

دراسة تحليلية لمستوى الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية في القطاع العام والخاص (بناء وتطبيق)

ا.م.د عبد الحليم جبر نزال
كلية التربية الرياضية
جامعة البصرة

الملخص العربي:

أهمية الدور الذي يلعبه التعليم في الشعوب المتقدمة والنامية على السواء حيث تمثل المدرسة أساس الهرم التعليمي حيث تقوم ببناء الناشئ الذي يعد أساس في صناعة الشباب - فكرياً ووجداناً وتشكل الجزء الأكثر أهمية في العملية التربوية اما مشكلة البحث تتلخص بالمشكلات التي تواجههم عند مزاوله العمل في القطاع العام والخاص من اجل تحقيق النجاح ومواجهة كافة التحديات التي تمثل تحديا كبيرا للتعليم وقدرته على استيعاب الأعداد المتزايدة في مختلف قطاعات ومؤسسات التعليم والتزاماته في توفير كافة المقومات التي تحتاجها مراحل التعليم وتهدف الدراسة الى :-

أولاً : بناء وتطبيق مقياس الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية .

ثانياً : وضع مستويات معيارية لمقياس الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية.

ثالثاً : التعرف على مستوى الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية.

اما عينة البحث اشتملت على(٦٢٤) مدرس تربية رياضية في محافظة البصرة عينة بناء المقياس (٣٦٠) وعينة التطبيق (٢٤٠) مدرس والتجربة الاستطلاعية (٢٤) مدرس تربية رياضية في محافظة البصرة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي اما اهم الاستنتاجات :-

١- بناء مقياس السلوك الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية .

٢- استنتج الباحث أن جزء من المشكلات التي تواجه مستوى الانتماء المهني لمدرسي التربية الرياضية جزء منها يمثل أعباء ومشكلات المدير والجزء الأخر مشكلات وأعباء المدرس والأخرى مديرية التربية .
اما اهم التوصيات فهي :

١- اعتماد المقياس الحالي في الكشف عن مستوى الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية .

٢- ضرورة المعرفة الواضحة من قبل مدرء ومدرسي التربية الرياضية بأهمية الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية.

An analytical study of the level of professional affiliation with the school of physical education in the public and private sector to build and apply
A. M. Dr. Abdel Haleem Jebur Nazzal

Summary

The importance of the role that education plays in the lives of the people of developed and developing countries alike where the school is based on the educational pyramid, where you build the emerging which is based in the manufacture of the young - in thought and affection and constitute the most important part of the educational process either research problem summed up the problems facing them when to engage in employment in the sector public and private sectors in order to achieve success and face all the challenges that represent a major challenge for education and its ability to accommodate increasing numbers in various sectors, educational institutions and its obligations to provide all the ingredients that you need stages of education, the study aims to: - First: the construction and application of a measure of belonging to the vocational school physical education. Second, the development of a standard to measure the levels of affiliation with professional teachers of Physical Education. Third, identify the level of affiliation with professional teachers of Physical Education.

The research sample included (624) Physical Education teacher in Basra province to build scale sample (360) and a sample application (240) teacher and exploratory experiment (24) Physical Education teacher in the province of Basra The researcher used the descriptive approach either the most important conclusions: - 1 - building scale behavior affiliation with professional teachers of Physical Education.

2 - researcher concluded that part of the problems faced by the level of professional affiliation of Teachers of Physical Education, part of which represents the burdens and problems of the manager and the other problems and burdens of the teacher and other Department of Education. The main recommendations are: 1 - the adoption of the measure in the current detection level of affiliation with professional teachers of Physical Education. 2 - need clear knowledge by administrators and teachers of Physical Education of the importance of professional affiliation with the school physical education.

١ - تعريف بالبحث

١-١ المقدمة وأهمية البحث

يتميز التعليم بكونه عنصر أساسي وموردا هاما للتنمية الاقتصادية والابتكار التكنولوجي وخلق المعرفة. وقد شهدت المؤسسات التعليمية، تطورات رئيسية مثل الارتفاع في عدد من الجامعات والطلاب، واستثمار القطاع الخاص في التعليم العالي كما أظهرت التطورات التكنولوجية الحديثة نموذجا جديدا للتعليم العالي في جميع أنحاء العالم، مما أدى إلى تقديم مفاهيم ونظريات جديدة عن التعليم لتلبية المتطلبات التكنولوجية والاجتماعية والسياسية أمتزايذة كما وضعت هذه النظريات أسسا لمعايير الجودة والتعلم المتنوع والابداع التكنولوجي وخلق المعرفة. وقد سارت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بخطى واثقة لدعم طلبة الدراسات العليا عن طريق توفير المبالغ الطائلة لصرف اجور المحاضرين والمشرفين وتكاليف اجراء تجاربهم العلمية لانها تدرك أهمية تطوير وتنفيذ إجراءات الاعتماد وأساليب ضمان الجودة لإعداد خريجين بمستويات عالية من الكفاءات والمعارف والمهارات. ومشاركة وإسهام التعليم العالي والمهني في تلبية حاجات سوق العمل. ويشكل مواكبة القيم الأكاديمية ذات الصلة ، و الخضوع للإشراف الدولي للتعليم ، والاعتراف بالمؤهلات والدرجات العلمية ، وتأثير قوى السوق العالمية على المؤسسات الأكاديمية تحديا كبيرا لتحقيق الجودة و الاعتماد في التعليم. ونتيجة لذلك ، أصبح تزايد الوعي نحو ضمان الجودة و الاعتماد واضحا. وتعد مهنة التعليم من المهن الفنية الدقيقة التي تحتاج الى اعداد جيد لمن يقوم بها، فهي ليست مجرد اداء آلي يمارسه أي فرد لديه معلومات في حقل او حقول معينة من المعرفة ولكنها مهنة لها اصولها وعلم له مقوماته فضلا عن انها ممارسة تربوية تقوم على اسس وقواعد ونظريات، لذا ينبغي ان يعد المعلم اعدادا علميا ومهنيا خاصا يمكنه ممارسة مهنته بطريقة تجعله قادرا على نقل المعرفة الى طلابه بتنمية مواهبهم وصقلها وتشجيعهم على البحث والتتبع والتعلم الذاتي. وهنا يختلف المعلم عن جميع اصحاب المهن الاخرى لانه ينبغي ان يتقن ما يريد يعلمه لغيره كما ينبغي ان يتقن كيف يعلم. كما انه ضرورة لتحقيق عالم اكثر امانا واكثر انصافا وعدلا واكثر ازدهارا ، وهو نشاط علمي وتربوي لا يمكن ان يتم بصورته السليمة ، الا باداة قادرة على القيام به ، ومعدة اعدادا رصينا يتلائم ومتطلبات الحياة الاجتماعية المتطورة ، واذا كانت للتعليم مستلزمات لا يستطيع بدونها ان يكون فعالا، فان المعلم هو من ابرز تلك المستلزمات. ولعل من اهم العوامل التي تقرر مستوى كفاءة المدرس هو التاهيل المهني الذي توفره مؤسسات اعداد المدرسين ، قبل ولوج ميدان العمل. ولذا سعت كليات التربية الرياضية الى تعديل مناهجها بما يلائم التغيرات التي تطرأ على المجتمع ، فكانت خريجوا كليات التربية الرياضية يتجهون بعد التخرج الى مزاولة مهنة التعليم ،أما الان فقد أصبح الخريجون يتجهون الى سوق العمل بأدارتهم وأشرفهم على الفرق الرياضية التي تمثل البلد وزجهم في مراكز تخفيف الوزن التي اصبح جميع افراد المجتمع بحاجة لها.

ويمثل موضوع الإدارة أحد الجوانب الأساسية التي تعتمد عليها عملية النهوض نحو الأفضل والعمل على تطويرها لما من شأنه الارتقاء بها الى أحسن المستويات . للإدارة العديد من العناصر المتمثلة بالتخطيط والتنظيم والرقابة والتوجيه ويعد الانتماء المهني من العناصر الهامة في العملية التنظيمية وبمختلف مجالاتها ومنها المجال التعليمي الذي يمثل ميدان واسع يحتاج الى قدرات وإمكانات لنجاح الإدارة في العملية التعليمية وهناك العديد من العوامل التي تسهم بشكل مباشر في عملية الانتماء وتؤثر في طبيعة الانتماء فالتدريس القائم على أفضل التحديات يتيح لمعظم التلاميذ تحقيق الأهداف التعليمية. وهو ما لا يتأتى باستخدام أي من وسائل التعليم الأخرى ١. وإن الانتماء المهني صفة جماعية كما أنه صفة فردية على . سواء، وهو ظاهرة نفسية كغيره من الظواهر التي لا تخضع للملاحظة المباشرة والتي تنبع من داخل الفرد، ويمكن الإحساس به من خلال آثاره ونتائجه، وهو شرط للجماعة العاملة معاً في عمل مشترك والتي يرتبط أفرادها فيما بينهم بمجموعة من الأغراض المحددة الواضحة بحيث يشعر الأفراد داخل هذه الجماعة بأهمية هذه الأغراض وانسجامها وتكاملها وتوافقها مع أغراضه الخاصة، بالإضافة إلى شعور أفراد الجماعة بالثقة والاطمئنان الى هذه الأغراض، وفي جماعة الزملاء في العمل والمتعاونين على تحقيق هذه الأغراض، وقد أفادت معظم الدراسات التي أجريت في مجال الانتماء المهني أن أكثر الأفراد انتماء لمؤسساتهم هم الذين تقل نسب غيابهم ويكون رضاهم الوظيفي في مستمر .

كما وأن نسبة الاضطرابات في العمل تكون قليلة، وعلى هذا الأساس فإن القدرة على الانجاز والإبداع تكون نتيجة ضرورية وحتمية لما سبق، وهو ما تسعى إليه معظم الدول والمؤسسات من خلال توفير المناخ والجو التنظيمي والمهني المناسب إن هذه الأمور ضرورية لزيادة الإنتاج، وغزو الأسواق والحصول على الشهرة التي هي هدف لكل المؤسسات والتنظيمات، ويتعدى الأمر أكثر من ذلك، فالحصول على ولاء الأفراد لمؤسساتهم إلى تخفيض كلفة الإنتاج للسلع وتحسين نوعيتها، والعمل على توفير الطرق المناسبة والملائمة التي تقوم بمساعدة الإدارة في تطوير خدماتها المقدمة للمواطنين ٢ .

