



جامعة بنها
كلية التربية الرياضية
للبنين
قسم أصول التربية
الرياضية والترويح

ملخص البحث باللغة العربية بناء مقياس الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بمديرية الشباب والرياضة

بحث مقدم ضمن متطلبات الحصول على درجة
دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية

إعداد

صبري أبو العز محمد عبد الغني

أخصائي رياضي أول بمديرية الشباب والرياضة

تحت إشراف

دكتور

عاطف نمر خليفة

أستاذ علم النفس الرياضي ووكيل كلية التربية

الرياضية للبنين لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

دكتور

محمود يحيي سعد

أستاذ البحث العلمي وعميد كلية التربية الرياضية

للبنين سابقا

جامعة بنها

جامعة بنها

1429 هـ - 2008 م

ملخص البحث

أولا : مشكلة البحث :

يشكل الرضاء الوظيفى للأخصائيين الرياضيين أهمية خاصة نظرا للدور المهم الذى يقوم به بالنسبة للعملية التربوية فى المجتمع فالأخصائى الرياضى يلعب دورا حيتيا بالنسبة للفرد والمجتمع وذلك من خلال الدور القيادى الذى يقوم به فى تربية الناشئ ومن ثم فهو العامل الأكثر أهمية بالنسبة للعملية التربوية وهذا البحث يعتبر محاولة منهجية لبناء مقياس الرضاء الوظيفى للأخصائيين الرياضيين بمديريات الشباب والرياضة حيث لا توجد مقاييس مصرية أو عربية فى حدود علم الباحث لقياس الرضاء الوظيفى للأخصائيين الرياضيين كما يظهر أن مقدار رضاء الأخصائى الرياضى يلعب دورا مهما فى تحديد المجهودات التى يبذلها فى العمل وأنه كلما ارتفعت معدلات هذا الرضاء كلما كان الأخصائى الرياضى أكثر إقبالا على العمل وأكثر بذلا للجهد وحرصا على النجاح فى أداء مهام وظيفته

أهداف البحث :

يهدف هذا البحث بناء مقياس الرضاء الوظيفى للأخصائيين الرياضيين بمديريات الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية

إجراءات البحث :

منهج البحث: استخدم الباحث لمنهج الوصفى نظرا لملاءمته لطبيعة البحث الحالى

مجتمع وعينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية من الأخصائيين الرياضيين والبالغ عددهم 600 أخصائى رياضى من بنك المعلومات بالجهاز المركزى للتعبئة والاحصاء بجمهورية مصر العربية للعام 2006 / 2007 م وقد تم توزيع العينة على مراحل تنفيذ البحث بواقع 200 أخصائى رياضى لمرحلة تقنين المقياس و 400 أخصائى رياضى لإجراء التحليل العالى واشتقاق المعايير .

3/2 وسائل وأدوات جمع البيانات :

قام الباحث ببناء مقياس الرضاء الوظيفى باستخدام التحليل العاملى بطريقة المكونات الأساسية لهوتلينج واستخدام محك كيزر لتحديد العوامل المستخلصة وتقد تم استخلاص العبارات التى جاء تشبعها على العامل مساويا أو يزيد عن + 0.5 فبلغ عدد عبارات المقياس فى صورته الطويلة 60 عبارة متدرجة تحت سبعة محاور رئيسية بينما بلغت عدد عبارات الصورة القصيرة للمقياس 36 عبارة وللمقياس درجة كلية هى مجموع درجات المحاور الفرعية ودرجة فرعية لكل محور على حدة للصورة الطويلة وللمقياس درجة كلية لحساب الصورة القصيرة للمقياس وتتم الاجابة على عبارات المقياس من خلال ميزان خماسى متدرج يتراوح بين الموافقة بشدة وعدم الموافقة بشدة وللمقياس معايير ثائية لحساب درجات المقياس فى صورتيه الطويلة والقصيرة .

