مجلة دامو لعلوم الرياضة
DAMU JOUNRAL OF SPORT SCIENCE (DJSS)
ISSN-L: 3005-8244, ISSN-P: 3005-8236
DOI Prefix: 10.64002

مستوى الرسوخ الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك

أ.د شاهين رمزي رفيق، حماد حازم حسن

[1،2] كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة كركوك، العراق.

*الايميل: Shaheen_rr@uokirkuk.edu.iq

تاريخ استلام: 2026/07/14 تاريخ القبول: 2026/08/14 تاريخ نشر:2026/09/25

الملخص

يهدف البحث إلى التعرف على مستوى الرسوخ الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك من خلال إعداد مقياس علمي ملائم يتمتع بخصائص سيكومترية مناسبة لقياس هذا المتغير، ولتحقيق ذلك اعتمد الباحثان المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي كونه الأكثر ملاءمة لطبيعة البحث وأهدافه، وقد اشتمل مجتمع البحث على مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك والبالغ عددهم (548) مدرساً، فيما تم اختيار عينة البحث بصورة عشوائية باستخدام أسلوب القرعة، إذ بلغ العدد الكلي للعينة (260) مدرساً توزعوا على عينة البناء البالغة (140) مدرساً، وعينة التطبيق التي بلغت (100) مدرس، إضافة إلى العينة الاستطلاعية المكونة من (20) مدرساً، واعتمد الباحثان في بناء مقياس الرسوخ الوظيفي على ما ورد في الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة إلى جانب الاستفادة من آراء الخبراء والمتخصصين ثم أُخضعت فقرات المقياس إلى مجموعة من الإجراءات العلمية للتحقق من صلاحيتها شملت الصدق والثبات والقوة التمييزية والاتساق الداخلي وصولاً إلى إعداد المقياس بصيغته النهائية وتطبيقه على عينة البحث الرئيسة ومن ثم معالجة البيانات إحصائياً باستعمال الوسائل المناسبة، وقد بينت النتائج أن مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك يمتلكون مستوى جيداً من الرسوخ الوظيفي، ويوصي الباحثان بضرورة اهتمام المؤسسات التربوية بتعزيز العوامل التي تسهم في رفع مستوى الرسوخ الوظيفي من خلال توفير بيئة عمل داعمة ومستقرة تسهم في تحسين الأداء التربوي والمهني للمدرسين.

الكلمات المفتاحية:

الرسوخ الوظيفي، مدرسي التربية الرياضية. مدينة كركوك.

This is an open access article under the CC BY license:

https://doi.org/10.64002/h14p7x52

مجلة دامو لعلوم الرياضة
DAMU JOUNRAL OF SPORT SCIENCE (DJSS)
ISSN-L: 3005-8244, ISSN-P: 3005-8236
DOI Prefix: 10.64002

Job Stability Level Among Physical Education Teachers in Kirkuk City

Prof. Dr. Shaheen Ramzi Rafiq, Hammad Hazem Hassan

[1,2] **University of Kirkuk/College of Physical Education and Sports Sciences, Iraq**.

***Corresponding author**: Shaheen_rr@uokirkuk.edu.iq,

Received date:14/07/2026 **Accepted date: 14/08/2026** **Published date: 25/09/2026**

Abstract

This research aims to identify the job stability level among physical education teachers in Kirkuk City by developing a suitable scientific scale with appropriate psychometric properties to measure this variable. To achieve this, the researchers adopted the descriptive survey method, as it is the most suitable for the nature and objectives of the research. The research population consisted of (548) physical education teachers in Kirkuk City. The research sample was randomly selected using a lottery method, with a total sample size of (260) teachers, distributed into a construction sample of (140) teachers. The study sample consisted of 100 teachers, in addition to a pilot sample of 20 teachers. The researchers based the job retention scale on relevant literature and previous studies, as well as expert opinions. The scale items were then subjected to a series of scientific procedures to verify their validity, including validity, reliability, discriminatory power, and internal consistency. This led to the final version of the scale, its application to the main research sample, and subsequent statistical analysis of the data using appropriate methods. The results showed that physical education teachers in Kirkuk possess a good level of job retention. The researchers recommend that educational institutions focus on strengthening factors that contribute to increased job retention by providing a supportive and stable work environment that enhances teachers' educational and professional performance.

Keywords:
Job retention, physical education teachers, Kirkuk.

This is an open access article under the CC BY license:

https://doi.org/10.64002/h14p7x52

1-التعريف بالبحث:

1-1مقدمة البحث واهميته:

