

علاقة الرضا المهني لتدريسي قسم التربية الرياضية

ببعض المتغيرات الديموغرافية

بحث مسحي على عينة من تدريسي قسم التربية الرياضية / كلية التربية الأساسية

م. سلام حنتوش رشيد

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية

مستخلص البحث

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين الرضا المهني وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى، التدريسيين (الجنس، سنوات الخدمة ، المؤهل العلمي) وقد تكونت عينة الدراسة من (47) تدريسي وتدرسية ، وقد تم أخذها بالطريقة العمدية وقد استخدم الباحث استبانة لقياس الرضا المهني خاصة بالدراسة، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن نسبة شيوع الرضا المهني في عينة البحث ، ونسبة انتشار كل بعد من أبعاد مقياس الرضا المهني كانت متوسطة. وكذلك ظهر البحث الحالي أن النسبة للرضا عن تحقيق المهنة للذات ظهر بدرجة متوسطة حسب بعض المتغيرات الديموغرافية. وكذلك نسبة شيوع الرضا عن طبيعة العمل والعلاقة بالمسؤولين، فهي أيضا ظهرت بدرجة متوسطة حسب بعض المتغيرات الديموغرافية. وقد أوصى الباحث الارتقاء بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للتدريسي بما يمكنه من مواجهة أعباء ومصاعب الحياة حتى يتفرغ لعمله. تغيير نظرة المجتمع لمهنة التدريس والارتقاء بمستوى من التقدير الاجتماعي يوازي أهمية مهنة التعليم وشرفها. وكذلك توفير جو نفسي انفعالي محبب للتدريسيين مما يؤدي الى تحسين التعليم ويساعد التدريسيين على التركيز في أعمالهم المهنية والقيام بها على أكمل وجه.

الفصل الأول

1-1 المقدمة وأهمية البحث :

يعد الرضا المهني من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضعاً للبحث والدراسة بين مدة وأخرى عند القادة و رؤساء الأقسام والاتحادات والأندية الرياضية والمهتمين بالتطوير الإداري في العمل وذلك لأسباب متعددة فما يرضى عنه الفرد حالياً قد لا يرضيه مستقبلاً، وأيضاً لتأثر رضا الفرد بالتغير في مراحل حياته فما لا يعد مرضياً حالياً قد يكون مرضياً في ولا شك أن دراسة رئيس القسم

علاقة الرضا المهني، لتدريسي، قسم التربية الرياضية ببعض المتغيرات الديموغرافية

٤. سلام حنتوش رشيد

لِلرّضا المهني عند تدريسية هي عملية تقويم شاملة تغطي جميع جوانب العمل وتتعرف الإدارة من خلالها على نفسها فتكتشف لها الإيجابيات والسلبيات والتي يمكن على وفقها أن يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للإدارة، وقد توصل المهتمون والباحثون في هذا الشأن إلى أن السلوك الإنساني داخل المؤسسات التعليمية يمثل اهتماماً مشتركاً بين علوم الإدارة من ناحية والعلوم الإنسانية من ناحية أخرى، وأصبح الحوار المتصل بين الطرفين بأن التركيز لجانب واحد لا يكفي لفهم السلوك الإنساني ومعرفة مدى الرضا المهني، وإذا كانت الدول المتقدمة قد اهتمت وما تزال تهتم بالبحث عن الرضا المهني فيجب على الدول النامية أن تكون أكثر اهتماماً نظراً لتأثيره المباشر على تقدم المجتمع وتطوره..

ويعد الرضا المهني عن المهنة، من أهم مؤشرات نجاح القسم كمؤسسة تعليمية حيث يمثل الرضا المهني مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل الأكاديمي في القسم. ترجع أهمية البحث إلى أنها تتطرق لموضوع الرضا المهني وعلاقته ببعض المتغيرات (الديموغرافية) وعلى حد علم الباحث لم تتم دراستها على تدريسي أقسام التربية الرياضية في كليات التربية الأساسية في العراق من قبل .

ويعد الرضا المهني من أهم العوامل التي تؤثر على عطاء التدريسي في جميع جوانب حياته المهنية ، وقد يستفيد من هذه الدراسة المختصون والقائمون على شؤون التدريسيين ، للوقوف على درجة الرضا المهني لديهم .

1-2 مشكلة البحث:

تحدد مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي :

ما لعلاقة بين درجة الرضا المهني وبعض المتغيرات (الديموغرافية) لدى تدريسي قسم التربية الرياضية في كلية التربية الأساسية ؟

وقد انبثقت من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية :

- ما مدى شيوع الرضا المهني لدى تدريسي قسم التربية الرياضية ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني لدى تدريسي قسم التربية الرياضية يعزى إلى الجنس ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني لدى تدريسي قسم التربية الرياضية يعزى إلى المؤهل العلمي ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا المهني لدى تدريسي قسم التربية الرياضية يعزى إلى سنوات الخبرة ؟

3-1 أهداف البحث:

- 1- معرفة مدى شيوع الرضا المهني لدى تدريسي قسم التربية الرياضية /كلية التربية الأساسية ؟
- 2- معرفة الفروق في درجة الرضا المهني بالنسبة الى (الجنس ، سنوات الخدمة ، المؤهل العلمي)

4-1 مجالات البحث:

المجال البشري : تدريسي قسم التربية الرياضية /كلية التربية الأساسية/ الجامعة المستنصرية.

