



Journal of Studies and Researches of Sport Education

spo.uobasrah.edu.iq



The exemplary leadership of principals and its relationship to the professional commitment of physical education teachers in secondary schools of Baghdad Al-Karkh II Directorate from their point of view

Khalaf Mahmood Kareem ¹  

General Directorate of Education, Baghdad Al-Karkh II

Article information

Article history:

Received 2/9/2023

Accepted 29 / 10/2023

Available online 30,DEC,2023

Keywords:

Exemplary leadership, Professional commitment, Teachers of physical education

Abstract

The aim of the research is to -Preparing a scale to measure the exemplary leadership practices of secondary school principals affiliated with the Second Baghdad Al-Karkh Education Directorate from the point of view of physical education teachers, and a scale to measure the professional commitment of physical education teachers in secondary schools affiliated with the Second Baghdad Al-Karkh Education Directorate from their point of view.

-2Identify the extent to which secondary school principals affiliated with the Second Karkh Baghdad Education Directorate apply exemplary leadership practices from the point of view of physical education teachers.

The descriptive approach was used, as the research population consisted of physical education teachers in secondary schools affiliated with the Second Karkh Baghdad Education Directorate, numbering (371) teachers, while the main research sample consisted of (239) physical education teachers. The researcher prepared two tools, the first to measure the exemplary leadership of principals. Secondary schools, and the second to measure the professional commitment of teachers, and the researcher concluded: - The effectiveness of the exemplary leadership scale for principals of secondary schools affiliated with the General Directorate of Education of Baghdad Al-Karkh II was verified from the point of view of physical education teachers, as well as the effectiveness of the professional commitment scale for physical education teachers there from their point of view. After applying scientific procedures to them in Chapter Two.





مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

spo.uobasrah.edu.iq



ممارسات القيادة النموذجية للمديرين وعلاقتها بالالتزام المهني لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية من وجهة نظرهم

خلف محمود كريم¹

المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية
معلومات البحث

الملخص

هدف البحث إلى :-

1- إعداد مقياس لقياس ممارسات القيادة النموذجية لمديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية، ومقياس لقياس الالتزام المهني لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية من وجهة نظرهم.

2- التعرف على مدى تطبيق مديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية لممارسات القيادة النموذجية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية. واستعمل المنهج الوصفي إذ تكون مجتمع البحث من مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية، والبالغ عددهم (371) مدرس، فيما تكونت عينة البحث الرئيسة من (239) مدرس تربية رياضية إذ قام الباحث بإعداد أداتين الأولى لقياس القيادة النموذجية لمديري المدارس الثانوية، والثانية لقياس الالتزام المهني للمدرسين، واستنتج الباحث :- تمّ التحقق من فاعلية مقياس القيادة النموذجية لمديري المدارس الثانوية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية، وكذلك فاعلية مقياس الالتزام المهني لمدرسي التربية الرياضية فيها من وجهة نظرهم، بعد تطبيق الإجراءات العلمية عليهما في الباب الثاني.

وأوصى الباحث:- ضرورة ان تقوم مديرات التربية بتوفير الدعم والفرص لتطوير مديري المدارس قياديا عبر برامج التدريب.

تاريخ البحث:

الإستلام: 2023 / 9 / 2

القبول: 2023 / 10 / 29

التوفر على الانترنت: 30 ديسمبر، 2023

الكلمات المفتاحية:

القيادة النموذجية، الالتزام المهني،
مدرسي التربية الرياضية ، طرائق
التدريس ، الإدارة الرياضية

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة

يقود العمل في المدارس الثانوية أشخاص مسؤولون عن إدارتها والإشراف عليها وهم مديرو المدارس الإعدادية، والذين يعملون على تطبيق السياسات التعليمية، وتنظيم البرامج الأكاديمية، والإشراف على كل من أعضاء الهيئات التدريسية في المدارس الثانوية وطلابها، كما يتولون عملية التواصل مع أولياء أمور الطلاب للبحث في مستويات أبنائهم، فضلاً عن دورهم الكبير في تنظيم الأنشطة المدرسية المختلفة، التي تشجع التطور الأكاديمي للطلاب، والاهتمام بتحسين الأداء المدرسي وتطوير بيئة تعليمية فعالة، ولنجاح أعمال هؤلاء المديرين بوصفهم قادة المؤسسة التعليمية المتمثلة بالمدرسة لابد لهم من تقديم النموذج الحسن كمثل يتبعه الآخرون، وأن يكون لديهم تأثير إيجابي على مدرسيهم أو المجتمع التعليمي، عبر إظهارهم سلوكاً وأفعالاً تتميز بالإيجابية، والالتزام بالقيم الأخلاقية والمعايير العالية كالإخلاص، والشجاعة، والانضباط، والصدق، والعدالة مما يمكنهم من القيام بمهامهم بفعالية، وبما يؤثر بشكل إيجابي على ثقة والتزام الكوادر التعليمية والوظيفية وتعزيز التعاون والإبداع، وهذا ما يطلق عليه في المصطلحات الإدارية الحديثة بالقيادة النموذجية، والتي يشير إليها (Chinwe and Olivia 2016) على أنها تلك القيادة التي تتميز بالتصرف بمثالية والتي تعمل على تحفيز الموظفين وتحسين أدائهم، فضلاً عن الاهتمام بالأفراد وتحفيزهم لتحقيق أهداف المؤسسة، والعمل على تحقيق القيم الأخلاقية والمهنية، وكذلك التركيز على تحقيق النتائج والإنجازات بطريقة فعالة ومؤثرة.

