

جودة الحياة المهنية لمشرفي التربية الرياضية وعلاقتها بالتكيف المهني من وجهة نظرهم

محمد مسرهد علي⁽¹⁾

تأريخ تقديم البحث: (2023/3/16)، تأريخ قبول النشر (2023/5/9)، تأريخ النشر (2023/6/28)

DOI: [https://doi.org/10.37359/JOPE.V35\(2\)2023.1476](https://doi.org/10.37359/JOPE.V35(2)2023.1476)



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

المستخلص

تركزت الدراسة وأهدافها في إيجاد العلاقة بين جودة الحياة المهنية بالتكيف المهني لمشرفي التربية الرياضية، فضلاً عن تعرّف الفروق بين الجنسين في جودة الحياة المهنية؛ إذ تُعدُّ أهمية عنصر جودة الحياة المهنية من العناصر المؤثرة للوصول إلى التكيف المهني؛ لذا قام الباحث ببناء استبانة جودة الحياة المهنية، والمكونة من أربعة مجالات، ومجموع فقراتها (28) فقرة، واستبانة التكيف المهني، والمكونة من (24) فقرة، ولتحقيق أهداف الدراسة، استعمل الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، والعلاقات الارتباطية بجمع البيانات والمعلومات بشأن عينة الدراسة، وقد شملت مجتمع الدراسة على مشرفي التربية الرياضية في محافظة ديالى وبغداد، والبالغ (191) مشرفاً، أما عينة الدراسة فتكونت من (103) من كلا الجنسين، والعينة الاستطلاعية شملت (26) مشرفاً، جرى استبعادهم عن التجربة الرئيسية، بعد جمع البيانات من العينة، جرى تحليل نتائج الاستبانة باستعمال برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS)، وخلصت الاستنتاجات البحث إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين جودة الحياة المهنية والتكيف المهني لمشرفي التربية الرياضية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية لاستبانة جودة الحياة المهنية تبعاً لمتغير (الجنس).
الكلمات المفتاحية: الإدارة الرياضية، مشرف التربية الرياضية، التكيف المهني.

ABSTRACT

Quality of Physical Education Supervisors; Professional Life and Its Relation to Career Adaptability from their Point of View

The research aimed at finding the relation between professional life quality and career adaptability for physical education supervisors as well as identifying the differences between genders on the professional life quality. Professional life quality is considered an integral component to achieve career adaptability thus the researcher formed a scale for professional life quality consisting of four fields with (28) items as well as career adaptability scale consisting of (24) items. The researcher used the descriptive method on (103) physical education supervisors from Diyala and Baghdad governorates. Pilot study subjects were (26) supervisor who were excluded from the main experiment. The data was collected and treated using SPSS to conclude a significant correlation relation between professional life quality and career adaptability for physical education supervisors. Finally, the researcher concluded that there are no statistical differences in professional life quality in gender variable .

Keywords: sport administration, physical education supervisors, career adaptability.

(1) مدرس، دكتوراه تربية رياضية المديرية العامة لتربية ديالى (mohammed.m4ali@gmail.com).

Muhammed Masrhad Ali, Instructor, (PH.D), Directorate General of Diyala Education, (mohammed.m4ali@gmail.com) (+9647712996185).

المقدمة:

تُعَدُّ المؤسسة التربوية والتعليمية فاعلة في تطوير نشاط المجتمع، فهي وحدة متكاملة بين مختلف أجزاءها، ومكوناتها، وبرزها: الموارد البشرية، إذ ازدادت عناية هذه المؤسسة بإدارتها بمختلف مجالات نشاطها، فالموارد البشرية تُعَدُّ مصدر الابتكار، والإبداع، وأساس بناء المؤسسة، وأنَّ نجاحها مرهون بمدى عناية هذه المؤسسة وإدارتها، وتوافر احتياجاته المتنامية بصورة مستمرة (بوبيدي، 2019، صفحة 258)، فالمؤسسة التربوية المعاصرة والحديثة تسعى دائماً إلى تحقيق أهدافها، وإرضاء مواردها البشرية، وأبرزها: المشرفين القائمين على إدارة العملية التعليمية، والعناية بهم، والمسار الذي يعيشه المشرفون في ظل بيئة العمل، ومن أجلهم ولتطوير مساهمهم المهني بأريحية قامت المؤسسة التعليمية بتغيير أسلوب تعاملها معهم، وانتهاج أسلوب جديد نحو العناية بصورة أكبر ببيئة عملهم (أسعد، 2022، صفحة 13)، ومن هنا جاء مصطلح جودة الحياة المهنية، ليضيف نوعاً جديداً من الجودة لبيئة العمل، التي تسهم في تعزيز رغبة في العمل المهني وإثارته، وفي ضوء ذلك قامت المؤسسة التربوية الاعتناء بجودة الحياة المهنية، عن طريق إعداد برامج متكاملة وشاملة لتطوير مستوى بيئة العمل وتحسينها لمواردها البشرية في المؤسسة من توافر مكافآت عادلة، والعناية بظروف العمل المعنوية والمادية منها، وتحسين العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، مع ضمان توافر الأمن المهني، وجعل بيئة العمل تتسم بالسلام بداخلها، فهي تؤثر وتسهم بالدرجة الأولى في زيادة كفاءة الموارد البشرية، وتحقيق التكيف المهني، عن طريق تكيفهم فيها وتعزيزهم، والتكيف المهني أصبح جديراً بالاهتمام، لأنه يولد لديهم إحساساً كبيراً بالأمن والاستقرار، ومن ثمَّ يؤدي إلى ارتفاع الفاعلية لديهم، والعمل في بيئة تتسم بالكتيف، تزيد من الشعور بالثقة بين الأفراد، ويشعرهم بقيمتهم، ويدفعهم للعمل بكفاءة، والإنجاز بفاعلية، فشعور الأفراد بجودة الحياة المهنية يجعلهم يؤمنون بقيم المؤسسة التربوية وأهدافها، لدرجة تجعلهم يتكيفون في عملهم، ويفتخرون بها، وخلق روح المبادرة لديهم، ما يؤدي إلى شعور بالرضا، ويستمتع بحياته، وعمله، وأصدقائه، وأسرته، والطمأنينة والسعادة. وتكمن مشكلة الدراسة في موضوع جودة الحياة المهنية، التي يشغل تفكير المؤسسة دائماً، ولأنَّ الأفراد بطبيعتهم يبحثون دائماً عن مكان ملائم للعمل، والذي يوفر ظروف العمل المريح وشروطه، أي يبحثون عن مناخ يكون فيه العمل مستوى جيد من جودة الحياة المهنية، ولكون الباحث مشرفاً في النشاط الرياضي والمدرسي، تولدت مشكلة الدراسة لديه في هذا الموضوع، لأنها من الجوانب الأساسية والمساندة للتكيف المهني بحسب نظرة الباحث لموضوع الدراسة، وإيجاد نوع الاتزان الوظيفي والاجتماعي، لتحقيق التكيف المهني الفعال والهادف. ومن أجل الارتقاء بالمؤسسة التربوية، وتأسيساً على ما سبق، تتمحور مشكلة الدراسة في السؤال الآتي: ما نوع علاقة جودة الحياة المهنية بالتكيف المهني لمشرفي التربية الرياضية من وجهة نظرهم؟ وتكمن أهمية الدراسة بأنها تُعنى بتسليط الضوء على موضوع بارز، وهو توافر حياة مهنية ملائمة تضمن المحافظة على سلامة الأفراد في المؤسسات، والمؤسسة التربوية تتطلب ضرورة إيجاد مؤشر لجودة الحياة المهنية، والعلاقة التي تربطها، إلى جانب بارز من الإدارة التربوية والتعليمية، ألا وهو التكيف المهني، الموضوع الذي أعطى أهمية كبيرة بجودة الحياة المهنية ومحاولة تحسينها، هدفت الدراسة إلى: إعداد استبانة للدراسة جودة الحياة المهنية، وأخرى للتكيف المهني لمشرفي التربية الرياضية في محافظة ديالى وبغداد، وتعرُّف العلاقة بين جودة الحياة المهنية والتكيف المهني لمشرفي التربية