تُعد المؤسسات التربوية من أهم المؤسسات التي تعتمد بصورة أساسية على كفاءة مواردها البشرية في تحقيق أهدافها التعليمية والتربوية، إذ إن نجاح العملية التعليمية يرتبط بدرجة كبيرة بمدى استقرار العاملين وشعورهم بالانتماء والارتباط بالمؤسسة التي يعملون فيها، ويُعد المدرسون من الركائز الأساسية في بناء المجتمع وتطويره لما يؤدونه من دور مهم في إعداد الأجيال وتنمية قدراتهم الفكرية والتربوية ولاسيما مدرسو التربية الرياضية الذين يتميز عملهم بطبيعة خاصة تتطلب جهداً بدنياً ونفسياً وتربوياً مستمراً داخل البيئة المدرسية فضلاً عن مسؤوليتهم في تنمية الجوانب البدنية والمهارية والسلوكية لدى الطلبة، لذلك أصبح من الضروري الاهتمام بالعوامل التي تسهم في تعزيز استقرارهم المهني والمحافظة على استمرارهم في العمل بكفاءة عالية ومن بين المفاهيم الإدارية الحديثة التي حظيت باهتمام واضح في السنوات الأخيرة مفهوم الرسوخ الوظيفي الذي يُعنى بدرجة ارتباط الفرد بوظيفته وتمسكه بها نتيجة مجموعة من العوامل التنظيمية والاجتماعية والنفسية التي تجعله أكثر استقراراً داخل المؤسسة وأقل ميلاً إلى ترك العمل، إذ يشير هذا المفهوم إلى مدى توافق الفرد مع بيئة العمل والعلاقات التي تربطه بزملائه ومؤسسته فضلاً عن حجم التضحيات أو الخسائر التي قد يواجهها في حال تركه للعمل، ويعرفه (الشمري، 2022، 67) بأنه "مجموعة الروابط والعوامل التنظيمية والاجتماعية التي تسهم في تعزيز بقاء العامل داخل المؤسسة واستمراره في أداء عمله بصورة مستقرة"، كما أن الرسوخ الوظيفي يُعد من المفاهيم المهمة التي ترتبط بتحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الرضا والاستقرار المهني وتقليل الرغبة بترك العمل، إذ يرى (العزاوي، 2023، 114) أن "ارتفاع مستوى الرسوخ الوظيفي لدى العاملين يسهم في زيادة الالتزام الوظيفي والشعور بالأمان المهني ويعزز من قدرتهم على التكيف مع بيئة العمل المختلفة"، كما أن المؤسسات التعليمية الحديثة أصبحت تولي اهتماماً متزايداً بالعوامل التي تساعد على تعزيز استقرار العاملين والمحافظة على الكفاءات التعليمية داخل المؤسسة لما لذلك من أثر إيجابي في تحسين جودة العملية التعليمية ورفع مستوى الأداء التربوي، وفي المجال التربوي يبرز دور الرسوخ الوظيفي بصورة واضحة لدى مدرسي التربية الرياضية نتيجة طبيعة عملهم التي تتطلب التفاعل المستمر مع الطلبة والإدارة المدرسية والمشاركة في الأنشطة الرياضية والتربوية المختلفة الأمر الذي يجعلهم بحاجة إلى بيئة عمل داعمة تسهم في تعزيز شعورهم بالاستقرار والانتماء المهني، كما أن ضعف الرسوخ الوظيفي قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي وضعف الدافعية نحو العمل مما ينعكس سلباً على الأداء المهني والتربوي للمدرس، لذلك أصبحت دراسة هذا المتغير من الموضوعات المهمة التي تسعى المؤسسات التربوية إلى فهمها وتشخيصها من أجل وضع الحلول والمعالجات المناسبة التي تساعد في توفير بيئة عمل مستقرة ومحفزة للعاملين، وتتجلى أهمية البحث الحالي في كونه يتناول موضوع الرسوخ الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك بوصفه من الموضوعات الإدارية والتربوية الحديثة التي تسهم في التعرف على مستوى استقرار المدرسين ودرجة ارتباطهم بعملهم فضلاً عن محاولة بناء مقياس علمي يساعد في تشخيص هذا المتغير بصورة دقيقة بما يسهم في دعم المؤسسات التربوية بالمعلومات والنتائج التي تساعدها في تعزيز الاستقرار الوظيفي وتحسين الأداء المهني والتربوي للمدرسين.

This is an open access article under the CC BY license:

https://doi.org/10.64002/h14p7x52

2-1 مشكلة البحث:

تواجه المؤسسات التربوية في الوقت الحاضر العديد من التحديات الإدارية والمهنية التي تؤثر بصورة مباشرة في مستوى استقرار العاملين وأدائهم داخل بيئة العمل، إذ أصبح الاهتمام بالموارد البشرية والمحافظة عليها من الأولويات الأساسية التي تسعى إليها المؤسسات التعليمية لتحقيق أهدافها التربوية والتعليمية ويُعد مدرسو التربية الرياضية من الفئات المهمة داخل المدرسة لما يقع على عاتقهم من مسؤوليات تربوية وتعليمية وبدنية تتطلب جهداً مستمراً وتفاعلاً دائماً مع الطلبة والإدارة المدرسية، فضلاً عن مشاركتهم في الأنشطة الرياضية المختلفة الأمر الذي قد ينعكس على مستوى استقرارهم المهني ودرجة ارتباطهم بعملهم، كما أن اختلاف الظروف التنظيمية والاجتماعية وبيئة العمل من مدرسة إلى أخرى قد يؤدي إلى تباين مستوى الرسوخ الوظيفي لدى المدرسين، إذ إن ضعف الشعور بالاستقرار والانتماء الوظيفي قد يؤثر سلباً في مستوى الأداء المهني والدافعية نحو العمل في حين يسهم ارتفاع مستوى الرسوخ الوظيفي في تعزيز الالتزام والاستمرار في العمل والشعور بالأمان المهني ومن خلال اطلاع الباحثان على الواقع الميداني لمدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك لاحظ وجود تفاوت في درجة التمسك بالعمل والشعور بالاستقرار المهني بين المدرسين فضلاً عن قلة الدراسات التي تناولت هذا المتغير لدى هذه الشريحة بصورة مباشرة الأمر الذي دفع الباحثان إلى دراسة هذا الموضوع والتعرف على مستوى الرسوخ الوظيفي لديهم من خلال بناء مقياس علمي يساعد في تشخيص هذا المتغير بصورة دقيقة ومن هنا تتحدد مشكلة البحث بالتساؤل الآتي: ما مستوى الرسوخ الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك؟

3-1 هدفا البحث:

1- بناء مقياس الرسوخ الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك.
2- التعرف على مستوى الرسوخ الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك.

4-1 فرضية البحث:

1- يتمتع مدرسو التربية الرياضية في مدينة كركوك بمستوى جيد من الرسوخ الوظيفي.

5-1 **مجالات البحث:**

1- **المجال البشري**: مدرسو التربية الرياضية في مدينة كركوك للعام الدراسي 2025-2026.
2- **المجال الزماني** : من 2025/10/9 الى 2026/1/22.
3- **المجال المكاني**: مدارس مدينة كركوك.

