

تقويم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل وعلاقتها بالاستقرار النفسي

م. نغم خالد نجيب* م. علي حسين محمد** م. فراس محمود علي**

*مديرية التربية الرياضية والفنية/كلية التربية الرياضية/جامعة الموصل/العراق naghan_Alkhafaf@yahoo.com

**فرع الألعاب الفردية/كلية التربية الرياضية/جامعة الموصل/العراق

(الاستلام ٥ حزيران ٢٠١١ القبول ٨ آب ٢٠١١)

المخلص

هدف البحث الى:

- بناء مقياس الجدية في العمل للعاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل.

- تقويم درجة الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل.

- التعرف الى العلاقة بين درجة الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل.

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والارتباطي لملائمته وطبيعة البحث، اشتمل مجتمع البحث على العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل للعام (٢٠١٠-٢٠١١)، وهم مدرسي التربية الرياضية، والبالغ عددهم (٨٠) مدرسا، موزعين على كليات جامعة الموصل الـ(٢٠) كلية، واشتملت أداة البحث على مقياس (الجدية في العمل) الذي أعده الباحثون باعتماد الخطوات والإجراءات العلمية في أعداد المقاييس، والمتضمنة تحديد مجالات المقياس، وصياغة فقرات كل مجال، وصدق الخبراء، وصدق المحتوى، وتم أعداد تعليمات المقياس، والتحليل الإحصائي للفقرات بأسلوب (المجموعتين المتضادتين، ومعامل الاتساق الداخلي)، وتم التأكد من ثبات المقياس بطريقة (الأنصاف المنشقة بأسلوب الفقرات (الفردية والزوجية)، واستخدم مقياس (الاستقرار النفسي)، واستخدم الباحثون الوسائل الإحصائية الآتية: المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط، واختبار (ت)، ومعادلة (سبيرمان - براون)، والمتوسط الفرضي للمقياس، والنسبة المئوية.

وقد توصل الباحثون الى الاستنتاجات الآتية:

- فاعلية المقياس الذي تم بناءه لقياس درجة الجدية في العمل للعاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل.

- العاملون في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسو التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل، بصورة عامة يتمتعون بدرجة جدية في العمل واستقرار نفسي اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، مما يدل على تمتعهم بجدية واستقرار نفسي ايجابي يؤثر بصورة جيدة على العمل الرياضي الجامعي، من حيث اقبال الطلبة على ممارسة الأنشطة الرياضية والمشاركة بها.

- وجود علاقة ارتباط ايجابية بين درجة الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل، فزيادة درجة الاستقرار النفسي تؤثر ايجابيا على درجة الجدية في العمل.

Assessment of the degree of seriousness in the work of employees in the units of physical education and technical colleges of the University of Mosul, and their relationship to psychological stability

Lecturer Nagam Kh.Najib Lecturer Ali H.Mohmad Lecturer Firas M. Ali

Abstract

The-research-aims-to:

- Constructing a measure of seriousness in the work of employees in the units of physical education and art teachers of physical education from the holders (PhD, Masters and BA) in the faculties of the University of Mosul.
- Evaluating the degree of seriousness at work and psychological instability among workers in the units of physical education and art teachers of physical education from the holders (PhD, Masters, and BA) in the faculties of the University of Mosul.
- Identify the relationship between the degree of seriousness in the work and psychological stability among workers in the units of physical education and technical certification campaign (Doctoral, Masters, and BA) in the faculties of the University of Mosul.

Used the descriptive method-style survey and the correlation is adequate to the nature of the research, which included the research community to workers in the units of physical education and technical colleges of the University of Mosul for the year (2010-2011), who are teachers of physical education from the holders (PhD, Masters, and BA), and numbered (80) a teacher, distributors to colleges of the University of Mosul, the (20) College, and included the search tool on the scale (hard work), prepared by researchers adoption of the steps and the scientific procedures in the preparation of standards, and included identification of areas of the scale, and the formulation of the paragraphs of each area, and certified experts, and certified content, were prepared Guidelines for the measurement, and statistical analysis of the paragraphs bakacad (groups Almtddhad, and coefficient of internal consistency), was confirmed the stability of the standard manner (equity dissident style paragraphs (odd and even)), and use a scale (emotional stability), the researchers used statistical means the following: the arithmetic mean, standard deviation, and coefficient of simple correlation, and test (T), and equation (Spearman - Brown), and medium premise of the scale, and the percentage.

The researchers reached the following conclusions:

- The effectiveness of the scale, which was prepared for measuring the degree of seriousness in working conditions for workers in the units of physical education and art teachers of physical education from the holders (PhD, Masters, and BA) in the faculties of the University of Mosul.
- Working in the units of physical education and technical degree holders (PhD, Masters, and BA) teachers of physical education and technical colleges of the University of Mosul, in general have much serious work and the stability of myself higher than average premise of the scale, indicating the enjoyment seriously and stability of the positive psychological impact well on the action sports university, in terms of turnout students to practice sports and to participate.
- The presence of positive significant correlation coefficient between the degree of seriousness in the work and psychological instability among workers in the units of physical education and art teachers of physical education from the holders (PhD, Masters, and BA) in the faculties of the University of Mosul, increasing the degree of psychological stability have a positive influence on the degree of seriousness in the work.

١ - التعريف بالبحث:

١-١ المقدمة وأهمية البحث:

ان الجامعة في المفهوم الحديث هي عملية مستمرة باستمرار الحياة، ولا تقتصر على فترة عمرية معينة، فهي مهتمة بكل جوانب شخصية الفرد متضمنة الجوانب النظرية والعملية، ومستندة الى أسس علمية مستمدة من علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإدارة وغير ذلك من العلوم، والجامعة هي إحدى المؤسسات التعليمية التي تسهم مع غيرها من المؤسسات في تعليم الفرد ومساعدته على النمو في جميع جوانب شخصيته البدنية والعقلية والنفسية الى أقصى درجة ممكنة وفقا لقدراته وميوله واستعداده واتجاهاته، " ولكي تؤدي الجامعة وظيفتها التعليمية وانشطاتها الرياضية خير أداء، فإنها تحتاج إلى إمكانيات مادية وبشرية، وتحتاج الى إدارة تتولى القيام بمجموعة عمليات يتم بمقتضاها تعبئة القوى البشرية والمادية وتنظيمها بصورة موجهة لتحقيق الأهداف المنشودة " (أبو فروه، ١٩٩٦، ٥٤)، وحظيت مديرية التربية الرياضية والفنية باهتمام كبير من قبل ادارة الجامعة لما لها من دور مهم واثر بارز في إنجاح نشاطات رياضة الجامعة، فمدير وحدة التربية الرياضية يعد مسؤولا عن قيادة الجهود والقوى العاملة ضمن إطار عمله، وتوجيهها لبلوغ الأغراض المنشودة، وإدارة مدير الوحدة لا تقتصر على تسيير شؤون وحدته فحسب بل يتضمن عمله تنظيم النشاطات الرياضية لفرق الكلية ضمن الجامعة المكلف بتسيير نشاطاتها ضمن فرق الجامعة وبطولاتها، فضلا عن أعماله الإدارية الأخرى، ومن ثم توفير الظروف والإمكانيات المتاحة والتي تساعد على تحقيق الأهداف المرجو تحقيقها من تسيير النشاطات الرياضية الجامعية بنجاح (العمارة، ١٩٩٩، ٦٨)، ولقد أصبح محور العمل في مديرية التربية الرياضية يدور حول الطالب الجامعي، وتوفير كل الظروف والإمكانيات التي تساعد على توجيه نموه العقلي والبدني والروحي، وإعداده لخوض المنافسات الرياضية، والترويح عن نفسه، والارتقاء بمستوى أدائه من اجل تحقيق الانجاز العالي في الأنشطة الرياضية المختلفة، والشخص المستقر نفسيا هو الذي يشعر أن حاجاته مشبعة لحد ما، وان الموضوعات الأساسية لحياته غير معرضة للخطر، ويكون في حالة من التوازن والتوافق النفسي الجيد، اذ يقصد بالاستقرار النفسي "حالة من الراحة النفسية التي يحس بها الفرد نتيجة التحرر من الخوف والقلق، والشعور بالأمن النفسي، والاستقرار بالعمل، والقدرة على ضبط النفس، والاعتدال في الانفعال، والتعبير عنها بصورة ناضجة متزنة" (إسماعيل، ٢٠٠٦، ١٥)، وان الوظيفة الملائمة للفرد العامل هي مجال يرضي فيها دوافعه المادية، والنفسية، وتقوي ارتباطه بالمجتمع، ويحقق من خلالها ذاته، فالاستقرار الوظيفي يعد من مكونات الاستقرار النفسي أيضا، اذ يمثل مقدار الأمن، والطمأنينة التي يشعر بها الفرد إثناء العمل في الوظيفة، والاستقرار فيها لأطول مدة ممكنة، وعلى أفضل وجه حين تتوفر متطلبات العمل، وتكون ظروف العمل مناسبة (زهران، ١٩٩٨، ٤٣٤)، فوظيفة الفرد قد تكون مصدر امن واستقرار وسعادة له، أو مصدر قلق وتأزم واضطراب له.

وتعد الجامعة قمة المؤسسات التعليمية والعلمية في المجتمع، وكانت وما زالت محط آمال المجتمع وتطوره لأهدافها ودورها المتميز في نهوض وتقدم المجتمعات، ورفدها بالطاقة البشرية التي تتولى مشاريع التنمية والتطوير في مجالات الحياة كافة، فضلا عن اهتمام الجامعة بالرياضة، وما أوليت لها من عناية واهتمام كبير، خاصة مديرية التربية الرياضية والفنية في قيادة الرياضة داخل الجامعة، والدور الكبير للعاملين في تقديم الأفضل للرياضة، وان العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل لهم خصائص مهمة، ويعتمد عليهم نجاح النشاط الرياضي والفني في الجامعة نتيجة لطبيعة عملهم من حيث تحملهم للمسؤولية المباشرة في تنفيذ المهام والواجبات من جهة تدريب فرق منتخبات كلياتهم الرياضية، وإدارة البطولات والنشاطات الرياضية والفنية في الجامعة، ومتابعتها بالتعاون مع عمادات كلياتهم، وذلك لتحقيق أهداف مديرية التربية الرياضية والفنية في جامعة الموصل باعتبارها المنظم الأساسي والفني لبطولات فرق الكليات الرياضية والفنية في الجامعة، إذ

يجب إن يحتفظوا بتحكم انفعالي مناسب، وينجزون أعمالهم بجدية واهتمام، ويكونوا متعاونون دائما مع زملائهم، وان يتقبلوا الآراء والنقد البناء برحابة صدر، وان يحترموا وجهات نظر الآخرين، وحرصا على تحقيق أداء فاعل لمتطلبات دورهم الوظيفي ينبغي الحرص على إشباع حاجاتهم وتوفير متطلباتهم الأخرى، لذلك فالعناية بمتطلباتهم النفسية والمهنية شئ ضروري لخدمة الحركة الرياضية في الجامعة، والوحدة الناجحة يمكن وصفها بأنها الاساس في العمل الرياضي والفني، تسهم في أنجاح الأنشطة الرياضية الجامعية، وترسم الطريق الصحيح أمام العاملين في الميدان للوصول الى هدف مشترك في زمن محدد، والارتقاء بمستوى الأداء، مما يخلق الاستقرار والطمأنينة للعاملين في الوحدة، وتحديد حاجات واتجاهات الأفراد العاملين الايجابية والسلبية، فنلاحظ أن الفرد يتجه للعمل والابتكار اذا كان لديه استقرار ايجابي، في حين سوف يحجم ويخفق في العمل اذا كان لديه استقرار سلبي، فمن المهم العمل على تطوير الاستقرار الايجابي ودعمه، ومحاولة تعديل الاستقرار السلبي ان وجد، وان طرق وأساليب التعامل التي يتبعها مدرس التربية الرياضية مع الطلبة في وحدات التربية الرياضية والفنية في كلياتهم لها تأثير على سلوكهم وانجازاتهم الرياضية اما سلبا او ايجابا من حيث اقبالهم على ممارسة الأنشطة الرياضية والمشاركة بها، فمدرس التربية الرياضية الذي يتمتع باستقرار نفسي جيد يكون قادر على قيادة الطلبة وتوجيههم ومساعدتهم على تحقيق التكيف الاجتماعي السليم، وعلى العكس فان عدم توفر الاستقرار النفسي لديهم سوف يؤثر سلبا على الطلبة، مما يؤدي الى تدني الدافعية للعمل الرياضي، ومن ثم عدم تحقيقهم لذاتهم وأهدافهم في العمل. مما سبق تكمن اهمية البحث في اعداد مقياس الجدية في العمل للعاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل، وقياس درجة الجدية في العمل لديهم، والتي تعد من المواضيع المهمة بوصفهم شريحة تربية رياضية واجتماعية مهمة في المجتمع، فضلا عن دراسة علاقتها بالاستقرار النفسي الذي يعد وسيلة مهمة في معالجة ظروف العمل المختلفة، والمحرك الأساس لقدرات الافراد نحو العطاء المميز، والانجاز الأفضل لتحقيق النجاح في العمل الرياضي الجامعي.

