

الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المشرفين اختصاص التربية الرياضية في مديرية تربية السليمانية

علي كريم علي
جامعة كرميان

عصام اكرام عباس
جامعة كرميان

علي اسماعيل محمد
جامعة كرميان

ali.karim@garmian.edu.krd

esam.ekram@garmian.edu.krd

zanganaali169@gmail.com

استلام البحث : ٢٠٢٣/٤/١

قبول البحث : ٢٠٢٣/٥/٣

ملخص البحث

تتجلى أهمية البحث في معرفة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية، وقد هدف البحث إلى التعرف على معنوية هذه العلاقة، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملاءمته وطبيعة هذه الدراسة وأهدافها، واشتملت عينة الدراسة علي (٤٠) مشرف اختصاص في تربية سليمانية ، تم قياس الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي لديهم باستخدام مقياسي الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي، ومن أهم الاستنتاجات التي توصل إليها الباحثون انه توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية.

الكلمات المفتاحية: الاستقرار الوظيفي – الرضا الوظيفي - المشرفين الاختصاص.

Job stability and its relationship to job satisfaction among supervisors specializing in physical education of Sulaymaniyah Education Directorate

Ali karim ali
Garmian university

Essam Ikram Abbas
Garmian university

Ali Ismail Muhammad
Garmian university

Abstract

Understanding the link between job stability and job satisfaction among specialized supervisors in the Sulaymaniyah Education Directorate is crucial. The research aimed to determine the significance of this relationship by measuring the job stability and job satisfaction of a specialized supervisor in Sulaymaniyah education using appropriate scales. One key finding of the study was that there is a notable connection between job stability and job satisfaction for supervisors with specialized roles in the Sulaymaniyah Education Directorate.

Keywords: job stability, job satisfaction, supervisors, competence.

١-المقدمة:

إن علم الإدارة له اثر كبير في الارتقاء بالحضارة الإنسانية بما له من تأثير على أنشطة الإنسان وتحسين أدائه وتنمية مهاراته وزيادة كفاءته، وقد اتضح ذلك جليا مع تطور الأنشطة والأعمال التي تحتاج إلى العديد من الأفراد لتنفيذها، إذ تطلب الأمر وضع أهداف محددة لهذه الأنشطة وتنظيم الأعمال التي تحتاج إلى العديد من الأفراد إلى تنفيذها، إذ تطلب الأمر وضع أهداف محددة لهذه الأنشطة وتنظيم الأعمال والتنسيق بين الأفراد وتوجيههم والرقابة عليهم، كل هذه العناصر شكلت في مجموعها جوهر مفهوم الإدارة، ولكون الإنسان هو عنصر التغيير والتطوير في أي مؤسسة تربوية، المؤسسة الرياضية هي إحدى أهم مؤسسات المجتمع، وتقاس كفاءة المؤسسة التربوية بمقدار تحقيقها لما يتوقعه المجتمع منها، ولكي ترقى المؤسسة التربوية إلى مستوى التوقعات فإنها بحاجة إلى مصادر بشرية ومادية كافية، وبنى تنظيمية مناسبة، وسياسات معقولة مستندة على دراسات علمية وعاملين مؤهلين وظروف عمل ملائمة، وتوافر هذه العوامل يؤدي إلى الاستقرار الوظيفي .

ويعد الاستقرار الوظيفي عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية وتعزيز الثقة بين الإدارة والعاملين فيها، ويسهم في تطوير قدرات المؤسسات على البقاء والاستمرار، لذا نال عناية الكثير من الباحثين لما له من أهمية وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء، ويؤدي الاستقرار الوظيفي الى عدد من النتائج الايجابية ومنها الإبداع الإداري بالنسبة للمؤسسة والأفراد .

ويعد الرضا الوظيفي "بأنه شعور الموظف الايجابي أو السلبي نحو العمل الذي ينتمي إليه نتيجة تأثيره في مجموعة من المتغيرات المادية والمعنوية والنفسية التي تحيط به في بيئة العمل في المؤسسات الناجحة والتميزة في أدائها وإنجازها والتي تسعى لإحداث نقلة نوعية وتغييرات جوهرية في أساليب عملها ودعم الأفراد العاملين فيها وتشجيع السلوك الإبداعي لديهم بحيث تصبح ذات كفاءة وفعالية أعلى .