ويعدّ مدرس التربية الرياضية ذلك الشخص المتخصص في تدريس مادة الرياضة في العراق، ومن ضمنها تعليم أداء التمارين والمهارات الرياضية للطلاب، ويعمل عادة في المدارس الثانوية أو الإعدادية أو المتوسطة، فضلاً عن دوره في تقديم الإرشاد والتوجيه للطلاب في مختلف الجوانب الحياتية منها أم ما يتعلق بتنفيذ الفعاليات الرياضية، (Lamia Hassan 2005, Mohammed) مثل الكرة الطائرة، وكرة القدم، والسباحة، والتنس، وغيرها، كما يضطلع بدور رئيسي في تحفيز الطلاب على ممارسة النشاط البدني، وتعزيز اللياقة البدنية والصحة العامة لهم كما في دراسة (Soheir et al, 2021) ان للرياضة دوراً مهماً في تحقيق ذلك من خلال ممارسة الفرد لواجهة النشاطات الرياضية لكي يتمكن من اتباع العديد من حاجاته، كما يتعين عليه تقييم احتياجات المدارس وفرقها الرياضية، فضلاً عن قيامه بتصميم برامج تدريبية فعالة تهدف إلى تحسين أداء الطلاب، ولا بدّ لمدرسي التربية الرياضية وباقي المدرسين من التزامهم بتنفيذ مهامهم الوظيفية بمهنية واتقان، وهو ما يعبر عن امتلاكهم لعناصر الأخلاق المهنية من خلال تقديم خدمات تعليمية عالية الجودة، (Aldewan, Mohammed, and AbdulQadir 2015) وضرورة أن يكون مدرس التربية الرياضية حريصاً في عدم التحيز والتعامل بشكل عادل ومتساوٍ مع جميع الطلاب، فضلاً عن ضرورة توفيره لبيئة تعليمية آمنة ومحفزة لجميع الطلاب، وتطوير خطط دراسية مناسبة وفعالة، وتقديم توجيه ودعم للطلاب في تحقيق أهدافهم الرياضية، وهذا ما يمكن تسميته بالالتزام المهني، والذي يذكره (Shanthi & Renugadevi, 2021) بأنه شعور المدرس بالتفان والتفرغ لمهنته، فضلاً عن شعوره الفخر بكونه مدرساً، ورغبته الشديدة في التطور المهني، وأن المدرس الملتزم يعكس سلوكيات معينة إذ يظهر نظرة إيجابية تجاه الطلاب، ويكون حساساً لدوافعهم ونقاط

القوة والاحتياجات والمواقف الخاصة بهم، كما يعكس الالتزام المهني للمدرسين قوة الدافع للدور الوظيفي المختار والارتباط بالمهنة.

1-2 مشكلة البحث

- هل يطبق مديرو المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية ممارسات القيادة النموذجية في مدارسهم.

- هل يمتلك مدرسو التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية التزاماً مهنيًا.

- هل هناك علاقة وارتباط بين ممارسات القيادة النموذجية لمديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية وبين التزام مدرسي التربية الرياضية مهنيًا.

تعد مهمة إدارة المدارس الثانوية إحدى أشق المهام التي يمكن أن تواجه الأشخاص الذي يعتلون سلم القيادة فيها، لما تحتاجه من مهارات وإمكانات إدارية لمواجهة الصعوبات التي من الممكن أن تواجه عملهم، والتمس الباحث بحكم عمله في مديرية تربية بغداد الكرخ الثانية وتماسه المباشر مع المدارس الثانوية ومديريها حاجة هؤلاء المديرين إلى مواكبة التطورات الحديثة في عملية التعليم وما ينطوي عليها من تغيرات في أساليب الإدارة الحديثة ومنها التواصل الفعال مع أعضاء الهيئات التدريسية والطلاب وأولياء أمورهم، فضلاً عن تحديات اتخاذ القرارات الصعبة، وتحقيق التوازن بين احتياجات الطلاب والمدرسين، فضلاً عن ضرورة امتلاكهم القدرة على إدارة التغيير الحاصل في بيئة التعليم لضمان الجودة والتحسين المستمر، فضلاً عن استشعار الباحث لمجموعة من التحديات الكبيرة التي تواجه مدرسي التربية الرياضية في هذه المدارس مما أثار نوعاً ما على رضاهم الوظيفي ومحاولة البحث عن بدائل معنوية ومادية في العمل، بسبب نقص الفرص التطويرية التي تقدم لهم، وتأثيراتها على التوازن في حياتهم المهنية والشخصية، لذا رأى الباحث أن يقوم بدراسة هذه الأمور من جوانب قيادية ومهنية لكل من المديرين ومدرسي التربية الرياضية للوصول إلى معالجة القصور المتوقع في خدماتهم المقدمة إلى مدارسهم، وقد صاغ الباحث هذه المشاكل

1-3 أهداف البحث

1- إعداد مقياس لقياس ممارسات القيادة النموذجية لمديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية، ومقياس لقياس الالتزام المهني لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية من وجهة نظرهم.

2- التعرف على مدى تطبيق مديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية لممارسات القيادة النموذجية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية.

3- التعرف على مدى امتلاك مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية للالتزام المهني من وجهة نظرهم.

4- التعرف على العلاقة بين ممارسات القيادة النموذجية لمديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية وبين الالتزام المهني لمدرسي التربية الرياضية فيها.

4-1 مجالات البحث

1- المجال البشري: مدرسو التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية.

2- المجال الزماني: المدة الزمنية من 2022/11/10 ولغاية 2023/3/10.

3- المجال المكاني: المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية.