١-٢ مشكلة البحث:

يختلف العاملون في وحدات التربية الرياضية والفنية في سلوكهم الإداري، وعملهم الفني، فمنهم من لديه جدية وكفاءة في عمله، وفاعلية في شخصيته، وفي المقابل نجد انه يشارك بأنشطة ايجابية في كليته، وراض عن عمله، ومنهم عكس ذلك، ومن خلال تقدير الباحثون لأهمية الجدية في العمل من جهة، واثر الاستقرار النفسي في الافراد من جهة أخرى، للسعي لتوفير المستلزمات الضرورية التي تؤدي الى رفع درجة الجدية في العمل نتيجة للاستقرار النفسي الأفضل، لذلك سعى الباحثون الى قياس درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية، ويتم ذلك باستخدام وسائل قياس محددة، ولعدم وجود مقياس كهذا تبرز مشكلة البحث في اعداد مقياس الجدية في العمل للعاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل، فضلا عن التعرف الى العلاقة بين الجدية في العمل والاستقرار النفسي.

١-٣ أهداف البحث:

١-٣-١ بناء مقياس الجدية في العمل للعاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل.

١-٣-٢ تقويم درجة الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل.

١-٣-٣ التعرف الى العلاقة بين الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل.

٤-١ فرض البحث:

١-٤-١ توجد علاقة ارتباط ايجابية بين درجة الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل.

٥-١ مجالات البحث:

١-٥-١ المجال البشري: العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية من حملة شهادات (الدكتوراه، الماجستير، والبكالوريوس) في كليات جامعة الموصل.

٢-٥-١ المجال الزمني: ابتداء من ٢٠١١/٣/٩ ولغاية ٢٠١١/٥/٢٠.

٣-٥-١ المجال المكاني: كلية التربية الرياضية، وقسم التربية الرياضية في كلية التربية الاساسية، ومديرية التربية الرياضية في جامعة الموصل.

٦-١ تحديد المصطلحات:

١-٦-١ الجدية في العمل: عرفها (maddi & kobasa , 1984) بانها "سمة من سمات الشخصية الادارية والتي تساعد الفرد في التخلص من الضغوط المهنية" (maddi & kobasa , 1984 , 65) .

وقد عرف الباحثون الجدية في العمل اجرائيا بأنها: الدرجة الكلية التي يحصل عليها العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية (مدرسي التربية الرياضية) في كليات جامعة الموصل على ضوء استجاباتهم لفقرات مقياس الجدية في العمل.

٢-٦-١ الاستقرار النفسي: عرفه (اسماعيل ، ٢٠٠٦) بأنه "حالة من الراحة النفسية التي يحس بها الفرد نتيجة التحرر من الخوف والقلق، والشعور بالأمن النفسي، والاستقرار بالعمل، والقدرة على ضبط النفس، والاعتدال في الانفعال، والتعبير عنها بصورة ناضجة متزنة" (اسماعيل ، ٢٠٠٦ ، ١٥) .

وقد عرف الباحثون الاستقرار النفسي اجرائيا بأنه: "الدرجة الكلية التي يحصل عليها العاملون في وحدات التربية الرياضية والفنية (مدرسو التربية الرياضية) في كليات جامعة الموصل على ضوء استجاباتهم لفقرات مقياس الاستقرار النفسي".

٢- الإطار النظري والدراسات المشابهة:

١-٢ الإطار النظري:

١-١-٢ مفهوم الجدية في العمل:

يعد العالم (Maddi ,1975) مؤسس مفاهيم الجدية في العمل، ومؤسس معهد الجدية في العمل، اذ نفذ مادي مجموعة من الدراسات التي تفحص الصفات المميزة للأشخاص مثل الرياضيين الذين لديهم جدية في العمل، لقد كانت معظم دراسات مادي وكوباسا (Maddi&Kobasa,1984,341) تهتم بفحص العلاقة بين الجدية في العمل والعوامل النفسية الأخرى واستطاعا توظيف واستثمار جدية الأشخاص في أماكن عملهم مثل الرياضيين والاداريين في هذه الدراسات، اذ عرفها (كوباسا) ومادي انها مقياس لاتجاه الشخص لعمل علاقات مع نفسه ومع العلم الخارجي، وأنها القابلية لفهم الظروف المحيطة بالشخص، بينما اشار كل من مانينج وفوسلير (Manning&Fusilier,1999) الى "أن الجدية تتكون من ثلاثة مفاهيم هي التحكم (control) والالتزام (commitment) والتحدي (challenge)" (Manning&Fusilier,1999,177)، "وان الأشخاص الجديين هم الأشخاص الذين يملكون خصائص الجدية، والتي تمكنهم من التعامل بنجاح مع الأوضاع الضاغطة" (Galla,1992,190).

٢-١-٢ مجالات الجدية في العمل : تتكون الجدية في العمل بصفة عامة من ثلاث مجالات رئيسية هي:

١. الالتزام والمشاركة: يعد الالتزام بعدا رئيسا للجدية حيث يوصف انه ميل للمشاركة، والانشغال بالعمل والمواجهة بنجاح، والمشاركة والاندماج في النشاطات المستمرة، وليس الشعور بالاختلاف والعزلة وعدم وجود الأهداف (Wood,1987,37)، ويؤكد بروكس (Brooks) "على أهمية الالتزام في العمل هو شي عاطفي حيث نشعر بالاتصال القوي بأهداف مجموعتنا، وحتى ان الالتزام يعبر عن نفسه بنفسه عندما يرى الناس أنفسهم كمشاركين وليس كموظفين" (Brooks,1999,330).

٢. التحكم والسيطرة: يعرف التحكم بأنه "اعتقاد الشخص بأنه يمكن ان يكون مؤثرا وفعالا افضل من ان يكون عديم القوة وبلا أهداف" (Allred& Smith,1989,266-267)، ويشير التحكم "الى اعتقاد الأشخاص الذين لهم القدرة على القيام بدور نشط وفعال، وعندهم مسؤولية تجاه حياتهم، وإذا كان مستوى التحكم منخفض فأن الأشخاص يعانون من اليأس وعدم القدرة على مواجهة الظروف والأوضاع المختلفة" (Liechtenstein,1995,84)، بينما اشار (Thomson) الى "ان التحكم والسيطرة تشمل القدرة لتطوير خيارات ملائمة تستخدم لتغيير الأحداث المجهدة والضاغطة في أجزاء كثيرة من حياتنا اليومية" (Thomson,1995,269-270).

٣. التحدي والتغيير: ان لكل عمل ظروفه الخاصة به وتختلف من عمل لآخر، وهذه الظروف والضغوط التي يتعرض لها الفرد تؤثر على اتجاهات الفرد نحو العمل وتؤثر على سلوكه عموما، والفرد بشكل عام يرغب في ان يؤدي عمله في ظروف مريحة خالية من الضغوط، لذلك تشكل ضغوط ومشاكل العمل تحديا لقرارات الفرد، ولهذا فأن مدير الوحدة الذي يتصف بالتحدي والتغيير سوف لايتجاهل هذه المشاكل ويتجنبها ولكن سوف يسعى الى تغييرها ويتعامل معها حتى يتغلب عليها مما يشكل فرصة له لتطوير قدراته الادارية ونموها، فالتحدي يتصل بالتغيير في بيئة العمل، وان التغيير بالنسبة للأشخاص الجديين شي ضروري وهو صفة اساسية لنمو الشخصية، والتحدي هو جزء من عملية دينامية متنامية (Wood,1987,45)، وان "العلاقة بين ضغوط العمل والاداء هي علاقة ايجابية حيث تقوم هذه العلاقة على ان ضغوط العمل تعادل التحدي والحماس في العمل حيث تعتبر الضغوط والمشاكل والصعوبات والتحديات بمثابة ظروف مناسبة لظهور السلوك الابداعي والتفوق والقدرات الكامنة والاداء الافضل" (بلال ، ٢٠٠٥ ، ٨٦).

٢-١-٣ مفهوم الاستقرار النفسي: الشخصية المتزنة هي "الشخصية القادرة على التعبير عن الانفعالات بشكل صحيح مبتعدة عن حالة القمع والكبت فهي تعبر عنه بشكل اصيل ولا تكبته كبتا مزمنا، وترى الوجودية ان الاستقرار والصحة النفسية بوصفها اسلوبا للحياة يقعان على النقيض من الكبت والكتمان والخضوع، فالوجود الاصيل يهدف بالمرء ان يكون شجاعا صريحا يعبر بوضوح عما يريد في كل المواقف" (ماي وارفين، ١٩٩٩، ٣٦)، ويعني الاستقرار النفسي "قدرة الفرد على التوفيق بين متطلبات الذات والبيئة بما يحقق له التوازن النفسي والشعور بالاطمئنان" (الدبي، ٢٠٠٣، ٢١)، وقد ربط (اندرو) مفهوم الامن النفسي بالشعور بالاشباع الذاتي الناتج عن عوامل الدخل، وظروف العمل، والعلاقات الاجتماعية" (اسماعيل، ٢٠٠٦، ١٢)، لذلك فالاستقرار النفسي لدى الفرد يساعده على اداء الوظائف والمهام العقلية بصورة منسقة ومنظمة، وبذلك يحقق الاستقرار للفرد قدرا افضل من النجاح في أعماله، وان أفضل وسيلة لتحقيق الاستقرار النفسي هو ان يحقق الفرد أهدافا تتفق مع امكانياته المادية والمعنوية، وان الشخص الطبيعي والمستقر نفسيا هو الذي يحقق لنفسه الاهداف الممكنة التحقيق مع التحرر من التخيلات والأوهام، ويواجه الواقع عندما تتطلب الضرورة ذلك، وان الفرد الامن والمستقر يحدد لنفسه الاهداف الواقعية التي لا تخرج عن حدود طاقاته واقتداره، فهو يحسن تقدير قدراته لما يقدر عليه" (اسماعيل، ٢٠٠٦، ١٠).

٢-١-٤ نظريات وأراء الاستقرار النفسي: اشار بعض المنظرين الى الاستقرار النفسي من خلال النظريات التي حملت صفات على الأشخاص، فأخذت ظاهرة تصنيف الناس اشكالا منظمة ومختلفة.

اذ ينظر الى الاستقرار النفسي من وجهة نظر الدين الى انه الاعتدال والقدرة على تكوين علاقات مستقرة، وحسنة خلقيا واجتماعيا ودينيا، واطمئنان النفس وراحة سواء كانت الجسمية او النفسية، ويعني ايضا راحة البال من كل ما يشوبه من مشاكل او ضغوط، او هموم سواء كانت المشاكل شخصية أم مشاكل اجتماعية، اذ يعد الدين عنصرا أساسيا من عناصر الحياة النفسية ، ويقول (بونك) ان الدين يؤثر في صفاء الحياة النفسية للانسان واتزانها وهدايتها، وتحقيق هدف الحياة (زهران، ١٩٩٨، ١٢٦)، اذ "ان الاستقرار النفسي يتحقق بامور منها اليقين بالحق، وان تكون النفس امنة لا ينتابها خوف ولا حزن ، وان تنتهي باملها ورغباتها الى ربها، وان الامن النفسي هو الحالة النفسية الحاصلة بفضل الله تعالى من الطمأنينة والاستقرار والسكينة، والتحرر من القلق" (اسماعيل ، ٢٠٠٦ ، ١٩).

