

# السمات القيادية لمدراء المدارس الابتدائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد/الرصافة الثانية

أ.م.د. سلام حنتوش رشيد جاسم احمد جاسم شرهان

الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية

## الملخص:

قسم البحث على اربع أبواب حيث شمل الباب الأول التعريف بالبحث ويتضمن مقدمة البحث وأهميته البحث ومشكلة البحث واهداف البحث وهي التعرف على السمات القيادية لدى مدراء المدارس في بغداد/الرصافة الثانية من وجهة نظر المعلمين والتعرف على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد/الرصافة الثانية من وجهة نظر المعلمين والتعرف على العلاقة بين السمات القيادية للمدراء والرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين.

وشمل الباب الثاني منهجية البحث وإجراءاته الميدانية فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والعينة هم معلمي التربية الرياضية في بغداد/الرصافة الثانية وعددهم (135).

وشمل الباب الثالث عرض وتحليل ومناقشة نتائج الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في

بغداد/الرصافة الثانية.

وشمل الباب الرابع اهم الاستنتاجات وهي تنمية وتعزيز من السمات القيادية لدى مدراء

المدارس الابتدائية في بغداد/الرصافة الثانية وتنمية وتعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية للمدارس الابتدائية في بغداد/الرصافة الثانية.

## الباب الاول

### 1- التعريف بالبحث

#### 1-1 المقدمة واهمية البحث

تعد القيادة من أهم المقومات التي تنهض من خلالها الدول وتتقدم نحو الازدهار العلمي والحضاري والاقتصادي بل هي مصدرا للقوة والثقة والتميز في كل زمان ومكان فأغلب دول العالم تهتم بمؤسساتها من خلال وضع أشخاص لهم مميزات وسمات قيادية مميزة وتميزهم عن غيرهم لقيادة المناصب الإدارية والمؤسسية ، والقائد الإداري الناجح والمميز هو من يستطيع ان يقود

بحكمة وحكمة احترافية لغرض تحقيق الأهداف الشخصية والأهداف العامة للمؤسسة من خلال القيادة الجيدة للأفراد.

ان قيادة الأفراد هي عملية تأثير القائد بالآخرين من خلال التحفيز ورفع المعنويات والاهتمام بهم من أجل استيعابهم للعمل وحبهم له وجعل عملهم الطوعي وبرغبة شديدة من أجل تحقيق الأهداف المشتركة بينهم.

وان نجاح القائد لقيادته لمجموعة من الأفراد والعاملين في المؤسسة لابد من توافر مجموعة من السمات التي تميزه عن غيره من الآخرين وهذا السمات هي التي يبرز فيها القائد الجيد والمؤثر عن القائد الغير مؤثر بالأفراد، ومن هذا السمات القيادية التي يتميز بها القائد كالذكاء والخبرة والثقة بالنفس والعدل والنزاهة.

وتأسيسا على ذلك تأتي الدراسة الحالية في تسليط الضوء على الدور القيادي لمدراء المدارس الابتدائية في بغداد على خلق جو إيجابي بين معلمي التربية الرياضية لإدارة المدرسة مما يؤدي بالمعلمين الرضا الوظيفي عن عملهم مما يساعد على بناء الجيل الجيد خصوصا ان المرحلة الابتدائية هي المرحلة الأساسية لبناء الأجيال كل ذلك يتم من خلال القيادة الحكيمة لمدراء المدارس لأنهم يمثلون المحرك والقلب النابض للعملية الإدارية التي تحول المؤسسات التعليمية من حالة ساكنة إلى حالة تبعث فيها الحياة والاستمرارية مما يؤدي إلى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد ويبعث إلى الارتياح النفسي والعمل بشكل أكثر فعالية لمعلمين التربية الرياضية في مدارسهم لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.

من خلال الدور الكبير الذي تلعبه القيادة في نجاح وفشل المؤسسة التعليمية والرضا الوظيفي للمعلمين لهذا جاءت أهمية البحث في دراسة السمات القيادية لمدراء المدارس الابتدائية وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد/الرصافة الثانية.

## 1-2 مشكلة البحث

من خلال عمل الباحث كمعلم للتربية الرياضية منذ سنوات وجد أن المدراء الجدد الذين لديهم ضعف في الخبرة والسمات القيادية في المدارس من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وأثرها في رضاهم الوظيفي لفتح الأفق نحو تطوير الجوانب الايجابية ومعالجة الجوانب السلبية إذ تعد السمات القيادية التي يمارسها المدير أحد العوامل الرئيسة والمميزة في تحقيق الأهداف التربوية والتطبيقية بالنسبة لدرس التربية الرياضية.

ومن دراسة السمات القيادية السائدة لمدراء المدارس الحكومية تبين هنالك مشكلة في عدم رضا معلمي التربية الرياضية في تطوير أدائهم والعمل بشكل فعال وعدالة وابتكار مما جعلهم بالتمسك من الممارسات التقليدية في مؤسساتهم والذي يؤدي إلى عدم التطور التعليمي وإمكانية تحقيق الأهداف.