فالتدريس الفعال كمفهوم هو محصلة رغبة المجتمع عموماً في أن يتعلم أبناؤه شيئاً محسوساً في المدارس. أن التربية المعاصرة ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه أعضاء الهيئة التدريسية في التأثير في المجتمع، كان لا بد من الاهتمام بدراسة العوامل المتعلقة بالانتماء المهني لديهم والمشاكل التي يواجهونها في قطاع العمل، من أجل ضمان عطائهم وإخلاصهم وتفانيهم في تحقيق أهداف المجتمع هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية في المدرسة التي تعتبر من أهم المؤسسات التربوية في العصر الحاضر، وتستند هذه الأهمية إلى أهمية الدور الذي يلعبه التعليم في الشعوب

1. Metzler, M. : (1989), A review of research on time in sport pedagogy, Journal of Teaching in Physical Education. 8, Pp. 87 – 103.

٢ . موسى توفيق وإبراهيم محمد علي: تحليل السلوك التنظيمي - سيكولوجيا وإدارة العاملين والجمهور، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، الأردن . 1995 .

المتقدمة والنامية على السواء حيث تمثل المدرسة أساس الهرم التعليمي حيث تقوم ببناء الناشئ الذي يعد أساساً في صناعة الشباب - فكراً ووجداناً وتشكل الجزء الأكثر أهمية في العملية التربوية، لهذا يكون التركيز على نجاح العملية التعليمية فيها ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها ويعتمدان بالدرجة الأولى على كفاية أعضاء هيئة التدريس فيها، إضافة إلى توفر الإمكانيات المادية والإدارية اللازمة وتكمن أهمية البحث في الاهتمام المتزايد في دراسة موضوع الحوافز، والانتماء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية، وقد ظهر هذا الاهتمام نتيجة لزيادة الشعور بأهمية ومكانة أعضاء هيئة التدريس في رسم مستقبل مجتمعاتهم.

١-٢ مشكلة البحث

يعيش العالم اليوم فترة التحديات الكبرى نتيجة لثورة المعلومات التكنولوجية من جهة ومن جهة أخرى، نتيجة للحروب التي مرت بها دول الشرق الأوسط، وما تبعها من أقامة العالم الجديد والتغيرات الاجتماعية التي حدثت في القيم والمبادئ وأساليب الحياة، فالتغيرات الحديثة التي شهدتها المجتمعات العربية في شتى المجالات والتي تفرض على منظماتها الإدارية تغيير أساليبها وتبنى المفاهيم الإدارية الحديثة إذا ما أرادت تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، ومن هذه التغيرات ما شمل الجانب التعليمي وماتبعه من ازدياد في المنافسة بين المؤسسات والتطور التكنولوجي المتسارع بنسب مثالية في هذا العالم ونجاحه في الاتصالات والحاسوب إضافة للتغيرات الاجتماعية التي حدثت في القيم والمبادئ وأساليب حياة المجتمع، ويتحقق هذا الجانب بالتنمية والنهوض بالبحث العلمي وبناء القوى البشرية المؤهلة علمياً بشتى أنواع العلوم، ورفد المجتمع فكراً واجتماعياً وسياسياً وحتى في الجانب الرياضي، وهذا لأيتم الامع وجود مؤسسات علمية وتعليمية تعمل على تحقيق أهدافها وحسب متطلبات وحاجات المجتمع الذي تعمل فيه هذه المؤسسات.

ويعتبر التعرف على الانتماء المهني لمدرسي التربية الرياضية الخطوة الإيجابية لوضع مقترحات وحلول لمواجهة المشكلات التي تواجههم عند مزاوله العمل في القطاع العام والخاص من اجل تحقيق النجاح ومواجهة كافة التحديات التي تمثل تحدياً كبيراً للتعليم وقدرته على استيعاب الأعداد المتزايدة في مختلف قطاعات ومؤسسات التعليم والتزاماته في توفير كافة المقومات التي تحتاجها مراحل التعليم المختلفة من المباني والتجهيزات المدرسية فضلاً عن التوسع الأفقي في إنشاء الفصول الدراسية على جزء كبير من الأبنية والملاعب المدرسية فأصبحت آلاف المدارس بلا أفنية وملاعب أو ساحات لممارسة النشاط وحرمان التلاميذ من حقهم من الممارسة الرياضية داخل البيئة المدرسية^١. ولذا فمن الواضح أن تتعرف على طبيعة

المشكلات المهنية التي تواجه مدرس التربية الرياضية في المدارس الثانوية بالمحافظة التربوية البدنية والرياضة العدد الخامس - يناير/جماعة حلون القاهرة ١٩٩٠

أنتمائهم للمهنة لكي يستطيع تفهم نفسياتهم، ومن ثم الوصول إلى رفع وتنمية مهاراتهم في أداء الأعمال الموكولة إليهم من خلال بيان درجة الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية

٣-١ أهداف البحث

أولاً : بناء وتطبيق مقياس الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية .

ثانياً : وضع مستويات معيارية لمقياس الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية.

ثالثاً : التعرف على مستوى الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية.

٤-١ مجالات البحث :

١-٤-١ المجال البشري: مدرسي التربية الرياضية في محافظة البصرة العاملين في القطاعين العام والخاص

٢-٤-١ المجال المكاني : المدارس قيد البحث .

٣-٤-١ المجال الزماني : للفترة من ٢٠١١/٧/١ ولغاية ٢٠١٢/٢/١٥ .

٢ - الدراسات النظرية

١-٢ مفهوم الانتماء والانتماء المهني:

مفهوم الانتماء في اللغة على الاندماج أو الرغبة أو الالتزام أو القبول أو الاستعداد والمحبة، ولقد كان لعلماء الاجتماع السابق في البحث في هذا المجال وذلك لنظرتهم إلى الإنسان بأنه كائن اجتماعي، يعيش مع الآخرين في مجتمع وتربطه بهم علاقات تشعره بالثقة والمسؤولية تجاههم بالانتماء للمجتمع الذي يعيش فيه ،وقد عرف جريجرسون وستيوارت Gregersen and Stewart الانتماء التنظيمي بأنه الرغبة في عدم ترك المنظمة بالرغم من وجود حوافز خارجية⁴

٢-٢ أنماط الانتماء التنظيمي:

(George and others) لقد وجد جورج، وآخرون 1999 أن الانتماء التنظيمي يشتمل على مشاعر

العاملين واعتقاداتهم 1999 العمل بالمنظمة وبصورة شمولية ويتضمن نمطين شائعين هما:

1. الانتماء المؤثر: تعبيراً عن رضا العاملين في علاقاته مع بعضهم البعض، وعلاقاتهم التنظيمية والشعور العالي تجاه المنظمة وإيفائها ما هو مطلوب منهم من العمل والأداء.

2: الانتماء المتواصل: تعبيراً عن إدراك العاملين بحقيقة الامتيازات والمنافع التي سيحصلون عليها جراء استمرارية انتمائهم وولائهم وبقائهم داخل المنظمة الإدارية، مقارنة بفقدانهم لمثل تلك الامتيازات والمنافع، في 1. تركهم للمنظمة مثل الأقدمية، الأمن الوظيفي، الراتب التقاعدي، الخدمات الصحية.

وبهذا يتضح أن الانتماء التنظيمي له خصائص مترابطة بوصفه حالة نفسية تصف العلاقات بين الموظف والمنظمة، وأنه يمتلك خاصية التأثير على إدارة الموظف، إزاء بقائه أو تركه للمنظمة، فضلاً عن كونه ذا

⁴ Gregersen H., and Stewart (1992). Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation. Academy of Management Journal, 35(1): 65-90.

أبعاد متعددة يجمعها الانتماء المؤثر والانتماء المتواصل وعليه فإن الانتماء والولاء التنظيمي، يرسخ الشعور الإيجابي لدى الموظف الإداري تجاه منظمته، ويعكس مدى ارتباطه بها ورغبته في أن يبقى عضواً فاعلاً فيها^٥. (٢) وبذلك يصبح الانتماء والولاء التنظيمي آخذاً لاتجاهين هما:

1-الاتجاه التبادلي: كدلالة على العلاقات المتبادلة والإيجابية بين الأعضاء والمنظمة، في إطار القيم والأهداف والأداء الفاعل.

2-الاتجاه النفسي: كدلالة على ارتباط أعضاء المنظمة بمنظمتهم في إطار من الاتجاهات والميل والانتماء، الذي يتعدى اعتبارات العوامل المادية
٢-٣ مميزات الانتماء المهني:

الانتماء التنظيمي اتجاه يتعلق بحاجة يعبر من خلالها الإنسان عن نفسه لأنه جزء من منظمة معينة ملتزم بعضويتها وأهدافها وقيمها، وأن الانتماء يتميز بوجود ثلاثة عوامل هي^٦

1. إيمان قوي وقبول أهداف وقيم المؤسسة.
2. رغبة في بذل جهد كبير لمصلحة المؤسسة.
3. رغبة قوية للاحتفاظ بعضويته في المؤسسة.

