

## بناء وتطبيق مقياس الرضا الوظيفي لمشرفي ومشرفات التربية الرياضية في العراق

بحث تقدم به

أ.د. وعد عبد الرحيم فرحان م. مروان عبد اللطيف عبد الجبار

جامعة الانبار - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

### ملخص البحث

هدفت الدراسة إلى بناء وتقنين مقياس الرضا الوظيفي والتعرف على قيم مقياس الرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث وتستخدم الباحثان المنهج الوصفي لملائمته وطبيعة المشكلة و تم اختيار مجتمع البحث الذي يتكون من مشرفي التربية الرياضية (المشرفات والمشرفين) التربويين للمديريات العامة للتربية في العراق والبالغ عددهم (٢٥٥) مشرف ومشرفة بطريقة عمدية وستنتج الباحثان ان عينة البحث تميزت بحدود طبيعية ومعقولة في مقياس الرضا الوظيفي ومجالاته اقتراحا بتخصيص ميزانية ملائمة لتغطية النفقات الإضافية التي يشكو منها المشرفون التربويون والمشرفات.

### Abstract

#### **Building and application of job satisfaction for the administrators and supervisors of Physical Education in Iraq gauge**

The study aimed to build and rationing of job satisfaction scale and learn about the job satisfaction scale values of the research sample will serve researchers descriptive approach to suitability and nature of the problem and was chosen the research community, which consists of the administrators of Physical Education (supervisors and supervisors) educators General Directorates of Education in Iraq's (255 ) Musharraf and honorable deliberate way and will produce researchers that the research sample was characterized by a natural and reasonable limits in job satisfaction scale fields and a proposal to allocate adequate budget to cover the additional expenses suffered by educational supervisors and supervisors complain about.

## الباب الأول

### ١- التعريف بالبحث

#### ١-١ مقدمة البحث وأهميته

إن التربية بلا شك تؤدي دوراً بالغ الأهمية في حياة الأفراد والمجتمعات باعتبار أنها العامل الحاسم الذي يتوقف عليه تأخر المجتمع أو تقدمه. كما تظهر أهمية الدور التربوي الملقى على عاتق المعلم بمختلف المراحل التعليمية وما يقوم به من إسهام فعال في دفع الحركة التعليمية إلى التقدم والتطور. وحيث أن المعلم هو أحد أهم ركائز العملية التربوية فإنه يلقي من الاهتمام والمتابعة والأشراف هذا الاهتمام بالمعلم جاء الأشراف التربوي الذي يهدف إلى الرفع من كفاءة المعلم ومساعدته على النمو المهني والتطوير المستمر في أدائه ومساعدته على حل ما يعترض سير العملية التعليمية من عقبات. وهذا يسوقنا إلى دور المشرفين التربويين ومدى أهمية عملهما في سبيل تطوير المعلمة والمعلم وتقويمهما ومساهمتهما الفعالة في صنعهم المتميز، فالذين يعدون لمهنة التعليم يحتاجون دون شك إلى من يوجههم ويرشدهم ويشرف عليهم حتى يتمكنوا من إتقان عملهم ويعملان على تطوير إمكانياتهم. وموقف المعلمة والمعلم أكثر دقة وأشد حساسية من غيرهم فإذا كان الآخرين محتاجين إلى الأشراف وتلقين أسرار المهنة، فحاجة المعلمة والمعلم إلى ذلك أشد وأقوى.<sup>(١)</sup> والمشرف التربوي هو الفرد المعد علمياً وخبرة لمتابعة عمل مرؤوسيه من معلمين وعاملين وإداريين ويقومون بتوجيه إنجازهم وتطويره تقنياً وتربوياً وعلمياً بغرض تحصيلهم الفعال للأهداف المرجوة.<sup>(٢)</sup> ويعد المشرف التربوي من أحد أهم عناصر العملية التربوية وهو يتأثر بالكثير من المتغيرات والظروف المادية والمعنوية في العمل، ويتغير تبعاً لذلك إنتاجه وعطاؤه بالزيادة أو النقصان.<sup>(٣)</sup>

ومن هذه المتغيرات موضوع الرضا الوظيفي من عدمه من الموضوعات التي تحظى باهتمام السلوكيين والإداريين وذلك ببحث الجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا لدى الأشراف التربوي وقياس درجة رضاهم نحو وظائفهم وكذلك بحث أسباب ومصادر عدم الرضا ولقد تم

(١) طلال اليحيى. مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف. مجلة جامعة الملك سعود، م (١٥) العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، 2001، ص ٧٥٢.

(٢) بدرية العيسى. المشرفة التربوية عنصر فاعل. الإدارة العامة لنشاط الطالبات، شؤون تعليم

البنات. الرياض. 2001، ص ٨.

(٣) ايناس فلمبان. الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2006، ص ٣.

التوصل إلى مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى الرضا واعتبار وجودها ضرورياً وأساساً لتحقيق الرضا المنشود للمشرفين، وفقدان هذه العوامل يؤدي إلى وضعهم في حالة من عدم الرضا وبالتالي ينعكس ذلك على أداءه في العمل وقيامهم بواجباتهم على الوجه المطلوب وقد ارتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي للعاملين والقيام بالأدوار والواجبات المطلوبة منهم ، كما نجد أن أداء الفرد يختلف من فرد لآخر ويعتمد ذلك على الجهد المبذول من قبل الفرد واقتناعه بأهداف المؤسسة التربوية وولائه العميق لها والتزامه بواجباته المطلوبة وهذا الجهد مطلوب بشكل أكبر في مجال التعليم سواء من قبل المعلمين أو المشرفين على المعلمين.

ويرى الباحثان ان التربوي عموماً والأشرف التربوي خصوصاً يعيش عصراً يمكن ان يسمى بعصر القلق والضغوط الناتجة عن التقدم التكنولوجي وتسارع ايقاع الحياة مما يفرض على الجميع اللحاق بهذا التسارع وبهذا فان الاتجاه الايجابي نحو المهنة وحبها والرضا الوظيفي له تأثير في سلوك المشرفين ومستوى تفاعلهم وإحساسهم بمؤسستهم التربوية التي يعملون بها.

