

النمط القيادي السائد لدى المديرين والموجهين وعلاقته بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بمحاظة القليوبية.

*دينا كمال محمود

**هاني محمد زكريا عزب

*أستاذ مساعد وقائم بأعمال رئيس قسم الادارة

الرياضيه بكلية التربيه الرياضيه بالجزيره

**مدرس بقسم العلوم التربويه والنفسيه والاجتماعيه

بكلية التربيه الرياضيه جامعه بنها

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الى التعرف على النمط القيادي السائد لدى المديرين والموجهين تجاه معلمى التربية الرياضية، الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية واستخدم الباحثان المنهج الوصفي متبعاً الأسلوب الإرتباطي نظراً لملائمة لطبيعة إجراءات البحث كما تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية واشتملت عينة البحث على (١٠٠) مدرس تربية رياضية بادارة بنها التعليمية بمحافظة القليوبية و(٥٠) موجهة تربية رياضية و(٢٠) مدير مدرسة ، كما قام الباحثان بالتطبيق على عينة من نفس مجتمع البحث وخارج المجتمع الاصلى قوامها ،(١٠) مديرين ، (٢٠) موجه،(٥٠) مدرس تربية رياضية ومن أدوات جمع البيانات مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية (اعداد الباحثان) ومقياس نمط القيادة والمرعوسين (محمد حسن علاوي) ومن أهم الاستنتاجات جاء الاسلوب المتبع من المديرين والموجهين (النمط الديكتاتوري يليه النمط الديمقراطي يليه النمط بالإثابة يليه النمط الإنساني)، وجاءت ابعاد الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية (العلاقة مع الإدارة- الامكانيات والاموات والتجهيزات- طبيعة العمل- الراتب الشهري) ذو مستوى منخفض ، وجاءت ابعاد الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية (العلاقة مع التوجيه التربوي- الرضا عن الذات) ذو مستوى متوسط ، وجاءت (العلاقة مع الزملاء) ذو مستوى مرتفع

مقدمة

تعد القيادة فى الجماعة بمثابة الرأس فى الجسد فمن خلالها تتحدد الأهداف وتجمع المعلومات وتدرس مستعينة بالكفاءات المتخصصة وتصدر التعليمات وتتابع التنفيذ وبذلك يسير العمل على وجه صحيح ويقدر ما تكون القيادة قوية ويقظة وعلى مستوى جيد من الكفاءة يقدر ما تكون الحركة سديدة ويكون العمل والإنتاج وسلامة السير ويقدر ضعفها ونقص كفاءتها يكون التراخي العجز أو القصور فى تحقيق الأهداف.(١٢ : ٨)

فالقيادة إذا ظاهرة اجتماعية تنشأ من طبيعة الاجتماع البشرى، وتتصل بطبيعة الإنسان وبدون قيادة ذات كفاية تتحول أى منظمة إلى خليط مرتبك من الأفراد والقيادة عملية تفاعل

اجتماعى لا يمكن أن تتم فى فراغ وإنما يلزم لها إطار من العلاقات والتفاعلات الاجتماعية ودرجة تنظيمها وفلسفة الجماعة. (٨ : ٢٤٤)

لذا تعد عملية القيادة من الموضوعات الهامة فى المجال الرياضى فهى تتمثل فى أبسط صورها فى القدرة على التأثير فى سلوك الأفراد وتوجيهه نحو أهداف إيجابية، وهى بذلك تطلب أفراداً ذوى قدرات خاصة سواء كانت ثقافية أم اجتماعية أم سلوكية مما يمهد القدرة على التأثير فى الأفراد والتابعين للوصول بهم إلى تحقيق الأغراض العامة والمنشودة فالقيادة بذلك متطلبا أساسيا من متطلبات الإدارة الناجحة. (٢١ : ١١)

كما تتوقف فاعلية أية جماعة ما على ما إذا كان لها قائد وعلى كيفية تنظيمه وتوجيهه لأنشطة الجماعة ووفقا لاختلاف وتنوع الظروف فإن القائد يمكن أن يؤثر فى أهداف الجماعة وفى تقسيم المهام وفى هيكل الاتصال وهيكل المكانة وفى مدى تماسك الجماعة. فالقائد له بعض التأثير على أهداف الجماعة وعلى مدى قبول أعضاء الجماعة لهذه الأهداف وهو بإمكانه كذلك أن يزيد من درجة التجانس بين أفراد الجماعة كما يؤثر على تماسكها. (١٧ : ٢٠٢)

إن الموظفين الذين تتوفر لديهم مستويات عالية من الرضا عن العمل فى بيئة المؤسسة المنتمين اليها يتميزون بحماسهم وحبهم للعمل الذى يقومون به وكذلك التقيد بأهداف المؤسسه ومن ثم وجود درجة عالية من الانجاز فى الأداء الوظيفى (١٨ : ٧١).

كما ان علماء السلوك التنظيمى قد ركزوا فى تحديد المفهوم المرتبط بالرضا عن العمل على الحالة التى يتكامل فيها الفرد مع وظيفته فيصبح انسان تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه فى العمل ورغبته فى النمو والتطوير وتحقيق أهدافه المادية والاجتماعية. (١٥ : ٤٧).