ويؤثر الانتماء على الحالة النفسية والذهنية والعصبية لأفراد المجموعة والتي (Morale) يقصد بالمعنوية تحكم سلوكهم وتصرفاتهم وتؤثر فيها وتؤكد رغبتهم في التعاون، وبمعنى آخر فإن المعنوية والعواطف (Attitudes) والاتجاهات (Feelings) مصطلح عام يشير إلى محصلة المشاعر التي تحكم تصرفات الأفراد، فكما أن الصحة العامة تشير إلى الحالة الجسمانية. (Sentiments) للفرد، فإن المعنوية تشير إلى الحالة النفسية والذهنية والعصبية العامة له^٧ أما الحالة المعنوية للعاملين في المؤسسة فيمكن الوقوف عليها من واقع الرغبة والاستعداد الذي يظهرونه تجاه عملهم وتجاه رؤسائهم وزملائهم وتجاه أهداف المنظمة بصفة لا ينكشف بطريق مباشر وإنما من (Intangible) عامة، والروح المعنوية عنصر غير ملموس تعكسها ظواهر معينة مثل (Good morale) خلال ظواهر تعكسها، فالروح المعنوية الجيدة حماسة العاملين واهتمامهم الزائد بعملهم، وإظهارهم لروح المبادرة والابتكار، وامتثالهم الطوعي للتعليمات واللوائح، والرغبة الاختيارية في التعاون مع الآخرين، وربط أهدافهم الشخصية مع أهداف المشروع، والانتماء للمشروع وقيادته والإشادة به في المجتمع الخارجي، والشعور بالفخر للانتماء للمشروع، وبهذا من البديهي أن ينعكس ذلك كله على الأفراد وعلى انتمائهم، فمن هنا ونتيجة لذلك يأتي اهتمام المنظمات بالأفراد العاملين لديها من أجل خلق الانتماء والولاء عندهم. فازدياد الانتماء ينشر الاستقرار داخل المنظمة،

^٥ سعد بن عبد الله، (1997) العلاقة بين خصائص الوظيفة ونتائج العمل: فحص جزئي لنموذج هاكمان (الرياض، مجلة الإدارة العامة 11). ص22

^٦ أيمن عودة محمود: الولاء التنظيمي سلوك منضبط وإنجاز مبدع، مركز أحمد ياسين، عمان، الأردن 1996،
^٧ زكي هاشم الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ذات السلاسل للطباعة والنشر، القاهرة، مصر ١٩٧٩.

كما أن ضعفه يعمل على خلق المشاكل العديدة، مثل الإضرابات والاضطرابات والسرقات والتخريب، ويجعل من اللامبالاة شعاراً لدى الأفراد في عملهم .

٢-٤ الرياضة المدرسية

تعتبر الرياضة المدرسية في مقدمة أسلحة المواجهة والتعامل مع معطيات العصر فهي الوسيلة الأكثر فاعلية وتأثيراً لبناء النشء والشباب بناء متكاملًا في مختلف جوانب السلوك الإنساني. وتنتج نشاط داخل وخارج المجتمع المدرسي يساهم في تحقيق معدلات نمو حقيقية مؤثرة في بناء شخصية الأفراد واكتساب القدرة على المشاركة الإيجابية في المجتمع وتمكين ذوي القدرات والمواهب في بلوغ أقصى ما يمكن أن تصل إليه طاقاتهم وتوفير مقومات الصحة والسلامة الجسدية والنفسية والعقلية والاجتماعية والخلقية من أجل المواطنة الصالحة. والتربية الرياضية المدرسية هي العمود الفقري في تثقيف الأطفال والشباب وتربيتهم من خلال الأنشطة البدنية والمعرفة الحركية والثقافية والترفيهية ليتحملوا مسؤوليتهم نحو أنفسهم وأجسامهم وحياتهم الشخصية والاجتماعية لينشئوا مواطنين صالحين ينفعون أنفسهم ويخدمون أوطانهم. وتعمل على تشجيع النشاط الحر المنظم واستثمار وقت الفراغ واكتساب المهارات الرياضية من أجل التنافس الشريف والجهد التعاوني وتقدير المسؤولية واحترام النفس والآخرين والقدرة على اتخاذ القرار الصحيح^٨

٣- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

٣-١ منهج البحث: هناك الكثير من الظواهر لا يمكن دراستها إلا من خلال منهج يتلاءم مع طبيعة المشكلة المراد بحثها فطبيعة المشكلة هي التي تحدد المنهج الذي يستخدمه الباحث . فالمنهج "هو ذلك التنظيم الفكري المتداخل في الدراسة العلمية ، أو هو الخطوات الفكرية التي يسلكها الباحث لحل مشكلة معينة"^(٩) . لذا أستخدم الباحث المنهج الوصفي بإسلوب المسح و ذلك لكونه المنهج الذي يتناسب مع طبيعة و مشكلة البحث و يساهم في تحقيق أهداف البحث حيث يعرف المنهج الوصفي ((بأنه منهج يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع ولا تقتصر الدراسات الوصفية على معرفة خصائص الظاهرة بل تتجاوز إلى معرفة المتغيرات و العوامل التي تسبب وجود الظاهرة))^(١٠) "فالبحت المسحي هو ذلك البحث الذي يقوم فيه الباحث بتطبيق أدوات البحث على أفراد المجتمع أو عينة كبيرة نسبياً وذلك بهدف وصف الظاهرة المراد قياسها فقط"^(١١). أن في

^٨ لمياء حسن محمد الديوان :أثر استخدام أساليب تدريسيين لتنمية القدرات الإبداعية العامة والحركية في درس التربية الرياضية لدى تلميذات الصف الخامس : أطروحة دكتوراه : جامعة البصرة . كلية التربية الرياضية . ١٩٩٩

(٩) نوري إبراهيم الشوك و رافع صالح فتحي : دليل الباحث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية ، بغداد ، ٢٠٠٤ ، ٥١ .

(١٠) فوزي غرابية وآخرون : أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية و الإنسانية " . ط ٣ . دار وائل للنشر و التوزيع . عمان : الأردن . ٢٠٠٢ . ص ٣٣ .

(١١) منى أحمد ومصطفى حسين : اصول البحث العلمي (١ . القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ١٩٩٩ " . ٢٧

الأسلوب المسحي يسعى الباحث إلى جمع البيانات من أفراد المجتمع لمحاولة تحديد الحالة الراهنة للمجتمع في متغير أو أكثر باستخدام إحدى أدوات المسح (١٢)

٢-٣ مجتمع وعينة البحث: اشتمل مجتمع البحث على (٦٢٤) مدرس تربية رياضية في محافظة البصرة وان الهدف من تحديد عينة البحث هو لتمثيل نتائج البحث على المجتمع الكلي والذي اختاره الباحث فالعينة هي الجزء المأخوذ من المجتمع الاصيل بنسبة معينة والتي عن طريقها تؤخذ البيانات المتعلقة بالبحث ذلك لغرض تعميم النتائج التي توصل اليها الباحث من العينة على المجتمع الاصيل لذا يجب أن نختار العينة بطريقة تؤكد تمثيلها للمجتمع الاصيل (١٣). ونتيجة لهذا فقد توجب على الباحث اختيار عينة تتضمن مجموعتين إحداهما

لإجراءات تصميم وبناء المقياس والثانية لعملية تطبيق المقياس بصيغته النهائية وهي كما يأتي :

- ١- عينة بناء المقياس والتي شملت (٣٦٠) من مدرّس تربية رياضية في محافظة البصرة.
- ٢- عينة تطبيق المقياس والتي شملت (٢٤٠) مدرس تربية رياضية في محافظة البصرة .
- ٣- العينة التي أجريت عليها التجربة الاستطلاعية (٢٤) مدرس تربية رياضية في محافظة البصرة .

٣-٣ أدوات البحث

وهي الوسيلة والطريقة التي يستطيع الباحث بها حل مشكلته مهما كانت تلك الأدوات، بيانات، عينات،

أجهزة(١).

ولغرض حل مشكلة البحث أعتد الباحث على الوسائل الآتية:

١- المراجع والمصادر العربية والأجنبية.

٢- المقابلات الشخصية.

٣- الزيارات الميدانية.

٤ - الاستبيان

٣-٤ خطوات التصميم والبناء والإجراءات الميدانية :

٣-٤-١ تحديد مكونات المقياس: اعتمد الباحث في تحديد المقياس وبناء الصيغة الأولية للمقياس على المقابلات الشخصية مع بعض الخبراء والمختصين* في هذا المجال للتعرف على آرائهم والحصول على أكبر

(١٢) محمد حسن علاوي و أسامة كامل راتب : البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ١٩٩٩ . ١٤٠ .

(١٣) محمد نصر الدين رضوان : الاحصاء الاستدلالي في علوم التربية البنينة والرياضية ، ط١ ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٣ (١٧ .

(١) وجيه محجوب. طرق البحث العلمي ومناهجه. الموصل: مديرية مطبعة الجامعة، ١٩٨٠ . ١٢٢ .

* الخبراء الذين استعان بهم الباحث:

١- ا.د سعيد الاسدي

٢- ا.د احمد عبد العزيز

٣- ا.د.نو الفقار صالح.

٤- ا.د عبد الكاظم جليل.

٥- ا.م.د حسين علي محسن

٦- ا.م.د ياسين حبيب

قدر ممكن من المعلومات التي تساعد الباحث في صياغة فقرات المقياس وكذلك الإطلاع على بعض المقاييس ذات العلاقة القريبة بموضوع البحث في مجال الإدارة ومن خلال هذه الخطوة توصل الباحث إلى بناء المقياس.

٣-٤-٢ أعداد فقرات المقياس :

قام الباحث بصياغة الفقرات للمقياس وقد راعى الباحث خلال صياغته للفقرات بما يتلاءم مع طبيعة مجتمع البحث فضلاً عن السهولة ووضوح مضمونها وعدم اختلاف في تفسيرها وقصرها وهكذا فقد بلغ عدد الفقرات بصيغها الأولية (٥٦) فقرة .

٣-٤-٣ تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات:

اعتمد الباحث في صياغته للفقرات على أسلوب (ليكرت) حيث يعد من الأساليب الشائعة في القياس لأن هذه الطريقة تتميز بما يلي^(١):

١- سهولة استعمالها.

٢- ارتفاع درجة الثبات والصدق للمقياس.

١- تقلل من درجة التخمين وعامل الصدفة.

٢- تعد طريقة ليكرت من أفضل الطرق في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة^(٢)

وبهذا أصبح المقياس في شكله الأولي جاهزاً للعرض على هيئة المحكمين.