ان الاستقرار "يتجه نحو بناء الانا او ازدياد شعور الفرد باهمية الذات بشكل واضح، اذ يشير مفهوم الذات الى مستوى توافق الفرد، كما ان منظري انسجام الذات يعززون استقرار الشخصية الى تبلور مفهوم الذات في بداية حياة الانسان" (المليجي وحلمي، ١٩٧١، ٣٩). وطبقا لراي (البورت)، فان الشخص الناضج المستقر نفسيا هو الذي يكون في حالة مستمرة من الملائمة، والشخص غير الناضج او غير المستقر نفسيا هو الذي اعيق نموه، واخفق في تحقيق الملائمة، ويعتقد (البورت) ان كل واحد منا يحتاج لان يكون امانا ومحما (صالح، ١٩٨٨، ١٨٩). ويرى (ادلر) ان هناك قوة اساسية تكمن خلف النشاط الانساني، وهي عبارة عن الكفاح من اجل الانتقال من حالة تتصف بالنقص الى حالة تتصف بالكمال انه الانتقال من الشعور بالنقص الى الشعور بالتفوق، والشعور بالنقص يقود الى عدم التوافق، وان الكفاح من اجل التفوق يقود الى التوافق والاستقرار النفسي (الداهري والعبدي، ١٩٩٩، ٢٠٥).

٢-٢ الدراسات المشابهة:

١-٢-٢ الدراسات التي تناولت موضوع الجدية في العمل

١-٢-٢-٢ دراسة (قدومي، ٢٠٠١):

"الجدية في العمل لدى معلمين ومعلمات اللغة الانجليزية في محافظات شمال فلسطين"

هدفت الدراسة الى:

- التعرف الى مستوى الجدية في العمل لدى معلمين ومعلمات اللغة الانجليزية في محافظات شمال فلسطين .
- تحديد دور كل من المتغيرات الآتية: النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي والراتب والحالة الاجتماعية وعدد الطلاب في الصف والخبرة.

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وأجريت الدراسة في محافظات شمال فلسطين، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧١) معلما ومعلمة، طبق عليها مقياس (مادي وكوباسا) (١٩٨٤)، وتبين من الدراسة ان مستوى الجدية في العمل لدى معلمي اللغة الانجليزية في محافظات شمال فلسطين كان مرتفعا بشكل عام، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية في مجال الالتزام في بيئة العمل لمصلحة الإناث، بينما أظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الجدية في العمل لدى معلمي اللغة الانجليزية تعزى لكل من المتغيرات الآتية: الراتب، والخبرة، والمؤهل العلمي، وعدد الطلاب في الصف، والحالة الاجتماعية (قدومي ، ٢٠٠١ ، ٥٨).

٢-١-٢-٢ دراسة (Dillard-Nancy-Lynne 1990): "العلاقة ما بين الجدية في السلوك والتحصيل الاكاديمي"

هدفت الدراسة الى:

- التعرف الى العلاقة ما بين الجدية في السلوك والتحصيل الاكاديمي بقياس المعدل التراكمي.
- اجريت هذه الدراسة في كلية التمريض في جامعة انديانا بأمریکا، اذ تم توزيع ثلاثة استبيانات لفحص الجدية ومعطيات سكانية على (٥٠٦) من طلبة البكالوريوس في كلية التمريض، تم تحليل (٤٢٢) من هذه الاستبيانات باستخدام الاحصاء الوصفي، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين ثلاثة مستويات من الجدية

وثلاث درجات من الانحدار ولتحديد درجة الجدية في السلوك والتنبؤ بالتحصيل الأكاديمي فضلا عن تحليل المكونات الرئيسية لتحديد العوامل المؤثرة على الجدية، لقد ظهرت النتائج علاقة ارتباطية بين المعدل ومستويات الجدية ولكن ليس بالدرجة التي كانت متوقعة، إذ إن مستويات الجدية لم تسهم بشكل مهم بالتباين بين المعدلات على الرغم من أن درجات الجدية لدى الطلبة كانت متشابهة لنفس درجات الجدية لطلاب آخرين.

(Dillard-Nancy-Lynne,1990,412)

٢-٢-٢-٢ الدراسة التي تناولت موضوع الاستقرار النفسي:

٢-٢-٢-٢-٢ دراسة (الجميل، ٢٠٠٤): "الاستقرار النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات"

هدفت الدراسة الى:

- بناء مقياس الاستقرار النفسي لبعض الشرائح الاجتماعية في المجتمع العراقي.
- التعرف الى مستوى الاستقرار النفسي لدى بعض الشرائح الاجتماعية في المجتمع العراقي.
تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وبلغت عينة البحث على (٥٦٠) مستجيبا ضمن شرائح مختلفة من المجتمع العراقي، وكالاتي: (أساتذة الجامعة (٧٥)، والأطباء (٥٤)، والأدباء والفنانون والصحفيون (٥٣)، والمدرسون (٥٦)، والمعلمون (٥٥)، والموظفون (٥٧)، والعمال (٦٠)، والفلاحون (٥٧)، وطلبة الجامعة (٥٢)، وطلبة الإعدادية (٥٩))، وتكونت أداة البحث من مقياس الاستقرار النفسي للشرائح الاجتماعية في المجتمع العراقي الذي أعده الباحث، واستخدم الباحث الوسائل الإحصائية الآتية: المتوسط الحسابي، والوسيط، والانحراف المعياري، والنسبة المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون، ومربع كاي، وتحليل التباين، وقد توصل الباحث الى الاستنتاجات الآتية:

- أن نسبة (٤٩.٤٦) من شرائح المجتمع العراقي يتمتعون بمستوى استقرار نفسي عال.

- أن نسبة (٤٩.٢٩) من شرائح المجتمع العراقي يتمتعون بمستوى استقرار نفسي واطئ.

- أن شريحة (المعلمين والمدرسين) يتمتعون بمستوى استقرار نفسي عال، ثم شريحة (أساتذة الجامعة، والأطباء) ثم شريحة (الموظفين، والأدباء، والصحفيين، والفنانين)، ثم شريحة (طلبة الجامعة، وطلبة الإعدادية)، ثم شريحة (الفلاحين)، وأخيرا شريحة (العمال) (الجميل، ٢٠٠٤، ٣٨-٨٥).

٢-٢-٢-٢-٢ دراسة (اسماعيل، ٢٠٠٦): "الاستقرار النفسي لدى تدريسي جامعة الموصل"

هدف البحث الى:

- بناء مقياس الاستقرار النفسي لدى تدريسي جامعة الموصل.
- التعرف الى مستوى الاستقرار النفسي لدى تدريسي جامعة الموصل.
- التعرف الى الفروق في مستوى الاستقرار النفسي لدى تدريسي جامعة الموصل وفقا لمتغيرات: (الجنس، والتخصص، والحالة الاجتماعية، واللقب العلمي، وسنوات الخدمة).

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وبلغت عينة البحث على (٤٩٣) تدريسيا اختيروا عشوائيا ونسبة (٢٠%) من مجتمع البحث موزعين على (٦) كليات في جامعة الموصل للعام الدراسي (٢٠٠٥-٢٠٠٦)، وتكونت أداة البحث من مقياس الاستقرار النفسي لتدريسي جامعة الموصل الذي أعده الباحث ليتلاءم ومتطلبات البحث باعتماد الإجراءات العلمية في بناء المقياس، والمتضمنة الصدق البنائي للفقرات المتمثل (بالتحليل الإحصائي للفقرات) بأسلوبي (المجموعتين المتضادتين، والاتساق الداخلي)، واستخدم الباحث الوسائل الإحصائية الآتية: المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسبة المئوية، ومعامل ارتباط بيرسون، والاختبار التائي لعينة واحدة، ولعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الاحادي، وقد أظهرت الاستنتاجات ما يأتي:

- أن تدريسي جامعة الموصل يتمتعون بمستوى استقرار نفسي اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس.

تقويم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات

- هناك فروق معنوية في مستوى الاستقرار النفسي على وفق متغير الجنس (ذكور، إناث) ولمصلحة الذكور
 - لا توجد فروق معنوية في مستوى الاستقرار النفسي على وفق متغير اللقب العلمي، وكان الفرق معنويا بين المجموعتين ذوات اللقب العلمي (الاستاذ، والمدرس المساعد)، ولمصلحة الأستاذ، ولا توجد فروق معنوية في مستوى الاستقرار النفسي على وفق متغير سنوات الخدمة (اسماعيل ، ٢٠٠٦ ، ١٤-٦٦).

٣- إجراءات البحث:

٣-١ منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي والارتباطي لملاءمته وطبيعة البحث.
 ٣-٢ مجتمع البحث وعينته: اشتمل مجتمع البحث على العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل للعام (٢٠١٠-٢٠١١)، وهم مدرسي التربية الرياضية، والبالغ عددهم (٨٠) مدرسا، موزعين على كليات جامعة الموصل الـ(٢٠) كلية، علما ان مجتمع البحث هو عينة البحث نفسها ، وكما مبين في الجدول رقم (١).

الجدول رقم (١) تفاصيل مجتمع البحث وعينته

النسبة المئوية	العدد الكلي للمدرسين	عدد مدرسي التربية الرياضية			الكلية	ت
		حملة شهادة البكالوريوس	حملة الشهادات العليا			
			الماجستير	الدكتوراه		
%٢,٥	٢	٢			كلية الطب	١.
%٢,٥	٢	١		١	كلية طب الاسنان	٢.
%٢,٥	٢		١	١	كلية طب البيطري	٣.
%٢,٥	٢	١		١	كلية الصيدلة	٤.
%٢,٥	٢		١	١	كلية الهندسة	٥.
%٢,٥	٢	١		١	كلية الهندسة الالكترونية	٦.
%٣,٧٥	٣	١		٢	كلية العلوم	٧.
%٣,٧٥	٣	١		٢	كلية العلوم الحاسبات	٨.
%٢,٥	٢	١		١	كلية العلوم السياسية	٩.
%٢,٥	٢			٢	كلية العلوم الاسلامية	١٠.
%٢,٥	٢	١		١	كلية علوم تقنيات البيئة	١١.
%٣,٧٥	٣			٣	كلية التربية	١٢.
%٣١,٢٥	٢٥	-		٩	كلية التربية الرياضية	١٣.
%١٦,٢٥	١٣	-		٩	كلية التربية الاساسية	١٤.
%٥	٤			٣	كلية الادارة والاقتصاد	١٥.
%٣,٧٥	٣	١		١	كلية الاداب	١٦.
%٢,٥	٢			١	كلية الحقوق	١٧.
%٢,٥	٢	٢			كلية التمريض	١٨.
%٢,٥	٢	١		١	كلية الفنون	١٩.
%٢,٥	٢			٢	كلية الزراعة والغابات	٢٠.
%١٠٠	٨٠	١٣		٣٧	مجموع مجتمع البحث	
		١٦,٢٥		%٤٦,٢٥	النسبة المئوية	

٣-٣-١ مقياس الجدية في العمل: نظرا لعدم وجود مقياس لقياس درجة الجدية في العمل للعاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل مدرسي التربية الرياضية، والتابعين فنيا لمديرية التربية الرياضية والفنية في جامعة الموصل في البيئة العراقية قام الباحثون ببناء هذا المقياس ليتلاءم ومجتمع البحث الحالي.

٣-٣-١-١ تحديد مجالات المقياس: قام الباحثون بمراجعة المصادر العلمية، والاطار النظرية، والدراسات السابقة الخاصة بالموضوع قيد البحث، والاطلاع على مقياس الجدية في العمل لمديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية في فلسطين، والمعد من قبل (القريوطي، ٢٠٠٦)، لغرض تحديد مجالات للمقياس، اذ لوحظ ان هناك مجالات للمقياس، وتم تحديد ثلاثة مجالات وهي: (الالتزام والمشاركة، السيطرة والتحكم، والتحدي والتغيير) تم الاعتماد عليها كمجالات رئيسة للمقياس.