### 3-1 اهداف البحث

- 1- التعرف على السمات القيادية لدى مدراء المدارس في بغداد/الرصافة الثانية من وجهة نظر المعلمين.
- 2- التعرف على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد/الرصافة الثانية من وجهة نظر المعلمين.
- 3- التعرف على السمات القيادية للمدراء وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر المعلمين.

### 4-1 مجالات البحث

- 1-4-1- المجال البشري: (مدراء ومعلمي مدارس الابتدائية في بغداد /الرصافة الثانية).
- 2-4-1- المجال الزمني: (المدة من 5 / 12 / 2017 الى 7 / 5 / 2018).
- 3-4-1- المجال المكاني: (المدارس الابتدائية في بغداد / الرصافة الثانية).

## الباب الثاني

### 2- منهج البحث وجراءته الميدانية

#### 1-2 منهج البحث

لقد تم استخدام المنهج الوصفي وذلك لملاءمته لمشكلة واهداف البحث.

#### 2-2 عينة البحث

يعد اختيار عينة البحث من الركائز الأساسية المؤثرة في سير العمل إذ يتوقف عليها استخراج القياسات والنتائج التي يخرج بها الباحث من دراسته (1) .  
تم اختيار عينة البحث من المجتمع الاصل بصورة عمدية المتمثلة بمديرية الرصافة الثانية في بغداد والبالغ عددهم الكلي (464) معلم حسب احصائية 2017، فتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية، وبلغ عدد افراد العينة (135) معلم من مجتمع البحث بنسبة مئوية بلغت (29,09) مكونة عينة التجربة الاستطلاعية وعينة التطبيق.

#### 3-2 العينة الاستطلاعية الاولى

تكونت العينة التجريبية الاستطلاعية من (10) معلمين وكان الهدف من هذه التجربة التعرف على الزمن الكلي لتطبيق المقياس اذ كان وقت الإجابة يتراوح من (25 دقيقة لغاية 60 دقيقة) والتعرف على الصعوبات والمعوقات وكذلك وضوح وفهم فقرات المقياس وطريقة الإجابة، من قبل بعض معلمي التربية الرياضية في بغداد.

(1) وجيه محجوب : أصول البحث العلمي ومناهجه، ط1، عمان: دار المناهج والنشر والتوزيع، 2001، ص163.

السماحة القيادية لمدرء المدارس الابتدائية وملاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد/الرصافة الثانية ..... أ.م.د سلام حنتوش رشيد ، جاسم احمد جاسم شريهان

## 2-4 عينة تطبيق البحث

اختار الباحث عينة البحث التطبيقية بالطريقة العشوائية لمديرية تربية الرصافة الثانية في محافظة بغداد ، وبلغ عدد أفراد العينة (125) معلم من مجتمع البحث والجدول (1) يبين الحجم والنسبة المئوية لعينة البحث.

### جدول (1)

يبين النسبة المئوية لكل من الاستطلاعية والتطبيقية.

ت	العينة	العدد	النسبة المئوية
1	عينة استطلاعية أولى	10	7,407 %
2	عينة التطبيق	125	92,592 %
3	المجموع	135	100 %

## 2-5 خطوات تنفيذ البحث

### 2-5-1 مقياس الرضا الوظيفي

#### 2-5-1-1 المجالات المستخدمة في المقياس

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والبحوث ذات الصلة بموضوع البحث وعرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال علم الادارة الرياضي \* استخدم الباحث (4) مجالات لمقياس (الرضا الوظيفي) كما موضح في جدول رقم (2).

### الجدول (2)

يبين مجالات مقياس الرضا الوظيفي.

ت	المجالات
1	الجهاز الاداري والمعلمين
2	المكافآت المالية والحوافز
3	ظروف العمل
4	اتجاهه نحو مهنته

### 2-5-1-2 العبارات المستخدمة في المقياس

استخدم الباحث (32) عبارة موزعة في اربع مجالات للمقياس وكما موضح في جدول رقم (3).

\* د علي يوسف، استاذ، علم النفس الرياضي، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية جامعة بغداد  
د عبدالله هزاع، استاذ، علم النفس الرياضي، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية جامعة بغداد  
د إيمان حمد شهاب، استاذ، علم النفس الرياضي، كلية التربية الاساسية قسم التربية البدنية وعلوم الرياضية  
د نصير خلف قاسم، استاذ، الادارة الرياضية، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية جامعة ديالى  
د بان عبد الرحمن، استاذ، الاختبارات والقياس، كلية التربية الاساسية قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

### الجدول (3)

يبين عدد العبارات تحت كل مجال من مجالات المقياس.

ت	المجالات	عدد العبارات
1	الجهاز الاداري والمعلمين	8
2	المكافآت المالية والحوافز	9
3	ظروف العمل	7
4	اتجاهه نحو مهنته	8
	المجموع	32

### 2-5-1-3 احتساب أوزان البدائل

اعتمد الباحث طريقة (ليكرت) في القياس لكونها تتناسب مع طبيعة وإجراءات وطبيعة البحث والاستبانة المعتمدة، وكان احتساب الأوزان باتجاه إيجابي من (1-5) على وفق البدائل، وهي: عبارة (لا تنطبق أبداً)، أعطيت الوزن (1) درجة وعبارة (تنطبق نادراً)، أعطيت الوزن (2) درجتان، وعبارة (تنطبق أحياناً)، أعطيت الوزن (3) درجات، وعبارة (تنطبق غالباً) ، أعطيت الوزن (4) درجات، وعبارة (تنطبق دائماً)، أعطيت الوزن (5) درجات وكما مبين في الجدول رقم (4).