٣-٤-٤ عرض الصيغة الأولية للمقياس على الخبراء

قام الباحث بعرض الصيغة الأولية للمقياس على مجموعة من أصحاب الخبرة والتخصص في مجال علوم التربية الرياضية وذلك للتأكد من صلاحية المقياس كونها تشكل أداة مناسبة للكشف عن مستوى الانتماء المهني من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها ومناسبتها الذي وضعت فيه والحكم عليها من حيث كونها تصلح او لا تصلح وكذلك الفقرة الإيجابية أو السلبية وإيجاد البديل في حال عدم صلاحيتها. ولغرض معرفة معنوية الفروق بين آراء الخبراء حول كل فقرة استخدم الباحث النسبة المئوية وحساب معامل جودة التوافق (مربع كاي) حيث قبلت الفقرة التي اتفق عليها ٨٥% فأكثر من الخبراء أي بواقع (١٧) خبيراً من أصل (٢٠) خبيراً على أنها فقرة تصلح للكشف عن مستوى الانتماء المهني هنا يتضح أن المعيار الذي اعتمده الباحث هو : تبقى الفقرة إذا بلغت نسبة المتفقين على صلاحيتها ٨٥% أي بواقع (١٧) خبيراً من أصل (٢٠) خبيراً. تحذف الفقرة إذا بلغت نسبة المتفقين من الخبراء على عدم صلاحيتها ٨٥% فأكثر للسبب أعلاه. تعديل الفقرة إذا تباينت آراء الحكام والخبراء حولها أي عندما يكون عدد الموافقين اقل من (١٧) خبيراً أي بواقع اقل عن ٨٥% من الخبراء. ونتيجة لهذا التحليل تبقى (٤٦) فقرة لموافقة نسبة المتفقين على صلاحيتها أكثر من ٨٥% من الخبراء و (٦) فقرات اجري عليها التعديل لتباين آراء الخبراء وتم إلغاء (١٠)

(١) خير الدين علي عويس وعصام الهلالي: الاجتماع الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، ط١: ١٩٩٧ ٦٧.

(٢) شاكر مبرر جاسم: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن، مطابع التعليم العالي، جامعة البصرة، ١٩٩٠ ١٤٤.

فقرة لعدم حصولها على النسبة المطلوبة. وأسفر التحليل النهائي عن إبقاء (٤٦) فقرة يمكن أن تكون مقياساً للانتماء المهني .

٣-٤-٥ اختيار سلم التقدير : وجه الباحث سؤالاً إلى الخبراء طالباً منهم رأيهم في تقدير السلم الخماسي الذي اقترحه الباحث فكانت الإجابات تؤيد هذا النوع من سلم التقدير وذلك لحصوله على نسبة اتفاق ١٠٠% ولهذا أصبح سلم التقدير المستخدم صالح لهذا المقياس.

٣-٤-٦ التجربة الاستطلاعية للمقياس: بعد أن أصبح المقياس جاهزاً قام باحثون بإجراء التجربة الاستطلاعية للتطبيق على عينة أولية من المدرسين فقد اختار الباحث (٢٤) مدرساً وذلك لغرض التأكد من فهم العينة لتعليمات المقياس ووضوح الفقرات ومضمونها وسهولة لغتها وأسلوب صياغتها وظهر بان جميع الفقرات واضحة وسهلة من حيث اللغة والصياغة.

٣-٥ التجربة الأساسية لتحليل الفقرات . الغرض من تطبيق المقياس في هذه التجربة التوصل إلى معرفة القوة التمييزية لفقرات المقياس وتحديد الفقرات المميزة وغير المميزة .

٣-٥-١ إجراء تطبيق التجربة : اختار الباحث (٣٦٠) مدرساً ثم قام الباحث بتعريف أفراد العينة على الهدف العلمي من إجراء التجربة ثم وزعت الاستمارات عليهم. وبعد الانتهاء من عملية الإجابة على استمارة التجربة دقق الباحث كل استمارة للتأكد من أتباع التعليمات والتأكد أن جميع الفقرات قد تمت الإجابة عليها وقد تم ذلك من تاريخ ٢٠١١/٩/١ ولغاية ٢٠١١/١١/١٥.

٣-٥-٢ أسلوب تصحيح الفقرات: تم تصحيح المقياس بإعطاء الوزن حسب تأشير المستجيب على سلم التقدير وأن الفقرات صيغت باتجاه ايجابي وقد أعطيت الأوزان للفقرات وكما في الجدول (١).

(١)

يبين أسلوب تصحيح الفقرات

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	اتجاه الفقرة
١	٢	٣	٤	٥	إيجابي

٣-٥-٣ تحليل الفقرات إحصائياً: " أن الهدف من تحليل فقرات المقياس إحصائياً هو تحسين نوعية الاختبار من خلال اكتشاف ضعف الفقرة ومن ثم العمل أما على إعادة صياغتها ثانية أو استبعادها أن لم تكن صالحة^١ .

وتحليل الفقرات عبارة " عن عملية فحص واختبار استجابات الأفراد عن كل فقرة من فقرات الاختبار وتتضمن هذه العملية الكشف عن صعوبة الفقرة وقوة تمييزها وفعالية البدائل من فقرات الاختبار^٢

^١ Scannell D: Testing and Measurement in the classroom, Boston, Houghton, 1975. P: 214

^٢ عبد الجليل إبراهيم ومحمد الياس وإبراهيم عبد الحسن : الاختبارات والمقاييس النفسية ، العراق -جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٨٠ : ص ٧٤.

٣-٥-٣-١ القوة التمييزية

ولغرض حساب تمييز الفقرة نتبع ما يأتي :

أعطيت الدرجة البديل التي اختارها المستجيب لكل فقرة من فقرات المقياس ثم جمعت درجات المقياس لكل فرد من أفراد العينة لتمثل الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الدراسة. رتبت الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة في الاختبار من أعلى درجة إلى أدنى درجة. واخذت مجموعتين من الدرجات تمثل إحداهما الأفراد الذين حصلوا أعلى الدرجات في الاختبار والثانية الأفراد الذين حصلوا على أوطأ الدرجات وقد وجد النسبة ٢٧% العليا والدنيا تمثل أفضل نسبة يمكن الأخذ بها في إيجاد تميز الفقرة "إن هذه النسبة تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم تمايز عندما يكون توزيع الدرجات على الاختبار على صورة منحنى التوزيع الاعتيادي" (١) بذلك تكونت لدى الباحث مجموعتان عليا ودنيا قوام كل منها (١٠٠) ولحساب قوة تمييز الفقرة تم استخدام قانون (ت) وبدرجة حرية (١٩٨) وبعد تطبيق العمليات الإحصائية لاستخراج القوة التمييزية للفقرات ظهرت النتائج التالية : لقد تراوحت القوة التمييزية للمقياس بين (١.١٢ - ٧.٩٥) إن هناك (٥) فقرات تستبعد من المقياس والجدول (٢) يبين ذلك.

(٢)

يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس الانتماء المهني

رقم لفقرة	قيمة ت	رقم الفقرة	قيمة ت	رقم الفقرة	قيمة ت	رقم الفقرة	قيمة ت
١	4.34	١٥	6.74	٢٩	2.84	٤٣	2.71
٢	7.49	١٦	4.67	٣٠	3.55	٤٤	2.44
٣	3.47	١٧	3.35	٣١	3.47	٤٥	4.78
٤	2.38	١٨	*1.27	٣٢	5.93	٤٦	3.84
٥	3.59	١٩	6.48	٣٣	4.83		
٦	2.79	٢٠	*0.63	٣٤	2.63		
٧	2.97	٢١	2.36	٣٥	4.88		
٨	3.23	٢٢	3.39	٣٦	2.73		
٩	3.11	٢٣	4.21	٣٧	6.67		
١٠	*1.12	٢٤	4.40	٣٨	2.23		
١١	5.52	٢٥	2.26	٣٩	3.44		
١٢	*1.14	٢٦	4.68	٤٠	7.95		
١٣	3.85	٢٧	*1.22	٤١	3.33		
١٤	3.45	٢٨	3.34	٤٢	2.74		

* غير معنوية

٣-٥-٣-٢ الاتساق الداخلي: إن القوة التمييزية للفقرات لا تحدد مدى تجانسها في قياس الظاهرة الموضوعية لقياسها إذ يجوز أن تكون هناك فقرات متقاربة في قوتها التمييزية لكنها تقيس أبعاد سلوكية مختلفة. إذ تفترض هذه الطريقة ان الدرجة الكلية تعد معياراً لصدق المقياس فيتم حذف الفقرة عندما تكون درجة ارتباطها بالدرجة الكلية واطئة على أساس ان الفقرات لا تقيس الظاهرة التي يقيسها المقياس وقد استخدم معامل ارتباط ()

بيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية ودرجة كل فقرة من فقرات المقياس وقد تم ذلك من خلال التعرف على علاقة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس من خلال استخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون) وهو ما يسمى بالاتساق الداخلي الذي يستخدم للحكم على مدى الاتساق فيما بين بنود المقياس. □
 الارتباطات غير الصفريية بين بنود المقياس يؤكد اتساق هذه البنود وأن جميعها تقيس نفس الشيء المراد قياسه (١١٤). وتعني طريقة الاتساق الداخلي بالآتي :

- ١- مدى ارتباط البنود أو الفقرات أو الوحدات مع بعضها البعض داخل الاختبار أو المقياس .
- ٢- مدى ارتباط كل بند أو فقرة أو وحدة مع الاختبار ككل .
- ٣- التحقق من مدى الاتساق فيما بين البنود أو الفقرات أو الوحدات .

ويعد الاتساق الداخلي للفقرات هو لبيان ثبات الدرجة الكلية للمقياس " كلما كان معامل الارتباط عالياً كلما دل ذلك على توافر التناسق الداخلي ٠٠٠ وان الدرجة الكلية في الاختبار نفسه هي محل الصدق " (٢١٥) . وبعد إتمام التحليل الإحصائي للمقياس فقد تم استبعاد (٣) لعدم وجود ارتباط مقارنة بالقيمة الجدولية وبدرجة حرية (٣٥٨).