الرياضية في محافظة ديالى وبغداد، وتعرّف الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين أفراد عينة الدراسة لاستبانة جودة الحياة المهنية لمشرفي التربية الرياضية في محافظة ديالى وبغداد، تعزى لمتغير الجنس. وعُرِفَت جودة الحياة المهنية بأنّها "مدى رضا الموظف عن الاحتياجات الشخصية والعملية من خلال المشاركة في العمل، من أجل تحقيق أهداف المؤسسة" (Swanmy, et al., 2015.pp. 300-281). في حين عُرِفَ التكيف المهني بأنّه "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته أو مهنته، فيصبح الفرد مهتمًا بوظيفته، ومتكاملًا معها، من خلال طموحه المهني أو الوظيفي، وتحقيق الرضا التام عنها" (سعيد، 2018، صفحة 18).

تمثلت الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية كُُلّ من دراسة (أحمد، وآخرون، 2021)، هدفت إلى معرفة علاقة جودة الحياة الوظيفية وأبعادها بالكفاءة الذاتية لمعلمي التربية الخاصة، وتكونت العينة من (100) معلم من كلا الجنسين، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي لجمع البيانات باستعمال مقياس جودة الحياة الوظيفية، ومقياس الكفاءة الذاتية لدى معلمي التربية الخاصة، وتكون المقياسان من (40) عبارة، وكانت نتائج الدراسة أنّهُ توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين مقياسي الدراسة، ودراسة (محمود، 2020) التي سعت إلى معرفة أثر الوسيط لكُلّ من رأس المال النفسي والامتنان في العلاقة بين جودة حياة العمل والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية في مصر (الإسكندرية)، قامت الباحثة بتطبيق مقياس الدراسة على عينة مكونة من (300) معلم ومعلمة بالمرحلة الإعدادية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ الأفراد الأكثر تفاؤلاً وأملًا، لديهم قدرة أكبر في التعامل مع المشكلات التي تواجههم في أثناء المعمل والتعامل إيجابية مع تحديات العمل، وأجرى (عبدالستار، 2020) دراسة سعت إلى معرفة واقع جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدارس الحكومية في مصر في محافظة الفيوم على ضوء مدخل القيادة العامة، قام الباحث بتطوير استبانة ووزعت على عينة الدراسة المكونة من (600) فرد من أفراد المعلمين والإداريين، توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين القيادة الخادمة وجودة الحياة الوظيفية، وأوصت بضرورة تحسين بيئة العمل الإدارية والاجتماعية وتطويرها، لتحقيق رضا العاملين، وأجرت (منال، 2020) دراسة هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية في جمهورية مصر، إذ اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي في الدراسة، وتكونت العينة من (347) معلمًا من كلا الجنسين، وقامت الباحثة بجمع المعلومات والبيانات من العينة عن طريق استعمال الاستبانة، توصلت الدراسة إلى أنّهُ كَلَّمَا زادت أبعاد جودة الحياة الوظيفية، زادت أبعاد سلوك التنظيمية لدى العينة، وأمّا دراسة (الباقي والعمرى، 2017) فهذه هدفت إلى معرفة أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية المؤثر في أداء موظفي الخدمة المدنية، وقياس مقدار الفروقات بين العوامل الشخصية، وكلّ من الأداء وتقييمه، واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي، وزعت استبانة على (2500) موظف في المملكة العربية السعودية، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثير في الأداء، وكذلك وجود فروق ذو دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء

العمل، وأجرى الباحثان (Zorner and Owen, 2021) دراسة هدفت إلى معرفة أثر متغير الجنس في القدرة على التكيف المهني والتفاوض المهني لطلاب المرحلة الجامعية، ومعرفة أفكارهم بعد التخرج من إيجاد وظيفة تتاسبهم مع تخصصهم، إذ اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (323) طالبًا جامعيًا في المرحلة الأخيرة في جامعة أنقرة، واستعمل الباحثان في جمع البيانات مقياس (التكيف المهني والتفاوض)، إذ حصلوا على مجموعة من النتائج، من أبرزها: أنه لا يؤثر متغير الجنس والخطط المهنية على القدرة على التكيف والتفاوض المهني، وكذلك يوجد علاقة إيجابية بين القدرة على التكيف المهني والتكيف مع تقدير الهدف، وهدفت دراسة (العموش، 2020) إلى معرفة العلاقة بين التنمية المهنية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان، والتكيف الوظيفي من وجهة نظر مديري المدارس، واستعملت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة البحث (196) مديرًا، وأظهرت النتائج أن واقع التنمية المهنية للعينة للدراسة جاءت بدرجة مرتفعة من التقدير، أما دراسة (الحوامدة، 2018) فهدفت إلى قياس مستوى أثر ضغوط العمل في التكيف الوظيفي لدى العاملين في مستشفى الجامعة الأردنية، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستعملت الاستبانة لجمع البيانات التي تكونت من (39) فقرة، وتكونت العينة من (60) موظفًا في دوائر مستوى الجامعة الأردنية، ومن أبرز النتائج الدراسة هو وجود أثر لضغوط العمل على التكيف الوظيفي من وجهة العينة، وأجرى (بالراشد، 2017) دراسة هدفت إلى معرفة واقع التكيف المهني لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في مركز التوجيه المدرسي والمهني بمنطقة المغير، واستعملت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة على (20) مستشارًا، وتوصلت الدراسة إلى أن التخصص العلمي لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي يؤثر في التكيف المهني، وأما الدراسة الأخير دراسة (الصليبي، 2017) فهدفت إلى معرفة مستوى التكيف لدى المعلمين الجدد في دولة الكويت وعلاقته باتجاهاتهم نحو مهنة التعليم، واستعمل الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت العينة من (751) معلمًا ومعلمة جري اختيارهم عشوائيًا، وتوصلت الدراسة إلى مستوى التكيف الوظيفي لدى المعلمين الجدد في دولة الكويت جاءت بدرجة متوسطة.

الطريقة والأدوات:

قبل البدء في دراسة موضوع البحث لا بُدَّ من تحديد المنهج المتبع، وهذا يرتبط بحسب الظاهرة المدروسة في موضوعها وخصائصها، ولأنَّ هذه الدراسة تُعدُّ دراسة وصفية، لذلك اعتمد الباحث على استعمال المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، والعلاقة الارتباطية، فالمنهج الوصفي هو: "نوع من أنواع البحوث الاستنتاجية يهتم بدراسة دقيقة لظاهرة كما هو في الواقع ثمَّ يعبر عنها تعبيرًا عن طريق وصف الظاهرة، وتوضح خصائصها تعبيرًا كميًا عن طريق وضع رقمي للظاهرة، وتحديد حجمها وتأثيرها وارتباطها بالظواهر المختلفة الأخرى" (عبيدات وآخرون، 2020، صفحة 187)، أما مجتمع الدراسة والذي يعرف بأنه: جميع المفردات الظاهرة التي يدرسها البحث، وتشارك في صفة أو صفات معينة من المطلوب جمع المعلومات

والبيانات حولها" (الخضر والخليل، 2020، صفحة 242)، وبناءً على أهداف الدراسة ومشكلتها، فإن المجتمع يتكوّن من مشرفي ومشرفات التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ديالى وبغداد في مديرياتها الست، والبالغ عددهم (191) مشرفاً ومشرفة.

وإنّ حُسن اختيار العينة يقلل من الأخطاء، ويعزز من صحة المعلومات والبيانات لمجتمع الدراسة (عبود وسلمان، 2022، صفحة 468)، وشملت عينة البحث على (103) مشرفاً ومشرفة، جرى اختيارهم بالطريقة العشوائية في المديرية العامة لتربية ديالى ببغداد، للفصل الدراسي الأوّل من العام الدراسي (2022-2023) وبنسبة بلغت (53.93%) من المجتمع الأصلي، وعلى وفق متغير الدراسة (الجنس)، إذ إنّ العينة تمثل النموذج الذي يجري عليها مجمل العمل، أمّا عينة الدراسة الاستطلاعية فتكونت من (24) مشرفاً ومشرفة، جرى اختيارهم من مجتمع الأصل عشوائياً، وقام الباحث بتجربة أدوات البحث، وأبرزها: الاستبانة في الدراسة، لمعرفة مدى ملاءمة هذه الأدوات للعينة وقياس الزمن المستغرق في الإجابة عن الاستبانة، والوقوف على المعوقات التي تواجه الباحث في التجربة الرئيسية، والجدول (1) يبين تفاصيل المجتمع وعينة الدراسة.

الجدول (1) يبين المجتمع وتفاصيل عينة الدراسة

ت	المتغير	مجتمع الدراسة	النسبة المئوية للمجتمع		
1	المشرفون	122	63.87		
2	المشرفات	69	36.13		
	المجموع	191	%100		
ت	المتغير	مجتمع الدراسة	العينة الرئيسية	النسبة المئوية	العينة الاستطلاعية
1	المشرفون	122	71	93.93	26
2	المشرفات	69	32	31.07	
	المجموع	191	103	%100	

لتحقيق أهداف البحث، جرى تصميم استبانة وإعدادها، بوصفها أداة لجمع المعلومات والبيانات الخاصة بشأن الدراسة، فالاستبانة الأكثر استعمالاً في البحوث ذات طابع وصفي، وتعتبر عن مجموعة من الاستفسارات والأسئلة الدقيقة والمتنوعة عن موضوع الدراسة، والتأكد من المعلومات؛ وبذلك تُسهم في تحقيق أهداف الدراسة (بإسلامة، 2022، صفحة 5)، التي يسعى إليها الباحث، وقد قام الباحث بالإجراءات الآتية لإعداد استبانتي الدراسة على وفق خطوات التي قام بها (علوان ورفعت، 2022، صفحة 101):

1. قام الباحث بالاستعانة والاطلاع على الكتب والمصادر العلمية والأدبية ذات العلاقة بموضوعات الدراسة وأبعادها ومتغيراتها (جودة الحياة المهنية، والتكيف المهني)، وعلى عددٍ من الدراسات المشابهة والسابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.
2. تحديد مجالات استبانة (جودة الحياة المهنية)، بعد الرجوع إلى الإطار النظري وبعض البحوث والدراسات، التي تخص موضوع جودة الحياة المهنية، حدد الباحث بالاعتماد على آراء المختصين والخبراء في مجال الإدارة والإدارة الرياضية وعلم النفس على أربع مجالات لاستبانة الدراسة، وهي: (مجال التدريب، والتطوير

المستمر، ومجال مهارات التواصل والعلاقات الإنسانية، ومجال الأمن والسلامة المهنية، ومجال الحوافز والمكافآت والترفيه المهنية).

