



تحليل واقع الرضا الوظيفي لدى المدربين المعتمدين في الاتحاد العراقي للتنس

م.م حيدر طالب جاسم م.د حسين خميس حسين م.د محمد قصي محمد
haidertalb198@gmail.com husseinyosef051@gmail.com Mohammedqusay38@gmail.com

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة بغداد

مستخلص البحث

يهدف البحث إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي لدى المدربين العاملين في الأندية العراقية والمعتمدين من قبل الاتحاد العراقي للتنس بجميع فروع من وجهة نظر المدربين أنفسهم، وكانت مشكلة البحثي التساؤل التالي هل ان المدربين العاملين لدى الاتحاد العراقي المركزي وفروعه لديهم رضا عن العمل كمدرّب بمستوى يمكنهم من تحقيق أهدافهم وهل تتوفر ظروف ملائمة لعملهم في هذه المؤسسات الرياضية؟ وقام الباحثون باستخدام المنهج الوصفي بأسلوب الدراسة المسحية لملائمته مع طبيعة مشكلة البحث، وتكون مجتمع الدراسة من (39) مدرباً لفرق اندية العراق بالتنس المعتمدين من قبل الاتحاد العراقي للتنس، اما عينة البحث فكانت (36) مدرباً، وتم اعداد مقياس (الرضا الوظيفي لدى مدربين التنس في العراق)، وتم تطبيق المقياس على العينة لاستخراج الاسس العلمية للمقياس، وبعد ذلك تم اعادة لاختبار على نفس العينة بعد مرور أكثر من شهرين ونصف على نفس العينة وذلك لاستخراج نتائج البحث والتي منها التوصل الى بناء مقياس الرضا الوظيفي لمدربي التنس في العراق ووضع مستويات معيارية لمعرفة مستوى رضاهم الوظيفي وتبين ان مستوى الرضا الوظيفي لديهم وقع في المستوى الضعيف وذلك لما يعانيه من بعض الأمور كقلة الرواتب وعدم وجود مكافئات في حالة تحقيق إنجازات محلية او دولية ووجود اهمال كبير من إدارات الأندية للعبة التنس مقارنة مع باقي الألعاب واهمال المنشآت الخاصة باللعبة وعدم توفر التجهيزات الحديثة التي تتلائم مع تطور اللعبة مقارنة مع بقية الدول المتطورة.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، المدربين، الاتحاد العراقي للتنس، اندية العراق.

Abstract

Occupational Satisfaction Reality Analysis In Iraqi Tennis Federation Coaches

The study aims to Reality Analysis of occupational satisfaction and identifying the occupational satisfaction level of coaches in Iraqi clubs certified by the Iraqi national federation of tennis from the coaches' point of



view. The problem of the research lies in answering the question: do Iraqi tennis federation coaches have a high level of satisfaction? do they have the suitable conditions for working in this sport foundation?

The researchers used the descriptive method. The subjects were (39) coaches certified by the Iraqi tennis federation. The researchers designed an occupational satisfaction measurement for Iraqi tennis coaches. The data was collected and treated using proper statistical operation to conclude criteria for identifying the level of coaches' occupational satisfaction. The results showed weakness in occupational satisfaction level due to lack of salaries, and expertise, lack of national and international attention compared to other sports as well as negligence of tennis facilities and equipment's.

Keywords: occupational satisfaction, coaches, tennis federation, Iraqi clubs.

الفصل الاول

1-التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

ان أي شخص يحب ان يعمل في ظروف تساعد على الابداع والمقدرة على تحقيق الأهداف، ولذلك فإن عملية الارتقاء بمستوى الأندية ومستوى الفرق الرياضية والمنتخبات يجب ان تتوفر لها عدة ظروف بمستوى جيد حتى تتمكن من عملية الارتقاء وبالتالي تحقيق الإنجاز الرياضي والتوصل الى بناء أجيال رياضية بمستوى عالي بما يخدم المسيرة الرياضية في المستقبل، إذ يمارس لعبة التنس في العراق العديد من اللاعبين وعلى مستوى الأندية والمنتخبات الوطنية لكن يلاحظ بأن الظروف المتوافرة غير ملائمة لهذا الجيل من الرياضيين الشباب والذين هم مستقبل اللعبة في العراق.

