

الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية

الباحث/ علي محمد محمد إبراهيم ناجي

الملخص:

يهدف البحث إلي التعرف علي مستوي الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية، وإستخدام الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، وذلك لمناسبته لطبيعة البحث، وتم إختيار عينة البحث من السادة مدرسي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية بالطريقة العمدية حيث بلغت عينة البحث (٧٠) معلم تربية رياضية تم إستخدامهم كعينة أساسية، وعدد (٣٠) معلم تربية رياضية من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية تم إستخدامهم كعينة إستطلاعية، وأشارت أهم النتائج إلي:

تم التوصل إلي بناء مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية، وبلغ عدد محاوره (٥) أبعاد وهي (الرضا عن العائد المادي والمعنوي والخدمات، الرضا عن بيئة العمل، الرضا عن المستقبل الوظيفي، الرضا عن زملاء العمل، الرضا عن نمط الإشراف)، وبلغ عدد عباراته (٥٠) عبارة، وأوصي الباحث بالآتي:

١- تطبيق مقياس (الرضا الوظيفي) لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية والمصمم من قبل الباحث علي باقي الإدارات الأزهرية للوقوف علي نواحي القوة لتعميمها والضعف لمعالجتها.

٢- الإهتمام بعقد دورات وندوات توعية لشيوخ المعاهد ومعلمي التربية الرياضي بالمعاهد الأزهرية، وتوضيح لهم كيفية الارتقاء بالعملية التعليمية.

٣- الإهتمام بعقد دورات وندوات توعية للتلاميذ وتوضيح لهم حقوقهم وواجبتهم وكيفية المساهمة في نجاح العملية التعليمية.

Job satisfaction among physical education teachers in Al-Azhar institutes in Qalyubia governorate

Researcher/ Ali Muhammad Muhammad Ibrahim Naji

Summary:

The research aims to identify the level of job satisfaction of physical education teachers in Al-Azhar institutes in Qalyubia governorate. The researcher used the descriptive approach in his survey style, due to its relevance to the nature of the research. A physical education teacher was used as a basic sample, and (30) physical education teachers from within the research community and outside the basic sample were used as an exploratory sample, **and the most important results indicated that:**

1. It was reached to build a measure of job satisfaction among physical education teachers in Al-Azhar institutes in Qalyubia governorate, and the number of its axes reached (5) dimensions, namely (satisfaction with the material and moral return and services, satisfaction with the work environment, satisfaction with the job future, satisfaction with co-workers, satisfaction with the style of work supervision), and the number of its phrases was (50), and the researcher recommended the following:
2. Applying the (job satisfaction) scale of physical education teachers in Al-Azhar institutes in Qalyubia governorate, which was designed by the researcher to the rest of Al-Azhar departments to find out the strengths for generalization and weaknesses to address them.
3. Taking care of holding awareness sessions and seminars for the sheikhs of institutes and teachers of physical education in Al-Azhar institutes, and explaining to them how to improve the educational process.
4. Taking care of holding awareness sessions and seminars for students and explaining to them their rights and duties and how to contribute to the success of the educational process.

الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية

الباحث/ علي محمد محمد إبراهيم ناجي

مقدمة ومشكلة البحث:

لقد زاد الإهتمام بالرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات التربوية وغير التربوية، انطلاقاً من وجود علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى إنتاجية العاملين، ولا شك في أن العمل على زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين يشكل عاملاً أساسياً في زيادة فاعلية الأداء المؤسسي، وبالتالي السعي نحو التطوير والتجديد. (١٦ : ٢)

ويعرف الرضا الوظيفي: بأنه إنفعالات إيجابية سارة ناجمة عن مردودات المهنة أو الخبرات المرتبطة بها، كما يعرف أيضاً على أساس أنه مدى الإشباع الذي تقدمه بيئة العمل لحاجات العاملين. (٢٢ : ١٣٠)

ويرى أكرم زكي خطابه (١٩٩٨) أن العناصر المختلفة للرضا الوظيفي تتحدد في مجموعة نقاط هي:

الأجر: ويكون دوره في منع مشاعر الإستياء من الإستحواذ على الفرد، ومحتوى العمل، ويتمثل في المسؤولية التي يحتويها العمل، وطبيعة أنشطة العمل، وفرص الإنجاز التي يوفرها العمل، ويتعلق أيضاً **بمحتوى العمل:** درجة تنوع مهمات العمل، ودرجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد، واستغلال الفرد لقدراته، وخيارات النجاح والفشل في العمل، ونمط الإشراف ويتمثل بدرجة تحسس المدير لحاجات المرؤوسين ومشاعرهم، وعلى الخصائص الشخصية للمرؤوسين أنفسهم، إضافة إلى درجة تفويض السلطات، والمشاركة في اتخاذ القرارات. (٣ : ١٥)

وتري هنية محمود الكاشف (٢٠٠٤م) أن الدراسة بقطاع المعاهد الأزهرية تنفرد بسمة خاصة عن الدراسة بمدارس التعليم العام بوزارة التربية والتعليم، حيث تشتمل المناهج الدراسية بصفة أساسية على مواد عربية وشرعية إضافة للمواد الثقافية المكملة والمماثلة لمواد الدراسة بمدارس التعليم العام، ومع بدء تطبيق خفض سنوات الدراسة بالمرحلة الثانوية إلى ثلاث سنوات بدلاً من أربع سنوات، ضمن خطوات التطوير والتماثل، زادت الصعوبات الملقاة على مادة التربية الرياضية، والتي ينظر إليها كمادة هامشية مع المناهج المكتظة بالمواد الدراسية المذكورة، حيث أن معدل تدريسها حصة واحدة أسبوعياً بجميع المراحل، مع عدم تدريسها بالصف الثالث - علمي بالمرحلة الثانوية وبالمرحلتين الإعدادية والثانوية بمعاهد البعث الإسلامية وبمعاهد القراءات، لإفساح المجال الزمني للمواد الشرعية والثقافية؛ كما أن التربية الرياضية (حقل خصب لتهيئة

الفرص التي تتيح للفرد اكتساب الخبرات الإجتماعية الفنية التي تساعد كثيراً في تكوين شخصية الفرد وفي تكيفه لحياة الجماعة، كما تشبع فيه شعور الإنتماء وتنمى قيم القاموس الإجتماعي السليم لديه. (٢١ : ٤٠)

ويعتبر الرضا الوظيفي للمعلم من المرتكزات الهامة لنجاح العملية التعليمية، على اعتبار أن أداء المعلم لوظيفته يتأثر بصورة كبيرة بمقدار ما تشبع لديه هذه الوظيفة من حاجات مادية ونفسية واجتماعية، فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن تلبية احتياجات المعلمين الوظيفية والشخصية والإنسانية تسهم في زيادة الكفاءة الوظيفية لهم، وترفع من مستوى الإنتاجية، وتحد من احتمالات سعيهم لتغيير مهنتهم، كما تحد من مرات الغياب عن العمل، وتؤثر إيجابياً على العلاقات الإجتماعية. (١٦ : ٥٠)

ومن خلال عمل الباحث كمدرس تربية رياضية بالأزهر الشريف؛ وجد أن هناك حالة من عدم الرضا بين العديد من زملائه من المعلمين، وذلك من خلال الحديث معهم، هذا وقد لاحظ الباحث أن هناك بعض المعلمين يبحثون عن فرص عمل أخرى إضافية بجانب وظيفته كمعلم تربية رياضية. كما يسعى البعض منهم إلى التقدم بطلب لحفظ وظيفته والبحث عن فرص عمل في خارج من أجل تحسين وضعه ومجابهة ظروف وضغوط المعيشة، كل هذا بدوره أدى إلي التأثير بشكل سلبي علي مستوى الروح المعنوية للمعلمين. الأمر الذي أثار الباحث للتصدي لهذه الظاهرة بشكل علمي من خلال التعرف علي أهم أسباب عدم الرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الرياضية بالأزهر الشريف.

هدف البحث:

يهدف البحث إلي التعرف علي مستوي الرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الرياضية

بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية، وذلك من خلال:

- بناء مقياس الرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بالقليوبية.