وينبغي على المشرفين اختصاص التربية الرياضية أن يحددوا اهدافهم مما يعزز الثقة فيما بينهم ويحسن من اداء المؤسسة، وأن تكون لديهم شعور ايجابي نحو اهداف عملهم ويحقق الرضا الوظيفي ، ومن هنا تكمن أهمية الدراسة في معرفة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية .

يعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة في العمل الإداري بمختلف جوانبه فهو يمثل احد العوامل الأساسية والمهمة في توفير الخبرة العلمية والعملية والمهارات المختلفة المطلوبة للأفراد العاملين بمختلف جوانب العمل الإداري وبالأخص في مجال الإشراف الاختصاص التي يحتاج العمل فيها إلى استقرار الأفراد العاملين وتحقيق حاجاتهم وإشباع رغباتهم، والتي بدورها ترفع المعنويات للظهور بشكل أكثر انتظاما واهتماما بالعمل ويحفز الطاقات الإبداعية للظهور، من اجل الارتقاء بمستوى كفاءة المشرف الاختصاص .

وانطلاقا مما تقدم تمثلت مشكلة الدراسة بالتعرف على الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية والإجابة على التساؤل: هل للاستقرار الوظيفي علاقة والرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية

أهداف البحث

١-التعرف على مستوى الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين والرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية.

٢-التعرف على العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية.

تحديد المصطلحات

-الاستقرار الوظيفي: " هو بقاء الموظف في عمله الذي يشغله وضمن استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل "(٤:٢٤).

-الرضا الوظيفي: " مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل الفرد يقول بصدق اني راضي عن وظيفتي
(١١ : ١٣٣).

٢- منهج البحث وإجراءاته الميدانية:

- 1-2 منهج البحث: استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية، وذلك لملاءمته طبيعة المشكلة المراد حلها.
- ٢-٢ مجتمع البحث وعينته: تم تحديد مجتمع البحث بالمشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢١، أما عينة البحث فتم اختيارها بالطريقة العمدية من المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية والبالغ عددهم (٤٠) مشرفا، كما تم اختيار (٧) مشرفين لإجراء تجربة استطلاعية عليهم .
- ٢-٣ الوسائل والأجهزة والأدوات المستعملة في البحث
- ٢-٣-١ وسائل جمع المعلومات: (المصادر العربية والأجنبية، شبكة الانترنت، الاستبانة، المقاييس).
- ٢-٣-٢ الأجهزة والأدوات المستخدمة: (لابتوب نوع (DELL)، أقلام).
- ٢-٤ أداة البحث:

أولاً: مقياس الاستقرار الوظيفي: اعتمد الباحثون المقياس الذي أعده (باسم محمد صالح كنو، ٢٠٢٠) (٢: ١٣٣) ملحق (١)، ويتكون المقياس من (٣٤) فقرة ويقوم المجيب بالإجابة على المقياس في ضوء مقياس خماسي التدرج (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة)، وتعطى الدرجات من (١-٥) على التوالي، وان اقل درجة على المقياس (٣٤) درجة، وأعلى درجة هي (١٧٠) درجة، وبمتوسط فرضي بلغ (١٠٢)، وتصحيح المقياس يتم من خلال الدرجات التي يجمعها المجيب على جميع الفقرات .

ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي: اعتمد الباحثون مقياس الرضا الوظيفي (١١: ١٢٤) ملحق (٢)، الذي يتكون من (١٥) فقرة ويقوم المجيب بالإجابة على المقياس في ضوء مقياس خماسي التدرج (تنطبق علياً بدرجة كبيرة ، تنطبق علياً بدرجة متوسطة، لا تنطبق، لا تنطبق اطلاقاً)، وتعطى الدرجات من (١-٥) على التوالي، وان اقل درجة على المقياس (١٥) درجة، وأعلى درجة هي (٧٥) درجة، وبمتوسط فرضي بلغ (٣٩)، وتصحيح المقياس يتم من خلال الدرجات التي يجمعها المجيب على جميع الفقرات.