وتعد مهنة المدرب في لعبة التنس مهمة للغاية من خلال دوره الواضح في اختيار اللاعبين الجيدين الصغار والعمل على صقلهم وايصالهم لمرحلة اتقان اللعبة وعملية اختيار الأفضل للوصول الى المنتخبات الوطنية والسعي المستمر لاستقرار الفرق الرياضية وأيضاً تلبية متطلبات الهيئات الإدارية رغم الظروف الغير مناسبة من عدة نواحي ومن اهمها الناحية المالية والناحية الأمنية وأوضاع البلد المتغيرة دائماً.

ويعد الرضا الوظيفي من اهم العناصر التي تعمل على زيادة جودة أداء العاملين داخل أي مؤسسة وإن توفير احتياجات المدربين الشخصية والوظيفية وتوفير ابسط انواع الخدمات العامة لهم في الاندية والاتحادات الرياضية يؤدي الزيادة فيأواصر الألفة والانتماء تجاه تلك المؤسسات، اذ يعرف (منصور محمد المعمر، 1993، 201) الرضا الوظيفي بأنه الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلاً على عمله برغبة وحماس ويحرص على زيادة كفاءته وإنتاجه وعمله.



وينسجم هذا الرضا مع الهدف الأساسي الذي تهدف اليه الإدارة الرياضية ألا وهو تطوير الرياضيين وتقديم الخدمات لجميع العاملين فيها والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية وتهيئة جميع الظروف والإمكانات التي تساعد على زيادة مستوى أدائهم وفعاليتهم في المجال الرياضي. وبالتالي عند توافر الظروف المناسبة يرتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين مما يعطي المدربين الدور الكامل والمباشر في العملية التدريبية وتنفيذ الاهداف الواقعية.

1-2 أهمية البحث

وتكمن أهمية البحث في التعرف على واقعا لرضا الوظيفي لمدربي التنس في الاتحاد العراقي بجميع فروعهم ومستوى ذلك الرضا الوظيفي للمدربين داخل مؤسساتهم الرياضية مما يساعد إدارة الاتحاد على معرفة الأسباب والعوامل التي تجعل المدرب راضيا عن عمله وتوفيرها لهم وخلق الظروف المناسبة لأداء العمل، وأيضا معرفة العوامل التي تجعل المدرب غير راض عن عمله وتجنبها وهذا يؤدي الى تحقيق الرضا الوظيفي لدى المدربين والوصول الى الإنجاز المنتظر منهم.

1-3 مشكلة البحث

اما مشكلة البحث فتتمثل في ان المدربين المعتمدين رسميا لدى الاتحاد العراقي للتنس هل لديهم رضا وظيفي عن عملهم في مؤسساتهم الرياضية التي يعملون بها والمثبتة رسميا لدى الاتحاد وما هو مستوى هذا الرضا الوظيفي وبسبب عدم وجود مقياس علمي خاص يتناسب مع عينة البحث ارتأى الباحثون اعداد مقياس مستوى الرضا الوظيفي لمدربي التنس في الأندية العراقية والمعتمدين من قبل الاتحاد العراقي للتنس بجميع فروعهم ومعرفة مستوى رضاهم الوظيفي داخل مؤسساتهم علما ان للمدربين الدور المهم والصعب وخاصة في تطوير العملية التدريبية وانعكاسها على أداء اللاعبين، وان دورهم أساس في عمليات التطوير والتحسين للاعبين لذلك يجب ان يتوفر لهم ظروف ترضيهم حتى يتمكنوا من الاستمرار بتقديم افضل ما يمكن تقديمه.

ويعد الرضا الوظيفي للعاملين في الأندية والمؤسسات الرياضية مقياس جيد لمدى تقبلهم لعملهم والظروف المتوافرة ومدى استقرارهم لتحقيق العمل التدريبي بأجود صورة ممكنة ومدى توفير المستحقات مقارنة مع المطلوب منهم من أداء وإنجاز، فأن حالة عدم الرضا عن عملهم يدفعهم الى الإحباط واللامبالاة مما يؤدي الى أثر سلبي في عملية التدريب.

1-4 أهداف البحث

ويهدف البحث الى:

- اعداد وتطبيق مقياس الرضا الوظيفي لمدربي التنس في الأندية العراقية المعتمدين من قبل الاتحاد العراقي للتنس.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمدربي التنس في الأندية العراقية المعتمدين من قبل الاتحاد العراقي للتنس.
- تحليل واقع الرضا الوظيفي والوقوف على اهم الاسباب التي تقف خلف هذا الواقع.