وتكمن أهمية الدراسة إلى بناء وتطبيق مقياس الرضا الوظيفي لمشرفي ومشرفات التربية الرياضية في العراق مما يفيد مسؤولي جهاز الأشرف التربوي في وزارة التربية والمشرفين انفسهم لتحسين سير العملية التربوية والتعليمية. ويمكن أن تفيد نتائج الدراسة الجهات المسؤولة عند تكليف المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بواجبات ومهام إدارية تشغلهم عن الدور الأساسي لهم.

## ٢-١ مشكلة البحث

تناولت البحوث والدراسات كثيراً من الأمور المهمة والظواهر السلوكية في المؤسسات التربوية والتعليمية ومنها الاتجاه نحو المهنة والرضا الوظيفي للمشرفين التربويين باعتبارهم أحد ظواهر السلوك التنظيمي الذي يتناول مشاعرهم إزاء مؤثرات العمل و المهنة اللتان يقومان بهما وكذلك البيئة المحيطة بالعمل، وإن في إشباع حاجات الأفراد بالمؤسسة التربوية تحقيق لمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي لديهم وهذا بدوره يؤثر على الإنتاجية سلباً وإيجاباً ومعدل الغياب وسلوك المشرفين بشكل عام تجاه عملهم ومؤسستهم. وتأتي هذه الدراسة في محاولة لبناء وتطبيق مقياس الرضا الوظيفي لمشرفي التربية الرياضية في العراق . كما ان معرفة الرضا الوظيفي لدى مشرفي التربية الرياضية في العراق يعد أمراً جوهرياً يسهم في الوصول إلى تحقيق التفاعل الإيجابي الذي ينعكس على الأداء الوظيفي وله تأثير في أداء ودافعية المشرفين للعمل ومن ثم في أداء المؤسسات التربوية والتعليمية ونجاحها في تحقيق أهدافها مما يحفزهم على اداء واجباتهم بنجاح. وقد لاحظ الباحثان تذمر بعض المشرفين وشعور البعض الآخر بالضيق جراء الأعباء الكثيرة

المكافئين بها والمطالبين بإنجازها وتفاوت رضاهم الوظيفي عنها، وبهذا سعى الباحثان لدراسة هذه الظاهرة لما لها من خطورة وتأثير على معلمي ومعلمات التربية الرياضية وتلاميذهم وإدارات المدارس التي ابعدت هذا المشرف او ذاك فضلا عن تأثيرها السلبي على الفرد والمجتمع.

### ٣-١ هدفا البحث

١- بناء وتقنين مقياس الرضا الوظيفي.

٢- التعرف على قيم مقياس الرضا الوظيفي لدى افراد عينة البحث.

### ٤-١ مجالات البحث

١-٤-١ المجال البشري: عينة من مشرفي ومشرفات التربية الرياضية في بعض المديریات العامة للتربية في العراق.

٢-٤-١ المجال المكاني: قاعات المديریات العامة للتربية في العراق .

٣-٤-١ المجال الزمني: للمدة من ٢٠١٥/٢/٢٦ إلى ٢٠١٥/٧/١٥ .

### الباب الثاني

### ٢- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

#### ١-٢ منهج البحث

يعد المنهج المناسب لأية دراسة الخطوة الأولى التي يتحدد في ضوءها سلامة الإجراءات التي ترتبط بالدراسة، وقد استعمل الباحثان المنهج الوصفي بالدراسة المسحية لأنه الأسلوب المناسب لحل مشكلة البحث.

#### ٢-٢ مجتمع البحث وعينته

حدد الباحثان مجتمع البحث الذي يتكون من مشرفي التربية الرياضية (المشرفات والمشرفين) التربويين للمديریات العامة للتربية في العراق والبالغ عددهم (٢٥٥) مشرف ومشرفة بطريقة عمدية. والجدول (١) يبين ذلك

جدول (١) يبين مجتمع البحث

ت	المديرية	الذكور	الإناث	المجموع
١	كرخ ١	٤	٨	١٢
٢	كرخ ٢	٥	٣	٨
٣	كرخ ٣	٦	٣	٩
٤	رصافة ١	٧	١	٨
٥	رصافة ٢	٩	٣	١٢
٦	رصافة ٣	٥	٢	٧
٧	انبار	١٥	٣	١٨
٨	بابل	١٢	٤	١٦

٩	كربلاء	٦	٤	١٠
١٠	ديالى	٨	٢	١٠
١١	مثنى	٤	٢	٦
١٢	واسط	١١	٠	١١
١٣	ميسان	١٠	٠	١٠
١٤	قادسية	١٠	٤	١٤
١٥	بصرة	١٠	٢	١٢
١٦	تأميم	١٠	١	١١
١٧	نينوى	١٥	٦	٢١
١٨	صلاح الدين	١٩	٢	٢١
١٩	نجف	٨	٣	١١
٢٠	ذي قار	٢٦	٢	٢٨
المجموع		٢٠٠	٥٥	٢٥٥

محافظات وهي (الانبار، التأميم، نينوى، صلاح الدين) لوجود ظروف امنية ساخنة حالت دون اقبال الاستثمارات الى مديرياتها حيث يبلغ عدد المشرفين فيها (٧١) مشرف ومشرفة. وبذلك فقد اجريت الدراسة على عينة قوامها (١٨٤) مشرف ومشرفة في المحافظات الباقية.

#### ٢-٣ ادوات البحث ووسائل جمع المعلومات

تعرف أدوات البحث "هي الوسيلة او الطريقة التي يستطيع بها الباحث حل مشكلته مهما كانت تلك الادوات، بيانات، عينات، أجهزة... الخ"<sup>(١)</sup>. وقد استخدم الباحثان الادوات الآتية:

- المصادر والمراجع العربية والاجنبية.
- الاستبانة: وهي من الادوات المهمة التي تستخدم في البحوث الوصفية للحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة للظاهرة المراد دراستها.
- المقابلة: هي طريقة او أداة تستخدم للتعرف على الحقائق والتأكد من المعلومات بشكل دقيق من قبل فريق العمل المساعد وبإشراف الباحثان.
- ساعة توقيت للتعرف على الوقت للإجابة عن المقياسين في التجربة الاستطلاعية.
- فريق العمل المساعد.
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

#### ٢-٤ إجراءات البحث الميدانية

اتبع الباحثان الإجراءات الآتية لبناء مقياس هذا البحث:

(١) وجيه محبوب جاسم؛ طرق البحث العلمي ومناهجه، الموصل، مديرية مطبعة الجامعة، ١٩٨٥، ص ١٢٢.

