

JOB SATISFACTION AMONG SCOUT LEADERS WHO RECEIVED THE WOODEN BADGE IN IRAQ

Ghayth Dhamin Ramadan

College of Physical Education and Sports Sciences, University of Tikrit, Iraq

Assist. Prof. Dr. Salem Khalaf Fahad

College of Physical Education and Sports Sciences, University of Tikrit, Iraq

dr-salimalfahad@tu.edu.iq

Assist. Prof. Dr. Buthaina Hussein Ali

College of Physical Education and Sports Sciences, University of Mosul, Iraq

Abstract:	Keyword
The study aims to : - Constructing a measure of job satisfaction among scout leaders who obtained the wooden badge in Iraq - Identifying the level of job satisfaction among scout leaders who obtained the wooden badge in Iraq - Identifying the differences in job satisfaction among scout leaders according to years of service. - Identifying differences in job satisfaction among scout leaders according to academic qualification. - Identifying the differences in job satisfaction among scout leaders by gender. The researchers used the descriptive survey method due to its suitability to the nature of the research The research community included leaders who obtained the wooden badge in Iraq except for the Kurdistan Region of Iraq, as the total number of the research community reached (352) male and female leaders distributed over the Directorate of Sports and Scout Activity in all governorates of Iraq except for the governorates of the Kurdistan Region of Iraq. The sample was chosen by the intentional method and by the method of comprehensive enumeration from the leaders who obtained the wooden badge in Iraq, except for the Kurdistan Region of Iraq, and their number is (226) male and female leaders distributed among the education directorates in the governorates of Iraq, which represents (69%) of the total research community. Treatments were extracted through the use of the statistical bag (SPSS), which is (the arithmetic mean, standard deviation, correlation coefficient, Pearson correlation coefficient, t-test for two independent samples, Cronbach's alpha equation, Spearman's equation Brown). Based on the results reached, the researchers concluded the following: - The validity of the job satisfaction measure among scout leaders who obtained the wooden badge in Iraq Scout leaders in Iraq have a medium level of job satisfaction - There are no significant differences in job satisfaction among scout leaders in Iraq according to their years of service	Job Satisfaction - Scout Leaders - Wooden Badge

-
- There are no significant differences in job satisfaction among scout leaders in Iraq according to academic achievement
 - There are significant differences in job satisfaction according to gender and in favor of female leaders
 - The existence of significant correlations for the measure of job satisfaction among scout leaders and the areas of the scale
- Through the conclusions reached, the researchers recommend the following:
- Adopting a measure of job satisfaction by scout officials in Iraq in order to determine the levels of scout leaders in Iraq and their obtaining the wooden badge after making a set of changes.
 - Paying attention to male and female scout leaders and providing them with supplies and needs that are commensurate with the development of their levels by participating in developmental courses to increase their knowledge.
- Providing some of the necessary supplies when setting up scout camps, such as equipping them with ready-made tents, as well as the needs of scout leaders for the success of the camp.
- Providing material capabilities for setting up scout camps and participating in Arab and international scout camps to increase the experience of scout leaders.
- Paying attention to the scout movement at the level of some ministries, such as the Ministry of Education, Higher Education, Scientific Research, Youth and Sports, due to its great impact on the culture and development of individuals.
 - Conducting research and other studies on different samples in order to increase their job satisfaction.
-

الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق

غيث ضامن رمضان, كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة, جامعة تكريت, العراق.
أ.م. د. سالم خلف فهد, كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة, جامعة تكريت, العراق.
أ.م. د. بثينة حسين علي, كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة, جامعة تكريت, العراق.

المستخلص

تهدف الدراسة إلى :

- بناء مقياس الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق.
 - التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق.
 - التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين حسب سنوات الخدمة.
 - التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين حسب المؤهل العلمي.
 - التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين حسب الجنس.
- واستخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته طبيعة البحث. واشتمل مجتمع البحث على القادة الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق عدا اقليم كردستان العراق ، إذ بلغ العدد الكلي لمجتمع البحث (352) قائداً وقائدة موزعين على مديرية النشاط الرياضي والكشفي في جميع محافظات العراق عدا محافظات اقليم كردستان العراق. وتم اختيار العينة بالطريقة العمدية وبطريقة الحصر الشامل من القادة الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق عدا اقليم كردستان العراق والبالغ عددهم (226) قائد وقائدة موزعين على مديريات التربية في محافظات العراق وبما يمثل ما نسبته (69%) من مجتمع البحث الكلي.
-

(وهي (الوسط الحسابي ، SPSS وتم استخراج المعالجات من خلال استخدام الحقيبة الاحصائية) لعينتين مستقلتين ، معادلة الفا) t.test الانحراف المعياري ، معامل الارتباط ، معامل ارتباط بيرسون ، اختبار كرونباخ ، معادلة سبيرمان براون) .
 واستناداً للنتائج التي تم التوصل إليها استنتج الباحثون ما يأتي :
 - صلاحية مقياس الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق .
 - يمتلك القادة الكشفيون في العراق مستوى متوسطاً من الرضا الوظيفي .
 - عدم وجود فروق معنوية للرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين في العراق حسب سنوات الخدمة لديهم .
 - عدم وجود فروق معنوية للرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين في العراق حسب التحصيل الدراسي .
 - وجود فروق معنوية للرضا الوظيفي حسب الجنس ولصالح القائدات الإناث .
 - وجود علاقات ارتباطية معنوية لمقياس الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين ومجالات المقياس .
 ومن خلال الاستنتاجات التي تم التوصل إليها يوصي الباحثون بما يأتي :
 - اعتماد مقياس الرضا الوظيفي من قبل المسؤولين الكشفيين في العراق من أجل تحديد مستويات القادة الكشفيين في العراق وحصولهم على الشارة الخشبية بعد إجراء مجموعة من التغييرات .
 - الاهتمام بالقادة الكشفيين من الذكور والإناث وتوفير المستلزمات والاحتياجات التي تتناسب مع تطور مستوياتهم عن طريق مشاركتهم في دورات تطويرية لزيادة المعرفة لديهم .
 - توفير بعض المستلزمات الضرورية عند إقامة المخيمات الكشفية كتجهيزهم بالخيم الجاهزة وكذلك احتياجات القادة الكشفيين من أجل نجاح المخيم .
 - توفير الإمكانات المادية لإقامة المخيمات الكشفية والاشتراك في المخيمات الكشفية العربية والدولية لزيادة خبرة القادة الكشفيين .
 - الاهتمام بالحركة الكشفية على مستوى بعض الوزارات كوزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي والشباب والرياضة وذلك لتأثيرها الكبير في ثقافة وتنمية الأفراد .
 - إجراء بحوث ودراسات أخرى على عيّينات مختلفة من أجل زيادة الرضا الوظيفي لديهم .
 الكلمة المفتاحية : الرضا الوظيفي – القادة الكشفيين – الشارة الخشبية .