٣-٣-١-٢ صياغة فقرات كل مجال: بعد تحديد المجالات الرئيسية للمقياس تطلب اعداد الصيغة الاولى للمقياس، اذ تمت صياغة عدد من الفقرات على وفق مجالات المقياس وبما يتلاءم ومجتمع البحث الحالي، فمن خلال الاطلاع على ادبيات البحوث، والدراسات السابقة ذات العلاقة بمجال البحث، والاعتماد على بعض فقرات مقياس الجدية في العمل، تم اعداد وصياغة فقرات المقياس بصيغتها الاولى من (٢٦) فقرة، منها (١٣) فقرة ايجابية، و(١٣) فقرة سلبية، موزعة على مجالات المقياس الثلاثة، واعتمد الباحثون في اعداد الفقرات وصياغتها على اسلوب (ليكرت) ضمن سلم التقدير (خماسي التدرج)، على وفق (٥) بدائل، اذ يقدم للمستجيب فقرات ويطلب منه تحديد اجابته باختيار بديل واحد من بين عدة بدائل لها اوزان مختلفة، وقد روعي في صياغة فقرات المقياس ما يأتي:

- ان لا تكون الفقرة طويلة تؤدي الى الملل
 - ان تقيس الفقرة احد مجالات المقياس ومرتبطة معه (كاظم، ١٩٩٠، ٩٧).
 - ان تتضمن كل فقرة فكرة واحدة متكاملة
 - ان تكون الفقرة قابلة لتفسير واحد (ابو علام وشريف، ١٩٨٩، ١٣٤).
- ٣-٣-١-٣ صدق المقياس: تحقق الباحثون من صدق المقياس عبر الصدق الظاهري (المحكمين)، وصدق المحتوى.

٣-٣-١-٣-٣ الصدق الظاهري للمقياس:

بعد اعداد فقرات المقياس البالغة (٢٦) فقرة وصياغتها واعدادها بصورتها الأولية، تم عرضها على شكل استبيان وجه الى عدد من السادة ذوي الخبرة والاختصاص* في مجال العلوم التربوية والنفسية، ومجال القياس

* اسماء السادة ذوي الخبرة والاختصاص

الاسم	الاختصاص	الكلية	الجامعة
أ.د. راشد حمدون ننون	ادارة وتنظيم	التربية الرياضية	الموصل
أ.د. هاشم احمد سليمان	قياس وتقويم	التربية الرياضية	الموصل
أ.د. ثيلام يونس علاوي	قياس وتقويم	التربية الرياضية	الموصل
أ.د. ناظم شاكر الوتار	علم النفس الرياضي	التربية الرياضية	الموصل
أ.د. مكي محمود حسين	قياس وتقويم	التربية الرياضية	الموصل
أ.م.د. ايثار عبد الكريم	قياس وتقويم	التربية الرياضية	الموصل
أ.م.د. اسامة حامد محمد	قياس وتقويم	التربية	الموصل
أ.م.د. سبهان محمود الزهيري	قياس وتقويم	التربية الرياضية	الموصل
أ.م.د. زهير يحيى محمد	علم النفس الرياضي	التربية الرياضية	الموصل
أ.م.د. عدي غانم الكواز	ادارة وتنظيم	التربية الرياضية	الموصل
أ.م.د. نغم محمود العبيدي	علم النفس الرياضي	التربية الرياضية	الموصل

والتقويم، إذ طلب منهم ابداء الراي حول مدى صلاحية مجالات و فقرات المقياس وذلك لغرض تقويمها، والحكم على مدى ملاءمتها للمجال الذي وضعت لأجله، "فبعد اعداد فقرات المقياس وصياغتها واعدادها بصورتها الاولية يتم عرضها على عدد من السادة ذوي الخبرة والاختصاص لغرض تقويمها والحكم على مدى صلاحيتها، واجراء التعديلات المناسبة من خلال (حذف او اعادة صياغة او اضافة عدد من الفقرات) وبما يتلاءم ومجتمع البحث، فضلا عن ذكر صلاحية بدائل الاجابة المقترحة" (طبيب، ٢٠٠٨، ٢٩٢)، او اضافة وتحديد بدائل للاجابة يرونها مناسبة للمقياس، إذ يعد هذا الاجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس، والملحق (١) يبين ذلك، إذ يشير (الصميدعي واخرون، ٢٠١٠) الى انه "يمكن حساب صدق الاختبار بعرض عبارات المقياس او الاختبار على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار فاذا قال الخبراء ان هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه فان الباحث يستطيع الاعتماد على حكم الخبراء" (الصميدعي واخرون، ٢٠١٠، ١١٧)، إذ "يمكن اعتماد صدق المحكمين نوعا من الصدق الظاهري" (Ferguson, 1981, 104). وبعد تحليل استجابات وملاحظات السادة الخبراء تم استخراج صدق المحكمين من خلال النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول صلاحية فقرات المقياس، إذ تم قبول الفقرات التي اتفق عليها (٧٥%) فاكثر من اراء الخبراء، إذ يشير (بلوم، ١٩٨٣) الى انه "على الباحث ان يحصل على نسبة اتفاق للخبراء في صلاحية الفقرات، وامكانية اجراء التعديلات بنسبة لا تقل عن (٧٥%) فاكثر من تقديرات الخبراء في هذا النوع من الصدق" (بلوم واخرون ، ١٩٨٣ ، ١٢٦)، وبهذا الاجراء حصلت فقرات مجالات المقياس جميعها على نسبة اتفاق (١٠٠%) من اراء السادة الخبراء، وبهذا الاجراء يكون عدد فقرات مقياس الجدية في العمل (٢٦) فقرة، تم الاعتماد عليها في عملية اجراء صدق التمييز (التحليل الاحصائي للفقرات).

٣-٣-١-٣-٢ صدق المحتوى للمقياس: ويطلق عليه الصدق بحكم التعريف، "وتتلخص طريقة ايجاده في تحديد المجالات او الابعاد التي يتكون منها المفهوم طبقا لنظرية معينة" (الظاهر واخران، ٢٠٠٢، ١٣٥)، وقد تحقق هذا الصدق في اداة البحث من خلال توضيح مفهوم مجالات المقياس، وكذلك تصنيف فقرات كل مجال، إذ يشير (الحكيم) الى ان "صدق المحتوى للاختبار يعتمد بصورة اساسية على مدى امكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره، وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلا صادقا ومتجانسا وذا معنوية عالية لتحقيق الهدف الذي وضع من اجله الاختبار" (الحكيم، ٢٠٠٤، ٢٣)، وقد توصل الباحثون الى صدق المحتوى عبر اطلاعهم وتحديدهم وتعريفهم لمجالات المقياس، وصياغة فقراته.

٣-٣-١-٤ اعداد تعليمات المقياس: يتضمن اعداد التعليمات طريقة الاجابة، والاطفاء التي تؤثر على اجابة المختبرين، وطريقة حساب الدرجة، وترتيب اجابة فقرات المقياس وغيرها، "فمن اجل ان تكتمل صورة المقياس ومن اجل تطبيقها على المفحوصين، يتم اعداد تعليمات المقياس، وعدم ذكر اسم المفحوص ، وطمأنة المفحوص بأن الاجابة ستحظى بسرية تامة، وان تذكر كيفية اجراء القياس" (منصور، ٢٠٠٧، ٢)، "ويجب ان تكون التعليمات واضحة ودقيقة حتى لايتاثر ثبات وموضوعية الدرجات، فضلا عن دقة ووضوح التعليمات، ويجب اعداد التعليمات كتابة حتى يمكن الالتزام بها بالنسبة لجميع القائمين على التنفيذ" (رضوان، ٢٠٠٦، ٤٦٩).

٣-٣-١-٥ التجربة الاستطلاعية للمقياس: بعد اعداد التعليمات الخاصة بالمقياس بصورتها الاولية، وبعد توزيع فقرات المقياس توزيعا عشوائيا منتظما لتجنب تآثر المجيب بنمط كل مجال من مجالات المقياس ، تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (١٠) مدرسين، وكان الغرض من اجراء التجربة الاستطلاعية ما ياتي:

- التأكد من مدى وضوح تعليمات المقياس.
- الاجابة عن التساؤلات والاستفسارات ان وجدت.
- تشخيص المعوقات والسلبيات التي قد تصادف الباحث.

تقويم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات

٣-١-٦ التحليل الاحصائي لفقرات المقياس: يتم استخدام معامل التمييز في الكشف عن المؤشرات الاحصائية للفقرات، اذ "ان معامل التمييز يفيد في معرفة مدى الفروق في الاداء بين الافراد في الصفة المقاسة فضلا عن تاكد الباحث من صدق الاختبار الداخلي والخارجي" (الامام واخران، ١٩٩٠، ١١٥)، وفيما ياتي وصف لاساليب التحليل الاحصائي للفقرات.

٣-١-٦-١ اسلوب المجموعتين المتضادتين: من مواصفات المقياس الجيد اجراء عملية التحليل الاحصائي لفقراته لمعرفة "قدرة الاختبار المقترح على التفريق بين الافراد الذين يتمتعون بدرجة مرتفعة من السمة او القدرة من ناحية، وبين الافراد الذين يتمتعون بدرجة منخفضة من نفس السمة او القدرة من ناحية اخرى" (رضوان، ٢٠٠٦، ٢٤٤)، تم توزيع فقرات المقياس توزيعا عشوائيا منتظما لتجنب تاثر المجيب بنمط كل مجال من مجالات المقياس، واعداد التعليمات الخاصة به بصورتها الاولية، ولتحديد حجم العينة المناسبة لتحليل الفقرات لوحظ انه "لا يوجد قانون مطلق او قاعدة عامة تضبط الحد الادنى لعدد الممتحنين من اجل اجراء دراسة تحليل الفقرات بل هناك اتفاق على ان تحليل الفقرات يتطلب عدد كبير نسبيا من المفحوصين" (النبهان، ٢٠٠٤، ٢١٠)، "وهناك عددا من الاراء اذ يرى البعض ان حجم المجتمع هو الذي يحدد حجم العينة، في حين يرى البعض الاخر ان الاجراء المستخدم في التحليل هو الذي يحدد حجم العينة" (الكواز، ٢٠٠٥، ٧٤)، اذ تم تطبيق المقياس بصورته الاولية، الملحق (٢) على عينة التمييز البالغ قوامها (٥٠) مدرسا، ونظرا لصغر حجم عينة التمييز الحالية، ولاضفاء الصيغة الاحصائية المناسبة تم "تقسيم افراد العينة الى مجموعتين متساويتين، اذ اشار (الزويبي واخرون) الى انه "ليس بالضرورة ان تكون العينة كبيرة وعندها ينصح المختصون بتقسيم العينة بعد ترتيب الدرجات تنازليا الى نصفين، الاول يمثل المجموعة العليا، والنصف الاخر يمثل المجموعة الدنيا" (الزويبي واخرون، ١٩٨١، ٢٠)، ويؤكد (النبهان) "على ترتيب الممتحنين تنازليا ثم تحديد اعلى نسبة (٥٠%)، واقل نسبة (٥٠%) اذا كان عدد المفحوصين قليلا" (النبهان، ٢٠٠٤، ١٩٦)، اذ اختيرت نسبة (٥٠%) من الدرجات العليا والدنيا لتمثلا للمجموعتين المتضادتين، وقد تضمنت كل مجموعة (٢٥) مدرسا بعد ان رتب درجاتهم ترتيبا تنازليا على ضوء اجاباتهم على فقرات المقياس، واعتمدت قيمة اختبار (ت) المحتسبة لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات اجابات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من الفقرات، والجدول رقم (٢) يبين ذلك.