## ٢-٤-١ خطوات بناء مقياس الرضا الوظيفي لمشرفي التربية الرياضية في العراق

من اجل بناء مقياس الرضا الوظيفي لمشرفي التربية الرياضية في العراق والخاص بهذا البحث وبما يتلائم مع طبيعة مجتمع البحث وبعد ان تم مراعاة ما يجب توافره في بناء المقياس التي ذكرت آنفاً، فقد قام الباحثان بالخطوات الآتية:

أولاً:- الاطلاع على ما متوافر من المصادر والمراجع ذات الصلة بموضوع الرضا الوظيفي وعدد من المقاييس والدراسات وهي:

١- منى رسول سلمان: الرضا الوظيفي لدى المشرفين الاختصاص وعلاقته بادائهم الوظيفي.

بحث منشور في مجلة دراسات تربوية، العدد ١٥، تموز ٢٠١١.

٢- ايناس فؤاد نواوي: الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بادرارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، المملكة العربية السعودية، جامعة ام القرى، مكة، ٢٠٠٨.

وفي ضوء ذلك تكونت لدى الباحث صورة جيدة ومعلومات نظرية وافية عن موضوع الدراسة.

ثانياً:- على وفق ما تقدم قام الباحثان بتحديد:

(٥) خمسة مجالات مقترحة لمقياس الرضا الوظيفي وهي: (الحوافز والمكافآت، ظروف العمل، التقدير واحترام الذات وتقدير العمل، الانتماء للمهنة، الأمن والاستقرار الوظيفي) واعطاء تعريف لكل مجال في المقياس (ملحق ٢) اذ راعى الباحثان ان تغطي المجالات مفهوم الرضا الوظيفي لعينة البحث وتم عرض هذه المجالات وتعريفاتها على عدد من الخبراء ملحق (٣) وعددهم (٨) خبيراً لاستطلاع آرائهم في مدى صلاحية كل مجال والتعريف النظري لمفهوم الرضا الوظيفي ومدى ملائمتة لموضوع البحث. واعتمد الباحثان نسبة (٨٠%) فاكثر من موافقة الخبراء معياراً للإبقاء على المجال وعلى وفق ملاحظات السادة الخبراء وآرائهم تم تعديل المجال الثاني (ظروف العمل) إلى (بيئة العمل) في مقياس الرضا الوظيفي.

### جدول (٢)

يبين آراء الخبراء في مدى صلاحية مجالات مقياس الرضا الوظيفي والنسب المئوية للموافقين

#### وغير الموافقين

اسم المجال	عدد الموافقين	النسبة المئوية	عدد غير الموافقين	النسبة المئوية
الحوافز والمكافآت	٨	١٠٠%	صفر	صفر%
بيئة العمل	٧	٨٧,٥%	١	١٢,٥%
التقدير واحترام الذات وتقدير العمل	٧	٨٧,٥%	١	١٢,٥%

الانتماء للمهنة	٨	١٠٠%	صفر	صفر%
الأمن والاستقرار الوظيفي	٨	١٠٠%	صفر	صفر%
عدد الخبراء (٨).				

وفيما يختص بصلاحيات التعريف النظري لمفهوم مقياس الرضا الوظيفي لهذا البحث وصلاحيات تعريفات المجالات فقد ابدى الخبراء جميعهم صلاحية هذه التعريفات وفي ضوء ذلك تم اعتمادها في المقياس. وللتعرف على الاهمية النسبية لكل مجال من المجالات الخمسة وللمقياس تمهيداً لتحديد عدد العبارات الخاصة بالمجالات قام الباحثان بعرض استبيان عدد من الخبراء وعددهم (٨) في اختصاصات الإدارة والإدارة الرياضية والاختبار والقياس كما في ملحق (١) وطلب منهم تحديد الاهمية النسبية لكل مجال على وفق تدرج من عشرة درجات بين (١-١٠) وتم الطلب من كل خبير تحديد أهمية كل مجال في قياس الرضا الوظيفي لعينة البحث علماً ان الرقم (١٠) يمثل الأكثر أهمية. وفي ضوء ذلك تم تحديد الأهمية النسبية لكل مجال وعدد العبارات التي يتضمنها المجال والجدول (٤) يبين ذلك.

#### جدول (٤)

##### يبين الأهمية النسبية لمجالات مقياس الرضا الوظيفي

المجالات	درجة المجال وفق آراء الخبراء	الأهمية النسبية للمجال
الحوافز والمكافئات	٤٠	٥٠
بيئة العمل	٤٧	٥٨,٧٥
التقدير واحترام الذات وتقدير العمل	٥١	٦٣,٧٥
الانتماء للمهنة	٤٠	٥٠
الأمن والاستقرار الوظيفي	٧٩	٤٨,٧٥

قد تم استخراج درجة كل مجال بموجب آراء الخبراء على استبيان الأهمية النسبية وذلك بجمع درجات الخبراء على كل مجال، ثم استخراج الأهمية النسبية للمجال على وفق القانون الآتي:

#### درجة المجال

الأهمية النسبية للمجال = درجة الكلية للمجال  $\times 100$  و  $\times$  مجال هي = عدد الخبراء  $\times$  أعلى درجة للخبير <sup>(١)</sup>. بعدها تم إيجاد النسبة المئوية للأهمية النسبية لكل مجال.

(١) محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٠، ص ٣٢٢.

وبهذا فان عبارات مقياس الرضا الوظيفي بصورتها الأولية التي اقترحها الباحث وعددها (٥٠) عبارة وزعت على مجالات المقياس بموجب الأهمية النسبية للمجال وكما مبينة بالجدول السابق (٤).

#### ٢-٤-٢ طريقة اعداد عبارات المقياس

تعد خطوة اعداد عبارات المقياس من الخطوات التي لا يمكن اغفالها في عملية بناء المقاييس، إذ ان مجموع العبارات تشكل في مجملها تعبيراً عن مفهوم الظاهرة او الصفة المراد دراستها. فبعد ان قام الباحثان بتحديد مكونات مفهوم الرضا الوظيفي لعينة البحث والتي تضمنت خمسة مكونات (مجالات) وتحديد عدد عبارات كل مكون بموجب اهميته النسبية.