3. صياغة فقرات استبانة (جودة الحياة المهنية)، واستبانة (التكيف المهني)، إذ راعى الباحث أن لا تكون الفقرات مطولة ومعقدة، وأن لا يشوبها الغموض، وكذلك مراعاة القواعد القانونية والمحددات الأخلاقية والمهنية في كتابة الفقرات، وأن لا تكون استنزائية أو شخصية، بالاعتماد على ما سبق تكونت فقرات مجالات استبانة جودة الحياة المهنية (مجال التدريب والتطوير المستمر) من (9) فقرات، و (مجال مهارات التواصل والعلاقات الإنسانية) من (9) فقرات، و (مجال الأمن والسلامة المهنية) من (8) فقرة، و (مجال الحوافز والمكافآت والترفيه المهنية) من (8) فقرات، أما استبانة التكيف المهني فتكونت من (26) فقرة.

4. اعتمد الباحث على مقياس ليكرت الخماسي (Likert)، في الإجابة عن فقرات الاستبانة، وأعطى وزن متدرج للأبدال الخمسة على وفق الجدول الآتي:

الجدول (2) يبين سُلّم تقدير الخماسي والوزن المتدرج

الدرجة	5	4	3	2	1
الاستجابة	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة قليلة	غير موافق	غير موافق بشدة

5. قام الباحث بعرض أداتي الدراسة بصيغة الأولوية على مجموعة من المختصين والخبراء في مجال الإدارة الرياضية، إذ أُجري حذف في صياغة الفقرات وتعديلها، لتتماشى مع طبيعة الظاهرة المدروسة، وأخذ بأرائهم ومقترحاتهم، وأجريت الصياغة اللغوية لبعض فقرات الاستبانة، ليصبح عدد فقرات استبانة جودة الحياة المهنية من (34) فقرة لمجالاتها الأربعة، واستبانة (تكيف جودة الحياة المهنية) من (34) فقرة لمجالاتها الأربعة، واستبانة (التكيف المهني) من (26) فقرة.

الصدق: يقصد بصدق استبانة الدراسة بأنه: "إلى أي درجة يقيس الاختبار ما وضع لقياسه" (الضامن،

2007، صفحة 113)، وقد قام الباحث باستخراج صدق الدراسة عن طريق نوعين من الصدق، هما:

أولاً: الصدق الظاهري: للتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة، جرى عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي، ذوي الكفاءة والخبرة في مجال اختصاصاتهم، لإبداء آرائهم وملاحظاتهم بشأن صلاحية فقراتها وسلامتها اللغوية، ولتحديد مدى تجانس الفقرات في قياسها للظاهرة أو البعد السلوكي والقدرة على إبراز الترابط بين فقرات المقياس (السعيد وهاني، 2016، صفحة 108)، وهل هي بحاجة إلى تعديل، وبناءً على إجاباتهم قام الباحث بالتعديلات والتفسيرات الضرورية واللازمة للاستبانة، وبذلك حققت أداتا الدراسة، وهما: (جودة الحياة المهنية، والتكيف المهني) بمجالتهما وفقراتهما صدقهما الظاهري.

ثانياً: صدق البناء (القوة التمييزية): من أجل حصول الاستبانة على صدق البناء، قام الباحث بإيجاد القوة التمييزية لفقرات الاستبانة، والتي تُعدُّ من الأساليب البارزة في بناء المقاييس أو الاستبانة وإعدادها، إذ تعين القوة التمييزية بأنها: "قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد ذوي المستويات العليا والأفراد ذوي المستويات الدنيا للسمة التي تقيسها الفقرة، وهذا يُعدُّ دليلاً على صدق البناء" (حنا، 2001، صفحة 55).

ولغرض إيجاد القوة التمييزية لاستبانة الدراسة، قام الباحث بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية وبالغلة (26) مشرفاً ومشرفة، وجرى تفرغ إجابات العينة الاستطلاعية في استمارة خاصة، وترتيبها تنازلياً من أعلى درجة حصل عليها المختبر إلى أدناها، والاعتماد على ما نسبته (27%) من أفراد العينة الذين حصلوا على أعلى درجة، ليمثلوا الدرجات العليا، واعتماد نسبة (27%) من أفراد العينة الذين حصلوا على أدنى درجة ليمثلوا المجموعة الدنيا، وبذلك بلغ عدد المجموعة العليا (7) مشرفين، ومثلها للمجموعة الدنيا واستعمل الباحث اختبار (t)، لإيجاد معامل القوة التمييزية، كما هو مبين في الجدولين (3 و4).

الجدول (3) يبين القوة التمييزية ل فقرات استبانة جودة الحياة المهنية

ت الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (T) المحسوبة	نسبة الخطأ	دلالة الفقرة
	ع	س	ع	س			
1	0.000	5.000	0.817	3.122	6.624	0.000	مميزة
2	0.000	5.000	0.847	3.023	6.194	0.000	مميزة
3	0.365	4.242	0.602	4.633	5.421	2.67	غير مميزة
4	0.000	5.000	0.661	3.111	10.617	0.000	مميزة
5	0.000	5.000	0.569	3.005	5.722	0.000	مميزة
6	0.542	4.900	0.762	4.771	0.139	0.671	غير مميزة
7	0.000	5.000	0.751	2.802	20.292	0.000	مميزة
8	0.000	5.000	0.461	2.961	5.771	0.000	مميزة
9	0.000	5.000	0.748	3.205	10.640	0.000	مميزة
10	1.511	3.669	0.943	3.781	-1.152	0.424	غير مميزة
11	0.593	4.600	0.897	4.612	1.187	0.786	غير مميزة
12	0.000	5.000	0.514	1.972	5.741	0.000	مميزة
13	0.000	5.000	0.369	2.219	9.492	0.000	مميزة
14	0.000	5.000	0.802	3.447	7.311	0.000	مميزة
15	0.154	4.499	0.621	2.162	8.779	0.000	مميزة
16	0.402	4.500	0.676	2.136	8.291	0.000	مميزة
17	0.432	4.632	0.475	1.242	9.119	0.000	مميزة
18	0.444	4.758	0.382	1.294	9.252	0.000	مميزة
19	0.795	4.699	0.681	3.302	0.707	0.542	غير مميزة
20	0.496	4.472	0.101	1.000	12.114	0.000	مميزة
21	0.537	4.500	0.775	2.204	11.772	0.000	مميزة
22	0.500	4.513	0.432	1.158	11.721	0.000	مميزة