ينفق الفرد ثلث حياته على الأقل ونصف الساعات التى لاينام فيها أما فى العمل أو فى أو نشاط مرتبط بالعمل الذى يشغله بطريقه أو بأخرى، هذا يعنى أن وظائفنا تشغل اذهاننا وفى كثير من الحالات تحدد المواقف المستمدة من العمل نوع المواقف التى تاتى بها فى حياتنا العامة فى المجتمع أو الخاصة فى الأسرة حيث نجد بعض الأفراد يحبون الحديث عن عملهم متحمسين ومتأثرين به على حين يبدو أن هناك آخرين يأخذون أعمالهم امرأ مرفوضاً لا يحصلون منه على أية قوة دفاعية وينظرون إلى وظائفهم بوصفها غير مشجعه وديمة النفع (١٩ : ٨٨).

ويعد العنصر البشرى هو المورد الأساسى الذى تعتمد عليه المنظمات المتقدمة فى تحقيق أهدافها بنجاح ، فالعقل والمجهود البشرى هو المسئول الأول عن توليد الأفكار المبتكرة وتطويرها وإخراجها إلى حيز التنفيذ فى صورته إنتاج وخدمات ومهما بلغت درجة تطور الآلات والمعدات فسيبقى العنصر البشرى هو السبب فى إيجادها والقادر على تشغيلها بكفاءة ، ويعتبر الرضا

الوظيفي من المفاهيم الحديثة بالغة الأثر في كل من الفرد والمنظمة والمجتمع ، فالفرد عندما يشعر بالرضا ينعكس ذلك على أداءه لعمله فيؤديه بنجاح وينعكس كذلك على جوانب حياته الأسرية والاجتماعية فيشعر بالسعادة والنجاح ، والمنظمة التي يكون موظفوها راضيين عن وظائفهم تتمتع بالاستقرار والقدرة على تحقيق مستويات إنتاجية عالية وتحقيق الأهداف الموضوعة ، والمجتمع الذي يكون أفراد راضيين عن وظائفهم وجوانب حياتهم الأخرى يكون مجتمعاً متقدماً لذا فإن الفهم الصحيح للرضا الوظيفي ضروري لمصلحة الفرد والمنظمة والمجتمع (٩ : ٢٠).

وهناك العديد من العوامل التي تساهم في التأثير على الرضا الوظيفي للأفراد في وظائفهم منها ما هو متعلق بالفرد نفسه مثل (السن، النوع، مدة الخدمة، درجة التعليم، أهمية العمل) ومنها ما هو متعلق بالوظيفة مثل (السيطرة على الوظيفة ، شعور الفرد بإنجاز في الوظيفة ، مدى استغلال الفرد لقدراته، المشاركة في اتخاذ القرار، زمن الترقى، الأجر والحوافز، العلاقات مع الآخرين)، ومنها ما هو متعلق بالمنظمة مثل(ساعات العمل، ظروف العمل المادية، أساليب وإجراءات العمل، نمط الأشراف) وأخيراً العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية مثل (الرضا عن الحياة، نظرة المجتمع للموظف، الانتماء للمؤسسة) (١٤ : ٣) .

ويظل المعلمون أهم جوانب العملية التعليمية المادية والفنية في ضوء التطوير والتحديث لكافة الجوانب لهذه العملية وان دورهم اساسي في عمليات التطوير والتحسين وبواجه المعلمين ظروف تتعلق بطبيعتهم ويرتبط ذلك بالجانب الاداري والفنى التربوى والمدرسي ومعوقات العمل المدرسي ويجب ان يتوفر لهم العوامل والظروف الملائمة لنجاح عملهم المدرسي أثناء تعاملهم المباشر مع محور العملية التعليمية وهم الطلاب والذي يسعى الجميع الى زياده نموهم وتطورهم باعتبارهم اهم مخرجات العملية التعليمية وبالتالي ظهرت مشكله الدراسه فى التعرف على الاسلوب المتبع من المديرين والموجهين وعلاقته بالرضا الوظيفى لمعلمين التريه الرياضيه بمحافظه القليوبيه.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الى التعرف على:

- النمط القيادى السائد لدى المديرين والموجهين تجاه معلمى التربية الرياضية.
- الرضا الوظيفى لمعلمى التربية الرياضية .

تساؤلات الدراسة

- ما هو النمط القيادى السائد لدى المديرين والموجهين تجاه معلمى التربية الرياضية.
- ما مستوى الرضا الوظيفى لمعلمى التربية الرياضية .

• العلاقة بين انماط القيادة والرضا الوظيفي.

المصطلحات المستخدمة في الدراسة

القيادة الرياضية The leading sport:

"العملية التي يقوم بها فرد من أفراد جماعة رياضية منظمة بتوجيه سلوك الأفراد الرياضيين أو الأعضاء المنضمين للجماعة الرياضية من أجل دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق هدف مشترك بينهم". (١٦ : ١٦)

السلوك القيادي The leading behavior:

"كل ما يصدر عن الفرد من قرارات تعبر عن رأيه الشخصي تجاه مواقف مختلفة في تعامله مع الآخرين". (١٧ : ١٢)

الرضا الوظيفي :

بأنه وسيلة لإشباع حاجات الأفراد بقوله أنه مجموعة من المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه في عمله. (١ : ١٦٩)

الدراسات السابقة

دراسة "دوجلاس" "Douglas" عام (١٩٩٢م) (٢٢):

"العلاقة بين نمط السلوك القيادي للمدير ورضا المدربين عن العمل"

تهدف الدراسة إلى معرفة العلاقة بين نمط السلوك القيادي للمدير كما يدركه كل من المدير والمدرسين والرضا الوظيفي للمدرسين واستخدم الباحثان المنهج الوصفي تكونت عينة الدراسة من (٤٨٤) مدرس، (٢٧) مدير في المدارس الابتدائية والعالية بالولايات المتحدة الأمريكية، وأهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة توجد علاقة بين نمط السلوك القيادي للمدير والرضا الوظيفي للمدرسين في نمط السلوك القيادي المتكامل المهتم بالعمل والعلاقات الإنسانية حيث كان له أثر إيجابي في الرضا الوظيفي للمدرسين والعلاقة بين نمط السلوك القيادي للمدير ورضا المدرسين اعتمد على إدراكات المدرسين.