5-1 مصطلحات البحث

1- ممارسات القيادة النموذجية: هي القيادة الفعالة التي تتميز بالتوجيه والإلهام والتحفيز والتمكين، والتي تعتمد على القيم والمبادئ الأخلاقية والاجتماعية. (Sulpakar et al. 2022)

2- الالتزام المهني: هو الارتباط النفسي والمعنوي للفرد بمهنته، والتزامه بالقيم والأهداف المهنية والمؤسسية التي تضعها المؤسسة التي يعمل فيها. (Chang et al. 2019)

2- إجراءات البحث

1-2 منهج البحث

اتبع الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح وأسلوب العلاقات الارتباطية لملائمتها وطبيعة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعيناته

تحدد مجتمع البحث بمدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية والتي تضم أقسام (تربية الرضوانية، وتربية اللطيفية، وتربية المحمودية، وتربية الدورة) والبالغ عددهم (371) مدرساً، وقد أختار الباحث عينة البحث الرئيسة باستخدام معادلة (ستيفن ثومسون) وبمستوى ثقة (99%) ومعامل خطأ (5%) فكان عددها (239) مدرس، وقد تم تقسيم عينة البحث الرئيسة إلى ثلاثة عينات فرعية وهي (عينة الدراسة الاستطلاعية، وعينة التحليل الإحصائي، وعينة التطبيق النهائي)، والجدول (1) يبين تفصيلات مجتمع البحث وعيناته ونسبها المئوية.

الجدول (1)

يبين أعداد مجتمع البحث وعيناته ونسبهم المئوية

نوع العينة	العدد	النسبة المئوية من المجتمع	النسبة المئوية من عينة البحث الرئيسة
مجتمع البحث	371	%100	-

239	%64.4	%100	عينة البحث الرئيسية
9	%2.42	%3.76	عينة الدراسة الاستطلاعية
138	%37.19	%57.74	عينة التحليل الإحصائي
92	%24.79	%38.49	عينة التطبيق النهائي

3-2 أدوات البحث

للإجابة عن تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه قام الباحث بإعداد مقياسين، الأول لقياس مدى تطبيق مديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية لممارسات القيادة النموذجية، والثاني لقياس مدى امتلاك مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية الالتزام المهني، وقد اتبع الباحث الإجراءات والخطوات العلمية في إعداد المقياسين.

1-3-2 تحديد أبعاد المقياسين

اطلاع الباحث على المصادر العلمية والبحوث والدراسات المرتبطة بمتغير القيادة النموذجية مكّنه من حصر الأبعاد التي تشكله والتي تشمل أبعاد (نموذج الطريق، إلهام الرؤية المشتركة، تحدي العمل، تمكين الآخرين، الدعم)، وكذلك الاطلاع على المصادر المرتبطة بمتغير الالتزام المهني والتي أبرزت مجموعة من الأبعاد لهذا المتغير وهي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، والالتزام المعياري)، والجدول (2) يبين المصادر التي أوردت أبعاد متغير القيادة النموذجية، وأبعاد الالتزام المهني.

الجدول (2)

يبين المصادر التي أوردت أبعاد مقياسي القيادة النموذجية والالتزام المهني

مقياس القيادة النموذجية	مقياس الالتزام المهني
(Sulpakar et al. 2022)	(Youssef & Abdul Aziz 2021)
(Emmanuel & Valley 2022)	(Shanthi & Renugadevi 2021)
(Miftahurrohmah et al. 2021)	(Yu, Jiang, & Kei 2021)
(Hassan et al. 2021)	(Talhawi & Brahim 2020)
(Díaz, Sánchez-Vélez, & Santana-Serrano 2019)	(Chang et al. 2019)
(Hordofa, 2019)	(Urumsah, Syahputra, & Wicaksono 2018)
(Chinwe & D 2016)	(Chang et al. 2015)

1-3-2 صياغة فقرات المقياسين

بعد الانتهاء من الخطوة الأولى في تحديد الأبعاد التي يتشكل منها كل من مقياس القيادة النموذجية، ومقياس الالتزام المهني قام الباحث وبالاعتماد على المادة النظرية التي أوردتها المصادر العلمية التي تتناول مفهوم المتغيرين بصياغة مجموعة من الفقرات لكل مقياس، إذ تكون كل من مقياس القيادة النموذجية ومقياس الالتزام المهني على (15) فقرة لكل منهما، وقد اقترح الباحث نموذجاً لبدائل للإجابة عن فقرات المقياسين حسب مقياس ليكرت الخماسي، وقد ضمت بدائل الإجابة (تتطبق بدرجة

كبيرة جداً، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة قليلة، تنطبق بدرجة قليلة جداً) والتي تحمل الأوزان (1-2-3-4-5) على التوالي لأن جميع فقرات المقياسين كانت إيجابية.

2-3-2 الصدق الظاهري للمقياسين

لبيان صدق مقياس القيادة النموذجية ومقياس الالتزام المهني، والتأكد من مدى صلاحية الفقرات وتمثيلها للشكل الكلي للمقياسين، قام الباحث بعرض المقياسين مع بدائل الإجابة المقترحة لهما على مجموعة من المتخصصين في مجال الإدارة العامة والإدارة الرياضية والقياس والتقويم والبالغ عددهم (11) متخصصاً، والجدول (3) يبين إجابات المتخصصين على مدى صلاحية كل فقرة من فقرات المقياسين والنسب المئوية للصلاحية.

وعند ملاحظة الجدول (3) يتبين أن فقرات مقياس القيادة النموذجية قد حصلت بأكملها على اتفاق المتخصصين حول صلاحيتها لتمثيل المقياس وبذلك حافظ المقياس على عدد فقراته البالغة (15) فقرة دون حذف، في حين حصلت الفقرات (1، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 10، 11، 13، 14، 15) قد حصلت على نسب اتفاق تجاوزت (75%) من آراء السادة الخبراء، في حين حصلت الفقرات، (2، 9، 12) على نسب اتفاق أقل من (75%) لذا اقتضى حذف هذه الفقرات، وبذلك أصبح عدد فقرات مقياس الالتزام المهني (12) فقرة، وقد حصل مقترح بدائل الإجابة على (100%) من اتفاق الخبراء لذا اقتضى اعتماده كمفتاح للإجابة.