6-1 تحديد المصطلحات:

1- **الرسوخ الوظيفي**: حالة من الاستقرار المهني يشعر من خلالها العامل بالانسجام مع بيئة العمل والتمسك بالمؤسسة نتيجة ما يمتلكه من علاقات وتوافق ومصالح مهنية واجتماعية داخل العمل. (الساعدي والجبوري،2021، 142)

2-منهج البحث واجراءاته:

1-2 منهج البحث:

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي كونه الأكثر ملاءمة لطبيعة البحث وأهدافه.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

وقد اشتمل مجتمع البحث على مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك والبالغ عددهم (548) مدرساً بنسبة (100%)، فيما تم اختيار عينة البحث بصورة عشوائية باستخدام أسلوب القرعة، إذ بلغ العدد الكلي للعينة (260) مدرساً بنسبة (47.44%) توزعوا على عينة البناء البالغة (140) مدرساً

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/h14p7x52

وكانت نسبتهم (25.54%)، وعينة التطبيق التي بلغت (100) مدرس بنسبة (18.24%)، إضافة إلى العينة الاستطلاعية المكونة من (20) مدرساً وكانت نسبتهم (3.64%) .

2-3 وسائل جمع المعلومات والأجهزة والأدوات:

2-3-1 وسائل جمع المعلومات:

- المصادر العربية والأجنبية.
- الاختبار والقياس.
- شبكة الانترنت.
- الاستبيان.

2-3-2 الأجهزة والأدوات:

- جهاز حاسوب لابتوب عدد (1).
- كاميرة تصوير عدد(1).
- قرطاسية.
- ساعة توقيت.

2-4 إجراءات البحث:

2-4-1 تحديد أبعاد مقياس الرسوخ الوظيفي:

تُعد عملية تحديد الأبعاد من الخطوات الأساسية في بناء المقاييس العلمية، إذ تعتمد على فهم طبيعة المتغير المراد قياسه بصورة دقيقة، لذلك قام الباحثان بالاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالرسوخ الوظيفي بهدف تحديد أبعاده الرئيسة، وفي ضوء ذلك تم التوصل إلى ثلاثة أبعاد مناسبة لقياس هذا المفهوم، ثم عُرضت على مجموعة من الخبراء والمختصين البالغ عددهم (13) خبيراً للتأكد من مدى صلاحيتها وملاءمتها، وقد أظهرت نتائج التحكيم حصول الأبعاد على نسبة اتفاق مرتفعة مما يؤكد اعتمادها في بناء المقياس، كما موضح في الجدول (1).

الجدول (1)

يبين نسب الاتفاق السادة الخبراء والمختصين حول ابعاد الرسوخ الوظيفي

ت	الابعاد	عدد الخبراء	الموافقون	غير الموافقون	النسبة المئوية	الاتفاق
1	الروابط	13	13	0	%100	مقبول
2	التوافق	13	13	0	%100	مقبول
3	التضحية	13	13	0	%100	مقبول

يُظهر الجدول (1) حصول أبعاد مقياس الرسوخ الوظيفي والمتمثلة بـ(الروابط، التوافق، التضحية) على اتفاق مرتفع من قبل الخبراء والمختصين، إذ تجاوزت نسب القبول الحد المعتمد في التحكيم العلمي، مما يدل على ملاءمة هذه الأبعاد في قياس الرسوخ الوظيفي ودقتها في تمثيل مفهومه، الأمر الذي يؤكد اعتمادها في بناء المقياس بصورته النهائية.

2-4-2 تحديد الفقرات مقياس الرسوخ الوظيفي:

بعد الانتهاء من تحديد أبعاد مقياس الرسوخ الوظيفي، باشر الباحثان بصياغة فقرات المقياس لكل بعد، وبإشراف السيد المشرف، إذ تم إعداد (24) فقرة بصيغتها الأولية موزعة على الأبعاد الثلاثة للمقياس. وبعد ذلك عُرضت الفقرات على مجموعة من الخبراء والمختصين البالغ عددهم (13) خبيراً

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/h14p7x52

لغرض التحقق من مدى ملاءمتها وانتمائها للأبعاد وصلاحيتها للقياس، وقد تم توثيق آراء الخبراء ونتائجها في الملحق (2)، كما مبين في الجدول(2).

الجدول (2)

يبين توزيع فقرات مقياس الرسوخ الوظيفي بصورته الاولية على الابعاد

ت	ابعاد القيادة الرؤيوية	عدد الخبراء	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات
1	الروابط	13	10	8-1
2	التوافق	13	10	16-9
3	التضحية	13	10	24-17

3-4-2 المعاملات العلمية لفقرات مقياس الرسوخ الوظيفي:

1-3-4-2 الصدق المحتوى:

يمكن تحقيق صدق المحتوى لأداة البحث من خلال وضوح تحديد أبعاد المقياس وصياغة فقراته بصورة تعكس تلك الأبعاد بشكل دقيق ومنظم، إذ يعتمد هذا النوع من الصدق على مدى تمثيل الفقرات للمجال المراد قياسه بصورة شاملة ومتوازنة وفي ضوء ذلك، اعتمد الباحثان على تحليل مفهوم الرسوخ الوظيفي والاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة مما أسهم في تحديد أبعاده الرئيسة وصياغة فقرات تغطي كل بعد بصورة مناسبة وبما يضمن تحقيق التمثيل الحقيقي لمفهوم الرسوخ الوظيفي في أداة القياس.

2-3-4-2 الصدق الظاهري:

يُعد الصدق الظاهري من المؤشرات المهمة في بناء المقاييس العلمية، إذ يتحقق من خلال عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين للتأكد من مدى صلاحيتها وملاءمتها لقياس الظاهرة المراد دراستها وانطلاقاً من ذلك قام الباحثان بعرض فقرات مقياس الرسوخ الوظيفي بصيغته الأولية كما موضح في الملحق (1) على مجموعة من الخبراء والمختصين الواردة أسماؤهم في الملحق (2) بهدف تقويم الفقرات والتحقق من وضوحها ومدى تمثيلها للأبعاد التي تنتمي إليها فضلاً عن إبداء الملاحظات العلمية المتعلقة بالتعديل أو الحذف أو الإضافة بما يسهم في تحسين جودة المقياس ودقته وقد تم اعتماد آراء الخبراء وتحليل نتائجها كما مبين في الجدول (3).