وعلى الرغم من استخدام المقياسين في البيئة العراقية وان المعاملات العلمية متحققة وموثوق بها إلا أن الباحثون قاموا بعرض المقياسين على عدد من الخبراء والمختصين في علم الإدارة الرياضية والذين أكدوا صلاحية المقياسين لقياس ما أعدا لأجله بعد إجراء بعض التعديلات الطفيفة بما يتلاءم مع طبيعة الدراسة والعينة وهذا ما يحقق صدق المحتوى للمقياسين، ثم قاموا الباحثون بإجراء تجربة استطلاعية على عينة من غير عينة البحث الرئيسة ومن مجتمع الأصل وهم (٧) مشرفين اختصاص للتحقق من ثبات المقياسين من خلال تطبيق المقياسين وإعادة تطبيقهما بعد (١٤) يوم من التطبيق الأول، ومن ثم إيجاد معامل الارتباط بينهما، وكانت معاملات الارتباط عالية وهو ما يحقق الثبات للمقياسين .

٢-٤ التجربة الرئيسة: تم تطبيق مقياسي الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي على عينة التجربة الرئيسة بدءاً من ٢٠٢١/٦/٢٠ ولغاية يوم الخميس الموافق ٢٧/٩/٢٠٢١.

٢-٥ الوسائل الإحصائية: تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل بيانات البحث، وقد استعمل الوسائل الآتية: (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط بيرسون (ر)).

٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

١-٣ عرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين اختصاص التربية الرياضية في مديرية محافظة السليمانية وتحليلها:

جدول (١) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

والوسط الفرضي لنتائج مقياس الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين اختصاص التربية الرياضية في مديرية تربية السليمانية

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة T	مستوى الادلالة
الاستقرار الوظيفي	137.421	8.77	102	١٤.٢٢	معنوي

يبين الجدول (١) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين اختصاص مديرية تربية السليمانية إذ ظهر أن قيمة الوسط الحسابي (١٣٧.٤٢١) وانحراف معياري (٨.٧٧) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (١٠٢) وهذا يدل على أن المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية لديهم استقرار وظيفي وكانت قيمة ت المحسوبة (١٤.٢٢) وبمستوى دلالة معنوي .

٢-٣ عرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الرضا الوظيفي لدى المشرفين اختصاص التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة السليمانية وتحليلها:

جدول (٢) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

والوسط الفرضي لنتائج مقياس الرضا الوظيفي لدى المشرفين اختصاص التربية الرياضية في مديرية تربية السليمانية

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة T	مستوى الادلالة
الرضا الوظيفي	49.226	4.39	39	١١.٨٧	معنوي

يبين الجدول (٢) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الرضا الوظيفي لدى المشرفين اختصاص مديرية تربية السليمانية إذ ظهر أن قيمة الوسط الحسابي (٤٩.٢٢٦) وانحراف معياري (٤.٣٩) وهو أكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣٩) وهذا يدل على أن المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية لديهم رضا وظيفي وكانت قيمة ت المحسوبة (١١.٨٧) وبمستوى دلالة معنوي .

٣-٣ عرض وتحليل نتائج الارتباط بين الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المشرفين اختصاص التربية الرياضية في مديرية تربية السليمانية وتحليلها:

جدول (٣) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

وقيمة معامل الارتباط البسيط لمقياسي الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية

المعالم الاحصائية المتغير	وحدة القياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط	مستوى الدلالة sig	الدلالة الإحصائية
الاستقرار الوظيفي	درجة	137.421	8.77	0.793	0.000	معنوي
	درجة	49.226	4.39			

* معنوي عند مستوى دلالة $\leq (0.05)$ وأمام درجة حرية (٢٣)

يبين جدول (٣) أن قيمة الوسط الحسابي لمقياس الاستقرار الوظيفي (١٣٧.٤٢١) وانحراف معياري (٨.٧٧) أما قيمة الوسط الحسابي لمقياس الرضا الوظيفي كانت (٤٩.٢٢٦) وانحراف معياري (٤.٣٩)، أما قيمة معامل الارتباط البسيط المحسوبة

كانت (٠.٧٩٣) وبمستوى دلالة (٠.٠٠٠) وهي اقل من مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (٢٣) وهذا يدل على أن هناك ارتباط معنوي بين الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية.