1- التعريف بالبحث:

1 - 1 المقدمة وأهمية البحث:

تعد القيادة جوهر العملية الإدارية ، فمن خلالها تستطيع المؤسسات التعليمية تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية والتنسيق بين جهود القادة فيها والتأثير فيهم وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف المنشودة ، وكذلك تحقيق التكامل بين الجوانب التنظيمية والإنسانية والاجتماعية للعملية الإدارية ، كما أن القيادة تعني وجود علاقة مباشرة بين شخص يوجه (هو القائد) وآخرين (هم المرؤوسون) يقبلون بشكل طوعي ، من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم الشخصية .
 وتعد القيادة الفعالة من أهم عناصر النجاح في كافة المنظمات والمؤسسات على اختلاف مستوياتها ، إذ إن من شأنها أن توجه الموارد كافة نحو تحقيق الأهداف المرسومة للمنظمة أو المؤسسة ، من خلال المهارات والكفايات القيادية التي تمكنها من تفعيل ومشاركة العنصر البشري ، ليُسهم في تطوير أداء المؤسسات ، ومواجهة تحدياتها ومشكلاتها بما يمكنها من المنافسة والقدرة على التكيف مع المعطيات العصرية في مجال عملها⁽¹⁾ .
 إن القيادة التربوية هي إحدى عناصر الإدارة التربوية ويقوم عليها قائد تربوي تجاوز مرحلة الإدارة ، التي تعنى بتسيير شؤون المؤسسة التربوية تسييراً روتينياً ، إلى التأثير السحري بالمسؤولين المشاركين معه في المؤسسة التربوية بما يوفر فرص الإبداع والتطوير ، فيؤدي ذلك إلى تحقيق أهداف مؤسستهم على الوجه الأكمل ، وعليه فإن نجاح المؤسسة التربوية في تحقيق أهدافها يتوقف على قدرات القائد التربوي وخصائصه وإمكاناته في توجيه العمل وتقديم العون والمساعدة⁽²⁾ .

(¹) عبد الله بن فهد بن خلف القرشي ؛ ممارسة القيادة التشاركية لدى مديري مكاتب التربية والتعليم وإسهامها في حل مشكلات الإدارة بالمرحلة الثانوية بمدينة الطائف : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، مكة المكرمة ، السعودية ، 2013) ص 20 .

(²) كمال سليم داوودي ؛ القيادة التربوية : (عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2013) ص 78 .

وفي إطار القيادة التربوية تؤكد الاتجاهات الحديثة ضرورة الاهتمام برأس المال الفكري ، من خلال الكشف عن القدرات والإمكانات التي يمتلكها العنصر البشري وتوظيفها التوظيف المناسب ، واستثمارها الاستثمار الأمثل ، نحو القضاء على المشكلات التربوية وتحقيق الأهداف المنشودة بأعلى كفاءة وفاعلية ، وذلك من خلال وسائل عدة تشعره بالمسؤولية وتحفزه للعطاء ، ويعد مدخل القيادة من أبرز الاتجاهات لتطوير الإدارة المدرسية من خلال فتح مجال أوسع للمعلمين وكافة المنتمين للمدرسة لتحمل المسؤولية والمشاركة الفاعلة ، بما يحقق لهم الرضا الوظيفي والانتماء للمدرسة والشعور بأهميتهم في منظومة العمل داخل مدارسهم ، كما يعطي فرصة أكبر للعاملين في المؤسسات التعليمية والمستفيدين للمشاركة في إدارتها وإبداء آرائهم ، والتعرف على قدراتهم واتجاهاتهم بما يساعد في تحقيق أهدافها⁽³⁾.

وتكمن أهمية البحث في كونه الدراسة الأولى في العراق التي تتناول موضوع الرضا الوظيفي واهتمت بمعرفة مدى رضا القادة الكشفيين.

1 - 2 مشكلة البحث :

من خلال متابعة الباحثون للحركة الكشفية في العراق وجد أن هناك ضعفاً في الرضا الوظيفي للقادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق ، الأمر الذي يتطلب إجراء المزيد من الدراسات حول واقع الرضا الوظيفي في المخيمات الكشفية لمعرفة أسباب الضعف وإيجاد الحلول المناسبة للرقى بمستوى الحركة الكشفية في العراق ، لذا ارتأى الباحثون بناء مقياس لمعرفة أسباب الضعف في ضوء الرضا الوظيفي للقادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق ومن هنا تبرز مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية :

1- هل لدى القادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية رضا وظيفي في المشاركة في المخيمات الكشفية ؟

2- هل هناك علاقة بين الرضا الوظيفي لدى القادة الحاصلين على الشارة الخشبية ؟

1 - 3 أهداف البحث :

- بناء مقياس الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق.

- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين حسب سنوات الخدمة.
- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين حسب المؤهل العلمي.
- التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين حسب الجنس.
- التعرف على العلاقة ونسبة المساهمة للرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق.