مميزة	0.000	13.472	0.471	1.270	0.467	4.537	23
مميزة	0.000	13.574	0.713	1.655	0.502	4.326	24
مميزة	0.000	15.721	0.451	1.000	0.000	5.000	25
مميزة	0.000	15.742	0.339	1.156	0.150	4.742	26
مميزة	0.000	13.981	0.415	1.217	0.000	5.000	27
مميزة	0.000	10.211	0.698	1.732	0.397	4.842	28
مميزة	0.000	10.941	0.606	3.485	0.000	5.000	29
مميزة	0.000	6.659	0.601	2.554	0.000	5.000	30
مميزة	0.000	6.771	0.697	3.412	0.000	5.000	31
مميزة	0.000	7.297	0.611	2.608	0.000	5.000	32
غير مميزة	0.392	0.862	0.746	3.511	0.497	4.492	33
مميزة	0.000	11.591	0.649	3.669	0.504	4.972	34

يتبين من الجدول (3) وعلى وفق نتائج التحليل الإحصائي لمعامل اختبار (t) المحسوبة، استبعدت (6) فقرات من فقرات استبانة (جودة الحياة المهنية)، وهي: (3، 6، 10، 11، 19، 33)، بعد موازنتها مع قيم الدلالة، لأنَّ درجة الخطأ أكبر من (0.05) عند درجة الحرية (12)، ومستوى دلالة (0.05)، لذلك جرى استبعادهم، لأنَّهم لم يحققوا شروط التمييز، وبذلك أصبحت الاستبانة مكونة من (28) فقرة.

الجدول (4) يبين القوة التمييزية لفقرات استبانة التكيف المهني

دلالة الفقرة	نسبة الخطأ	قيمة (T) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت الفقرة
			ع	س	ع	س	
مميزة	0.000	6.612	1.493	2.225	1.420	3.570	1
مميزة	0.000	6.912	0.599	1.472	0.937	4.210	2
مميزة	0.000	7.818	1.324	2.672	0.917	4.388	3
مميزة	0.000	9.912	0.632	1.842	0.757	4.562	4
غير مميزة	0.497	0.832	0.452	1.992	0.806	4.697	5
مميزة	0.000	10.722	0.596	1.512	0.841	4.320	6
مميزة	0.000	12.419	0.762	1.614	0.776	4.762	7
مميزة	0.000	11.472	1.421	3.520	1.117	4.000	8
مميزة	0.000	11.292	0.980	1.531	0.742	4.462	9
مميزة	0.000	10.530	0.768	1.751	0.629	4.631	10
مميزة	0.000	10.732	0.605	1.346	0.501	4.870	11

مميزة	0.000	6.992	0.638	1.571	0.872	4.432	12
مميزة	0.000	5.592	0.808	3.112	0.000	5.000	13
مميزة	0.000	5.815	0.728	1.469	1.109	4.362	14
مميزة	0.000	9.222	0.887	1.574	0.821	4.550	15
مميزة	0.000	4.814	0.770	2.172	1.399	3.562	16
مميزة	0.000	4.695	1.320	2.226	1.970	3.692	17
مميزة	0.000	12.720	1.254	2.029	1.520	4.246	18
مميزة	0.000	11.990	1.445	2.651	1.742	3.214	19
مميزة	0.000	5.962	1.298	1.952	1.020	4.363	20
مميزة	0.000	5.481	1.079	1.992	0.725	4.494	21
مميزة	0.000	9.462	0.684	1.631	0.718	4.490	22
مميزة	0.000	8.520	0.841	1.518	0.739	4.498	23
غير مميزة	0.771	0.867	0.842	1.622	0.779	4.502	24
مميزة	0.000	10.282	0.917	1.886	0.917	4.378	25
مميزة	0.000	5.492	1.290	1.984	0.876	4.514	26

يتبين من الجدول (4) استبعاد الفقرتين وهما: (5 و24) من استبانة التكيف المهني، لأنها لم تحقق شروط التمييز، وبذلك بلغ عدد فقرات استبانة التكيف المهني (24) فقرة.

النتائج: للتأكد من ثبات أدوات الدراسة، قام الباحث بتطبيق أدوات الدراسة، وهما: (جودة الحياة المهنية، والتكيف المهني) على عينة استطلاعية قوامها (26) مشرفاً ومشرفة، وجرى استبعادهم من العينة الرئيسية، وقد قام الباحث بحساب معامل ألفا كرونباخ، والذي يبين مدى التناسق في إجابات أفراد العينة المبحوثين عن الفقرات الموجودة كلها في الاستبانة، ويفسر الثبات الداخلي بين إجابات العينة، وكانت قيمة معامل الثبات عالية لأداتي الدراسة، والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5) يبين معامل ألفا كرونباخ لأداتي الدراسة

متغيرات الدراسة	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الخطأ	نوع الدلالة
جودة الحياة المهنية	0.956	0.000	معنوية
التكيف المهني	0.942	0.000	معنوية

بعد الانتهاء من المعالجات الإحصائية لأداتي الدراسة، والتأكد من صدقهما وثباتهما أصبحت أدوات الدراسة بصورتها النهائية جاهزة، وتكونت من (28) فقرة لاستبانة جودة الحياة المهنية، و(24) فقرة لاستبانة التكيف المهني (الملحق 1)، وجرى تطبيقهما على عينة الرئيسة للدراسة، لتحقيق أهداف الدراسة الأخرى.

المعالجات الإحصائية للاستبانة اعتمد الباحث على برنامج (SPSS) الإحصائي، والأساليب الإحصائية الآتية: (النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار (t)، ومعامل ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط بيرسون).

النتائج:

قام الباحث باستعمال معامل ارتباط بيرسون، لإيجاد نوع العلاقة بين استبانة جودة الحياة المهنية والتكيف المهني من وجهة نظر مشرفي التربية الرياضية، تحقيقاً للهدف الثاني للدراسة، والجدول (6) يبين ذلك الجدول (6) يبين قيم معامل ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	معامل ارتباط بيرسون	نسبة الخطأ (sig)	نوع الدلالة
جودة الحياة المهنية	0.742**	0.000	معنوية
التكيف المهني			

عند مستوى دلالة (0.01).

يتبين من الجدول (6) أنَّ العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة المهنية والتكيف المهني علاقة معنوية طردية، إذ بلغ معامل الارتباط (0.742)، أي كلما كان مستوى جودة الحياة المهنية مترفع، ترتفع معها مستوى التكيف المهني، من وجهة نظر مشرفي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ديالى وبغداد، ويدل على وجود علاقة ارتباط قوية معنوية طردية عند مستوى دلالة (0.01).