دراسة "سيد فؤاد سيد بسطويس" عام (١٩٩٨م) (١٠):

"بناء مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية"

تهدف الدراسة الى بناء مقياس الرضا الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي تكونت عينة الدراسة من ٦٠٠ معلم من معلمى المرحلة الاعدادية والثانوية، وأهم

الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة إلى بناء مقياس الرضا الوظيفي بصورته الأولى ٦٦ عبارة
وصورته النهائية ٢٥ عبارة لقياس الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية

إجراءات البحث

منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي متبعاً الأسلوب الإرتباطي نظراً لملائمة لطبيعة إجراءات
البحث .

مجتمع البحث

اشتمل مجتمع البحث على مدرسين التربية الرياضية بمحافظة القليوبية.

عينة البحث

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية واشتملت عينة البحث على (١٠٠) مدرس تربية
رياضية بادارة بنها التعليمية بمحافظة القليوبية و(٥٠) موجهة تربية رياضية و(٢٠) مدير مدرسة
، كما قام الباحثان بالتطبيق على عينة من نفس مجتمع البحث وخارج المجتمع الاصلى قوامها
(١٠) مديرين ، (٢٠) موجه، (٥٠) مدرس تربية رياضية، كما يتضمن الجدول التالي :

جدول (١)

توصيف عينة البحث

المجموع	المدرسين	الموجهين	المديرين	
٨٠	٥٠	٢٠	١٠	الاستطلاعية
٢٢٠	١٠٠	٥٠	٢٠	الاساسية

أدوات جمع البيانات:

أ- مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية (اعداد الباحثان)

ب- مقياس نمط القيادة والمرعوسين (محمد حسن علاوي)

أولاً مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية

خطوات بناء الاستبيان .

قد قام الباحثان بعد الاطلاع على المراجع العلمية والدراسات والبحوث السابقة بتصميم المقياس قيد البحث
باتباع الخطوات التالية :

تم الاطلاع على معظم المقاييس السابقة للرضا الوظيفي فى البيئة العربية إلهام مصطفى موران القصيرين (٢٠١٢) (٥)، أحمد كمال نصاري (٢٠١٢) (٤)، حامد محمود عوم ، وعبد اللطيف عبد الكريم موني (٢٠١٢) (٧)، أحمد عبد المنعم أحمد العايدى (٢٠١٢) (٢)، أحمد كمال عبد الحميد (٢٠١١) (٣)، عبده محمود عبد الحليم (٢٠٠٨) (١٤)، صبري أبو العز محمد (٢٠٠٨) (١١)، عبد الرحمن بن عبد الوهاب بن سعود الباطين (٢٠٠٧) (١٣)، جاد الله أبو المكارم جاد الله (٢٠٠٤) (٦)، هانى حسن عبده محمد بكبير (٢٠١١) (٢١)

قام الباحثان باستطلاع رأى معلمى التربية الرياضية بمحافظة القليوبية وذلك من خلال توجيه سؤال مفتوح عن أهم عوامل الرضا الوظيفي للمعلم.

ومن خلال ما توصل إليه الباحثان من أبعاد وعبارات المقياس وتم تحديد عدد (٩) محاور للمقياس وهى:

- العلاقة مع الزملاء.
- العلاقة مع الإدارة.
- العلاقة مع أولياء الأمور.
- العلاقة مع الطلاب.
- العلاقة مع التوجيه التربوي.
- الامكانيات والادوات والتجهيزات.
- الرضا عن الذات.
- طبيعة العمل.
- الراتب الشهري.

قام الباحثان بعرض المقياس على المتخصصين فى اللغة العربية لمراجعتها لغويا. ثم عرض الباحثان المقياس على المحكمين من اساتذة علم النفس الرياضى واساتذة المناهج وطرق التدريس تم تحديد مفردات المحاور وبلغ عدد العبارات (١٣٤) عبارة موزعة على (٩) محاور للمقياس فى صورته الأولية.

وقام الأساتذة المحكمين بحذف بعض العبارات الاخرى وبعد إجراء التعديلات اللازمة فى ضوء آراء الخبراء حيث تم اختيار العبارات التى بلغت نسبة الاتفاق عليها أكثر من ٨٠% ووصل عدد العبارات (١٠٣) عبارة موزعة على (٩) محاور، كما يوضحها الجدول التالى:

جدول (٢)

عدد العبارات في الصورة الاولية والنهائية للمقياس

عدد العبارات بعد الخبراء	عدد العبارات المحذوفة	عدد العبارات قبل الخبراء	المحاور
١١	٤	١٥	العلاقة مع الزملاء.
١٠	٥	١٥	العلاقة مع الإدارة.
١١	٤	١٥	العلاقة مع أولياء الأمور.
١٢	٣	١٥	العلاقة مع الطلاب.
١١	٢	١٣	العلاقة مع التوجيه التربوي.
١٢	-	١٢	الامكانيات والادوات والتجهيزات.
١٢	٤	١٦	الرضا عن الذات.
١٢	٥	١٧	طبيعة العمل.
١٢	٤	١٦	الراتب الشهري
١٠٣	٣١	١٣٤	المجموع