1 - 4 مجالات البحث :

1 - 4 - 1 المجال البشري : جميع القادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق.
1 - 4 - 2 المجال الزمني : من 21 / 8 / 2022 ولغاية 5 / 3 / 2023.
1 - 4 - 3 المجال المكاني : مديريات النشاط الرياضي والكشفي في جميع محافظات العراق عدا اقليم كردستان.

2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية .

2 - 1 منهج البحث :

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته طبيعة البحث.

(3) عبد الرحمن بن عزم الله سعد الغامدي ؛ القيادة التشاركية ؛ مدخل استراتيجي لتطوير إدارة مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية ، ط1 : (الرياض ، دار الرشد للنشر والتوزيع ، 2014) ص10.

2 – 2 – 2 مجتمع البحث وعينته :**2 – 2 – 2 1 مجتمع البحث :**

اشتمل مجتمع البحث على القادة الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق عدا اقليم كردستان العراق ، إذ بلغ العدد الكلي لمجتمع البحث (352) قائداً وقائدة موزعين على مديرية النشاط الرياضي والكشفي في جميع محافظات العراق عدا محافظات اقليم كردستان العراق

2 – 2 – 2 2 عينة البحث :

تم اختيار العينة بالطريقة العمدية وبطريقة الحصر الشامل من القادة الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق عدا اقليم كردستان العراق والبالغ عددهم (226) قائداً وقائدة كعينة بناء موزعين على مديريات التربية في محافظات العراق وبما يمثل ما نسبته (64.20 %) من مجتمع البحث الكلي

2 – 2 – 2 3 أداة البحث :**2 – 3 – 1 مقياس الرضا الوظيفي :**

نظراً لعدم وجود أداة قياس مناسبة لقياس الرضا الوظيفي للقادة الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق عدا إقليم كردستان ، قام الباحثون ببناء المقياس على وفق ما يأتي :

2 – 3 – 1 1 صياغة الفقرات :

تم صياغة عدد من الفقرات الخاصة بالرضا الوظيفي وبما يتلاءم وطبيعة عمل مجتمع البحث ، وبما يتفق مع الادبيات ذات العلاقة ، اذ اشتمل المقياس بصيغته الاولى على (52) فقرة تم تحديدها بالاعتماد على الدراسات والادبيات السابقة كما تم تحديد البدائل المقترحة وهي خمسة (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، اطلاقاً) وتم التحقق من فقرات المقياس.

بعد تحديد محاور المقياس تطلب صياغة عدد الفقرات بما يتلاءم وطبيعة مجتمع البحث ، إذ تم الاعتماد على البحوث والدراسات العلمية ذات العلاقة وقد اشتملت فقرات المقياس بصيغتها الاولى على (52) فقرة موزعة على المحاور التي تم الاتفاق عليها حسب تحليل المحتوى الذي اعده الباحثون بالاعتماد على المصادر ، وكذلك تم تحديد بدائل الاجابة المقترحة وهي خمسة بدائل (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، اطلاقاً).

2 – 3 – 1 2 الصدق الظاهري :

تم عرض فقرات مقياس الرضا الوظيفي والبالغة (52) فقرة على مجموعة من الخبراء والمختصين في الإدارة الرياضية وذلك للتحقق من صدقه الظاهري ، اذ طلب من السادة الخبراء (دمج ، حذف ، إضافة ، تعديل ، تحديد محاور) وكل ما يروونه مناسباً ، وبعد تحليل آراء الخبراء نتج عن ذلك حذف عدد من الفقرات حيث تم حذف (8) فقرات وذلك حسب رأي الخبراء وتم الاتفاق على الإبقاء على (44) فقرة حصلت على اكثر نسب اتفاق

بعد إجراء التعديلات على ضوء اتفاق الخبراء وحذف الفقرات التي حصلت على اقل نسب اتفاق والابقاء على الفقرات التي حصلت على نسب اتفاق عالية ليصبح عدد فقرات المقياس (44) فقرة وتم إعادة صياغة الفقرات لغوياً دون تغيير في المضمون ليصبح المقياس جاهزاً للتطبيق.

2 – 3 – 1 3 الدراسة الاستطلاعية :

طبقت الدراسة الاستطلاعية لمقياس الرضا الوظيفي على عينة من القادة الحاصلين على الشارة الخشبية في محافظات صلاح الدين وكرموك وديالى والبالغة (20) قائداً وقائدة ، إذ تم تطبيق التجربة الاستطلاعية في يوم الاحد الموافق 2022 / 9 / 4 ، وقد تبين ان فقرات المقياس واضحة وتعليمات الاجابة مفهومة لدى عينة البحث.

2 – 3 – 1 4 صدق البناء :

أستعمل الباحثون أسلوبين لحساب صدق البناء وهي :

2 – 3 – 1 4 1 القوة التمييزية :

للتحقق من قدرة الفقرات على التمييز بين المجموعات اعتمد الباحثون على أسلوب المجموعتين المتطرفتين ولغرض حساب التمييز تم تفريغ اجابات جميع افراد عينة البناء والبالغة (226) استثماراً وتم تحديد الدرجة الكلية لكل استثمار من استمارات القادة ورتبت الاستثمارات تنازلياً من أعلى درجة الى اقل درجة ثم اختيرت ما نسبته (27%) من الاستثمارات التي حصلت على درجات عليا و (27%) من الاستثمارات التي حصلت على درجات دنيا ، وبذلك بلغ عدد الاستثمارات (بين المجموعتين العليا والدنيا ، وتبين ان t-test (61) استثماراً لكل مجموعة وتم استخراج قيمة (44) فقرة تميزت بين المجموعتين المتطرفتين.