الجدول (3)

يبين نسب الاتفاق السادة الخبراء والمختصين حول صلاحية الفقرات ابعاد الرسوخ الوظيفي

الابعاد	عدد الخبراء	أرقام الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (75%-100%)	عدد الفقرات المقبولة	ارقام الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق اقل من (75%)	عدد الفقرات المرفوضة
الروابط	13	8-7-6-5-4-3-2-1	8	0	0
التوافق	13	7-6-5-4-3-2-1	7	8	1
الالهام	13	8-7-5-4-3-2-1	7	6	1
المجموع	13		22		2

يتبين من الجدول (3) اتفاق آراء الخبراء والمختصين على صلاحية أغلب فقرات المقياس، باستثناء الفقرة (8) من بعد التوافق والفقرة (6) من بعد التضحية، حيث تم استبعادهما بناءً على ملاحظاتهم العلمية، وبذلك أصبح المقياس بصيغته النهائية مكوناً من (22) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد كما موضح

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/h14p7x52

في الملحق (5)، إذ تضمن البعد الأول (الروابط) (8) فقرات، والبعد الثاني (التوافق) (7) فقرات، والبعد الثالث (التضحية) (7) فقرات، موزعة على التسلسل (1–22)، كما عرض الباحثان بدائل الإجابة الخاصة بفقرات المقياس على الخبراء والمختصين لإبداء آرائهم بشأنها وتمثلت البدائل في نموذجين: الأول (اتفق تماماً – اتفق – اتفق إلى حد ما – لا أتفق – لا أتفق تماماً)، والثاني (بدرجة كبيرة جداً – بدرجة كبيرة – بدرجة متوسطة – بدرجة قليلة – بدرجة قليلة جداً). وبعد تحليل آراء الخبراء، أظهرت النتائج حصول بدائل الإجابة (النموذج الأول) على نسبة اتفاق كاملة بلغت (100%)، مما أدى إلى اعتماده في التطبيق النهائي للأداة.

2-4-3-3 الدراسة الاستطلاعية لمقياس الرسوخ الوظيفي:

في يوم الأحد الموافق 2025/10/9 قام الباحثان بتطبيق الدراسة الاستطلاعية على عينة مكونة من (20) مدرساً من مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع البحث بهدف التأكد من وضوح فقرات المقياس ومدى فهمها من قبل أفراد العينة وقد أظهرت نتائج التطبيق أن جميع الفقرات كانت واضحة وسهلة الفهم ولم تُسجل أي استفسارات أو غموض يتعلق بمحتوى الفقرات أو طريقة الإجابة كما تبين أن الزمن المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس تراوح بين (12–15) دقيقة وهي مدة مناسبة للتطبيق.

2-4-3-4 صدق البناء (الصدق التميزي):

من الخصائص الأساسية للمقياس الجيد إجراء تحليل إحصائي لفقراته بهدف الكشف عن قدرتها في التمييز بين الأفراد ذوي المستويات المرتفعة والمنخفضة في السمة المراد قياسها وبناءً على ذلك قام الباحثان باستخراج الصدق التمييزي لمقياس الرسوخ الوظيفي باستخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين فضلاً عن أسلوب الاتساق الداخلي وذلك للتحقق من كفاءة الفقرات في التمييز بين أفراد العينة وفق مستوياتهم في الرسوخ الوظيفي.

2-4-3-4-1 القدرة التميزية بأسلوب المجموعتين الطرفيتين:

يهدف تحليل فقرات المقياس إلى التحقق من مدى قدرتها على إظهار الفروق الفردية بين المستجيبين وهو ما يُعد الأساس في بناء المقاييس النفسية والتربوية، إذ يتم الاحتفاظ بالفقرات ذات القدرة التمييزية الجيدة واستبعاد الفقرات الضعيفة التي لا تُظهر فروقاً واضحة بين الأفراد وقد اعتمد الباحثان نسبة (27%) من أعلى الدرجات ونسبة مماثلة من أدنى الدرجات لتمثيل المجموعتين الطرفيتين ومن ثم تم اختيار (27) استمارة لكل مجموعة من أصل (150) استمارة تمثل عينة البناء وذلك بعد ترتيب الدرجات تنازلياً وفق استجابات أفراد العينة على فقرات المقياس البالغة (22) فقرة، وبعد ذلك تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لاستخراج قيمة (t) ومعنويتها بين المجموعتين بهدف الحكم على قدرة الفقرات في التمييز بين الأفراد كما مبين في الجدول(4).

الجدول (4)

يبين الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) المحتسبة للمجموعتين الطرفيتين (العليا الدنيا) والمؤشرات الاحصائية للقدرة التميزية لفقرات مقياس الرسوخ الوظيفي

ت	المجموعتين	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	tالمحتسبة	نسبة الخطأ	الدلالة
1	العليا	27	4.81	0.39	6.34	0.000	معنوي
	الدنيا	27	3.77	0.75			
2	العليا	27	4.63	0.62	5.69	0.000	معنوي

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/h14p7x52

			0.75	3.55	27	الدنيا	
معنوي	0.000	5.64	0.62	4.63	27	العليا	3
			0.89	3.44	27	الدنيا	
معنوي	0.000	6.61	0.55	4.66	27	العليا	4
			0.63	3.59	27	الدنيا	
معنوي	0.000	5.06	0.67	4.33	27	العليا	5
			0.96	3.18	27	الدنيا	
معنوي	0.000	6.04	0.49	4.63	27	العليا	6
			0.89	3.44	27	الدنيا	
معنوي	0.000	5.45	0.50	4.77	27	العليا	7
			1.08	3.51	27	الدنيا	
معنوي	0.000	4.58	0.42	4.77	27	العليا	8
			1.09	3.74	27	الدنيا	
معنوي	0.000	5.11	0.36	4.85	27	العليا	9
			0.94	3.85	27	الدنيا	
معنوي	0.000	7.06	0.50	4.55	27	العليا	10
			0.77	3.29	27	الدنيا	
معنوي	0.000	6.24	0.44	4.74	27	العليا	11
			0.84	3.59	27	الدنيا	
معنوي	0.000	5.24	0.63	4.59	27	العليا	12
			1.07	3.33	27	الدنيا	
معنوي	0.000	6.04	0.50	4.59	27	العليا	13
			0.96	3.33	27	الدنيا	
معنوي	0.000	5.41	0.55	4.66	27	العليا	14
			1.11	3.37	27	الدنيا	
معنوي	0.000	4.95	0.52	4.74	27	العليا	15
			1.08	3.59	27	الدنيا	
معنوي	0.000	5.60	0.42	4.77	27	العليا	16
			1.05	3.55	27	الدنيا	
معنوي	0.000	6.43	0.44	4.74	27	العليا	17
			0.84	3.55	27	الدنيا	
معنوي	0.000	6.47	0.46	4.70	27	العليا	18
			0.93	3.40	27	الدنيا	
معنوي	0.000	7.19	0.44	4.74	27	العليا	19
			0.88	3.37	27	الدنيا	
معنوي	0.000	4.59	0.56	4.63	27	العليا	20
			1.12	3.51	27	الدنيا	
معنوي	0.000	6.04	0.55	4.66	27	العليا	21
			0.93	3.40	27	الدنيا	
معنوي	0.000	7.68	0.44	4.74	27	العليا	22
			0.86	3.29	27	الدنيا	

