



The relationship between job satisfaction and mental health among Iraqi Police College physical training teachers

Ahmed Jawed Kazim Hiba^{*1}, Assist. Prof. Dr Raad Abdul Ameer Finjan¹

¹ College of Physical Education and Sport Sciences, University of Babylon, Iraq.

* Corresponding author, Email: ahmedhaba1980@gmail.com

Received: 20/03/2023

Accepted: 06/05/2023

Abstract

The study's objective is to establish measures of job satisfaction and mental health in physical education teachers to determine their level and identify the relationship between job satisfaction and mental health in physical education teachers. The research community consisted of (210) physical education teachers at the Iraqi Police Academy in Baghdad, and the research sample was selected using the comprehensive inventory method. The job satisfaction scale had (40) items representing (5) dimensions, namely (material and moral incentives, satisfaction with promotion and advancement opportunities, satisfaction with the work group, social relationships and the relationship with colleagues), satisfaction with working conditions, satisfaction with the type of work). The mental health scale included (34) items that represented (6) dimensions, namely (self-awareness and acceptance, optimism in the future, responsibility, self-confidence and impulse control, level of ambition, and value system). The research sample was subjected to two scales. The sample was extracted at four standard levels, and the results were extracted using the statistical bag (SPSS). Among the study's findings was a significant direct correlation between job satisfaction and psychological health among physical education teachers. One of the research's recommendations is to pay attention to mental health because it is important for physical training teachers at the Iraqi Police College.

Keywords: Job satisfaction, mental health, physical training teachers.

الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى معلمي التدريب البدني في كلية الشرطة العراقية

أحمد جواد كاظم هبة^{1*}, أم.د. رعد عبد الامير فنجان¹

¹كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة بابل، العراق.

*البريد الإلكتروني للمؤلف المراسل: ahmedhaba1980@gmail.com

الخلاصة

يهدف البحث الى بناء مقياسي الرضا الوظيفي والصحة النفسية للتعرف على مستواهم لدى معلمي التدريب البدني، والتعرف على العلاقة الارتباطية ما بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى معلمي التدريب البدني. وتحدد مجتمع البحث من معلمي التدريب البدني في كلية الشرطة العراقية في بغداد والبالغ عددهم (210) معلم تدريب، واختيرت عينة البحث بطريقة الحصر الشامل، وتكون مقياس الرضا الوظيفي من (40) فقرة يمثلن (5) ابعاد وهي (الحواجز المادية والمعنوية، الرضا عن فرص الترقية والترفيه، الرضا عن جماعة العمل والعلاقات الاجتماعية والعلاقة مع الزملاء، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن طبيعة العمل)، وتكون مقياس الصحة النفسية من (34) فقرة يمثلن (6) ابعاد وهي (ادراك الذات وتقبلها، التفاؤل بالمستقبل، تحمل المسؤولية، الثقة بالنفس والتحكم بالانفعالات، مستوى الطموح، منظومة القيم)، وتم تطبيق المقياسان على عينة البحث، واستخرجت اربعة مستويات معيارية للعينة واستخدم الحقيبة الاحصائية (SPSS) لاستخراج النتائج، ومن الاستنتاجات التي خرج بها البحث وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى معلمي التدريب البدني، ومن التوصيات التي خرج بها البحث الاهتمام بمفهوم الصحة النفسية لما لها من اهمية لمعلمي التدريب البدني في كلية الشرطة العراقية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الصحة النفسية، معلمي التدريب البدني.

1- المقدمة:

يعد مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر مفاهيم علم النفس غموضاً وقد بدأ الاهتمام به مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي ومع ذلك ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة، وقد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا الوظيفي وهناك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد معنى محدد للرضا الوظيفي وعلى سبيل المثال: إن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة وفي تعريف آخر يشير بلوك إلى أن الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير المعلم للعمل وإدارته .

