



جامعة بنها
كلية التربية الرياضية
للبنين
قسم أصول التربية
الرياضية والتربية

ملخص البحث باللغة العربية بناء مقياس الرضا الوظيفي لأخصائيين 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 يحيى سعد

أستاذ البحث العلمي وعميد كلية التربية الرياضية

للبنين سابقا

جامعة بنها

جامعة بنها

1429 هـ - 2008 م

ملخص البحث

أولاً : مشكلة البحث :

يشكل الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين أهمية خاصة نظراً للدور المهم الذي يقوم به بالنسبة للعملية التربوية في المجتمع فالأخصائي الرياضي يلعب دوراً حيّاً بالنسبة للفرد والمجتمع وذلك من خلال الدور القيادي الذي يقوم به في تربية النشء ومن ثم فهو العامل الأكثر أهمية بالنسبة للعملية التربوية وهذا البحث يعتبر محاولة منهجية لبناء مقياس الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بمنشآت الشباب والرياضة حيث لا توجد مقاييس مصرية أو عربية في حدود علم الباحث لقياس الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين كما يظهر أن مقدار رضا الأخصائي الرياضي يلعب دوراً مهماً في تحديد المجهودات التي يبذلها في العمل وأنه كلما ارتفعت معدلات هذا الرضا كلما كان الأخصائي الرياضي أكثر إقبالاً على العمل وأكثر بذلاً للجهد وحرصاً على النجاح في آداء مهام وظيفته

أهداف البحث :

يهدف هذا البحث ببناء مقياس الرضا الوظيفي للأخصائيين الرياضيين بمنشآت الشباب والرياضة بجمهورية مصر العربية

إجراءات البحث :

منهج البحث: استخدم الباحث لمنهج الوصفى نظراً لملاءمتها لطبيعة البحث الحالى

مجتمع وعينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بالطريقة الطبقية العشوائية من الأخصائيين الرياضيين والبالغ عددهم 600 أخصائي رياضي من بنك المعلومات بالجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء بجمهورية مصر العربية للعام 2006/2007 م وقد تم توزيع العينة على مراحل تنفيذ البحث بواقع 200 أخصائي رياضي لمرحلة تقييم المقياس و 400 أخصائي رياضي لإجراء التحليل العاملى واشتقاق المعايير .

3/2 وسائل وأدوات جمع البيانات :

قام الباحث ببناء مقياس الرضا الوظيفي باستخدام التحليل العاملى بطريقة المكونات الأساسية لهوتلينج واستخدام محك كيزر لتحديد العوامل المستخلصة وقد تم استخلاص العبارات التى جاء تشعبها على العامل مساوياً 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 هي مجموع درجات المحاور الفرعية ودرجة فرعية لكل محور على حدة للصورة الطويلة وللمقياس درجة كلية لحساب الصورة القصيرة للمقياس وتم الاجابة على عبارات المقياس من خلال ميزان خماسي متدرج يتراوح بين الموافقة بشدة وعدم الموافقة بشدة وللمقياس معايير تائية 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 تقيين المقياس واشتقاق المعايير

أولاً : حساب صدق البناء الداخلى للمقياس بالطرق الآتية

- 1- إيجاد العلاقة بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الذى تنتوى 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

ثانياً : حساب ثبات الصورة الثانية للمقياس :

- 1- عن طريق تطبيق المقياس ثم إعادة تطبيقه بفارق زمنى أسبوعين 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 العامل المستخلصه والتذوير المتعامد للعوامل الناتجة .

رابعا : معايير المقياس

تم تحويل الدرجات **Raw Scores** إلى درجات معيارية باستخدام طريقة **Z - Scores** وجدائل المعايير المرفقة بالمقاييس 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 الرضا الوظيفى لدى الأخصائين الرياضيين المستخدمة فى هذا البحث ومحاروه 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 يعني 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 الرضا الوظيفي كما تقيسه عبارات المقياس .

3- تم التوصل إلى الصورة الطويلة للمقياس والتى تتضمن 60 عبارة متدرجة تحت سبعة أبعاد رئيسية وكشفت نتائج التحليل العاملى من الدرجة الأولى عن 13 عاملًا مستخلصا تم اختيار أكبر تشعب لكل عامل لتكون الصورة القصيرة للمقياس 36 عبارة .

التوصيات :

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

- 1 استخدام المقياس المستخلص فى هذه الدراسة وتطبيقه على الأخصائين الرياضيين لتحديد درجات الرضا الوظيفى لديهم .
- 2 استخدام الصورة القصيرة للمقياس (36 عبارة) على طلاب السنة الثانية بكليات التربية الرياضية لانتقاء الطالب الراغبين فى العمل فى مجال التدريب أو الادارة
- 3 بناء مقاييس للرضا الوظيفى لخريجى التربية الرياضية والملتحقين بالمهن الأخرى
- 4 إعادة تقييم المقياس المستخلص فى هذه الدراسة كل خمس سنوات وكذلك إعادة بناء المعايير كل ثلاثة سنوات لتناسب مع التطور المأمول فى استجابات الأخصائين الرياضيين فيما يتعلق بالرضا الوظيفى .