الجدول رقم (٢) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا ونتائج الاختبار التائي لحساب

التمييز

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحتسبة	دلالة الفروق
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١	٤,٢	٠,٧٦٣	٣,١٦	١,٠٢	٤,٠٦١	معنوي
٢	٤,٨٤	٠,٣٧٤	٣,٦٨	١,١٤	٤,٨١٧	معنوي
٣	٤,٢٨	٠,٦١٣	٣,٨٤	٠,٥٥٣	٢,٦٦١	معنوي
٤	٣,٧٦	١,٠٥	٣,٠٨	٠,٩٩٦	٢,٣٤٦	معنوي
٥	٣,٤٨	١,٣٥	٢,٥٦	٠,٩٦	٢,٧٦٦	معنوي
٦	٤,٦٤	٠,٤٨٩	٣,٩٦	١,٠٩	٢,٨٢٧	معنوي
٧	٤,٥٢	٠,٧١٤	٣,٤٨	١,١٢	٣,٩٠٩	معنوي
٨	٢,٨	١,٢٩	٢,٦	٠,٦٤٥	٠,٦٩٣	غير معنوي
٩	٣,١٢	١,١٦	٣,٠٨	١,٣٢	٠,١١٤	غير معنوي

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحتسبة	دلالة الفروق
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
١٠	٤,٩٦	٠,٢	٣,٧٢	٠,٩٣٦	٦,٤٧٦	معنوي
١١	٣,٥٦	٠,٨٦٩	٢,٨٨	٠,٩٢٧	٢,٦٧٤	معنوي
١٢	٢,٨٨	١,٥٣٦	١,٩٦	٠,٧٨٩	٢,٦٦٣	معنوي
١٣	٤,٨	٠,٥٧٧	٤,٠٨	٠,٨١٢	٣,٦١٢	معنوي
١٤	٤,٣٦	٠,٩٩٤	٣,٨٤	١,١٤	١,٧١٦	معنوي
١٥	٣,٧٦	١,٣٦	٢,٩٢	٠,٨٦٢	٢,٦٠٥	معنوي
١٦	٤,٦٤	٠,٤٨٩	٣,٦٨	٠,٨٠٢	٥,١٠٧	معنوي
١٧	٤,٨٤	٠,٣٧٤	٣,٨٤	٠,٦٢٤	٦,٨٦٨	معنوي
١٨	٣,٢٤	١,٤٢	٢,٠٤	٠,٩٧٨	٣,٤٧٦	معنوي
١٩	٣,٤٤	١,١٤١	٢,٣٢	٠,٦٢٧	٣,٦١٥	معنوي
٢٠	٣,٣٢	١,٣٧	٢,٥٢	٠,٨٢٢	٢,٤٩٥	معنوي
٢١	٣,٨	١,٢٥	٢,٥٦	٠,٥٨٣	٤,٤٧١	معنوي
٢٢	٤,٩٢	٠,٢٧٦	٣,٨٤	٠,٩٨٦	٥,٢٧	معنوي
٢٣	٤,٢٨	٠,٨٩	٣	١,٠٨	٤,٥٧١	معنوي
٢٤	٣,١٦	١,٣٧	٢,٥٢	٠,٨٢٢	١,٩٩٧	معنوي
٢٥	٢,٧٢	١,٣٦	١,٨٤	٠,٧٤٦	٢,٨٢١	معنوي
٢٦	٤	١,٢٥	٣,٣٢	٠,٩٤٥	٢,١٦	معنوي

• معنوي عند مستوى معنوية ³ (٠.٠٥)، وامام درجة (٤٨)، قيمة (ت) الجدولية تساوي (١.٦٨٤)

(الراوي، ٢٠٠٠، ٤٥٦).

يبين الجدول رقم (٢): ان القيم التائية لفقرات المقياس تقترب بين (٠.١١٤ - ٦.٨٦٨)، وعند الرجوع الى قيمة (ت) الجدولية امام درجة حرية (٤٨)، وامام مستوى معنوية ³ (٠.٠٥) نجد انها تساوي (١.٦٨٤)، وفي ضوء ذلك يتضح ان (٢٤) فقرة اثبتت قدرة تمييزية، ماعدا (٢) فقرة لم تثبت قدرة تمييزية، تم الاستدلال عليها من خلال مقارنة قيمة (ت) المحتسبة مع قيمتها الجدولية، وبما ان قيمة (ت) المحتسبة اقل من قيمة (ت) الجدولية، فقد تم حذف الفقرات ضعيفة التمييز، وهم الفقرتين (٨، ٩).

٣-٣-١-٦-٢ أسلوب معامل الاتساق الداخلي:

"يؤدي فحص الاتساق الداخلي للمقياس، او معامل تجانسه الى الحصول على تقدير لصدقه التكويني" (باهي، ١٩٩٩، ٣٥)، وان هذا الاسلوب "يقدم لنا مقياسا متجانسا في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، فضلا عن قدرته على ابراز الترابط بين فقرات المقياس" (كاظم، ١٩٩٠، ١٠١)، فبعد استبعاد الفقرات غير المميزة تم ايجاد معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس لنفس عينة التمييز البالغة (٥٠) مدرسا، اذ يسمى "بصدق الاتساق الداخلي للمقياس، ويتم قياسه من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والمجموع الكلي للمحاور الدرجة الكلية للمقياس" (فرحات، ٢٠٠١، ٦٨)، وقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط لتحقيق ذلك، والجدول رقم (٣) يبين ذلك.

الجدول رقم (٣) يبين معاملات الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الجدية في العمل

رقم الفقرة	معامل الارتباط	دلالة الفروق	رقم الفقرة	معامل الارتباط	دلالة الفروق	معامل الارتباط	دلالة الفروق	رقم الفقرة
١	٠.٦١١	معنوي	١١	٠.٥٠	معنوي	١٩	٠.٥٢٦	معنوي
٢	٠.٦٨٨	معنوي	١٢	٠.٤١٣	معنوي	٢٠	٠.٣٩٢	معنوي
٣	٠.٤٨٤	معنوي	١٣	٠.٦٧٥	معنوي	٢١	٠.٥٠٩	معنوي
٤	٠.٢٧٢	معنوي	١٤	٠.٤٣٥	معنوي	٢٢	٠.٧٧٥	معنوي
٥	٠.٤١٣	معنوي	١٥	٠.٤٣٥	معنوي	٢٣	٠.٦٢	معنوي
٦	٠.٥٤٥	معنوي	١٦	٠.٦٣٨	معنوي	٢٤	٠.٤٦	معنوي
٧	٠.٤٩٣	معنوي	١٧	٠.٧٩٦	معنوي	٢٥	٠.٤٩٩	معنوي
١٠	٠.٧٩٨	معنوي	١٨	٠.٤٩٣	معنوي	٢٦	٠.٤٤٣	معنوي

معنوي عند مستوى معنوية ^٣ (٠.٠٥) و امام درجة حرية (٤٨)، قيمة (ر) الجدولية تساوي (٠.٢٣٥)

(الراوي، ٢٠٠٠، ٤٦٣).

يبين الجدول رقم (٣) إن قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية لمقياس الجدية في العمل تراوحت بين (٠.٢٧٢ - ٠.٧٩٨)، وعند الرجوع الى جدول دلالة معامل الارتباط عند درجة حرية (٤٨)، و امام مستوى معنوية \geq (٠.٠٥) نجد ان قيمة (ر) الجدولية تساوي (٠.٢٣٥)، وفي ضوء ذلك يتبين ان جميع فقرات المقياس أثبتت قدرة تمييزية تم الاستدلال عليها من خلال مقارنة قيمة (ر) المتحسبة مع قيمتها الجدولية، وبما ان قيمة (ر) المحتسبة اكبر من قيمة (ر) الجدولية، فهذا يدل على ان الفقرات لها قدرة كبيرة على التمييز، وبذلك يصبح المقياس بصورته النهائية بعد عملية التحليل الاحصائي لفقراته مؤلفا من (٢٤) فقرة، وكما مبين في الملحق (٣).

٣-١-٧ ثبات المقياس: لغرض الحصول على ثبات المقياس استخدمت طريقة التجزئة النصفية، بأسلوب الفقرات (الفردية والزوجية)، اذ تم تصحيح (٣٠) استمارة شملت عينة التمييز، بعد ان حذفت الفقرات غير المميزة من المقياس، ثم قسمت الى نصفين، النصف الاول يمثل الفقرات ذات التسلسلات الفردية، والنصف الثاني يمثل الفقرات ذات التسلسلات الزوجية، بحيث اصبح لكل فرد درجتان (فردية وزوجية)، علما انه قد استخدمت هذه الطريقة في بعض الدراسات منها دراسة (الكواز، ٢٠٠٥، ٧٦)، و (احمد واخران، ٢٠٠٧، ٢٩٧)، و (طيبيل واخران، ٢٠٠٨، ١٧)، وتم استخدام معامل الارتباط البسيط بين درجات نصفي المقياس، فظهرت قيمة (ر) المحتسبة تساوي (٠.٧٧)، "ان الارتباط بين درجات كل من نصفي الاختبار يعد بمثابة الاتساق الداخلي لنصف الاختبار فقط وليس للاختبار ككل" (ابو حطب، ١٩٩٣، ١١٦)، ولكي نحصل على تقدير غير متحيز لثبات الاختبار بكامله تم استخدام معادلة (سبيرمان- براون)، اذ بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (٠.٨٧)، وهو دال احصائيا مما يدل على ثبات المقياس.

٣-١-٨ وصف المقياس وتصحيحه: مقياس الجدية في العمل للعاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل مدرسي التربية الرياضية، الملحق (٣)، اذ تالف المقياس بصورته النهائية من (٢٤) فقرة، منها (١٢) فقرة ايجابية، و (١٢) فقرة سلبية، موزعة على مجالات المقياس الثلاثة (الالتزام والمشاركة (١٠) فقرة، السيطرة والتحكم (٧) فقرة، والتحدي والتغيير (٧) فقرة)، وكما مبين في الجدول رقم (٤)، وتتم الاجابة عن فقرات المقياس من خلال خمسة بدائل هي (بدرجة كبيرة جدا، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جدا)،

تقويم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات

وتعطى لها الاوزان (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) على التوالي للفقرات الايجابية، والعكس بالنسبة للفقرات السلبية، وتكون الدرجة الكلية العليا للمقياس هي (١٢٠) درجة، اما الدرجة الكلية الدنيا للمقياس فهي (٢٤) درجة.

الجدول رقم (٤) يبين توزيع الفقرات على مجالات مقياس الجدية في العمل

ت	المجالات	تسلسل الفقرات	المجموع
١.	الالتزام والمشاركة	١ ، ٤ ، ٧ ، ١٠ ، ١٣ ، ١٦ ، ١٩ ، ٢٢ ، ٢٥ ، ٢٦	١٠
٢.	السيطرة والتحكم	٢ ، ٥ ، ١١ ، ١٤ ، ١٧ ، ٢٠ ، ٢٣	٧
٣.	التحدي والتغيير	٣ ، ٦ ، ١٢ ، ١٥ ، ١٨ ، ٢١ ، ٢٤	٧
المجموع الكلي للفقرات			

٣-٣-٢ مقياس الاستقرار النفسي:

٣-٣-٢-١ وصف المقياس وتصحيحه:

مقياس الاستقرار النفسي الذي تم اعداده لمدرسي التربية الرياضي العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل، والذي اعده (طبيب واخران، ٢٠٠٨) في كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل كاداة لجمع البيانات ، اذ تالف المقياس بصورته النهائية من (٢٨) فقرة، منها (١٤) فقرة ايجابية، و(١٤) فقرة سلبية، موزعة على (٣) مجالات، وكما مبين في الجدول رقم (٤)، وتتم الاجابة عن فقرات المقياس من خلال ثلاثة بدائل تعطى لها الاوزان (دائما، ثلاثة درجة) ، و(احيانا، درجتان)، و(ابدا، درجة واحدة) للفقرة الايجابية، والعكس بالنسبة للفقرة السلبية، وتكون الدرجة الكلية العليا للمقياس هي (٨٤) درجة، اما الدرجة الكلية الدنيا للمقياس في (٢٨) درجة، وكما مبين في الملحق (٤).