□ (٣)

يبين بيين معامل الإتساق الداخلي لفقرات مقياس الانتماء المهني

معامل الارتباط	ت						
0.563	٣٤	0.573	٢٣	0.758	١٢	0.562	١
0.737	٣٥	0.439	٢٤	0.676	١٣	0.457	٢
0.432	٣٦	0.644	٢٥	0.357	١٤	*0.061	٣
0.521	٣٧	0.517	٢٦	0.586	١٥	0.780	٤
0.762	٣٨	0.429	٢٧	0.468	١٦	0.953	٥
		0.647	٢٨	*0.045	١٧	0.567	٦
		0.861	٢٩	0.543	١٨	0.565	٧
		0.803	٣٠	0.745	١٩	0.422	٨
		0.647	٣١	0.598	٢٠	0.452	٩
		0.675	٣٢	0.642	٢١	*0.046	١٠
		0.424	٣٣	0.466	٢٢	0.579	١١

٣-٦- مؤشرات صدق وثبات المقياس

٣-٦-١ صدق المقياس

يعد الصدق من الخصائص التي يجب الاهتمام بها في الاختبارات وبناء المقاييس و يقصد به إلى أي درجة يقيس المقياس الغرض المصمم من أجله ، وكما عرفته ليلي السيد فرحات بأنه "الدرجة التي تقيس بها

^١ محمد نصر الدين رضوان : المدخل الي القياس في التربية البدنية والرياضية □ ١ ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠٦م : ص ٢٣١ .

^٢ أخلاص محمد و مصطفى حسين : الاجتماع الرياضي □ ١ ، مصر ، مطبعة القاهرة ، ٢٠٠١ ١٧٧ .

الاختبار أو المقياس الشيء المراد قياسه " (١). وهناك عدة أنواع من الصدق ولذا فقد استخدم الباحث (الصدق الظاهري ، صدق البناء) .

أولاً:الصدق الظاهري .

ويعد الصدق الظاهري أحد أنواع الصدق الذي يتضح من خلال محتويات المقياس ومن خلال الفقرات في قياس الظاهرة المراد قياسها وذلك من خلال عرض هذه الفقرات على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية كما مر في عرض الصيغة الأولى لهذا المقياس على الخبراء والمختصين .

ثانياً- صدق البناء :

يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه^٢.

وقد تحقق الباحث من صدق البناء في مقياس بحثه الحالي من خلال مؤشرات هي:

١- أسلوب المجموعات المتطرفة

يتوصل إليه عن طريق تمييز الفقرات في المقياس الحالي فقد تم التحقق من ذلك عندما حسبت القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وباستخدام الاختبار التائي (T-test) إذ تراوحت قيمة T المحتسبة بين (١.١٢ - ٧.٩٥) وبمقارنتها بقيمة T الجدولية البالغة (١.٩٦) نجد انه تم استخراج الفقرات المميزة واستبعاد (٥) فقرات من الفقرات غير المميزة والجدول السابق (٢) يوضح ذلك.

٢- صدق المحك الداخلي :وقد تم ذلك من خلال التعرف على علاقة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس من خلال استخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون) وهو ما يسمى بالاتساق الداخلي الذي يستخدم للحكم على مدى الاتساق فيما بين بنود المقياس. فوجود الارتباطات غير الصفريّة بين بنود المقياس يؤكد اتساق هذه البنود وأن جميعها تقيس نفس الشيء المراد قياسه (٣) واعتمد الباحث على هذه الطريقة (كونها تمتاز بأنها تقدم لنا مقياساً متجانساً بحيث تقيس كل فقرة البعد الذي يقيسه المقياس ككل كما أن لها القدرة على أبراز الترابط بين مواقف المقياس)^(١) وقد تحقق للباحث هذا النوع من الصدق، من خلال استخراج معامل الاتساق الداخلي كما موضح في الجدول (٣).

٣-٦-٢ ثبات المقياس

يشير ثبات الاختبار إلى الدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد في مرات الإجراء المختلفة، ومعنى

هذا أن وضع الفرد بالنسبة لجماعته لا يتغير جوهرياً في هذه الحالة، واستخدم الباحث :

^١ ليلي السيد فرحات : القياس المعرفي الرياضي □ ١ ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠١م ص ٦٧ .

^٢ عبد الجليل إبراهيم (وآخرون): الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة النشر، ١٩٨٠ (٤٦ .

^٣ محمد نصر الدين رضوان : مصدر سبق ذكره، ص ٢٣١ .

^١ باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البلداوي: بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريس: المجلة العربية للبحوث التربوية: العدد (٧): (١٩٨٧)

أولاً: طريقة التجزئة النصفية:

لغرض إيجاد معامل ثبات المقياس تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية كونها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتنسجم مع متطلبات الاختبار، وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحث والمتعلقة بدرجة (٣٦٠) مدرسا إذ تم تقسيم المقياسين إلى جزئين الأول يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية، والثاني يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الزوجية، إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون إلا ان هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب ان يتم تصحيح قيمة معامل الثبات لكي يتعين الاختبار ككل لذا قام الباحث باستخدام معادلة سبيرمان بروان بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (٠.٩١) بذلك يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث

ثانياً : طريقة الفا كرونباخ .

لقد استخدم الباحث هذه الطريقة نظراً " لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية"^(٢) إذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة باستخدام الحقيبة الاحصائية (SPSS) إذ تبين أن قيمة معامل الثبات تساوي (٠,٨٧٠) وهو مؤشر ثبات عال .

٣-٦-٣ الموضوعية

الموضوعية هي عدم تأثر الاختبار بتغيير المحكمين وأن يعطي الاختبار النتائج نفسها بغض النظر بمعنى يقيم الاختبار وهذا يعني استبعاد الحكم الذاتي، إذ أنه كلما زادت الموضوعية في التحكيم قلت الذاتية^(٣). وهي مدى تحرر المحكم أو الفاحص من العوامل الذاتية كالتحيز . ويتم ذلك بتحديد درجة اتفاق الحكام أو الفاحصين بحيث يكون المحكم مستقلاً ، ففي المجال الرياضي لا بد من ايضاح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار (المقياس) من حيث اجراءاته ، إدارته ، تسجيل النتائج^(٤) . وبما إن المقياس يحتوي على المفتاح للتصحيح فإنه يعتبر موضوعياً .

٣-٧ التقديرات الإحصائية لنتائج المبحوثين على المقياس

بلغت قيمة معامل الالتواء (١.١٧) وهي قيمة موجبة وهذا يدل على إن المنحنى الطبيعي يتجه نحو اليمين وان القيمة التي وصل إليها الباحث هي قيمة قليلة تدل على أن العينة توزعت بطريقة تكاد تكون قريبة من التوزيع الطبيعي لان معامل التوزيع النموذجي يساوي صفر وينفطح كلما اقتربت قيمته من (٣).

جدول (٤)

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف لمعياري	الوسيط	معامل الالتواء
٢٨٢				

^٢ محمد صبحي حسنين : القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية ، ج ١ (٣ ، القاهرة ، دار الفكر العربي، ١٩٩٥ □ ٢٠٢ .

^٤ ليلي السيد فرحات : مصدر سبق ذكره ، ٢٠٠٧ □ ١٦٩ .

مقياس الانتماء المهني	١١٢.٤٦	٣١.٢٢	٣٤.٢٨	١.١٧
-----------------------	--------	-------	-------	------

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسيط ومعامل الالتواء لمقياس الانتماء المهني

٣-٨ الدرجات المعيارية للمقياس: (إن استخراج الدرجات المعيارية يعد خطوة مهمة من خطوات تقنين المقياس وذلك باعتبار أن الدرجات الخام التي يحصل عليها المختبر لا تعتمد في المقارنة مع غيره من المختبرين إلا بعد تحويلها إلى درجات معيارية، وهي التي نخبرنا عن كيفية أداء الآخرين في الاختبار نفسه ويعرف (Scott) المعايير على أنها (جداول تستعمل لتفسير درجات الاختبار إذ يكون بالإمكان استعمال تلك المعايير لتدلنا على مستوى المختبرين)^١. وبعد أن قام الباحث بجمع البيانات التي تخص عينة البناء من مدرسي التربية الرياضية وحصلنا على الدرجات الخام وهي درجات بلا دلالة وتعبر عن النتيجة الأولية للمقياس لذلك يجب تحويلها إلى درجات معيارية والتي تمثل الطريقة لتحديد هذه الدرجات الخام ومن خلال ذلك يمكن تفسير الدرجات ولذلك قام الباحث بمعالجة نتائج المقياس إحصائياً من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائفة والدرجة التائفة انظر ملحق (٤) إذ يوضح الدرجات الزائفة والتائفة لمقياس الانتماء المهني.

٣-٩ المستويات المعيارية للمقياس: المستويات هي معايير قياسية تمثل الهدف أو الغرض المطلوب تحقيقه لأي صفة خاصة لأنها تتضمن درجات تبين المستويات على أفراد ذوي مستوى عالٍ في الأداء. ولتحديد هذه المستويات استخدم الباحث منحني التوزيع الطبيعي (كاوس) ويعتبر من أكثر التوزيعات شيوعاً في مجال التربية الرياضية لان الكثير من الصفات والخصائص التي تقال في هذا الجانب يقترب توزيعها من المنحني الطبيعي. (ومن خصائص التوزيع الطبيعي أن قاعدته مقسمة إلى وحدات معيارية بدلالة ع) (١٦). وبهذا يتبين لنا أن عدد وحدات قاعدة المنحني الطبيعي هو (٦) وحدات إذ أن هذه الوحدات تسمى بالمدى ويقسمتها على (٦) درجات معيارية على (٥) مستويات قام الباحث باختيارها بحيث ظهر إن لكل مستوى (١.٢) من الدرجات المعيارية والتي تقابل (١٢) وحدة في التقسيم المئوي للدرجات المعيارية المعدلة.