### جدول (4)

يبين بدائل الاستبانة وأوزانها.

البدائل	لا تنطبق أبداً	تنطبق نادراً	تنطبق أحياناً	تنطبق غالباً	تنطبق دائماً
الوزن	1	2	3	4	5

### 2-5-2 المعاملات العلمية للمقياس

### 2-5-2-1 الصدق

#### 1- صدق المحتوى :

عرض الباحث المقياس بصيغته على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية العبارات في قياس الرضا الوظيفي ، وقد أجمعوا على أن العبارات صالحة لذلك. أما المؤشر الثاني وهو الصدق المنطقي وقد توافر هذا المؤشر للصدق بالاستعانة بمجموعة من الخبراء في مجال علم النفس العام وعلم النفس الرياضي والاختبارات والقياس والتقويم ويتحقق مؤشر الصدق هذا "حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها"<sup>(1)</sup>.

#### 2- صدق البناء :

(1)Freeman, F . S . , Theory and Praction of Psychological Testing , New York , 1962, P 90.

السمات القيادية لمدرء المدارس الابتدائية وملاقتها بالرءا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد/الرفافة الثانية ..... أ.م.د سلام حنوش رشيد ، جاسم احمد جاسم شرفان

والمقصود بهذا النوع من الصدق هو مدى قياس فقرات المقياس للسمة أو الظاهرة السلوكية

المراد قياسها<sup>(1)</sup>، وقد تحقق الباحث من الصدق في مقياسه الحالي بالطريقة الآتية :

#### أ- القوة التمييزية لفقرات:

تستهدف هذه الطريقة تقدير صدق الاختبار على أساس قدرته على التمييز بين أصحاب الدرجات المرتفعة وأصحاب الدرجات المنخفضة في السمة أو القدرة التي يقيسها الاختبار<sup>(2)</sup>. لغرض احتساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس ال (32) عبارة مبين في الملحق (4) الذي أتبع الباحث نفس الإجراءات السابقة وقد أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة المحتسب هو أصغر من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0.05) الأمر الذي يعني دلالة قيم (ت) المحتسبة كافة ولجميع العبارات وكما مبين في الجداول (5,6,7,8).

#### جدول (5)

يبين القيم التائية القوة التمييزية لفقرات مقياس الرءا الوظيفي (الجهاز الاداري والمعلمين)

عبارة	المجموعة	المعالم الإحصائية		قيمة (ت)	مستوى الخطأ	الدلالة
		س	ع			
1	المجموعة العليا	2.888	0,675	4.192	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.074	0.751			
2	المجموعة العليا	2.518	0.679	2.563	0.013	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.00	0.802			
3	المجموعة العليا	3.518	1.220	3.78	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.333	1.074			
4	المجموعة العليا	3.592	1.009	2.911	0.005	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.6296	1.390			
5	المجموعة العليا	3.666	0.832	4.380	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.444	1.187			
6	المجموعة العليا	3.6667	1.176	3.319	0.002	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.555	1.281			
7	المجموعة العليا	3.407	0,888	4.240	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.1481	1.261			
8	المجموعة العليا	3.7407	1.022	4.179	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.3704	1.362			

#### جدول (6)

(1) عامر سعيد جاسم الخيكاني: سيكولوجية كرة القدم ، ط1، النجف، دار ضياء للطباعة، 2008، ص68.

(2) محمد نصر الدين رضوان ؛ المدخل الى القياس في التربية الرياضية والبدنية ، ط1 ، القاهرة : مركز الكتاب للنشر ، 2006 ، ص244.

السمات القيادية لمدرّاء المدارس الابتدائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد/الرقابة الثانية ..... أ.م.د. سلام حنتوش رشيد ، جاسم احمد جاسم شريهان

**يبين القيم التائية القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي (المكافآت المالية والحوافز)**

عبارة	المجموعة	المعالم الاحصائية		قيمة (ت)	مستوى الخطأ	الدلالة
		س	ع			
9	المجموعة العليا	3.037	0,854	3.897	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.111	0,891			
10	المجموعة العليا	3.444	0,697	3.095	0,003	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.592	1.248			
11	المجموعة العليا	3.555	0,751	2.433	0,018	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.9630	1.018			
12	المجموعة العليا	3.740	0,944	5.290	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.222	1.154			
13	المجموعة العليا	2.481	1.014	2.050	0,045	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.000	0.679			
14	المجموعة العليا	3.666	0,832	4.038	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.629	1.043			
15	المجموعة العليا	3.6667	1.176	2.294	0,026	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.888	1.310			
16	المجموعة العليا	3.2963	0,868	2.025	0,048	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.7407	1.129			
17	المجموعة العليا	3.481	1.051	3.050	0,004	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.401	1.3407			