الجدول رقم (٤) يبين توزيع الفقرات على مجالات مقياس الاستقرار النفسي

ت	المجالات	تسلسل الفقرات	المجموع
١.	الاستقرار الوظيفي	١ ، ٣ ، ٥ ، ٨ ، ١١ ، ١٤ ، ١٦ ، ١٨ ، ٢٣ ، ٢٥ ، ٢٧ ، ٢٨	١٢
٢.	الامن النفسي	٦ ، ٩ ، ١٢ ، ١٧ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢٦	٧
٣.	الاتزان الانفعالي	٢ ، ٤ ، ٧ ، ١٠ ، ١٣ ، ١٥ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٤	٩
المجموع الكلي للفقرات			٢٨

٣-٣-٢-٢ المعاملات العلمية للمقياس: مقياس الاستقرار النفسي يعد من المقاييس المقننة، تم اعداده للعاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل، اذ اخضع المقياس لصدق المحكمين، وصدق المحتوى، وصدق البناء (التحليل الاحصائي للفقرات)، وتمتع بمعامل ثبات بلغ (٠.٨٤).
٣-٤ تطبيق المقياسين: تم تطبيق مقياسي الجدية في العمل والاستقرار النفسي، الملحقين (٤،٣) على (٨٠) مدرسا، وتم استبعاد (١٠) مدرسين لعدم الحصول على استماراتهم، وذلك لاجاد العلاقة بينهما، اذ تم شرح طريقة الاجابة عن فقرات المقياس، وذلك بوضع علامة (✓) امام كل فقرة، وتحت البديل الذي يراه مناسباً، علماً ان الاجابة تكون على كراسة المقياس نفسه، ثم جمع كراسات المقياس ، وتم تصحيحها، وبهذا تكون درجة المختبر على المقياس هي مجموع درجاته على فقرات المقياس جميعاً.

٣-٥ الوسائل الإحصائية:

- المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط، ومعادلة (سبيرمان براون)، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين وعينة واحدة (التكريري والعبدي ، ١٩٩٩ ، ١٠١ - ٢٧٢).
- المتوسط الفرضي للمقياس (علاوي ، ١٩٩٨ ، ١٤٦).
- النسبة المئوية (عمر واخران ، ٢٠٠١ ، ٨٨-٩٠).
- وتم استخدام الحقيبة الاحصائية على الحاسوب الالي بنظام (SPSS).

٤- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها:

قام الباحثون من خلال هذه الدراسة ببناء مقياس الجدية في العمل للعاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل، مدرسي التربية الرياضية، والتابعين فنيا لمديرية التربية الرياضية والفنية في جامعة الموصل.

٤-١ عرض نتائج تقويم درجة الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى عينة البحث ومناقشتها:

لاجل تقويم درجة الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى عينة البحث، قام الباحثون بايجاد المتوسط الفرضي للمقياسين * ومقارنته بالمتوسط الحسابي لديهم، وسوف تصنف الجدية في العمل والاستقرار النفسي الى جدية واستقرار ايجابي، وجدية في العمل واستقرار نفسي سلبي، على اساس ان متوسط العينة الذي يفوق المتوسط الفرضي للمقياس بصورة معنوية هو جدية في العمل واستقرار نفسي ايجابي، فيما تمثل القيمة غير المعنوية جدية في العمل واستقرار نفسي ضمن حدود المتوسط الفرضي، اما القيم الادنى من المتوسط الفرضي فتمثل عدم جدية في العمل واستقرار نفسي سلبي، والجدول رقم (٥) يبين ذلك.

الجدول رقم (٥) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي وقيمة (ت) المحتسبة لعينة البحث في

مقياسي الجدية في العمل والاستقرار النفسي

المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المعالم الاحصائية	المقياس
٧٢	٧.٤٣	٨٩.٣٨	٧٠		الجدية في العمل
٥٦	٥.٩	٦١.٧٥			الاستقرار النفسي

* معنوي عند مستوى معنوية ³ (٠.٠٥)، وامام درجة حرية (٦٩)، قيمة (ت) الجدولية = (١.٦٧١) (الراوي، ٢٠٠٠، ٤٥٦).

يتبين من الجدول رقم (٥) ان قيمة المتوسط الحسابي لاجابات عينة البحث على فقرات مقياس الجدية في العمل قد بلغت (٨٩.٣٨) درجة، وبانحراف معياري قدره (٧.٤٣±) درجة، ومقياس الاستقرار النفسي (٦١.٧٥) درجة، وبانحراف معياري قدره (٥.٩±) درجة، وعند اختبار معنوية الفروق بين متوسط درجات العينة، والمتوسط الفرضي للمقياسين (٧٢ ، ٥٦) درجة، وباستخدام الاختبار (التائي) لعينة واحدة بلغت قيمة (ت) المحتسبة على التوالي (١٩.٥٦) و(٨.١٥) درجة، عند مستوى معنوية $\geq (٠.٠٥)$ ، وهي قيمة اكبر من قيمة (ت) الجدولية البالغة (١.٦٧١) درجة، مما يدل على ان الفرق معنوي، ولمصلحة عينة البحث.

* المتوسط الفرضي للمقياس :

= مجموع اوزان البدائل × عدد الفقرات ÷ عدد البدائل (علاوي، ١٩٩٨ ، ١٤٦).

اظهرت النتائج ان العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل بصورة عامة يتمتعون بمتوسط حسابي للجدية في العمل والاستقرار النفسي اكبر من المتوسط الفرضي للمقياس، وهذا يدل على ان النتيجة ايجابية، مما يدل على تمتعهم بدرجة جدية واستقرار نفسي عالي وايجابي. ويعزو الباحثون هذه النتيجة الى ان عينة البحث يتمتعون بالكفاءة العالية، والخبرة العلمية والعملية في الانشطة الرياضية المختلفة، ويتم اختيارهم على وفق مجموعة من المعايير الشخصية والمهنية، وتعد لهم دورات مختلفة لتطوير قدراتهم، ومعارفهم العلمية واطلاعهم على الحديث في العمل الإداري والرياضي طوال الموسم الدراسي الجامعي، مما يؤثر ذلك بصورة جيدة على العمل الرياضي الجامعي، من حيث اقبال الطلبة على ممارسة الانشطة الرياضية والمشاركة بها بجدية، اذ يعتبرون مسؤولون عن قيادة جميع الجهود، والعمل ضمن إطار وظيفتهم بجدية ونظام، فضلا عن إدارة وتنظيم شؤون وحدتهم، بل ويتضمن عملهم كذلك تنظيم النشاطات الرياضية والفنية لفرق الكلية، فضلا عن الاعمال الأدرية الأخرى، ومن ثم توفير الظروف والإمكانيات المتاحة، والتي تساعد على تحقيق الأهداف المرجوة من تيسير النشاطات الرياضية والفنية الجامعية باستقرار ونجاح، لذلك فان "الإنسان يحقق إشباع حاجاته للامن والاستقرار عن طريق تواجده في مجتمع امن يحكمه النظام، أو خلال عمل مستقر يشعر فيه بالاستقرار، أو عن طريق القيم الروحية والدينية التي يؤمن بها" (Kassin,2001,300).

٤-٢ عرض نتائج التعرف الى العلاقة بين درجة الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل ومناقشتها :

الجدول رقم (٨) يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط لعينة البحث في مقياس الجدية في العمل والاستقرار النفسي

المتغيرات	المعالم الاحصائية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ر) المحتسبة
الجدية في العمل	٧٠	٨٩.٣٨	٧.٤٣	٥.٩	٠.٥٤٤
الاستقرار النفسي					

• معنوي عند مستوى معنوية ³ (٠.٠٥)، وامام درجة حرية (٦٨)، قيمة (ر) الجدولية = (٠.٢١٤)

(الراوي، ٢٠٠٠، ٤٦٣).

يتبين من الجدول رقم (٨) ان المتوسط الحسابي الذي اظهره تطبيق مقياس الجدية في العمل على عينة البحث قد بلغ (٨٩.٣٨) درجة، وبانحراف معياري قدره (٧.٤٣±) درجة، اما المتوسط الحسابي لمقياس الاستقرار النفسي فقد بلغ (٦١.٧٥) درجة، وبانحراف معياري قدره (٥.٩±) درجة، واستخدم معامل الارتباط البسيط لمعرفة العلاقة بين المتوسطات، اذ بلغت قيمة (ر) المحتسبة (٠.٥٤٤)، وهي اكبر من قيمة (ر) الجدولية البالغة (٠.٢١٤)، وبما ان قيمة (ر) المحتسبة اكبر من قيمة (ر) الجدولية، فهذا يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية ايجابية. مما سبق يتبين ان هناك علاقة ارتباط معنوية ايجابية بين كل من الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل. ويعزو الباحثون هذه النتيجة الى ان العاملين في وحدات التربية الرياضية التابعة لمديرية التربية الرياضية والفنية يتمتعون بالكفاءة العالية، والخبرة العلمية والعملية في الانشطة الرياضية المختلفة، ويتم اختيارهم على وفق مجموعة من المعايير الشخصية والمهنية، وتعد لهم دورات مختلفة لتطوير قدراتهم، ومعارفهم العلمية واطلاعهم على الحديث في العمل الإداري والرياضي، ومن ثم يتم اختيار المدير

الأكثر كفاءة بحسب تقييم المديرية له من حيث جديته في عمله ونجاحه في أدائه الوظيفي (النشاطات الرياضية الداخلية التابعة للكلية العاملين فيها، والنشاطات الرياضية الخارجية) طوال الموسم الدراسي. وعليه فان هذه النتيجة طبيعية اي ان يكون العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية على درجة عالية من الجدية ومستوى عال من الاستقرار النفسي، فضلا عن المسؤولية تجاه الطلبة أثناء ممارستهم الأنشطة الرياضية والمحافظة عليهم، فالالتزام والمشاركة في الأنشطة الرياضية، والسعي الى تدريب الطلبة كل في كليته من خلال حجز الملاعب، وتوفير الدعم والحرص على تسهيل بعض الأمور المتعلقة بدراساتهم، ومنحهم بعض الهدايا التشجيعية من أجل خوض المنافسات بجدية، وتحفيزهم على الأبداع وتحقيق الانجاز، فمن طبيعة الإنسان النفسية الاستقرار فكما كان الإنسان جديا ومستقرا نفسيا كان الابداع موجودا في جميع المجالات، اذ يرتبط الامن النفسي بمدى قدرة الانسان على تحقيق التكيف والسعادة في ميادين العمل والمجتمع، وهذا ما اكده (اسماعيل) في "ان الاستقرار النفسي وما يرافقه من ثبات واتزان في الحالة الانفعالية للفرد الى جانب شعوره بالامن والاستقرار في الوظيفة، والرضا عنها يمكن ان يرتبط او يؤثر في العديد من المتغيرات كالثقة بالنفس وتحمل المسؤولية، ومفهوم الذات" (اسماعيل، ٢٠٠٦، ١٣)، وهذا ما يؤكد (السلطاني) "في وجود علاقة بين القدرات الإبداعية والاتزان الانفعالي" (السلطاني، ١٩٨٤، ٧٩)، وكل هذا يتطلب من العاملين في الوحدات المتابعة المستمرة، والتدريب المستمر وخوض المباريات التجريبية، وضرورة التأكيد على الانضباط والالتزام بمواعيد الأنشطة الرياضية والتدريبية كل ذلك يبين مدى التزام مدرء الوحدات ودأبهم في عملهم الإداري بنجاح، والاندماج في النشاطات الرياضية المستمرة، وهم يملكون القدرة على وضع أهدافهم وإدراك قيمهم الشخصية، فتزداد أهمية وفاعلية ما يقومون من نشاطات رياضية وأدارية وترفيهية كل ماتقدم يسهم في تطوير العمل الرياضي في الجامعة بصورة عامة والكلية بصورة خاصة.

وان التغيير يكون مخططا له باهداف واضحة محددة، ويتطلب مستوى عاليا من المعرفة بالموضوع وأهدافه، وبالأفراد العاملين، كما يتطلب استقرارا نفسيا للأفراد العاملين، ومهارات تشخيص متخصصة، ومقدرة عالية على التواصل للوصول الى الأهداف، وعليه فان افضل وسيلة لتحقيق الاستقرار النفسي هو ان يحقق الافراد ما يرغبون به من اهداف تتفق مع امكاناتهم وحاجاتهم المادية والمعنوية، وهذا يتفق مع (حمود) في "ان الفرد يرغب في تحقيق ما في مخيلته، وما يتمناه لنفسه، وما يطمح اليه، وذلك من خلال اداء العمل الذي يتوافق مع قدراته ومؤهلاته وميوله واتجاهاته واستعداداته" (حمود، ٢٠٠٢، ١٣٥).