(المحتسبة ما بين (0,15 – 12,73) وعليه تم حذف (6) فقرات t اذ تقاربت قيمة (حصلت على قيم تائية اقل من القيمة الجدولية البالغة (1,96) ، وتم الإبقاء على (38) فقرة كانت الجدولية والبالغ (1,96) عند مستوى الدلالة المعتمدة البالغة (t القيم التائية لها اكبر من قيمة (0,05

2-3-1-4-2 الاتساق الداخلي :

استعمل الباحثون أسلوب الاتساق الداخلي لإيجاد علاقة الارتباط بين الفقرة والمجموع الكلي لمقياس الرضا الوظيفي لـ (246) استثماراً وتبين انها متسقة داخلياً ، اذ تقاربت قيم ارتباطها ما بين (0,02 – 0,55) ، وعليه تم حذف (6) فقرات لم تحصل على قيم معاملات ارتباط دالة

2-3-1-5 ثبات المقياس :

استخرج الباحثون ثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقتين هما :

2-3-1-5-1 معامل الفا كرونباخ :

بلغ معامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ (0,87) .

2-3-1-5-2 طريقة التجزئة النصفية :

بعد إيجاد الثبات بطريق الفا كرونباخ اعتمد الباحثون على إيجاد الثبات بطريقة التجزئة النصفية حيث عمل الباحثون على تقسيم فقرات المقياس الى نصفين ضم النصف الاول الفقرات ذات التسلسلات الفردية في حين ضم النصف الثاني الفقرات ذات التسلسلات الزوجية بحيث اصبح لكل قائد درجتان فردية وزوجية وتم ايجاد معامل الثبات من خلال معامل الارتباط بيرسون بين درجات نصفي الاختبار اذ بلغت قيمة الارتباط (0,89) وبعد تعديله بمعادلة سبيرمان براون أصبح معامل الثبات (0,95) .

2-3-1-6 وصف المقياس بصيغته النهائية وتصحيحه :

استقر المقياس بصيغته النهائية على (38) فقرة كما في (الملحق 1) ، وتم تحديد الوزن المناسب لكل استجابة وهي (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، إطلاقاً) والتي تقترب بين (5 – 1) درجة مرتبة تنازلياً على مقياس ليكرت ، إذ بلغت القيمة العليا للاستجابة (190) درجة والقيمة الدنيا للاستجابة (38) درجة لمقياس الرضا الوظيفي ، والجدول (1) يبين توزيع الفقرات على الأبعاد .

الجدول (1)

يبين توزيع فقرات مقياس الرضا الوظيفي النهائي على المحاور

ت	المحاور	تسلسل الفقرات في المقياس النهائي
1	العلاقة مع القادة الكشفيين	1 ، 8 ، 15 ، 21 ، 27 ، 33 ، 37
2	الحوافز والمكافآت	2 ، 9 ، 16 ، 22 ، 28
3	ظروف العمل	3 ، 10 ، 17 ، 23 ، 29 ، 34 ، 36 ، 38
4	الانتماء	4 ، 11 ، 18 ، 24 ، 30

5	تحقيق الذات والتقدير	35 ، 31 ، 25 ، 19 ، 12 ، 5
6	العلاقة مع الإدارة	32 ، 26 ، 20 ، 13 ، 6
7	المكانة الاجتماعية	14 ، 7

2 - 4 التطبيق النهائي للمقياس :

تم تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على القادة الحاصلين على الشارة الخشبية في جميع محافظات العراق ما عدا محافظات إقليم كردستان ، إذ بلغت عينة التطبيق (106) قائداً وقائدة بعد تزويدهم بالتعليمات الخاصة بالإجابة عن المقياس المستعمل ، والتأكيد على الموضوعية في الإجابة ، وقد امتدت مدة الإجابة لمدة يومين الأحد والأثنين 18 - 19 / 9 / 2022.

واعتمد الباحثون النسب المئوية المبينة في الجدول (7) أدناه من أجل تفسير مستويات مقياس الرضا الوظيفي وكما يأتي : (49% فأقل ، مستوى منخفض جداً) ، والنسبة من (50% إلى 59% ، مستوى منخفض) ، أما النسبة (60% إلى 69% ، مستوى متوسط) ، والنسبة (70% إلى 79% ، مستوى عالٍ) والنسبة (80% فأكثر ، مستوى عالٍ جداً) ، وتم اعتماد هذه النسب في مجموعة من الدراسات السابقة ومنها (دراسة حمدان ، 2008)⁽⁴⁾ (دراسة سرحان ، 2009)⁽⁵⁾ و (دراسة الحياي ، 2021)⁽⁶⁾ ، والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2)

يبين النسب المئوية ومستوياتها لتفسير النتائج

الدرجة	المستوى
49% فأقل	منخفض جداً
50 - 59%	منخفض
60 - 69%	متوسط
70 - 79%	عالي
80 فأكثر	عالي جداً

2 - 5 المعالجات الإحصائية :

- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط.
- معامل ارتباط بيرسون.
- عينتين مستقلتين. (t-test اختبار)
- معادلة الفا كرونباخ.
- معادلة سبيرمان براون.
- (SPSS وتم استخراج هذه المعالجات من خلال استخدام الحقيبة الإحصائية)

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

سيتم عرض وتحليل نتائج البحث حسب أهداف الدراسة ومناقشتها.

3 - 1 عرض نتائج الهدف الأول :

بناءً مقياس الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق تم تحقيق هذا الهدف من خلال إجراءات البحث في الفصل الثالث.

3 - 2 عرض نتائج الهدف الثاني وتحليلها ومناقشتها :

(4) دانة لطفي حمدان ؛ العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية : (رسالة ماجستير غير منشورة ، فلسطين ، 2008) ص66.

(5) غسان عبد العزيز سرحان ونعمان خالد الشنطي ؛ الفاعلية الإدارية لدى مديري وزارة الشباب والرياضة في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر موظفيه : (بحث منشور ، مجلة العلوم الإنسانية ، فلسطين ، 2009) ص29.

(6) محمد غازي رجب الحياي ؛ نموذج مقترح لللائحة الاحتراف في أندية الدوري العراقي الممتاز بكرة القدم في ضوء معوقات تطبيقه من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الموصل ، الموصل ، 2021) ص52.

التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق

لتحقيق هذا الهدف ولمعرفة مستوى الرضا الوظيفي تم استخراج النسبة المئوية للرضا الوظيفي والمحاور لدى القادة الكشفيين في العراق والجدول (3) يبين ذلك :

الجدول (3)
يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للرضا الوظيفي ومحاورها لدى القادة الكشفيين في العراق

المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط النظري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولية	النسبة المئوية	المستوى	مستوى الدلالة 0.05
العلاقة مع القادة الكشفيين	23.66	1.38	21	19.857	1.98	67.6%	متوسط	دالة
الحوافز والمكافآت	15.64	1.178	15	5.632		62.6%	متوسط	دالة
ظروف العمل	25.74	2.09	24	8.589		64.35%	متوسط	دالة
الانتماء	15.68	1.14	15	6.165		62.7%	متوسط	دالة
تحقيق الذات والتقدير	18.61	1.33	18	4.780		62%	متوسط	دالة
العلاقة مع الإدارة	15.70	1.05	15	6.888		62.8%	متوسط	دالة
المكانة الاجتماعية	6.38	0.71	6	5.473		63.8%	متوسط	دالة
الكلية	121.41	7.10	114	10.73		63.9%	متوسط	دالة

نلاحظ من الجدول (3) أن مستويات محاور الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين في العراق كانت بمستوى (متوسط) ونسب مئوية تراوحت ما بين (62% - 67,6%) . وكذلك نلاحظ من الجدول (8) أن الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين في العراق بمستوى (متوسط) ونسبة مئوية (63,9%) ، وأن الوسط الحسابي (121,41) وانحراف معياري بلغ (7,10) ، وتدل هذه النتيجة على أنه لدى القادة الكشفيين مستوى متوسط من الرضا الوظيفي ، وأن محور العلاقة مع القادة الكشفيين حصل على أعلى نسبة مئوية والبالغة (67,6%) ، في حين حصل محور تحقيق الذات والتقدير حصل على المرتبة الأخيرة بنسبة مئوية (62%) .

إذ تبين أن القادة الكشفيين ليس لديهم رضا وظيفي عن مهنتهم وهذا يدل على قلة رضاهم وحبهم لمهنتهم ورغبتهم العالية في الاستمرار بها ، ويبدو أن هذه المهنة لا توفر لهم مردودات جيدة ، فضلاً عن ذواتهم واستمتاعهم فيها وأن هذه المهنة لا تشبع حاجاتهم الفسيولوجية ولا تلبي لهم حاجة الانتماء الاجتماعي والتقدير ويبدو أنه ليس لها مكانة اجتماعية جيدة.

3 - 3 عرض نتائج الهدف الثالث وتحليلها ومناقشتها :

التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين حسب سنوات الخدمة
لتحقيق هدف عمل الباحثون تم تقسيم العينة إلى خمس فئات على وفق سنوات الخدمة لديهم ، واستخرج الباحثون الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لمستوى الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين وسنوات الخدمة والجدول (4) يبين ذلك:

الجدول (4)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لمستوى الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين حسب سنوات الخدمة

الفئات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1 - 5 سنوات	23.50	1.61	67.1%	متوسط
6 - 10 سنوات	24.06	1.531	68.7%	متوسط
11 - 15 سنة	23.44	1.31	67%	متوسط
16 - 20 سنة	23.80	1.08	68%	متوسط
21 سنة فما فوق	22.88	0.35	65.4%	متوسط

من الجدول (4) نلاحظ أن مستوى الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين في العراق حسب سنوات الخدمة (متوسط) ، إذ تبين أن الأوساط الحسابية تتراوح ما بين (22,88 – 24,06) بنسب مئوية تتراوح ما بين (65,4% - 68,7%). وللكشف عن دلالة الفروق استعمل الباحثون تحليل التباين باتجاه واحد والجدول (5) يبين ذلك :

الجدول (5)

يبين تحليل التباين لمستوى الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين في العراق حسب سنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F قيمة المحسوبة	القيمة الفاتية الجدولية	الدلالة
بين المجموعات	1.508	4	377	0.741	2,50	غير دالة
داخل المجموعات	51.379	101	509			
المجموع	52.906	105				

يبين الجدول (5) عدم وجود فروق معنوية للرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين في العراق حسب سنوات الخدمة لديهم ، إذ بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0,741) وهي أقل من القيمة الفاتية الجدولية والبالغة (2,50). ويعزو الباحثون ذلك إلى أن القادة الكشفيين لهم مستوى من الرضا الوظيفي ليس له علاقة بعدد سنوات الخدمة.

واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (الحسيني ، 2015)⁽⁷⁾ التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين تعزى لمتغير سنوات الخدمة. واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (الطيب ، 2008)⁽⁸⁾ والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين ، إذ بينت أنه كلما زادت عدد سنوات الخدمة للموظف زاد رضاه الوظيفي.

3 – 4 عرض نتائج الهدف الرابع وتحليلها ومناقشتها :

التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين حسب المؤهل العلمي ولتحقيق الهدف عمل الباحثون على تقسيم أفراد العينة إلى ثلاث فئات وفق المؤهل العلمي للقادة ، وتم استخراج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لمستوى الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين في العراق حسب المؤهل العلمي ، والجدول (6) يبين ذلك :

الجدول (6)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية لمستوى الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين في العراق حسب المؤهل العلمي

المجموعة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
بكالوريوس	117.56	4.68	61.9%	متوسط
ماجستير	123.64	6.49	65%	متوسط
دكتوراه	125.26	8.46	65.9%	متوسط

تشير النتائج في الجدول (6) أن مستوى الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين في العراق حسب المؤهل العلمي لهم (متوسط) للقادة الحاصلين على شهادة (البكالوريوس ، والماجستير ، والدكتوراه) ، إذ إن الوسط الحسابي للقادة الحاصلين على الدكتوراه (125,26) ونسبة مئوية (65,9%) قد حصلوا على أعلى وسط حسابي ، والقادة الحاصلون على الماجستير بلغ الوسط

(7) برى محمد عباس الحسيني ؛ تأثير الرضا الوظيفي في الأداء المنظمي ، دراسة حالة : (بحث منشور ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، جامعة بغداد ، كلية الإدارة والاقتصاد ، المجلد 21 ، العدد 81 ، 2015) ص187.