ولتحقيق الهدف الثالث والأخير من أهداف الدراسة وهو تعرّف الفروق بين أفراد العينة على وفق استبانة جودة الحياة المهنية، والتي تعزى لمتغير الجنس، قام الباحث باستخراج قيمة الاختبار (t) للفروق بين عينتين مستقلتين، والجدول (7) يبين ذلك

الجدول (7) يبين نتائج اختبار (t) والوسط الحسابي والانحراف المعياري لجودة الحياة المهنية بحسب متغير (الجنس)

ت	متغير الدراسة (الجنس)	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبار (t)	الدلالة
1	ذكر	71	10.42	4.31	0.812	غير معنوية
2	أنثى	32	9.74	3.76		

يتبين من الجدول (7) عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى (0.05) لاستبانة جودة الحياة المهنية لمشرفي التربية الرياضية في ديالى وبغداد تبعاً لمتغير (الجنس)، اعتماداً على قيمة اختبار (t)، التي بلغت (0.812) عند مستوى دلالة (0.05)، إذ إنَّ قيمة (t) المحسوبة أصغر من القيمة الجدولية، لذا لا توجد دلالة فروق إحصائية معنوية.

المناقشة:

يتبين من الجدول (6) وجود علاقة إحصائية معنوية بين جودة الحياة المعنوية بكافة مجالاتها مع التكيف المهني لمشرفي التربية الرياضية، والتي يتبين عن طريق معامل ارتباط (بيرسون)، التي تبلغ (0.742^{**}) لإجابات عينة الدراسة، ويعزو الباحث سبب ذلك يعود إلى أنَّ جودة الحياة المهنية لها ارتباط وثيق بمستوى التكيف المهني، والتي يأتي عن طريق توافره ببيئة مهنية تكون جودة الحياة فيه عالية، لتحقيق طموح المشرفين وتطلعاتهم، سواء كانت تتعلق بالمكافآت، والسلامة المهنية، والأمان، والتطور المهني، والتي تسهم بدورها في تحسين الأداء وتطويرها، وإيجاد بيئة سليمة للعمل، وتحفيز على الابتكار، والإبداع المهني، ما يؤدي إلى تحقيق الأهداف التربوية جميعاً، وهذا ما أكده (Wayne, 2016. p 23) أنَّ التكيف المهني يرتبط بظروف المؤسسة وممارساتها، وحول إدراك الأفراد واقتناعهم بأنهم يعملون في ضمن بيئة آمنة، ولديهم رضا عن المؤسسة التي يعملون بها، وأنهم يحصلون على جودة حياة وعمل مناسب تسمح لهم بالنمو، والتطور، والأمان، وهذا يقابل مع قدرة المؤسسة على تحقيق متطلباتهم واحتياجاتهم.

أظهرت نتائج الجدول (7) عدم وجود فروق إحصائية بين المشرفين والمشرفات في التربية الرياضية في محافظة (ديالى وبغداد) عند مستوى دلالة (0.05)، إذ بلغت قيمة اختبار (t) (0.812) لإجابات عينة الدراسة، ويعزو الباحث سبب عدم وجود فروق معنوية إلى أنَّ أفراد عينة البحث جمعهم لهم آراء متشابهة بشأن إدراكهم لمفهوم جودة الحياة المهنية، بغض النظر عن مستوى حالتهم الاجتماعية، لأنَّهم يتعرضون لبيئة العمل المهني نفسها، وأنَّ عدم وجود فروق بين الجنسين يعود أيضاً إلى عناية المؤسسة التربوية والتعليمية بكلا الجنسين بالمساواة والعدالة نفسها، فضلاً عن إعطاء فرص العمل نفسها لهم، وقد أكد (عساف، 2018، صفحة 186-187) أنَّ عناية المؤسسة بالعاملين سواء كان (ذكر أو أنثى)، وتركيزها على العلاقة بين العامل وحياته الشخصية، وعنايتها بالجوانب المؤثرة في حياتهم الشخصية، التي تتفاعل مع حياتهم العملية وبصورة عادلة، وإرضائهم تحقيق جودة حياة مهنية، وبذلك تؤثر بصورة إيجابية في التكيف المهني، وبذلك جرى تحقيق الهدف الثالث من أهداف الدراسة الحالية.

الاستنتاجات:

1. إمكانية بناء استبانة للمتغيرين (جودة الحياة المهنية والتكيف المهني) لإفراد عينة الدراسة.
2. وجود علاقة ارتباطية معنوية بين جودة الحياة المهنية والتكيف المهني، أي كلما كان مستوى جودة الحياة المهنية مرتفعة ترتفع معها مستوى التكيف المهني لمشرفي التربية الرياضية في محافظة (ديالى وبغداد).
3. أكدت نتائج الدراسة أهمية علاقة جودة الحياة المهنية في التكيف المهني وإسهاماتها في تطوير العمل المهني وتحسينه والدور المهم في التكيف المهني.
4. أثبتت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية معنوية بين مشرفي التربية الرياضية ومشرفاتها في استبانة (جودة الحياة المهنية).

التوصيات:

1. توفير الإمكانيات وتحسين ظروف بيئة العمل المهني وجودتها.
2. العمل على إدخال مشرفي التربية الرياضية ومشرفاتها في دورات تطويرية وتدريبية، تساعدهم على صقل مهاراتهم، لتحقيق التكيف المهني، عن طريق برامج ثقافية وتعليمية.
3. من الضروري تحسين نظام المكافآت والحوافز المعنوية والمادية، لتحفيزهم على العمل والتكيف معها.
4. العمل على توطيد العلاقات الإنسانية لدى مشرفي التربية الرياضية ومشرفاتها فيما بينهم، ومشاركتهم في مناسباتهم الشخصية، وفي المجالات جميعها.
5. من الضروري عناية المؤسسة التربوية بالنتائج التي توصل إليها البحث، لأهمية جودة الحياة المهنية على تحقيق التكيف المهني.