الجدول (3)

يبين مدى صلاحية فقرات كل من مقياس القيادة النموذجية ومقياس الالتزام المهني حسب آراء المتخصصين

مقياس الالتزام المهني					مقياس القيادة النموذجية				
النسبة المئوية للاتفاق	عدد غير الموافقين	عدد الموافقين	عدد المتخصصين	الفقرة	النسبة المئوية للاتفاق	عدد غير الموافقين	عدد الموافقين	عدد المتخصصين	الفقرة
%81.81	2	9	11	1	%100	-	11	11	1
%45.45	6	5	11	2	%90.90	1	10	11	2
%100	-	11	11	3	%100	-	11	11	3
%100	-	11	11	4	%100	-	11	11	4
%90.90	1	10	11	5	%90.90	1	10	11	5
%90.90	1	10	11	6	%90.90	1	10	11	6
%90.90	1	10	11	7	%90.90	1	10	11	7
%100	-	11	11	8	%81.81	2	9	11	8
%36.36	7	4	11	9	%100	-	11	11	9
%100	-	11	11	10	%100	-	11	11	10
%100	-	11	11	11	%100	-	11	11	11
%63.63	4	7	11	12	%81.81	2	9	11	12
%100	-	11	11	13	%90.90	1	10	11	13
%90.90	1	10	11	14	%90.90	1	10	11	14
%100	-	11	11	15	%90.90	1	10	11	15

2-3-3 الدراسة الاستطلاعية للمقياسين

لضمان نجاح تطبيق المقياسين على عيني الإعداد والتطبيق النهائي، والتعرف على احتياجات تطبيقهما والصعوبات التي قد تواجه الباحث في عملية التطبيق، قام الباحث بتطبيق المقياسين على عينة مكونة من (9) مدرسين من مدرسي المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية بتاريخ (2022/12/15)، فضلاً عن أن هذه الدراسة الاستطلاعية قد مكنت الباحث من معرف الوقت اللازم للإجابة عن فقرات كل مقياس من المقياسين، إذ بلغت المدة اللازمة للإجابة عن مقياس القيادة النموذجية (12) دقيقة، في حين بلغت المدة بالنسبة لمقياس الالتزام المهني (10) دقائق.

2-3-4 تطبيق المقياسين على عينة التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من إعداد كل من مقياس القيادة النموذجية لمديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية، ومقياس الالتزام المهني لمدرسي التربية الرياضية فيها، ذهب الباحث إلى تطبيق المقياسين على عينة مكونة من (138) مدرساً بتاريخ (2022/12/20) بهدف تحليل نتائج البيانات المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة على فقرات كل من المقياسين إحصائياً للتأكد من صدق وثبات المقياسين، وقد تمكن الباحث من استرجاع (132) استمارة موزعة، وتم تحليل هذه الإجابات على وفق الخطوات الآتية.

2-4-3-1 الاتساق الداخلي لفقرات للمقياسين

للتأكد من تناسق فقرات كل مقياس من مقياسي القيادة النموذجية والالتزام المهني واتساقهما مع الدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه، استخرج الباحث صدق الاتساق الداخلي لإجابات استمارات عينة التحليل الإحصائي البالغ عددها (132) استمارة، والجدول (4) يبين الاتساق الداخلي للمقياسين.

الجدول (4)

يبين الاتساق الداخلي لفقرات مقياسي القيادة النموذجية والالتزام المهني

مقياس الالتزام المهني			مقياس القيادة النموذجية		
مستوى الخطأ	معامل الارتباط	الفقرة	مستوى الخطأ	معامل الارتباط	الفقرة
0.000	0.752	1	0.000	0.803	1
0.000	0.794	2	0.000	0.467	2
0.000	0.728	3	0.000	0.668	3
0.000	0.895	4	0.000	0.777	4
0.000	0.884	5	0.001	0.569	5
0.000	0.892	6	0.000	0.697	6
0.000	0.901	7	0.000	0.683	7
0.000	0.898	8	0.001	0.584	8
0.000	0.936	9	0.000	0.746	9
0.000	0.875	10	0.000	0.712	10

مقياس الالتزام المهني			مقياس القيادة النموذجية		
0.000	0.761	11	0.320	0.192	11
0.000	0.918	12	0.000	0.704	12
			0.000	0.613	13
			0.000	0.971	14
			0.000	0.659	15

يتبين من الجدول (4) بأن هناك اتساقاً داخلياً بين معظم درجات فقرات مقياس القيادة النموذجية مع الدرجة الكلية للمقياس، إذ حصلت الفقرات (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 12، 13، 14، 15) على معاملات ارتباط تراوحت بين (0.467-0.971) وبمستويات دلالة بلغت (0.000)، في حين حصلت الفقرة (11) على معامل ارتباط بلغ (0.192) بمستوى دلالة (0.320) وبالتالي تم حذف الفقرة ليصبح عدد فقرات المقياس (14) فقرة، كما وظهر اتساق داخلي بين درجات فقرات مقياس الالتزام المهني مع الدرجة الكلية للمقياس بمعاملات ارتباط تراوحت بين (0.728-0.936) وبمستويات دلالة بلغت (0.000)، وبذلك حافظ كل من المقياسين على جميع فقراتهما دون حذف.

2-4-3-2 معامل الثبات للمقياسين

للتأكد من مدى ثبات كل من مقياس القيادة النموذجية لمديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية والبالغ عدد فقراته (14) فقرة، ومقياس الالتزام المهني لمدرسي التربية الرياضية والبالغ عدد فقراته (12)، استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ لاستخراج الثبات بناءً على إجابات أفاد عينة التحليل الإحصائي والبالغة (132) مدرساً.

2-3-3-2 الوصف النهائي للمقياسين

بعد التأكد من تمتع كل من مقياس القيادة النموذجية لمديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية، ومقياس الالتزام المهني لمدرسي التربية الرياضية بالخصائص العلمية لإعداد المقاييس من صدق وثبات، استقر مقياس القيادة النموذجية على (14) فقرة، ومقياس الالتزام المهني على (12) فقرة، يجاب على كلّ منهما ببدائل الإجابة (تنطبق بدرجة كبيرة جداً، تنطبق بدرجة كبيرة، تنطبق بدرجة متوسطة، تنطبق بدرجة قليلة، تنطبق بدرجة قليلة جداً) بالأوزان (1-2-3-4-5).

