



#### معلومات البحث

أستلم: 29 تشرين الاول 2016  
المراجعة: 25 كانون الاول 2016  
النشر: 1 كانون الثاني 2017

#### بناء وتقنين مقياس الرضى الوظيفي للإعلاميين في المجال الرياضي

رغداء حمزة السفاح , محمد موسى محمد  
جامعة بابل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة  
الكلية المفتوحة، مديرية تربية بابل  
[muradihsan@yahoo.com](mailto:muradihsan@yahoo.com)

#### الملخص:

وبكون الأعلام الرياضي انعكاسا دقيقا للحياة الرياضية فان دور وسائل الاعلام الرياضي اصبح اكثر اهمية في تحديد مكامن الخلل وتأشير المسارات الصحيحة للنهوض بالقطاع الرياضي باتجاه التربية البدنية لأبناء المجتمع والرياضة للنخبة المتميزة من الرياضيين الذين يطمحون لتحقيق الانجاز الافضل , وكلما كان الاعلامي راضا وظيفيا كلما كان له القدرة على الابداع والتألق وإخراج افضل ما لديه من امكانيات وإيصال المعلومات الحقيقية والصادقة والتي تعود على اللاعب والمشاهد والقارئ بالفائدة , اللاعب لتطوير ادائه والمشاهد يتحول من مشاهد الى ممارس للأنشطة الرياضية والقارئ يمتلك المعلومات ا لوافية عن الرياضة بجميع الميادين . الرضى الوظيفي كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال كالأداء التغييب، دوران العمل والاتصال، وأحيانا أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجر والرواتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل السلطة ونظام اتخاذ القرارات , الرضى الوظيفي له تأثير كبير على المؤسسات والدوائر الحكومية جميعها العامة والخاصة ومنها الاعلام , وتأثيره من ناحية الانتاجية والتفاعل ما بين العاملين بتلك المؤسسات , اما مشكلة البحث من الملاحظ هناك ضعف في الاعلام الرياضي من حيث الامكانيات وهذا الضعف نقصد به قلة المعلومة لدى الاعلاميين الرياضيين , وأيضا قلة الدراسات بهذا المجال, و هدفت الدراسة إلى معرفة مدى الرضى الوظيفي لدى الاعلاميين الرياضيين ومن خلال الدراسة تم التوصل الى امتلاك الاعلاميين في المجال الرياضي الى الرضى الوظيفي ودعم الاعلاميين الرياضيين ماديا ومعنويا لكي يكون لهم دافعا قويا لمواصلة مسيرتهم الاعلامية التي هي السلطة الرابعة في أي بلد ولا سيما بهذه الحقبة والمدة التي يكون المواطن العراقي بأمس الحاجة الى الاعلام الرياضي لأنه لا يملك أي معلومة سابقة لضعف الاعلام الرياضي وإمكانياته. ويؤدي بالتالي الى نجاح الاعلام والوصول الى الاهداف المطلوب.

**الكلمات المفتاحية:** مقياس الرضى الوظيفي، الإعلاميين.

#### Abstract:

Playing is considered to be exciting which should be used in the process of overall education since teaching through playing has certain characteristics in terms of providing motivation for learning , thus, it motivates the individual to gather all energies to make performance commensurate with the basic objective as well as availability of factors of suspension , excitement and competition during playing. Swimming is one of the sport activities which is particularly different from other games due to its important role in developing the physical , mental and kinetic abilities as well as its physiological effects on all body organs .Thus the research significance is stated due to the use of kinetic- water games for the sake of developing some of the kinetic abilities of 8 years

old children since the child will be able to perform a movement according to his abilities through freedom of movement and far of kinetic performance ,which will contribute in increasing those abilities in the future . The research problem is that the children are weak in learning swimming and afraid of entering water ,therefore, it is required to find kinetic-water game to develop some kinetic abilities and learning free swimming by 8 years old children . The research aimed to identify the effect of kinetic-water game to develop some kinetic abilities and learning free swimming by 8 years old children. The researcher used the experimental approach for processing the research problem .The research sample consisted of 21 learners in courses of learning summer swimming in the Babylon Olympic swimming pool. The research concluded the following:

1. The use of kinetic- water games ,which are full of pleasure and joy , has positively and largely affected the effectiveness of learners performance ,and this led to the development of kinetic abilities and learning of free swimming skills .
- 2.The data achieved through the tests proved the validity of the teaching units prepared by the researcher through the obvious development in the kinetic abilities and free swimming skills.

