



علاقة الرضا الوظيفي بالولاء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات /جامعة بغداد

بحث وصفي

راوية عبد الفتاح عطوف

هـ2015م

1437

الملخص

تتضمن أهداف البحث في التعرف على محور الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية فضلا عن التعرف على الولاء المهني لديهم وبالتالي التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء المهني .
اما فروض البحث هناك فروض ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والولاء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات / جامعة بغداد وتكونت عينة البحث من (60) عضو وقد استخدم الباحث مقياسي الرضا الوظيفي والولاء المهني فمقياس الرضا الوظيفي المعد من قبل (انتصار محمد طه سلامة) سنة (2003) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الفلسطينية والذي يتألف من خمس محاور وبهذا يكون مجموع فقرات المقياس (45) فقرة ، وإما مقياس الولاء المهني المعد من قبل (منير إبراهيم احمد طالب) سنة (2011)على العاملين في الجامعات الفلسطينية والذي يتألف من ثلاث محاور وبهذا يكون مجموع فقرات المقياس (25) فقرة وقد قام الباحث باعتماد المقياسين المذكورة بعد عرضهما على الخبراء والمختصين إجراء التعديلات فيما يتناسب وعمل الباحث والملحق (1) يوضح ذلك

وفي ضوء النتائج التي جرى التوصل إليها وجد ان :

هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والولاء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة .



وعليه فقد اوصى الباحث بضرورة ارضاء اعضاء الهيئة التدريسية عن طريق تلبية حاجاتهم وطموحاتهم بشكل عادل ، وكذلك وضع نظام ترفقيات وحوافز لاعضاء الهيئة التدريسية الذين يحصلون على مؤهلات علمية عالية .

استخدم الباحث المصطلحات التالية في البحث :-

الكلمات المفتاحية: (الرضا الوظيفي ، الولاء المهني ، اعضاء الهيئة التدريسية).

rawiaalsoltani@yahoo.com

Job satisfaction professional loyalty among faculty members in the College of Physical Education and Sports Science for Girls / University of Baghdad relationship

Abstract

Objectives include research to identify the focus of Job Satisfaction among faculty members as well as to identify the Professional Loyalty they have and thus to identify the relationship between Job Satisfaction and Professional Loyalty .

The research hypotheses are hypotheses statistically significant between Job Satisfaction and Professional Loyalty relationship with the faculty members in the College of Physical Education Baghdad University and formed the research sample of (60) by researcher has used the measurements of Job Satisfaction and Professional Loyalty . measure for Job Satisfaction prepared by the (intisarmohammed (2003) on the faculty which consists of the original five axes .this means the scale of (45 paragraph) . Professional Loyalty prepared by muneerahmed (2011). survey on working in public institutions in Riyadh consists scale of three axes with. (25) vertebra . The researcher mentioned after the adoption of the two scales presented to experts and specialists and the change in proportion to the work of the researcher and Annex (1) shows that

:The summary of the results that have been reached are

There are significant relationship between Job Satisfaction and Professional Loyalty among .faculty members at the university



Therefore, it was recommended researcher need to be satisfied in his field to increase his .Professional Loyalty .similar studies on other universities

- :The researcher used the following terms in the search

Keywords : (Professional Loyalty, faculty member ,Job Satisfaction)

1-المقدمة

إن الجامعة تشكل الجزء الأكثر أهمية في العملية التربوية لهذا يكون التركيز على نجاح العملية التعليمية في الجامعة ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها يعتمدان بالدرجة الأولى على كفاية أعضاء هيئة التدريس فيها إضافة إلى توفر الإمكانيات المادية والإدارية اللازمة . وفي السنوات الماضية بدأ الاهتمام يتزايد في دراسة موضوع الحوافز والرضا عن العمل او عدم الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي وقد ظهر هذا الاهتمام نتيجة لزيادة الشعور بأهمية ومكانة أعضاء هيئة التدريس في رسم مستقبل مجتمعاتهم والقوة التي يملكونها في تطوير ونقل الأهداف والغايات لمؤسسات التعليم العالي وكذلك للاعتقاد السائد بأن أعضاء هيئة التدريس الراضين عن عملهم هم اكثر قدرة على القيام بواجباتهم وبمستوى اعلي من الفاعلية من زملائهم غير الراضين (1:18) .