فرضيات البحث: " تم صياغة فرضيات البحث على هيئة تساؤلات طبقاً لطبيعة البحث "

- ما هو مستوي الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية؟

تعريفات البحث:

١- **الرضا الوظيفي:** مجموعة المشاعر، والإتجاهات التي يبديها الموظفون الإداريون، وأعضاء هيئة التدريس تجاه بيئة العمل، والعلاقة مع الزملاء، والاستقرار الوظيفي، والرواتب والحوافز، والإدارة المباشرة. (١ : ٣٥)

الدراسات المرجعية:

١- دراسة **محمد جودة عبدالجواد (٢٠٢٠م) (١٢)** بعنوان الضغوط النفسية وأثرها علي الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية دراسة مقارنة بين الريف والحضر، وهدفت الدراسة إلي التعرف علي الضغوط النفسية وأثرها علي الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بين كل من الريف والحضر، واستخدم الباحث المنهج الوصفي (المقارن) القائم علي الدراسة المسحية، واشتملت عينة البحث علي (١٠٩) معلم تربية رياضية بإدارة بنها التعليمية بمحافظة القليوبية، وأشارت أهم النتائج إلي التوصل إلي أهم الضغوط النفسية التي تؤثر علي معلم التربية الرياضية في الريف.

٢- دراسة **صالح مطر البلادي (٢٠١٢م) (٧)** بعنوان "الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم". وقد هدفت الدراسة إلي التعرف علي درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من حيث (الوظيفة - العائد من الوظيفية - العلاقات الإنسانية - إتجاهات الطلاب وأولياء أمورهم نحو عملية التعليم و التعلم)، وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتضمنت عينة الدراسة من (٧٨) مديراً من مديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، كما إستخدم الإستبيان كوسيلة لجمع البيانات اللازمة لأغراض الدراسة، واستعان الباحث باستبيان مينسوتا لقياس الرضا الوظيفي. وقد أظهرت النتائج أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة في أبعاد الرضا عن الوظيفة والعائد من الوظيفة (معنوي - مادي) والرضا عن العلاقات الإنسانية من وجهة نظرهم كانت بدرجة عالية، بينما كان مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري المرحلة المتوسطة بمدينة مكة في الرضا عن اتجاهات الطلاب وأولياء بدرجة متوسطة.

إجراءات البحث:

منهج البحث: إستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.
مجتمع البحث: إشتمل مجتمع البحث على مدرسي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية، حيث بلغ عددهم (١٢٠) معلم تربية رياضية.

عينة البحث: تم إختيار عينة البحث من السادة مدرسي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية بالطريقة العمدية حيث بلغت عينة البحث (٧٠) معلم تربية رياضية تم

إستخدامهم كعينة أساسية، وعدد (٣٠) معلم تربية رياضية من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية تم إستخدامهم كعينة إستطلاعية.

جدول (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث

| العدد | التوصيف |
|-------|------------------------|
| ٧٠ | عينة البحث الأساسية |
| ٣٠ | عينة البحث الاستطلاعية |
| ٢٠ | باقي مجتمع البحث |
| ١٢٠ | إجمالي مجتمع البحث |

أدوات البحث:

- مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية.
خطوات مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية:

- في ضوء أهداف البحث قام الباحث ببناء مقياس للتعرف علي درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية، مسترشداً بالخطوات التالية:
- مراجعة الأطر النظرية والدراسات السابقة والتي تناولت موضوع البحث بشكل عام كدراسة كلٍ من عبدالرحمن علي الحسن (٢٠١٧م) (١٠)، مراد خليل، مسعود حساني (٢٠١٧م) (١٥)، نجوى إبراهيم بدوى إبراهيم (٢٠١٦م) (١٩)، نور الدين محمد عبدالجواد، مصطفى محمد متولي (٢٠١٦م) (٢٠)، أحمد محسن موسى علام (٢٠١٤م) (٢)، سهيرة إدريس قنص (٢٠١٣م) (٦)، عبدالرحمن بن عبدالوهاب بن سعود (٢٠٠٧م) (٩)، مؤيد مفضي المريشد، فلاح هزاع الشرايعة، قاسم إبراهيم الشعار (٢٠٠٤م) (١٨).
- تحديد الأبعاد المقترحة للمقياس:
- من خلال المسح المرجعي تم التوصل إلي (٦) أبعاد، وهي (الرضا عن العائد المادي والمعنوي والخدمات، الرضا عن الوظيفة، الرضا عن محتوى العمل، الرضا عن المستقبل الوظيفي، الرضا عن زملاء العمل، الرضا عن نمط الإشراف).
- تحديد المفهوم النظري الإجرائي للأبعاد المقترحة:



قام الباحث من خلال القراءات النظرية بوضع تعريفات إجرائية للأبعاد المقترحة لمقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية، وذلك على النحو التالي:

١- الرضا عن العائد المادي والمعنوي والخدمات هو كل ما يحصل عليه مدرس التربية الرياضية بالأزهر الشريف من أجور مالية كالمرتب والحافز والمكافآت والمنح وجميع الخدمات "الصحية والترفيهية" نظير عمله بالمهنة.

٢- الرضا عن الوظيفة هو رضا معلم التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية عن طبيعة عمل.

٣- الرضا عن محتوى العمل ما تحظى به مهنة التربية الرياضية من قبول وتقدير مكانة اجتماعية بين أفراد المجتمع.

٤- الرضا عن المستقبل الوظيفي هو ما تتيحه مهنة التربية الرياضية بالأزهر الشريف من فرص للتقدي الإداري والتطوير للمهنة.

٥- الرضا عن زملاء العمل هو إتاحة الفرصة لمدرس التربية الرياضية بالأزهر الشريف لتكوين صداقات ومعارف جديدة في طريق اللقاءات الرياضية كما يتيح فرص للمجاملة بين الزملاء في مناسبتهم الخاصة.

٦- الرضا عن نمط الإشراف هو ما يكتفه مدرس التربية الرياضية بالأزهر الشريف من مشاعر وأحاسيس تجاه نمط الإشراف الإداري السائد وعلاقة بينه وبين إدارة المعهد ودرجة رضائه عما يكلف به من أعمال من قبل شيخ المعهد.

• عرض الأبعاد المقترحة على السادة الخبراء:

تم عرض الأبعاد المقترحة في صورتها الأولى مرفق (٣) على عدد (١٠) من الخبراء مرفق (١) بهدف التعرف على مدى مناسبة الأبعاد المقترحة للمقياس، إضافة أو حذف أو تعديل الأبعاد التي من شأنها إثراء المقياس).

جدول (٢)

رأى السادة الخبراء في مدى مناسبة الأبعاد المقترحة للمقياس

| م | الأبعاد | مناسب | غير مناسب | أرى التعديل | النسبة المئوية للموافقة |
|---|---------|-------|-----------|-------------|-------------------------|
|---|---------|-------|-----------|-------------|-------------------------|



| | | | | | |
|---|--|---|---|---|------|
| ١ | الرضا عن العائد المادي والمعنوي والخدمات | ✓ | - | - | ١٠٠% |
| ٢ | الرضا عن الوظيفة | - | - | ✓ | ٩٠% |
| ٣ | الرضا عن محتوى العمل | - | - | ✓ | ٩٠% |
| ٤ | الرضا عن المستقبل الوظيفي | ✓ | - | - | ١٠٠% |
| ٥ | الرضا عن زملاء العمل | ✓ | - | - | ١٠٠% |
| ٦ | الرضا عن نمط الإشراف | ✓ | - | - | ١٠٠% |

ويتبين من جدول (٢) والخاص برأي السادة الخبراء في مدى مناسبة الأبعاد المقترحة للمقياس، أن نسبة الموافقة على البعد الأول والرابع والخامس والسادس (١٠٠%)، والبعد الثاني والثالث (٩٠%)، ورأي السادة الخبراء أن يتم تعديل كلاً من البعد الثاني والثالث (الرضا عن الوظيفة، الرضا عن محتوى العمل) ليتم دمج البعدين في بعد جديد يسمى (الرضا عن بيئة العمل)، وقد ارتضى الباحث نسبة (٩٠%) من نسبة موافقة السادة المحكمين، والجدول (٣) يوضح أبعاد المقياس في صورته النهائية.