**Keywords:** Kinetic –water games, kinetic abilities, free swimming

## 1- المقدمة :

تعمل العلوم البدنية والرياضية كباقي العلوم الاخرى على تنمية وبلورة شخصية الفرد ، من جميع النواحي البدنية والحركية والنفسية والاجتماعية ، فهي تمنح المتعلم رصيذا صحيا يضمن له توازنا سليما ، وتعايشا منسجما مع المحيط الخارجي .

ولما كان علم التربية الرياضية يبدأ من حيث تنتهي العلوم الأخرى ، فإن التربية الرياضية تتأثر بنتائج بقية العلوم الأخرى وتطورها وتغييرها ، ومن هذه العلوم هو الاعلام الرياضي الذي هو جزء من الاعلام العام وبذلك تستفيد التربية الرياضية فتغير من مفاهيمها وأساليبها وطرقها ومناهجها ، ونظرياتها وأهدافها والعلاقة بين التربية الرياضية والاعلام الرياضي وسائر العلوم الأخرى علاقة تبادلية بكونها تستفيد من بقية العلوم وتفيدها في الوقت نفسه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة .

ويعد الرضى الوظيفي من أكثر مواضيع علم الإدارة غموضا، ذلك لأنه حالة انفعالية متعلقة بالموارد البشري يصعب فهمها، ناهيك عن قياسها بكل موضوعية ولعل هذا الغموض أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع ، الرضى الوظيفي كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال كالأداء التغيب، دوران العمل والاتصال، وأحيانا أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجر والرواتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل السلطة ونظام اتخاذ القرارات .

وكلما كان الاعلامي راضا وظيفيا كلما كان له القدرة على الابداع والتألق وإخراج افضل ما لديه من امكانيات وإيصال المعلومات الحقيقية والصادقة والتي تعود على اللاعب والمشاهد والقارئ بالفائدة ، اللاعب لتطوير ادائه والمشاهد يتحول من مشاهد الى ممارس للأنشطة الرياضية والقارئ يمتلك المعلومات الوافية عن الرياضة بجميع الميادين .

لذا جاءت فكرة هذا البحث من خلال بناء وتقنين اداة ملائمة لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الاعلاميين الرياضيين المسجلين ضمن نقابة الصحفيين العراقيين .

لا شك أن الإعلام الرياضي يلعب دورًا حيويًا في تقدم الشعوب أو تأخرها، ويقاس مدى تحضر الدول رياضياً بمدى ما تقدمه من إعلام رياضي راق ومتحضر في مختلف وسائله المتعددة.

وجد الباحثان هناك ندرة في الابحاث والدراسات العلمية ضمن هذا الخط البحثي كما واكب ذلك من خلال ملاحظة الباحثان ومتابعتهم للفعاليات الرياضية المختلفة سواء كان ذلك عبر الوسائل المرئية والمسموعة لمحطات التلفزة والفضائيات او عبر الرسائل المقروءة كالجريدة الرياضية ، اذ وجدا ان التغطية الاعلامية لتلك الاحداث والفعاليات الرياضية لم تكن ذات مستوى كبير ،ومن خلال الاطلاع على اوضاع الاعلاميين عن طريق المقابلات الخاصة لاحظ سبب ضعف المهارات هو عدم رضى العاملين بوظيفتهم ، وهذا الضعف في الاعلام الرياضي العراقي ما دعى الباحث الى الاهتمام بهذا الاتجاه وهو الاعلام الرياضي والدخول بمضامين هكذا مشكلة كمحاولة منه لإلقاء الضوء على جوانب القوة والضعف لديهم في هذا الجانب الى امكانية تحسين مستواهم ما امكن في المهارات التي لا يتقنون التمكن منها وقد هدف البحث لبناء وتقنين مقياس الرضى الوظيفي للاعلاميين في المجال الرياضي ومعرفة قيمة الرضى الوظيفي لدى الاعلاميين في المجال الرياضي.

## 2- منهج البحث :

استعمل الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية والعلاقات الارتباطية، إذ تمثل الدراسات المسحية " عملية جمع المعلومات التي يمكن فيما بعد تحليلها وتفسيرها ومن ثم الخروج باستنتاجات منها " وذلك لملائمته مشكلة البحث .

