



# Journal of Studies and Researches of Sport Education

[spo.uobasrah.edu.iq](http://spo.uobasrah.edu.iq)



## Organizational climate and its relationship to job stability among supervisors in the Directorate of Education in Sulaymaniyah

Shoab Idris Karim <sup>1</sup> 

Ministry of Education / Institute of Physical Education Sulaymaniyah<sup>1</sup>  
Ministry of Education / Halabja Education Directorate<sup>2</sup>

Briar Rafat Mohammed <sup>2</sup> 

### Article information

#### Article history:

Received 5/10/2024

Accepted 24/10/2024

Available online 15, Nov, 2024

#### Keywords:

Organizational climate, job stability,  
specialized supervisors



### Abstract

The study aimed to identify the level of job stability as well as the level of organizational climate. The researchers used the descriptive approach using the correlation method, due to its suitability to the nature of the problem to be solved. Therefore, the research community was determined by the specialized supervisors in the Sulaymaniyah Education Directorate for the academic year 2023/2024. As for the research sample, it was tested intentionally from the specialized supervisors in the Sulaymaniyah Education Directorate, numbering (50) supervisors. (10) supervisors were also selected to conduct a survey experiment on them. The researchers concluded that there is a significant correlation between job stability and the job climate for the specialized supervisors in the Sulaymaniyah Education Directorate. They also recommended providing the organizational climate within the forum and mutual interaction between the administrators of all sports facilities in the Kurdistan Region of Iraq.



# مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

spo.uobasrah.edu.iq



## المناخ التنظيمي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية

بريار رفعت محمد<sup>2</sup>

وزارة التربية/ مديرية تربية حلبجة<sup>2</sup>

شعيب ادريس كريم<sup>1</sup>

وزارة التربية / معهد التربية الرياضية السليمانية<sup>1</sup>

### الملخص

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الاستقرار الوظيفي كذلك التعرف على مستوى المناخ التنظيمي , كما استعمل الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية، وذلك لملاءمته طبيعة المشكلة المراد حلها , لذلك تم تحديد مجتمع البحث بالمشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية للعام الدراسي 2023/2024، أما عينة البحث فتم اختيارها بالطريقة العمدية من المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية والبالغ عددهم (50) مشرفاً، كما تم اختيار (10) مشرفين لإجراء تجربة استطلاعية عليهم ، واستنتج الباحثان وجود علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي والمناخ الوظيفي للمشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية وكذلك اوصوا توفير المناخ التنظيمي داخل المنتدى والتعامل المتبادل بين إداري جميع المنشآت الرياضية في اقليم كردستان العراق.

### معلومات البحث

تاريخ البحث :

الاستلام : 2024/10/5

القبول : 2024/10/24

التوفر على الانترنت: 15 نوفمبر، 2024

### الكلمات المفتاحية :

المناخ التنظيمي ، الاستقرار الوظيفي ، مشرفين الاختصاص

## 1.التعريف بالبحث:

### 1-1 المقدمة وأهمية البحث

ويعد المناخ التنظيمي عنصراً حيوياً 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 إلى عدد من النتائج الإيجابية ومنها الإبداع الإداري بالنسبة للمؤسسة والأفراد .

كما أن التقدم الحاصل في العصر الحديث له مؤثرات جانبية ممكن أن تتسم هذه المؤثرات بالمشكلات و التي بدورها قد تنوعت بين مالية وبيئية ودينية واجتماعية وسياسية وهذا ما انعكس على مراجعة مفهوم القيادة وارتباطها الوثيق بالتخطيط , إذ أن العديد من الدراسات قد تناولت الأداء الذي يتسم بالدور العملي القيادي , إذ أنه يرتبط ارتباطاً وثيق بكافة مجالات الحياة كونها لها الأثر البالغ على أداء الموظفين بشكل خاص إلا إن إيجاد طرف لتخلص من المشكلات او تقليلها حيث وجود قيادة جيدة تقلل من الشعور بالإجهاد والتوتر لدى الموظفين (Aldewan et al., 2015), كما أن للقيادة دور في تسهيل المشكلات لإيجاد طرق للتخلص منها أو تصغيرها, فضلاً عن تجاوز المشاكل وحسن التعامل بين القادة والموظفين وهذا ما ينتج عنه مستوى عالي من الاداء ولمدة زمنية اطول ومن ناحية أخرى عندما تكون القيادة في مؤسسة ما ليست جيدة يؤثر ذلك على معنويات ونفسية الموظفين وبالتالي يتوترون في العمل وحتى في حياتهم الخاصة ويشعرون بعدم الراحة إذ تعتبر القيادة احدى أهم الوظائف الإدارية التي تساعد على تحقيق أعلى قدر من الكفاءة في العمل وتحقيق الأهداف التي تم وضعها إذ يلعب القائد دور مهم في تحفيز الموظفين والحرص على أجدية أداء وظائفهم في أكمل وجه فضلاً عن لتقديم التوجيه والإشراف اللازم إذ توفر القيادة جواً ايجابياً من الثقة بين أعضاء الفريق الواحد وتعمل على توفير بيئة عمل فعالة تساعد على التطور السليم والمستقر للمؤسسة (Hammad, 2022)