**جدول (7)**

**يبين القيم التائية القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي (ظروف العمل).**

عبارة	المجموعة	المعالم الاحصائية		قيمة (ت)	مستوى الخطأ	الدلالة
		س	ع			
18	المجموعة العليا	3.592	0,797	8.431	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	1.851	0,718			
19	المجموعة العليا	3.592	0,719	3.452	0,001	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.622	1.143			
20	المجموعة العليا	3.629	0,838	3.854	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.592	1.118			
21	المجموعة العليا	3.407	0,903	3.391	0,001	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.404	1.217			
22	المجموعة العليا	3.481	1.051	5.513	0,000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.185	0.622			

السمات القيادية لمدرء المدارس الابتدائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد/الرقافة الثانية ..... أ.م.د سلام حنتوش رشيد ، جاسم احمد جاسم شرفان

معنوي	0,057	1.929	0,700	3.481	المجموعة العليا	23
			1.192	2.963	المجموعة الدنيا	
معنوي	0,023	2.350	1.09908	3.8519	المجموعة العليا	24
			1.42725	3.0370	المجموعة الدنيا	

### جدول (8)

يبين القيم التائية القوة التمييزية لفقرات مقياس الرضا الوظيفي (اتجاهه نحو مهنته).

العبارة	المجموعة	المعالم الاحصائية		قيمة (ت)	مستوى الخطأ	الدلالة
		س	ع			
25	المجموعة العليا	4.070	0,854	3.061	0.005	معنوي
	المجموعة الدنيا	3.021	1.102			
26	المجموعة العليا	3.00	0.784	4.399	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.111	0.697			
27	المجموعة العليا	3.037	0.854	3.244	0.002	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.296	0.823			
28	المجموعة العليا	3.466	1.170	3.686	0.001	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.364	1.022			
29	المجموعة العليا	3.681	0,893	4.779	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.302	1.140			
30	المجموعة العليا	3.656	1.042	4.563	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.311	0,943			
31	المجموعة العليا	3.765	0,951	3.577	0.001	معنوي
	المجموعة الدنيا	2.002	1.013			
32	المجموعة العليا	3.622	0,743	3.322	0.002	معنوي
	المجموعة الدنيا	1.642	0,964			

### ب- معامل الاتساق الداخلي (علاقة درجة العبارة بالدرجة الكلية):

يستخدم معامل الاتساق الداخلي " ليقدم لنا الدليل على تجانس الفقرات" (1) ومعامل الاتساق الداخلي هو "معامل الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس" (2) استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس ولجميع أفراد العينة البالغة (125) معلم وأتضح أن عبارتين غير دالة إحصائياً وهي (20-31) وقد تم استبعادها من

(1) مصطفى حسين باهي: المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق ، القاهرة : مركز الكتاب للنشر ، 1999 ، ص47.

(2) علي مهدي كاظم : بناء مقياس مقنن لسمات شخصية المرحلة الإعدادية في العراق ، أطروحة دكتوراه ، كلية التربية - ابن رشد / جامعة بغداد ، 1994 ، ص113.

السماحة القيادية لمدرء المدارس الابتدائية وملاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد/الرياضة الثانية ..... أ.م.د سلام حنتوش رشيد ، جاسم احمد جاسم شرفان

المقياس لأن معامل الارتباط لكل منها أصغر من مستوى الدلالة (0.05). وبذلك تبقى (30) عبارة لقياس الرضا الوظيفي والجدول (9) يبين معامل الاتساق الداخلي.

#### الجدول (9)

معاملات الارتباط البسيط لـ(بيرسون) لفحص صلاحية فقرات مقياس الرضا الوظيفي لعينة التجربة بطريقة الاتساق الداخلي ما بين استجابات كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس.

العبارة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ	العبارة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ
1	0,298	0,000	18	0,462	0,000
2	0,392	0,000	19	0,358	0,000
3	0,265	0,009	20	0,034	0,521
4	0,482	0,000	21	0,455	0,000
5	0,269	0,008	22	0,491	0,000
6	0,531	0,000	23	0,374	0,000
7	0,292	0,002	24	0,596	0,000
8	0,438	0,000	25	0,435	0,000
9	0,391	0,000	26	0,317	0,000
10	0,712	0,000	27	0,741	0,000
11	0,439	0,000	28	0,647	0,000
12	0,421	0,000	29	0,572	0,000
13	0,406	0,000	30	0,398	0,000
14	0,323	0,000	31	0,076	0,576
15	0,411	0,000	32	0,461	0,000

درجة الحرية = 125 - 2 = 123 تحت مستوى الدلالة (0,05)

#### 2-2-5-2 ثبات المقياس

وللتحقق من ثبات المقياس استخدم الباحث معادلة الفا\_كرونباخ حيث " تعد طريقة الفا كرونباخ من أكثر مقاييس الثبات استخداماً لكونها تعتمد على اتساق أداء الأفراد من فقرة الى أخرى" (1) والاختبار الثابت يعني إن الاختبار الذي يعطي نفس النتائج أو مقارنة لنفس العينة أو مشابهة لها وتحت نفس الظروف يعد ثابتاً وإحصائياً إذا ظهر معامل الارتباط معنوياً (2)، ولحساب الثبات بمعامل الفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي أعتمد الباحث على عينة بناء

(1) لؤي غانم الصميدعي وآخرون : الإحصاء والاختبار في المجال الرياضي ، ط1، اربيل: مديرية دار الكتب، 2010 ، ص120.