٢-٣ مناقشة النتائج:

لقد ظهر من عرض وتحليل النتائج في الجداول (٢٠١) أن درجة الاستقرار الوظيفي لدى عينة البحث اكبر من الوسط الفرضي مما يدل على أن المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية لديهم استقرار وظيفي مما اثر في قدرتهم على الرضا الوظيفي والذي ظهر ارتفاع مستوى العينة أيضا في الرضا الوظيفي، إذ إنه عندما يتحقق الاستقرار للمشرف التربوي في العمل يؤدي إلى توطيد علاقة المشرفين ببعضهم البعض وتحسين العلاقة أيضا بين المشرفين والمدرسين وبالتالي سوف يعود ذلك بشكل إيجابي على المؤسسات التربوية، فعندما يشعر مشرف التربية الرياضية بالاستقرار الوظيفي سواء نفسيا، اجتماعيا، ماليا، بيئيا، أو إداريا سوف يساعد ذلك على رفع مستوى النشاط والطموح لدى المشرف كما انه يرفع الروح المعنوية له ويعطيه الدافعية للإنجاز فيقبل على العمل بصدق دون الشعور بالكسل أو التوتر أو الملل، وهذا ما أكده سليمان الفارس وآخرون (٢٠٠٦) بان شعور المشرف الاختصاص بأهميته يولد لديه شعور قوي بالانتماء إلى العمل ويبعد عنه مشاعر الاغتراب عن هذا العمل وبالتالي فإن درجة حماسه ورغبته في الأداء تكون قوية ويكون مطمئنا ومستقرا (٧٣:٧) .

ويرى العنزي (١٩٨٥) أن الاستقرار الوظيفي يتولد عندما يشعر الفرد بالرضا ويعرف الرضا بأنه مفهوم سلوكي يقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها، وبالتالي يعكس درجة سعادته واستقراره وإبداعه فيها، وما تحققه له الوظيفة من إشباع لحاجاته المتعددة التي يرغب في أن يشبعها قياسا بأدائه للوظيفة (٢٤:٥) .

كما أن الإبداع أصبح الآن بمثابة الأمل الأكبر للعنصر البشري لحل الكثير من المشكلات التي تواجهه، لذا فإن مستقبل الأمم لا يعتمد على مجرد القوى العاملة بها، وإنما يعتمد على توفير نوع ممتاز من العاملين، أي على أفراد مبدعين في مختلف المجالات (٥:٨) .

كما ظهر من الجدول (٣) علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي للمشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية ويعزو الباحث هذه العلاقة المعنوية إلى النتيجة المنطقية في المشرف التربوي بالاستقرار الوظيفي والطمأنينة عند يتوفر الجو المناسب مما يدفعه إلى أداء واجباته في مجال الإشراف ورغبته في العطاء مما يكسبه الخبرات التي تؤدي إلى الاستمرارية في التقدم والنجاح في العمل.

كما إن مشرف التربية الرياضية يجب أن يتمتع بعلاقات اجتماعية طيبة مع إدارات المدارس ومع الزملاء من المدرسين والمجتمع لكون شخصية المشرف الاختصاص التربية الرياضية شخصية اجتماعية وقوية ويكون محبوبا ومقربا من جميع الزملاء والمدرسين نتيجة كونه سابقا مدرس تربية رياضية ومزاولته لدروس التربية الرياضية والألعاب الرياضية المختلفة مما يدفع هذا المشرف إلى المزيد من التقدم والإبداع في مجال عمله، ويشير إلى ذلك ناصر قاسمي (٢٠١٧) بان العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة اعقد مما نتصور فهي ليست مجالا ماديا يتمثل في أداء ادوار التسيير والإنتاج بل هي مجال اجتماعي وثقافي وتنافسي وتعاوني، كل هذه العناصر تؤثر بأي شكل من الأشكال على فعالية المؤسسة التربوية (١٩٤:١٠) .

وان هذه العلاقة المعنوية بين الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي لها دور كبير في إقامة علاقات مع المجتمع المحيط والتي تؤثر إيجابا على عمل المشرف وتشمل العلاقات الاجتماعية الزملاء والمدرسين وعلاقة المشرف بإدارات المدارس فهذه العوامل لها تأثير كبير ومباشر على عمله فكلما كانت علاقة المشرف بالمجتمع المحيط به قوية وجيدة ذلك يدفعه إلى الاستقرار في عمله وتكون مهاراته في الإشراف عالية جدا ويدفعه نحو الإبداع والتقدم (٨٥:٣) .