جدول (٣)

أبعاد المقياس في صورتها النهائية

| م | الأبعاد |
|---|--|
| ١ | الرضا عن العائد المادي والمعنوي والخدمات |
| ٢ | الرضا عن بيئة العمل |
| ٣ | الرضا عن المستقبل الوظيفي |
| ٤ | الرضا عن زملاء العمل |
| ٥ | الرضا عن نمط الإشراف |

• إقتراح عبارات لكل بعد من أبعاد المقياس:

صاغ الباحث عبارات المقياس في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص بكل بعد، وقد استعان الباحث بالمقاييس والاستبيانات الواردة بالدراسات المرجعية، وقد راعى الباحث في صياغة العبارات ما يلي:

١- أن تكون العبارات واضحة ومحددة، ولا تقبل أكثر من تفسير.

٢- ألا توحى العبارة بنوع الاستجابة.

٣- أن تكون العبارات مناسبة لجميع الفئات العمرية لمدرسي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية عينة البحث.

• عرض الأبعاد والعبارات الخاصة بكل بعد على السادة الخبراء (صدق المحتوى):

قام الباحث بعرض الصورة الأولى للمقياس على السادة الخبراء للتحقق من صدق المحتوى **Content Validity**، مرفق (٤)، وفي ضوء آراء الخبراء تم إعادة صياغة ودمج بعض العبارات، كما تم حذف (٥٠) عبارة لتصبح عدد عبارات المقياس (٥٠) عبارة بدلاً من (١٠٠) عبارة، كما تم تعديل (٧) عبارات، وبناء على ذلك تكونت صورة المقياس من (٥) أبعاد تتضمن (٥٠) عبارة.

جدول (٤)

العبارات التي تم استبعادها من الصورة الأولية للمقياس

| العدد النهائي للعبارات | عدد العبارات المستبعدة | أرقام العبارات المستبعدة | عدد العبارات | البعد |
|------------------------|------------------------|---|--------------|--|
| ١٠ | ٨ | ١٨-١٥-١٧-٩-٥-٤-٣-٢ | ١٨ | الرضا عن العائد المادي والمعنوي والخدمات |
| ١٠ | ١٤ | -١٧-١٦-١٤-١٣-١٢-١١-١٠-٩-٦ ٢٣-٢٢-٢١-٢٠-١٩ | ٢٤ | الرضا عن بيئة العمل |
| ١٠ | ٨ | ١٦-١٤-١١-١٠-٦-٣-٢-١ | ١٨ | الرضا عن المستقبل الوظيفي |
| ١٠ | ٥ | ٨-٦-٥-٤-١ | ١٥ | الرضا عن زملاء العمل |
| ١٠ | ١٥ | -١٩-١٥-١٢-١٠-٩-٨-٧-٥-٤-٢-١ ٢٤-٢٣-٢١-٢٠ | ٢٥ | الرضا عن نمط الإشراف |
| ٥٠ | ٥٠ | | ١٠٠ | المجموع |

يتبين من جدول (٤) والخاص بالعبارات التي تم استبعادها من الصورة الأولية للمقياس إن عدد العبارات المستبعدة من الصورة الأولية للمقياس، بلغ عددها (٥٠) عبارة بنسبة مئوية (٥٠%) من العدد الكلي للعبارات المقترحة، وبالتالي يكون عدد عبارات المقياس المتفق عليها من وجهة نظر السادة الخبراء (٥٠%) عبارة بنسبة مئوية قدرها (٥٠%) من العدد الكلي المقترح لعبارات المقياس، كما قام الخبراء بإجراء تعديل لبعض العبارات وجدول (٥) يوضح ذلك، وقد قام الباحث بتوزيع العبارات ال (٥٠)، والتي تنتمي للأبعاد الخمسة ترتيباً عشوائياً، وذلك على النحو الوارد بجدول (٦).

جدول (٥)

العبارات التي تم تعديلها في الصورة الأولية للمقياس

| العبارات بعد التعديل | العبارات قبل التعديل | البعد |
|--|--|--|
| تتناسب الأجور مع مطالبات معيشة في مصر الآن | تتناسب الأجور مع مطالبات معيشة في مصر الآن | الرضا عن العائد المادي والمعنوي والخدمات |
| يقتصر العائد المادي لمعلم التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية على المرتب الشهري | انحصار فرص الكسب لمعلم التربية الرياضية بالأزهر في المرتب الشهري | |
| راتبي أقل بكثير من زملائي في التربية والمتعليم | راتبي أقل بكثير من زملائي في الوظائف الأخرى | |
| أشعر بعدم بتقدير المجتمع لمهنة التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية | أشعر بتقدير المجتمع لمهنة التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية | الرضا عن بيئة العمل |
| يتيح لي الأزهر الشريف الحصول علي دورات تدريبية مختلفة تمهيداً للترقية | يتيح لي الأزهر الشريف الحصول علي دورات تدريبية مختلفة | الرضا عن المستقبل الوظيفي |
| تتسم معايير الترقية في الأزهر الشريف الموضوعية | تتسم معايير الترقية في الأزهر الشريف موضوعية | |
| يوجد ببطء التدرج الوظيفي لمعلم التربية الرياضية بالأزهر | بطء التدرج الوظيفي لمعلم التربية الرياضية بالأزهر | |
| أتعامل مع زملائي المقربين داخل المعهد | أتعامل مع زملائي المقربين دون غيرهم | الرضا عن زملاء العمل |
| لا يوجد | لا يوجد | الرضا عن نمط الإشراف |

جدول (٦)

أرقام العبارات في الصورة قبل النهائية للمقياس بعد عرضها على السادة المحكمين

| عددها | أرقام العبارات بالمقياس | الأبعاد |
|-------|-------------------------|--|
| ١٠ | ١٠-٩-٨-٧-٦-٥-٤-٣-٢-١ | الرضا عن العائد المادي والمعنوي والخدمات |

| | | |
|----|-------------------------------|---------------------------|
| ١٠ | ٢٠-١٩-١٨-١٧-١٦-١٥-١٤-١٣-١٢-١١ | الرضا عن بيئة العمل |
| ١٠ | ٣٠-٢٩-٢٨-٢٧-٢٦-٢٥-٢٤-٢٣-٢٢-٢١ | الرضا عن المستقبل الوظيفي |
| ١٠ | ٤٠-٣٩-٣٨-٣٧-٣٦-٣٥-٣٤-٣٣-٣٢-٣١ | الرضا عن زملاء العمل |
| ١٠ | ٥٠-٤٩-٤٨-٤٧-٤٦-٤٥-٤٤-٤٣-٤٢-٤١ | الرضا عن نمط الإشراف |
| ٥٠ | المجموع | |

يتبين من جدول (٦) والخاص بأرقام العبارات في الصورة قبل النهائية للمقياس بعد عرضها على السادة المحكمين، أن عدد عبارات البعد الأول والثاني والثالث والرابع والخامس كلٍ منهم (١٠) عبارات، وأن مجموع عبارات المقياس بلغ (٥٠) عبارة، منها (٤٠) عبارة إيجابية ومنها (١٠) عبارات تقيس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية بصورة سالبة، والجدول (٧) يوضح العبارات السلبية داخل المقياس حسب الصورة النهائية.

جدول (٧)

توزيع العبارات السلبية داخل أبعاد المقياس في الصورة النهائية

| الأبعاد | رقم العبارة | العبارة السلبية |
|--|-------------|--|
| الرضا عن العائد المادي والمعنوي والخدمات | ٩ | يقتصر العائد المادي لمعلم التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية على المرتب الشهري |
| | ١٠ | راتبي أقل بكثير من زملائي في التربية والمتعلم |
| الرضا عن بيئة العمل | ١٩ | أشعر بعدم بتقدير المجتمع لمهنة التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية |
| | ٢٠ | يوجد نقص في ميزانية الأنشطة الرياضية بالمعاهد الأزهرية |
| الرضا عن المستقبل الوظيفي | ٢٩ | يوجد بطء التدرج الوظيفي لمعلم التربية الرياضية بالأزهر |
| | ٣٠ | نظام الترقية في الأزهر الشريف يخضع للمجاملة والمحسوبية |
| الرضا عن زملاء العمل | ٣٩ | أتعامل مع زملائي المقربين داخل المعهد |
| | ٤٠ | يستهزئ زملائي مني عند إبداء رأيي في موقف معين |
| الرضا عن نمط الإشراف | ٤٩ | يتدخل شيخ المعهد في كل تفاصيل عملي |



| | | |
|---|----|---------|
| يقبل شيخ المعهد من شأن المعلمين داخل المعهد | ٥٠ | |
| ١٠ | | المجموع |

يتبين من جدول (٧) والخاص بتوزيع العبارات السلبية داخل أبعاد المقياس، أن عدد العبارات السلبية (١٠) عبارات بواقع عبارتين لكل بعد من الأبعاد الآتية (الأول والثاني والثالث والرابع والخامس).