المعالجات الإحصائية : قام الباحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية :

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| * معامل الارتباط لبيرسون | * المتوسط الحسابى |
| * الانحراف المعيارى | * معامل الالتواء |
| * المنوال | * التحليل العاملى |

كما تضمنت إجراءات تقنين المقياس واشتقاق المعايير

أولا : حساب صدق البناء الداخلى للمقياس بالطرق الآتية

- 1- إيجاد العلاقة بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الذى تنتمى اليه للصورة الأولى للمقياس
- 2- إيجاد العلاقة بين كل درجة عبارة والدرجة الكلية للمقياس فى صورته الثانية
- 3- إيجاد العلاقة بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس فى صورته الثانية

ثانيا : حساب ثبات الصورة الثانية للمقياس :

- 1- عن طريق تطبيق المقياس ثم إعادة تطبيقه بفارق زمنى اسبوعين بين التطبيق الأول والثانى

ثالثا : حساب الصدق العاملى للصورة الثانية للمقياس

1- تضمنت هذه الخطوة استخدام التحليل العاملى بطريقة المكونات الأساسية لهوتيلنج واستخدام محك كايزر **Kaiser** لتحديد العوامل المستخلصة والتدوير المتعامد للعوامل الناتجة .

رابعا : معايير المقياس

تم تحويل الدرجات **Raw Scores** إلى درجات معيارية باستخدام طريقة **Z - Scores** وجداول المعايير المرفقة بالمقياس توضح هذه الدرجات محسوبة على أساس المجموع الكلى لدرجات المختبر على المقياس فى ضوء عينة التحليل العاملى البالغ عددها 400 أخصائى رياضى .

الاستنتاجات والتوصيات :

أولا : الاستنتاجات :

من خلال إجراءات البحث ونتائجه وأسلوبه الاحصائى أمكن الباحث التوصل إلى

الاستنتاجات التالية :

- 1- بالنسبة لعبارات مقياس الرضاء الوظيفى لدى الأخصائيين الرياضيين المستخدمة فى هذا البحث ومحاورة فى الصورة الطويلة فقد لوحظ أن لهذا المقياس معاملات صدق وثبات عالية وأنها تخلو من عيوب التوزيعات غير الاعتدالية حيث يقترب معامل الالتواء لكل منها من الصفر وهذا يبين ملائمة العبارات المختارة لعينة البحث .
- 2- تضمنت مصفوفة الارتباط 1570 معامل دال احصائيا عند مستوى 0.01 وأن 1970 معامل دال احصائيا عند مستوى 0.05 أى حوالى 83 ٪ من مجموع معاملات المصفوفة البالغ عددها 3540 معامل ، وهذا يعنى أن 83 ٪ من التباينات بين استجابات أفراد فئة عينة التقنية على عبارات المقياس ترجع لأسباب مشتركة بينهم وتسمح هذه النسبة المرتفعة منة معاملات الارتباط بافتراض وجود ظاهرة الرضاء الوظيفى كما تقيسه عبارات المقياس .
- 3- تم التوصل إلى الصورة الطويلة للمقياس والتي تتضمن 60 عبارة متدرجة تحت سبعة أبعاد رئيسية وكشفت نتائج التحليل العاملى من الدرجة الأولى عن 13 عاملا مستخلصا تم اختيار أكبر تشبع لكل عامل لتكوين الصورة القصيرة للمقياس 36 عبارة .

التوصيات :

فى ضوء ما أظهرته نتائج البحث والاستنتاجات التى تم التوصل إليها يوصى الباحث

بالآتى :

- 1- استخدام المقياس المستخلص فى هذه الدراسة وتطبيقه على الأخصائيين الرياضيين لتحديد درجات الرضاء الوظيفى لديهم .
- 2- استخدام الصورة القصيرة للمقياس (36 عبارة) على طلاب السنة الثانية بكليات التربية الرياضية لانتقاء الطلاب الراغبين فى العمل فى مجال التدريب أو الادارة
- 3- بناء مقاييس للرضاء الوظيفى لخريجي التربية الرياضية والملتحقين بالمهن الأخرى
- 4- إعادة تقنين المقياس المستخلص فى هذه الدراسة كل خمس سنوات وكذلك إعادة بناء المعايير كل ثلاثة سنوات لتتناسب مع التطور المأمول فى استجابات الأخصائيين الرياضيين فيما يتعلق بالرضاء الوظيفى .