2-4-2 التطبيق النهائي للمقياسين

بعد الانتهاء من عملية إعداد كلّ من مقياس القيادة النموذجية لمديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية، ومقياس الالتزام المهني لمدرسي التربية الرياضية قام الباحث بتطبيقهما على عينة التطبيق النهائي البالغ عددها (92) مدرساً من مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ بتاريخ (2023/1/10)، وقد تمكن الباحث من استرجاع (87) استمارة.

2-5-2 الوسائل الإحصائية

- النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط، معادلة ألفا كرونباخ.

3- عرض النتائج ومناقشتها

1-3 عرض نتائج الهدف الأول ((إعداد مقياس لقياس ممارسات القيادة النموذجية لمديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية، ومقياس لقياس الالتزام المهني لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية من وجهة نظرهم))

2-3 عرض نتائج الهدف الثاني ((التعرف على مدى تطبيق مديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية لممارسات القيادة النموذجية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية))

الجدول (5)

يبين الأوساط الحسابية ومستويات فقرات ومقياس القيادة النموذجية

المستوى	الوسط الحسابي	المحتوى	الفقرة
مرتفع	3.76	يتأكد المدير من أن المدرسين الذين يعمل معهم يلتزمون بالمبادئ والمعايير التعليمية	1
متوسط	3.34	يتابع تنفيذ الوعود والالتزامات التي يقطعها حول العمل	2
متوسط	3.17	يطلب من المدرسين إبداء تعليقاتهم حول تأثير تصرفاته على أداء الآخرين	3
متوسط	3.41	يمتلك فلسفة إدارية واضحة فيما يتعلق بقيادته للمدرسة	4
متوسط	3.38	يشارك المدرسين أحلامه فيما يتعلق بمستقبل المدرسة	5
متوسط	3.21	يتحدى المدرسين لتجربة طرق جديدة ومبتكرة للقيام بعملهم	6
متوسط	2.86	يبحث خارج حدود الدوام الرسمي للمدرسة عن طرق مبتكرة لتحسين عملية التدريس	7
متوسط	3.10	يتأكد من أن المدرسين يحددون أهدافاً قابلة للتحقيق ويضعون خططاً حقيقية	8
متوسط	3.62	يستمتع بنشاط لوجهات النظر المتنوعة التي يقدمها المدرسون	9
متوسط	3.66	يعامل أعضاء الإدارة والمدرسين والعمال بكرامة واحترام	10
متوسط	3.41	يحرص على نمو المدرسين في وظائفهم من خلال تعلم مهارات جديدة لتطوير أنفسهم	11
متوسط	3.55	يظهر مدى ثقته في قدرات المدرسين وامكاناتهم التدريسية	12
مرتفع	4.67	يتأكد من مكافأة المدرسين على مساهماتهم في نجاح عملهم التدريسي	13
متوسط	3.14	يعترف علناً بدور المدرسين الذين يلتزمون بالقيم المشتركة للمدرسة	14
متوسط	3.44	المقياس	

يتبين من الجدول (5) أن المستويات التي حصلت عليها فقرات مقياس القيادة النموذجية قد تراوحت بين (متوسط، ومرتفع)، إذ نالت الفقرات (2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 12، 13، 15) على مستويات متوسطة بأوساط حسابية بلغت (3.34، 3.17، 3.41، 3.38، 3.21، 2.86، 3.10، 3.62، 3.66، 3.41، 3.55، 3.14) على التوالي، ونالت الفقرات (1، 14) على مستويات مرتفعة بأوساط حسابية بلغت (3.76، 4.67) على التوالي، ونال مقياس القيادة النموذجية بشكله الكلي مستوى متوسطاً بوسط حسابي بلغ (3.44).

النتيجة المتوسطة التي ظهرت لممارسات القيادة النموذجية من قبل مديري المدارس الثانوية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية يمكن أن يعزوها الباحث إلى حالة الغموض التي تكتنف عمل هذه المدارس من حيث البرامج التعليمية الموضوعية وفيما إذا كانت قائمة على خطط مسبقة ذات ارتباط بواقع المدرسة والطلاب، ومبنية على أساس أهداف قابلة للتنفيذ، يضاف لذلك حالة التقييد الجزئي التي يفرضها المديرون للمدرسين في اختيار وتبني للطريقة التي يجب أن يقومون بها بتنفيذ أعمالهم وبالشكل الذي يروونه مناسباً وخادماً للطلاب، فضلاً عن ضعف التحفيز المقدم للمدرسين من أجل الخوض في أساليب تدريسية حديثة لتعليم طلابهم، ناهيك عن تجاهل الوعود المتعلقة بدعم المدرسين وضعف مستويات متابعتها على كافة المستويات، وقد تعزى هذه النتيجة غير المشجعة أيضاً إلى حالة الدكتاتورية القيادية في بعض الأحيان لدى المديرين وعدم اعتمادهم الأفكار والآراء الناقدة التي يقدمها المدرسون حول سير عمل المدرسة وإدارتهم لها، وحالة الانطوائية التي ميزت عمل هذه المدارس كنتيجة لعدم التواصل الإداري والتعليمي مع الأقران من المدارس والمديرين للوقوف على نقاط قوة وضعف عملهم الإداري، الأمر الذي أدى إلى تقادم الطرق والأساليب التدريسية التي يعمل بها المدرسون في إيصال المعلومات والدروس للطلاب وتنمية مهاراتهم الدراسية والحياتية، (Oudah et al, 2022) كل ذلك أدى إلى ظهور ضبابية في الفلسفة التي تتبعها إدارة المدارس ومديريها فيما يتعلق بالجوانب الإداري والقيادية التي يمارسونها وهذا بالتأكيد أثر بشكل أو بآخر على ممارستهم للقيادة النموذجية بشكل فعال.