بعد إن تم إعداد المقياس في صورته النهائية بعد تعديل الأساتذة المحكمين قام الباحثان بتطبيق المقياس في دراسة استطلاعية. بتطبيق المقياس على عينة عشوائية قوامها (٥٠) معلماً ومعلمة للتربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية بمحافظة القليوبية بواقع (٢٥) من كل مرحلة وذلك بهدف التحقق من المعاملات العلمية والتعرف على مدى وضوحها وملاءمتها للتطبيق على عينة البحث حيث قام بتطبيق على عدد (٥٠) من المجتمع الاصلى للبحث ومن خارج العينة الاساسيه للبحث وذلك في الفترة من الاثنين الموافق ٢٠١٥/٣/٢ الى الخميس ٢٠١٥/٣/٢٦ م . وتم اجراء الدرسة الاساسيه في الفترة من يوم الاحد الموافق ٢٠١٥/٤/١٢ م وحتى الاربعاء الموافق ٢٠١٥/٥/١٥ م

وبعد تطبيق المقياس تم تحويل الاستجابة على عبارات المقياس في ضوء ميزان تقدير خماسي وذلك على النحو التالي :

العبارات في اتجاه هدف القائمة (أي التي تشير إلى وجود رضا وظيفي) :

- تنطبق بدرجة كبيرة جداً ويقدر لها (٥) خمس درجات .
- تنطبق بدرجة كبيرة ويقدر لها (٤) أربع درجات .
- تنطبق بدرجة متوسطة ويقدر لها (٣) ثلاث درجات .
- تنطبق بدرجة قليلة ويقدر لها (٢) درجتان .
- تنطبق بدرجة قليلة جداً ويقدر لها (١) درجة واحدة .

أما العبارات عكس اتجاه هدف القائمة (أي التي لا تشير إلى رضا وظيفي) ، فتعكس الدرجة على النحو التالي :

- تنطبق بدرجة كبيرة جداً ويقدر لها (١) درجة واحدة.
- تنطبق بدرجة كبيرة ويقدر لها (٢) درجتان.
- تنطبق بدرجة متوسطة ويقدر لها (٣) ثلاث درجات .
- تنطبق بدرجة قليلة ويقدر لها (٤) أربع درجات .
- تنطبق بدرجة قليلة جداً ويقدر لها (٥) خمس درجات.

أولاً صدق حساب معامل الصدق:

قام الباحثان أن لايجاد معامل الصدق بحساب صدق الاتساق الداخلي ولك :

تم التحقق من صدق المقياس باستخدام الاتساق الداخلي لابعاد المقياس وعباراته حيث تم التطبيق خلال الفترة من الاثنيين الموافق ٢٠١٥/٣/٢م الى الخميس الموافق ٢٠١٥/٣/٢٦م .

على عينة الدراسة الاستطلاعية (عينة التقنين) وقوامها (٥٠) فرداً من معلمى التربية الرياضية بمحافظة القليوبية وقد قام الباحثان بالخطوات الآتية :-

- حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية لكل بعد من ابعاد المقياس

- حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل بعد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية

لكل بعد من ابعاد المقياس ن = ٥٠

رقم العبارة	المحور الاول	المحور الثانى	المحور الثالث	المحور الرابع	المحور الخامس	المحور السادس	المحور السابع	المحور الثامن	المحور التاسع
١	*.٠٣٥٦	*.٠٥١٢	*.٠٥٢١	*.٠٦٢٠	*.٠٥٤٢	*.٠٦٢٤	*.٠٥٧١	*.٠٥٦٥	*.٠٥١٧
٢	*.٠٥٣٨	*.٠٤٨٢	*.٠٧٤٥	*.٠٥٨٠	*.٠٥٣٦	*.٠٥٨٢	*.٠٦٢١	*.٠٥٠٥	*.٠٤٨٩
٣	*.٠٤٥٢	*.٠٥٢٣	*.٠٦٥٤	*.٠٥٤٧	*.٠٥٨٤	*.٠٧١٤	*.٠٥٢٦	*.٠٥٤٩	*.٠٥٦٤
٤	*.٠٤٢٩	*.٠٦٢١	*.٠٥٢٦	*.٠٦٣٩	*.٠٦٣٨	*.٠٦٢٧	*.٠٣٨٦	*.٠٤٥٥	*.٠٤٧٧
٥	*.٠٥٢٦	*.٠٤٧١	*.٠٥٨٤	*.٠٥٢٣	*.٠٥٤٩	*.٠٥٥٥	*.٠٤٠٤	*.٠٤٨٩	*.٠٦٠٢
٦	*.٠٥٦٤	*.٠٦٢٤	*.٠٦٨١	*.٠٤٨٩	*.٠٥٢٨	*.٠٥٤٩	*.٠٣٦٨	*.٠٥٩٠	*.٠٥٤٣
٧	*.٠٥٢٧	*.٠٦٥٤	*.٠٧٩٤	*.٠٧١٠	*.٠٥٧٢	*.٠٥٧٣	*.٠٣٨٢	*.٠٤١١	*.٠٥٧٥
٨	*.٠٤٨٩	*.٠٦٣٢	*.٠٦٤٢	*.٠٥٨٠	*.٠٥١٩	*.٠٤٨٢	*.٠٤٩٤	*.٠٦٥٤	*.٠٣٨٥
٩	*.٠٦٣٢	*.٠٥٥١	*.٠٦٨١	*.٠٥٥٨	*.٠٦٢٨	*.٠٥٧٧	*.٠٤٠٦	*.٠٤٧٤	*.٠٤٦٧
١٠	*.٠٦٥٥	*.٠٤٧٨	*.٠٦٢٩	*.٠٥٤١	*.٠٦٤٤	*.٠٥٨٦	*.٠٣٨٣	*.٠٥٦٦	*.٠٤٤١
١١	*.٠٦١٢		*.٠٦١١	*.٠٦٢٥	*.٠٥٧٢	*.٠٥٢٠	*.٠٤٩١	*.٠٥١٤	*.٠٤٨٧
١٢				*.٠٤٣٣		*.٠٥٠٣	*.٠٣٩٥	*.٠٥١٣	*.٠٥٥٢