من المتغيرات المادية والمعنوية والنفسية التي تحيط به في بيئة العمل في المؤسسات الناجحة والتمتيز في أدائها وإنجازها والتي تسعى لإحداث نقلة نوعية وتغييرات جوهرية في أساليب عملها ودعم الأفراد العاملين فيها وتشجيع الأداء الوظيفي. (Mashkoor et al., 2021)

أن توفر القيادة جواً ايجابياً من الثقة بين أعضاء الفريق الواحد وتعمل على توفير بيئة عمل فعالة تساعد على التطور السليم والمستقر للمؤسسة. وقد تطورت القيادة من خلال مفهوم البراعة التنظيمية على اعتبارها تجمع لكل من السلوك الإيجابي والتطوير الاخلاقي حيث انها تمثل عملية توجيه يكون القادة من خلالها مدركين بشدة للكيفية التي يفكرون ويتصرفون بها بالإضافة الى وعيهم بالبيئة التي يعملون بها وبنواحي القوة سواء كقادة او تلك الخاصة بمرووسيتهم كما ان اهتمامهم لا ينصب على بناء ثقتهم الذاتية ولكن ايضا بالكيفية التي يمكن من خلالها انتقال هذه الثقة الى الآخرين من اجل التأثير بالمرووسين لتحقيق الاهداف المشتركة وأيضاً الحاجة المناخ التنظيمي الجيد الذي ينمي قادة يتصفون بالسمات الاصلية والتي تساعد على التأثير بالعاملين معهم من اجل كسب تعاونهم وتحفيزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاءة ودفعهم الى العمل كفريق متعاون ومنسجم من اجل تحقيق اهداف المؤسسات بفعالية وكفاءة عالية. (Ahmed, 2024) (Ghazi et al., 2024)

وينبغي على المشرفين الاختصاص أن يكونوا مبدعين ومبتكرين في أفكارهم وأساليبهم، (Ali, 2023) وأن تكون لديهم سماحة إدارية تحفيزية يستطيع العاملون معهم القيام بعملية الابتكار والإبداع والسعي المتواصل لدعم وجذب العناصر المبدعة، وعلى ذلك تراه يشجع العاملين معه على تقديم أفكار جديدة تحمل بين طياتها الإبداع والابتكار الخلاق، بحيث

يطلب من كل مدرس تقديم أفكار مبتكرة لمشكلة معينة أو وضع تصور معين لتحقيق هدف محدد في أحد مجالات وجوانب العمل التربوي المدرسي في كل عام دراسي، بحيث تكون تلك الحلول تحمل في خفاياها معاني التميز والجدة والابتكار (Lamyaa & ruaa, 2015)، ومن هنا تكمن أهمية الدراسة في معرفة العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السلیمانية .

#### مشكلة البحث

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 مناخاً تنظيمياً للأفراد العاملين وتحقيق حاجاتهم وإشباع رغباتهم، والتي بدورها ترفع المعنويات للظهور بشكل أكثر انتظاماً واهتماماً بالعمل ويحفز الطاقات الإبداعية للظهور، من اجل الارتقاء بمستوى كفاءة المشرف الاختصاص .

وانطلاقاً مما تقدم تمثلت مشكلة الدراسة بالتعرف على الاستقرار الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السلیمانية والإجابة على التساؤل: هل للاستقرار الوظيفي علاقة بالمناخ التنظيمي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السلیمانية .