وان التحفيز العلمي يستلزم أصلا العمل على توفير أفضل الشروط الممكنة لتحقيق الاستقرار الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وتأمين أفضل الظروف الوظيفية التي تكفل لهم الاستقرار النفسي في مكان العمل فالاستقرار الوظيفي والنفسي يهيئ لعضو هيئة التدريس المناخ المناسب لتركيز جهده وتفكيره على تطوير اهتماماته الأكاديمية

ولهذا فان الرضا الوظيفي يعتبر من الأمور البالغة الأهمية لكونه مؤشرا لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته سواء الأسرية او الاجتماعية فمن هنا أصبحت التنظيمات الناجحة وقادتها المتميزون تهتم بالإفراد العاملين وتوليهم العناية المناسبة وأخذت أيضا تبذل الجهد وتنفق الأموال الطائلة لاختيار أفضلهم كفاءة فنقوم بتدريبهم تدريبا مناسباً يتفق وتطلبات العمل وتمنحهم الحوافز المادية والمعنوية والتي من الممكن ان تسهم في سد احتياجاتهم المختلفة وفي المقابل فان كل ما هو مطلوب من هؤلاء هو الولاء لهذه التنظيمات والاخلاص في خدمتها وتقديم الاداء والجهد المتميز لتحقيق اهدافها بكفاءة وفاعلية ويظهرون رغبة قوية في عدم تركهما والانتقال منها الى غيرها فيما يعود عليها بالفوائد الكثيرة (19:2) . وبالنظر إلى أهمية متغير الرضا الوظيفي ولتعدد الوظائف التي يؤديها هذا المتغير مما يزيد من معدلات ولاء الهيئة التدريسية والذي يعتبر عاملا هاما في ضمان ونجاح واستمرار الجامعة ، ونظرا لأهمية الدور الذي يلعبه



أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات من تأثير في المجتمع كان لا بد من الاهتمام بدراسة العوامل المتعلقة برضاهم الوظيفي والمشاكل التي يواجهونها من اجل ضمان عطائهم وإخلاصهم وتفانيهم في تحقيق أهداف المجتمع وخلق البيئة التربوية الفعالة التي تعتبر الهدف الاسمي للتعليم العالي وعليه فإن الرضا الوظيفي والولاء المهني يعتبرون من أهم ركائز التي يقوم عليها العمل الاداري الا ان الدراسات التي تناولت هذا الموضوع قليلة في مجال الرياضي لذلك ولأهمية الموضوع كان ميلاد هذه الدراسة

ويقع على عاتق الجامعات مسؤولية إعداد الكوادر الفنية والأكاديمية وتزويد المجتمع بما يحتاج له من تلك الكوادر, ونظرا لأهمية الدور الذي يلعبه أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات من تأثير في المجتمع , كان لا بد من الاهتمام بدراسة العوامل المتعلقة برضاهم الوظيفي والمشاكل التي يواجهونها من اجل ضمان عطائهم وإخلاصهم وتفانيهم في تحقيق اهداف المجتمع وخلق البيئة التعليمية الفعالة التي تعتبر الهدف الاسمي للتعليم العالي ويعتبر الرضا الوظيفي احد مقومات الاساسية في العملية التعليمية فعلى الادارة العليا للجامعات ان ترضي فئاتها لتعزز الولاء لديهم وبالتالي سوف يكون لعضو الهيئة التدريسية دور كبير في ولاء وانتمائه للجامعة وعدم تركه لها بالرغم من وجود حوافز ومغريات خارجية , ومن هنا رأى الباحث بأن دراسة الرضا الوظيفي والولاء المهني لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات موضوعا جديرا بالبحث والدراسة لذلك كان لا بد من اجراء دراسة علمية وفق منهجية واضحة , ومن هنا وجب على الكليات التي ترغب في تحقيق اهدافها وخلق مستوى علمي فعال بذل جهود ملحوظة والاهتمام بالمعوقات التي يواجهها اعضاء الهيئة التدريسية التي بدورها تعزز الولاء لديهم لان غياب الرضا الوظيفي الداعم للولاء ينعكس سلبا على العملية العلمية , ولأهمية الرضا لاعضاء الهيئة التدريسية في تحقيق الولاء المهني لديهم فإن هذه الدراسة سوف نحاول التعرف على مدى تأثير الرضا الوظيفي على الولاء المهني لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات .

ويهدف البحث الى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات /جامعة بغداد والتعرف على درجة الولاء المهني لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات /جامعة بغداد والتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء المهني لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات /جامعة بغداد .

2- إجراءات البحث

1-2 منهجية البحث : استخدمت الباحث المنهج الوصفي وبالاسلوب المسحي لملائمته وطبيعة المشكلة التي يراد بحثها .

2-2 عينة البحث : تم اختيار مجتمع البحث بالطريقة العمدية المتكونة من اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات / جامعة بغداد والبالغ عددهم (66) مدرس وقد تم استبعاد (6) مدرسين طبقت عليهم التجربة الاستطلاعية ، وبذلك اصبح مجموع العينة التي تم تطبيق التجربة الرئيسية عليهم (60) عضو

3-2 ادوات البحث ووسائل جمع المعلومات :-

1-3-2 وسائل جمع البيانات

- 1 - المصادر والمراجع العربية .
 - 2 - المقابلات الشخصية لذوي الخبرة والاختصاص .
 - 3 - التجربة الاستطلاعية .
 - 4 - المقاييس .
- 1 - مقياس الولاء المهني المعد من قبل منير ابراهيم احمد طالب لسنة (2011) ويتألف من ثلاث مجالات وهي المجال الاول (الولاء الاستمراري وكانت فقراته 1،2،3،4،5) واما المجال الثاني الولاء العاطفي فكانت فقراته (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 6 ، 7،8 ، 9 ، 10، 11 ، 12 ، 13 ، 14 ، 15 ، 16 ، 17 ، 18 ، 19 ، 20) والمجال الثالث الولاء المعياري فكانت فقراته (21 ، 22 ، 23 ، 24 ، 25) وكانت مجموع الفقرات (25) فقرة وتكون الاجابة حسب مقياس لكرت الخماسي (وافق بشدة، اوافق، محايد، معارض، معارض بشدة) وقد قام الباحث بعرضه على الخبراء والمختصين في مجال الادارة والتنظيم والاختبارات والملحق (1) يوضح ذلك .

- 2 - مقياس الرضا الوظيفي المعد من قبل انتصار محمد طه سلامة لسنة (2003) لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية والذي يتألف من خمسة مجالات وهي المجال الاول (شعور الموظف تجاه طبيعة العمل والوظيفة وكانت فقراته (1،5،8،18 ، 23،25،35) والمجال الثاني (شعور الموظف تجاه العلاقة مع الزملاء وكانت فقراته 11،13،14،24،29،39،40،3،7،12،16،17،19،22،26،30،31،33) والمجال الرابع (شعور الموظف تجاه انظمة الترقيات والحوافز 4،9،10،15،20،27،34،36،37،38) والمجال الخامس (شعور الموظف تجاه انظمة الرواتب 2،6،41،21،42،43،45) وبذلك كان مجموع الفقرات (45) فقرة وقد تكون الاجابة حسب مقياس لكرت الخماسي (وافق بشدة، اوافق، محايد، معارض، معارض بشدة) قام الباحث بأعتماد المقياس المذكور بعد عرضه على الخبراء والمختصين في مجال الادارة والتنظيم والاختبارات والملحق (2) يوضح ذلك .