الاجراءاتوالادوات:

قامالباحثونباستخدامالمنهجالوصفيبالأسلوبالمسحيلحمشكلةالبحثكونه يتلاءم مع طبيعة الدراسة، اذ اختيرمجتمعالباحثمن (39) منمدربين لعبة التنس في الأندية العراقية والمعتمدين من قبل الاتحاد العراقي للتنس وامااختيارهبالطريقةالعمديةكونهميلائمونمشكلةالبحثالمراد دراستها، اماعينةالبحثفكونتمن (36) مدربا، وبنسبةمئويةبلغت (92.30%) منمجتمعالاصل، وتماستبعاد (2) من المدربين لعدم القدرة على التواصل معهم) وتم استخدام (2 مدربين) بالتجربةالاستطلاعية، وبذلك تم تطبيق المقياس بصورته الأولية على (34) مدربا.

جدول (1)

يبين توزيع العينة

النسبة المئوية	عدد العينة	اسم العينة
5.55%	2	التجربة الاستطلاعية
94.44%	34	عينة الاسس العلمية
94.44%	34	عينة التطبيق

اعداد مقياسالرضا الوظيفي لمدربي التنسالمعتمدين فيالعراق:

لتوفير اداة يمكن من خلالها قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى مدربين لعبة التنس في الاندية العراقية والمعتمدين من قبل الاتحاد العراقي للتنس قام الباحثون بالاطلاع على مجموعة من المقاييس ذات العلاقة وتم التوصل الى انيقوم الباحثون بأعداد المقياس الرضا الوظيفي لمدربي لعبة التنس في العراق وذلك باعتماد على المقياسالذي تم بنائه من قبل (محمد عبد الوهاب حسينوآخرون، 2008) واجراء التعديل عليه حتى يلائم عينة البحث المراد دراستها، إذ قام الباحثون بأعداد وصياغة المقياس حسب مشكلة البحث وعينته وهم مدربون لعبة التنس في العراق، وقام الباحثون بحذف وتعديل واطافة بعض العبارات للمقياس المعد، وتم استخراج الأسس العلمية للمقياس كالصدق والثبات، وقام الباحثون بعرض المقياس على مجموعة من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة الرياضية والاختبار والقياس، وتم الاخذ بأرائهم حول تعديل بعض العبارات، إذ تم الموافقة على (32) عبارة، وكما موضحة في الجدول رقم (2) وبذلك تم التوصل الى مقياس منسجم مع مجتمع البحث، تم تطبيق المقياس بتاريخ يومالخميسالموافق (2019/7/11)، وذلكتزامنامعأقامتهتصفياتاللاعبينالمتقدمينوالمؤهلةلكأس (ديفز) وأيضا إقامةبطولةالعراقلفئاتالعمريةفيالعاصمةبغدادوبحضور جميعالأنديةوالاتحاداتالفرعيةمنشمالالعراق حتجنوبه، اذبلغعددمدربيالتنس (34) مدرب وذلك لاستخراج الاسس العلمية لبناء المقياس المعد، وبعد اجراء الاسس العلمية تم الابقاء على (34) عبارة.

جدول (2)

يبين توزيع العبارات على مجالات المقياس



عدد العبارات	اسم المجال
7	محتوى العمل
8	بيئة العمل
9	الراتب والحوافز المادية
8	الأنماط المادية

• الصدق الظاهري:

استخدم الباحثون نوعين من أنواع الصدق ومنها الصدق الظاهري وذلك للتحقق من مدى ملائمة عبارات مقياس (الرضا الوظيفي لمدربي التنس المعتمدين في العراق) لقياس الظاهرة المراد دراستها وبعد الصدق الظاهري بنوع عامهما ما أتوا بالصدق وخاصة في بناء الاختبارات أو المقاييس لأنهم يشيرون بمدى ملائمة المقياس لقياس السمة المطلوبة أو أن يتم من خلالهم معرفة مدى وضوح العبارات ومدى صلاحيتها من خلال الإجابات المناسبة وحسب رأي أصحاب الاختصاص، الذي يشير إلى مدى ارتباط عبارات المقياس بالمتغير المراد قياسه، ويتحقق مؤشر الصدق هذا كما يشير (Freeman، 1962، 90) "حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها، وقد يكون ذلك خبيراً"، وحقق الباحثون هذا من خلال عرض عبارات المقياس على مجموعة من ذوي الاختصاص (ملحق 1) وتم اتخاذ ما يلزم من اجراءات احصائية اذ تم اعتماد نسبة (75%) فأكثر كنسبة قبول، اذ تم عرض (36) عبارة على الخبراء وبعد اجراء التحليل الاحصائي لأراء الخبراء تم الابقاء على (32) عبارة مع اجراء بعض التعديلات على العبارات حتى تلائم موضوع الدراسة.