□ □ (٥)

جدول لعينة البناء يبين الدرجات المعيارية والدرجات المعدلة والدرجات الخام والمستويات

المستويات	الدرجة المعيارية	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة الخام	العدد	النسبة المئوية
جيد جداً	١,٨+ - ٣+	٦٧-٨٠	١٥٩.٦ - ١٩٠	٥٠	%A□
جيد	٠,٦+ - ١,٨+	٥٢-٦٦	١٢٩.٢ - ١٥٩	٦٩	%A□
متوسط	٠,٦- - ٠,٦+	٤١-٥٣	٩٨.٨ - ١٢٩	١٤٢	% A□

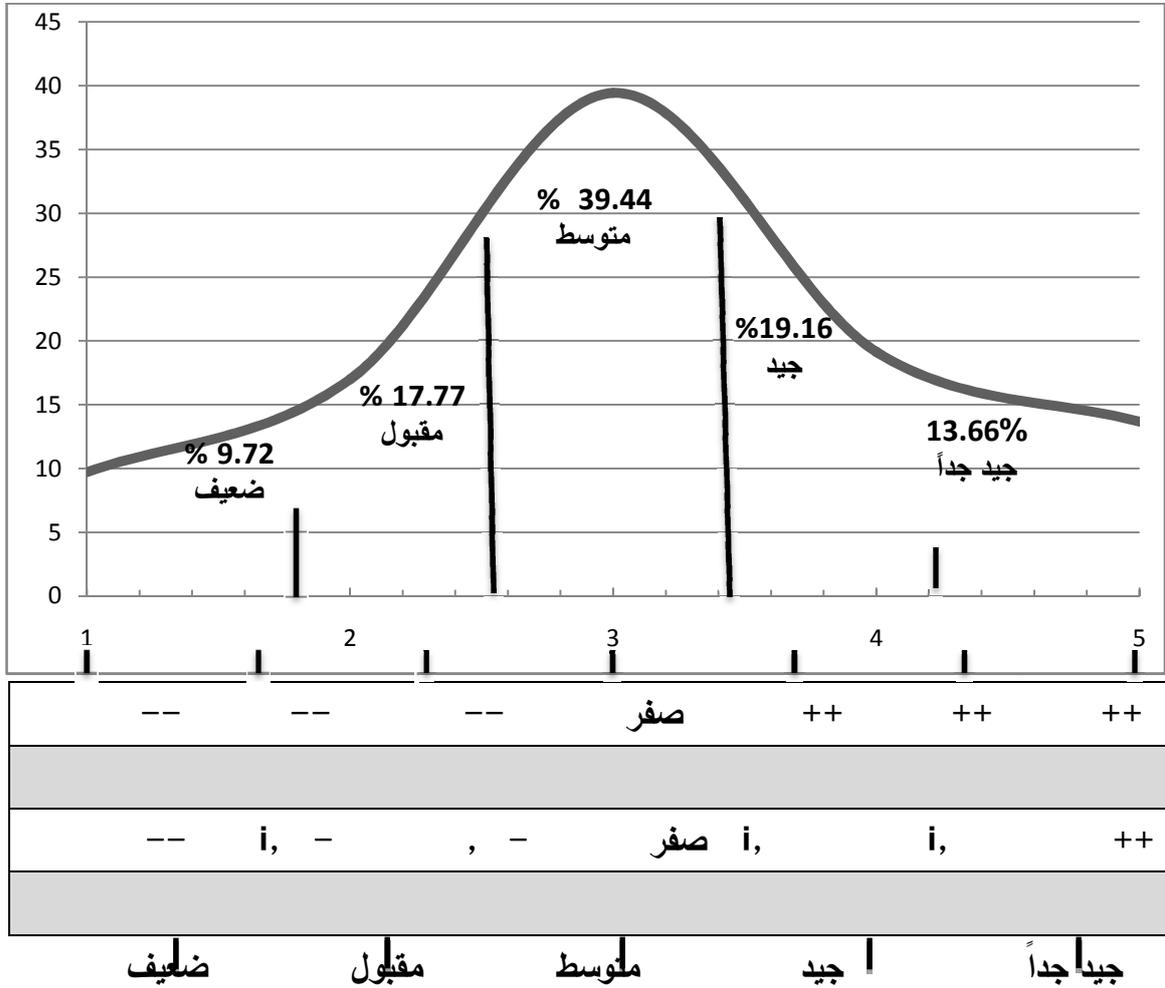
^١ محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٠ □ ٣٠١.

قيس^٢ ناجي وشامل مبالكليل: الإحصاء في التربية الرياضية، بغداد: التعليم العالي ١٩٨٨ ص ١٣٧.

مقبول	i, -_i, -	---	. -	% A□
ضعيف	_ -_i, -	---	-	% .

شكل ()

يوضح الدرجات المعيارية والنسب المئوية في المنحنى الطبيعي لمقياس الانتماء المهني



- التطبيق النهائي للمقياس

بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات تصميم المقياس أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق ومكوناً من () فقرة قام الباحث بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها () مدرساً من مدرسي التربية الرياضية في محافظة البصرة العاملين في القطاعين العام والخاص للفترة من (/) / . لغاية □ /// وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة إذ أصبح لكل مدرس درجة خاصة به.

- الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية: SPSS

- . النسبة المئوية
- . الوسط الحسابي
- . اختبار (T)
- . معادلة الارتباط البسيط لبيرسون
- . معادلة سبيرمان براون
- . معامل الالتواء
- . مربع كاي
- . الدرجة الزائفة
- . الدرجة التائية.

- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

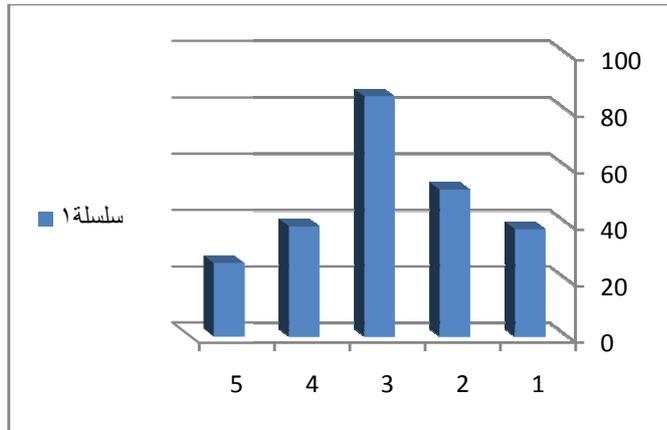
- عرض نتائج مستوى الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية وتحليلها ومناقشتها.

جدول ()

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق

المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المقياس
متوسط	□□□	W .	الانتماء المهني

اذ يبين لنل الجدول اعلاه ان مقياس الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية قد وقع في المستوى متوسط اذ نرى من خلال ذلك ان مدرسي التربية الرياضية توزعوا على عدة مستويات وهي (جيد جدا) ((جيد) (متوسط) ((مقبول) ((ضعيف) وهذا يدل على وجود تباين في المستويات ويعود ذلك الى اسباب منها ادارية واخرى علمية والمخطط التكراري يوضح ذلك .



شكل () يوضح التوزيع لعينة التطبيق لمقياس الانتماء المهني

جدول ()

يبين الدرجات الخام والمستويات والعدد والنسبة المئوية لمحور الأهداف

الدرجات الخام	المستويات	العدد	النسبة المئوية
١٩٠ - ١٥٩.٦	جيد جداً	٣٨	١٥,٣٨%
١٥٩ - ١٢٩.٢	جيد	٥٢	٢١,٦٦%
١٢٩ - ٩٨.٨	متوسط	٨٥	٣٥,٤١%
٩٨ - ٦٨.٤	مقبول	٣٩	١٦,٢٥%
٦٨ - ٣٨	ضعيف	٢٦	١٠,٨٣%

يتبين من الشكل (٢) الذي يمثل مستويات مقياس الانتماء المهني وقد توزعت العينة على عدة مستويات إذ يبين الجدول (٧) ان عدد أن المدرسين الذين بلغوا مستوى جيد جدا عددهم (٣٨) مدرساً أي ما نسبته (١٥,٣٨) والمستوى جيد (٥٢) مدرساً أي ما نسبته (٢١,٦٦) والمستوى متوسط (٨٥) مدرساً أي ما نسبته (٣٥,٤١) والمستوى مقبول (٣٩) مدرساً أي ما نسبته (١٦,٢٥) والمستوى ضعيف (٢٦) مدرساً أي ما نسبته (١٠,٨٣) ويعزو الباحث سبب حصول مدرسي التربية الرياضية المستوى جيد جدا وجيد في مقياس الانتماء المهني إلى قدرة المدرسين في استخدام السلوك الأمثل والأفضل في كل موقف من المواقف التي تمر عليه خلال العملية التعليمية وعلى وفق السلطة التي يتمتع بها من خلال القيادة والتوجيه والمتابعة وكل وظائف الإدارة بغية الوصول إلى الهدف المنشود ومن خلال التعرف على المبادئ التي تساعد في تكوين الأساس لتفسير وفهم السلوك الإنساني عن طريق اسهامه ونشاطه في التفاعل الاجتماعي ومن خلال الخبرة التي يجب امتلاكها ومن خلال التعامل مع الظروف المختلفة بموضوعية كما ان اهتمام كل من مدير المدرسة والمشرف الاختصاص بمبادئ الإشراف ومراعاتها واعتبارها أساسا يعتمدون عليها في عملهم ومن خلال خبراتهم المتراكمة في مجال تخصصهم العلمي واختيارهم لهذه المهمة وفق معايير لتعاملهم مع المدرسين نظرا لامتلاكهم قابليات مختلفة مع اختلاف شخصياتهم في أثناء عملية التدريس ، وهذا ما يؤكد مندر هاشم الخطيب وصبيح عبد المنعم "إن الإشراف الفني يتضمن إثارة اهتمام المدرسين بالنمو المهني واختيار ومراجعة الأهداف التربوية وأدوات التعليم وطرق التدريس" (1)

إما المدرسين الذين حصلوا على مستوى (متوسط) في مقياس الانتماء المهني لم يعطوا الأهمية لتوجيهات الإدارة في تأدية بعض الواجبات وتوجيه المدرس إلى الطرائق المتنوعة التي يستطيع عن طريقها اكتشاف إمكاناته وقدراته ومساعدة المدرس على التخطيط للمستقبل بدقة ومساعدته في فهم حاضره وإعداده لمستقبله بهدف وضعه في المكان المناسب والمنسجم مع قدراته وبالتالي تحقيق التوافق الشخصي والتربوي والمهني وحل المشكلات الشخصية أو التربوية أو المهنية أو الإدارية أو التنظيمية التي تواجهه في حياته العملية والعمل الدؤوب والتخلص من المشكلات التي تتداخل مع عملهم وإكساب الفرد سلوكا ومعايير واتجاهات مناسبة نحو