كما انه من العوامل التي تساعد على تنمية الرضا الوظيفي بيئة العمل اليومية وما يوجهه المشرف من مؤثرات والتي تعد ذات أثر على الرضا الوظيفي إذ نجد أن الفلسفة الجيدة التي تنتهجها الإدارة في التعامل مع العاملين والنظرة الإيجابية من قبل الإدارة نحوهم تؤدي إلى بناء علاقات جيدة بين الإدارة والعاملين، وهذا يؤدي إلى درجة جيدة من الاستقرار الوظيفي ما يؤدي إلى

المزيد من البذل والعطاء من قبل العاملين كما ان سنوات الخدمة تأتي معها الخبرة التي تساعد على الاستقرار والرضا الوظيفي . (٩١:٦) .

٤-الاستنتاجات

من خلال النتائج التي توصلت اليها الدراسة استنتج الباحث ما يلي:

- ١-المشرفين اختصاص التربية الرياضية في مديرية تربية السليمانية لديهم استقرار وظيفي .
- ٢-المشرفين اختصاص التربية الرياضية في مديرية تربية السليمانية لديهم رضا وظيفي .
- ٣-توجد علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص التربية الرياضية في مديرية تربية السليمانية.

التوصيات

- ١- ضرورة تعزيز الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين اختصاص التربية الرياضية خاصة في مديرية تربية السليمانية من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم في العمل.
- ٢- التأكيد على تعزيز العمل والرضا الوظيفي لدى المشرفين اختصاص التربية الرياضية بصورة في مديرية تربية السليمانية من خلال عقد الندوات في مجالات الإدارة المختلفة وتنمية الحس الوظيفي لديهم.
- ٣-تشجيع موضوع الرضا الوظيفي لدى المشرفين اختصاص التربية الرياضية خاصة في مديرية تربية السليمانية من خلال العمل تحقيق رضاهم واستقرارهم الوظيفي.

المصادر:

- [١] افتخار ياسر كريم وآخرون؛ دراسة مقارنة للقدرة على الإبداع الإداري لدى العاملين في المدارس التخصصية للألعاب الفردية والفقرية، بحث منشور، مجلة الرياضة المعاصرة، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات، المجلد (١٧)، العدد (٣)، ٢٠١٨ .
- [٢] باسم محمد صالح كنو؛ الاستقرار الوظيفي وعلاقته بمهارات التدريس لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى: (رسالة ماجستير، جامعة ديالى، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، ٢٠٢٠).
- [٣] بن منصور رقيقة؛ الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص: (رسالة ماجستير، جامعة باتنة، ٢٠١٤).
- [٤] حنفي فاتح؛ الترقية الوظيفية والاستقرار الوظيفي المهني: (رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ٢٠٠٦).
- [٥] سعد علي حمود العنزي؛ الرضا الوظيفي والأداء: (رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ١٩٨٥).
- [٦] سعود محمد النمر؛ الإبداع الإداري، دراسة سلوكية: (المدير العربي، ع (١١٧)، ١٩٩٢).
- [٧] سليمان خليل الفارس وآخرون؛ إدارة الموارد البشرية الأفراد: (جامعة دمشق، حقوق التكاليف للطبع والنشر، ٢٠٠٦).
- [٨] محمد عبد المقصود؛ معوقات تنمية الإبداع في التربية العربية وسبل مواجهتها، دراسة تحليلية: (مجلة التربية المعاصرة، عمان، ١٩٩٨).
- [٩] مشعل بن مبارك الحارثي؛ واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري وأبرز معوقاته لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة جدة: (رسالة ماجستير، السعودية، ٢٠١٢).
- [١٠] ناصر قاسمي؛ التحميل السوسولوجي نماذج تطبيقية: (ديوان المطبوعات الجامعية، ٢٠١٧).
- [١١] الاء إب ا رهم خليل؛ الكفايات التدريسية وفق أنموذج هيرمان وعلاقتها بالرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في (٢٠١٨ محافظة بغداد.) أطروحة دكتوراه ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات جامعة بغداد.