## 2-1 مجتمع البحث وعينته :

تحدد مجتمع البحث بالإعلاميين الرياضيين والمسجلين في نقابة الصحفيين في العراق (مذيع ، كاتب ، محلل ، حامل الكامرة ، الخ )، والبالغ عددهم ( 160 ) اعلامي ، اختيرت عينة البحث من ذلك المجتمع وبواقع ( 100 ) اعلامي وبالطريقة العشوائية وكانت نسبة العينة الى مجتمع البحث الكلي (5,62%) .

### 3.2 إجراءات البحث الميدانية

#### 2-3-1 إجراءات بناء مقياس الرضى الوظيفي:

من أجل الوصول إلى نتائج البحث الحالي لا بد من تحقيق أهدافه التي نص عليها وهو بناء مقياس الرضى الوظيفي ، ولغرض تحقيق ذلك يجب أتباع الخطوات المحددة في عملية البناء من أجل الحصول على مقياس يتمتع بأسس علمية رصينة وفي ما يلي الخطوات بالتسلسل  
**اولا: تحديد الهدف من المقياس :-**

أن الهدف من بناء المقاييس التعرف على واقع افراد العينة ,إذ قسم الرضى الوظيفي الى الرضى عن طبيعة العمل , والرضى عن العائد المادي والمعنوي والخدمات  
**ثانيا : تحديد مجالات المقياس :-**

في ضوء التعريفات النظرية للرضى الوظيفي وبعد الاطلاع على الادبيات والدراسات ذات العلاقة والمذكورة سابقا , محورين للرضى الوظيفي ( الرضى الوظيفي عن طبيعة العمل , الرضى الوظيفي عن العائد المادي والمعنوي والخدمات )  
 ولغرض التأكد من صلاحية هذه المكونات اعدت (استمارة استبانة) تتضمن المحاور التي اعتمدها الباحث وقد عرضت الاستبانة الملحق ( 1 ) على مجموعة من الخبراء والمختصين الملحق ( 2 ) في مجال علم النفس والاعلام الرياضي لبيان رأيهم في مدى صلاحية هذه المكونات , وفي ضوء اراء الخبراء والمختصين فقد اتضح ان المحاور جميعها التي اعتمدها الباحث حازت على تأييد الخبراء والمختصين في صلاحيتها , وقد استعمل مربع كاي لتحديد النسبة المئوية التي اتفق عليها والبالغة ( 78,57 % ) مع بيان معنوية الفروق, اذ كانت الفروق بينهم دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ( 0,05 ) كما مبين في الجدول ( 1 ) .

#### جدول رقم (1)

يبين اراء الخبراء والمختصين في محاور الرضى الوظيفي وقيم مربع كاي المحسوبة والنسب المئوية للموافقين وغير الموافقين

ت	المحاور	الموافقون	النسبة المئوية	غير الموافقون	النسبة المئوية	مربع كا2	الدلالة الاحصائية
-1	الرضى الوظيفي						
-	الرضى عن طبيعة العمل	14	%100	صفر	صفر	14	معنوي
-	الرضى عن العائد المادي والمعنوي والخدمات	13	92,86	1	%7,14	10,28	معنوية

قيمة كاي الجدولية = 3,84 درجة الحرية = 1 مستوى دلالة = 0,05

### ثالثا : وضع الصيغة الاولية للمقياس :-

لوضع الصيغة الاولية للمقياس قام الباحث بإجراءات عدة وهي :-

- 1- الاطلاع على المصادر والمراجع للدراسات المشابهة
- 2- الاطلاع على المقاييس النفسية
- 3- الاطلاع على الكتب التي تخص المادة المطلوبة
- 4- عمل مقابلات مع اعلاميين رياضيين
- 5- عمل مقابلات مع اساتذة علم النفس

وبعد الاطلاع على الدراسات والبحوث في مجال علم النفس و الاعلام العام عامة والاعلام الرياضي خاصة والتي لها صلة بالموضوع تم جمع عدد من الفقرات لكل مجال بحيث اصبح عددها عن الرضى الوظيفي ( 36 ) فقرة ملحق ( 4 )، موزعة على مجالات الرضى الوظيفي بمجالين والجدول (2) يبين ذلك .