العمل وإشاعة روح التعاون مع مراعاة الفروق الفردية وكذلك كشف الأخطاء والعمل على إصلاحها فيجب ((
التعليم إثناء العمل فهو وسيلة شائعة وفعالة لتدريب الإداريين فالتجربة الميدانية مهمة للغاية لأنها تعزز المهارة
(((٢))) ولذلك لا يمكن تجاهل دور الأفراد في عملية نجاح المنظمة وعملها ولا يمكن ترك أسلوب عمل
الإداريين متروكاً للصدفة والموهبة الإنسانية وإنما الاختيار الأمثل للأفراد وحسن توزيعهم على الوظائف وبعدها
تنمية كفاءات هؤلاء الأفراد بشكل مستمر وفي كل الأوقات وبشكل الذي يضمن كفاءة السلوك الإداري (((٣)
أما المدرسين الذين حصلوا على مستوى (مقبول) و(ضعيف) في مقياس الانتماء المهني فيعود إلى عدم
الخبرة في مجال العمل وقدرتهم وكفاءتهم وعدم مشاركتهم الفاعلة من خلال إبداء الرأي والنصح والمشاركة في
رسم صورة العملية التعليمية لما هو أفضل كما للإشراف المناسب الدور الفاعل والكبير لما له من تأثير واضح
في سلوكيات المدرسين وهذا ما أكده مجيد دمعه وآخرون بأنه "جميع الجهود المبذولة من قبل المسؤولين،
والموجهة إلى تهيئة المعلمين (المدرسين) وغيرهم من العاملين في المدرسة، لأجل تحسين التعليم وتطويره من
خلال إثارة نموهم المهني وتطويرهم واختيار وتعديل الأهداف التربوية ومواد التعليم، وطرائق التدريس وتقييم
التعليم" ، كما عرف (كايتي) الإشراف " بأنه عملية التطوير القصوى للمدرس وجعله شخصاً ذا كفاءة مهنية
عالية" (4)

ويرى الباحث ان المشاكل المتعلقة بالتصنيف الدقيق والمبرمج من قبل المدير والمشرف الاختصاص
واقامة الدورات والبرامج الخارجية لهم وكون الرواتب تتناسب مع مستوى القدرات والكفاءات ولعل من المناسب
الآن ان نقوم بإلقاء الضوء الكافي على هذه المشكلات فالمشكلة هي انحراف بين ما هو كائن وما يجب أن
يكون والاختلاف الحاصل بين مستوى الأداء المتوقع والأداء الفعلي وعلى النحو الذي يقود إلى وجود الاختلاف
بين الحالة القائمة والحالة المرغوبة. وتشخيص المشكلة يعني التعرف على المشكلة وتحديد أبعادها وتحديد
السبب الرئيسي لظهورها ومعرفة أسبابها وأغراضها وآثارها...تطلب تحديد الانحراف الذي يعتبر العنصر
الأساسي للمشكلة، معرفة المدير للموقع أو المكان الذي لاحظ فيه الانحراف، والأشياء أو الأشخاص التي
يمسها الانحراف، ووقت ملاحظة الانحراف وكل هذه المعلومات تمكن متخذ القرار من تمييز المواقع التي فيها
مشكلة عن تلك التي لا توجد فيها مشكلة " وبعد التعرف على المشكلة ينبغي الإحاطة بكل ما تتضمنه من
حقائق ولهذا فان لم نتعرف على الحقائق والعلاقات بينهما سنفقد مفتاح حلها ، ان تنوع وتباين المشكلات هي
بتباين طبيعة العمل والمستوى في المنظمة والموقع الي يشغله صانع القرار في هذا الهرم وأنماطه الشخصية
والظروف التي في ظلها يصنع ولذلك يمكن القول ان من غير المعقول ان تتساوى المستويات للانتماء المهني

(٢) بشير العلق : مصدر سبق ذكره : ص ١٩٨ .

(3) احمد رشيد : نظرية الإدارة العامة : القاهرة : دار المعارف : ١٩٨٠ : ص ٣٧١ .

(4) عبد الرحمن إسماعيل كاظم : الأساليب الحديثة في الإشراف التربوي ، وزارة التربية ، المديرية العامة للإعداد والتدريب ، عمادة معهد التدريب
والتطوير التربوي ، العراق ، ١٩٩٢ ، ١٠٧ .

١ (٥) خليل محمد حسن وخضير كاظم . نظرية المنظمة . بغداد: دار الشؤون الثقافية العامة. ط. ١. ١٩٨٩ . ٢٧٠٧ .

لدى المدرسين من حيث طبيعتها وظروفها ومن حيث الخبرات والموارد التي تحتاجها والمعلومات التي تتطلبها ولهذا فان تصنيف سوف يساعد المسؤولين على حلها وبهذا ويؤكد (Thomas Charles) على أهمية تشخيص المشكلة والاهتمام بها على النحو الذي يساعد المدراء لكي يكونوا أكثر إدراكاً للعلاقات بين المشكلات ومتغيراتها ورؤيتها كنظام يتطلب التكامل والإبداع أكثر من احتياجها إلى مهارات إعادة التركيب والتحليل وهذا يتطلب دراسة معمقة للمشكلة من كافة جوانبه^٢.

٥ الاستنتاجات والتوصيات

٥-١ الاستنتاجات

في ضوء عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها توصل الباحث إلى استنتاج ما يلي :

- ١- بناء مقياس السلوك الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية .
- ٢- وتوزعت عينة البحث على خمسة مستويات لمقياس الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية وهي مستوى جيد جدا ومستوى جيد ومستوى متوسط ومستوى مقبول ومستوى ضعيف.
- ٣- ظهر ان عينة التطبيق قد وقعت في المستوى متوسط .

استنتج الباحث أن جزء من المشكلات التي تواجه مستوى الانتماء المهني لمدرسي التربية الرياضية جزء منها يمثل أعباء ومشكلات المدير والجزء الآخر مشكلات وأعباء المدرس والأخرى مديرية التربية .

٥-٢ التوصيات

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة يوصي الباحث بما يلي :

- ١- اعتماد المقياس الحالي في الكشف عن مستوى الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية .
- ٢- ضرورة المعرفة الواضحة من قبل مدراء ومدرسي التربية الرياضية بأهمية الانتماء المهني لدى مدرسي التربية الرياضية.
- ٣- العمل على تطوير مستوى الانتماء المهني لدى مدرس التربية الرياضية من خلال الدورات التأهيلية .
- ٤- العمل على توفير المستلزمات والأدوات المستخدمة في الدروس العملية لدرس التربية الرياضية لغرض الظهور بالمستوى الأمثل .
- ٥- القيام بإجراء دراسات مشابهه لغرض الوصول إلى المستوى المطلوب وهو الارتقاء بمستوى الانتماء المهني للمدرسين في عموم البلد .

المصادر العربية والأجنبية

- أحمد رشيد : نظرية الإدارة العامة : القاهرة : دار المعارف : ١٩٨٠ : ص ٣٧١ .
- أيمن عوده محمود : الولاء التنظيمي سلوك منضبط وانجاز مبدع، مركز أحمد ياسين، عمان، الأردن 1996،
- بشير العلق : مبادئ الإدارة، ط١، عمان، دار ليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ١٩٩٨ : ص ١٩٨ .

^٢ نواف كنعان. اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق. الرياض، دار العلوم للطباعة والنشر، ط١. ١٩٨٣ . ١١٥ .

- خليل محمد حسن وخضير كاظم . نظرية المنظمة. بغداد: دار الشؤون الثقافية العامة. ط ١. ١٩٨٩
- خير الدين علي عويس: مصدر سبق ذكره، ص ٦٧.
- زكي هاشم الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ذات السلاسل للطباعة والنشر، القاهرة، مصر ١٩٧٩
- سرمد أحمد موسى: بناء مقياس لتقويم دور المدرب في العملية التدريبية من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة الأولى بكرة القدم، رسالة ماجستير، جامعة بغداد - كلية التربية الرياضية، ٢٠٠٣. ا.
- سعد بن عبد الله، العلاقة بين خصائص الوظيفة ونتائج العمل :فحص جزئي لنموذج هاكمان الرياض، مجلة الإدارة العامة ١٩٩٧..
- شاكر مبر جاسم. نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن، مطابع التعليم العالي، جامعة البصرة، ١٩٩٠. ١٤٤.
- صفوت فرح: المقياس النفسي، القاهرة: دار الفكر العربي، ط ١: ١٩٨٠ ٢٧٧٦.
- عبد الجليل الزوبعي وآخرون: الاختبارات والمقاييس النفسية، دار الكتب للطباعة: جامعة الموصل: ١٩٨١:
- عبد الجليل إبراهيم (وآخرون): الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة النشر، ١٩٨٠ (٤٦
- عبد الجليل إبراهيم ومحمد الياس وإبراهيم عبد الحسن : الاختبارات والمقاييس النفسية ، العراق-جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٨٠.
- عبد الرحمن إسماعيل كاظم : الأساليب الحديثة في الإشراف التربوي ،وزارة التربية ، المديرية العامة للإعداد والتدريب ، عمادة معهد التدريب والتطوير التربوي ، العراق ، ١٩٩٢ ١٠ .
- لمياء حسن محمد الديوان :أثر استخدام أساليب تدريسيين لتنمية القدرات الإبداعية العامة والحركية في درس التربية الرياضية لدى تلميذات الصف الخامس :أطروحة دكتوراه :جامعة البصرة .كلية التربية الرياضية.١٩٩٩.
- محمد احمد: المشكلات المهنية التي تواجه مدرس التربية الرياضية في المدارس الثانوية بالجيزة، مجلة التربية البدنية والرياضة العدد الخامس - يناير جامعة حلوان القاهرة ١٩٩٠.
- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٠ ٣٠١.
- مروان عبد المجيد إبراهيم: الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية، عمان، دار الفكر، ١٩٩٩ ١٣.
- موسى توفيق وإبراهيم محمد علي :تحليل السلوك التنظيمي - سيكولوجيا وإدارة العاملين والجمهور، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، الأردن. 1995.

منذر هاشم الخطيب وصبيح عبد المنعم : خدمات اجتماعية للشباب ، بغداد، مطبعة جامعة بغداد ، ١٩٨٤ .
 - نواف كنعان. اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق. الرياض، دار العلوم للطباعة والنشر،
 ط.١٩٨٣ ١١٥.