المجال المكاني : قسم التربية الرياضية في كلية التربية الأساسية/ الجامعة المستنصرية.

المجال الزمني: 2013/1/4 الى 2013/3/11 .

الفصل الثاني

2- الدراسات النظرية والسابقة:-

2-1 الرضا المهني:-

تعددت و اختلفت التعريفات التي حاولت تحديد مفهوم الرضا المهني، ويرجع التعدد والاختلاف الى وجهات النظر المختلفة التي حاولت تحديد هذا المفهوم.

2-1-1 تعريف الرضا المهني:-

يعرفه نادر أبو شيخة بأنه: اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد اذ يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة (نادر أبو شيخة ، 1998 : 13).

ويعرفه محمد التويجري بأنه: موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله (محمد التويجري ، 1988 ، 48) .

ويعرفه حسن حسان وعبد العاطي الصياد بأنه: مدى شعور المعلم باحترام واعتراف المحيطين به في العملية التربوية (حسن حسان وعبد العاطي الصياد ، 1986 : 125) .

ويعرفه منصور المعمر بأنه: الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية (منصور المعمر، 1993: 19).

وتعرفه مريم بخاري بأنه: تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية (مريم بخاري ، 1986 : 30)

علاقة الرضا المهني، لتدريسي، قسم التربية الرياضية ببعض المتغيرات الديموغرافية

م. سلام حنتوش رشيد

وكان من أول التعريفات لمفهوم الرضا المهني بصفة عامة ما قام به (نادر أبوشخة ، 1998 :

13). اذ ذكر أن هناك ثلاثة أنواع مختلفة للرضا المهني :

أولهما: عوامل الرضا الداخلية ومصدرها السعادة الوظيفية وإحساس الفرد وشعوره بما يحققه من مستويات اجتماعية للنجاح وتحقيقه لقدراته الشخصية فيما حققه من نجاح.

وثانيهما: المرضيات المرتبطة بالظروف الفيزيائية و النفسية لعمل الفرد مثل نظافة مكان العمل والتهوية والاستمتاع برفاق العمل وغيرها.

وثالثهما: المرضيات الخارجية وهي المكافآت والأجور و العلاقات وليس المهم هو كم هذه المرضيات فحسب، وإنما هو علاقة هذا الكم بتوقعات الفرد كونها وظيفة لقيمة وأهدافه.

ويرى سوبر (Super 1953) أنه يعني رضا الفرد عن العمل الذي يقوم به، ويتوقف ذلك على مدى ما يجده الفرد في العمل من إشباع لقدراته وميوله وملا يتفق مع سمات شخصيته وقيمه ، كما يتوقف أيضا على الموقع العلمي الذي يتميز به ، وطريقة الحياة التي من خلالها يلعب الدور الذي يتماشى مع خبراته وقدراته .

ويتضح من ذلك إن هذا التعريف يؤكد على التنبؤ بأن التأثير الوراثي والعوامل الخارجية مؤشرات للرضا الوظيفي .

2-1-2 بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:-

1- نظرية هرزبرج Harzberg:

من النظريات المفسرة للرضا الوظيفي أيضا نظرية هرزبرج Harzberg والتي تسمى بنظرية العاملين وهي ترتبط أصلا بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل اذ رأى "هرزبرج" أن هناك مجموعتان من العوامل إحداها تعد بمثابة دوافع تؤدي الى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإنجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعدها بمثابة دوافع تؤدي الى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل (جواد محمد الشيخ ، عزيزة شير ، 2008 : 685) .

2- نظرية فروم Vroom:-

فسر فروم Vroom الرضا المهني على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد الى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا، وتترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (جواد محمد الشيخ، عزيزة شرير، 2008 : 686)

2-2-2 عوامل ومحددات الرضا المهني:

يحددها ناصف عبد الخالق فيما يلي:

- 1- عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين
- 2- عوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل
- 3- عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل (ناصر عبد الخالق، 1986 : 75)

كما يعرض محمد أسعد، نبيل رسلان وجهة نظر كيث Keth عوامل ومحددات الرضا المهني فيما يأتي:

- 1- كفاية الإشراف المباشر
- 2- الرضا عن العمل ذاته
- 3- الاندماج مع الزملاء في العمل
- 4- توفير الهادفة في التنظيم
- 5- عدالة المكافآت
- 6- الحالة الصحية (البدنية والذهنية) (محمد أسعد، نبيل رسلان، 1982 : 34)

2-2-3 أهمية الرضا المهني بالنسبة للفرد :

يرتبط عدم الرضا المهني بظاهرتين سيئتين وهما: الأمراض النفسية، وأمراض القلب المختلفة أظهرت الدراسات بيني (1982) أن هناك ارتباط واضحاً بين الرضا المهني وظاهرة الإنهاك الجسدي والعقلي في العمل.