#### أهداف البحث

- 1- التعرف على واقع المناخ التنظيمي لدى المشرفين والمناخ التنظيمي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السلیمانية.
2. التعرف على واقع الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين والمناخ التنظيمي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السلیمانية.
- 3- التعرف على العلاقة بين الاستقرار الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السلیمانية.

#### فرضية البحث

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستقرار الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السلیمانية.

#### مجالات البحث

- المجال البشري: المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السلیمانية.  
المجال الزمني: المدة من 2023/9/20 ولغاية 2023/10/20 .  
المجال المكاني: مديرية تربية السلیمانية.

#### تحديد المصطلحات

- الاستقرار الوظيفي:** " هو بقاء الموظف في عمله الذي يشغله وضمان استقراره عن طريق تحفيزه وترقيته وتوفير الظروف والشروط المناسبة للعمل (Hanfi, 2006)
- **المناخ التنظيمي:** - الجو الذي يتكون في المنظمة نتيجة لأسلوب الإدارة السائد والطريقة التي يتعامل بها المديرون والموظفون معاً داخل المنظمة (Muharma, 1996)
- 2- **منهج البحث وإجراءاته الميدانية:**
- 1-2 **منهج البحث:** استعمل الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية، وذلك لملاءمته طبيعة المشكلة المراد حلها.

2-2 مجتمع البحث وعينته: تم تحديد مجتمع البحث بالمشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية للعام الدراسي 2024/2023، أما عينة البحث فتم اختبارها بالطريقة العمدية من المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية والبالغ عددهم (50) مشرفاً، كما تم اختيار (10) مشرفين لإجراء تجربة استطلاعية عليهم .

2-3 الوسائل والأجهزة والأدوات المستعملة في البحث  
(الاستبانة، المقاييس)، (لابتوب نوع (DELL)، أقلام).

2-4 أداة البحث:

أولاً: مقياس الاستقرار الوظيفي: اعتمد الباحثان المقياس الذي أعده (Kano, 2020) ملحق (1)، ويتكون المقياس من (34) فقرة ويقوم المجيب بالإجابة على المقياس في ضوء مقياس خماسي التدرج (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة)، وتعطى الدرجات من (5-1) على التوالي، وإن اقل درجة على المقياس (34) درجة، وأعلى درجة هي (170) درجة، وبمتوسط فرضي بلغ (102)، وتصحيح المقياس يتم من خلال الدرجات التي يجمعها المجيب على جميع الفقرات .

ثانياً: مقياس المناخ التنظيمي:

اعتمد الباحثان مقياس المناخ التنظيمي المعد من قبل ( محمد حسن علاوي ) والمعدل على البيئة العراقية من قبل ( علا صبري) والذي تم تطبيقه على أعضاء الهيئات العامة للاتحادات الفرعية بكرة الطائرة ، ويحتوي المقياس على اربع مجالات و (32) فقرة ، وتتكون مجالات المقياس من ( التنظيم ، القيادة ، الاتصال ، طبيعة العمل والتكنولوجيا )، وتحتوي الفقرات على خمسة بدائل تمثل درجة المناخ التنظيمي وهي ( موافق بشدة ، موافق ، موافق احياناً ، غير موافق ، غير موافق جداً) حسب طريقة (Likert) فيكون متدرج من (5-1) درجة ، أما درجة المقياس الكلية تتراوح بين (32-160). (H. A. Muhammad & Radwan, 2002)

2-4 التجربة الرئيسية: تم تطبيق مقياس الاستقرار الوظيفي والمناخ الوظيفي على عينة التجربة الرئيسية بدءاً من 2023/9/18 ولغاية يوم الاحد الموافق 2023/10/20.

2-5 الوسائل الإحصائية: تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في تحليل بيانات البحث  
3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين في مديرية الشباب والرياضة في محافظة السليمانية وتحليلها:

جدول (1)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة T	مستوى الادلالة
الاستقرار الوظيفي	128.421	7.77	102	22.15	معنوي

يبين الجدول (1) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الاستقرار الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص مديرية تربية السليمانية إذ ظهر أن قيمة الوسط الحسابي (128.421) وانحراف معياري (77.7) وهو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (102) وهذا يدل على أن المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية لديهم استقرار وظيفي وكانت قيمة ت المحسوبة (15.22) وبمستوى دلالة معنوي .