إذ يذكر (Sulpakar et al. 2022:86) بأن مفهوم القيادة النموذجية يتمركز حول القيادة الفعالة التي تتميز بالتوجيه والإلهام والتحفيز والتمكين، والتي تعتمد على القيم والمبادئ الأخلاقية والاجتماعية، وتتضمن العديد من الصفات والممارسات الإيجابية التي تساعد على تحقيق الأهداف المشتركة وتطوير الفرد والمؤسسة، وأن أي قصور من قبل القائد في إظهار تلك المقومات سيؤثر سلباً على فاعلية ممارسات القيادة النموذجية.

كما يذكر (Emmanuel and Valley 2022:3) بأنه لا بدّ للقادة النموذجيين من إظهار أنفسهم كقدوة، ولا بدّ لهم من تحديد الرؤية والرسالة لمؤسساتهم، وضرورة تحفيز الموظفين، وتمكينهم في العمل، والاهتمام بالنتائج، فضلاً عن إبراز تصرفات تجعل منهم مثلاً يحتذى به، وأهمية تحليهم بالشجاعة والتحدي لتحقيق التغيير والتحسين، وأن يكونوا قادرين على تحفيز وتمكين الآخرين لتحقيق الأهداف المشتركة.

3-3 عرض نتائج الهدف الثالث ((التعرف على مدى امتلاك مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية للالتزام المهني من وجهة نظر هم))

الجدول (6)

يبين الأوساط الحسابية ومستويات فقرات ومقياس الالتزام المهني

الفقرة	المحتوى	الوسط الحسابي	المستوى
1	التزم بممارسة التدريس بطريقة مهنية وفعالة وفقاً للمناهج التعليمية المعتمدة	3.72	مرتفع
2	أتعامل مع الطلاب وأولياء أمورهم والزملاء باحترام ونزاهة ومصداقية ومساواة	3.59	متوسط
3	أطور مهاراتي التدريسية ومعارفي المهنية باستمرار عبر المشاركة في الدورات التدريبية المرتبطة بدرس الرياضة	3.55	متوسط
4	أتواصل بشكل فعال مع الطلاب والإدارة والزملاء واستجيب لاحتياجاتهم ومتطلباتهم	3.60	متوسط
5	ألتزم بالمحافظة على بيئة تعليمية آمنة وصحية للطلاب أثناء درس الرياضة	3.69	مرتفع
6	أهتم بإنجاز المهام الموكلة في المدرسة بدقة واتحمل مسؤولية نتائج أعمالي	3.59	متوسط
7	أعد مهنة تدريس الرياضة بمثابة مهنتي مدى الحياة	3.72	مرتفع
8	ينتابني الفخر والاعتزاز عند تحدثي أمام الآخرين عن المدرسة التي أعمل فيها	3.77	مرتفع
9	أشعر بأن زملائي في المدرسة جزء من أفراد عائلتي نظراً لتعاوننا في أداء واجباتنا	3.76	مرتفع
10	أسعى إلى المحافظة على سمعة المدرسة ونجاحها لاهتمام مديري بمناقشتي لأساليب التدريس	3.66	متوسط
11	أعتبر أن أي مشكلة بالمدرسة جزء من مشاكل الخاصة	3.41	متوسط
12	أفضل العمل في مدرستي دون سواها نظراً لاعتراف مديري بأدائي المتميز	3.55	متوسط
	المقياس	3.63	متوسط

يبين الجدول (6) حصول فقرات مقياس الالتزام المهني على مستويات تراوحت بين (متوسط، ومرتفع)، فقد حصلت الفقرات (2، 3، 4، 6، 10، 11، 12) على مستويات متوسطة بأوساط حسابية (3.59، 3.55، 3.60، 3.59، 3.66، 3.41، 3.55) على التوالي، وحصلت الفقرات (1، 5، 7، 8، 9) على مستويات مرتفعة بأوساط حسابية (3.72، 3.69، 3.72، 3.77، 3.76) على التوالي، وحصل مقياس الالتزام المهني بشكله الكلي على مستوى متوسطاً بوسط حسابي (3.63).

يظهر لنا من النتائج المتحصلة بأن الالتزام المهني لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية كان متوسط المستوى، وقد يرجع الباحث السبب في ذلك إلى مجموعة من المعطيات أهمها افتقار هؤلاء المدرسين إلى فرص التحسن المهني والتطور في مجال تخصصهم ومعارفهم عبر الانخراط في الدورات التدريبية وورش العمل والملتقيات التي تناقش حالة التطور الحاصلة في ميدان تدريس التربية الرياضية، مما أثر على مستوى اهتمامهم بما يوكل إليهم من أعمال وتكليفات وما يصاحبه من تنصل عن المسؤوليات نوعاً ما، فضلاً عن ضعف التواصل والاهتمام من قبل إدارة المدرسة مع المدرسين للوقوف على حالات العمل ومناقشة طرق إنجازهم، والذي ألقى بظلاله على التواصل الفعلي

والمجدي للمدرسين مع الزملاء والطلاب وأصحاب المصلحة للوقوف على التحديات الموجودة وإيجاد الحلول لمواجهتها، مما دفع بالمدرسين إلى فصل أنفسهم ومحيطهم عن المشاكل التي تعصف بالمدرسة وعدّها أموراً لا تعنيهم، وذلك أدى إلى الرغبة في بعض الأحيان بالبحث عن فرص في مدارس أخرى أو مهن أخرى لعدم إحساسهم بالتقدير الكافي لعملهم في المدرسة.

إذ يشير (Chang et al. 2019) بأن الالتزام المهني يتأثر بعوامل عدة، منها الإحساس بالتميز وعدم التقدم، إذ يتعلق الالتزام المهني بالارتباط النفسي للفرد بمهنته، والالتزام بالمعايير والقيم المهنية، والحاجة إلى التطور المهني، ويمكن أن يؤثر الالتزام المهني على نية الموظفين للبقاء في مهنتهم وعدم الرغبة في التحول المهني، وبذلك يتأثر الالتزام المهني بشكل سلبي بالنية للتحول المهني، ويتأثر بشكل إيجابي بالرغبة في البقاء في المهنة والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية مع المؤسسة والموظفين.