اولاً:- ان تكون العبارة معبرة على الوضع الذي يشعر به المشرف سواء كونه موظف له ظروفه الخاصة المرتبطة بالوظيفية والطموح من جانب وكونه فرد في المجتمع له آماله وتطلعاته الوظيفية من جانب آخر.

ثانياً:- اطلع الباحثان على عدد من المصادر والمراجع والدراسات المشابهة ذات الصلة بالرضا الوظيفي.

ثالثاً:- اعد الباحثان (٥٠) عبارة لمقياس الرضا الوظيفي بصيغتها الأولية لتغطية مجالات المقياس الخمسة بواقع (٨) عبارة لمجال الحوافز والمكافآت و(١٣) عبارة لمجال بيئة العمل و(١٥) عبارة لمجال التقدير واحترام الذات وعلاقات العمل و(٨) عبارة لمجال الانتماء للمهنة. و(٦) عبارة لمجال الأمن والاستقرار الوظيفي. وقد راعى الباحثان عند صياغة العبارات الاتي:

- ان تكون العبارة واضحة المعنى ومفهومة.
- ان تكون العبارة ذات معنى واحد وتفسير واحد.
- ان تكون العبارات بصيغة المتكلم<sup>(١)</sup>.

#### ٢-٤-٣ طريقة صياغة العبارات

توجد عدة طرائق في صياغة عبارات المقاييس كطريقة Likert ليكرت وطريقة ثيرستون وطريقة الاختيار الإجابري وقد اختار الباحث طريقة ليكرت كونها طريقة لاتحتاج الى مجموعة كبيرة من الخبراء كما هو الحال في طريقة ثيرستون<sup>(٢)</sup>. وتتميز بدرجة عالية من الثبات، إذ ان الذي يزيد من درجة الثبات هو وجود عدة بدائل امام كل فقرة تتراوح بين (نعم احيانا ، كلا)<sup>(٤)</sup>.

<sup>(١)</sup>سهى محمد علي: بناء مقياس للقيادة التربوية بجامعات العراق، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، ٢٠٠٤، ص٦٩.

<sup>(٢)</sup>عبد الرحمن عيسوي؛ علم النفس والانتاج، القاهرة، مؤسسة شباب الجامعة، ب.ت، ص٣٨.

<sup>(٤)</sup>محمد توفيق السيد وآخرون؛ بحوث في علم النفس، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، ب.ت، ص١٠٨.



### ٣-٤-٢ التحليل المنطقي لفقرات المقياس

يعد التحليل المنطقي لفقرات المقياس شرطاً أساسياً من شروط بناء المقياس<sup>(٢)</sup> ولتحقيق التحليل المنطقي (الصدق المنطقي) لعبارات المقياس تم عرض مقياس الرضا الوظيفي بفقراته الخمسون موزعة على مجالاته الخمسة على مجموعة من الخبراء الذين عرض عليهم في تحديد مجالات المقياسين وعددهم (٨) خبيراً كما في الملحق (١) وطلب منهم إبداء آرائهم في مدى صلاحية العبارات في مقياس الرضا الوظيفي لعينة البحث ومدى صلاحية كل عبارة للمجال الذي وضعت فيه وكذلك الطلب من كل خبير تعديل او اضافة او حذف أية عبارة ومدى انتماء او مناسبة العبارة للمجال، واعتمد الباحث نسبة (٨٠%) فاكث من موافقة الخبراء معياراً لقبول الفقرات واستبعاد العبارات التي تحصل على اقل من هذه النسبة، فقد اشار (بلوم) ان نسبة اتفاق (٧٥%) فاكث من اراء الخبراء يعد مؤشراً لصلاحية العبارة<sup>(٣)</sup>. كما تم الطلب من الخبراء ابداء الرأي في مدى صلاحية ميزان الاجابة الثلاثي الذي اقترحه الباحثان والذي يتألف من ثلاثة تدريجات امام كل عبارة وهي (نعم . احيانا .كلا). وعلى وفق اراء الخبراء تم استبعاد (١١) عبارة لحصولها على نسب ضعيفة فيما استبقيت (٣٩) عبارة لحصولها على نسب ٧٥% فما فوق لمقياس الرضا الوظيفي

### ٣-٤-٤ الصورة الأولية للمقياس

في ضوء ما تقدم رتبنا العبارات التي اتفق عليها الخبراء في مقياس الرضا الوظيفي وعددها (٣٩) عبارة في مقياس جديد (الصورة الأولية للمقياس) لغرض إجراء التجربة الاستطلاعية والتحليل الإحصائي وقد أدرجت العبارات بشكل متسلسل ضمن مجالتهما الخمسة مع التعليمات الخاصة بالإجابة وبدائل الإجابة. وتضمن مقياس الرضا الوظيفي (٣٩) عبارة تعطى (٣) درجات الى نعم ودرجتان الى احيانا ودرجة واحدة لكلا) وبهذا فان أعلى درجة يحصل عليها الفرد هي (١١٧) واقل درجة هي (٣٩). اما درجة الحياد (الوسط الفرضي) فيمكن الحصول عليها من القانون الاتي:

(٢)Best, J. W: Research in education, uth ed., Englewood, Cliffs, N, paretic, Hall, 1981, p.172.

(٣)بنيامين بلوم واخرون؛ تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة: محمد امين المفتي واخرون، القاهرة، مطابع المكتب المصري الحديث، ودار ماكجر وهيل للنشر، ١٩٨٣، ص١٢٦.

$$\text{درجة الحياد او الوسط الفرضي} = \frac{\text{مجموع درجات البدائل} \times \text{عدد فقرات المقياس}}{\text{عدد بدائل الاجابة}}$$

$$\text{درجة الحياد} = \frac{3 \times (1+2+3)}{78} = \text{الوسط الفرضي}$$

## ٢-٤-٥ الأسس العلمية للمقياسين

### أولاً: الصدق

١- الصدق: بمؤشر صدق الأبعاد (معامل الاتساق الداخلي) ثبات المقياس الداخلي لمجالات مقياس الرضا الوظيفي، ويتحقق هذا النوع من الصدق من ارتباط درجة المجال بدرجة المقياس الكلية، وهذا معناه أن المجال يقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لإجابات أفراد العينة (البناء) والبالغ عددهم (١٧٠) مشرف ومشرفة، حيث كانت قيمة معامل الاتساق الداخلي لجميع المجالات هي نسب مقبولة لان قيم مستوى الخطأ لقيم الارتباط اقل من مستوى خطأ (٠,٠٥). والجدول (٧) يبين ذلك.