علاقة الرضا المهني، لتدريسي، قسم التربية الرياضية ببعض المتغيرات الديموغرافية

م. سلام حنتوش رشيد

ونلاحظ أنه عندما يشعر التدريسي مثلاً بالراحة النفسية والهدوء في عمله فإنه يزداد رضاه المهني وهذا دليل على أن النواحي النفسية لها أهمية لدى التدريسي، إذا ما توفرت له كان راضياً عن عمله ومن ثم يؤدي ذلك إلى زيادة إنتاجه .

2-2-4 أهمية الرضا المهني في رفع الروح المعنوية.

أكدت دراسة فولكينز (1976) أنه ليس هناك عامل معين يمكن أن يكون له تأثير على الروح المعنوية ، وإنما هناك متغيرات كثيرة تؤثر على الروح المعنوية ، أهمها الجوانب المعنوية التي يزيد تأثيرها على المكافآت المالية .

2-2-5 أهم متغيرات محتوى العمل و علاقته بالرضا المهني:

أ- درجة السيطرة الذاتية المتاحة للفرد :تتفاوت الأعمال في درجة السيطرة الذاتية التي تتيحها للفرد في أدائه للعمل . ويمكن أن نفترض هنا أنه كلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل وفي اختيار السرعة التي يؤدي بها العمل كلما زاد رضاه عن العمل .

ب- درجة تنوع مهام العمل : يمكن القول بأنه كلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية أي كلما قل تكرارها كلما زاد الرضا عن العمل والعكس بالعكس .

ج- استخدام الفرد لقدراته: يمكن القول بأنه كلما تصور الفرد أن العمل الذي يقوم به يستخدم قدراته كلما زاد رضاه عن العمل.

د- خبرات النجاح والفشل رغم أن نتائج الدراسات تشير إلى عدم وجود علاقة مباشرة بين مستوى الأداء و درجة الرضا عن العمل إلى أن هذين المتغيرين يمكن أن توجد بينهما علاقة إدخال متغيرات مستوى الطموح وتقدير الفرد لذاته و تقديره لعلاقته بقدراته بالعمل فتحقيق الفرد لمستوى أداء يقل عن مستوى طموحه يثير لديه الإحساس بالفشل ويحرك بالتالي استياءه وتحقيقه لمستوى أداء يزيد عن طموحه أو يعادله يثير لديه الإحساس بالنجاح ويحرك بالتالي مشاعر الغبطة لديه . وأثر خبرات النجاح والفشل على الرضا عن العمل تتوقف على درجة تقدير واعتزاز الفرد بذاته عالياً كلما زاد خبرات النجاح والفشل على الرضا وكلما زاد أثر خبرات النجاح و الفشل على مشاعر الرضا لديه .

2-2 الدراسات السابقة :

1- دراسة فؤاد العاجز ، وجميل نشوان 2004:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، وتكونت عينة الدراسة من (302) معلماً ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت

علاقة الرضا المهني، لتدريسي، قسم التربية الرياضية ببعض المتغيرات الديموغرافية

م. سلام حنتوش رشيد

سلامة النظام والانضباط المدرسي، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي، توفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أشارت النتائج الى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطویر فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة.

1-دراسة جواد محمد الشيخ ، عزيزة شرير 2008:

هدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين (الجنس ،المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، المرحلة الدراسية) ، وقد تكونت عينة الدراسة من (360) معلما ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لكل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي.

الفصل الثالث

3-منهجية البحث وإجراءاته الميدانية :

3-1 منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في هذا البحث الذي يصف الظاهرة ثم يقوم بتحليلها فتفسيرها بناء على ما تم جمعه من بيانات (محبوب:2002،ص267) .

3-2 مجتمع الدراسة:

حدد الباحث مجتمع بحثه بالهيئات التدريسية في قسم التربية الرياضية / كليات التربية الأساسية/ المستنصرية وبالطريقة العمدية .