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣

يتضح من جداول رقم (٣) أنه :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل الدرجة الكلية لكل عبارة ومجموع درجات البعد الذي ينتمي إليه ما بين (٠.٣٥٦ - ٠.٧١٠) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للعبارة .

جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل بعد من ابعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس
(الرضا الوظيفي) ن = ٥٠

المحاور	معامل الارتباط
العلاقة مع الزملاء.	* ٠.٧٨٦
العلاقة مع الإدارة.	* ٠.٨٧٩
العلاقة مع أولياء الأمور.	* ٠.٧٦٠
العلاقة مع الطلاب.	* ٠.٧٤٥
العلاقة مع التوجيه التربوي.	* ٠.٦٦٤
الامكانيات والادوات والتجهيزات.	* ٠.٨٧٤
الرضا عن الذات.	* ٠.٦٢٥
طبيعة العمل.	* ٠.٧٤٥
الراتب الشهري	* ٠.٧١٠

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) = ٠.٢٧٣
يتضح من جدول رقم (٤) أنه :

تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للأبعاد ما بين (٠.٦٢٥ - ٠.٨٧٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للأبعاد.
ثبات مقياس الرضا الوظيفي :

شملت هذه الخطوة معامل استقرار عبارات المقياس عن طريق حساب التجزئة النصفية باستخدام معادلة الفا كرونباخ (Alpha Coefficient):

جدول (٥) قيم الفا كرونباخ لعبارات المقياس

البيان	القيمة
معامل الارتباط بين الجزئين	٠.٨٦١
معامل جتمان	٠.٧٩١
عدد عبارات الجزء الأول	٥٢ عبارة
عدد عبارات الجزء الثاني	٥١ عبارة
معامل ألفا للجزء الأول	٠.٦٤٥
معامل ألفا للجزء الثاني	٠.٧٨١

يتضح من جدول (٥) أنه :

قيم الارتباط بين جزئي المقياس بلغ (٠.٨٦١) ، وأن قيمة معامل ألفا للجزء الأول بلغ (٠.٦٤٥) ، وقيمة معامل ألفا للجزء الثاني بلغ (٠.٧٨١) ، وهذه قيم مرضية لقبول ثبات المقياس . وبذلك قام الباحثان بتطبيق المقياس في صورته النهائية على مجتمع الدراسة بصورة مكونه من (١٠٣ عبارة) موزع على (٩) أبعاد أساسية للتحقق من أهداف الدراسة، مرفق (٦) .

ثانياً: مقياس نمط القيادة والمرعوسين (محمد حسن علاوي)

يتكون المقياس من (٢٥) عبارة لتقيس أربع أنماط للقيادة (النمط الديمقراطي . النمط الإنساني . النمط الديكتاتوري . النمط بالإثابة) ويتكون كل نمط من ٦ عبارات، عدا النمط الديمقراطي يتكون من ٧ عبارات وذلك على ميزان رباعي التقدير (موافق . موافق إلى حد ما . أبداً . لا أوافق) (١ . ٢ . ٣ . ٤) على التوالي. مرفق (٧) .

قام الباحثان بحساب معامل الصدق باستخدام الصدق المرتبط بالمحك وهو الصورة الثانية للمقياس من خلال استجابات المرعوسين.

أ . حساب معامل الصدق:

جدول (٦)

معامل الارتباط بين الصورة ا والصورة ب ن = (٨٠)

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط
الصورة (ا) ن=٣٠	٢٧.٣٢	٣.٧١	*٠.٧٥٣
الصورة (ب) ن=٥٠	٢٧,٤٣	٣,٦٠	

*قيمة (ر) الجدولية = (٠.٢٢٤)

يتضح من جدول (٦) ان :

يوجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الصورتين مما يدل على قبول المقياس للتطبيق.

ب . حساب معامل الثبات:

جدول (٧)

قيم معامل الفا لعبارة النمط القيادي ن = (٥٠)

م	قيمة الفا	م	قيمة الفا	م	قيمة الفا	م	قيمة الفا	م	قيمة الفا
١	٠.٨٧٣	٦	٠.٨٤٣	١١	٠.٨١٢	١٦	٠.٨٩٣	٢١	٠.٨٦٩
٢	٠.٨٦٤	٧	٠.٨٣٠	١٢	٠.٨٨٣	١٧	٠.٨٨٠	٢٢	٠.٨٤٧
٣	٠.٨٤٦	٨	٠.٨١٢	١٣	٠.٨٦٢	١٨	٠.٨٤١	٢٣	٠.٨٧٣
٤	٠.٨٣٢	٩	٠.٨٤٣	١٤	٠.٨٢٥	١٩	٠.٨٥٥	٢٤	٠.٨٧٨
٥	٠.٨٨٩	١٠	٠.٨٢٤	١٥	٠.٨٦٧	٢٠	٠.٨٤٥	٢٥	٠.٨٨٠

يتضح من جدول (٧) انه:

تراوحت معامل ثبات المقياس باستخدام معامل الفا بين (٠.٨١٢-٠.٨٨٩) وهى قيمة مقبولة لثبات المقياس مما يدل على انه صالح للتطبيق.