### جدول (٧)

يبين قيم معامل الثبات (معامل الاتساق الداخلي) لمجالات مقياس الرضا الوظيفي

مجالات مقياس الرضا الوظيفي	قيمة معامل الثبات	مستوى الخطأ	درجة الارتباط
الحوافز والمكافآت	٠,٨٤	٠,٠٠٠	معنوي
بيئة العمل	٠,٦١	٠,٠١٠	معنوي
التقدير واحترام الذات وتقدير العمل	٠,٧٤	٠,٠٠١	معنوي
الانتماء للمهنة	٠,٨٣	٠,٠٠٠	معنوي
الأمن والاستقرار الوظيفي	٠,٧٣	٠,٠٠١	معنوي

٢- الصدق: بمؤشر صدق الفقرات (معامل الاتساق الداخلي)، ويعد مؤشراً لتجانس الفقرات الذي نستطيع من خلاله أن نقرر بأن المقياس يقيس خصوصية معينة وبدقة تامة، ويتحقق هذا النوع من الصدق من ارتباط درجة الفقرة بدرجة المقياس الكلية، وهذا معناه أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية للمقياس، ويتحقق ذلك عند استعمال معامل الارتباط البسيط، وتعد أساليب تحليل الفقرات مؤشراً على هذا النوع من الصدق.<sup>(١)</sup>

(١) عبد الجليل إبراهيم الزويجي وآخرون؛ الاختبارات والمقاييس النفسية. الموصل، مطبعة جامعة الموصل،

تحذف الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للاستبيان (غير معنوية) على اعتبار أن الفقرة لا تقيس الظاهرة أو السمة التي يقيسها المقياس بأكمله. وبعد معالجة النتائج للمقياس يتبين من الجدول (٨) أن جميع فقرات المقياس حقق قيم معنوية، لأن قيم مستوى الخطأ لقيم الارتباط اقل من مستوى خطأ (٠,٠٥).

### جدول (٨)

يبين قيم معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الخطأ	دلالة الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الخطأ	دلالة الارتباط
١	٠,٧٥	٠,٠٠١	معنوي	٢١	٠,٥٦	٠,٠٢٠	معنوي
٢	٠,٧٤	٠,٠٠١	معنوي	٢٢	٠,٦١	٠,٠١٠	معنوي
٣	٠,٧٤	٠,٠٠١	معنوي	٢٣	٠,٦١	٠,٠١٠	معنوي
٤	٠,٦١	٠,٠١٠	معنوي	٢٤	٠,٥٦	٠,٠٢٠	معنوي
٥	٠,٧٢	٠,٠٠١	معنوي	٢٥	٠,٦٧	٠,٠١٠	معنوي
٦	٠,٧٦	٠,٠٠١	معنوي	٢٦	٠,٨١	٠,٠٠٠	معنوي
٧	٠,٧٥	٠,٠٠١	معنوي	٢٧	٠,٦١	٠,٠١٠	معنوي
٨	٠,٧٤	٠,٠٠١	معنوي	٢٨	٠,٦١	٠,٠١٠	معنوي
٩	٠,٧٤	٠,٠٠١	معنوي	٢٩	٠,٦١	٠,٠١٠	معنوي
١٠	٠,٥٩	٠,٠٢٠	معنوي	٣٠	٠,٧٢	٠,٠٠١	معنوي
١١	٠,٥٦	٠,٠٢٠	معنوي	٣١	٠,٥٩	٠,٠٢٠	معنوي
١٢	٠,٦٧	٠,٠١٠	معنوي	٣٢	٠,٥٦	٠,٠٢٠	معنوي
١٣	٠,٦١	٠,٠١٠	معنوي	٣٣	٠,٦١	٠,٠١٠	معنوي
١٤	٠,٧٤	٠,٠٠٠	معنوي	٣٤	٠,٦١	٠,٠١٠	معنوي
١٥	٠,٨١	٠,٠٠٠	معنوي	٣٥	٠,٥٦	٠,٠٢٠	معنوي
١٦	٠,٨١	٠,٠٠٠	معنوي	٣٦	٠,٦٧	٠,٠١٠	معنوي
١٧	٠,٨٣	٠,٠٠٠	معنوي	٣٧	٠,٦١	٠,٠١٠	معنوي
١٨	٠,٦٢	٠,٠١٠	معنوي	٣٨	٠,٧٤	٠,٠٠١	معنوي
١٩	٠,٧٢	٠,٠٠١	معنوي	٣٩	٠,٨١	٠,٠٠٠	معنوي
٢٠	٠,٧١	٠,٠٠١	معنوي				

عند مستوى خطأ  $\geq (٠,٠٥)$

ثانياً: ثبات المقياس

يعد المقياس ثابتاً إذا حصلنا منه على النتائج نفسها لدى إعادة تطبيقه على الأفراد أنفسهم في ظل نفس الظروف. ولأجل استخراج الثبات استخدم الباحث طريقة (أعادة الاختبار) وتم تطبيق معامل ثبات الاختبار على أفراد العينة (البناء) والبالغ عددهم (١٨٤) مشرف ومشرفة إذ تم التطبيق على عينة بلغ عددها (١٧٠) مشرف ومشرفة بسبب اهمال (١٤) استمارة لعدم استكمال الاجابة عليها، واجري التطبيق الأول للمقياس بتاريخ (٢٠١٥/٢/٢٦) بواسطة فريق العمل المساعد وبإشراف الباحثان وبعد مرور أسبوعين أعاد فريق العمل المساعد وبإشراف الباحث توزيع المقياسين مرة ثانية وعلى العينة نفسها، بتاريخ (٢٠١٥/٣/١١) وفي نفس الظروف التي طبق بها المقياس في الاختبار الأول قدر الإمكان، من اجل الحصول على نتائج صحيحة ، ومن ثم أوجد الباحث معامل الارتباط بين نتائج الاختبارين باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون، وبعد مقارنة قيم مستوى الخطأ، لمعاملات الارتباط تبين أنها اقل من مستوى خطأ (٠,٠٥) وهذا يؤكد أن المقياس ومجالاته تتمتع بدرجة ثبات عالية والجدول (٩) يبين ذلك.