4-2 اجراءات البحث الميدانية

1-4-2 التجربة الاستطلاعية

ان الهدف من التجربة الاستطلاعية هو التعرف على ملائمة فقرات الاداتين فضلا عن معرفة مدى وضوح الفقرات للمستجوب والاجابة على الاسئلة والاستفسارات ان وجدت وذلك الوقوف على السليبيات



والايجابيات كافة التي من الممكن تصادف الباحث في اثناء القيام ببحثه لذا قام الباحث بتطبيق التجربة الاستطلاعية على عينة قوامها (6) من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/جامعة بغداد بتاريخ (2015/1/4) .

5-2 المواصفات العلمية

الصدق الظاهري

قام الباحث بعرض مقياس الرضا الوظيفي (انتصار محمد طه سلامة) ومقياس الولاء ال مهني(منير ابراهيم احمد) على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الادارة والتنظيم والاختبارات والقياس ملحق (3) ولابداء الرأي في التعديلات ان استلزم الامر بما يتناسب وعمل الباحث وقد طلب منهم ابداء ارائهم بكل فقرة من فقرات المقياسيين فقد اكد الجميع صلاحية جميع فقرات المقياسيين من حيث صلاحيتها ووضوحها لقياس الغرض الذي وضعت من اجله .

الثبات

لحساب معامل الثبات استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية . اذا تم التطبيق على عينة مؤلفة من (6) من اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات/جامعة بغداد وبعد تقييم نتائج المقاييس استخدم معامل الارتباط بيرسون بين نصفي المقياس وأسفرت النتائج عن ظهور نسبة ثبات عالية لكلا المقياسيين .

6-2 التجربة الرئيسية : بعد التأكد من صلاحية الاداتين لقياس الغرض الذي وضع من اجله

- تم تطبيق مقياسي الرضا الوظيفي والولاء المهني على اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات /جامعة بغداد، بتاريخ (2015/1/11) .

7-2 الوسائل الإحصائية المستخدمة : (16: 25)

- 1 - الوسط الحسابي .
- 2 - الانحراف المعياري .
- 3 - معامل الارتباط ومعامل تحديد العلاقة .

3- عرض ومناقشة النتائج :



1-3 عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالتعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالولاء المهني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات /جامعة بغداد

جدول (1)

يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيري الرضا الوظيفي والولاء المهني لعينة البحث

| الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | المتغيرات |
|-------------------|---------------|---------------------|
| 2، 42 | 18، 36 | الولاء الاستمراري |
| 5، 28 | 66، 47 | الولاء العاطفي |
| 3، 11 | 17، 21 | الولاء المعياري |
| 10، 91 | 102، 04 | درجة المقياس الكلية |
| 23، 56 | 114 ، 65 | الرضا الوظيفي |

يتضح من الجدول أعلاه إن قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لابعاد الولاء المهني كالاتي :
 قيمة الوسط الحسابي لمجال الولاء الاستمراري (18 ، 36) ولمجال الولاء العاطفي (66 ، 47) ولمجال الولاء المعياري (17 ، 21) وبأنحرافات معيارية لمجال الولاء الاستمراري (2 ، 42) ولمجال الولاء العاطفي (5 ، 28) ولمجال الولاء المعياري (3 ، 11) اما قيمة الوسط الحسابي لمقياس الولاء المهني (102 ، 04) وبانحراف معياري (10 ، 91) كما يتضح من الجدول اعلاه ان قيمة الوسط الحسابي لمقياس الرضا الوظيفي (114 ، 65) وبأنحراف معياري (23 ، 56)

جدول (2)