جدول (٨)

الحد الأدنى والأقصى للدرجة في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس

| م | الحد الأدنى للدرجة | الحد الأقصى للدرجة | البعد |
|---|--------------------|--------------------|--|
| ١ | ١٠ | ٥٠ | الرضا عن العائد المادي والمعنوي والخدمات |
| ٢ | ١٠ | ٥٠ | الرضا عن بيئة العمل |
| ٣ | ١٠ | ٥٠ | الرضا عن المستقبل الوظيفي |
| ٤ | ١٠ | ٥٠ | الرضا عن زملاء العمل |
| ٥ | ١٠ | ٥٠ | الرضا عن نمط الإشراف |
| | ٥٠ | ٢٥٠ | الدرجة الكلية |

وصممت الإستجابة علي العبارات وفق سلم رباعي ليعطي وزناً مدرجاً للبدائل (موافق بدرجة كبيرة "٤" درجات، موافق بدرجة متوسطة "٣" درجات، موافق بدرجة قليلة "٢" درجة، غير موافق "١" درجة)، أما العبارات السلبية فقد أعطيت وزناً عكس ذلك لتصبح الإجابة (موافق بدرجة كبيرة "١" درجات، موافق بدرجة متوسطة "٢" درجات، موافق بدرجة قليلة "٣" درجة، غير موافق "٤" درجة)، ومرفق (٥) يوضح المقياس في صورته النهائية.

المعاملات العلمية للمقياس:

- صدق المقياس:

تم حساب صدق مقياس الرضا الوظيفي باستخدام صدق المحكمين وصدق الإتساق الداخلي.

صدق المحكمين:

تم إستخدام هذه الطريقة للتحقق من صدق مقياس الرضا الوظيفي وقد تم عرض المقاييس عليهم في صورته المبدئية وفي ضوء ملاحظتهم تم إجراء بعض التعديلات وتم عرضه عليهم

لإيجاد صدق المحكمين على المقياس وقد أشارت النتائج الى أن جميع العبارات قد حققت معاملات صدق المحكمين تزيد عن ٧٥٪.

صدق الاتساق الداخلي:

قام الباحث باستخدام صدق الإتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط ما بين درجات كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس وذلك على عينة قوامها (٣٠) خارج عينة البحث الأساسية.

جدول (٩)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة وإجمالي درجة المقياس الذي تنتمي له العبارة لمقياس الرضا الوظيفي (قيد البحث) (صدق الإتساق الداخلي)

(ن = ٣٠)

| مقياس الرضا الوظيفي | | | | | | | | |
|---------------------|---------------|---------------------|---------|---------------|---------------------|---------|---------------|---------------------|
| العبارة | مستوى الدلالة | قيمة معامل الارتباط | العبارة | مستوى الدلالة | قيمة معامل الارتباط | العبارة | مستوى الدلالة | قيمة معامل الارتباط |
| ١ | دال | *٠.٧٩ | ٢٠ | دال | *٠.٤٤ | ٣٩ | دال | *٠.٤٦ |
| ٢ | دال | *٠.٤٦ | ٢١ | دال | *٠.٤٦ | ٤٠ | دال | *٠.٤٦ |
| ٣ | دال | *٠.٧٩ | ٢٢ | دال | *٠.٧٩ | ٤١ | دال | *٠.٤٢ |
| ٤ | دال | *٠.٧٩ | ٢٣ | دال | *٠.٧٩ | ٤٢ | دال | *٠.٧٩ |
| ٥ | دال | *٠.٤٤ | ٢٤ | دال | *٠.٧٩ | ٤٣ | دال | *٠.٧٩ |
| ٦ | دال | *٠.٧٩ | ٢٥ | دال | *٠.٧٩ | ٤٤ | دال | *٠.٧٩ |
| ٧ | دال | *٠.٧٩ | ٢٦ | دال | *٠.٦٨ | ٤٥ | دال | *٠.٥٨ |
| ٨ | دال | *٠.٧٩ | ٢٧ | دال | *٠.٧٩ | ٤٦ | دال | *٠.٤٦ |
| ٩ | دال | *٠.٤٤ | ٢٨ | دال | *٠.٦٨ | ٤٧ | دال | *٠.٤٤ |
| ١٠ | دال | *٠.٤٦ | ٢٩ | دال | *٠.٤٦ | ٤٨ | دال | *٠.٧٩ |
| ١١ | دال | *٠.٤٤ | ٣٠ | دال | *٠.٤٦ | ٤٩ | دال | *٠.٤٦ |

| | | | | | | | | |
|----|-----|-------|----|-----|-------|----|-----|-------|
| ١٢ | دال | *٠.٤٦ | ٣١ | دال | *٠.٤٤ | ٥٠ | دال | *٠.٤٦ |
| ١٣ | دال | *٠.٥٨ | ٣٢ | دال | *٠.٤٤ | | | |
| ١٤ | دال | *٠.٤٦ | ٣٣ | دال | *٠.٧٩ | | | |
| ١٥ | دال | *٠.٥٨ | ٣٤ | دال | *٠.٧٩ | | | |
| ١٦ | دال | *٠.٧٩ | ٣٥ | دال | *٠.٧٩ | | | |
| ١٧ | دال | *٠.٧٩ | ٣٦ | دال | *٠.٧٩ | | | |
| ١٨ | دال | *٠.٤٦ | ٣٧ | دال | *٠.٤٦ | | | |
| ١٩ | دال | *٠.٤٦ | ٣٨ | دال | *٠.٤٦ | | | |

قيمة "ر" الجدولية عند درجة حرية (١٣) ومستوي معنوي ٠.٠٥ = ٠.٣٦١

يتضح من الجدول رقم (٩) إرتفاع قيم معاملات الإرتباط بين درجة عبارات المقياس

وإجمالي درجات مقياس الرضا الوظيفي قيد البحث.

- ثبات المقياس: قام الباحث بحساب معامل الثبات بطريقة معامل الفا كرونباخ والتجزئة النصفية

والجدول رقم (١٠) يوضح معامل الثبات بطريقة معامل الفا كرونباخ.

جدول (١٠)

معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي (قيد البحث)

(ن = ٣٠)

| م | المقياس | عدد الفقرات | الفا كرونباخ | التجزئة النصفية |
|---|---------------|-------------|--------------|-----------------|
| ١ | الرضا الوظيفي | ٥٠ | ٠.٧٤ | ٠.٨٦ |

يتضح من الجدول رقم (١٠) كان معامل الإرتباط ذو دلالة عالية مما يدل على ثبات المقاييس المستخدمة قيد البحث بدرجة عالية.

الدراسة الاستطلاعية: أجريت الدراسة الإستطلاعية في الفترة من الأثنين الموافق ٢٠٢١/٣/١م

إلى يوم الأثنين الموافق ٢٠٢١/٣/١٥م على عينة قوامها (٣٠) معلم تربية رياضية يعمل

بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية والمتمثلين في العينة الإستطلاعية، وقد آلت الدراسة إلى

النتائج التالية:

- تم التأكد من صدق وثبات مقياس (الرضا الوظيفي) لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد

الأزهرية بمحافظة القليوبية. "إعداد الباحث"

- تم التعرف على الصعوبات التي قد تواجه الباحث وتم وضع الحلول المناسبة للتغلب على تلك الصعوبات.

- تم تحديد درجة إستجابة المبحوثين للبحث بصفة عامة والمقياس بصفة خاصة.