٥- الاستنتاجات والتوصيات:

١-٥ الاستنتاجات:

- فاعلية المقياس الذي تم بناءه لقياس درجة الجدية في العمل للعاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل.
- العاملون في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسو التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل، بصورة عامة يتمتعون بدرجة جدية في العمل واستقرار نفسي اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس، مما يدل على تمتعهم بجدية واستقرار نفسي ايجابي يؤثر بصورة جيدة على العمل الرياضي الجامعي، من حيث اقبال الطلبة على ممارسة الأنشطة الرياضية والمشاركة بها.

تقويم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات

- وجود علاقة ارتباط ايجابية بين درجة الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية في كليات جامعة الموصل، فزيادة درجة الاستقرار النفسي تؤثر ايجابيا على درجة الجدية في العمل.

٢-٥ التوصيات:

- تعزيز درجة الجدية في العمل والاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل باعتبارهم نواة مهمة في المجتمع، وعليهم يعتمد نجاح العملية التربوية والرياضية في الجامعة، من حيث اهتمام الجامعة بهم، والعناية بمتطلباتهم النفسية والمهنية، ويفترض ان توفر الجامعة لهم الجو الرياضي المناسب والامكانات والمستلزمات الضرورية لعمالهم.

- العمل على تنشيط عملية البحث العلمي في مجال الجدية في العمل والاستقرار النفسي بسبب انعكاساته الايجابية على مجمل العمل والاداء الوظيفي.

- اجراء مقارنة بين العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية مدرسي التربية الرياضية من حملة الشهادات العلمية الثلاثة (الدكتوراه ، الماجستير، والباكالوريوس) في مقياس الجدية في العمل ومقياس الاستقرار النفسي.

- اجراء دراسات على عينات اخرى، ومتغيرات اكثر مثل (الجنس، العمر، اللقب العلمي، نوع الكلية)

المصادر العربية والاجنبية:

- ابو حطب، واخران (١٩٩٣): التقويم النفسي، ط٣، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
- ابو علام، رجاء محمد وشريف، نادية محمود (١٩٨٩): الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية، ط٢، دار العلم للطباعة والنشر، الكويت.
- أبو فروه، ابراهيم محمد (١٩٩٦): الادارة التعليمية، الجامعة المفتوحة، طرابلس، لبنان.
- احمد، احمد حازم واخران (٢٠٠٧): اعداد مقياس الرضا عن العمل لاعضاء الهيئات التدريسية في كلية واقسام التربية الرياضية في جامعة الموصل، بحث منشور في مجلة ابحاث التربية الاساسية، المجلد (٧)، العدد (١)، كلية التربية الاساسية، جامعة الموصل.
- اسماعيل، ادهم اسماعيل خديده (٢٠٠٦): الاستقرار النفسي لدى تدريسي جامعة الموصل، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الموصل.
- الامام، مصطفى محمود واخران (١٩٩٠): التقويم والقياس، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.
- بلال، محمد اسماعيل (٢٠٠٥): السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- بلوم، بنيامين واخرون (١٩٨٣): تقييم تعليم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد امين المفتي واخرون، دار ماكرو هيل، القاهرة.
- التكريتي، وديع ياسين والعبيدي، حسن محمد عبد (١٩٩٩): التطبيقات الاحصائية في بحوث التربية الرياضية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل.
- الجميلي، كريم حسين محمد صالح (٢٠٠٤): الاستقرار النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاداب، الجامعة المستنصرية.
- الحكيم، علي سلوم جواد (٢٠٠٤): الاختبارات والقياس والاحصاء في المجال الرياضي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة القادسية، دار الطيف للطباعة، القادسية.
- حمود، خضير كاظم (٢٠٠٢): السلوك التنظيمي، ط١، دار الصفا للنشر والتوزيع، عمان.
- الدايري، صالح حسن والعبيدي، هاشم ناظم (١٩٩٩): الشخصية والصحة النفسية، ط١، دار الكندي للنشر والتوزيع، اردن، الاردن.

- الدبعي، كفاح سعيد غانم (٢٠٠٣): الهوية الاجتماعية والاستقرار النفسي وعلاقته بالتصنيف الاجتماعي لدى الموظفين والموظفات بدوائر الدولة الحكومية بامانة العاصمة صنعاء، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الاداب، جامعة بغداد.
- الراوي، خاشع محمود (٢٠٠٠): المدخل الى الاحصاء، مديرية مطبعة الجامعة، جامعة الموصل.
- رضوان، محمد نصر الدين (٢٠٠٦): المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضة، ط١، مركز الكتاب للنشر، مصر، القاهرة.
- زهران، حامد عبد السلام (١٩٩٨): التوجيه والارشاد النفسي، ط٣، دار عالم الكتب، القاهرة.
- الزوبعي، عبد الجليل ابراهيم وآخرون (١٩٨١): الاختبارات والمقاييس النفسية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل.
- السلطاني، عدنان محمد عباس (١٩٨٤): علاقة القدرات الإبداعية ببعض السمات الشخصية لطلبة المرحلة الاعدادية، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الموصل.
- صالح ، قاسم حسين (١٩٨٨): الشخصية بين التنظير والقياس، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد.
- الصميدعي، لؤي غانم وآخرون (٢٠١٠): الاحصاء والاختبار في المجال الرياضي، ط١، اربيل.
- طيبيل، علي حسين محمد (٢٠٠٨): بناء وتطبيق مقياس التمرد الاكاديمي لطلاب كلية التربية الرياضية في جامعة الموصل، بحث منشور في مجلة ابحاث كلية التربية الاساسية، المجلد (٨)، العدد (١)، جامعة الموصل.
- طيبيل، علي حسين محمد وآخرون (٢٠٠٨): تقويم مستوى الاستقرار النفسي لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل وعلاقته بتحقيق الذات، بحث منشور في مجلة ابحاث كلية التربية الاساسية، المجلد (٨)، العدد (١)، جامعة الموصل.
- الظاهر، زكريا محمد وآخرون (٢٠٠٢): مبادئ القياس والتقويم في التربية، ط١، الدار العلمية والدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- علاوي، محمد حسن (١٩٩٨): مدخل علم النفس الرياضي، ط٣، دار المعارف للطباعة والنشر، القاهرة.
- علاوي، محمد حسن ورضوان، محمد نصر الدين (٢٠٠٨): القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة.
- عمر، وآخرون (٢٠٠١): الاحصاء التعليمي في التربية البدنية والرياضية ، ط٢، دار الفكر العربي، القاهرة.
- فريحات، ليلي السيد (٢٠٠١): القياس المعرفي الرياضي، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- كاظم، علي مهدي (١٩٩٠): بناء مقياس مقنن لمفهوم الذات لدى طلبة المرحلة الاعدادية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الاولى، جامعة بغداد.
- الكواز، عدي غانم محمود (٢٠٠٥): مقاومة التغيير التنظيمي في ضوء القيم الادارية في الاندية الرياضية للمنطقة الشمالية في العراق، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل.
- ماي، رولو وارفين، يالوم (١٩٩٩): مدخل الى العلاج النفسي الوجودي، ترجمة: عادل مصطفى وغسان يعقوب، ط١، دار النهضة العربية، بيروت.
- المليجي، عبد المنعم وحلمي ، المليجي (١٩٧١): النمو النفسي ، ط٤، دار النهضة العربية ، بيروت.
- منصور، حازم علوان (٢٠٠٧): القياس النفسي في المجال الرياضي (بناء وتقنين المقاييس النفسية)، الاكاديمية الرياضية العراقية الالكترونية، www.iragacad.org
- النبهان، موسى (٢٠٠٤): اساسيات القياس والتقويم في العلوم السلوكية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- **Allred, K.D&Smitm,T.W(1989) : The hardy personality and psychological responses to evaluation threat. Journal of personality and social psychology .56(2).**
- **Brooks,R.(1999) : stressed out of stressed hardy I.(Dated in 10 th of Jan 2001) www.drrobertbrooks.com**

- Dillard –Nancy-Lynne (1990) : Hardiness and academic achievement, Dissertation-Abstracts-International,V52 .
- Ferguson , George (1981) : Statistic analysis in psychology and education , Mc Grow Hill , New York .
- Galla , J.P et al(1994) The relation ship between cognitive and psychological response to stress-National social science Association conference – lass vegas .NV.
- Kassin , S . (2001) : Psychology , 3 rd ed Prentice – Hall , New Jersey .
- Liechten stein , B(1995) : Mind body connection and Hiv(Dated 11th of Jan 2001) www.hardinessonline.com
- Maddi , S.R.&Kobasa,S,C.(1984) : The hardy executive health under stress .Home wood ,Dow Jones – Irwin .
- Manning ,M.R. and Fusilier ,M.R (1999) : The relationship between stress and health care use an investigation of the buffering roles of personality , social support and exercise Journal of psychometric Research , 47 (n2)
- Qadumi , Husam Ahmed (2001) : Hardiness behavior of English teachers in the northern districts ofmpalestine , unpublished master thesis ,An-Nagah national university , Nablus , and Palestine
- Thomson,W.C.(1995) : The contribution of school climate and hardiness to the levelof alienation experienced by student teachers Journal of Education . 88(n5)
- Wood,C.(1987):Buffer of hardiness:An interview with susan.C.Kobasa Advances.v.4(n1) .

الملحق رقم (١)

جامعة الموصل

كلية التربية الرياضية

يبين استبيان اراء السادة الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الجدية في العمل

حضرة الدكتور المحترم

تحية طيبة:

في النية إجراء البحث الموسوم "تقويم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات جامعة الموصل وعلاقتها بالاستقرار النفسي".

ويقصد بالجدية في العمل: "انها سمة من سمات الشخصية الادارية، والتي تساعد الفرد في التخلص من الضغوط المهنية، من خلال المشاركة والالتزام بانواع الانشطة المختلفة، والسيطرة والتحكم في المهام والاعمال التي يقوم بها من اجل التغيير والتطور في العمل".

ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية في مجال العلوم التربوية والنفسية، ومجال القياس والتقويم، فقد تم اختياركم كأحد الخبراء للحكم على مدى صلاحية الفقرات المرفقة طيا، علما ان المقياس قد صممه (Maddi&Kobasa,1984)، وطوره (الكاروط ، ٢٠٠٦) ليتناسب مع جميع المهن، اذ تم تعديل فقرات المقياس لتناسب وهدف البحث بحيث اشتمل على (٢٦) فقرة موزعة على ثلاث مجالات هي (الالتزام والمشاركة ، السيطرة والتحكم ، والتحدي والتغيير)، علما انه سيتم تطبيق المقياس على مدرسي التربية الرياضية من حملة شهادات (البكالوريوس ، الماجستير ، والدكتوراه) في وحدات التربية الرياضية والفنية في كليات الجامعة، والتابعين لمديرية التربية الرياضية والفنية في جامعة الموصل، راجين تفضلكم بقراءة الاستبيان والاجابة على ما ياتي:

- وضع علامة (√) امام كل فقرة، وتحت البديل الذي تراه مناسباً للفقرة (تصلح، لاتصلح، تصلح بعد التعديل من خلال حذف او اعادة صياغة او اضافة عدد من الفقرات).

- مدى ملائمة الفقرة للمجال او (المحور) الذي وضعت لاجله.