يبين قيم معاملات الارتباط بين الرضا الوظيفي والولاء المهني

| المتغيرات | قيمة ر المحسوبة | قيمة ر الجدولية | الدلالة الاحصائية |
|---------------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| الولاء الاستمراري | 0 ، 211 | 0 ، 231 | غير معنوي |
| الولاء العاطفي | 0 ، 186 | 0 ، 231 | غير معنوي |
| الولاء المعياري | 0 ، 147 | 0 ، 231 | غير معنوي |
| درجة المقياس الكلية | 0 ، 209 | 0 ، 231 | غير معنوي |



وعند دراسة الارتباط بين مقياس الرضا الوظيفي والولاء المهني بلغ قيمة معاملات الارتباط المحسوبة لمجال الولاء الاستمراري (0، 211) ومجال الولاء العاطفي (0، 186) ومجال الولاء المعياري (0، 147) وان قيمة معامل الارتباط المحسوبة بصورة عامة بين مقياس الرضا الوظيفي والولاء المهني كانت (0، 209) ويتضح من جدول أعلاه ان قيم مقياس الولاء المهني كانت غير معنوية عند مقارنتها (ر) الجدولية (0، 231) تحت مستوى دلالة (0، 05) ودرجة حرية (58) وهذا يدل على ان اعضاء الهيئة التدريسية يشعرون بأن المعايير أو الطريقة التي تتم فيها الترقيات تخضع لمعايير واضحة ومحددة عدد الساعات المعتمدة التي يقوم بتدريسها أوقات غير مناسبة له وشعوره بأن راتبه الذي يتقاضاه لا يتناسب وحجم العمل الذي يؤديه وان قلة إشراك اعضاء الهيئة التدريسية بالايادات والمؤتمرات والندوات الداخلية والخارجية مما يؤدي الى قلة اكتساب الخبرة بالمهنة وبقائها وبالتالي يؤدي الى عدم تحقيق العضو اهداف الجامعة ورفع مستواها ومنه سوف لا يبذل جهد في انجاح عملها وذلك لشعوره بأن اهدافه تتفاوت مع اهدافها وهذا يدل على عدم رضاه عن عمله الوظيفي بحيث انه يشعر اذا تلقى اي عمل براتب افضل من راتبه يقرر ترك عمله والذهاب الى العمل الجديد وذلك لاحساسه بان ما يقوم به من عمل هو دون ما يتقاضاه من راتب وذلك لانه يشعر بأن ادارة الجامعة لاتهتم بعضو هيئة التدريس مما يفقد شعوره بالنشاط والحيوية واستنزاف طاقته وشعوره بالإحباط لعدم قدرته على تحقيق الأهداف التي يصبو إليها كعضو هيئة تدريسية وبالتالي كلما زاد الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس في الجامعة كلما زاد الولاء المهني لهؤلاء الأعضاء .

4 - الخاتمة

استنتجت الباحثة من خلال دراستها بان اغلب أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة لا يملكون الرضا الوظيفي و إن اغلب أعضاء الهيئة التدريسية بحاجة إلى تعزيز الولاء المهني ووجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والولاء المهني لدى بعض أعضاء الهيئة التدريسية

وتوصي الباحثة بالاهتمام بأرضاء أعضاء الهيئة التدريسية عن طريق تلبية حاجاتهم والذي بدوره ينعكس ايجابا في تحقيق مستويات الكفاية والانجاز و ضرورة بتطبيق مقياس الولاء المهني للوصول باعضاء الهيئة التدريسية الى تطوير مؤهلاتهم العلمية

المصادر

- 1- سلامة طناش : الرضا عن العمل لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاردنية ، مجلة دراسات ، الجامعة الاردنية ، (1990)
- 2- محمد قاسم القريوتي : مبادئ الادارة : النظريات والعمليات والوظائف ، دار صنعاء للنشر والتوزيع ، دار وائل للطباعة والنشر ، عمان ، الاردن (2001)