الملاحق:

ملحق (١) يوضح مقياس الاستقرار الوظيفي

ت	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع الجهد الذي ابذله في العمل					
2	أتقاضى أجور النقل والضمان الصحي بصورة مستمرة					
3	يتوفر نظام واضح وشفاف خاص بالمكافآت والحوافز والعلاوات					
4	يتوفر نظام إقراض وسلف متاح وميسر للمشرف التربوي					
5	يتوفر تخصص مالي ملائم لاحتياجات درس التربية الرياضية					
6	تربطني علاقات اجتماعية جيدة مع زملائي في العمل					
7	أساعد المدرسين عندما يحتاجون المساعدة ويبادلوني بالمثل					
8	علاقاتي ايجابية مع إدارات المدارس					
9	أشارك مع زملائي خصوصياتي الشخصية ويبادلوني بالمثل					
10	تربطني علاقة ايجابية مع مدرسي التربية الرياضية					
11	تتوفر غرفة خاصة لمدرسي التربية الرياضية مجهزة بالاحتياجات الأساسية					
12	تتوفر في المدارس الأدوات والأجهزة الرياضية الخاصة بمدرس التربية الرياضية					
13	تتوفر في المدارس الساحات والملاعب الخاصة بدرس التربية الرياضية					
14	يؤثر الوضع الأمني على أداء عملي كمشرف تربوي					
15	العمل الذي أقوم به يشعرني باحترام الآخرين لي					
16	اشعر أن عملي مريح وخال من الصعوبات					
17	حالي الصحية لا تعيقني من أداء مهنة الإشراف					
18	المسافة بين عملي ومحل سكني لا يؤثر على أدائي الوظيفي					
19	مشاكلي وظروفي الخاصة لا تؤثر على أدائي الوظيفي					
20	اشعر بالضغط النفسي والعصبي بسبب وظيفتي					
21	اشعر بالفخر والثقة بالنفس كوني مشرف تربية رياضية					
22	اشعر بالملل والروتين من مزاوله عملي كمشرف تربية رياضية					
23	ارغب بترك وظيفتي وإيجاد عمل بديل له					
24	أتعامل إداريا بعدالة مع جميع المدرسين					
25	تتابع الإدارة أدائي بصورة دورية وتعمل على تحسين وتطوير مستواي					
26	ساعات العمل تتلاءم مع قدراتي وإمكاناتي					
27	تتشارك الإدارة مع القرارات الخاصة بعملي					
28	تستمع الإدارة إلى أفكارتي ومقترحاتي					
29	تتوفر فرص تطوير الذات وإكمال الدراسة					
30	يتم متابعة ساعات عملي في جهاز الإشراف					
31	يهيمن نجاح جهاز الإشراف التربوي الذي اعمل فيه					
32	نظرة جهاز الإشراف التربوي للتربية الرياضية على أنها دون المواد الأخرى					
33	افتقار الملاعب والساحات في المدارس إلى إجراءات السلامة والأمان					
34	أجد صعوبة كبيرة في استخدام الأساليب الحديثة في مجال الإشراف التربوي					

ملحق (2) يوضح مقياس الرضا الوظيفي

ت	العبارة	تنطبق علي بدرجة كبيرة	تنطبق بدرجة متوسطة	تنطبق علي	لا تنطبق علي	لا تنطبق علي اطلاقا
1	أعتبر المدرسة منظمة مهنية وتربوية وأشعر بالفخر كوني أعمل بها					
2	الاهتمام بالاقتراحات التي أقدمها في عملي.					
3	أشعر بالرضا عن عملي وسيرتي الوظيفية					
4	(ظروف العمل الفيزيائية جيدة) مكان العمل، وأدوات العمل					
5	أشجع مدرسي التربية الرياضية في العمل في هذه المدرسة دون غيرها					
6	وظيفتي ممتعة لدرجة كافية لا تسبب لي أي مشاكل					
7	يتناسب ا رتبي مع متطلباتي وطبيعة عملي					
8	أرى مرتبي كافي لعيش حياة كريمة					
9	أمتلك الحرية في اختيار الطريقة لإنجاز العمل					
10	أشعر بالامن الوظيفي والاستمرارية في العمل 0					
11	تتفق مهنتي مع ميولي وقد ا رتني وامكانياتي العملية والنظرية					
12	أنني ا رضي عن الطريقة التي ينظم بها عملي في المدرسة					
13	أشعر بالرضا عن نظام تقييم الأداء الحالي					
١٤	أشعر بالعدالة وعد التحيز في وظيفتي الحالية					
١٥	تدعم مديرية النشاط الرياضي والكشفي مدرسي التربية الرياضية بشك ل مستمر					