- تم تحديد الزمن الذي يستغرقه المبحوثين في الإجابة على المقياس.

تجربة البحث الأساسية: تم عرض أداة البحث (مقياس الرضا الوظيفي) على عينة البحث الأساسية من السادة معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية والبالغ عددهم (٧٠) معلماً تربية رياضية خلال الفترة من السبت الموافق ٢٠/٣/٢٠٢١م إلي الاثنين الموافق ٢٠٢١/٤/٥م، و قد تم لهم إيضاح كيفية التعامل مع أداة البحث.

المعالجات الإحصائية: (معامل ارتباط بيرسون، ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية، المجموع التقديري، الوسط المرجح، الوزن النسبي، ك^٢، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري).

عرض ومناقشة النتائج:

عرض النتائج:

عرض النتائج الخاصة بالتساؤل الأول:

والذي ينص علي؛ ما هو مستوي الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية؟ وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب الأهمية النسبية والوزن التقديري لدرجة عينة البحث على عبارات مقياس الرضا الوظيفي، ورصدت نتائج ذلك في الجدول التالية:

جدول (١١)

الاهمية النسبية والتكرارات والنسبة المئوية لإجابات عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي

ن=٧٠

| م | العبارة | المجموع التقديري | الوسط المرجح | الوزن النسبي | ك٢ |
|---|---------|------------------|--------------|--------------|----|
|---|---------|------------------|--------------|--------------|----|



| | | | | | |
|--------|-------|------|-----|--|----|
| ٢٧.٦٥* | ٨٣ | ٣.٣٢ | ٢٣٣ | يتناسب الراتب الذي أتقاضاه من الأزهر الشريف مع مؤهلاتي العلمية | ١ |
| ٣٢.٩١* | ٤٦ | ١.٨٤ | ١٢٩ | توزع الحوافز والمكافآت بشكل عادل داخل الأزهر الشريف | ٢ |
| ٢٧.٦٥* | ٨٣ | ٣.٣٢ | ٢٣٣ | تتناسب الأجور في المعاهد الأزهرية مع مطالبات المعيشة في مصر الآن | ٣ |
| ٢٧.٦٥* | ٨٣ | ٣.٣٢ | ٢٣٣ | توجد مزايا غير الراتب الشهري في مهنة التربية الرياضية بالأزهر | ٤ |
| ١١.٢٠* | ٤٢.٥ | ١.٧٠ | ١١٩ | يحتاج مدرس التربية الرياضية بالأزهر بدل انتقال للأنشطة التي تتم خارج المعهد | ٥ |
| ٢٧.٦٥* | ٨٣ | ٣.٣٢ | ٢٣٣ | أري أن مكافأة نهاية الخدمة في الأزهر الشريف مناسبة | ٦ |
| ٢٧.٦٥* | ٨٠ | ٣.٢٠ | ٢٢٤ | يتيح لي عملي بالأزهر الشريف فرص للسفر داخل وخارج مصر مما يشبع ميولي | ٧ |
| ٢٧.٦٥* | ٨٣ | ٣.٣٢ | ٢٣٣ | يوفر لي العمل في الأزهر الشريف خدمة صحية مناسبة | ٨ |
| ١١.٢٠* | ٤٢.٥ | ١.٧٠ | ١١٩ | يقتصر العائد المادي لمعلم التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية على المرتب الشهري | ٩ |
| ٢٨.٢٠ | ٤٥ | ١.٨٠ | ١٢٦ | راتبي أقل بكثير من زملائي في التربية والتعليم | ١٠ |
| ١١.٢٠* | ٤٢.٥ | ١.٧٠ | ١١٩ | أري أن بيئة العمل في المعهد جيدة من حيث (الإضاءة والتهوية والنظافة) | ١١ |
| ١٨.٥١* | ٤٣.٥ | ١.٧٤ | ١٢٢ | يتم توزيع العمل بشكل عادل بين المعلمين داخل المعهد | ١٢ |
| ٤١.٦٥* | ٧٧.٧٥ | ٣.١١ | ٢١٨ | أحب عملي داخل المعهد وأشعر أنه مصدر سعادة لي | ١٣ |
| ٣٨.٦٢* | ٧٨ | ٣.١٢ | ٢١٩ | يتيح لي عملي في الأزهر الشريف فرص للابتكار والإبداع | ١٤ |
| ٣٥.٧١* | ٧٨.٥ | ٣.١٤ | ٢٢٠ | مناخ العمل داخل المعهد الذي أعمل به مريح وأمن | ١٥ |
| ٢٧.٦٥* | ٨٣ | ٣.٣٢ | ٢٣٣ | أري أن هناك توافق بين متطلبات عملي وقدراتي | ١٦ |
| ٢٧.٦٥* | ٨٣ | ٣.٣٢ | ٢٣٣ | تتميز مهنة تدريس التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بأنها مبنية علي التخطيط | ١٧ |
| ١٤.٦٢* | ٤٣ | ١.٧٢ | ١٢١ | أشارك في وضع خطط العمل مع إدارة المعهد | ١٨ |
| ١١.٢٠* | ٤٢.٥ | ١.٧٠ | ١١٩ | أشعر بعدم بتقدير المجتمع لمهنة التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية | ١٩ |
| ١١.٢٠* | ٤٢.٥ | ١.٧٠ | ١١٩ | يوجد نقص في ميزانية الأنشطة الرياضية بالمعاهد الأزهرية | ٢٠ |



| | | | | | |
|----|--|-----|------|-------|--------|
| ٢١ | تعتمد الترقية في الأزهر الشريف إلي حد كبير علي الكفاءة | ١٢٤ | ١.٧٧ | ٤٤.٢٥ | *٢٠.٦٢ |
|----|--|-----|------|-------|--------|

تابع جدول (١١)

| م | العبارة | المجموع التقديري | الوسط المرجح | الوزن النسبي | ٢٤ |
|----|--|------------------|--------------|--------------|--------|
| ٢٢ | أجد الفرصة المتاحة لتطوير مهاراتي التدريسية المختلفة | ٢٣٣ | ٣.٣٢ | ٨٣ | *٢٧.٦٥ |
| ٢٣ | يتيح لي الأزهر الشريف الحصول علي دورات تدريبية مختلفة تمهيدا للترقية | ١٢٦ | ١.٨٠ | ٤٥ | *٢٥.٢٠ |
| ٢٤ | يسمح لي شيخ المعهد بالمشاركة في الندوات واللقاءات العلمية | ١٣٠ | ١.٨٥ | ٤٦.٤٥ | *٣٥.٧١ |
| ٢٥ | تتسم معايير الترقية في الأزهر الشريف بالموضوعية | ١٢٩ | ١.٨٤ | ٤٦ | *٣٢.٩١ |
| ٢٦ | يتفق عملي في الأزهر الشريف مع طموحاتي | ٢٣٣ | ٣.٣٢ | ٨٣ | *٢٧.٦٥ |
| ٢٧ | تسعي إدارة المعهد لتحقيق مبدأ التحسين المستمر | ٢٢١ | ٣.١٥ | ٧٨.٩٢ | *٣٢.٩١ |
| ٢٨ | يزيد الاستقرار الوظيفي من دافعتي نحو العمل | ١١٩ | ١.٧٠ | ٤٢.٥ | *١١.٢٠ |
| ٢٩ | يوجد بطء التدرج الوظيفي لمعلم التربية الرياضية بالأزهر | ١١٩ | ١.٧٠ | ٤٢.٥ | *١١.٢٠ |
| ٣٠ | نظام الترقية في الأزهر الشريف يخضع للمجاملة والمحسوبية | ١٢٦ | ١.٨٠ | ٤٥ | *٢٥.٢٠ |
| ٣١ | توجد علاقات طيبة بيني وبين زملائي في المعهد | ١١٩ | ١.٧٠ | ٨٣ | *٢٧.٦٥ |
| ٣٢ | هناك تعاون بيني وبين زملائي في إنجاز أعمالنا | ٢٢٠ | ٣.١٤ | ٧٨.٥ | ٣٥.٧١ |
| ٣٣ | أرفض أي أسلوب عدواني يصدر عن زملائي في المعهد | ١١٩ | ١.٧٠ | ٧٢.٥ | *٣٢.٩١ |
| ٣٤ | أستطيع أن أتحكم في نفسي في المواقف الصعبة | ١١٩ | ١.٧٠ | ٧٢.٥ | *٣٢.٩١ |
| ٣٥ | أسارع في مجاملة أصدقائي في العمل في مناسباتهم المختلفة | ١١٩ | ١.٧٠ | ٧٢.٥ | *٣٢.٩١ |
| ٣٦ | أحاول أن أكون قدوة حسنة في تصرفاتي مع زملائي | ٢٢٠ | ٣.١٤ | ٧٨.٥ | ٣٥.٧١ |
| ٣٧ | لدي القدرة علي حل مشاكل زملائي في المعهد | ٢٢٠ | ٣.١٤ | ٧٨.٥ | ٣٥.٧١ |
| ٣٨ | أشعر بالسعادة حين أتواجد مع زملائي في المعهد | ٢٢٠ | ٣.١٤ | ٧٨.٥ | ٣٥.٧١ |
| ٣٩ | أتعامل مع زملائي المقربين داخل المعهد | ٢٢٠ | ٣.١٤ | ٧٨.٥ | ٣٥.٧١ |
| ٤٠ | يستهزئ زملائي مني عند إبداء رأيي في موقف معين | ٢٣٣ | ٣.٣٢ | ٨٣ | *٢٧.٦٥ |
| ٤١ | يسمح شيخ المعهد بمناقشة مشكلات العمل وعرض الحلول الجديدة | ٢٣٣ | ٣.٣٢ | ٨٣ | *٢٧.٦٥ |