(8) ايهاب محمود عايش الطيب ؛ أثر المناخ التنظيمي في شركة الاتصالات الفلسطينية ، دراسة حالة : (رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2008) ص73.

الحسابي (123,64) وبنسبة مئوية (65%) في حين كان الوسط الحسابي للقادة الحاصلين على البكالوريوس (117,56) وبنسبة مئوية (61.9%).

ولمعرفة دلالة الفروق استعمل الباحثون تحليل التباين لإيجاد الفروق بين الفئات ، والجدول (7) يبين ذلك :

الجدول (7)

يبين تحليل التباين للرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين في العراق حسب المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفاتية المحسوبة	القيمة الفاتية الجدولية	الدلالة
بين المجموعات	174.549	2	87.274	1.755	3.10	غير دالة
داخل المجموعات	5123.008	103	49.738			
المجموع	5287.557	105				

يشير جدول تحليل التباين (7) إلى عدم وجود فروق معنوية للرضا الوظيفي لدى القادة

الكشفيين في العراق حسب التحصيل الدراسي ، إذ بلغت قيمة (ف) المحتسبة (1,755) وهي أصغر من القيمة الفاتية الجدولية البالغة (3,10).

ويعزو الباحثون هذه النتائج إلى أن القادة الحاصلين على شهادات عليا هم أكثر رضا وظيفياً بسبب ما حصلوا عليه من شهادات ومراتب عليا ، أما القادة الحاصلين لشهادة البكالوريوس فهم أقل رضا وظيفياً ، فهم يطمحون إلى الحصول على شهادات أعلى ومراتب أعلى.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (الزعبي ، 2006)⁽⁹⁾ ، إذ تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي ولصالح حملة الدراسات العليا.

واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (عطا الله ، 2000)⁽¹⁰⁾ ، إذ استنتجت بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي ويعزى ذلك إلى المؤهل العلمي.

3 - 5 عرض نتائج الهدف الخامس وتحليلها ومناقشتها :

التعرف على الفروق في الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين حسب الجنس

ولتحقيق الهدف استخرج الباحثون الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية والنسبة المئوية لمستوى الرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين في العراق حسب الجنس ، والجدول (8) يبين ذلك :

الجدول (8)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية والنسبة المئوية لمستوى الرضا الوظيفي بين القادة

الكشفيين في العراق حسب الجنس

المجال	الجنس	العدد	متوسط الدرجات	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى	القيمة الثانية		مستوى الدلالة	
							المحسوبة	الجدولية		
الأول	ذكور	93	23.44	1.30	%67.0	متوسط	1.98	4.825	دالة	
	إناث	13	25.23	0.83	%72.0	عالي				
الثاني	ذكور	93	15.43	1.08	%61.7	متوسط		5.648		دالة
	إناث	13	17.15	0.80	%68.8	متوسط				
الثالث	ذكور	93	25.56	2.08	%63.9	متوسط		2.570		دالة
	إناث	13	27.08	1.12	%67.7	متوسط				
الرابع	ذكور	93	15.47	1.02	%61.9	متوسط		5.707		دالة
	إناث	13	17.15	0.80	%68.6	متوسط				
الخامس	ذكور	93	18.51	1.31	%61.7	متوسط		2.294		دالة
	إناث	13	19.38	1.19	64.6	متوسط				
السادس	ذكور	93	15.53	0.97	%62.1	متوسط		5.010		دالة
	إناث	13	16.92	0.64	67.7	متوسط				
السابع	ذكور	93	6.28	0.68	%62.8	متوسط		4.064		دالة
	إناث	13	7.08	0.49	%70.8	عالي				
الكلية	ذكور	93	120.29	6.68	%63.3	متوسط		4.747		دالة
	إناث	13	129.38	4.54	%68.1	متوسط				

(9) مروان الزعبي ؛ معدلات الرضا الوظيفي في الاردن : (بحث منشور ، الجامعة الاردنية الهاشمية ، الأردن ، عمان ، 2006) ص358.

(10) عطا الله ابراهيم وسوسن الخصاونة ؛ درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثرها في أساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الاردن ، 2000) ص106.

يتبين من الجدول (8) وجود فروق معنوية للرضا الوظيفي حسب الجنس ولصالح القائدات الإناث ، إذ بلغ مستوى الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين في العراق حسب الجنس بالنسبة للذكور مستوى (متوسطاً) ولدى الإناث كان المستوى (متوسطاً) وبنسب مئوية بلغت (63,3%) (68,1%) على التوالي ، مما يدل على أن مستوى الإناث في الرضا الوظيفي أعلى من مستوى الذكور ، وأن الوسط الحسابي للإناث بلغ (129,38) وهو أعلى من الوسط الحسابي لدى الذكور البالغ (120,29) ، وبلغت القيمة التائية المحتسبة (4,747) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1,98) ، مما يدل على أنه هناك فروق معنوية ولصالح الإناث.

يرى الباحثون أن المردود النفسي والاجتماعي الجيد للقائدات وقرب مواقع العمل ووقت الدوام الرسمي كلها جاءت متفقة مع نظرية ماسلو التي أكدت على أن إشباع الحاجات الفسيولوجية من طعام وشراب وحاجات الأمن والانتماء كلها تؤدي إلى تحقيق الذات ، وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي وعلى وفق هذه النظرية يبدو أن القائدات الكشفيات قد اشبعن حاجاتهن الفسيولوجية والأخرى ، لذا تحقق الرضا الوظيفي لديهم من خلال تحقيق ذواتهن. وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (ماديرا ، 2006)⁽¹¹⁾ بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للمعلمين تعزى للجنس لصالح الإناث في المدارس الحكومية في نيروبي.

واختلفت مع (دراسة الزبون ، 2006)⁽¹²⁾ إذ أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في المدارس الحكومية في الأردن.