### جدول ( 2 )

يبين عدد الفقرات الموزعة على مجالات الرضى الوظيفي

ت	المكونات	المجالات	عدد الفقرات	المجموع
1-	الرضى الوظيفي	- الرضى الوظيفي عن طبيعة العمل	17	36
		- الرضى الوظيفي عن العائد المادي والمعنوي والخدمات	19	

### رابعا : تحديد صلاحية فقرات المقياس

بعد ان تم صياغة فقرات المقياس عرضت على عدد من الخبراء والمختصين في العلوم التربوية النفسية والعلوم الاجتماعية والاعلام الرياضي وعددهم ( 14 ) خبيراً كما مبين في جدول (3) ، وليبيان صلاحية فقرات المقياس في تحقيق الهدف الذي وضعت لاجله قام الباحث باستعمال كا2 اذ اظهرت النتائج ان (23) فقرة حصلت على اتفاق تام في مدى صلاحيتها حيث بلغت القيمة المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3,84) عند درجة حرية ( 1 ) ومستوى دلالة (0,05) والجدول رقم (3) يبين ذلك ، اما الفقرات التي حصلت على قيمة محسوبة اقل من الجدولية قد اهملت ملحق (6) يوضح ذلك . جدول ( 3 )

### يبين آراء الخبراء والمختصين في فقرات المقياس وقيم (كا2) للموافقين وغير الموافقين

ت	مجال	ارقام الفقرات في المقياس	عدد الفقرات	عدد الخبراء			قيمة كا2	الدلالة
				الموافقون	النسبة المئوية	غير الموافقون		
1	الرضى الوظيفي عن طبيعة العمل	1-3-4-5-6	11	13	92,86%	1	3,84	معنوي
		11-12-13	6	10	71,43%	4		غير معنوي
2	الرضى الوظيفي عن العائد المادي والمعنوي والخدمات	1-2-3-4-5	12	12	85,71%	2	3,84	معنوي
		8-9-10-11	7	9	64,28%	5		غير معنوي

إذ حصلت الفقرة في الرضى الوظيفي عن طبيعة العمل الفقرات رقم ( 2-7-8-9-10-15 ) على القيمة المحسوبة ( 2,56 ) وهي اقل من القيمة الجدولية ( 3,84 ) ولهذا تكون دلالتها الإحصائية غير معنوية وقد أهملت .

الرضى الوظيفي عن العائد المادي والمعنوي والخدمات فصلت الفقرات ( 6-7-13-14-15-17-19 ) و القيمة المحسوبة ( 1,14 ) وتكون دلالتها الإحصائية غير معنوية ولهذا أهملت .

#### خامسا : أعداد تعليمات الإجابة عن المقياس :

- 1- أن تكون واضحة وسهلة الفهم ومناسبة لمستوى عينة البحث .
- 2- أخفاء الباحث الغرض من المقياس ذلك من أجل الحصول على بيانات صادقة وغير مزيفة
- 3- ان يضع علامة ( √ ) امام العبارة المناسبة اذا كانت العبارة تنطبق عليه
- 4- عرض الباحث في ورقة التعليمات انموذجا للإجابة كمثال يقتدي به المستجيب في إجابته على المقياس .

#### سادسا : التجربة الاستطلاعية :-

تم إجراء التجربة على عينة من الإعلاميين الرياضيين الذين لم يكونوا من ضمن العينة الرئيسية ولم يكونوا مسجلين في النقابة لكنهم يمارسون عملهم كإعلاميين وعددهم (18) أعلامي اختبروا

بأسلوب عشوائي من بين مجموعة إعلاميين متواجدين في محافظة بابل في المدة 20-2015/5/23، وقد اتضح من خلال هذه التجربة أن تعليمات المقياس و فقراته واضحة لأفراد العينة ، وبهذا أصبح المقياس جاهزا للتطبيق لغرض التحليل الإحصائي للفقرات البالغة (23) فقرة للرضى الوظيفي .

### سابعاً : التجربة الأساسية :

طبق المقياس بصورته النهائية والمتكون من ( 23 ) فقرة للرضى الوظيفي ، على العينة التي هي قيد الدراسة من محافظات العراق للفترة من 2015/5/28 ولغاية 2015/6/20، ملحق رقم

### ثامناً : التحليل الإحصائي للمقياس :

التحليل الإحصائي يتحقق من مضمون الفقرة في قياس ما أعدت لقياسه من خلال التحقق من بعض المؤشرات القياسية للفقرة مثل قدرتها على التمييز بين المستجيبين ومعامل صدقها ، ومن أجل الخوض في عمليات التحليل الإحصائي فقد اتبع الباحث الأساليب الآتية.