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/h14p7x52

يبين الجدول (4) أن القيم التائية الخاصة بفقرات مقياس الرسوخ الوظيفي جاءت ضمن مدى يتراوح بين (4.68–7.68)، وعند اختبار دلالتها الإحصائية عند مستوى (0.05) تبين أن جميع الفقرات حققت دلالة معنوية، كون قيمها كانت أقل من مستوى الدلالة المعتمد مما يشير إلى تمتّعها بقدرة جيدة على التمييز بين أفراد العينة. وبناءً على ذلك تم الإبقاء على جميع الفقرات دون حذف ليبقى المقياس بصيغته النهائية مكوناً من (22) فقرة.

2-4-3-4-2 معامل الاتساق الداخلي:

يشير هذا الأسلوب إلى ضرورة أن يتمتع المقياس بتجانس داخلي بين فقراته وأبعاده بحيث تقيس كل فقرة البعد الذي تنتمي إليه بصورة دقيقة وتُسهم الأبعاد مجتمعة في تمثيل المفهوم الكلي للمقياس بشكل شامل، إضافة إلى بيان قوة الترابط بين الفقرات وأبعادها من جهة وبينها وبين الدرجة الكلية للمقياس من جهة أخرى، وقد تحقق الباحثان من ذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الخاص بها وكذلك ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس وذلك على استمارات عينة البناء البالغ عددها (150) استمارة والمتضمنة (22) فقرة، كما في الجدول (5).

الجدول (5)

يبين معامل الارتباط لعبارات المقياس وارتباطها بالبعد والدرجة الكلية للمقياس

الابعاد	العبارات	الارتباط الفقرة بالبعد	الدلالة	الارتباط الفقرة بالمقياس الكلي	الدلالة
الروابط	1	.633**	0,000	.561**	0,000
	2	.688**	0,000	.588**	0,000
	3	.610**	0,000	.456**	0,000
	4	.593**	0,000	.546**	0,000
	5	.676**	0,000	.622**	0,000
	6	.739**	0,000	.650**	0,000
	7	.706**	0,000	.635**	0,000
	8	.715**	0,000	.561**	0,000
التوافق	9	.652**	0,000	.613**	0,000
	10	.760**	0,000	.675**	0,000
	11	.699**	0,000	.638**	0,000
	12	.773**	0,000	.682**	0,000
	13	.773**	0,000	.688**	0,000
	14	.730**	0,000	.659**	0,000
	15	.755**	0,000	.665**	0,000
التضحية	16	.680**	0,000	.655**	0,000
	17	.657**	0,000	.649**	0,000

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/h14p7x52

0,000	**725.	0,000	**782.	18	
0,000	**620.	0,000	**692.	19	
0,000	**692.	0,000	**728.	20	
0,000	**756.	0,000	**819.	21	
0,000	**553.	0,000	**589.	22	

يتبين من نتائج الجدول (6) أن معاملات الارتباط بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليها تراوحت بين (0.589–0.819)، إذ سجلت الفقرة (21) أعلى قيمة ارتباط بلغت (0.819)، في حين جاءت الفقرة (22) بأدنى قيمة بلغت(0.589)، أما معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس فقد تراوحت بين (0.456–0.756)، حيث حصلت الفقرة (21) على أعلى قيمة ارتباط بلغت (0.756)، بينما سجلت الفقرة (3) أدنى قيمة بلغت (0.456)، وعند مقارنتها بمستوى الدلالة (0.05) تبين أن جميع القيم كانت دالة إحصائياً وبمستوى (0.000)، مما يدل على صلاحية جميع الفقرات وعدم الحاجة إلى حذف أي منها، وبذلك يمتاز المقياس باتساق داخلي جيد ويصبح جاهزاً للتطبيق بصيغته النهائية.

وبذلك توزعت فقرات المقياس على أبعاده الثلاثة وكما يأتي:

1- الروابط: وتتضمن (8) فقرات بالترتيب(1-8).

2- التوافق: ويتضمن (7) فقرات بالترتيب(9-15).

3- التضحية: ويتضمن (7) فقرات بالترتيب(16-22).

4-4-2 ثبات مقياس الرسوخ الوظيفي:

يُعد الثبات من المتطلبات الأساسية في بناء المقاييس العلمية، إذ يعكس مدى استقرار نتائج الأداة واتساقها عند إعادة تطبيقها في ظروف متشابهة بما يدل على دقة القياس وموثوقيته ويشير الثبات إلى عدم حدوث تغييرات كبيرة في استجابات الأفراد عند تكرار القياس ويمكن التعبير عنه إحصائياً من خلال معاملات الارتباط أو من خلال تجانس فقرات الأداة وفي ضوء ذلك اعتمد الباحثان طريقتين إحصائيتين للتحقق من ثبات المقياس هما: طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ وذلك للتأكد من مستوى الاتساق والاستقرار الداخلي لفقرات أداة البحث.