(2) روبرت ثورندايك والزايث هيجن ، القياس والتقويم في علم النفس والتربية ، (ترجمة) ، عبد الله الكيلاني وعبد الرحمن عدس ، ط4 ، الأردن : مركز الكتب الأردني للطباعة ، 1989 ، ص79.

السماحة القيادية ومدراء المدارس الابتدائية وملاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد/الرياضة الثانية ..... أ.م.د. سلام حنتوش رشيد ، جاسم احمد جاسم شريهان

المقياس نفسها البالغ عددها (125) معلم، وعند احتساب قيمة معامل الثبات اتضح أنها تبلغ (0,885) وهي اعلى من المستوى المعتمد (0,60) وهو معامل ثبات عالٍ يمكن الاعتماد عليه.

## 2-5-2 موضوعية المقياس

بعد أن تم تفرغ البيانات من الاختبار وأعادته أتضح بان جميع العبارات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة حيث تعد الاستبانة ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة.

## 2-6 وصف مقياس الرضا الوظيفي

يتكون مقياس الرضا الوظيفي بصورته النهائية من (30) عبارة ايجابية ، كما أن المقياس تكون من أربعة مجالات والجدول (10) يوضح ذلك :

### الجدول (10)

يبين توزيع عبارات مقياس الرضا الوظيفي على وفق المجالات.

ت	المجال	عدد العبارات
1	الجهاز الاداري والمعلمين	8
2	المكافآت المالية والحوافز	9
3	ظروف العمل	6
4	اتجاهه نحو مهنته	7
	المجموع	30

## 2-7 تطبيق مقياس الرضا الوظيفي (التجربة الرئيسية)

بدأ الباحث مع فريق العمل المساعد بتطبيق مقياس (الرضا الوظيفي) على عينة التطبيق البالغة (125) معلم لمعرفة الرضا الوظيفي من وجهة نظر المعلمين التربوية الرياضية اتجاه مدراء المدارس وذلك في يوم الاربعاء بتاريخ 2018/ 2/21 إذ وزعت الاستبانات على معلمي التربية الرياضية لتقويم مدراء المدارس الابتدائية وتم استرجاع الاستبانات في يوم الثلاثاء بتاريخ 2018 / 4/ 24 حيث وجد ان جميع الاستبانات صالحة وقد قام فريق العمل المساعدة بمساعدة الباحث في التوزيع والاسترجاع.

وبعد الانتهاء من تنفيذ خطوات البحث قام الباحث بجمع البيانات الخاصة بالمقياس المطبق على عينة التطبيق جميعهم وترتيبها في جداول تمهيدا لإجراء المعالجات الإحصائية لاستكمال تحقيق أهداف البحث.

## 2-8 الوسائل الإحصائية

السمات القيادية لمدرء المدارس الابتدائية وملاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد/الرقافة الثانية ..... أ.م.د. سلام حنتوش رشيد ، جاسم احمد جاسم شريهان

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS).

### الباب الثالث

### 3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج

#### 3-1 عرض النتائج وتحليلها

#### 3-1-1 عرض نتائج محاور الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية

لغرض تحقيق الهدف الثاني للبحث تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات عينة البحث على عبارات استبانة الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بأبعاده الأربعة (محور الجهاز الإداري والمعلمين ، ومحور المكافآت المالية والحوافز ومحور ظروف العمل ومحور اتجاهه نحو مهنته).

يبين الجدول والشكل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لدرجات استجابات عينة البحث على أبعاد الرضا الوظيفي الأربعة.

#### جدول (11)

عرض نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لدرجات استجابات عينة البحث على أبعاد الرضا الوظيفي الأربعة حسب متوسطاتها الحسابية

المستوى	الرتبة	النسبة المئوية	مستوى الخطأ	قيمة t	وسط فرضي	الانحراف المعياري	الوسيط	المتوسط الحسابي	البعد
متوسط	1	55	0.000	4.736	2.94	0.439	2.750	2.754	الجهاز الإداري والمعلمين
منخفض	3	49.8	0.00	8.835	2.78	0.366	2.444	2.490	المكافآت المالية والحوافز
منخفض	4	46.4	0.00	15.354	3.08	0.553	2.333	2.320	ظروف العمل
متوسط	2	54.7	0.006	2.808	2.64	0.395	2.714	2.739	اتجاهه نحو مهنته
منخفض	5	51.6	0.290	0.063	2.565	0.208	2.600	2.584	الرضا الوظيفي

من خلال ملاحظة الجدول (11) بلغ الوسط الحسابي لمحور (الجهاز الإداري والمعلمين) (2.754) بانحراف معياري بلغ (0.439) وأمام متوسط فرضي (2.94) للمقياس وقيمة (t) بلغت (4.736) عند مستوى خطأ (0.000) التي كانت اقل من (0.05)، مما يدل على معنوية الفروق و يشير رفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة أي ان الوسط الحسابي للنمط يختلف عن قيمة المتوسط الفرضي ويشير إلى ان أفراد العينة يتمتعون بدرجة اقل من ما يفترض.