3 - 6 عرض نتائج الهدف السادس وتحليلها ومناقشتها :

التعرف على العلاقة ونسبة المساهمة للرضا الوظيفي لدى لقادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق

من أجل الكشف عن العلاقات الارتباطية لمقياس الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين استعمل الباحثون معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرين ومجالتهما وكانت النتائج كما في الجدول (9) وكما يأتي :

الجدول (9)

يبين العلاقات الارتباطية لمقياس الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين

المتغيرات والمجالات	تفعيل العلاقات الانسانية	اشترك الدارسين في المهام القيادية	تفويض الصلاحيات
العلاقة مع القادة الكشفيين	0,74	0,68	0,63
الحوافز والمكافآت	0,58	0,64	0,58
ظروف العمل	0,71	0,74	0,76
الانتماء	0,78	0,73	0,73
تحقيق الذات والتقدير	0,77	0,74	0,70
العلاقة مع الادارة	0,73	0,72	0,76
المكانة الاجتماعية	0,78	0,77	0,74
الرضا الوظيفي	0,74	0,72	0,70

وهذا يدل على وجود علاقات ارتباطية لمقياس الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين ومجالات المقياس.

(¹¹) Madera, E.K ; **Study of some factors combined with satisfaction and job dissatisfaction** : (a study for teachers in Nairobi , Kenya , 2006) P.182.

(¹²) محمد الزبون وسليم الزبون ؛ الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة في الأردن وعلاقة ذلك بالاستمرار بالمهنة : (رسالة ماجستير غير منشورة ، الأردن ، الجامعة الأردنية ، 2006) ص 87.

فقد أكدت النتائج التي تم التوصل إليها إلى أن القائد الذي يتحمل المسؤولية يولد زيادة في الشعور بالانتماء للمخيم الذي يعمل فيه ، وأنه كلما كان الرضا الوظيفي مرتفعاً زاد تحملهم للمسؤولية وذلك سيساعدهم على حل المشكلات التي يواجهونها بدقة وتركيز واكتساب الخبرة في عملهم ، وكذلك زيادة وتيرة العمل من أجل تحقيق الأداء المطلوب ، فضلاً عن شعورهم بالانتماء إلى المخيم ، مما يؤكد أن هناك علاقة تفاعلية متماسكة والتي تساعد على تدعيم عاملي الثقة والدافعية نحو العمل ، الأمر الذي يزيد من درجة الولاء للمؤسسة الكشفية ، وهذا يدل على حرص القادة الكشفيين على دعم روح الفريق⁽¹³⁾.

وانتقلت الدراسة الحالية مع دراسة (عصماني ، 2017)⁽¹⁴⁾ ودراسة (عميرة ، 2019)⁽¹⁵⁾ ، إذ أظهرت نتائج الدراستين وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

4- الاستنتاجات والتوصيات :

4 - 1 الاستنتاجات :

- استناداً للنتائج التي تم التوصل إليها استنتج الباحثون ما يأتي :
- صلاحية مقياس الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق.
 - يمتلك القادة الكشفيون في العراق مستوى متوسطاً من الرضا الوظيفي.
 - عدم وجود فروق معنوية للرضا الوظيفي بين القادة الكشفيين في العراق حسب سنوات الخدمة لديهم.
 - عدم وجود فروق معنوية للرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين في العراق حسب التحصيل الدراسي.
 - وجود فروق معنوية للرضا الوظيفي حسب الجنس ولصالح القائدات الإناث.
 - وجود علاقات ارتباطية معنوية لمقياس الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين ومجالات المقياس.

4 - 2 التوصيات :

- من خلال الاستنتاجات التي تم التوصل إليها يوصي الباحثون بما يأتي :
- اعتماد مقياس الرضا الوظيفي من قبل المسؤولين الكشفيين في العراق من أجل تحديد مستويات القادة الكشفيين في العراق وحصولهم على الشارة الخشبية بعد إجراء مجموعة من التغييرات.
 - الاهتمام بالقادة الكشفيين من الذكور والإناث وتوفير المستلزمات والاحتياجات التي تتناسب مع تطور مستوياتهم عن طريق مشاركتهم في دورات تطويرية لزيادة المعرفة لديهم.
 - توفير بعض المستلزمات الضرورية عند إقامة المخيمات الكشفية كتهيزهم بالخييم الجاهزة وكذلك احتياجات القادة الكشفيين من أجل نجاح المخيم.
 - توفير الإمكانات المادية لإقامة المخيمات الكشفية والاشتراك في المخيمات الكشفية العربية والدولية لزيادة خبرة القادة الكشفيين.
 - الاهتمام بالحركة الكشفية على مستوى بعض الوزارات كوزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي والشباب والرياضة وذلك لتأثيرها الكبير في ثقافة وتنمية الأفراد.

المصادر :

- ايمان طالب موسى ؛ القدرة القيادية لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين : (رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الأوسط ، 2019).
- ايهاب محمود عايش الطيب ؛ أثر المناخ التنظيمي في شركة الاتصالات الفلسطينية ، دراسة حالة : (رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2008).

⁽¹³⁾ مريم عصماني ؛ القيادة والرضا الوظيفي : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2017) ص 63.

⁽¹⁴⁾ مريم عصماني ؛ المصدر نفسه ، 2017 ، ص 64.

⁽¹⁵⁾ ايمان طالب موسى ؛ القدرة القيادية لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين : (رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الأوسط ، 2019) ص 82.