المصادر

- Ayad, I., & Dawood, T. (2022). A comprehensive quality relationship of the organizational climate of school sports activities from the point of view of sports education teachers in Baghdad. *Journal of Physical Education*, 34(4), 465–479. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V34\(4\)2022.1331](https://doi.org/10.37359/JOPE.V34(4)2022.1331)
- Alwan, Q. H. ., & Rrfat, L. S. (2022). Organizational Culture in Administrative Bureaus and First-Class Basketball League Administrators in Iraq. *Journal of Physical Education*, 34(1), 98–115. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V34\(1\)2022.1236](https://doi.org/10.37359/JOPE.V34(1)2022.1236)
- Basalama, A. B. O. (2022). The reality of administrative creativity among supervisors of leisure activities in sports clubs in Medina. *Journal of Physical Education*, 34(1), 1–14. [https://doi.org/10.37359/JOPE.V34\(1\)2022.1231](https://doi.org/10.37359/JOPE.V34(1)2022.1231)
- Cas Cio Wayne (2016). Managing Human Resources. 10th ed, (U.S.A, New York, McGraw Hill, Productivity, 6 Uality of Work Life, Profits).
- Swamy and Nanjund Swarar Swamy(2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation: (International Journal of Caring Sciences, Vol.8, No.2,).
- Zorrecy, C. E. and Owen, F. K(2021). Transition From College to work life. (Career. 12-1) (1) 29, Egitim Dergisi,).
- أميرة حنا. (2001). بناء وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد. أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد. كلية التربية الرياضية.
- ثروت الحوامدة. (2018). ضغوط العمل وأثرها على التكيف الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية في مستشفى الجامعة الأردنية. رسالة ماجستير، جامعة جرش. الأردن.
- جيهان عثمان محمود. (2020). رأس المال النفسي والامتنان كمتغيرين وسطين في العلاقة بين جودة حياة العمل المدرسية والهناء الذاتي لدى المعلمين بالمرحلة الإعدادية. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج. 75. 99-176.
- عامر سعيد، وأيمن هاني. (2016). الاستعمالات العلمية للاختبارات والمقاييس النفسية والرياضية. النجف الأشرف. دار الضياء للطباعة والنشر.
- عبدالستار فايد. (2020). القيادة الخادمة مدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمدارس الحكومية في محافظة الفيوم. جامعة الحلوان. مجلة كلية التربية. (2) 26، 1-20.

- علاء فريج أحمد، السيد أحمد محمود صقر. (2012). علاء الدين السعيد؛ علاقة جودة الحياة الوظيفية المدركة بالكفاءة الذاتية لمعلمي التربية الخاصة. مجلة كلية التربية. جامعة كفر الشيخ، كلية التربية. 100. 309-328.
- لامية بويدي. (2019). علاقة الجودة بيئة العلم بالتوافق المهني لدى الأساتذة الجامعيين دراسة ميدانية على عينة من أساتذة جامعة الوادي. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 5 (3)، الجزائر، جامعة الوادي، 257-287.
- محمد الخضر، عبدالحميد الخليل. (2020). *مناهج البحث العلمي*. سوريا، منشورات الجامعة الافتراضية السورية.
- محمد الصليلي. (2017). مستوى التكيف الوظيفي لدى المعلمين الجدد في وزارة التربية في دولة الكويت واتجاهاتهم نحو المهنة. رسالة ماجستير. الأردن. جامعة آل البيت. كلية العلوم التربوية.
- محمد العمري، زيادة باقي. (2017). أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام، دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. 13 (1).
- محمود عبدالرسول. (2020). تصور مقترح لتحسين جودة الحياة الوظيفية بكلمة التربية النوعية. جامعة القاهرة. مجلة البحوث التربوية والنوعية. مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل التربوي. 3، 10-1.
- محمود عبدالمجيد عساف. (2018). جودة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم الإنسانية. جامعة بابل. العدد 40.
- منال سمحان. (2020). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسكوك المواطنة التنظيمية لديهم. مجلة كلية التربية، 127. 10-1.
- منذر الضامن. (2017). أساسيات البحث العلمي. ط 1. عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- المهنا سعيد. (2018). التوافق المهني والدافعية للإنجاز. المملكة العربية السعودية. دار العبيكان للنشر والتوزيع.
- نبيل بالراشد. (2017). واقع التكيف المهني لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، دراسة ميدانية بملحق مركز التوجيه المدرسي والمعني. المغير، رسالة ماجستير جامعة قاصدي مرباح. ورقلة. الجزائر.
- نوفل عبيدات، عبدالرحمن عدس، وكايد عبدالحق. (2020). البحث العلمي ومفهومه وأدواته وأساليبه. ط 16. الأردن. دار الفكر للنشر والتوزيع.
- هديل عبدالسلام أسعد. (2022). جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين في مركز التربية الخاصة وعلاقتها بالتفاؤل المهني لديهم. رسالة ماجستير. الجامعة الأردنية. كلية الدراسات العليا.
- وفاء إبراهيم العموش. (2020). التنمية المهنية وعلاقتها بالتكيف الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مديري المدارس. رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط. كلية العلوم التربوية.

الملحق (1)

استبانة جودة الحياة المهنية والتكيف المهني بصورتها النهائية

ت	الفقرات	موافق بشدة	موافق	موافق بدرجة قليلة	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تستعمل المؤسسة التربوية التكنولوجية المتطورة لخلق وعي لدى المشرفين لتزويدهم بالمعلومات والمعارف الحديثة.					
2	تعمل المؤسسة التربوية على تنمية مهارات المشرفين لديهم بصورة مستمرة عن طريق توافر الإمكانيات اللازمة لتنميتهم.					
3	تعطي المؤسسة التربوية أهمية كبرى لبرنامج تدريب المشرفين وإدخالهم في حوارات تطويرية وبصورة دورية.					
4	تلي الدورات التطويرية والتدريبية احتياجات المشرفين المستقبلية وتقدم لهم الدعم الكافي لتحسينهم وتطويرهم.					
5	توفر المؤسسة التربوية التسهيلات المادية اللازمة كُلاًها لتنفيذ برامج الدورات التطويرية والتدريبية وبرامجها لتنمية مهاراتهم.					
6	المشاركة المستمرة في برامج الدورات التدريبية تعطي للمشرفين القدرة على حل المشكلات مع المدرسين وتشجيعهم على تطبيق المهارات التي تعلموها من الدورات التدريبية.					
7	تسهم البرامج التطويرية على زيادة قدرة المشرفين على التخطيط والقيادة الإستراتيجية.					
8	يساعد المشرفين بعضهم بعضاً في العمل الوظيفي في المؤسسة التربوية.					
9	يجري عقد ندوات وحوارات نقاشية بين المشرفين وإدارة الإشراف لرفع مستوى العلاقات الإنسانية بينهم.					
10	يسود روح التعاون في العمل الإشرافي بين المشرفين في أثناء العمل.					
11	يستعمل المشرفون وسائل الاتصال الحديثة في توصيل المعلومات إلى الآخرين.					
12	تحرص المؤسسة التعليمية على مراعاة الظروف الخاصة لدى المشرفين في توزيع الأعمال وتقسيمها.					
13	تتميز العلاقة بين المشرفين بالثقة المتبادلة والتقدير والاحترام.					
14	تبادل الزيارات الاجتماعية فيما بينهم في العمل وبوساطة المناسبات الخاصة.					
15	تتيح الإدارة في المؤسسة التربوية فرص الاتصال والتفاعل بين المشرفين بصورة مستمرة.					
16	تلبي لنا المؤسسة التربوية ظروف العمل وشروط السلامة المهنية للمشرفين جميعها					