من خلال ملاحظة الجدول (11) بلغ الوسط الحسابي لمحور (المكافآت المالية والحوافز) (2.490) بانحراف معياري بلغ (0.366) وأمام متوسط فرضي (2.78) للمقياس وقيمة (t) بلغت

السماوات القيادية لمدراء المدارس الابتدائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد/الرقابة الثانية ..... أ.م.د. سلام حنتوش رشيد ، جاسم احمد جاسم شرفان

(8.835) عند مستوى خطأ (0.000) التي كانت اقل من (0.05)، مما يدل على معنوية الفروق و يشير رفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة أي ان الوسط الحسابي للنمط يختلف عن قيمة المتوسط الفرضي ويشير إلى ان أفراد العينة يتمتعون بدرجة اقل من ما يفترض.

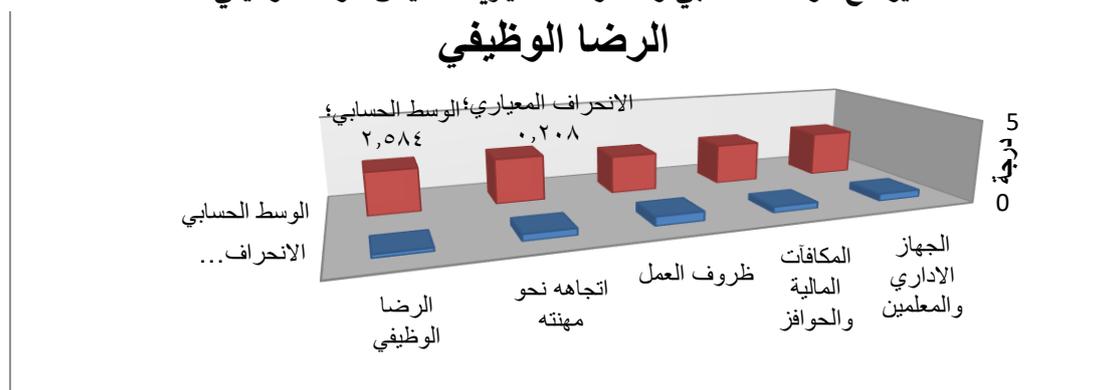
من خلال ملاحظة الجدول (11) بلغ الوسط الحسابي لمحور (ظروف العمل) (2.490) بانحراف معياري بلغ (0.553) وأمام متوسط فرضي (2.320) للمقياس وقيمة (t) بلغت (15.354) عند مستوى خطأ (0.000) التي كانت اقل من (0.05)، مما يدل على معنوية الفروق و يشير رفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة أي ان الوسط الحسابي للنمط يختلف عن قيمة المتوسط الفرضي ويشير إلى ان أفراد العينة يتمتعون بدرجة اقل من ما يفترض.

من خلال ملاحظة الجدول (11) بلغ الوسط الحسابي لمحور (اتجاهه نحو مهنته) (2.739) بانحراف معياري بلغ (0.395) وأمام متوسط فرضي (2.64) للمقياس وقيمة (t) بلغت (2.808) عند مستوى خطأ (0.006) التي كانت اقل من (0.05)، مما يدل على معنوية الفروق و يشير رفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة أي ان الوسط الحسابي للنمط يختلف عن قيمة المتوسط الفرضي ويشير إلى ان أفراد العينة يتمتعون بدرجة اقل من ما يفترض.

من خلال ملاحظة الجدول (11) بلغ الوسط الحسابي لمقياس (الرضا الوظيفي) (2.584) بانحراف معياري بلغ (0.208) وأمام متوسط فرضي (2.565) للمقياس وقيمة (t) بلغت (0.063) عند مستوى خطأ (0.290) التي كانت اكبر من (0.05)، مما يدل على عشوائية الفروق و يشير قبول فرضية العدم أي إن الوسط الحسابي للنمط لا يختلف عن قيمة المتوسط الفرضي ويشير إلى ان أفراد العينة يتمتعون بدرجة منخفضة من مستوى الرضا الوظيفي، والشكل (1) يوضح ذلك :

الشكل (1)

يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الرضا الوظيفي



2-3 مناقشة نتائج علاقة السماوات القيادية لمدراء المدارس وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية

أظهرت النتائج ان هناك علاقة ارتباط بين السلوك القيادي لمدراء المدارس مع محور المكافآت المالية والحوافز لدى معلمي التربية الرياضية وهي علاقة عكسية والسلوك القيادي وظروف العمل وهي علاقة عكسية و أظهرت النتائج ان هناك عدم وجود علاقة ارتباط بين السلوك القيادي لمدراء المدارس مع محور الجهاز الإداري والمعلمين ومحور اتجاهه نحو مهنته. وقد تبين أن أعلى معامل ارتباط كان بين متغيري الارتباط بين السلوك القيادي والمكافآت المالية والحوافز ، بينما اقل معامل ارتباط كان بين متغيري بين السلوك القيادي واتجاهه نحو مهنته، ويرى الباحث أن الشخصية القيادية التي يتمتع بها المدير من سمات قيادية تعمل على استخدام القانون بصرامة مع المعلمين والعمل بالأنظمة والتعليمات ، والرجوع إلى التشريعات التربوية للحصول على امتثال المدرسين وطاعتهم، والقيام بواجباتهم ومتطلبات أدوارهم في العملية التعليمية وهذا يؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين و تنشئ العلاقة العكسية من تصرفات وسلوك كل من القيادة الإدارية (مدراء المدارس ) الذين يستخدمون السلوك القيادي الصارم وبالتالي شعور المعلمين اتجاه عملهم بفتور وعدم شعورهم بالأمن النفسي داخل هذه البيئة التعليمية وضعف للعلاقات الإنسانية بين المعلم والإدارة وعدم تقبله إلى اغلب توجيهات الإدارة بصورة طبيعية وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه كل من (فهد إبراهيم وغزال نور لطفي) " تعتبر القيادة الإدارية من أكثر العمليات تأثير علي الدافعية والروح المعنوية للعاملين وتهيئة الظروف المثالية للعمل . فهي تؤثر في أداء الأفراد واتجاهاتهم النفسية ورضاهم عن عملهم ، وتعتبر القيادة محورا رئيسيا للعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين ، كما تؤثر تأثير مباشرا على الإنتاجية كهدف أساسي تسعى جميع المنظمات إلى تحقيقه بأعلى كفاية ممكنة" ولذلك كانت النتائج غير منطقية في العلاقة بين السمة القيادية لمدراء المدارس الابتدائية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية (1) .

هو دليل على عدم الرضا عن العمل وإرضاء الآخرين فيه أو ان عدم تقبل المعلم إلى توجيهات الإدارة يؤدي إلى عدم الاهتمام من قبل الإدارة بالمكافآت المالية والحوافز للمعلمين وبالتالي انعكاسه على محور المكافأة المالية والحوافز، واتجاه المعلمين نحو العمل وهذا يتوافق مع ما أشار إليه هذا يشير (علي احمد ) " فالقيادة الإدارية بالنسبة للمنظمات يمكن تشبيهها بالدماغ بالنسبة للإنسان، فهي التي تقوم بتوجيه عمليات الفعل ورد الفعل وتنسيقها على وفق الظروف المحيطة، فهي متأثرة ومؤثرة بالبيئة التي تعمل بها." (2)

(1) فهد إبراهيم وغزال نور لطفي : القيادة الإدارية ، سوريا، في منظمات القطاع العام مجلة بحوث، جامعة حلب، 1994م ، ص 185-195.

(2) علي احمد عبد الرحمان عيا صرة : القيادة والدافعية في الإدارة التربوية ، ط1، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع ، م ، ص33.

## الباب الرابع

### 4- الاستنتاجات والتوصيات

#### 1-4 الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث توصل الباحث إلى الاستنتاجات الآتية:-

- 1- أن مدراء المدارس الابتدائية في بغداد/الرصافة الثانية يمتلكون مستوى منخفض من السمات القيادية من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية.
- 2- أن معلمي التربية الرياضية في بغداد/الرصافة الثانية يمتلكون مستوى منخفض من الرضا الوظيفي من وجهة نظر معلمي التربية الرياضية.
- 3- توجد علاقة غير ايجابية بين السلوك القيادي لمدراء المدارس الابتدائية ولمحوري الرضا الوظيفي (المكافآت المالية والحوافز وظروف العمل) لدى معلمي التربية الرياضية في المدارس الابتدائية ببغداد/الرصافة الثانية.

#### 2-4 التوصيات

في ضوء الدراسة التي تم التوصل إليها، يوصي الباحث بالآتي:

- 1- تنمية وتعزيز من السمات القيادية لدى مدراء المدارس الابتدائية في بغداد/الرصافة الثانية.
- 2- تنمية وتعزيز الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية للمدارس الابتدائية في بغداد/الرصافة الثانية.
- 3- اعتماد الدراسة للإدارات في وزارة التربية في العراق من اجل انتقاء المدراء أصحاب الكفاءات الإدارية الجيدة.

#### المصادر

- 1) وجيه محبوب : أصول البحث العلمي ومناهجه ، ط1 ، عمان : دار المناهج والنشر والتوزيع ، 2001 ، ص163.
- 2) )Freeman , F . S . , Theory and Praction of Psychological Testing , New York , 1962 , P 90.
- 3) عامر سعيد جاسم الخيكاني: سيكولوجية كرة القدم ، ط1 ، النجف ، دار ضياء للطباعة ، 2008 ، ص68.
- 4) محمد نصر الدين رضوان ؛ المدخل الى القياس في التربية الرياضية والبدنية ، ط1 ، القاهرة : مركز الكتاب للنشر ، 2006 ، ص244.
- 5) مصطفى حسين باهي: المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق ، القاهرة : مركز الكتاب للنشر ، 1999 ، ص47.
- 6) علي مهدي كاظم : بناء مقياس مقنن لسمات شخصية المرحلة الإعدادية في العراق ، أطروحة دكتوراه ، كلية التربية - ابن رشد / جامعة بغداد ، 1994 ، ص113.