### 3-5-1 المجموعتان الطرفيتان :

يقصد بالقوة التمييزية مدى قدرة الفقرة على التمييز بين ذوي المستويات العليا وذوي المستويات الدنيا من الأفراد بالنسبة للسمة التي تقيسها الفقرة ،<sup>(1)</sup> تم التحقق من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام المجموعتين الطرفيتين وذلك من خلال مجتمع التحليل الإحصائي والبالغ ( 100 ) إعلامي ولغرض حساب القوة التمييزية للفقرات فقد اتبعت الخطوات الآتية :

1- ترتيب درجات الإعلاميين على المقياس تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة .

2- الاعتماد على نسبة 27% من الافراد المفحوصين والاصليين على الدرجات العليا 27% من المفحوصين والاصليين على الدرجات الدنيا واهمال نسبة 46% الوسطى علما ان عدد الاستمارات ( 100 ) استمارة.

3- التعرف على القدرة التمييزية لكل فقرة باستعمال الاختبار التائي ( t ) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين درجات المجموعة العليا والدنيا في كل فقرة ( لمقارنة الأوساط الحسابية للمجموعتين الطرفيتين عن كل فقرة )، ومن خلال النتائج التي ظهرت بالاستبانة هناك فقرات غير معنوية ، لان قيمتها المحسوبة اقل من القيمة الجدولية وبالعكس هناك فقرات معنوية لان قيمتها المحسوبة اكبر من القيمة الجدولية والبالغة ( 2 ) وبمستوى دلالة ( 0,05 ) ودرجة حرية ( 52 ) الجدولية والبالغة ( 2 ) والجدول ( 4 ) يبين ذلك .

جدول ( 4 )

الدلالة الإحصائية	القيمة (t) المحسوبة	الحدود الدنيا		الحدود العليا		ت
		ع	س-	ع	س-	
غير معنوي	,857	,57981	3,4815	,96077	3,6667	-1
معنوي	3,599	,79169	3,6296	,44658	4,2593	-2
معنوي	2,186	,48334	3,8148	,73574	4,1852	-3
غير معنوي	1,031	,78628	3,8148	,79707	3,5926	-4
معنوي	10,745	,60152	2,8519	,50918	4,4815	-5
غير معنوي	,955	,49210	3,6296	,87868	3,8148	-6
غير معنوي	,249	,36201	4,1481	,68146	4,1852	-7
معنوي	4,557	,64051	3,1111	,48334	3,8148	-8
معنوي	3,991	,83205	3,3333	,57735	4,1111	-9
معنوي	2,445	1,09128	3,0370	1,02254	3,7407	10
غير معنوي	,139	,98854	3,8519	,97402	3,8889	-11
الدلالة الإحصائية	القيمة (t) المحسوبة	الحدود الدنيا		الحدود العليا		ت
		ع	س-	ع	س-	
غير معنوي	,101	1,45688	3,7407	1,23459	3,7037	-12
غير معنوي	1,445	,90739	3,1481	,97584	3,5185	-13
معنوي	4,416	,55470	3,3333	,55470	4,0000	-14
معنوي	4,649	,50918	2,5185	,42366	3,1111	-15
معنوي	3,505	,55470	2,6667	,88353	3,3704	-16
معنوي	3,854	,60152	3,1481	,52569	3,7407	-17
معنوي	3,395	1,17063	2,2963	1,31071	3,4444	-18
معنوي	3,311	1,29210	2,8519	,52569	3,7407	-19
معنوي	2,025	,56488	3,3704	,76423	3,7407	-20
معنوي	8,327	,55470	2,6667	,62017	4,0000	-21
معنوي	6,209	1,08604	2,4444	,45605	3,8519	-22
معنوي	3,042	1,36918	3,5185	,49210	4,3704	-23

2-3-2 الاتساق الداخلي: - (1)

كلما كان معامل ارتباط لدرجات الاختبارات الفرعية بالدرجة الكلية للاختبار عاليا كلما دل على توافر الاتساق الداخلي للاختبار ككل .