Scannell D: *Testing and Measurement in the classroom, Boston, Houghton, 1975*

Metzler, M. : (1989), *A review of research on time in sport pedagogy, Journal of Teaching in Physical Education*

Gregersen H., and Stewart (1992). *Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation. Academy of Management Journal*

مقياس الانتماء المهني

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً
١	لافرق عندي أن عملت في القطاع العام أو الخاص					
٢	اشعر بان الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي اؤديه.					
٣	تتيح لي وظيفتي فرص الاتصال و التعاون مع زملائي الذين كانوا معي في الجامعة					
٤	الطريقة التي تتم فيها الترقيات في القطع العام تخضع لمعايير واضحة ومحددة					
٥	عدد ساعات العمل تختلف في القطاعين العام والخاص					
٦	راتبي الشهري يؤمن لي حياة جيدة و يغطي نفقاتي و احتياجاتي					
٧	دراستي الجامعية أهلتني لان أعمل في مراكز تخفيف الوزن وكمدرس في المدرسة أو كمدرّب لآحد الفرق الرياضية					
٨	لدي خطة مستقبلية لتطوير عملي					
٩	يتمتع عضو هيئة التدريس بمكتب جيد وفيه أدوات وتجهيزات مميزة.					
١٠	تتيح لي وظيفتي إقامة علاقات اجتماعية مع التدريسيين وأولياء أمور الطلبة					
١١	أتعاون مع مدير مؤسستي في انجاز بعض الاعمال الاداري					
١٢	تخصصي المهني يوفر لي بعض الخدمات الاجتماعية والترفيهية والرياضية					
١٣	لدي الاستعداد لبذل جهدي لانجاح عملي داخل وخارج مؤسستي					
١٤	اتأخر بعد انتهاء ساعات عملي , اذا ما اقتضت الضرورة لانجاز نشاطات خارجية.					
ت	الفقرات	دائماً	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً

					اشعر بتقارب كبير بين اهدافي الخاصة واهداف مؤسستي	١٥
					اتابع اية ملاحظات تخص مهنتي وأستمع للشكاوى و اتحسس مشكلاتها فابذل الجهد في دراستها و تقديم الاقتراحات بشأنها.	١٦
					اشعر بالرضا اذا أحسست بان ما اقوم به من عمل هو دون ما اتقاضاه من راتب.	١٧
					أرفض أن أترك عملي حتى وأن عرض علي عمل براتب أكبر	١٨
					أؤمن بان اهتمام الإدارة بي يزيد من جهدي المبذول في تقديم الخدمات للمجتمع	١٩
					أشعر بأنني مؤثر في المجتمع المحلي بسبب حبي لمهنتي	٢٠
					تتيح لي وظيفتي فرصا للنمو المهني والتقدم الوظيفي والحصول على مكافآت مادية.	٢١
					تتيح لي وظيفتي الامان المستقبلي " الأمن الوظيفي " و"الاسكان , والتقاعد وتعليم الابناء."	٢٢
					احصل على تشجيع وتقدير من رئيسي المباشر لأدائي المتميز خارج قطاع عملي	٢٣
					أن تخصصي في التربية الرياضية فتح لي أبواب للعمل في مراكز اللياقة البدنية فزاد دخلي الشهري	٢٤
					لم اجد فجوة معرفية بين سوق العمل ومخرجات مؤسسات التعليم	٢٥
					تتوفر لدي المصادر والوسائل التعليمية الكافية لمتابعة اخر مستجدات مهنتي	٢٦
					اشترك مع الزملاء في ندوات او ابحاث علمية	٢٧
					افضل مصلحة مؤسستي على المصلحة الشخصية	٢٨
					تتيح لي وظيفتي فرص الاتصال المباشر مع المسؤولين والزملاء والمجتمع المحلي.	٢٩
					معلوماتي المهنية تؤهلني للعمل في القطاعين العام ولخاص	٣٠
					الفقرات	ت
				دائماً	عندي فرص لاحقق انجازات علمية كالمراجع والابحاث وأجهزة الحاسوب المربوطة بشبكة الانترنت متاحة.	٣١
				غالباً	يلازمني شعور بالاحباط بسبب عملي بالجامعة كعضو هيئة تدريس.	٣٢
				نادراً	سعادتي تتجلى في عملي كعضو هيئة تدريس قرب طلبتي ولا افكر في الادارة	٣٣
				أحياناً	اشعر بان الجامعة التي ادرس فيها تمثل جزءا من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنها .	٣٤
				أبداً	نظام الرواتب المطبق في القطاع العام أفضل من القطاع الخاص	٣٥

					احافظ على ممتلكات مؤسستي التي أعمل فيها كمحافظتي على ممتلكاتي الخاصة.	٣٦
					توفر لي وظيفتي فرص تطوير مؤهلاتي العلمية والفنية	٣٧
					معلوماتي المهنية تجلب السمعة الحسنة لي وللمكان الذي اعمل فيه	٣٨

الدرجة الخام	الدرجة الزائنية	الدرجة التائية	الدرجة الخام	الدرجة الزائنية	الدرجة التائية	الدرجة الخام	الدرجة الزائنية	الدرجة التائية	الدرجة الخام
190	2.856925	78.56925	169	2.057839	70.57839	148	1.258752	62.58752	62.58752
189	2.818874	78.18874	168	2.019787	70.19787	147	1.2207	62.207	62.207
188	2.780822	77.80822	167	1.981735	69.81735	146	1.182648	61.82648	61.82648
187	2.74277	77.4277	166	1.943683	69.43683	145	1.144597	61.44597	61.44597
186	2.704718	77.04718	165	1.905632	69.05632	144	1.106545	61.06545	61.06545
185	2.666667	76.66667	164	1.86758	68.6758	143	1.068493	60.68493	60.68493
184	2.628615	76.28615	163	1.829528	68.29528	142	1.030441	60.30441	60.30441
183	2.590563	75.90563	162	1.791476	67.91476	141	0.99239	59.9239	59.9239
182	2.552511	75.52511	161	1.753425	67.53425	140	0.954338	59.54338	59.54338
181	2.51446	75.1446	160	1.715373	67.15373	139	0.916286	59.16286	59.16286
180	2.476408	74.76408	159	1.677321	66.77321	138	0.878234	58.78234	58.78234
179	2.438356	74.38356	158	1.639269	66.39269	137	0.840183	58.40183	58.40183
178	2.400304	74.00304	157	1.601218	66.01218	136	0.802131	58.02131	58.02131
177	2.362253	73.62253	156	1.563166	65.63166	135	0.764079	57.64079	57.64079
176	2.324201	73.24201	155	1.525114	65.25114	134	0.726027	57.26027	57.26027
175	2.286149	72.86149	154	1.487062	64.87062	133	0.687976	56.87976	56.87976
174	2.248097	72.48097	153	1.449011	64.49011	132	0.649924	56.49924	56.49924
173	2.210046	72.10046	152	1.410959	64.10959	131	0.611872	56.11872	56.11872
172	2.171994	71.71994	151	1.372907	63.72907	130	0.57382	55.7382	55.7382
171	2.133942	71.33942	150	1.334855	63.34855	129	0.535769	55.35769	55.35769
170	2.09589	70.9589	149	1.296804	62.96804	128	0.497717	54.97717	54.97717
127	0.459665	54.59665	105	-0.37747	46.22527	83	-1.21461	37.85388	37.85388
126	0.421613	54.21613	104	-0.41553	45.84475	82	-1.25266	37.47336	37.47336
125	0.383562	53.83562	103	-0.45358	45.46423	81	-1.29072	37.09285	37.09285

الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام
36.71233	-1.32877	80	45.08371	-0.49163	102	53.4551	0.34551	124
36.33181	-1.36682	79	44.7032	-0.52968	101	53.07458	0.307458	123
35.95129	-1.40487	78	44.32268	-0.56773	100	52.69406	0.269406	122
35.57078	-1.44292	77	43.94216	-0.60578	99	52.31355	0.231355	121
35.19026	-1.48097	76	43.56164	-0.64384	98	51.93303	0.193303	120
34.80974	-1.51903	75	43.18113	-0.68189	97	51.55251	0.155251	119
34.42922	-1.55708	74	42.80061	-0.71994	96	51.17199	0.117199	118
34.04871	-1.59513	73	42.42009	-0.75799	95	50.79148	0.079148	117
33.66819	-1.63318	72	42.03957	-0.79604	94	50.41096	0.041096	116
33.28767	-1.67123	71	41.65906	-0.83409	93	50.03044	0.003044	115
32.90715	-1.70928	70	41.27854	-0.87215	92	49.64992	-0.03501	114
32.52664	-1.74734	69	40.89802	-0.9102	91	49.26941	-0.07306	113
32.14612	-1.78539	68	40.5175	-0.94825	90	48.88889	-0.11111	112
31.7656	-1.82344	67	40.13699	-0.9863	89	48.50837	-0.14916	111
31.38508	-1.86149	66	39.75647	-1.02435	88	48.12785	-0.18721	110
31.00457	-1.89954	65	39.37595	-1.0624	87	47.74734	-0.22527	109
30.62405	-1.9376	64	38.99543	-1.10046	86	47.36682	-0.26332	108
30.24353	-1.97565	63	38.61492	-1.13851	85	46.9863	-0.30137	107
29.86301	-2.0137	62	38.2344	-1.17656	84	46.60578	-0.33942	106
الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام
21.11111	-2.88889	39	25.2968	-2.47032	50	29.4825	-2.05175	61
20.73059	-2.92694	38	24.91629	-2.50837	49	29.10198	-2.0898	60
			24.53577	-2.54642	48	28.72146	-2.12785	59
			24.15525	-2.58447	47	28.34094	-2.16591	58
			23.77473	-2.62253	46	27.96043	-2.20396	57
			23.39422	-2.66058	45	27.57991	-2.24201	56
			23.0137	-2.69863	44	27.19939	-2.28006	55
			22.63318	-2.73668	43	26.81887	-2.31811	54
			22.25266	-2.77473	42	26.43836	-2.35616	53

الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الزائية	الدرجة الخام
			21.87215	-2.81279	41	26.05784	-2.39422	52
			21.49163	-2.85084	40	25.67732	-2.43227	51