السمات القيادية لمدرء المدارس الابتدائية وملاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد/الرياضة الثانية ..... أ.م.د. سلام حنتوش رشيد ، جاسم احمد جاسم شرفان

(7) لؤي غانم الصميدعي وآخرون : الإحصاء والاختبار في المجال الرياضي ، ط1، اربيل: مديرية دار الكتب، 2010 ، ص120.

(8) ( روبرت ثورندايك والزابيث هيجن ، القياس والتقويم في علم النفس والتربية ، (ترجمة) ، عبد الله الكيلاني وعبد الرحمن عدس ، ط4 ، الأردن : مركز الكتب الأردني للطباعة ، 1989 ، ص79.

(9) فهد إبراهيم وغزال نور لطفي : القيادة الإدارية ، سوريا، في منظمات القطاع العام مجلة بحوث، جامعة حلب، 1994م ، ص 185-195.

(10) علي احمد عبد الرحمان عيا صرة : القيادة والدافعية في الإدارة التربوية ، ط1، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع ، م ، ص33.

### مقياس الرضا الوظيفي

ت	العبارة	لا تنطبق ابدأ	تنطبق نادراً	تنطبق احياناً	تنطبق غالباً	تنطبق دائماً
1	الجهاز الاداري والمعلمين					
1	تثني الادارة المدرسية على جهود المعلمين					
2	الادارة المدرسية تراعي الجوانب الإنسانية اثناء العمل					
3	تعمل الادارة المدرسية على التعاون مع المعلمين في حل المشاكل					
4	الادارة تتعامل مع المعلمين بكل وضوح					
5	يتعاون المدير مع المعلمين في اشاعة روح العمل والتعاون					
6	تشجع الادارة على اقامة العلاقات الانسانية مع جميع المعلمين					
7	يستمع المدير مع مقترحات المعلمين حول التطوير في العمل التربوي					
8	تسمح المدرسة بالاطلاع على الابحاث العلمية الجديدة					
2	المكافآت المالية والحوافز					
9	الراتب يتناسب مع سنوات الخدمة لدي					
10	اشعر بالراحة عندما يكافئني المدير ماديا					
11	العلاوات والترفيعات السنوية مناسبة لي					
12	يتناسب راتي مع شهادة العلمية					
13	قيمة الاستقطاعات من راتي مناسبة تقريبا					
14	الجهد المبذول يتناسب مع حجم الامكانيات للمدرسة					
15	الحصص الاضافية للدروس ترضيني					
16	الراتب الذي افتضاه يوفر لي دخل اجتماعي					
17	الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعلمي مرضية					
3	ظروف العمل					
18	البنى التحتية للمدرسة مهياً ليكون بناء مدرسي					
19	تهتم المدرسة بوجود غرف خاصة للمعلمين وتجهيزات رياضية					
20	وجود التجهيزات الرياضية في المدرسة من كرات وساحات يشعرنني بالراحة التامة					
21	عدد الطلاب داخل الصف مناسب للمعايير العالمية					
22	ادارة المدرسة توفر لي الامن والامان خلال عملي التدريسي					
23	اشعر بالراحة عند المشاركة في توزيع دروسي داخل					

السمات القيادية لمدراء المدارس الابتدائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد/الرافعة الثانية ..... أ.م.د سلام حنتوش رشيد ، جاسم احمد جاسم شرهان

					الجدول	
					اتجاهه نحو مهنته	4
					تقدير المجتمع نحو مهنتي يزداد بالتدرج	24
					عملي كمعلم تربية رياضية يحقق لي المكانة الاجتماعية التي اصبو اليها	25
					احب مهنتي كمعلم تربية رياضية ولا افكر بأن اتركها للأسباب مادية	26
					الانظمة والقوانين بالدولة توفر الحماية للمعلمين من الاستهداف الاجتماعي	27
					عند ادرس الطلبة لمادة الرياضة اشعر بالراحة النفسية الكبيرة	28
					احظي بالاحترام والتقدير من زملائي في المدرسة	29
					المجتمع ينظر لي نظرة احترام وتقدير للدور التربوي الذي اقوم به	30

## The Leadership Characteristics of Primary School Principals and their Relation to Job Satisfaction of Teachers of Physical Education in Baghdad / Rasafa II

Dr. Salam Hantoush Rashid Jassem Ahmed Jassim Sharhan  
University of Mustansiriyah / Faculty of Basic Education

### Abstract

#### The four-door research department:

The first part includes the definition of research, which includes the introduction of research, its importance, research, problem of research and research objectives, namely:

- Identify the leadership features of the school principals in Baghdad / Rusafa second from the perspective of teachers.
- Recognition of job satisfaction of teachers of physical education in Baghdad / Rusafa second from the point of view of teachers.
- To identify the relationship between the leadership qualities of managers and the job satisfaction of teachers from the point of view of teachers.

The second part covered research methodology and field procedures: The researcher used the descriptive method and the sample are the teachers of physical education in Baghdad / Rusafa.the second (135).

The third section included presentation, analysis and discussion of the results of job satisfaction for physical education teachers in Baghdad / Rusafa II.

Section IV included the main conclusions and recommendations.