المعالجة الإحصائية للبيانات:

استعان الباحثان أن بعدة معالجات إحصائية تتمثل في الآتي:

١. الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي . الانحراف المعياري).
٢. معاملات الارتباط .

نتائج ونتائفة البحث

عرض النتائج الخاصة بأنماط القيادة للمدربين والموجهين:

جدول (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأنماط القيادة للمدربين والموجهين (ن = ٥٠)

الموجهين ن=٥٠		المدربين ن=٢٠		الأنماط
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٢.١٣	٢٢.٨٢	١.٩٣	٢٢.٥٥	النمط الديمقراطي
٢.٠٧	١٦.٩٢	٢.٦١	١٧.١٠	النمط الإنساني
٢.٠٦	٢٢.٣٨	٢.٠٤	٢١.٥٠	النمط بالإثابة
٢.٣٧	٢٥.٤٠	٢.١٦	٢٤.٤٥	النمط الديكتاتوري

يتضح من جدول (٨) انه:

تفاوتت قيم المتوسطات الحسابية لأنماط القيادة فجاءت ترتب قيم المتوسطات الحسابية لأنماط القيادة كالأتي لدى المدربين والموجهين (النمط الديكتاتوري يليه النمط الديمقراطي يليه النمط بالإثابة يليه النمط الإنساني).

ويرجع الباحثان أن هذه النتيجة الى وجود القواعد والقوانين التى تحكم الادارة وكذلك الجمود فى الاعمال والاسلوب الادارى الروتيني الذى يتمثل فى تطبيق القواعد والقوانين والانفراد باتخاذ القرارات وذلك لتفسير الاعمال ، بينما يرجع الباحثان ان حصول النمط الانسانى الترتيب الاخير وذلك لاعتماد هذا النمط على ارضاء التابعين وهو اسلوب يصعب استخدامة وذلك لكثير الاعمال وتكدس الاعداد داخل المدارس من المعلمين والطلاب وكثرت المشكلات الادارية التى لاتتيح للمدربين والموجهين استخدام الاسلوب الانسانى مع المعلمين لصعوبة تطبيقه.

جدول (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية لابعاد الرضا الوظيفي (ن = ٥٠)

المستوى	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
مرتفع	٧٨.٩٥	٣.٥٨	٤٣.٤٢	العلاقة مع الزملاء.
منخفض	٥٩.١٢	٢.٧٤	٢٩.٥٦	العلاقة مع الإدارة.
مرتفع جداً	٨٢.٦٩	٢.٥٢	٤٥.٤٨	العلاقة مع أولياء الأمور.
مرتفع جداً	٨٠.٢٢	٣.٩٨	٤٨.١٣	العلاقة مع الطلاب.
متوسط	٦٨.٠٥	٣.١٦	٣٧.٤٣	العلاقة مع التوجيه التربوي.
منخفض	٥٣.٧٢	٣.٤٦	٣٢.٢٣	الامكانيات والادوات والتجهيزات.
متوسط	٦٥.١٢	٣.٤٨	٣٩.٠٧	الرضا عن الذات.
منخفض	٥٧.٥٧	٢.٠٨	٣٤.٥٤	طبيعة العمل.
منخفض	٥٤.٢٧	٢.٣٨	٣٢.٥٦	الراتب الشهري

يتضح من جدول (٩) انه:

أن أبعاد الرضا الوظيفي قد تفاوتت في المستوى حيث جاءت (العلاقة مع الإدارة- الامكانيات والادوات والتجهيزات- طبيعة العمل- الراتب الشهري) ذو مستوى منخفض ، بينما جاءت (العلاقة مع التوجيه التربوي- الرضا عن الذات) ذو مستوى متوسط ، وجاءت (العلاقة مع الزملاء) ذو مستوى مرتفع ، بينما جاءت (العلاقة مع أولياء الأمور- العلاقة مع الطلاب) مرتفعة جداً.

يرجع الباحثان أن هذه النتائج الى الضعف الموجود في العملية التعليمية بجوانبها وهو الوظيفية في العمل دون وجود حيز من الابتكار وكذلك ضعف الامكانيات والميزانية الخاصة بالانشطة الرياضية مضاف الى ذلك اهمال الادارة للحصص الخاصة بالتربية الرياضية وجهلها في نهاية اخر الايوم الدراسي وكذلك ضعف المرتب الذي يتقاضاه المعلمي مقارنة بباقي المعلمين الذين يعتمدون على الدروس الخصوصية .