3-3 عينة البحث:

تعد عينة الدراسة من الخطوات والمراحل المهمة في الدراسة إذ أن " العينة الجيدة لا بد لها من أن تمثل المجتمع الأصلي تمثيلاً حقيقياً ينسجم وطبيعة المشكلة والمعلومات المطلوبة ويسمح بتعميم نتائجها ". (محبوب: 2002، ص 105)

لذا جاء اختيار الباحث لعينة بحثه بالأسلوب العمدى ، من الهيئات التدريسية ومن حملة شهادة (الدكتوراه والماجستير) لعام 2013/2012 والبالغ عددهم (47) تدريسي/ تدريسية من أصل (51) تدريسي/تدريسية، بحيث بلغت نسبة المشاركين (84%) . وهي نسبة جيدة جداً كما في جدول (1):

جدول (1)

يبين تصنيف العينة حسب متغير الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة

سنوات الخدمة		المؤهل العلمي		الجنس		قسم التربية الرياضية
أكثر من 5	أقل من 5	ماجستير	دكتوراه	إناث	ذكور	
14	33	20	27	22	25	
47		47		47		المجموع

3-4 أدوات البحث:

" يقصد بأدوات الدراسة جميع الوسائل والأدوات التي سوف يستخدمها الباحث في كل مرحلة من مراحل بحثه ". (سامي: 2005، ص 147) لكي يستطيع استكمال الباحث أنجاز بحثه على أكمل وجه، وقد اعتمد الباحث مقياس الرضا المهني (السياف، 2006) والمكون من (25) فقرة تم الإجابة عليها بثلاث بدائل (دائماً، أحياناً، نادراً) وأعطيت درجة لكل بديل فبلغت الدرجة العليا للمقياس (75) والدرجة الدنيا للمقياس (25) ، المتوسط الفرضي (50) .

حيث كان تقسيم الدرجة كالآتي :

- العبارة التي تتم الإجابة عنها (غالباً) تأخذ صفراً .
- العبارة التي تتم الإجابة عنها (أحياناً) تأخذ درجة .

- العبارة التي تتم الإجابة عنها (أبد) تأخذ درجتين .
 - وهذا بالنسبة للعبارات (1-16) ، أما بالنسبة للعبارات (17-31) .
 - العبارة التي يتم الإجابة عنها (غالبا) تأخذ درجتين .
 - العبارة التي يتم الإجابة عنها (أحيانا) تأخذ درجة .
 - العبارة التي يتم الإجابة عنها (أبد) تأخذ صفرا .
- ويتم حساب الدرجة الكلية للمفحوص بجمع درجاته في الفئات الثلاث المختلفة للمقياس الذي تتراوح درجاته من (صفر-62) وتدل الدرجة المرتفعة على الرضا المهني بينما تدل الدرجة المنخفضة على عدم الرضا المهني .
- وللمقياس صدق وثبات، ومن أجل التأكد من صلاحية المقياس لعينة البحث تم إجراء الصدق والثبات للمقياس.

3-5-1 الأسس العلمية للمقياس:

3-5-1-1 صدق المقياس:

تم استخراج صدق المقياس من خلال عرضة على عدد من الخبراء ملحق (1) في مجال علم النفس الرياضي والقياس والتقويم والاختبارات والإدارة والتنظيم وطلب منهم أبداء الرأي عن فقرات المقياس وأكد الجميع صلاحية فقرات المقياس الذي وضع من أجله .

3-5-2 ثبات المقياس:

استخرج ثبات المقياس باستخدام طريقة الاختبار وأعادته تطبيق الاختبار بفواصل زمني قدرة (15) يوم من خلال تطبيقه على (10) تدريسيين يمثلون (5) تدريسي (5) تدريسية حيث بلغ معامل ثبات مقياس الرضا المهني (0,82). وكذلك حساب معامل (الفا كرونباخ) حيث تبين معامل الثبات كما في الجدول (2).

جدول (2)

يبين معامل الثبات باستخدام معامل (الفا كرونباخ)

ت	المحور	درجة الثبات (الفا كرونباخ)
1	الرضا عن الجوانب المادية	0,72
2	مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات	0,75
3	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	0,68
4	الرضا عن علاقته بالمسؤولين	0,71
	المجموع	0,78

نلاحظ من الجدول (2) أن معامل (الفا كرونباخ) للمقياس الكلي والمحاور مقبولة حيث بلغت درجة الثبات باستخدام معامل الفا كرونباخ (0,78) وهي نسبة جيدة ومقبولة .

3-5-3 المقياس بصورة النهائية :

اشتملت الاستبانة بصورتها النهائية المؤلفة من (31) عبارة موزعه على أربع محاور وهي كما موضحة في الجدول (3)

جدول (3)

المقياس بصورة النهائية

ت	المحور	عدد العبارات
1	الرضا عن الجوانب المادية	8
2	مدى تحقيق المهنة للرضا عن الذات	7
3	الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	9
4	الرضا عن علاقته بالمسؤولين	7
	مجموع الفقرات	31

3-5-4 تطبيق المقياس:

بعدما تم أعداد المقياس بالشكل النهائي تم توزيع الاستمارات الخاصة بالمقياس على أفراد عينة البحث الأساسية باتباع أسلوب الاتصال المباشر مع أفراد العينة وذلك بتاريخ 2013/1/4 الى 2013/3/11 وبعد ذلك تم جمع الاستمارات ووضع درجات المقياس وفرغت البيانات بالاعتماد على مفاتيح الأسئلة، ثم تم معالجتها إحصائياً .