• القوة التمييزية للعبارات:

وهو النوع الثاني من أنواع الصدق الذي استخدمه الباحثون اذ يقصد به قدرة العبارة على التمييز بين الاشخاص الذين يتصف وبدرجة عالية عن الاشخاص الذين يتصف وبدرجة واطئة في السمة او المفهوم المطلوب قياسه ولما كانت السمة المراد قياسها في هذه الدراسة هي الرضا الوظيفي فان القوة التمييزية للفقرات معناها ان للفقره القدرة على التمييز بين المدربين الذين يتصف وبمستوى عالم الرضا الوظيفي عن الذين لديهم مستوى اقل من السمة نفسها، ويذكر (عبد الله الصمادي وماهر الدرايع، 2003، 155) يتم ترتيب الاستثمارات تنازلياً، "بعدها يتم اختيار مجموعتين طرفيتين بواقع 27% من العينة الكلية التي أخضعت للقياس، مجموعة عليا ممثلة بالأفراد الحاصلين على أعلى الدرجات، ومجموعة دنيا ممثلة بالأفراد الحاصلين على أوطأ الدرجات"، وبذلك تم ترتيب استثمارات اجابات عينة البحث البالغة (34) استمارة تنازلياً ومن خلال ذلك حددت المجموعتين من الطرف ان

في كل مجموعة (27%) بعدد (9.18) ويقرب الى العدد(9) وبذلك يصبح عدد الاستمارات (9)استمارات تخص المدربين وضمت المجموعة الوسطى (16) مدرب.

وباستخدام الاختبار التائي (*T. Test*) لدلالة فروق الاوساط الحسابية بين المجموعتين العليا والدنيا تبين ان جميع الفقرات دالة احصائية إذ تبين ان مستوى الدلالة هو اقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) ودرجة حرية (15) والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4)

بيبا القوة التمييزية لعبارات المقياس المبني

رقم العبارة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة ت المحسوبة	المعنوية الحقيقية	نوع الفرق
	ع	س	ع	س			
.1	0.86954	4.5122	0.00000	5.0000	-3.592	0.001	معنوي
.2	0.00000	2.0000	0.00000	4.0000	-10.288	0.00	معنوي
.3	0.48765	3.6341	0.46065	4.2927	-6.286	0.00	معنوي
.4	0.50606	2.5122	0.38095	4.1707	-16.766	0.00	معنوي
.5	0.49386	1.3902	1.19603	2.6585	-6.276	0.00	معنوي
.6	0.00000	3.0000	0.50606	4.5122	-19.134	0.00	معنوي
.7	1.61207	3.4146	0.00000	5.0000	-6.297	0.00	معنوي
.8	0.00000	1.0000	0.77381	2.4146	-11.706	0.00	معنوي
.9	0.49878	1.4146	0.94804	2.4146	-5.977	0.049	معنوي
.10	0.49386	4.6098	0.00000	5.0000	-5.060	0.00	معنوي
.11	0.00000	3.0000	0.78165	4.1951	-9.790	0.00	معنوي
.12	0.49878	3.4146	0.33129	4.1220	-7.564	0.00	معنوي
.13	0.47112	2.6829	0.00000	4.0000	-17.901	0.00	معنوي