2-3 عرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية وتحليلها:

### جدول (2)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والوسط الفرضي لنتائج مقياس المناخ التنظيمي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة T	مستوى الدلالة
المناخ التنظيمي	106.5900	16.8553	96	63.238	0.000

يبين الجدول (2) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والمناخ التنظيمي لنتائج مقياس المناخ التنظيمي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية إذ ظهر أن قيمة الوسط الحسابي (106.5900) وانحراف معياري (16.85) وهو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (39) وهذا يدل على أن المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية لديهم رضا وظيفي وكانت قيمة ت المحسوبة (63.238) وبمستوى دلالة معنوي .

3-3 عرض وتحليل نتائج الارتباط بين الاستقرار الوظيفي والمناخ التنظيمي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية وتحليلها:

### جدول (3)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة معامل الارتباط البسيط لمقاييس الاستقرار الوظيفي والمناخ التنظيمي 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	128.421	7.77	0.883	0.000	معنوي
المناخ التنظيمي	درجة	106.5900	16.85			

\* معنوي عند مستوى دلالة  $\leq (0.05)$  وأمام درجة حرية (23)

يبين جدول (3) أن قيمة الوسط الحسابي لمقياس الاستقرار الوظيفي (128.421) وانحراف معياري (7.77) أما قيمة الوسط الحسابي لمقياس المناخ التنظيمي كانت (106.59) وانحراف معياري (16.85)، أما قيمة معامل الارتباط

البسيط المحسوبة كانت (0.883) وبمستوى دلالة (0.000) وهي اقل من مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (23) وهذا يدل على أن هناك ارتباط معنوي بين الاستقرار الوظيفي، والمناخ التنظيمي لدى المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السلیمانیة.

### 3-2 مناقشة النتائج:

لقد ظهر من عرض وتحليل النتائج في الجداول (2،1) أن درجة الاستقرار الوظيفي لدى عينة البحث اكبر من الوسط الفرضي مما يدل على أن المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السلیمانیة لديهم استقرار وظيفي مما اثر في قدرتهم على المناخ التنظيمي 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 بصدر رحب دون الشعور بالكسل أو التوتر أو الملل، وهذا ما أكده سليمان الفارس وآخرون (2006) بان شعور المشرف الاختصاص بأهميته يولد لديه شعور قوي بالانتماء إلى العمل ويبعد عنه مشاعر الاغتراب عن هذا العمل وبالتالي فأن درجة حماسه ورغبته في الأداء تكون قوية ويكون مطمئنا ومستقرا (Sulaiman, 2006) .

اذ 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 تحققة له الوظيفة من إشباع لحاجاته المتعددة التي يرغب في أن يشبعها قياسا بأدائه للوظيفة (Iaffaldano & Muchinsky, 1985) 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 (A. M. Muhammad, 1998) .

كما ظهر من الجدول (3) علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي والمناخ الوظيفي للمشرفين الاختصاص في مديرية تربية السلیمانیة ويعزو الباحثان 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 (Othman et al., 2023) مما يدفع هذا المشرف إلى المزيد من التقدم والإبداع في مجال عمله (Othman et al., 2023)، ويشير إلى ذلك ناصر قاسمي (2017) 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 (Nasser, 2017) .

وان هذه العلاقة المعنوية بين الاستقرار الوظيفي والمناخ 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 (Ben Mansour, 2014) (Saad, 2017)

كما انه من العوامل التي تساعد على تنمية المناخ التنظيمي بيئة العمل اليومية وما يواجهه 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 ما يؤدي بالتالي إلى خلق وإطلاق القدرات الإبداعية لديهم كما أن تبسيط إجراءات العمل وقتل الجمود والروتين سيؤديان أيضاً إلى هذه النتيجة (Al-Jadaan, 2021)

**الاستنتاجات :**

1- وجود علاقة ارتباط معنوية بين الاستقرار الوظيفي والمناخ الوظيفي للمشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية .

## 2- التوصيات :

- 1- توفير المناخ التنظيمي داخل المنتدى والتعامل المتبادل بين إداري جميع المنشآت الرياضية في اقليم كردستان العراق
- 2- إجراء دراسات مشابهة في هذا الصدد لمساعدة الإداريين في تسريع وتطوير عملية التنظيم الإداري في دراسة أخرى .
- 3- ضرورة إلمام الإداريين في بطبيعة العمل الإداري لدى المؤسسات الرياضية في اقليم كردستان العراق

## الشكر والتقدير

نسجل شكرنا لعينة البحث المتمثلة في المشرفين الاختصاص في مديرية تربية السليمانية.