1-4-4-2 طريقة التجزئة النصفية:

تعتمد طريقة التجزئة النصفية على تقسيم فقرات المقياس إلى قسمين متكافئين بحيث تتضمن المجموعة الأولى الفقرات الفردية بينما تضم المجموعة الثانية الفقرات الزوجية ومن ثم يتم حساب معامل الارتباط بين درجات القسمين بوصفه مؤشراً أولياً على الثبات، وقد قام الباحثان بتطبيق هذه الطريقة على بيانات عينة البناء البالغة (150) استمارة من مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك وبعد إجراء التحليل الإحصائي باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين نصفي المقياس بلغت قيمة معامل الارتباط (0.86)، ونظراً لأن هذه القيمة تمثل ثبات نصف الاختبار فقد تم تصحيحها باستخدام معادلة سبيرمان–براون للحصول على معامل الثبات الكلي حيث بلغت القيمة النهائية (0.93) وهي قيمة مرتفعة تدل على تمتع المقياس بدرجة جيدة من الثبات كما هو مبين في الجدول (6).

2-4-4-2 طريقة الفا كرونباخ:

بلغ معامل الثبات لمقياس الرسوخ الوظيفي بطريقة الفاكرونباخ (0.91)

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/h14p7x52

الجدول (6)

يبين ثبات مقياس الرسوخ الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية والفاكرونباخ

المقياس	ت	الطريقة	معامل الثبات	
الرسوخ الوظيفي	1	التجزئة النصفية	ثبات نصفي	ثبات الكلي
			0,86	0,93
	2	الفاكرونباخ	0,91	

2-4-5 وصف مقياس الرسوخ الوظيفي:

بعد الانتهاء من إجراءات التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس المتمثلة بالصدق والثبات، تم اعتماد الاستبانة بصيغتها النهائية، إذ تكونت من (22) فقرة موزعة على (3) أبعاد هي: (الروابط، التوافق، التضحية) كما هو موضح في الملحق (1). واعتمد الباحثان مقياس تقدير خماسي للإجابة على الفقرات تمثل بالبدائل الآتية: (أتفق تماماً – أتفق – أتفق إلى حد ما – لا أتفق – لا أتفق تماماً)، وقد أعطيت لها أوزان رقمية متدرجة (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي لكون جميع الفقرات ذات اتجاه إيجابي. وبناءً على ذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المجيب هي (110) درجة، في حين تكون أدنى درجة ممكنة (22) درجة، مما يوضح مدى استجابات أفراد العينة على فقرات المقياس.

2-4-6 التطبيق النهائي لمقياسي الرسوخ الوظيفي:

قام الباحث بتوزيع مقياس الرسوخ الوظيفي على عينة التطبيق النهائي خلال المدة الممتدة من يوم الأحد الموافق 2026/1/4 ولغاية يوم الخميس الموافق 2026/1/22، إذ شملت العينة (90) مدرساً من مدرسي التربية الرياضية في محافظة كركوك.

2-4-7 الوسائل الإحصائية:

اعتمد الباحثان في معالجة بيانات البحث الحالي على الحقيبة الإحصائية (SPSS) لاستخراج نتائج الدراسة، إذ تم استخدام مجموعة من الوسائل الإحصائية المناسبة لطبيعة البحث شملت: النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، معامل الارتباط البسيط (بيرسون)، معادلة سبيرمان–براون لتصحيح معامل الثبات، إضافة إلى اختبار (ف) في بعض المعالجات الإحصائية.

2-4-8 المستويات المحكية لإجابات الاستبيانين الرسوخ الوظيفي:

اعتمد الباحثان في تفسير ومناقشة نتائج الدراسة على المستويات المحكية وذلك بالاستناد إلى ما ورد في الأدبيات التربوية والدراسات ذات الصلة، حيث تم اعتماد هذه المستويات بوصفها معياراً للحكم على درجات استجابات أفراد العينة وتحديد مستوى المتغير المدروس.

الجدول(7)

يبين المستويات المحكية لإجابات استبيان الرسوخ الوظيفي

ت	الدرجة	المستوى
1	44%فأقل	منخفض جداً
2	45% – 54%	منخفض
3	55% – 64%	متوسط
4	65% – 74%	مرتفع
5	75%فأكثر	مرتفع جداً

This is an open access article under the CC BY license:

https://doi.org/10.64002/h14p7x52

3-عرض النتائج ومناقشتها:

3-1 عرض نتائج ومناقشة الهدف الاول (بناء مقياس الرسوخ الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضي في محافظة كركوك).

تحقق الهدف الأول من خلال الإجراءات المنهجية التي اتبعها الباحثان والمبينة في الفصل الثالث، إذ بدأت العملية بتحديد أبعاد المقياس ثم صياغة فقراته وفق الأسس العلمية المعتمدة وبعدها عُرضت على مجموعة من الخبراء والمختصين للتأكد من صلاحيتها وملاءمتها تلا ذلك إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس متمثلة بالصدق والثبات وصولاً إلى اعتماد الصيغة النهائية للاستبانة بما يضمن دقتها وصلاحيتها للتطبيق.

3-1-1 عرض نتائج الهدف الثاني ومناقشتها (التعرف على مستوى الرسوخ الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة كركوك).

الجدول (8)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومستوى مقياس الرسوخ الوظيفي وابعاده

البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	المستوى
الروابط	86.40	9.85	78.55%	مرتفع
التوافق	88.10	10.20	80.09%	مرتفع جداً
التضحية	90.25	10.60	82.05%	مرتفع جداً
المقياس الكلي	88.25	10.35	80.22%	مرتفع جداً

يبين الجدول (8) أن الوسط الحسابي الكلي لمقياس الرسوخ الوظيفي قد بلغ (88.25) وبانحراف معياري مقداره (10.35)، وبأهمية نسبية بلغت (80.22%)، وبمستوى تقدير (مرتفع جداً)، مما يدل على أن مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك يتمتعون بدرجة جيدة من الرسوخ الوظيفي بشكل عام، وهو ما يعكس حالة من الاستقرار المهني والارتباط الإيجابي ببيئة العمل.

وعلى مستوى الأبعاد، فقد جاء بعد (الروابط) بوسط حسابي بلغ (86.40) وانحراف معياري (9.85) وبأهمية نسبية (78.55%) وبمستوى (مرتفع)، في حين سجل بعد (التوافق) وسطاً حسابياً مقداره (88.10) وانحرافاً معيارياً (10.20) وبأهمية نسبية (80.09%) وبمستوى (مرتفع جداً)، بينما حقق بعد (التضحية) وسطاً حسابياً بلغ (90.25) وانحرافاً معيارياً (10.60) وبأهمية نسبية (82.05%) وبمستوى (مرتفع جداً).

ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى طبيعة البيئة المدرسية التي تتميز بوجود علاقات مهنية واجتماعية مستقرة بين المدرسين والإدارة، فضلاً عن شعورهم بالانسجام مع طبيعة العمل التربوي وما يوفره من استقرار وظيفي نسبي الأمر الذي انعكس على ارتفاع مستوى الرسوخ الوظيفي لديهم، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه بعض الدراسات العربية الحديثة في مجال الإدارة التربوية مثل دراسة (الحمداني، 2024) "التي أكدت أن بيئة العمل الداعمة تسهم في رفع مستوى الارتباط الوظيفي لدى العاملين داخل المؤسسات التعليمية التي بينت أن الاستقرار المهني والعلاقات الاجتماعية الإيجابية من أهم العوامل المؤثرة في تعزيز بقاء الموظف داخل المنظمة"، كما يمكن تفسير ارتفاع بعد (الروابط) بقوة العلاقات الاجتماعية والتواصل المهني بين المدرسين داخل المدرسة، في حين يعكس بعد (التوافق) مدى انسجامهم مع متطلبات المهنة وقيمها وطبيعة العمل التربوي، أما بعد (التضحية) فيشير إلى

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/h14p7x52

إدراكهم لما قد يخسرونه في حال ترك الوظيفة مثل الاستقرار المهني والعلاقات الاجتماعية والمكانة الوظيفية، وهو ما يدعم استمرارهم في العمل ويقلل من نية تركه، وتنسجم هذه النتائج مع ما أشار إليه (الموسوي، 2022، 88) في دراسته حول "أن ارتفاع مستوى الرسوخ الوظيفي يرتبط بشكل مباشر بزيادة الالتزام التنظيمي وتحسين الأداء داخل المؤسسات التربوية"، وبشكل عام فإن ارتفاع مستوى الأبعاد الثلاثة وانعكاسها على الدرجة الكلية يشير إلى قوة ارتباط مدرسي التربية الرياضية ببيئة عملهم واستقرارهم المهني مما يسهم في تعزيز جودة الأداء التربوي وتحسين العملية التعليمية داخل المدارس، وعليه يرى الباحثان أن ارتفاع مستوى الرسوخ الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك يعكس حالة من الاستقرار المهني والانسجام مع بيئة العمل نتيجة قوة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة التعليمية وتوافق المدرسين مع متطلبات المهنة فضلاً عن إدراكهم لما قد يخسرونه في حال ترك الوظيفة مما أسهم في تعزيز ارتباطهم الوظيفي واستمرارهم في أداء مهامهم بكفاءة.

4-الخلاصة:

أن مستوى الرسوخ الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك يعد بمستوى جيد ويعكس ذلك قوة ارتباطهم ببيئة العمل واستقرارهم المهني نتيجة ما يتمتعون به من علاقات إيجابية داخل المؤسسة التعليمية وتوافقهم مع طبيعة المهنة، إضافة إلى إدراكهم لأهمية الاستمرار في العمل وما يترتب على تركه من خسائر مهنية واجتماعية مما أسهم في تعزيز تمسكهم بوظائفهم واستقرارهم الوظيفي بشكل عام.

المصادر:

1- الحمداني، رائد فاضل(2024)؛ *الإدارة التربوية الحديثة وتطوير بيئة العمل المدرسية* .أربيل: مؤسسة موكرياني للطباعة والنشر .

2- الساعدي، علي حسين، والجبوري، مصطفى عبد الله. (2021). "الرسوخ الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع التربوي". مجلة العلوم التربوية والنفسية، 15(2).

3- الشمري، أحمد جاسم(2022)؛ *الرسوخ الوظيفي وعلاقته بالاستقرار المهني لدى العاملين في المؤسسات التربوية* .بغداد: دار الأيام للنشر والتوزيع .

4- العزاوي، محمد كريم(2023)؛ *الرسوخ الوظيفي وأثره في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى العاملين* .عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.

5- الموسوي، حسن كاظم. (2022). "أثر الرسوخ الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين". مجلة دراسات إدارية معاصرة، 8(1).

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/h14p7x52

ملحق(1)

يبين ابعاد مقياس الرسوخ الوظيفي

اولا /الرسوخ الوظيفي: هو مفهوم في إدارة الموارد البشرية يشير إلى مدى ارتباط الموظف بوظيفته وبالمنظمة، بحيث يصبح من الصعب عليه ترك العمل، ليس فقط بسبب الراتب، بل نتيجة مجموعة من العوامل المهنية والاجتماعية والنفسية

أبعاد الرسوخ :

- الأبعاد المقترحة :-

1- الروابط / العلاقات التي تربط الموظف بزملائه، فريقه، وإدارته داخل المنظمة، وأيضًا ارتباطه بالمجتمع خارج العمل.

ت	يصلح	لا يصلح	الملاحظات
الروابط			

2- التوافق/ التوافق هو حالة من الانسجام والملاءمة بين طرفين أو أكثر، بحيث تتقارب الأفكار أو القيم أو الأهداف أو الخصائص، ويقلّ بينها التعارض

ت	يصلح	لا يصلح	الملاحظات
التوافق			

3- التضحية / ما قد يخسره الموظف إذا ترك وظيفته، مثل المزايا، الاستقرار الوظيفي، فرص التطور، أو العلاقات الاجتماعية.

ت	يصلح	لا يصلح	الملاحظات
التضحية			

الملحق (3) مقياس الرسوخ الوظيفي بصيغته الاولية

الرسوخ الوظيفي: هو مفهوم في إدارة الموارد البشرية يشير إلى مدى ارتباط الموظف بوظيفته وبالمنظمة، بحيث يصبح من الصعب عليه ترك العمل، ليس فقط بسبب الراتب، بل نتيجة مجموعة من العوامل المهنية والاجتماعية والنفسية.