كما يشير (Urumsah et al. 2018) بأنه يمكن وصف الالتزام المهني على أنه الإيمان بالأهداف والقيم المهنية، إذ يقوم الفرد بأنشطة محددة نيابة عن مهنته، والنية في الحفاظ على عضويته في المهنة، فضلاً عن ولاء الفرد لمهنته كما يراها ويتمناها، بما يدفعه إلى أداء واجباته المهنية بشكل احترافي، وإذا ما كانت هناك أي عراقيل في عمله ومهنته فسيقوم بإصلاحها على الفور.

4-3 عرض نتائج الهدف الرابع ((التعرف على العلاقة بين ممارسات القيادة النموذجية لمديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الثانية وبين الالتزام المهني لمدرسي التربية الرياضية فيها))

الجدول (7)

يبين العلاقة بين مقياس القيادة النموذجية ومقياس الالتزام المهني

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
القيادة النموذجية	0.543	0.000

يتبين من الجدول (7) أن هناك علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين متغير القيادة النموذجية وبين متغير الالتزام المهني بقيمة (0.543) وبمستوى دلالة بلغ (0.000) وهو أدنى من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على ارتباط جيد بين المتغيرين.

من خلال نتائج الجدول السابق نرى بأن الالتزام المهني لدى مدرسي التربية الرياضية يتأثر حتماً بتطبيق المديرين لممارسات القيادة النموذجية في مدارسهم، وأن القيادة النموذجية التي تتميز بمجموعة من السلوكيات والصفات التي تلهم وتحفز الآخرين لها أثر إيجابي على الالتزام المهني، والذي يشير إلى مدى تعريف المدرسين بعملهم، وتنظيمهم لأنشطته، ومشاركتهم في تنفيذه، وتقديرهم له، كما وأن إظهار المديرين باستمرار الكفاءة والنزاهة والرؤية الواضحة يلهم المدرسين لمحاكاة هذه الصفات واستثمار وقتهم وجهدهم في تحقيق الأهداف المشتركة، وأن الشفافية التي يظهرها القادة فيما يتعلق بالتوقعات المستقبلية للعمل والمدرسين، وتقديرهم للمساهمات الفردية سيخلق بالتأكيد شعوراً بالانتماء، علاوة على ذلك فإن المديرين الذي يقدمون الدعم للموظفين باستمرار ويوفرون الفرص لنموهم وتطورهم سيزيدون من تقانيهم في العمل، وتعزيز بيئة عمل أكثر إيجابية لجميع أركان المدرسة.

4- الاستنتاجات والتوصيات

1-4 الاستنتاجات

- 1- أثبت مقياس القيادة النموذجية لمديري المدارس الثانوية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية فاعليته من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية، وكذلك فاعلية مقياس الالتزام المهني لمدرسي التربية الرياضية فيها من وجهة نظرهم، بعد التوصل إلى إعدادهما على وفق الإجراءات العلمية في الباب الثاني.
- 2- يظهر مديرو المدارس الثانوية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية مستوىً متوسطاً في تطبيق ممارسات القيادة النموذجية في مدارسهم من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية.
- 3- يمتلك مدرسو التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية مستوىً متوسطاً من الالتزام المهني من وجهة نظرهم الشخصية.
- 4- هناك علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين تطبيق ممارسات القيادة النموذجية وبين الالتزام المهني.

2-4 التوصيات

- 1- ضرورة أن تقوم مديرات التربية بتوفير الدعم والفرص لتطوير مديري المدارس قيادياً عبر برامج التدريب وورش العمل بما يساعد على بناء المهارات، وتعزيز الوعي، وتوفير الفرص للاستفادة من أفضل الممارسات الإدارية القيادية الموجودة، فضلاً عن ضرورة اهتمام المديرين بتطوير ذاتهم والتزامهم بمواصلة التعلم، وتحسين مهاراتهم الشخصية والقيادية، والعمل على بناء جسور الثقة بينهم وبين المدرسين وأعضاء الهيئة الإدارية للمدرسة، وتبني مبادئ العدالة في التعامل، وإبداء الاحترام والتقدير للآخرين، والاستماع إلى الآراء المختلفة، وتمكين المدرسين من اتخاذ القرارات والمشاركة في وضع الأهداف.
- 2- أهمية أن توفر كلّ من الإدارة التربوية والإدارة المدرسية دعماً قوياً للمدرسين، وتوفير الموارد اللازمة والفرص التطويرية لتحفيز الالتزام المهني لدى المدرسين، عبر إدراجهم في خطط التطوير المهني المتمثلة بإشراكهم في ورش العمل والدورات التدريبية التي تعزز مهاراتهم التدريسية وتنمي انتمائهم لوظيفتهم، ومن جهة ثانية فلا بدّ للمدرسين من اتباع أساليب تدريس مبتكرة وبرامج تعليمية مطورة، وأن يعملوا بجد من أجل الحصول على التقدير والاعتراف بجهودهم من قبل إدارات المدارس، مع ضرورة قيام إدارات المدارس بتقديم تعبيرات شكر وتقدير للمدرسين عند تحقيقهم نجاحات أو جودة التدريس أو المساعدة في إنجاز أنشطة المدرسة المختلفة.
- 3- إمكانية تطوير العلاقة بين ممارسات القيادة النموذجية وبين الالتزام المهني عبر فتح قنوات فعالة للتواصل بين القادة النموذجيين والمدرسين، وحرص القادة على سماع آراءهم ومخاوفهم وتعزيز التواصل الثنائي والجماعي، بما يمكنهم من تقديم الدعم والإرشاد اللازمين للموظفين لمساعدتهم على التطوير المهني وتحقيق أهدافهم المهنية، ويتطلب التطوير الناجح

للعلافة بين القيادة النموذجية والالتزام المهني بناء ثقافة عمل إيجابية، مبنية على أرض خصبة تمتاز بالشفافية والنزاهة في الممارسات المؤسسية وتعزيز الأخلاق المهنية والاحترام المتبادل والعدالة.