معنوي	0.00	-4.068	0.46065	4.2927	0.00000	4.0000	.14
معنوي	0.00	-16.971	0.33129	1.8780	0.00000	1.0000	.15
معنوي	0.00	-8.568	0.66259	3.2439	0.96018	1.6829	.16
معنوي	0.00	-31.649	0.26365	3.0732	0.30041	1.0976	.17
معنوي	0.00	-13.750	0.48009	4.6585	0.70365	2.8293	.18
معنوي	0.00	-16.289	0.90122	3.2927	0.00000	1.0000	.19
معنوي	0.00	-5.242	0.00000	5.0000	1.43008	3.8293	.20
معنوي	0.00	-5.060	0.00000	5.0000	0.49386	4.6098	.21
معنوي	0.00	-10.445	0.00000	5.0000	0.44857	4.2683	.22
معنوي	0.00	-13.894	0.00000	4.0000	0.67445	2.5366	.23
معنوي	0.00	-18.755	0.26365	3.0732	0.30041	1.9024	.24
معنوي	0.00	-12.839	1.04765	3.9512	0.48765	1.6341	.25
معنوي	0.025	-16.984	0.48009	4.6585	0.49510	2.8293	.26
معنوي	0.002	-3.126	0.00000	5.0000	0.64958	4.6829	.27
معنوي	0.011	-2.619	0.00000	5.0000	0.35784	4.8537	.28
معنوي	0.00	-7.149	0.00000	5.0000	0.50243	4.4390	.29
معنوي	0.00	-18.161	0.00000	3.0000	0.49878	1.5854	.30
معنوي	0.00	-19.773	0.30041	3.0976	0.21808	1.9512	.31
معنوي	0.00	-18.862	0.48009	4.6585	0.48009	2.6585	.32

معنوي >(0.05)

• الثبات:

قام الباحثون بالتأكد من اتصاف المقياس بالثبات من خلال استخدام معامل(الفا كرو نباخ) وتبين ان معامل الارتباط لمقياس (الرضا الوظيفي لمدرربي التنس المعتمدين في العراق) هو (0,91)، وهي قيمة عالية للارتباط.

• بعد استخراج الأسس العلمية للمقياس قام الباحثون بتطبيق المقياس على عينة التطبيق وذلك لاستخراج مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة البحث وذلك بتاريخ (2019/9/29-19)، اذ تم الذهاب الى الاتحاد المركزي للتنس في بغداد ومن ثم التنقل بين المحافظات الجنوبية والمحافظات الشمالية ولفترة زمنية وصلت الى 10 أيام اذ تم التنسيق والتواصل عن طريق الهاتف مسبقا مع المدربين لمعرفة أماكن تواجدهم واوقات تدريباتهم، اذ بلغ العدد الكلي لعينه التطبيق الرئيسي (34) مدرب واستخدم الباحثون الحقيبة الاحصائية (SPSS) للتوصل الى نتائج الدراسة من خلال القوانين الاتية:

1. النسبة المئوية.
 2. الوسط الحسابي.
 3. الوسيط.
 4. الانحراف المعياري.
 5. معامل الفا كرو نباخ.
 6. الدرجة المعيارية والمعيارية المعدلة.
 7. القوة التائية (اختبار – ت) للعينات المستقلة.
 8. معامل الالتواء.
- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:
- عرض وتحليل ومناقشة مستوى الرضا الوظيفي لمدربين التنس في العراق.

جدول (5) يبين مستويات الرضا الوظيفي ونسبها المئوية

المستوى	جيد جدا	جيد	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا
التكرار	5	6	8	13	2
النسبة المئوية	14.70 %	17.64 %	23.52 %	38.23 %	5.88 %

• مناقشة النتائج:

بعد عملية تطبيق المقياس على عينة التطبيق تم استخراج النتائج اجراء المعالجات الإحصائية لها وكما موضح في الجدول رقم (5) اذ تم التوصل الى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى مدربين التنس المعتمدين في العراق وكان المستوى (جيد جدا) قد حصل على نسبة مئوية 14.70%، اما المستوى (جيد) قد حصل على نسبة مئوية 17.64%، والمستوى (متوسط) قد حصل على نسبة 23.52%، بينما حصل المستوى (ضعيف) على نسبة 38.23% وهو الأعلى من بين بقية النسب، وحصل المستوى (ضعيف جدا) على نسبة 5.88%، وهذا يدل ان اغلب المدربين لا يشعرون بالرضا اثناء أداء عملهم.