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة قليلة	موافق	موافق بشدة	الفقرات	ت
					بالتساوي.	
					يشعر المشرفون بالأمان الوظيفي إزاء مستقبلهم المهني في المؤسسة التربوية.	17
					تسود الثقة والأمان في العمل بين المشرفين جميعهم.	18
					تحرص الإدارة في الإشراف التربوية على الالتزام بإجراءات السلامة العامة وتوافر الأدوات والمستلزمات داخل المدارس.	19
					توجد شعبة خاصة في المؤسسة التربوية تُعنى في معالجة المشكلات المهنية والاجتماعية لدى المشرفين.	20
					تحفز المؤسسة التربوية والكفاءات والمهارات الجماعية والفردية لدى المشرفين لضمان الاستقرار والسلامة المهنية لديهم.	21
					تحرص المؤسسة التربوية على اتباع المشرفين لإجراءات الأمن والسلامة المهنية في أثناء العمل الإشرافي.	22
					توفر المؤسسة التربوية نظامًا عادلًا في توزيع المكافآت والحوافز على المشرفين.	23
					تعتمد المؤسسة التربوية نظام الترقية والتقييم المهني على أسس ومعايير علمية واضحة لكل المشرفين.	24
					توفر المؤسسة التربوية برامج تعليمي وتدريبية للمشرفين كلهم من أجل التقدم والترقية في مساراتهم المهنية.	25
					يشعر المشرفون بالرضا عن الحوافز والمكافآت والزيادات التي تعطى إليهم مقابل عملهم.	26
					يتمتع نظام الحوافز والترقية المهنية داخل المؤسسة التربوية بخلوه من المحسوبية والوساطة	27
					تحرص المؤسسة التربوية على ترقية المشرفين في موعد الترقية المحدد من دون تأخير.	28
					تمنح الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية على وفق معايير مرتبطة بالأداء والكفاءة في العمل.	29
ثانياً: التكيف المهني:						
					تقوم الإدارة في المؤسسة التربوية بعقد اجتماعات بصورة دورية للمشرفين لتنمية روح المعنوية والتعاون بينهم.	30
					يحرص المشرفون على العمل بمجموعة واحدة في العمل الإشرافي.	31

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة قليلة	موافق	موافق بشدة	الفقرات	ت
					تسعى إدارة الإشراف في المؤسسة التربوية إلى توافر مناخ مهني وتحقيق رضا مهني لدى المشرفين.	32
					تسعى دائماً إدارة الإشراف في المؤسسة التربوية إلى مراعاة الظروف الاجتماعية والاقتصادية للمشرفين.	33
					إجراء لقاءات إرشادية وتوجيهية مع المشرفين وبصورة مستمرة.	34
					تقوم المؤسسة التربوية بالتعاون مع المجتمع المحلي لتحديد الاحتياجات الضرورية في العمل الإشرافي لخدمة العملية التعليمية.	35
					تحيط إدارة الإشراف المؤسسة التربوية بأغلب الظروف الخاصة التي تمرّ بالمشرفين.	36
					إنّ مهنة الإشراف في المؤسسة التربوية تحظى بسمعة وتقدير عاليين من لدن المجتمع.	37
					يمتاز تخطيط المسار المهني للمشرفين بصورة فعالة وواضحة.	38
					تحرص إدارة المؤسسة التربوية توافر مختلف احتياجات ومرافق العمل الإشرافي وضمان فعالية عملها.	39
					تطبيق المشرفين معايير السلامة وإجرائها العام في العمل الإشرافي.	40
					توافر إدارة الإشراف البيانات والمعلومات التي يحتاجها المشرفون لتنفيذ أعمالهم الإشرافية.	41
					يجري توضيح القوانين التي تخص العمل الإشرافي والإرشادات للمشرفين بصورة منظمة ومستمرة.	42
					تقوم إدارة الإشراف في المؤسسة التربوية بتعزيز العلاقات الإنسانية بين المشرفين عن طريق تنظيم نشاطات اجتماعية ورياضية وثقافية مختلفة.	43
					تراعي إدارة الإشراف في المؤسسة التربوية التنوع الاجتماعي والثقافي في بيئة العمل للمشرفين.	44
					يسهم التعاون في العمل الإشرافي بين المشرفين من التقليل من ضغوطات العمل المهني.	45
					تعتمد إدارة الإشراف في تطبيق تقييم الأداء المهني بصورة عادلة اعتماداً على الكفاءة والإنجاز في العمل.	46
					يجري مكافأة المتميزين من المشرفين ذوي الأداء العالي.	47
					تحرص أداة الإشراف على توافر أجواء إيجابية للمشرفين وتحفزهم وترغبهم في العمل الإشرافي.	48

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة قليلة	موافق	موافق بشدة	الفقرات	ت
					تسود علاقة محبة وصداقة بين المشرفين.	49
					يشعر المشرفون بالطمأنينة الارتياح العاليين في أداء عملهم المهني.	50
					مراعاة قابليات المشرفين ورغباتهم وقدراتهم العملية عند توزيع الواجبات والأنشطة الإشرافية.	51
					تشجع إدارة المؤسسة التربوية المشرفين على إجراء البحوث والدراسات التربوية بشأن المناهج الرياضية.	52
					الالتزام بالتعليمات الصادرة من الجهات العليا في المؤسسة التربوية تسهم في التكيف المهني للمشرفين.	53