3-6 المعالجات الإحصائية :

تم استخدام الحقيبة الإحصائية spss

- 1- الانحراف المعياري والوسط الحسابي .
- 2- معامل الثبات لسبيرمان براون لتحديد الثبات للاستبانة .
- 3- الاختبار التائي (T.Test) لعينة واحدة

الفصل الرابع

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

4-1 تم تحقيق الهدف الأول من الدراسة، الذي ينص على ((معرفة مدى شيوع الرضا المهني لدى تدريسي قسم التربية الرياضية /كلية التربية الأساسية/الجامعة المستنصرية))؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب نسبة شيوع الرضا المهني في عينة البحث ، ونسبة انتشار كل بعد من أبعاد مقياس الرضا المهني . فعند حساب متوسط درجات الرضا المهني وجد انه يساوي (11,34) وعند حساب نسبة الشيوع وجد أنه شائع بنسبة (50%) لدى أفراد العينة الكلية، وشائع لدى الذكور بنسبة (49%) ، ولدى الإناث بنسبة (53%) وهذه النسبة المتوسطة كما أن نسبة شيوع الرضا عن المادة في العينة (24%) وهو شائع عند الذكور بنسبة (22%) وعند الإناث بنسبة (24%) وهذه نسبة متدنية ،كما أن نسبة شيوع تحقيق الرضا عن الذات في العينة (50%) وهو شائع عند الذكور بنسبة (51%) وعند الإناث بنسبة (55%) ونسبة شيوع الرضا عن طبيعة العمل وظروفه في العينة (59%) وهو شائع عند الذكور بنسبة (58%) وعند الإناث بنسبة (59%) ونسبة

علاقة الرضا المهني لتدريسي قسم التربية الرياضية ببعض المتغيرات الديموغرافية

م. سلام حنتوش رشيد

شيوخ الرضا عن علاقته بالمستولين في العينة (64%) وهو شائع عند الذكور بنسبة (61%) وعند الإناث (65%).

4-2 تم تحقيق الهدف الثاني من الدراسة، الذي ينص على ((لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في درجة الرضا المهني لتدريسي قسم التربية الرياضية تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة))؟

4-2-1 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في درجة الرضا المهني لتدريسي قسم التربية الرياضية تعزى لمتغير الجنس:

من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث وأستخدم اختبار (ت) الإحصائي والجدول (4) يوضح ذلك .

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) الإحصائي لاستجابات أفراد عينة البحث تبعا لمتغير الجنس

الدالة	القيمة التائية		الإناث (22)		الذكور (25)		المحاور
	الجدولية	المحسوبة	ع	س	ع	س	
دالة	1,671	0,43	0,32	1,58	1,31	1,55	م 1
دالة		0,23	0,37	3,45	0,37	3,46	م 2
دالة		0,49	0,35	3,94	0,31	3,97	م 3
دالة		0,24	0,30	3,32	0,83	2,43	م 4

تشير النتائج في الجدول السابق الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في المتوسطات الحسابية لدرجة الرضا المهني لدى تدريسي قسم التربية الرياضية /كلية التربية الأساسية_ الجامعة المستنصرية تبعا لمتغير الجنس .

ويمكن تفسير ذلك بأن التدريسيين من كلا الجنسين (الذكور والإناث) يعيشون نفس الظروف ويخضعون لنفس الأنظمة والتعليمات والقوانين في الكلية بحيث لا تميز هذه الأنظمة والتعليمات بين الذكور والإناث .

2-4-2 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في درجة الرضا المهني لتدريسي قسم التربية الرياضية تعزى لمتغير المؤهل العلمي:

ملاحظة الرضا المهني، لتدريسي، قسم التربية الرياضية ببعض المتغيرات الديموغرافية

م. سلام حنتوش رشيد

من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث وأستخدم اختبار (ت) الإحصائي والجدول (5) يوضح ذلك .

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (ت) الإحصائي لاستجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الدالة	القيمة التائية		الدكتوراه (27)		الماجستير (20)		المحاور
	الجدولية	المحسوبة	ع	س	ع	س	
دالة	1,671	-2.956	0.47	4.18	0.53	4.01	م 1
دالة		-1.928	0.57	4.10	0.54	3.98	م 2
دالة		-0.585	0.78	3.84	0.72	3.79	م 3
دالة		0.828	0.67	3.84	0.78	3.78	م 4

2-4-3 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) في درجة الرضا

المهني لتدريسي قسم التربية الرياضية تعزى لسنوات الخدمة :

للإجابة عن هذا السؤال ، تم حساب الفروق بين متوسطات درجات متغير سنوات الخبرة

بواسطة تحليل التباين الأحادي على مقياس الرضا المهني والجدول (6) يوضح الفروق بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة .

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	F الجدولية	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	3.08	3	1.54	0.84	3.14	غير معنوي
	داخل المجموعات	126.20	27	1.83			
الثاني	بين المجموعات	4.39	2	2.19	3.13	3.14	غير معنوي
	داخل المجموعات	48.59	27	0.70			
الثالث	بين المجموعات	0.11	2	0.05	2.5	3.14	غير معنوي
	داخل المجموعات	1.50	27	0.02			
الرابع	بين المجموعات	60.03	2	30.01	2.75	3.14	غير معنوي
	داخل المجموعات	236.62	27	3.43			

من خلال عرض النتائج في الجدول (6) يتبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة على جميع أبعاد الاستبانة .

مناقشة النتائج :

من نتائج السؤال الأول أن نسبة الرضا المهني بشكل عام متوسطة لدى أفراد العينة الكلية، كما أن نسبة الرضا عن المادة منخفضة جداً، وهذه النتيجة تتفق مع نتيجة " محمد المخلفي " 1992 التي تشير الى عدم رضا التدريسيين الناجم عن الأجر المنخفض مقارنة بأجور بقية العاملين في وزارة التعليم العالي، أما بالنسبة للرضا عن تحقيق المهنة للذات فهي متوسطة؛ ويرجع ذلك لاحتواء العينة على التدريسيين من الدكتوراه لديهم نسبة الرضا أكثر من نسبة الرضا لدى حملة الماجستير والمؤهلات العليا الذين لديهم نسبة الرضا منخفضة؛ لأن لديهم طموحاً أكبر في الترقية ؛ للوصول الى مناصب عليا، أما بالنسبة لشيوع الرضا عن طبيعة العمل والعلاقة بالمسؤولين فهي متوسطة نظراً لأن العينة تحتوي على ذكور وإناث، والإناث ترى أن هذه المهنة تحقق الذات لديهم ، لأن طموحهم قد يكون محدوداً على عكس الذكور الذين يتطلعون دائماً للوصول لمراتب عليا والإناث بطبعهم يتميزون بقلّة التذمر والقلق من توجيهات المسؤولين لذا يتقبلوها بارتياح لذلك فهم راضين عن طبيعة العمل وعن العلاقة بالمسؤولين على عكس الذكور الذين لا يميلون لتنفيذ توجيهات وتعليمات المسؤولين، كما أنهم غير راضون على ملحوظات المسؤولين على أدائهم.

كما يلاحظ من نتائج التساؤل الثاني الذي يبحث في الفروق بين الذكور والإناث في الرضا المهني: أن الفرضية قد رفضت؛ لأنه يوجد فروق في الرضا المهني لصالح الإناث في المجموع الكلي للرضا المهني ، ويفسر ذلك على أن التدريسية تنظر لمهنة التدريس على أنها محققة للذات وأنها تحقق لها مستوى اجتماعياً متميزاً ، على عكس التدريسية الذي ينظر الى مهنة التدريس على أنها لا تحقق له أي مكانة اجتماعية؛ لذا يطمح دائماً للوصول الى وظائف أعلى منها، كما لا يلاحظ وجود فروق بين الذكور والإناث في الرضا عن المادة، لأن الكادر الوظيفي واحد والرواتب متقاربة وهي بطبيعتها متدنية مقارنة برواتب أي مهنة أخرى، وتتفق نتائج دراسات كل من (هاسرد (1991) و روبرتسون (1998) أحمد الهزايمة 1990 التي أكدت على أن الإناث أكثر رضا من الذكور على المقياس ككل للرضا المهني وأنه لا توجد فروق في الرضا عن الجوانب المادية بين الذكور والإناث، أما بالنسبة لتحقيق المهنة للرضا عن الذات نجد أيضاً الفروق لصالح الإناث وهذا ما تؤكدته نظرة المجتمع للتدريسية ونظرة التدريسية لمهنة التدريس على أنها محققة للذات، وتحقق لها أيضاً مكانة ومستوى اجتماعياً

علاقة الرضا المهني، لتدريسي، قسم التربية الرياضية ببعض المتغيرات الديموغرافية

م. سلام حنتوش رشيد

مرموقا، على عكس نظرة المجتمع للمعلم ولمهنة التدريس على أنها لا تحقق مستوى اجتماعيًا أو أي مكانة، على عكس المهن الأخرى، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه نجد أنه لا توجد فروق؛ لأن التدريسي والتدريسية يخضعون لنفس التعليمات والقوانين المشتركة والتي لا تميز بين تدريسي وتدريسية، وأما بالنسبة للسؤال الثالث للرضا عن العلاقة بالمسؤولين نلاحظ أنها لصالح الإناث لأن الذكور أكثر تدمرا من كثرة الملحوظات الإدارية المستمرة، فهم لا يحبون أن ينتقدهم أحد أو يقوم بتوجيههم على عكس الإناث.

