetivo generar una medida de satisfacción laboral entre los profesores de educación física en la .Gobernación del Sinaí Sur

Metodología de investigación: Los investigadores utilizaron el .método descriptivo por el método de encuesta

La comunidad y la muestra de investigación: el investigador seleccionó la muestra de investigación mediante un método ) maestros de educación física en la ٧٠ intencional y consistió en ( Gobernación del Sinaí Sur. El estudio exploratorio se realizó en una ) maestros de educación física en la Gobernación del ٢٠ muestra de ( Sinaí Sur de la misma comunidad de investigación y fuera de la .muestra básica

:Primero: Conclusiones

A la luz de cada uno de los hallazgos de este estudio, el método utilizado, y dentro de los límites de la muestra de investigación, y las herramientas de recolección de datos, el investigador concluyó :lo siguiente

□ El ingreso mensual que reciben los docentes de educación física no es suficiente para las necesidades de la familia, la carga de la



vida y el esfuerzo realizado en la escuela no permite ningún trabajo externo, por lo que afecta el nivel de satisfacción laboral

□ La función de educación física no brinda incentivos ni bonificaciones, y este asunto representa una carga adicional para los maestros de educación física

**Segundo: recomendaciones**

□ La necesidad de realizar cursos de formación para preparar y perfeccionar continuamente las experiencias de un docente de educación física para mantenerse al día con todas las novedades de la profesión

□ Mejorar el sistema de incentivos y promociones, así como prestar atención a la recompensa por fin de servicio para un docente de educación física para enfrentar las cargas y presiones de la vida