#### جدول (٩)

يبين قيم معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي ومجالاته

مقياس الرضا الوظيفي ومجالاته	قيم معامل الثبات	مستوى الخطاء	دلالة الارتباط
الحوافز والمكافآت	٠,٨٢	٠,٠٠٠	معنوي
بيئة العمل	٠,٨٩	٠,٠٠٠	معنوي
التقدير واحترام الذات وتقدير العمل	٠,٨٥	٠,٠٠٠	معنوي
الانتماء للمهنة	٠,٨١	٠,٠٠٠	معنوي
الأمن والاستقرار الوظيفي	٠,٨٢	٠,٠٠٠	معنوي
مقياس الرضا الوظيفي	٠,٨٧	٠,٠٠٠	معنوي

عند مستوى خطأ  $\geq (٠,٠٥)$

#### ثالثاً: معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي:

ويتم في هذه الطريقة تقسيم عبارات المقياس إلى نصفين عبارات فردية وأخرى زوجية ثم أيجاد معامل الارتباط بين النصفين، تعتمد فكرة هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس، وكذلك ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل، " إذ أن معاملات الارتباط الداخلي بين الفقرات مع عدد الفقرات هو الذي يحدد معامل ألفا <sup>(١)</sup>، وقد تم استخراج قيمة معامل (ألفا كرونباخ) لكونه يزودنا بتقدير جيد للثبات في أغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة على مدى

(١) عبد الله عبد الرحمن الكندي ومحمد احمد الدايم ؛ مدخل الى مناهج البحث العلمي في التربية والعلوم

الانسانية. ط٢: الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، ١٩٩٩ ، ص١٥٣.

ثبات أداء الفرد لجميع فقرات المقياس، لذلك" يسمى هذا النوع من الثبات بالتجانس الداخلي والذي يشير إلى قوة الارتباطات بين الفقرات في الاختبار<sup>(١)</sup>. ولحساب الثبات بمعامل ألفا كرونباخ للمقياس طبق الباحثان المقياس النهائي للرضا الوظيفي المكون من (٣٩) فقرة على أفراد عينة البحث والبالغ عددهم (١٧٠) مشرف ومشرفة، وظهر أن قيمة معامل الثبات تبلغ ( ٠,٧٩ ) لمقياس الرضا الوظيفي. ان معامل الثبات الذي احتسب بهذه الطريقة يعطينا معامل نصف ثبات المقياس لأننا تعاملنا مع نصفي عينة البحث ونصف عبارات المقياس ولإيجاد قيمة معامل الثبات للمقياس ككل استخدم الباحثان (معادلة سبيرمان براون) وبلغ (٠,٨٤) لمقياس الرضا الوظيفي وهو معامل ثبات عالٍ.

### ٣- ٥ تطبيق المقياسين

بعد ان تم اعداد بناء وتقنين المقياس طبقه الباحثان على عينة البحث البالغة (١٨٤) مشرف ومشرفة إذ تم توزيع الاستمارات وبعد جمعها تم الحصول على (١٧٠) بسبب اهمال (١٤) استمارة لعدم اكتمال الاجابة عليها، وبذلك تكون نسبة عينة التطبيق (٧٠.٥%) من مجتمع البحث الكلي. واصبح مقياس الرضا الوظيفي يتكون من (٥) محاور و(٣٩) فقرة والوسط الفرضي له (٧٨).

### ٣- ٦ الوسائل الإحصائية

(النسبة المئوية. الوسط الحسابي. الوسط الفرضي. الانحراف المعياري. معامل الفا كرونباخ. قانون ت للعينات المستقلة لاستخراج القوة التمييزية للفقرات. معامل ارتباط سبيرمان. الارتباط البسيط لبيرسون. الأهمية النسبية).

### الباب الثالث -

#### ٣ - عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

#### ٣- ١ عرض وتحليل نتائج مقياس الرضا الوظيفي لأفراد عينة البحث ومناقشتها

#### الجدول (11)

يبين وصف المعالم الإحصائية لنتائج أفراد عينة البحث في مقياس الرضا الوظيفي

مقياس الرضا الوظيفي	الأمن والاستقرار الوظيفي	الانتماء للمهنة	التقدير واحترام الذات وتقدير العمل	بيئة العمل	الحوافز والمكافآت	المعالم الإحصائية
87.68	7.23	18.36	25.54	25.10	11.44	الوسط الحسابي

(١) أحمد سليمان عودة وفتحي حسن ملكاوي؛ أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية . ( عمان ،

مكتبة المنار للنشر والتوزيع ، ١٩٨٧ ) ص ١٦١ .

6.36	1.476	1.684	3.184	3.411	2.98	الانحراف المعياري
78	8	14	22	22	12	الوسط الفرضي
0.205	0.081-	0.309-	0.101	0.022	0.159	معامل الالتواء
69.00	4.00	16.00	20.00	20.00	7.00	اقل قيمة حققتها العينة
105.00	10.00	21.00	31.00	31.00	17.00	اكبر قيمة حققتها العينة
150	150	150	150	150	150	عدد أفراد العينة