أما بالنسبة للسؤال الرابع والذي يبحث في الفروق في درجة الرضا المهني التي تعزى الى سنوات الخبرة؛ نجد أن الفرضية قد تحققت في أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الرضا المهني تعزى لسنوات الخبرة، ويفسر ذلك على أن جميع التدريسيين سواء أكانوا ممن لهم خبرة طويلة أم قصيرة يخضعون لبرامج إعداد مشتركة ومؤهلة من خلال الدورات والمحاضرات النوعية التي يقوم بها القسم على حد سواء، فهذه البرامج قد تعدل من خبرة الجدد فتجعلهم يتساوون مع من لهم خبرة طويلة.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

- 1.نسبة شيوع الرضا المهني في عينة البحث، ونسبة انتشار كل بعد من أبعاد مقياس الرضا المهني كانت متوسطة.
- 2.نسبة الرضا عن تحقيق المهنة للذات ظهر بدرجة متوسطة حسب بعض المتغيرات الديموغرافية.
- 3.أما بالنسبة لشيوع الرضا عن طبيعة العمل والعلاقة بالمسؤولين فهي أيضا ظهرت بدرجة متوسطة حسب بعض المتغيرات الديموغرافية.

التوصيات:

1. الارتقاء بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي للتدريسي بما يمكنه من مواجهة أعباء ومصاعب الحياة حتى يتفرغ لعمله.
2. تغيير نظرة المجتمع لمهنة التدريس والارتقاء بمستوى من التقدير الاجتماعي يوازي أهمية مهنة التعليم وشرفها.

علاقة الرضا المهني، لتدريسي، قسم التربية الرياضية ببعض المتغيرات الديموغرافية

هـ. سلام حنتوش رشيد

3. توفير جو نفسي انفعالي محبب للتدريسيين مما يؤدي الى تحسين التعليم ويساعد التدريسيين على التركيز في أعمالهم المهنية والقيام بها على أكمل وجه.
4. القيام بدراسات مشابهة في كليات وأقسام التربية الرياضية الأخرى للتعرف على مستوى الرضا المهني لدى المعلمين فيها.

المصادر

1. الطائي يوسف ، الفضل مؤيد ، العبادي هاشم ، إدارة موارد بشرية مدخل إستراتيجي متكامل ، عمان ، مؤسسة الوراق ، 2006م .
2. الحربي ، ناصر بن ضيف الله ، الرضا المهني للعاملين « بحث في شركة عالم السيارات المحدودة » : المملكة العربية السعودية ، جامعة الملك عبد العزيز ، 2001.
3. بلبل نادر ، أثر العوامل الشخصية والتنظيمية على الولاء التنظيمي « دراسة ميدانية بالتطبيق على مصرف الشام الإسلامي » : مشروع بحث مقترح للحصول على درجة ماجستير التأهيل والتخصص في الدراسات والبحوث السكانية ، المعهد العالي للدراسات والبحوث السكانية ، 2008 / 2009م .
4. حسن حسان وعبدالعاطي الصياد. البناء العامل لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة السعودية ، رسالة الخليج العربي ، ع17، 1986.
5. عبد اللطيف، عبد اللطيف، العلوم السلوكية في التطبيق الإداري (السلوك التنظيمي) ، منشورات جامعة دمشق، 2007م.
6. وجيه محبوب ، احمد بدري : البحث العلمي ، بغداد ، مطبعة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2002.
7. مريم سيف الدين بخاري. الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية - جامعة أم القرى ، 1986.
8. محمد ابراهيم التويجري. المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات "دراسة ميدانية مقارنة" ، المجلة العربية للإدارة مج 12 ، ع 3 ، 1988.
9. منصور محمد المعمر. الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية - جامعة الملك سعود، 1993 .
10. نادر أحمد أبو شيخة. الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية ، مركز الدراسات والبحوث ، أكاديمية نايف العربية، 1998.

بسم الله الرحمن الرحيم

الأستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة....

يقوم الباحث بأجراء دراسة بعنوان " علاقة الرضا المهني لتدريسي قسم التربية الرياضية ببعض المتغيرات الديموغرافية " وهو بصدد تطبيق استبانته للحصول على البيانات اللازمة لذلك ، الاستبانته مكونة من قسمين ، يتكون القسم الأول من معلومات شخصية ، ويتكون القسم الثاني من أربع محاور وهي : ((محور الرضا عن الجوانب المادية، محور تحقيق مهنة الرضا عن الذات ، الرضا عن طبيعة العمل، الرضا عن علاقته بالمسؤولين)).

ويتضمن كل محور مجموعه من العبارات الرضا المهني لتدريسي قسم التربية الرياضية ببعض المتغيرات الديموغرافية . وقد تم وضع سلم ثلاثي أمام كل عبارة من عبارات الاستبيان يرجى وضع إشارة (√) أمام كل عبارة من عبارات الاستبانته بما يناسب رأيك. يرجى عدم ترك عبارة بدون إجابة علما بأن البيانات التي سيتم جمعها تعامل بسرية تامة ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي ، فلا حاجة لكتابة اسمك .