3- Poter ,L ,steers R . ,mowday R . , and boulian ,p.,(1974)."organizational committent job satisfaction ,and turnover among psychiatric technicians,journal of applied psy chology,p59

4 - (2) حسن محمد المفيدي؛ اثر الاساليب القيادية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين المحافظة الاحساء التعليمية،رسالة ماجستير منشورة،مجلة مركز البحوث التربوية بمحافظة قطر ، 1996،ص57

5-smith,p,kendall,l,and tlullin c,(1969)the measurement of satisfaction in work and retirement .chicago; rand mchally

6- احمد ابراهيم احمد: الجوانب السلوكية في الادارة المدرسية ، دار الفكر العربي القاهرة مصر ، (1998)

7-Herbert,G,(1980).Personal human resources management I ilihois :Rechardlewin , INC

8- نادية محمود الشريف : دراسة مقارنة لنمط المناخ المؤسسي وعلاقته برضا المعلم عن مهنته في مدارس المقررات والمدارس التقليدية ، الكويت ، مجلة العلوم الاجتماعية ، 13 (3) ، (1985)

9- حامد بدر : الرضا الوظيفي لاجراء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت – دراسة علمية تطبيقية ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد الثالث (1983)

10- خالد العمري : مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس في الاردن وعلاقته ببعض خصائصهم الشخصية والوظيفية ، مؤتة للبحوث والدراسات (1992)

11 - احمد عبد الرزاق : العلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى الاخصائيين الاجتماعيين في المجال التعليمي والمجال الطبي (دراسة مقارنة) ، مجلة القاهرة للخدمات الاجتماعية ، العدد الخامس عشر ، الجزء الاول ، (2004)

12-shuman,j,t,(1982).the relationship beteen organizational climate,leader,and teacher jopjatisfaction in government secondary schools for boys in ramallah district .unpublished thesis of master of arts in education ,bizeit university

13- مأمون عبد القادر عوراتي : (العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي لدى الاداريين في الوزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين (2003).

14-المكتبة الافتراضية:حوار مع خبراء وسائل الاعلام الاجتماعي مجلة (وسائل الاعلام العالمية الكندية) جامعة اوتاوا،مجلد 5 ،الاصدار 2



14-communication via the auditory, tactile, and kinesthetic senses ,k.iece- 11
transaction on information theory issn : 00189448:1967;13;1,p11-21.iece
.dol :10 .1109 /tit.1967.1053963

15-محمد جاسم الياسري ؛ مبادئ الاحصاء التربوي ، ط2 ، 2011، بابل ، ص25

العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء المهني لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبلقاء/جامعة بغداد

حضرة الدكتور
المحترم

تحية طيبة وبعد

يقوم الباحث بدراسة (العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء المهني لدى اعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبلقاء/جامعة بغداد) ولتحقيق هدف الدراسة تعرض الباحثة اليكم استبانة من قسمين يتالف القسم الاول من الرضا الوظيفي ،بينما يدور الثاني حول الولاء المهني ارجو منكم التكرم بدراسة فقرات الاستبانة ثم الاجابة عليها بموضوعية ،وسوف تستخدم المعلومات الواردة فيها لاغراض البحث العلمي فقط .

شاكرين تعاونكم معنا

الباحث

راوية عبد الفتاح عطوف

ملحق (1)