العلاقات الارتباطية بين أنماط القيادة الرياضية وأبعاد مقياس الرضا الوظيفي:

يتضح من خلال الجدول التالي معاملات الارتباط بين أنماط القيادة وابعاد مقياس الرضا الوظيفي

جدول (١٠)

قيم الارتباط بين كل نمط من أنماط القيادة وأبعاد مقياس الرضا الوظيفي

الديكتاتوري	بالإثابة	الإنساني	الديمقراطي	
٠.٢٠٥-	٠.١٧٩-	٠.٢٣٤-	٠.٠١٤-	العلاقة مع الزملاء.
-٠.١١٤	٠.١٤٩-	٠.١٥٩-	٠.١١١	العلاقة مع الإدارة.
*٠.٢٧٩-	٠.١٩٣-	٠.١٢٩-	٠.٠١٢	العلاقة مع أولياء الأمور.
٠.٠١٦-	٠.١٥٦-	٠.٠٠٩	٠.٠٢٧	العلاقة مع الطلاب.
٠.٠٨١-	٠.١٩١-	*٠.٢٩٢-	٠.١٢١	العلاقة مع التوجيه التربوي.
٠.٠٢٢-	٠.٠٨٣-	٠.٠٦٨-	٠.١٤٦	الامكانيات والادوات والتجهيزات.
٠.١٣٧-	٠.٠٤٠	٠.٠٧٠	٠.٠٥٢	الرضا عن الذات.
٠.١٦٧-	٠.٢٠٦-	*٠.٢٤١-	٠.١٩٠	طبيعة العمل.
٠.١٨٤-	٠.١٧٧-	٠.٢٢٣-	٠.١٤١	الراتب الشهري

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٢٤٠

يتضح من جدول (١٠) انه:

- لا يوجد علاقة ارتباطية بين بين انماط القيادة قيد البحث وابعاد الرضا الوظيفي .
 - يوجد ارتباط دال احصائياً بين محور العلاقة مع اولياء الامور والنمط الديكتاتوري علاقة عكسية.
 - يوجد ارتباط دال احصائياً بين محور العلاقة مع التوجيه التربوي والنمط الإنساني علاقة عكسية.
 - يوجد ارتباط دال احصائياً بين محور طبيعة العمل والنمط الإنساني علاقة عكسية.
- يرجع الباحثان أن هذه النتائج الى الروتين في المستوى الادارى للموجهين والمديرين قد أدى الى جمود النتائج النفسية لدى المعلمين مما أدى الى عدم ارتباط رضا المعلمين عن الاساليب القيادية لثبات الاسلوب القيادي في جميع المؤسسات التعليمية باختلاف الاشخاص لان القائد في المؤسسات التعليمية هي اللوائح والقوانين وليست الشخصية القيادية لعدم وجود ابتكار في الاسلوب الادارى.

الاستنتاجات:

- جاء الاسلوب المتبع من المديرين والموجهين (النمط الديكتاتوري يليه النمط الديمقراطي يليه النمط بالإثابة يليه النمط الإنساني).
- جاءت ابعاد الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية (العلاقة مع الإدارة- الامكانيات والادوات والتجهيزات- طبيعة العمل- الراتب الشهري) ذو مستوى منخفض

- جاءت ابعاد الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية (العلاقة مع التوجيه التربوي- الرضا عن الذات) ذو مستوى متوسط ، وجاءت (العلاقة مع الزملاء) ذو مستوى مرتفع
 - جاءت ابعاد الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية (العلاقة مع أولياء الأمور- العلاقة مع الطلاب) مرتفعة جداً.
 - لا توجد علاقة بين النمط القيادي وابعاد الرضا الوظيفي.
 - يوجد ارتباط دال احصائياً بين محور العلاقة مع اولياء الامور والنمط الديكتاتوري علاقة عكسية.
 - يوجد ارتباط دال احصائياً بين محور العلاقة مع التوجيه التربوي والنمط الإنساني علاقة عكسية.
 - يوجد ارتباط دال احصائياً بين محور طبيعة العمل والنمط الإنساني علاقة عكسية.
- التوصيات:**

يرى الباحثان ان **أن يجب الوضع في الاعتبار بعض التوصيات في ضوء النتائج والاستنتاجات:**

- مهنة التعليم تعتبر من المهن الضاغطة والتي يواجه فيها المعلم أنواعاً من الضغوط المرتبطة بعوامل متعددة ومتشابكة مما يؤدي الى درجه رضا وظيفي متوسطة لمعلمي التربية الرياضية
- زيادة الاهتمام بالمعلمين وبخاصة معلمي التربية الرياضية مما اتضح من خلال الدراسة ما يقومون به من أعمال كبيرة لا تقل أهمية عن غيرها من المواد الدراسية الأخرى.
- وضع الحوافز التشجيعية الأخرى لتحفيز المعلمين لانتمائهم إلى وظيفتهم وشعورهم بالرضا عن ما يقومون به من أعمال.
- توجيه أنظار المهتمين والمسؤولين عن تقييم المعلمين بوضع الخطط والسياسات الأخرى لتشجيع كافة المعلمين على أداء وظيفتهم بصورة جيدة ومرضية.
- إبراز أهمية دور معلمين ومعلمات التربية الرياضية في بناء المجتمع بناءً صحياً سليماً يسهم في رفع درجه الرضا الوظيفي.
- تدريب المديرين والقيادات الجامعية على استخدام اشكال متعددة من القيادة واهمها الديمقراطية.
- إعطاء فرص أكثر لزيادة التفكير المعتمد على الابتكار لمعلمين ومعلمات التربية الرياضية لتحسين قدرتهم على تطوير نفسه بما يتناسب مع الظروف المحيطة بهم.
- تهيئة المناخ التربوي المناسب داخل المدرسة حتى يتمكن المعلم من العمل بكفاءة ، الأمر الذي يساعد علي إرتفاع مستوي رضائه عن مهنة تدريس التربية الرياضية.
- أن يكون الاسلوب المستخدم في الإدارة هو الاسلوب الديمقراطي وليس الاسلوب الديكتاتوري