نستنتج من هذه النتائج بأن مستوى الرضا الوظيفي للمدربين العاملين في اتحاد التنس في العراق من مستوى كان بين متوسط ضعيف ويعزوا الباحثون أسباب هذا المستوى الى عدة أسباب أهمها ان معظم المدربين ضعفت لديهم الرغبة في أداء العمل بسبب عدم ملائمة الظروف المتوافرة مع طبيعة عملهم وضعف في دعم المدربين ماديا ومعنويا وأيضا عدم ملائمة الراتب مع احتياجات المدربين واهمل موضوع المكافآت والحوافز في حالة تحقيق أي انجاز، اذ يذكر (احمد صقر عاشور، 2005، 243) "كون النقود أو المال الوسيلة الوحيدة لاقتناء متطلبات الحياة المادية، وكونها وسيلة لتحسين ظروف الجوانب الأخرى من الحياة خارج المنظمة وهذا يعزز العلاقة بين مختلف جوانب حياة العامل"، كما وهناك قلة اهتمام من إدارات الأندية بلعبة التنس وعدم توفير جميع الاحتياجات عند وجود بطولات كوسائل نقل او أماكن للمبيت وطعام وأيضا عدم توفير أماكن صالحة بنسبة جيدة للتدريب، فضلاً عما سبق من أسباب هذا المستوى المنخفض الرضا لدى المدربين انهم ينظرون الى اقرانهم في الدول الاخرى ويجدون ان المقارنة غير منصفة بسبب قدم التجهيزات والمستلزمات او لكيفية التعامل مع المدربين من قبل الاتحاد وإدارة الأندية او لسبب العوائد المادية والمعنوية والاجتماعية والتي يعبر عنها (شوقي ناجي جواد، 2000، 231) " تمثل العوائد أنواع الحاجات المادية والمعنوية كافة التي توفرها المؤسسة لتحقيق درجات من الإشباع لعمالها على وفق ما قدموه من جهد في تأدية مهامهم"، وأهمها : الأجر، الحوافز والمكافآت والترقية فيشعر العامل بالرضا إذا كانت العوائد توزع وفقا لنظام محدد ثابت يضمن توفرها بالقدر المناسب وبالشكل العادل" وأيضا العمل تحت قرارات مباشرة من الادارات بدون الرجوع الى اراء المدربين الذين هم اقرب الى اللعبة ومعرفة جميع امورها وأيضا عدم وجود قوانين وأنظمة تحمي المدرب وتقف الى جانبه وتمنع ابعاده، وعدم اجباره على عمل أشياء غير مقتنع بها، و أيضا مكافئته ودعمه بشكل مستمر حسب انظمته مثبتة تجعله يستمر في تحقيق الإنجازات اذ للأنظمة دور مهم كما ذكر (احمد صقر عاشور، 2006، 151) الذي يؤكد ان "وجود أنظمة عمل ولوائح وإجراءات وقواعد تنظيم العمل وتوضيح التصرفات

وتسلسلها بشكل يسير العمل ولا يعيغه فكلما كانت هذه السياسة تتصف بالمرونة والتكامل والاستقرار وتوافر المعلومات الكاملة يكون هناك ضمان نسبي للرضا الوظيفي".

الملاحق

ملحق رقم (1)

اسماء الخبراء اسماء الخبراء الذي عرضت عليهم استمارة تحليل المضمون

ت	اللقب العلمي واسم الخبير	الاختصاص	مكان العمل
1.	أ.د. حسن ناجي محمود	إدارة رياضية	كلية الاسراء قسم التربية البدنية
2.	أ.د. عبد الله هزاع علي	علم النفس الرياضي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد
3.	أ.د. فارس سامي يوسف	اختبار وقياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد
4.	أ.د. محمد حسن هليل	تعلم حركي / تنس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد
5.	أ.م.د. خالد اسود لاخي	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة المثنى
6.	أ.م.د. سلام حنتوش رشيد	ادارة وتنظيم	الجامعة المستنصرية / كلية التربية الاساسية / قسم التربية البدنية
7.	م.د. ثامر حماد رجه	إدارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد

ملحق رقم (2)