مقياس الولاء المهني

| اولا / الولاء الاستمراري : المبني على تراكم المصالح والحاجة للعمل | | | | | |
|--|---|-----------|------|-------|------------|
| ت | الفقرات | وافق بشدة | وافق | محايد | معارض بشدة |
| 1 | استمر في وظيفتي الحالية حتى الان بسبب حاجتي لها وليس لانني ارغب في العمل بهذه الجامعة | | | | |
| 2 | ان ترك العمل يعود علي بالمخاطرة | | | | |
| 3 | استمر بالعمل في الجامعة لانه ليس لدي اي خيار اخر غير الاستمرار فيها | | | | |
| 4 | ستصاب حياتي بالارتباك اذا تركت العمل في الجامعة | | | | |
| 5 | بقاتي وتمسكي بالعمل في الجامعة حاليا سيكسبني مستقبلا | | | | |
| ثانيا / الولاء العاطفي : حب العمل في الجامعة والحرص على تحقيق اهدافها والدفاع عنها | | | | | |
| 6 | اشعر بالفخر عندما اخبر الاخرين بانني اعمل في هذه الجامعة | | | | |
| 7 | اتحدث باعزاز عن الجامعة وانها مؤسسة عظيمة تستحق العمل بها | | | | |
| 8 | اشعر بسعادة بالغة لاختياري العمل في الجامعة وفضلها على جهات اخرى كان يمكنني ان اعمل بها | | | | |
| 9 | اشعر بالارتباط والولاء للجامعة واعمل فيها | | | | |
| 10 | ساكون مسرورا لو قضيت بقية حياتي الوظيفية اعمل في هذه الجامعة | | | | |
| 11 | انا مستعد ان ابذل قصارى جهدي لاساعد على نجاح الجامعة وتحقيق اهدافها | | | | |
| 12 | اجد ان كثيرا من القيم التي تؤمن بها الجامعة تتوافق مع قيمي وافكاري | | | | |
| 13 | الجامعة تعطيني الكثير لتحسين ادائي والوصول الى الاهداف المشتركة التي تتطابق مع افكاري | | | | |
| 14 | واجه صعوبة كبيرة في الاتفاق مع توجهات وسياسات الجامعة فيما يختص | | | | |



| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|----|---|
| | | | | | 15 | هناك قناعة لدي بالعمل بالجامعة |
| | | | | | 16 | ادافع عن الجامعة في كل المواقف دون ان يطلبمني ذلك |
| | | | | | 17 | لدي استعداد للقيام باي مهمة توكل الي للدفاع عن الجامعة وتحسين صورتها في اي مناسبة |
| | | | | | 18 | اهتم بمستقبل الجامعة لانها الافضل من باقي الجامعات |
| | | | | | 19 | اهتم كثيرا بسمعة الجامعة اثناء ادائي لمهامي الوظيفية الاعتيادية |
| | | | | | 20 | نحن في الجامعة اسرة واحدة |
| ثالثا / الولا المعيارى : القائم بناء ضغوط الاخرين للاستمرار في العمل بالجامعة | | | | | | |
| | | | | | 21 | ارفض ترك الجامعة طالما التحقت بالعمل بها |
| | | | | | 22 | ارفض ترك العمل في الجامعة لان مدرائي لن يكونوا مستريحين لتركي للعمل معهم |
| | | | | | 23 | استمر في عملي الحالي في الجامعة حتى لا اتعرض لانتقاد الزملاء اذا تركت العمل |
| | | | | | 24 | استمر في عملي الحالي في الجامعة حتى لا اتعرض لانتقاد الاخرين من خارج العمل اذا تركت العمل |
| | | | | | 25 | اشعر ان لدي التزام بالاستمرار في العمل في الجامعة |

ملحق (3)

اسماء السادة الخبراء

| مكان العمل | الاختصاص | اسماء الخبراء | ت |
|---|----------------------------------|---------------|---|
| كلية الادارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية | ادارة وتنظيم | أ0د فؤاد علي | 1 |
| كلية الادارة والاقتصاد، جامعة مستنصرية | ادارة وتنظيم، | أ0د ارادنخليل | 2 |
| كلية التربية الرياضية ،جامعة بغداد. | فلسفة وتاريخ التربية الرياضية | أ0د حأسن ناجي | 3 |
| كلية التربية الرياضية، جامعة مستنصرية. | اختبارات وقياس | أ0د علي سلمان | 4 |
| كلية التربية الرياضية ، جامعة بغداد | اختبارات وقياس | أ0د صالح راضي | 5 |