وقد تم التأكد من الاتساق الداخلي من خلال حساب ما يأتي :-

أ :- علاقة الارتباط بين درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس :- لقد استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس ولأفراد عينة البحث والبالغ عددها ( 100 ) اعلامي وقد تبين ان جميع الفقرات الا فقرة واحدة كانت غير معنوية لكون قيمتها المحسوبة كانت ( 187 ) ولهذا اهملت , لان قيمتها اقل من القيمة الجدولية , والفقرات الباقية كانت جميعها ذات دلالة معنوية كون القيمة المحسوبة لجميع القيم اكبر من القيمة الجدولية والبالغة ( 1,98 ) عند درجة حرية ( 98 ) ومستوى دلالة ( 0,05 )

الجدول ( 6 )

ت	معامل الارتباط	ت ر	الدلالة الاحصائية
1	,206	2,07	معنوي
2	,262	2,67	معنوي
3	,745	10,9	معنوي
4	,540	6,32	معنوي
5	,431	4,64	معنوي
6	,457	5,04	معنوي
7	,506	5,73	معنوي
8	,239	2,37	معنوي
9	,533	6,23	معنوي
10	,410	4,45	معنوي
11	,358	3,75	معنوي
12	,387	4,15	معنوي
13	,187	1,87	غير معنوي
14	,661	8,70	معنوي
15	,376	3,85	معنوي
16	,466	5,14	معنوي

ب - علاقة ارتباط درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه :

هو اسلوب من الاساليب التي يمكن من خلاله معرفة قدرة الفقرة على التمييز وهو يقوم على ايجاد درجة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمجال , وقد ظهر بان هناك فقرات غير معنوية بكون قيمتها المحسوبة اقل من القيمة الجدولية والبالغة قيمتها ( 1,98 ) عند درجة حرية ( 98 ) ومستوى دلالة ( 0,05 ) والجدول ( 7 ) يبين ذلك :

جدول ( 7 )

يبين علاقة ارتباط درجة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه

اسم المجال	ت	معامل الارتباط	ت ر	الدلالة الاحصائية
الرضى الوظيفي عن طبيعة العمل	-1	252	2,57	معنوي
	-2	455	5,04	معنوي
	-3	771	11,8	معنوي
	-4	448	4,94	معنوي
	-5	673	8,90	معنوي
	-6	470	5,24	معنوي

اسم المجال	ت	معامل الارتباط	ت ر	الدلالة الاحصائية
الرضى الوظيفي عن العائد المادي والمعنوي والخدمات	-1	597	7,31	معنوي
	-2	296	3,06	معنوي
	-3	087		معنوي
	-4	240	2,37	معنوي
	-5	020	1,97	غير معنوي
	-6	368	3,85	معنوي
	-7	185	1,78	غير معنوي
	-8	101	0,98	غير معنوي
	-9	487	5,43	معنوي

ج : علاقة ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس :-

استعمل معامل ارتباط بيرسون لاستخراج معاملات الارتباط بين درجات المحاور والدرجة الكلية

للمقياس , إذ ظهرت قيم المحاور معنوية جميعها والجدول ( 8 ) يبين ذلك

يبين معامل الارتباط درجة المجال لمقياس الرضى الوظيفي بالدرجة الكلية للمقياس

المجالات	معامل الارتباط	ت ر	معنوية الارتباط
- الرضى الوظيفي عن طبيعة العمل ,	,951	27,09	معنوي
- الرضى الوظيفي عن العائد المادي والمعنوي والخدمات ,	,879	18,49	معنوي

### تاسعا الخصائص القياسية (السايكومترية) للمقياس :-

اولا : الصدق :- يعد الصدق من أهم الخصائص القياسية التي يجب توفرها في المقياس النفسي قبل تطبيقه ذلك بكونه يشير الى قدرة المقياس على قياس السمة التي وضع لقياسها، تنطبق اولا تنطبق عليه اذ ان المقياس يستند بالأساس على صدق فقراته .

وقد تم استعمال ثلاثة انواع من الصدق لتحقيق من صدق المقياس الحالي :-

#### 3-6-1 صدق المحتوى :-

استعمل الباحثان هذا النوع من الصدق عندما اخذ اراء الخبراء والمختصين في مدى صلاحية المحاور وفقرات المقياس لقياس سمة الرضى الوظيفي ينظر الى الجدول .

#### 3-6-2 الصدق الظاهري

وقد استعمل الباحثان هذا النوع من الصدق في البحث من خلال عرض فقرات المقياس على الخبراء ذوي الاختصاص.

#### 3-6-3 الصدق البنائي :

تم التحقق من هذا الصدق في المقياس الحالي من خلال التحليل الاحصائي للفقرات

ثانيا : الثبات :

استعمل الباحثان طريقتي التجزئة النصفية ومعادلة الفاكرومباخ .