| | | | | | |
|----|--|-----|------|------|--------|
| ٤٢ | يرحب شيخ المعهد بالأفكار والآراء الجديدة | ٢٣٣ | ٣.٣٢ | ٨٣ | *٢٧.٦٥ |
| ٤٣ | يمتلك شيخ المعهد خبرات ومهارات إدارية عالية | ٢٢٠ | ٣.١٤ | ٧٨.٥ | ٣٥.٧١ |
| ٤٤ | أسلوب التوجيه الذي يتبعه شيخ المعهد يشجعني علي بذل المزيد من الجهد | ٢٣٣ | ٣.٣٢ | ٨٣ | *٢٧.٦٥ |
| ٤٥ | يقوم شيخ المعهد بتوزيع العمل بشكل عادل | ٢٢٠ | ٣.١٤ | ٧٨.٥ | ٣٥.٧١ |
| ٤٦ | يقدر شيخ المعهد ما أبدله من جهد في العمل | ٢٣٣ | ٣.٣٢ | ٨٣ | *٢٧.٦٥ |
| ٤٧ | يتقبل شيخ المعهد النقد البناء | ٢٢٠ | ٣.١٤ | ٧٨.٥ | ٣٥.٧١ |
| ٤٨ | يساعد شيخ المعهد علي تنمية الروح الجماعية في العمل | ٢٢٠ | ٣.١٤ | ٧٨.٥ | ٣٥.٧١ |
| ٤٩ | يتدخل شيخ المعهد في كل تفاصيل عملي | ٢٢٠ | ٣.١٤ | ٧٨.٥ | ٣٥.٧١ |
| ٥٠ | يقلل شيخ المعهد من شأن المعلمين داخل المعهد | ٢٣٣ | ٣.٣٢ | ٨٣ | *٢٧.٦٥ |

٢١ عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٣.٨٤

يتضح من جدول (١١) وجود فروق دالة إحصائياً بين إستجابات عينة البحث على عبارات مقياس الرضا الوظيفي في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥، كما اتضح أن الوزن النسبي لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المقياس قد تراوحت بين (٤٢.٥ %، ٨٣ %) مناقشة النتائج:

مناقشة النتائج الخاصة بالتساؤل الأول:

والذي ينص علي؛ ما هو مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بالمعاهد الازهرية؟

١- الرضا عن العائد المادي والمعنوي والخدمات:

من خلال عرض النتائج يتضح من جدول (١١) أن الوزن النسبي لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المقياس قد تراوحت بين (٤٢.٥ %، ٨٣ %)، كما إتضح وجود فروق دالة إحصائياً بين إستجابات عينة البحث على عبارات مقياس الرضا الوظيفي في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥؛ حيث جاءت الإستجابة للعبارات كالتالي:

الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة كبيرة) لكلاً من العبارات أرقام (٥، ٩)؛ وهي تدل علي أن المرتب هو العائد المادي الوحيد للمعلم وبديل الإنتقال ضعيفاً أو لا يوجد.

الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة متوسطة) لكلاً من العبارات أرقام (٢، ١٠)؛ وهي تدل علي أن المرتب بالأزهر لا يقل عن التربية والتعليم ولكن الحوافز لا توزع بشكل عادل. الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة منخفضة) لكلاً من العبارات أرقام (٨)؛ وهي تدل علي أن الخدمة الصحية الموجودة تحتاج إلى زيادة. الإستجابة للعبارات بالإجابة (غير راضي) لكلاً من العبارات أرقام (١، ٣، ٤، ٦، ٧)؛ وهي تدل علي أن المرتب لا يتناسب مع متطلبات المعيشة ولا المؤهلات العلمية.

ويؤكد صلاح الدين محمد عبد الباقي (٢٠٠٤) أنه من المسلم به أن لرضا الأفراد أهمية كبيرة حيث يعتبر في الأغلب مقياساً لمدى فاعلية الأداء، إذ كان رضا الأفراد الكلي مرتفعاً فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تتويها المنظمة عندما تقوم برفع أجور عملها أو بتطبيق برنامج للمكافآت التشجيعية أو نظام الخدمات، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه وترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها والانتقال إلى مؤسسات أخرى ويؤدي إلى تفاقم المشكلات العمالية وزيادة شكاوى العمال من أوضاع العمل وتوجيههم لإنشاء اتحادات عمالية للدفاع عن مصالحهم كما أنه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي (٨ : ٣٢٥)

ويرى الباحث أن المرتب والحوافز والخدمة الصحية تعد من أهم عوامل الرضا الوظيفي فنجد أن المرتب لا يتناسب مع متطلبات المعيشة فنجد المعلم يبحث عن عمل إضافي حتى يواجه متطلبات المعيشة وتلاحظ أن مرتب الأزهر لا يقل عن التربية والتعليم وأيضاً الحوافز لا توزع بشكل عادل ومكافأة نهاية الخدمة غير مرضية مما يؤدي إلى عدم الرضا

٢- الرضا عن بيئة العمل:

من خلال عرض النتائج يتضح من جدول (١١) أن الوزن النسبي لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المقياس قد تراوحت بين (٤٢.٥ %، ٨٣ %)، كما إتضح وجود فروق دالة إحصائياً بين إستجابات عينة البحث على عبارات مقياس الرضا الوظيفي في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥؛ حيث جاءت الإستجابة للعبارات كالتالي:

الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة كبيرة) لكلاً من العبارات أرقام (٩، ١٠)؛ وهي تدل علي أن ميزانية الأنشطة غير كافية والمجتمع لا يقدر مهنة التربية الرياضية.

الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة متوسطة) لكلاً من العبارات أرقام (١، ٥، ٧)؛ وهي تدل علي أن مناخ العمل امن وبيئة العمل جيدة التهوية والاضاءة والنظافة. الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة منخفضة) لكلاً من العبارات أرقام (٢، ٣، ٦، ٨)؛ وهي تدل علي أن قدرات المعلم اكثر من متطلبات العمل وتوزيع العمل يتم بشكل غير عادل. الإستجابة للعبارات بالإجابة (غير راضي) لكلاً من العبارات أرقام (٤)؛ وهي تدل علي أن فرص الابتكار والابداع غير متاحة.