- برى محمد عباس الحسيني ؛ تأثير الرضا الوظيفي في الأداء المنظمي ، دراسة حالة : (بحث منشور ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، جامعة بغداد ، كلية الإدارة والاقتصاد ، المجلد 21 ، العدد 81 ، 2015).
- دانة لطفي حمدان ؛ العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية : (رسالة ماجستير غير منشورة ، فلسطين ، 2008).
- عبد الرحمن بن عزم الله سعد الغامدي ؛ القيادة التشاركية ؛ مدخل استراتيجي لتطوير إدارة مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية ، ط 1 : (الرياض ، دار الرشد للنشر والتوزيع ، 2014).
- عبد الله بن فهد بن خلف القرشي ؛ ممارسة القيادة التشاركية لدى مديري مكاتب التربية والتعليم وإسهامها في حل مشكلات الإدارة بالمرحلة الثانوية بمدينة الطائف : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية ، مكة المكرمة ، السعودية ، 2013).
- عطا الله إبراهيم وسوسن الخصاونة ؛ درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثرها في أساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة ، الأردن ، 2000).
- غسان عبد العزيز سرحان ونعمان خالد الشنطي ؛ الفاعلية الإدارية لدى مديري وزارة الشباب والرياضة في محافظات شمال فلسطين من وجهة نظر موظفيه : (بحث منشور ، مجلة العلوم الإنسانية ، فلسطين ، 2009).
- كمال سليم داوودي ؛ القيادة التربوية : (عمان ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2013).
- محمد الزبون وسليم الزبون ؛ الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة في الأردن وعلاقة ذلك بالاستمرار بالمهنة : (رسالة ماجستير غير منشورة ، الأردن ، الجامعة الأردنية ، 2006).
- محمد غازي رجب الحياي ؛ نموذج مقترح للأنشطة الاحترافية في أندية الدوري العراقي الممتاز بكرة القدم في ضوء معوقات تطبيقه من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية والتدريبية : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الموصل ، الموصل ، 2021).
- مروان الزعبي ؛ معدلات الرضا الوظيفي في الأردن : (بحث منشور ، الجامعة الأردنية الهاشمية ، الأردن ، عمان ، 2006).
- مريم عصماني ؛ القيادة والرضا الوظيفي : (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2017).

الملحق (1)

مقياس الرضا الوظيفي بصيغته النهائية

جامعة تكريت

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

م / استمارة استبانة

عزيزي القائد الكشفي المحترم :

في النية إجراء البحث الموسوم (الرضا الوظيفي لدى القادة الكشفيين الحاصلين على الشارة الخشبية في العراق ، ونظراً لما يلمسه الباحثون فيكم من خبرة ودراية في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة ، يرجى من (العراق) أمام الاختبار ✓حضراتكم إبداء الرأي في اختيار أنسب الفقرات المرفقة لتحقيق أهداف البحث بوضع علامة) الذي يناسبكم ، علماً أن الرضا الوظيفي هو : مشاعر السعادة الناتجة من تصور الفرد تجاه الوظيفة ، إذ إن المشاعر تعطي للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد في العمل وما يحيط به.

مع جزيل الشكر

شاكرين تعاونكم معنا ... خدمة للبحث العلمي

الباحثون

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	إطلاقاً
1	يشاركني القادة في حل المشكلات الطارئة التي تواجهني.					
2	اتعاون مع القادة لتحقيق الأهداف.					
3	يحرص القادة على تنمية العلاقات الاجتماعية فيما بينهم.					
4	علاقتي مع زملائي القادة تتسم بروح الفريق الواحد.					
5	أحظى بتقدير زملائي واحترامهم الشخصي لي كقائد زميل لهم.					
6	يحترم زملائي القادة خصوصيات بعضهم.					
7	توزيع العمل بيني وبين زملائي القادة عادل.					
8	الوصف الوظيفي لطبيعة العمل الكشفي واضح ودقيق.					
9	تعتمد الترقية في عملي الكشفي على الكفاءة والإداء.					
10	الحوافز التي ألقاها في العمل الكشفي تدفعني للإبداع.					
11	تعتمد فرص الترقية الكشفية على معايير واضحة ومعلومة.					
12	يعتمد مجلس الكشافة نظام الإيفادات للقادة.					

المسؤوليات الممنوحة لي في العمل الكشفي محددة وواضحة.	13
تتلائم الاعمال التي أقوم بها في المخيمات مع خبراتي الميدانية.	14
نتيح لي الكشافة فرصة للإبداع والابتكار.	15
توفر لي الكشافة فرصة للتطوير المهني عبر دورات تدريبية متخصصة.	16
اعبر عن افكاري واقتراحاتي وانفذها عملياً في الاعمال الريادية.	17
تتوفر في المخيمات التجهيزات والاحتياجات المطلوبة في الكشافة.	18
اشعر بأن اليوم الكشفي يمر بسرعة.	19
القيام بعمل في الكشافة يحقق لي الشعور بالإنجاز.	20
اشعر بالراحة والاطمئنان لاستمراري في الكشافة.	21
اشعر بأن العمل الكشفي الذي أقوم به يمثل جزء من حياتي.	22
يهمني نجاح المخيم الكشفي الذي اعمل به.	23
استمر لساعات متأخرة لإنجاز اعمالي الريادية.	24
احافظ على ممتلكات المخيم الذي اعمل فيه كممتلكاتي الخاصة.	25
اشعر بتقدير زملائي في المخيم لجهودتي المبذولة في مجال العمل.	26
اشعر باهتمام وسائل الاعلام بالعمل الكشفي.	27
العمل الكشفي يشعرنني باحترام ذاتي.	28
تجد ارائي اهتماماً من قبل مسؤولي الكشافة باتخاذ القرارات.	29
أشعر بالسعادة عند القيام بعمل الكشفي.	30
احصل على تعامل لائق من مسؤولي في العمل الكشفي.	31
تتسم علاقتي برؤسائي بالتقدير والاحترام.	32
تشركني الإدارة الكشفية في صنع القرارات الخاصة بالعمل.	33
نتيح لي الإدارة فرص المشاركة بالندوات التي تعقد داخل البلد.	34
اشعر بعدالة الرؤساء في العمل الكشفي.	35
تزودني الإدارة بمعلومات كافية حول مستوى ادائي.	36
تمنحني وظيفتي في العمل الكشفي مكانة اجتماعية لائقة.	37
افتخر بمنجزات زملائي الكشفية في المجتمع المحلي.	38