يتبين من الجدول ( 11 ) اعلاه ان قيمة الوسط الحسابي اكبر من قيمة الوسط الفرضي وهذا يعني ان عينة البحث تتمتع بالرضا الوظيفي في مهنتها كما تبين ذلك من معامل الالتواء ان عينة البحث متجانسة بينها كون القيم انحسرت بين (٣+)، كما حققت العينة اعلى قيمة بمقياس الرضا الوظيفي والتي بلغت (١٠٥) ولم تصل إلى الحد الاعلى البالغ (١١٧) لكنها قريبة من أعلى قيمة، بينما أقل قيمة حققتها العينة هي (٦٩) ولم تصل الى ادنى قيمة من المقياس والبالغة (٣٩) وهذا يعني ان عينة البحث تتميز بحدود طبيعية ومعقولة في مقياس الرضا الوظيفي. اما بالنسبة للحوافز والمكافآت فأن قيمة الوسط الحسابي أقل من قيمة الوسط الفرضي وهذا يعني ان العينة تعتقد ان ليس هناك حوافز ولا مكافآت للعاملين في الاشراف التربوي بينما ظهرت قيم الوسط الحسابي في كل من بيئة العمل والتقدير واحترام الذات وتقدير العمل والانتماء للمهنة أكبر من القيم الوسط الفرضي وهذا يعني ان عينة البحث تتمتع بالرضا الوظيفي في بيئتها وتحترم ذاتها وتقدر عملها وانتمائها للمهنة اما الامن والاستقرار الوظيفي فقد كانت قيمة الوسط الحسابي أصغر من قيمة الوسط الفرضي وهذا يعني ان العينة لا تتمتع بهذه الصفة. وهذا ما يؤكد (عبد المحسن الحيدر وإبراهيم بن طالب، ٢٠٠٥)<sup>(١)</sup> بان مفهوم الرضا الوظيفي متعدد الجوانب والابعاد، ويتأثر بعوامل يعود بعضها إلى العمل ذاته، بينما يتعلق بعضها الآخر (...). بالعمل وبيئته المحيطة، ومن الخطأ الاعتقاد بانه اذا زاد رضا الفرد عن جانب معين في عمله فان ذلك يعني انه راضٍ بالضرورة عن بقية جوانب الوظيفة وابعادها، حيث قد نجد احدهم راضياً عن العلاقة مع الزملاء وليس راضياً عن الراتب او ظروف العمل او غيرها. والرضا الوظيفي مسألة نسبية وليست مطلقة، إذ ليس هناك حد اعلى او حد أدنى له، والشعور بالرضا هو حصيلة التفاعل بين ما يريد الفرد وبين ما يحصل عليه فعلاً في موقف معين. اما (عبد الصمد الاغبري، ٢٠٠٢)<sup>(٢)</sup> فيعتبر الرضا الوظيفي احد العناصر المهمة في تحقيق الامن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي للأفراد العاملين بمختلف المستويات الادارية، حيث يدفعهم طوعاً إلى زيادة

(١) عبد المحسن الحيدر وإبراهيم بن طالب. مصدر سبق ذكره، ٢٠٠٥، ص ٢٥.

(٢) عبد الصمد الاغبري. مصدر سبق ذكره، ٢٠٠٢، ص ١٦٥.

الانتاج وهو في نهاية المطاف ما تنتشده المنظمة بغض النظر عن طبيعة نشاطها. وهذا يحقق الهدف الثاني.

## الجدول (١٢)

يبين المعالم الإحصائية لنتائج الفروقات بين أفراد عينة البحث في مقياس الرضا الوظيفي

المعالم الإحصائية	الحوافز والمكافآت	بيئة العمل	التقدير واحترام الذات وتقدير العمل	الانتماء للمهنة	الأمن والاستقرار الوظيفي	مقياس الرضا الوظيفي
الوسط الحسابي	11.44	25.10	25.54	18.36	7.23	87.68
الانحراف المعياري	2.98	3.411	3.184	1.684	1.476	6.36
قيمة (ت) للعينة الواحدة	46.985	90.129	98.246	133.526	59.999	168.617
مستوى الخطأ	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
مستوى الدلالة $\geq (0,05)$	معنوي	معنوي	معنوي	معنوي	معنوي	معنوي
درجة الحرية	149	149	149	149	149	149

يتبين من الجدول (١٢) اعلاه وجود فروق معنوية بين افراد عينة البحث في مقياس الرضا الوظيفي ومجالاته إذ بلغت قيم مستوى الخطأ للمقياس ومجالاته (٠.٠٠٠) وهي اقل من مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا يعني ان افراد عينة البحث يتمتعون بالرضا الوظيفي ومجالاته وتوجد فيما بينهم فروقات معنوية. ويؤكد (محمود البديوي، ٢٠٠٦)<sup>(١)</sup> على ان دراسة الرضا الوظيفي للمشرفين هي عملية تقويم شاملة تغطي جميع جوانب العمل وتتعرف الادارة من خلالها على نفسها فتكتشف لها الايجابيات والسلبيات والتي يمكن في ضوءها ان يتم التطوير ورسم السياسات المستقبلية للإدارة، واذا كانت الدول المتقدمة قد اهتمت وما تزال تهتم بالبحب عن الرضا الوظيفي فيجب على الدول النامية ان تكون اكثر اهتماما نظراً لتأثيره المباشر على تقدم المجتمع وتطوره. فالرضا الوظيفي ما هو الا تجميع للظروف النفسية والفسولوجية والبيئية التي تحيط بعلاقة المشرف بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته والتي تجعله يقول بصدق انا سعيد بعلمي. اما (Dutka, 2008)<sup>(٢)</sup> فيؤكد على ان الباحثون واجهوا صعوبة كبيرة في تحديد عوامل الرضا الوظيفي بسبب كثرة الميول المفضلة لدى كل فرد، وان هذه الميول غير محددة، الا ان هناك نوعا

<sup>(١)</sup> محمود البديوي. الرضا الوظيفي والقيادة الفعالة، مجلة عالم السعودية، الخطوط الجوية السعودية، العدد (٣)، مج (٢)، ٢٠٠٦، ص ٣٣.

<sup>(٢)</sup> Dutka, M: The relationship between Job satisfaction and the organizational climate for women higher education administratorat five institution, Boston college dissertations press, USA. 2008, P. 171.

من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها ارضاء الافراد ضرورياً وهذه المجالات يمكن ان تكون هي عناصر الرضا الوظيفي. وهذا يحقق الهدف الثالث.

#### الباب الرابع

#### ٤-١ الاستنتاجات

١ - بناء وتطبيق مقياس الرضا الوظيفي لمشرفي ومشرفات التربية الرياضية التربويين وفق شروط ومتطلبات ومعالجات بناء المقاييس.

٤ - تميزت عينة البحث بحدود طبيعية ومعقولة في مقياس الرضا الوظيفي ومجالاته .

#### ٤-٢ التوصيات

١ - من المفيد ان تولي وزارة التربية موضوع الرضا الوظيفي أهمية خاصة، لما له من تأثيرات وانعكاسات سلبية على سير العمل الإشرافي لدى مشرفي التربية الرياضية والمشرفات التربويين.

٢- تطبيق نظام فعلي للتقييم يتم بموجبه تنوع أدوات التقويم المستخدمة، وضمان موضوعيتها..

٥ - اقتراح بتخصيص ميزانية ملائمة لتغطية النفقات الإضافية التي يشكو منها المشرفون التربويون والمشرفات.