#### 2-4-1 التجزئة النصفية:

تم حساب تباين الفقرات الفردية والفقرات الزوجية وإخضاعها لمعامل (F) وعند مقارنة القيمة المحسوبة والبالغة ( 1,065 ) بالقيمة الجدولية والبالغة ( 1,351 ) عند درجة حرية ( 99 - 99 ) ومستوى دلالة ( 0,05 ) , نجد ان الفرق غير ذات دلالة احصائية وهذا يعني تجانس تباين الفقرات الفردية والزوجية بعدها تم حساب معامل الارتباط بيرسون وكانت قيمتها المحسوبة ( 0,61 ) وهي اكبر من القيمة الجدولية ( 0,19 ) عند مستوى دلالة ( 0,05 ) ودرجة حرية ( 98 ) , ولكي تحصل على تقويم لثبات الاختيار بكامله بحيث ان تصحيح او نرفع معامل الارتباط نص الاختبار الى القيمة الكاملة المتوقعة لاختبار طويل ويمكن ان نستخرج معادلة سبيرمان براون , وعند تطبيق المعادلة ظهر بأن مقدار سبيرمان براون قد بلغ ( 0,76 ) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس .

#### 2-4-2 معامل الفا كرومباخ :

تقوم فكرة هذا الطريقة التي تمتاز بتناسقها وامكانية الوثوق بنتائجها على حساب الارتباطات بين درجات فقرات المقياس جميعها على اعتبار ان الفقرة عبارة عن مقياس قائم بذاته ويؤشر معامل اتساق اداء الفرد أي التجانس بين فقرات المقياس , اذ ظهر بان قيمة معامل الثبات تساوي ( 0,60 ) وهي مؤشر لثبات المقياس, وبهذا تحقق الهدف الاول من بناء المقياس .

## 2-5 التطبيق النهائي للمقاييس :

تم تطبيق المقاييس الثلاثة معا على عينة البحث البالغة ( 123 ) اعلامي ولما كان عدد فقرات مقياس الرضا الوظيفي ( 12 ) فقرة بصيغته النهائية ، وان درجات التصحيح لكل فقرة تتراوح بين ( 1-5 ) ، فان اعلى درجة كلية للمستجيب هي ( 5 ) ، وادنى درجة كلية للمستجيب هي ( 1 ) ، وبوسط فرضي مقداره ( 36 ) ، وكلما ارتفعت درجة المستجيب الكلية عن المقياس كان ذلك مؤشرا على ارتفاع السمة او الصفة التي هي اساس الدراسة ، اما اذا انخفضت درجة المستجيب عن الوسط الفرضي فيعد ذلك مؤشرا على ضعف السمة او الصفة المقاسة .

## 2-6 الوسائل الإحصائية : - استخدم الباحث مجموعة من الوسائل الاحصائية لاستخراج النتائج

- تحقيقا لأهداف البحث قام الباحث بعرض وتحليل اهم النتائج التي توصل اليها وبحسب محاور

## 3. مجالات الاتصال المعنية بالبحث :

### 3-1 التعرف على مستوى الرضى الوظيفي لأفراد عينة البحث :

تم تطبيق مقياس الرضى الوظيفي على أفراد العينة والبالغ عددهم ( 123 ) اعلامي ، وبعد جمع النتائج ومعالجتها إحصائيا ، تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابة الإعلامى على هذا المقياس ، ومن ثم استعمل الاختبار التائي لعينة واحدة بغية التعرف على معنوية الفروق بين الوسط الحسابي المحسوب والوسط الحسابي النظري لنتائج مقياس الرضى الوظيفي ، وفي ضوء هذا سيتم عرض هذه النتائج كما يبينها الجدول الاتي جدول ( 9 )

الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية والوزن النسبي لاستجابة مفردات البحث

ت	المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة ( t ) المحسوبة	الوزن النسبي	الدلالة المعنوية
1	الرضى الوظيفي	38,813	7,040	36	4,431	76,87	معنوية

القيمة الجدولية عند درجة حرية ( 122 ) ومستوى دلالة ( 0,05 ) تبلغ ( 1,960 )