الشكر والتقدير

نسجل شكرنا لعينة البحث المتمثلة بمدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية بغداد الكرخ الثانية.

references

- Aldewan, L. H., R. Mohammed, and A. AbdulQadir. 2015. "Building and the Application of a Measure to Evaluate the Curriculum Volleyball According to the Overall Quality from the Standpoint of the Teaching Staff Standards." *Journal of Studies and Researches of Sport Education* (44):21–45.
- Chang, Hao Yuan, Tsung Lan Chu, Yen Ni Liao, Yin Tzu Chang, and Ching I. Teng. 2019. "How Do Career Barriers and Supports Impact Nurse Professional Commitment and Professional Turnover Intention?" *Journal of Nursing Management* 27(2):347–56. doi: 10.1111/jonm.12674.
- Chang, Hao Yuan, Yea Ing Lotus Shyu, May Kuen Wong, Daniel Friesner, Tsung Lan Chu, and Ching I. Teng. 2015. "Which Aspects of Professional Commitment Can Effectively Retain Nurses in the Nursing Profession?" *Journal of Nursing Scholarship* 47(5):468–76. doi: 10.1111/jnu.12152.
- Chinwe, and and Amah Olivia. 2016. "Exemplary Leadership and Employee Engagement in Commercial Banks in Nigeria." *International Journal of Managerial Studies and Research ,Ph D* 4(2):16–26.
- Chinwe, Olivia, and Amah Ph D. 2016. "Exemplary Leadership and Employee Engagement in Commercial Banks in Nigeria." *International Journal of Managerial Studies and Research* 4(2):16–26. doi: 10.20431/2349-0349.0402002.
- Díaz, Eduardo R., Celsa Sánchez-Vélez, and Lorena Santana-Serrano. 2019. "Integrating The Five Practices of Exemplary Leadership Model into Entrepreneurship Education." *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning* 13(3). doi: 10.20429/ijstl.2019.130310.
- Emmanuel, Suetania, and Clinton A. Valley. 2022. "A Qualitative Case Study of Exemplary Principal Leadership in the United States Virgin Islands: An Application of Kouzes and Posner's Five Practices of Exemplary Leadership." *Journal of Research on Leadership Education* 17(3):243–64. doi: 10.1177/1942775121990054.
- Hassan, Roshafiza, Soaib Asimiran, Ramli Basri, and Zoharah Omar. 2021. "Relationship between Exemplary Leadership Practices and Organizational Citizenship Behavior of Academic Staff in Malaysian Research Universities." *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* 10(1):406–24. doi: 10.6007/ijarped/v10-i1/8850.
- Hordofa, Dereje Negesa. 2019. "Assessment of Exemplary Leadership Practices in Different Government Offices in Nekemte Town, Oromia Regional State, Ethiopia." *European Journal of Business and Management* 11(25):25–32. doi: 10.7176/EJBM.
- Lamia Hassan Mohammed. 2005. "The Effect of a Proposed Educational Curriculum for Physical Education Lessons on Developing the Creative Abilities of First-Year Primary School Students." *Journal of Studies and Researches of Sport Education* (18):33–54.

- Miftahurrohmah, Usnul Umi, Hasan Hariri, Riswanti Rini, and Rohmatillah. 2021. "Exemplary Leadership Practices in Early Childhood Education in Preparing the Golden Generations for Indonesia." *Journal of Social, Humanity, and Education* 1(4):253–68. doi: 10.35912/jshe.v1i4.529.
- Oudah, M. J. ., L. H. Aldewan, and H. M. Hchaya. 2022. "Building a Scale of Systems Thinking in Tennis. ." *Journal of Studies and Researches of Sport Education* 32(2):18–27.
- Shanthi, G. A., and A. Renugadevi. 2021. "Professional Commitment of Primary School Teachers." *International Research Journal of Education and Technology* 3(2):1–7.
- Soheir Miteb Manaf , Ali Jamil Nasser, Abdul Rahman Ahmed Saeed, Al-Karkh. 2021. "The Reality of Competitive Sports Activities from the Viewpoint of Physical Education Teachers In the Districts of Baghdad." *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 31(1):232–47.
- Sulpakar, Sulpakar, Ridwan Ridwan, Herdian Herdian, Sudjarwo Sudjarwo, and Hasan Hariri. 2022. "Exemplary Leadership Style and Other Leadership Styles Associated with Exemplary Practices." *International Journal of Education and Information Technologies* 16(February):81–91. doi: 10.46300/9109.2022.16.9.
- Talhawi, Maryam, and Mansoura Brahimi. 2020. "Professional Commitment and Its Impact on the Level of Job Performance - a Study from the Point of View of a Sample of Administrative Employees at Adrar University." Master Thesis, People's Democratic Republic of Algeria.
- Urumsah, Dekar, Briyan Efflin Syahputra, and Aditya Pandu Wicaksono. 2018. "Whistle-Blowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational and Professional Commitment." *Jurnal Akuntansi* 22(3):354–67. doi: 10.24912/ja.v22i3.393.
- Youssef, Sayyed Jarhi Sayyid, and Asmaa Hamza Muhammad And Abdul Aziz. 2021. "The Role of Psychological Empowerment and Flow at Work in the Professional Commitment of Special Education Teachers: Testing the Mediating and Moderating Role of Job Satisfaction." " *Journal of Psychological Counseling* 68(3):54–151.
- Yu, Shulin, Lianjiang Jiang, and Wan Soi Kei. 2021. "Early Career English Teachers' Professional Commitment Change: A Macau Study." *Asia-Pacific Journal of Teacher Education* 49(3):319–33. doi: 10.1080/1359866X.2020.1756221.