#### المصادر

• طلال اليحيى. مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف. مجلة جامعة الملك سعود، م ( ١٥ ) العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، 2001.

• بدرية العيسى. المشرفة التربوية عنصر فاعل. الإدارة العامة لنشاط الطالبات، شؤون تعليم البنات. الرياض 2001.

• ايناس فلمبان. الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة ام القرى، مكة المكرمة، 2006.

• وجيه محجوب جاسم؛ طرق البحث العلمي ومناهجه، الموصل، مديرية مطبعة الجامعة، ١٩٨٥.

• محسن لطفي احمد؛ قياس الشخصية، القاهرة، المصرية الدولية للطباعة والنشر، ٢٠٠٦.

• عبد الله الصمادي وماهر الدرايع؛ القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق، ط١، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، ٢٠٠٤.

• محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٠.

• سهى محمد علي: بناء مقياس للقيادة التربوية بجامعات العراق، رسالة ماجستير، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، ٢٠٠٤ .



- عبد الرحمن عيسوي؛ علم النفس والانتاج، القاهرة، مؤسسة شباب الجامعة، ب.ت.
- محمد توفيق السيد وآخرون؛ بحوث في علم النفس، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، ب.ت.
- بنيامين بلوم وآخرون؛ تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة: محمد امين المفتي وآخرون، القاهرة، مطابع المكتب المصري الحديث ،ودار ماكجر وهيل للنشر، ١٩٨٣.
- عبد الجليل إبراهيم الزوبعي وآخرون ؛ الاختبارات والمقاييس النفسية. الموصل، مطبعة جامعة الموصل ، ١٩٨١.
- عبد الله عبد الرحمن الكندي ومحمد احمد الدايم ؛ مدخل الى مناهج البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية. ط٢: الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، ١٩٩٩.
- أحمد سليمان عودة وفتحي حسن ملكاوي؛ أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية . ( عمان ، مكتبة المنار للنشر والتوزيع ، ١٩٨٧ ) .
- Stang,D.J.andWrightsman,L.S:Dictionary of Social Behavior and Social Research Method,montery,Books-cole publishing company,1981.
- Chiselle,E.E:Measoroment theory for the behavior seinces,Sanfrancisco, Freeman,1981.
- Dutka, M: The relationship between Job satisfation and the organizational climate for women higher educationadministratorat five institution, Boston college dissertations press, USA. 2008..
- Best, J. W: Research in education, uth ed., Englewood, Cliffs, N, paretic, Hall, 1981.

### ملحق (١)

#### مقياس الرضا الوظيفي لمشرفي التربية الرياضية والمشرفات التربويين

ت	الفقرات	نعم	أحيانا	لا
	المجال الأول: الحوافز والمكافئات			
١.	يكفي الراتب الذي احصل عليه لسد احتياجاتي			
٢.	اشعر بالفخر كلما تأملت إمكانيات بيئة عملي المادية			
٣.	العلاوات السنوية المقدمة لي مجزية			
٤.	الخدمات الصحية جيدة في مكان عملي			

٥.	الإجازة التي احصل عليها من عملي مناسبة لي
٦.	استطيع ادخار جزء مقبول من راتبي الشهري
المجال الثاني: بيئة العمل	
٧.	اشعر بان عملي مريح خال من الصعوبات
٨.	ساعات العمل أحيانا تبعدني عن أسرتي
٩.	جدول الأشراف مناسب لي
١٠.	هنالك تناسق بين عملي وعمل مدير المدرسة والمعلمين
١١.	اشعر أنني اعمل في المكان المناسب و مؤهلي العلمي
١٢.	اشعر أنني في المكان المناسب وفق خبرتي العملية
١٣.	يوفر لي مكان العمل الراحة لأداء مهامي
١٤.	لدي رضا عن طريقة التعامل بين الإدارة والمشرفين والمشرفات
١٥.	أتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي
١٦.	اعبر عن رأيي بحرية دون خوف من مسؤولي
١٧.	تساعدني أوقات الراحة على استعادة نشاطي
المجال الثالث : التقدير واحترام الذات وعلاقات العمل	
١٨.	اشعر بتقدير زملائي وزميلاتي في الإشراف لجهودي المبذولة في مجال العمل
١٩.	يوفر لي العمل في الإشراف التربوي مركزا اجتماعيا مرموقا
٢٠.	لا أجد اهتماما كافيا من قبل وسائل الأعلام بأهمية عملي
٢١.	التحفيز غير المادي من قبل الإدارة يزيد من الإنتاجية
٢٢.	اشعر بأنني عضو فعال في جماعة العمل
٢٣.	عملي يحقق لي مفهوم ذات مرتفع
٢٤.	يتناسب عملي مع رغباتي وميولي واهتماماتي
٢٥.	هناك توافق مهني بيني وبين رئيسي في العمل
٢٦.	مسؤولي يستمع إلى رأيي ومقترحاتي
٢٧.	علاقتي مع العاملين في الإشراف التربوي يسودها الود المحبة
٢٨.	اشعر بان الإدارة تراعي ظروفني الخاصة

			المجال الرابع: الانتماء للمهنة	
			أقدم مصلحة العمل على مصلحتي الشخصية	.٢٩
			نجاحي في العمل هو نجاح لمديرتي	.٣٠
			أتأخر أحيانا بعد انتهاء دوامي لإنجاز عملي	.٣١
			أحافظ على ممتلكات المديرية التي اعمل فيها كممتلكاتي الخاصة	.٣٢
			اشعر إنني استثمر قدراتي العملية وخبرتي الوظيفية في العمل	.٣٣
			احرص على الدوام الرسمي بدون تأخير و تغيب	.٣٤
			اشعر بالراحة النفسية عند وجودي في المديرية	.٣٥
			المجال الخامس: الأمن والاستقرار الوظيفي	
			أرى ان قانون مكافئة نهاية الخدمة يناسب العمل الذي أقوم به	.٣٦
			اشعر بالأمان نتيجة وجود مكافئة نهاية الخدمة	.٣٧
			أتوقع بان المبلغ الذي سأحصل عليه بعد التقاعد يوفر لي الحياة الكريمة	.٣٨
			ترتبط الترقية في عملي بالكفاءة	.٣٩