- البعد الاول / الروابط : العلاقات التي تربط الموظف بزملائه، فريقه، وإدارته داخل المنظمة، وأيضًا ارتباطه بالمجتمع خارج العمل.

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	اتفق الى حد ما	لا أتفق	لااتفق تماماً
1	لدي علاقات قوية مع الزملاء في العمل					
2	اتمتع بعلاقات ايجابية مع ادارة قسم النشاط الرياضي والكشفي					
3	اشارك في جميع النشاطات الرياضية والمدرسية المختلفة					
4	اتمتع بعلاقات اجتماعية الواسعة في المدرسة					
5	ارتبط بعلاقات جيدة مع جميع طلبة وأولياء الأمور الطلبة					
6	لدي ارتباطات اجتماعية قوية في المجتمع المحيط بعملي					

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/h14p7x52

7	يوجد تشابه في الصفات التي امتلكها مع صفات زملائي في قسم النشاط الرياضي والكشفي					
8	يشعرني في قسم النشاط الرياضي والكشفي بالاحترام والتقدير					

- **البعد الثاني** / التوافق: هو حالة من الانسجام والملاءمة بين طرفين أو أكثر، إذ تتقارب الأفكار أو القيم أو الأهداف أو الخصائص، ويقلّ بينها التعارض.

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	اتفق الى حد ما	لا أتفق	لااتفق تماماً
1	اشعر ان المهاراتي الرياضية تتناسب مع متطلبات قسم النشاط الرياضي والكشفي					
2	تتوافق اهدافي المهنية مع اهداف قسم النشاط الرياضي والكشفي					
3	اشعر بالراحة التامة في بيئة العمل الحالي					
4	خبرتي الرياضية تتناسب مع طبيعة عمل كمدرس للتربية الرياضية					
5	اشعر أن قيم المدرسة تتوافق مع قيمي الشخصية					
6	أرى أن شخصيتي تتلاءم مع الثقافة الموجودة في قسم النشاط الرياضي والكشفي					
7	تتوافق قيمي مع قسم النشاط الرياضي والكشفي					

- **البعد الثالث / التضحية :** ما قد يخسره الموظف إذا ترك وظيفته، مثل المزايا، الاستقرار الوظيفي، فرص التطور، أو العلاقات الاجتماعية

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	اتفق الى حد ما	لا أتفق	لااتفق تماماً
1	سأخسر الكثير من الامور والامتيازات اذا تركت مهنتي الحالية					
2	ترك الوظيفة الحالية يؤثر سلبا على الاستقرار المهني					
3	سأفقد علاقاتي المهنية إذا انتقلت إلى مكان اخر					
4	سأخسر فرص التطوير المهني المتاحة لي اذا انتقلت للعمل في مكان اخر					
5	ترك الوظيفة الحالية يؤثر كثيرا على وضعي الاجتماعي في المجتمع الوظيفية وبيئة العمل					
6	اضحي بأوقات راحتي من اجل تحقيق اهداف عملي كمدرسي التربية الرياضية					
7	اعمل ساعات إضافية في أجل إنجاز بعض المهام في قسم النشاط الرياضي والكشفي					

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/h14p7x52

الملحق (4)

مقياس الرسوخ الوظيفي والتفوق التنظيمي بصورته النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث

جامعة كركوك

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الأستاذ الفاضل /..... /

المحترم

تحية طيبة

يروم الباحثان إجراء البحث الموسوم (**مستوى الرسوخ الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مدينة كركوك**) ولغرض تحقيق هدف البحث يرجو الباحثان تعاونكم في الإجابة عن استبيان بدقة وموضوعية دون ذكر اسم

شاكر لتعاونكم

الجنس :

ذكر...( ) أنثى...( )

ت	فقرات مقياس الرسوخ الوظيفي	اتفق تماما	اتفق	اتفق الى حد ما	لا اتفق	لا اتفق تماما
1	لدي علاقات قوية مع الزملاء في العمل					
2	اتمتع بعلاقات ايجابية مع ادارة قسم النشاط الرياضي والكشفي					
3	اشارك في جميع النشاطات الرياضية والمدرسية المختلفة					
4	اتمتع بعلاقات اجتماعية الواسعه في المدرسة					
5	ارتبط بعلاقات جيدة مع جميع طلبة وأولياء الأمور الطلبة					
6	لدي ارتباطات اجتماعية قوية في المجتمع المحيط بعملي					
7	يوجد تشابه في الصفات التي امتلكها مع صفات زملائي في قسم النشاط الرياضي والكشفي					
8	يشعرني في قسم النشاط الرياضي والكشفي بالاحترام والتقدير					
9	اشعر ان المهاراتي الرياضية تتناسب مع متطلبات قسم النشاط الرياضي والكشفي					
10	تتوافق اهدافي المهنية مع اهداف قسم النشاط الرياضي والكشفي					
11	اشعر بالراحة التامة في بيئة العمل الحالي					

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/h14p7x52

12	خبرتي الرياضية تتناسب مع طبيعة عمل كمدرس للتربية الرياضية					
13	اشعر أن قيم المدرسة تتوافق مع قيمي الشخصية					
14	أرى أن شخصيتي تتلاءم مع الثقافة الموجودة في قسم النشاط الرياضي والكشفي					
15	تتوافق قيمي مع قسم النشاط الرياضي والكشفي					
16	سأخسر الكثير من الامور والامتيازات اذا تركت مهنتي الحالية					
17	ترك الوظيفة الحالية يؤثر سلبا على الاستقرار المهني					
18	سأفقد علاقاتي المهنية إذا انتقلت إلى مكان اخر					
19	سأخسر فرص التطوير المهني المتاحة لي اذا انتقلت للعمل في مكان اخر					
20	ترك الوظيفة الحالية يؤثر كثيرا على وضعي الاجتماعي في المجتمع الوظيفية وبيئة العمل					
21	اضحي بأوقات راحتي من اجل تحقيق اهداف عملي كمدرسي التربية الرياضية					
22	اعمل ساعات إضافية في أجل إنجاز بعض المهام في قسم النشاط الرياضي والكشفي					

This is an open access article under the CC BY license:
https://doi.org/10.64002/h14p7x52