تقويم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات

- مدى صلاحية بدائل الاجابة على فقرات المقياس ضمن سلم التقدير (خماسي التدرج)، بأسلوب (ليكرت)، وفق (٥) بدائل هي (بدرجة كبيرة جدا، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جدا)، اذ تعطى لها الاوزان (٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١) على التوالي للفقرات الايجابية، والعكس صحيح للفقرات السلبية.
وإذا لم تحصل الموافقة فما هو السلم البديل برايكم ؟

لا تصلح	تصلح
---------	------

شاكرين تعاونكم العلمي المبارك

التوقيع:

اللقب العلمي:

الاختصاص:

الجامعة والكلية:

الباحثون

اولا: مجال الالتزام والمشاركة				
ويتمثل بقدرة الفرد على الاشتراك في أنشطة ايجابية متنوعة، والالتزام بالمشاركة بفعالية بدلاً من العزله والتفرد، والقدرة على تحديد الأهداف وتنظيمها.				
ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١.	ان الجهد المبذول باداء الانشطة المختلفة قد لا يكون مجديا			
٢.	ارغب بالاعمال الادارية في مديرية التربية الرياضية والفنية			
٣.	عندما توكل لي مهمة صعبة اكون متاكدا من انجازها على اكمل وجه			
٤.	اخطت باخلاص وجدية للاعمال والمهام التي اقوم بها			
٥.	اشعر بمتعة المهام التدريبيه التي اقوم بها			
٦.	لدي اهداف منظمة وواضحة اعلم على تحقيقها			
٧.	ان الالتزام والجهد المبذول في تدريب الفرق لا يغير من تقييم المسؤول لي			
٨.	التزم بالقوانين والاورام والتعليمات الصادرة لي			
٩.	انزعج عند انجاز عمل معين ويهمل ذلك العمل ويطلب تكليفي بعمل اخر			
١٠.	لا احب النقاش والجدال مع الاداريين اثناء المشاركات والفعاليات الرياضية والفنية			
ثانيا: مجال السيطرة والتحكم				
ويتمثل بقدرة الفرد على حل المشكلات وتوجيه العمل بفعالية وجدية اكثر، وبدون استخدام القوة.				
ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١١.	احاول معالجة المشكلات التي تواجهني بعلمي بالتفكير بها بجدية			
١٢.	يغضب البعض مني للترامي بعلمي وعدم فسح المجال لهم بالتدخل فيه			
١٣.	برغم جديتي بعلمي لا يوجد دعم من المسؤولين تجاهي			
١٤.	اشعر ان العمل الذي اقوم به يوميا روتيني وممل جدا			
١٥.	اسعى الى عدم سماع كلام يؤذي ويؤثر على عملي			
١٦.	اقوم بتأنيب نفسي لتقصير ما في عملي			
١٧.	العمل الذي اقوم به من الصعب تصديقه من قبل الاخرين في تقديم منفعة للمجتمع			
١٨.	اؤمن بالتمتد بالراي والتفرد بالقرارات التي اتخذها اثناء عملي			
ثالثا: مجال التحدي والتغيير				

تقويم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١٩.	اهتم كثيرا باداء وانجاز المهام الصعبة التي اقوم بها اثناء عملي			
٢٠.	احب العمل والتعاون مع الاخرين من اجل اعداد وتهيئة الفرق الرياضية والفنية			
٢١.	اقدم انشطة وفعاليات جديدة احاول فيها نبيل اعجاب وتقدير المسؤول الاعلى			
٢٢.	اشعر بعدم الارتياح في حالة تغيير مواعيد الانشطة او المباراة المخصصة لفرق كليتي			
٢٣.	اجبر على القيام باعمال ومهام من غير اختصاصي			
٢٤.	العمل الذي اقوم به لا انال عليه اي تقدير او حوافز تشجيعية			
٢٥.	اشعر انني لم استطيع تحقيق طموحاتي برغم جدديتي بالعمل			
٢٦.	ان كل الاعمال التي اقوم بها يكون التقدير والامتنان فيها للمسؤول الاعلى			

الملحق رقم (٢)

جامعة الموصل

كلية التربية الرياضية

يبين مقياس الجدية في العمل بصورته الاولى

الاستاذ الفاضل:

تحية طيبة:

نضع بين ايديكم مقياس الجدية في العمل، ويتكون المقياس من مجموعة من الفقرات التي تعكس بعض الاراء والمواقف التي يهدف الباحثون من خلال اجابتك عليها التعرف على موقفك الحقيقي والصادق بشأنها لما لذلك من اهمية كبيرة للمجتمع الجامعي بشكل عام، وللبحث العلمي بشكل خاص، يرجى تفضلكم بقراءة المقياس والاجابة على فقراته، وذلك من خلال وضع علامة (✓) امام كل فقرة، وتحت البديل الذي تراه مناسباً لك، يرجى الاجابة على جميع فقرات المقياس بكل دقة وامانه، علماً ان الاجابة تكون على كراسة المقياس نفسه.

العلمي معنا

الاسم: العمر: التحصيل الدراسي: اللقب العلمي: عدد سنوات الخدمة:

المنصب الاداري في الوحدة:

الكلية التي تعمل فيها:

الجامعة:

الباحثون

ت	الفقرات	موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا
١.	ان الجهد المبذول باداء الانشطة المختلفة قد لا يكون مجديا					
٢.	احاول معالجة المشكلات التي تواجهني بعلمي بالتفكير بها بجدية					
٣.	اهتم كثيرا باداء وانجاز المهام الصعبة التي اقوم بها اثناء عملي					
٤.	ارغب المشاركة بالاعمال الادارية في مديرية التربية الرياضية والفنية					
٥.	بغضب البعض مني لالتزامي بعلمي وعدم فسخ المجال لهم بالتدخل فيه					
٦.	احب العمل والتعاون مع الاخرين من اجل اعداد وتهيئة الفرق الرياضية والفنية					
٧.	عندما توكل لي مهمة صعبة في عملي اكون متاكدا من انجازها على اكمل وجه					

تقويم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات

٨.	برغم جدتي عملي لا يوجد تقدير ودعم من المسؤولين تجاهي				
٩.	اقدام أنشطة وفعاليات جديدة احاول فيها نيل اعجاب وتقدير المسؤول الاعلى				
١٠.	اخطط باخلاص وجدية للاعمال والمهام التي اقوم بها				
١١.	اشعر ان العمل الذي اقوم به يوميا روتيني وممل جداً				
١٢.	اشعر بعدم الارتياح في حالة تغيير مواعيد الانشطة الرياضية والفنية المخصصة لفرق كليتي				
١٣.	اشعر بمتعة المهام التدريبية والفنية التي اقوم بها				
١٤.	اسعى الى عدم سماع كلام يؤذيني ويؤثر على عملي				
١٥.	اجبر على القيام باعمال ومهام من غير اختصاصي				
١٦.	لدي اهداف منظمة وواضحة اعمل على تحقيقها				
١٧.	اقوم بتأنيب نفسي لتقصير ما في عملي				
١٨.	العمل الذي اقوم به لا انال عليه اي تقدير او حوافز تشجيعية				
١٩.	ان الالتزام والجهد المبذول في تهيئة الفرق الرياضية والفنية لا يغير من تقييم المسؤول لي				
٢٠.	العمل الذي اقوم به من الصعب تصديقه من قبل الاخرين في تقديم منفعة للمجتمع				
٢١.	اشعر انني لم استطيع تحقيق طموحاتي برغم جدتي بالعمل				
٢٢.	التزم بالقوانين والاورام والتعليمات الصادرة لي				
٢٣.	اومن بالتزمت بالرأي والتفرد بالقرارات التي اتخذها اثناء عملي				
٢٤.	ان كل الاعمال التي اقوم بها يكون التقدير والامتنان فيها للمسؤول الاعلى				
٢٥.	انزعج عند انجاز عمل معين ويهمل ذلك العمل ويطلب تكليفي بعمل اخر				
٢٦.	لا احب النقاش والجدال مع الاداريين اثناء المشاركة بالفعاليات الرياضية والفنية				

الملحق رقم (٣) يبين مقياس الجدية في العمل بصورته النهائية

ت	الفقرات	موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا
١.	ان الجهد المبذول باداء الانشطة المختلفة قد لا يكون مجددا					
٢.	احاول معالجة المشكلات التي تواجهني عملي بالتفكير بها بجدية					
٣.	اهتم كثيرا باداء وانجاز المهام الصعبة التي اقوم بها اثناء عملي					
٤.	ارغب المشاركة بالاعمال الادارية في مديرية التربية الرياضية والفنية					
٥.	يغضب البعض مني لالتزامي بعملي وعدم فسح المجال لهم بالتدخل فيه					
٦.	احب العمل والتعاون مع الاخرين من اجل اعداد وتهيئة الفرق الرياضية والفنية					
٧.	عندما تولك لي مهمة صعبة في عملي اكون متاكدا من انجازها على اكمل وجه					
٨.	اخطط باخلاص وجدية للاعمال والمهام التي اقوم بها					
٩.	اشعر ان العمل الذي اقوم به يوميا روتيني وممل جداً					
١٠.	اشعر بعدم الارتياح في حالة تغيير مواعيد الانشطة الرياضية والفنية المخصصة لفرق كليتي					
١١.	اشعر بمتعة المهام التدريبية والفنية التي اقوم بها					
١٢.	اسعى الى عدم سماع كلام يؤذيني ويؤثر على عملي					
١٣.	اجبر على القيام باعمال ومهام من غير اختصاصي					
١٤.	لدي اهداف منظمة وواضحة اعمل على تحقيقها					
١٥.	اقوم بتأنيب نفسي لتقصير ما في عملي					
١٦.	العمل الذي اقوم به لا انال عليه اي تقدير او حوافز تشجيعية					
١٧.	ان الالتزام والجهد المبذول في تهيئة الفرق الرياضية والفنية لا يغير من تقييم المسؤول لي					

تقويم درجة الجدية في العمل لدى العاملين في وحدات

١٨.	العمل الذي اقوم به من الصعب تصديقه من قبل الاخرين في تقديم منفعة للمجتمع				
١٩.	اشعر انني لم استطيع تحقيق طموحاتي برغم جديتي بالعمل				
٢٠.	التزم بالقوانين والاورام والتعليمات الصادرة لي				
٢١.	اومن بالتزمت بالراي والتفرد بالقرارات التي اتخذها اثناء عملي				
٢٢.	ان كل الاعمال التي اقوم بها يكون التقدير والامتنان فيها للمسؤول الاعلى				
٢٣.	انزعج عند انجاز عمل معين ويهمل ذلك العمل ويطلب تكليفي بعمل اخر				
٢٤.	لا احب النقاش والجدال مع الاداريين اثناء المشاركة بالفعاليات الرياضية والفنية				

الملحق رقم (٤) يبين مقياس الاستقرار النفسي بصورته النهائية

ت	الفقرات	دائما	احيانا	ابدا
١.	اشترك في اتخاذ القرارات الصادرة من الادارة			
٢.	أواجه المواقف الحرجة بكل هدوء			
٣.	اشعر بقلّة بفرص المشاركة في الندوات والدورات التي تتعلق بمجال عملي			
٤.	يجعلني الانتظار وتأخر الآخرين عن الموعد عصيبا			
٥.	اشعر إن الادارة تلبّي حاجاتي في العمل الوظيفي			
٦.	اشك كثيرا بقدرات الآخرين			
٧.	لا استطيع التعبير عن أفكاري في كلمات واضحة ومحددة			
٨.	اشعر بضعف تحقيق العدالة في البعثات والزمالات الدراسية			
٩.	انا شخص متفائل بالحياة			
١٠.	اشعر أنني حساس واثاثر بسرعة اكثر من الزملاء الآخرين			
١١.	اشعر باعتماد أسس وأساليب موضوعية في تقويم أدائي الوظيفي			
١٢.	لا يتوفر لي الضمان الصحي والاجتماعي في عملي			
١٣.	يمكنني أن أتخلص من التوتر والقلق بطرق وأساليب منطقية			
١٤.	اشعر أن وظيفتي تحقق أهدافي في الحياة			
١٥.	أميل إلى الرؤية والتأمل عند اتخاذ قرار معين			
١٦.	ارى إن جهودي لا يقدرها المجتمع			
١٧.	اشعر بالأمان على مستقبلي بعد الإحالة على التقاعد			
١٨.	أرى أن مسؤولياتي في العمل واضحة			
١٩.	ينتابني الخوف والقلق من المنافسة مع الآخرين			
٢٠.	أرى إن الحياة عبيّ ثقيل			
٢١.	اغضب سريعا ولأتفه الأسباب			
٢٢.	أتقبل نقاط الضعف في شخصيتي			
٢٣.	أرى بان الادارة لا تتخذ إجراءات حازمة بحق غير ملتزمين			
٢٤.	أجد صعوبة في تنظيم وقت فراغي			
٢٥.	عملي يؤمن لي مكانة اجتماعية جيدة			
٢٦.	احل معظم مشكلاتي دون مساعدة احد			
٢٧.	اشعر بضعف العلاقات الاجتماعية في العمل			
٢٨.	تتقبل الادارة بعض أرائي ومقترحاتي			