المقياس بصورته النهائية



ت	العبارات	تنطبق دائما	تنطبق احيانا	لا تنطبق
1	اشعر بالسعادة عند أداء عملي وتفوق سعادة باقي افراد الفريق			
2	ليس لدي أي رغبة في اداء عملي			
3	تتلاءم طبيعة عملي ومتطلباته مع المستقبل المهني ومع طموحي			
5	يتناسب عملي مع تحصيلي العلمي ومع قدراتي ومهاراتي العملية			
6	اشعر بالانسجام مع لاعبي الفريق الذي ادربه ومع إدارة الأندية والاتحاد			
7	توفر مهنتي الأمان لأسرتي في حالة العجز عن الاستمرار في أداء العمل			
8	تمكنني مهنتي من الكشف عن المواهب الرياضي وصقلها			
9	لدي علاقات طيبة وتجمعي الصداقة مع الإدارة المسؤولة على عملي			
10	تتوفر ظروف عمل مادية ملائمة من إضاءة ونظافة وعدم ضوضاء وغيرها			
12	يمر الوقت بطيئا اثناء أداء عملي			
13	توفر لي الأندية واتحاد التنس التجهيزات والأدوات كملاعب ومضارب وشباك ووسائل نقل مناسبة مع حجم الإنجاز المطلوب مني			
14	اشعر بأن إدارة الأندية واتحاد التنس يتعاونون معي وذلك يزيد من ادائي			
15	احصل على احترامي وتقديري ممن إدارة النادي او الاتحاد عند تحقيق انجاز محلي او دولي			
16	المنشآت الموجودة متطورة وتلائم مع طبيعة اللعبة التي ادر بها			
17	تتوفر أماكن للاستراحة وحمامات وغرف تبديل ملابس وغيرها من الأمور الضرورية			



			اتلقى المكافئات المادية والدعم المعنوي عند تحقيق انجاز	18
			اتلقى راتب جيد ويسد متطلباتي ومتطلبات عائلتي	19
			سأترك عملي كمدرّب في حال وجود عمل آخر براتب افضل	20
			اشعر بالرضا عن عملي رغم الراتب المحدود الذي اتقاضاه	21
			إدارة النادي والاتحاد تعمل على ضمان سد حاجاتي المادية	22
			احصل على مكافئات توازي متطلبات عملي والإنجازات المتحققة	23
			انجز عملي بدون رغبة بسبب ان راتبي غير مجزي	24
			تدفعني المكافئات المادية الى مضاعفة جهدي في أداء العمل	25
			اشعر بعدم الرضا عندما احقق انجاز ولا احصل على تكريم او تحفيز	26
			تهتم الإدارة بشؤون المدربين وتتفهم رغباتهم وتحقق تطلعاتهم	27
			ينتهج رؤساء الأندية واتحاد التنس أسلوب ديمقراطي عند اتخاذ القرارات	28
			تمنحني الإدارات الثقة الكافية والصلاحيات لأجراء العمل المناسب	29
			يملك رؤساء الأندية وإدارة الاتحاد المعرفة الفنية الكافية للعبة	30
			تولي إدارة الأندية الاهتمام الكافي بلعبة التنس ومربيها	31
			يستمتع مديري لمقترحاتي عند اتخاذ قرار يخص اللعبة	32
			تشاركنا إدارة النادي والاتحاد في حل المشاكل	33



			التي قد تواجهنا اثناء البطولات الداخلية والخارجية او التدريبات	
			توفر إدارة النادي والاتحاد الأنظمة والقوانين التي تدعم المدرب وتحفظ حقوقه	34

المصادر

- احمد صقر عاشور؛ إدارة القوى العاملة، (القاهرة، دار هيليوبوليس للنشر، 2005).
- احمد صقر عاشور؛ السلوك الانساني للمنظمات، (القاهرة، دار فائق للنشر، 2006).
- شوقي ناجيجواد؛ إدارة الأعمال بمنظور كلي، (عمان، دار الحامد، 2000).
- عبدالله الصمادي وماهر الدرابيع؛ لقياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق، ط1: (عمّان، دار وائل، 2003م).
- محمد عبد الوهاب حسين، عبد الحسين مكي، ناطق براك السعدون (قياس الرضا الوظيفي لمدرربي الألعاب الرياضية في مراكز الشباب في جمهورية العراق)، بحث منشور، مجلة القادسية لعلوم التربية الرياضية، المجلد التاسع _ العدد الاول.
- منصور محمد المعمر؛ الرضا لوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية التربية – جامعة الملك سعود، 1993، ص201.
- Freeman , F . S . , Theory and Praction of Psychological Testing , New York , 1962 .

الصفحات من ص (519) إلى (532) - 9465 - 2074 P-ISSN:

E-ISSN:2706-7718

مجلة جامعة الانبار للعلوم البدنية والرياضية - المجلد الرابع - العدد التاسع عشر (2019/12/30)