## تضارب المصالح

يعلن المؤلفان انه ليس هناك تضارب في المصالح

شعيب ادريس كريم [shuaibedres@gmail.com](mailto:shuaibedres@gmail.com)

## References

- Ahmed, A. K. (2024). Organizational stability of the physical education lesson: Aspects of benefits of relational coordination among middle school students. *Journal of Physical Education Studies and Research*, 173–189.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.55998/jsrse.v34i1.461>
- Aldewan, L. H., Mohammed, R., & AbdulQadir, A. (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. <https://www.iasj.net/iasj/article/108021>
- Ali, M. H. F. (2023). The motivational climate of physical education teachers and its role in overcoming shyness among female students during sports lessons from their perspective. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 33(1).  
<https://doi.org/https://doi.org/10.55998/jsrse.v33i1.413>
- Al-Jadaan, A. N. (2021). An analytical study of the levels of psychological compatibility in premier-class handball players. *Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation*, 32(3), 16632–16641.
- Ben Mansour, R. (2014). *Job stability and its relationship to the performance of workers in the private sector* [Master's thesis]. University of Batna.
- Ghazi, M. A., Kadhim, M. A. A., Aldewan, L. H., & Almayah, S. J. K. (2024). Facial fingerprint analysis using artificial intelligence techniques and its ability to respond quickly during karate (kumite). *Journal of Human Sport and Exercise*, 19(2). DOI:  
<https://doi.org/10.14198/jhse.2024.192.20>
- Hammad, S. H. (2022). The effect of cognitive exercises with educational technology in developing the ability to shift attention and performing counterattack skills in fencing. *University of Anbar Sport and Physical Education Science Journal*, 5(25).
- Hanfi, F. (2006). *Career Promotion and Professional Stability* [MA Thesis in Sociology]. University of Mentouri.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(2), 251.
- Kano, B. M. S. (2020). *Job stability and its relationship to teaching skills of physical education teachers in Diyala Governorate* [Master's thesis]. University of Diyala.
- Lamyaa, H. M., & ruaa, M. A. (2015). The impact of a proposed curriculum lessons Educational motor using effective teaching In the development of creative thinking for the

- children of the preparatory stage. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 42, 32–48. <https://www.iasj.net/iasj/article/104025>
- Mashkoo, N., Saber, A., & Falhi, H. (2021). An analytical study of the level of information sharing between members of the administrative bodies of clubs and athletics federations. *Journal of Physical Education Studies and Research*.
- Muhammad, A. M. (1998). Obstacles to the Development of Creativity in Arab Education and Ways to Confront Them, an Analytical Study. *Contemporary Education Journal, Amman*, 5.
- Muhammad, H. A., & Radwan, M. N. al-D. (2002). *Measurement in Physical Education and Sports Psychology*. Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Muharma, T. M. (1996). *The organizational climate in governmental administrative thought between tradition and modernity* (Part 2, p. 123). Dar Al Sharq Press.
- Nasser, Q. (2017). *Sociological Analysis: Applied Models* (p. 194). University Publications Office.
- Othman, I. A., Mohamed, L. H., & Shabib, S. S. (2023). The effect of Top Play and Top Sport cards using recreational games in developing children's creative abilities. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 33(2). <https://doi.org/10.55998/jsrse.v33i2.466>
- Othman, I. A., Mohammed, L. H., Alsaheed, R., & Shabib, S. S. (2024). The effect of the Montessori program using physical activity games in enhancing the sensory-motor perception abilities of kindergarten children aged 5 to 6 years. *Journal of Sports Education Studies and Research*, 34(3), 19–36. DOI: <https://doi.org/10.55998/jsrse.v34i3.617>
- Saad, L. H. A.-D. D. (2017). The impact of the use of an educational curriculum in a cooperative (integrated and technical) method in teaching some ground movements for the third stage. *Journal of Studies and Researches of Sport Education*, 53.
- Sulaiman, K. A.-F. et al. (2006). *Human Resources Management Individuals* (p. 37). Damascus University, Copyright.