"" مع صادق الشكر والتقدير والامتنان ""

القسم الأول :

الجنس : ☐ أنثى ☐ ذكر .
المؤهل العلمي : ☐ ماجستير ☐ دكتوراه .
سنوات الخدمة: أقل من 10 ☐ 11-20 ☐ 21-30 ☐ 31 فأكثر ☐

الباحث

م. سلام حنتوش رشيد

اولا: محور الرضا عن الجوانب المادية

ت	العبارات	غالباً	أحياناً	أبداً
1	يتمتع التدريسي بمزايا مادية أقل من المزايا المادية التي يتمتع بها أصحاب المهن الأخرى.			
2	أرجو أن أعمل في مهنة غير مهنة التدريس حتى لو بنفس الراتب.			
3	أشجع أبنائي على اختيار مهنة أخرى غير مهنة التدريس.			
4	فرصة الحصول على الترقية في مهنة التدريس أفضل من المهن الأخرى.			
5	تأخر صرف الرواتب يضايقتني كثيراً.			
6	مرتب التدريسي يناسب المهمة التي يقوم بها.			
7	يتناسب دخل التدريسي مع مستوى تكاليف الحياة.			
8	المكافآت المالية التي تمنح للتدريسي عند تكليفه ببعض المهام تتناسب مع الجهد الذي يبذله (التصحيح والمراقبة)			

ثانياً: محور تحقيق مهنة الرضا عن الذات

ت	العبارات	غالباً	أحياناً	أبداً
1	علاقة التدريسي مع المجتمع وأولياء الأمور محدودة			
2	يحظى بمكانة مرموقة في المجتمع			

علاقة الرضا المهني، لتدريسي، قسم التربية الرياضية ببعض المتغيرات الديموغرافية

م. سلام حنتوش رشيد

3	مهنة التدريس تحقق الاستقرار النفسي للتدريسي			
4	مهنة التدريس تحقق طموحات التدريسي			
5	مهنة التدريس تتيح فرص التجديد والابتكار			
6	يتمتع التدريسي بالحرية والاستقلال في العمل			

المحور الثالث : الرضا عن طبيعة العمل

ت	العبارة	عاليا	أحيانا	أبدا
1	الاتصال والتواصل مع الطلبة ينتهي بانتهااء المحاضرة			
2	لا أحب حضور الندوات والمحاضرات النوعية والتدريبية			
3	لا اشعر بالمتعة أثناء التدريس			
4	أعاني من عدم انضباط الطلاب داخل المحاضرة			
5	أشعر بانني أكرر نفسي كل يوم			
6	يرادوني في بعض الأحيان الا اذهب الى الكلية			
7	مهنة التدريس تقيد مواهب وطموحات التدريسي في التطور			
8	توفير الإمكانيات في القسم يساعدي على التدريس الجيد			
9	نصابي من الحصص الأسبوعية مناسب			

المحور الرابع : الرضا عن علاقته بالمسؤولين

ت	العبارة	عاليا	أحيانا	أبدا
1	أرى أن القائمين على التعليم لا يهتمون كثيرا بالتدريسي			
2	علاقة رئيس القسم بالتدريسيين علاقة شخصية (تبعاً للمصلحة الشخصية)			
3	تقدير التدريسي من قبل القائمين على التعليم معنوا غير كاف			
4	أنزعج كثيرا من ملاحظات رئيس القسم على طريقة أدائي			
5	كثيرا ما يتقبل رئيس القسم اقتراحاتي و أرائي كما هي			
6	علاقتي مع زملائي من نفس الاختصاص تسودها الثقة والاحترام			
7	يوجد تعاون بين التدريسيين وإدارة القسم بشكل جيد			

ABSTRACT

This study aimed to investigate the relationship between satisfaction and vocational some demographic variables have, lecturers (sex, years of service, Qualification) The sample of the study (47) teaching and teaching, has been taken way deliberate researcher has used the questionnaire to measure satisfaction with professional private study, has the results of the study on the prevalence of professional satisfaction in the research sample, and prevalence of every dimension of professional satisfaction scale was moderate. As well as the back of current research that the rate of satisfaction for achieving the profession appeared moderately by some demographic variables. As well as the prevalence of satisfaction with the nature of work and the relationship with the officials, they also appeared degree. Medium according to some demographic variables. Researcher has recommended upgrading the economic and social teaching so that it could cope with the difficulties of life to devote himself to his work. Change society's perception of the teaching profession and upgrading of social recognition parallels the importance of the teaching profession and honor. As well as providing emotional atmosphere myself likable for teachers leading to improved education and helps the faculty to focus in their professional work and do it to the fullest.