ان ما بينه الجدول ( 9 ) أعلاه هو النتائج التي حصل عليها أفراد العينة في استجابتهم على مقياس الرضى الوظيفي ، آذ جاءت قيمة الوسط الحسابي عند هذا المقياس بمقدار ( 38,813 ) وقيمة الانحراف المعياري ( 7,040 ) ، في حين كان الوسط الفرضي ( 36 ) والفرق هنا واضح بين الوسطين ( المقاس والفرضي ) ، ولغرض معرفة حقيقة الفرق استعمل الباحث الاختبار التائي ، وبعد المعالجة الاحصائية جاءت قيمة ( ت ) المحسوبة ( 4,431 ) وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة ( 2,26 ) عند درجة حرية ( 1,960 ) ومستوى دلالة ( 0,05 ) ، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية التي تؤكد عدم وجود فروق معنوية ما بين الوسط الحسابي المحسوب من أفراد المجتمع والوسط الفرضي ، مما يعني أن مستوى الرضى الوظيفي عالي عند الأفراد المبحوثين ، ان الرضى

الوظيفي يؤدي الى شعور الفرد بالسعادة ويعمل على زيادة الرغبة في العمل ومن هذا المنطلق نجد ان قسم كبير من الاعلاميين ليسوا من خريجي اللغة العربية الا انه من خلال امتلاكهم رضا وظيفي عالي نجدهم وكما يبدو يحاولون اداء عملهم بالشكل الذي ينبغي من خلال الدخول في الدورات التأهيلية والمشاركة في العديد من الندوات والمؤتمرات المعنية بذلك الامر , وكان الوزن النسبي لعينة البحث مقداره (76,87) وهي قيمة عالية لاستجابات أفراد البحث على مقياس الرضى الوظيفي .

#### 4-الخاتمة:

- 1- امتلاك الاعلاميين الى الرضى الوظيفي
- 2- ظهر ان الرضى الوظيفي له تأثير قوي ومباشر على عمل الاعلامي لنقل الحقيقة للمشاهد
- 3- من خلال النتائج التي ظهرت نلاحظ هناك ان الاعلاميين الذين يمتلكون رضا وظيفي هم افضل في مهارات نقل المعلومات وكيفية نقلها بصدق وسهولة للمشاهد.

#### الرضى الوظيفي عن طبيعة العمل

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	احيانا	غير موافق	غير موافق بشدة
1-	اشارك في وضع خطط العمل مع رئيسي					
2-	يزداد رضائي عن عملي كلما زادت سنوات خبرتي					
3-	اشارك في ايجاد الحلول المناسبة في مشكلات العمل					
4-	يتيح عملي في الاعلام الرياضي فرصا للابتكار					
5-	يخلو عملي بالاعلام الرياضي من الروتين والملل					
6-	دائما انفذ عملي لخطط موضوعة .					
7-	اشعر بالسعادة باستمرار في المجال الذي اشبع فيه ميولي .					
8-	يعتبر العمل الذي اقوم به كاعلام رياضي من الاعمال الهامة للمجتمع عامة وللرياضة خاصة .					
9-	يقدر المجتمع الرياضي عمل الاعلام الرياضي .					
10-	يتيح لي عملي تحمل المسؤولية .					
11-	اجد معوقات اثناء تادية عملي في الاعلام الرياضي					

#### الرضى الوظيفي عن العائد المادي والمعنوي والخدمات

ت	الفقرة	موافق بشدة	موافق	احيانا	غير موافق	غير موافق بشدة
1-	العائد المادي الذي اتقاضاه من عملي لا يكفي احتياجاتي .					
2-	تتناسب المكافآت المادية التي احصل عليها والاعمال التي					

					تسند لي .
					3- اعتقد ان عملي كاعلامي رياضي في الاعلام يحقق لي دخل مادي مناسب .
					4- يوفر لي عملي التامين على حياتي المستقبلية .
					5- احيانا يوفر الرؤساء الحوافز المعنوية للاعلاميين الرياضيين .
					6- اشعر باشباع حاجاتي من خلال عملي كاعلامي رياضي .
					7- يحقق لي عملي ما يكفيني ماديا وقد ادخر جزء منه .
					8- العمل بالاعلام يعطي الاحساس بالامان نتيجة ثبات الدخل
					9- يتيح لي العمل كاعلامي رياضي فرصا للسفر داخل انحاء العراق مما يشبع ميولي في السفر
					10- يتيح لي العمل بالاعلام الرياضي حضور دورات صفل على مستوى عالي .
					11- يوفر لي عملي خدمات داخل وخارج مكان العمل .
					12- يجب ملائمة الاجر مع التكاليف المعيشة بحيث يكفل المستوى اللائق لعيش اسرتي .