ويرى **جمال محمد علي (٢٠٠٩م)** أنه لكي يزيد الرضا الوظيفي لابد من مراعاة متطلبات الإدارة الرياضية الحديثة في ضوء تطور الفكر الإداري المعاصر وهي السلوك الإداري الجيد و السلوك التنظيمي الجيد والأسلوب العلمي في حل المشكلات، ومحاربة الأمراض الوظيفية في الإدارة و التنمية الإدارية المستمرة. (٥ : ٤٩)

ويعتقد **محمد منير مرسي (٢٠٠٥)** أن الرضا الوظيفي عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسئوليات العمل وإنجازه والاعتراف والتقدير. (١٤ : ١١٠)

ويشير **محمد حسن تيم (٢٠٠٤م)** إلى أن تقدم أي مهنة بشرية مرهون باقتناع عناصرها البشرية بما تقوم به من عمل ومدى رضاها عنه , وحيث يتم تحقيق أقصى درجات الرضا الوظيفي لديهم من خلال تحفيزهم وتوفير بيئة ملائمة لهم من اجل إشباع حاجاتهم وهو ما يؤدي إلى تحميسهم ودفعهم للعطاء والانجاز والإبداع. (١٣ : ٣٩)

يرى الباحث أن متطلبات العمل أقل من قدرات المعلم وأن مادة التربية الرياضية بالأزهر ينظر إليها بأنها أقل أهمية من المواد الأخرى ولذلك لا يتم توزيع العمل بشكل عادل ومشاركة معلم التربية الرياضية في وضع خطة العمل ضعيفة وميزانية التربية الرياضية قليلة (غير كافية) ورغم وجود بعض المشاكل التي يتعرض لها معلموا التربية الرياضية إلا أن بيئة العمل أقل ضغطاً من معلموا التربية والتعليم وذلك يرجع الى قلة الكثافة وعدم الإختلاط في المعاهد الأزهرية وتخصيص معاهد للبنين وأخرى للفتيات مما ينتج مزيداً من الحرية في العمل وخلق بيئة تشجع على سهولة التفاعل والإنسجام مع الطلاب.

٣- الرضا عن المستقبل الوظيفي:

من خلال عرض النتائج يتضح من جدول (١١) أن الوزن النسبي لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المقياس قد تراوحت بين (٤٢.٥ %، ٨٣ %)، كما اتضح وجود فروق دالة إحصائياً بين إستجابات عينة البحث على عبارات مقياس الرضا الوظيفي في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥؛ حيث جاءت الإستجابة للعبارات كالتالي:

الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة كبيرة) لكلاً من العبارات أرقام (٨، ٩)؛ وهي تدل على أن يوجد بطء في التدرج الوظيفي
الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة متوسطة) لكلاً من العبارات أرقام (١، ٤)؛ وهي تدل على أن في الأزهر الترقية تعتمد على الأقدمية وليس الكفاءة.
الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة منخفضة) لكلاً من العبارات أرقام (٣، ٧، ١٠)؛ وهي تدل على أن الترقية تخضع لبعض المجاملات والدورات المتاحة لها غير كافية.
الإستجابة للعبارات بالإجابة (غير راضي) لكلاً من العبارات أرقام (٢، ٥، ٦)؛ وهي تدل على أن طموح المعلم أعلى من العمل بالأزهر.

ومن الحقائق العلمية، أن الرضا عن العمل والإقتناع به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه فالرضا عن العمل يشكل دافعاً للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لطاقاته. (٤ : ٧٥١)
ويرى الباحث أن نظام الترقية بالأزهر بطئ و غير عادل حيث أنه لا يعتمد على الموضوعية ويعتمد على كثير من المجاملة والأقدمية وليس الكفاءة.

٤- الرضا عن زملاء العمل:

من خلال عرض النتائج يتضح من جدول (١١) أن الوزن النسبي لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المقياس قد تراوحت بين (٧٢.٥ %، ٨٣ %)، كما إتضح وجود فروق دالة إحصائياً بين إستجابات عينة البحث على عبارات مقياس الرضا الوظيفي في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥؛ حيث جاءت الإستجابة للعبارات كالتالي:

الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة كبيرة) لكلاً من العبارات أرقام (١، ٣، ٦، ٧)؛ وهي تدل علي أن العلاقات بين زملاء العمل جيدة، وأن المعلم قدوة حسنة في تصرفاته مع الزملاء، ولديه القدرة على حل المشكلات مع الزملاء مع رفض أي أسلوب عدواني بين الزملاء. الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة متوسطة) لكلاً من العبارات أرقام (٢، ٤، ٥، ٩)؛ وهي تدل علي أن لكل معلم بعض الزملاء يتبادل معهم المجاملات في المناسبات. الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة منخفضة) لكلاً من العبارات أرقام (٨)؛ وهي تدل علي أن المعلم يشعر ببعض السعادة حين التواجد مع الزملاء. الإستجابة للعبارات بالإجابة (غير راضي) لكلاً من العبارات أرقام (١٠)؛ وهي تدل علي أن المعلم محل تقدير بين زملائه.

ويضيف جمال محمد علي (٢٠٠٩م) إلى أن للقائد دور كبير في تنمية التعاون بين المرؤوسين داخل الهيئة وذلك عن طريق إظهار روح الصداقة والأخوة في العمل بين المرؤوسين حيث يشعر المرؤوس أن قائده يفهمه ويقدر وجهة نظره، وأيضاً مساندة القائد للمرؤوس عند مواجهة المشاكل أو ارتكاب أخطاء غير مقصودة أو عن جهل يشعر المرؤوس بحب القائد وأيضاً الإشراف المعتدل من القائد على المرؤوسين يشعروهم بالثقة وتحمل المسؤولية ولذا تقع على القائد مسئولية خلق مناخ مناسب من العلاقات الإنسانية بين المرؤوسين يشجع على التفاعل والتعاون المثمر ويشجع على الابتكار والخلق وتزيد درجة تقبل المرؤوسين للقرارات الصادرة من القائد ومساندتها. (٥ : ٢١٩)

لذلك يمكن أن نستنتج أن معلموا التربية الرياضية بالمعاهد الازهرية يرفضوا أي أسلوب عدواني بين الزملاء والعلاقات بينهم جيدة ويتجالوا مع بعضهم في المناسبات ويشعر المعلم بأنه محل تقدير بين الزملاء ولديه القدرة على حل المشكلات.

٥- الرضا عن نمط الإشراف:

من خلال عرض النتائج يتضح من جدول (١١) أن الوزن النسبي لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المقياس قد تراوحت بين (٧٨.٥ %، ٨٣ %)، كما اتضح وجود فروق دالة احصائياً بين استجابات عينة البحث على عبارات مقياس الرضا الوظيفي في جميع العبارات حيث كانت قيمة كا ٢ المحسوبة أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥؛ حيث جاءت الإستجابة للعبارات كالتالي:

الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة كبيرة) لكلاً من العبارات أرقام (١، ٢)؛ وهي تدل علي أن السماح بعرض المشكلات في العمل ومناقشتها وعرض الحلول، يرحب شيخ المعهد بالآراء الجديدة البناءة.

الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة متوسطة) لكلاً من العبارات أرقام (٣، ٤، ٨)؛ وهي تدل علي أن أسلوب التوجيه مرضى حيث خبرات شيخ المعهد الادارية جيدة.

الإستجابة للعبارات بالإجابة (راضي بدرجة منخفضة) لكلاً من العبارات أرقام (٥، ٦، ٩)؛ وهي تدل علي أن توزيع العمل لا يتم بالشكل العادل، ولا يُقدر شيخ المعهد الجهد المبذول و لا يتدخل في تفاصيل عمل معلم التربية الرياضية.

الإستجابة للعبارات بالإجابة (غير راضي) لكلاً من العبارات أرقام (٧، ١٠)؛ وهي تدل علي أن شيخ المعهد يقدر المعلم ولكنه لا يتقبل النقد.