المراجع

أولاً المراجع باللغة العربية

١. أحمد صقر عاشور: " إدارة القوى العاملة "، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ١٩٨٤م.
٢. أحمد عبد المنعم أحمد العايدي (٢٠١١) : الرضا المهني لدي معلم المرحلة الابتدائية و علاقته بكل من الكفاءة الذاتية للمعلم و التحصيل الأكاديمي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة .
٣. أحمد كمال عبد الحميد (٢٠١١) : الرضا الوظيفي لدي معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا و علاقته بدافعية الانجاز ، رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة .
٤. أحمد كمال نصاري(٢٠١٢) : الكفاءة النفسية و علاقتها بمفهوم الذات و الرضا الوظيفي لدي العاملين في المجال الرياضي بجامعة قنا ، مجلة كلية التربية جامعة بنها ، مجلد ٢٣ ، العدد ٩٠ ، إبريل ، مصر .
٥. إلهام مصطفى موران القصيرين (٢٠١٢) : الرضا الوظيفي لدي معلمي و أخصائي التوحيد بمؤسسات و مراكز التربية الخاصة بالأردن ، مجلة كلية التربية جامعة بنها ، مجلد ٢٣ ، العدد ٩٠ ، إبريل، مصر .
٦. جاد الله أبو المكارم جاد الله (٢٠٠٤) : النموذج البنائي لمكونات الذكاء الأنفعالي المهمة في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الخاصة ، مجلة كلية التربية جامعة بنها ، مجلد ٥٨ ، العدد ١٤ ، مصر .
٧. حامد محمود عوم ، و عبد اللطيف عبد الكريم موني (٢٠١١) : الرضا الوظيفي لدي معلمي التربية الرياضية في محافظة عجلون و جرس في ضوء بعض المتغيرات ، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية و علم النفس ، مجلد ٩ ، العدد ٤ ، مصر .
٨. حسين عبد الحميد أحمد رشوان (١٩٩٧): العلاقات الإنسانية في (علم النفس، علم الاجتماع، علم الإدارة)، المكتب الجامعي الحديث.
٩. ريتشارد جيرسون، ترجمة خالد العمري (٢٠٠٦م) : كيف تقيس رضا العاملين في ٥٠ دقيقة، ط ٢، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة
١٠. سيد فؤاد سيد : " بناء مقياس الرضاء الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة ، جامعة حلوان ، القاهرة ، ١٩٩٨ م .
١١. صبرى أبو العز محمد (٢٠٠٨م) : بناء مقياس الرضا الوظيفي للاخصائيين الرياضيين بمديرات الشباب والرياضة، رسالة دكتوراه غير منشوره، كلية التربية الرياضية للبنين جامعة بنها

١٢. صلاح محمد حسب الله (٢٠٠٠): أنماط القيادات الطلابية ببعض الجامعات وعلاقتها بمفهوم الذات الجسمية وبعض سمات الشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين، القاهرة، جامعة حلوان.
١٣. عبد الرحمن بن عبد الوهاب بن سعود الباطين (٢٠٠٧) الرضا الوظيفي لمديري مدارس التعليم العام ، مجلة كلية التربية جامعة بنها ، مجلد ١٧ ، العدد ٧٠ ، مصر .
١٤. عبده محمود عبد الحليم (٢٠٠٨م) : أثر تمكن العاملين على الرضا الوظيفي بمديريات الشباب والرياضة بجنوب الصعيد، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة اسيوط .
١٥. فؤاد العاجز، جميل نشوان (٢٠٠٤م) : عوامل الرضا وتطوير فاعلية اداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزه، الجامعة الإسلامية، كلية التربية، المؤتمر التربوي الأول ، فلسطين.
١٦. محمد حسن علاوى (١٩٩٨): سيكولوجية القيادة الرياضية، مركز الكتاب للنشر .
١٧. ممدوحة محمد سلامة(١٩٩٤): علم النفس الاجتماعى أنت وأنا والآخرون، مكتبة الانجلو المصرية.
١٨. موسى النبهان أحمد (٢٠٠١م) : تطوير اداة لقياس درجة الرضا عن الدراسة فى كلية العلوم التربوية، جامعة مؤته، قطر، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد ٢٠.
١٩. نبيل رسلان عبد الموجود (١٩٩٨م): الإدارة الوظيفية والرضا عن العمل " مجلة الإدارة " اتحاد جمعيات التنمية الإدارية
٢٠. نبيل عبدالمطلب محمد (١٩٩٨): أنماط السلوك القيادى لدى معلم التربية الرياضية وعلاقتها باتجاهات الطلاب نحو النشاط الرياضى بالمرحلة الثانوية، رسالة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط.
٢١. هانى حسن عبده محمد بكير(٢٠١١): الرضا الوظيفى لمعلمى التربية الرياضية وعلاقته بالكادر الخاص للمعلمين بمحافظة الشرقية ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية الرياضية ، جامعة بنها.
- ثانياً المراجع باللغة الانجليزية
٢٢. Douglas (١٩٩٢): The relationship between principle leadership style and teacher job satisfaction. Dissertation abstract international, Vol. ٥٣, No. ٣.