ويتفق ذلك مع ما أكدت عليه منال بنت حسين الحمدي (٢٠١١م) في عوامل الرضا الوظيفي عن العمل و التي منها كفاية الإشراف ، فالإشراف له أهمية كبيرة داخل الهيئات ، فهو نقطة الإتصال بين الأفراد و بين الإدارات العليا ، ويكون له الأثر الكبير علي الأنشطة المختلفة للأفراد داخل الهيئات. (١٧ : ٦١)

حيث يشير محمد جمال أبو المجد (٢٠٠٨م) إلي أن العاملين يشعرون داخل وظائفهم بالسجن والشعور السلبي تجاه المنظمة لما يمارسه القياديون من تحكم وسيطرة باتقان ، وتجاهل ممارسة الأدوار الأخرى وعلي رأسها مدخل التمكين الوظيفي للعاملين ، بمعنى تمكين المرؤوسين ليكونوا مسؤولين عن النتائج بدافع الشراكة في الرؤية والقيادة والأهداف. (١١ : ٥٤)

ويرى الباحث أن الوظائف الإشرافية بالأزهر تقتصر على معلمي المواد الشرعية والمواد الثقافية ولا يحصل معلمي التربية الرياضية علي أي وظيفة إشرافية داخل المعاهد الأزهرية. وأن شيوخ المعاهد الأزهرية لا تتقبل النقد ولا يتم توزيع العمل بشكل عادل حيث أنهم يروا أن التربية الرياضية أقل أهمية من المواد الأخرى.

وبهذا تكون تمت الإجابة علي التساؤل الأول والذي ينص علي؛ ما هو مستوي الرضا

الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية؟

الإستنتاجات والتوصيات:

الإستنتاجات:

في ضوء أهداف البحث والعينة المختارة واستناداً علي النتائج أمكن التوصل إلي

الإستنتاجات التالية:

تم التوصل إلي بناء مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية، وبلغ عدد محاوره (٥) أبعاد وهي (الرضا عن العائد المادي والمعنوي والخدمات، الرضا عن بيئة العمل، الرضا عن المستقبل الوظيفي، الرضا عن زملاء العمل، الرضا عن نمط الإشراف)، وبلغ عدد عباراته (٥٠) عبارة.

بالنسبة للمحور الأول:

- المرتب هو العائد المادي الوحيد للمعلم وبدل الانتقال ضعيف أو لا يوجد.
- المرتب بالأزهر لا يقل عن التربية والتعليم ولكن الحوافز لا توزع بشكل عادل.
- الخدمة الصحية الموجودة تحتاج الى زيادة.
- المرتب لا يتناسب مع متطلبات المعيشة ولا المؤهلات العلمية.

بالنسبة للمحور الثاني:

- ميزانية الانشطة غير كافية والمجتمع لا يقدر مهنة التربية الرياضية.
- مناخ العمل أمن وبيئة العمل جيدة التهوية والإضاءة والنظافة.
- قدرات المعلم اكثر من متطلبات العمل وتوزيع العمل يتم بشكل غير عادل.
- فرص الإبتكار والإبداع غير متاحة.

بالنسبة للمحور الثالث:

- يوجد بطء في التدرج الوظيفي.
- الازهر الترقية تعتمد على الاقدمية وليس الكفاءة.
- الترقية تخضع لبعض المجاملات والدورات المتاحة لها غير كافية.
- طموح المعلم أعلى من العمل بالأزهر.

بالنسبة للمحور الرابع:

- العلاقات بين زملاء العمل جيدة، وأن المعلم قدوة حسنة في تصرفاته مع الزملاء، ولديه القدرة على حل المشكلات مع الزملاء مع رفض أي اسلوب عدواني بين الزملاء.
- كل معلم بعض الزملاء يتبادل معهم المجاملات في المناسبات.
- المعلم يشعر ببعض السعادة حين التواجد مع الزملاء.
- المعلم محل تقدير بين زملائه.

بالنسبة للمحور الخامس:

- السماح بعرض المشكلات في العمل ومناقشتها وعرض الحلول، يرحب شيخ المعهد بالآراء الجديدة البناءة.
- أسلوب التوجيه مرضى حيث خبرات شيخ المعهد الادارية جيدة.
- توزيع العمل لا يتم بالشكل العادل، ولا يقدر شيخ المعهد الجهد المبذول لا يتدخل في تفاصيل عمل معلم التربية الرياضية.
- شيخ المعهد يقدر المعلم ولكنه لا يتقبل النقد.

التوصيات

إنطلاقاً من نتائج التحليل الإحصائي وفي ضوء نتائج البحث والإستنتاجات يوصي الباحث

بما يلي:

- ١- تطبيق مقياس (الرضا الوظيفي) لدى معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية بمحافظة القليوبية والمصمم من قبل الباحث علي باقي الإدارات الأزهرية للوقوف علي نواحي القوة لتعميمها والضعف لمعالجتها.
- ٢- الإهتمام بعقد دورات وندوات توعية لشيوخ المعاهد ومعلمي التربية الرياضي بالمعاهد الأزهرية، وتوضيح لهم كيفية الارتقاء بالعملية التعليمية.
- ٣- الإهتمام بعقد دورات وندوات توعية للتلاميذ وتوضيح لهم حقوقهم وواجبتهم وكيفية المساهمة في نجاح العملية التعليمية.
- ٤- الإهتمام بعمل مكافآت دورية من إدارة الأزهر لمن يستحق من معلمي التربية الرياضية دون التحيز لأحدهم.
- ٥- عمل مسابقات بين معلمي التربية الرياضية بالمعاهد الأزهرية تخص معلم التربية الرياضي المثالي ومكافأته بشكل مجزي.

المراجع:

المراجع العربية:

- ١- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، مصر، ٢٠٠٣م.
- ٢- أحمد محسن موسى علام: العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي للعاملين بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها، ٢٠١٤م.
- ٣- أكرم زكي خطابية: المناهج المعاصرة في التربية الرياضية، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع القاهرة، ١٩٩٨م.
- ٤- آليحي طلال: مدي رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، العدد ١٥، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٣م.
- ٥- جمال محمد على: الحديث في الإدارة الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٩م.
- ٦- سهيرة إدريس قنص: الرضا الوظيفي (المفهوم - المصادر - طرق القياس)، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مج ٤، ٢٠١٣م.
- ٧- صالح مطر البلادي: الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٢م.
- ٨- صلاح الدين عبد الباقي: الرضا الوظيفي في المنظمات، دار الإسكندرية الجامعية، مصر، ٢٠٠٤م.
- ٩- عبدالرحمن بن عبدالوهاب بن سعود: الرضا الوظيفي لمديري مدارس التعليم العام، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج ١٧، العدد ٧٠، ٢٠٠٧م.
- ١٠- عبدالرحمن علي الحسن: مستوى الرضا الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين "دراسة مطبقة علي الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمدينة أبها، مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، العدد ٥٨، ج ١، ٢٠١٧م.
- ١١- محمد جمال أبو المجد: التمكين الوظيفي ودوره في تعزيز القدرات البشرية، دار ابن حزم، القاهرة، ٢٠٠٨م.
- ١٢- محمد جودة عبدالجواد: الضغوط النفسية وأثرها علي الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية دراسة مقارنة بين الريف والحضر، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها، ٢٠٢٠م.

- ١٣- محمد حسن تيم: الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، ٢٠٠٤م.
- ١٤- محمد منير مرسي: الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٥م.
- ١٥- مراد خليل، مسعود حساني: الرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسات والمنشآت الرياضية، مجلة العلوم الإنسانية، ع٤٨٤، ٢٠١٧م.
- ١٦- مصطفى طلال الجلابنة: مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فيلادلفيا وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لديهم، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد ٢٤، ٢٠١١م.
- ١٧- منال بنت حسين بن حسن الحميدي: العدالة التنظيمية لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للمعلمات بمحافظة جدة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٢م.
- ١٨- مؤيد مفضي المريشد، فلاح هزاع الشرايعة، قاسم إبراهيم الشعار: الرضا الوظيفي لدى العاملين في المكتبات، جمعية المكتبات والمعلومات الأردنية، مج٣٩، العدد ٢، ٢٠٠٤م.
- ١٩- نجوى إبراهيم بدوى إبراهيم: التمكين الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة بالشرقية، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة بنها، ٢٠١٦م.
- ٢٠- نور الدين محمد عبدالجواد، مصطفى محمد متولي: مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين، رابطة التربية الحديثة، مج٨، ج٥١، ٢٠١٦م.
- ٢١- هنية محمود الكاشف: دور التربية الرياضية في الوعي السياسى، دار الوفاء، القاهرة ٢٠٠٤.
- المراجع الأجنبية:
- 22- Locke, E. A.: The nature and causes of job satisfaction: Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Rand McNally, Chicago, IL, 1976.