كما تعد الصحة النفسية من الأساسيات المهمة في حياة المعلم إذ أنها تؤدي إلى تحقيق التوافق والانسجام والتكامل بين خصائص شخصيته في جوانبها العقلية والانفعالية والدافعية، كما أنها تساهم في استثمار طاقاته، إذ ترتبط الصحة النفسية ارتباطاً وثيقاً بتطور علم النفس فبعد أن كانت تشير إلى خلو الفرد من الاضطرابات السيكولوجية والاضطرابات الانفعالية، أصبح يعبر عنها إيجابياً أي الجوانب الإيجابية في حياة الأفراد.

ولرضا الوظيفي جانب مهم في الصحة النفسية والتدريب البدني والتكيف مع المتغيرات المؤثرة في مجرى التدريب من قبل معلمي التدريب والمتدربين والمسؤولين وهذه المتغيرات تؤثر في سلوك المعلم وقراراته ، من كل ما تقدم فإن الدراسة الحالية ستعمل على الإجابة عن الأسئلة الآتية :

1. ما هي مستويات الرضا الوظيفي لدى معلمي التدريب البدني في كلية الشرطة العراقية.
 2. هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى معلمي التدريب البدني في كلية الشرطة العراقية.
- ويهدف البحث إلى بناء مقياس الرضا الوظيفي والصحة النفسية للتعرف على مستواهم لدى معلمي التدريب البدني ، والتعرف على العلاقة الارتباطية ما بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى معلمي التدريب البدني في كلية الشرطة العراقية.

2- منهجية البحث :

استعمل المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والدراسات المعيارية والارتباطية .

1-2 مجتمع البحث وعينته :

تحدد مجتمع البحث على معلمي التدريب البدني في كلية الشرطة العراقية – بغداد للعام الدراسي (2022-2023) والبالغ عددهم (210) معلم ، وتم اختيارهم جميعاً ليمثلو عينة البحث .

2-3 إجراءات بناء مقياس الرضا الوظيفي والصحة النفسية:

حددت (5) ابعاد لمقياس الرضا الوظيفي و(6) ابعاد لمقياس الصحة النفسية وعرضها على مجموعة من الأساتذة الخبراء المختصين في القياس والتقويم وعلم النفس الرياضي وعددهم (13) لبيان صلاحيتها من عدمه والاهمية النسبية لكل بعد ، وظهرت جميع الأبعاد معنوية ، إذ كانت فيها قيم (sig) أقل من (0.05) ، وجاءت جميع قيم درجات الأهمية النسبية بشكل مقبول لأنها أكبر من المحك البالغ (53,846) ، وبعدها تم استخراج عدد الفقرات لكل مقياس وتوزيعها على الأبعاد وفقاً للنسبة المئوية للاهمية النسبية ، واستعملت بدائل الإجابة الرباعية (وافق بشدة، وافق، لا وافق، لا وافق بشدة) ومفتاح التصحيح للفقرات الإيجابية (1,2,3,4) وللقرات السلبية (1,2,3,4) .

الجدول (1)**عدد الفقرات للابعاد مقياسي الرضا الوظيفي والصحة النفسية**

ت	ابعاد مقياس الرضا الوظيفي	عدد الفقرات	ابعاد مقياس الصحة النفسية	عدد الفقرات
1	الحوافز المادية والمعنوية	11	ادراك الذات وتقبلها	6
2	الرضا عن فرص الترقية والترقيع	8	التفاؤل بالمستقبل	6
3	الرضا عن جماعة العمل والعلاقات الاجتماعية والعلاقة مع الزملاء	11	تحمل المسؤولية	6
4	الرضا عن ظروف العمل	5	الثقة بالنفس والتحكم بالانفعالات	5

5	مستوى الطموح	5	الرضا عن طبيعة العمل	5
6	منظومة القيم		---	6
34	المجموع	40	المجموع	

2-4 التجربة الاستطلاعية للمقياسين :

طبق المقياسين على عينة استطلاعية والبالغه (10) معلم من معلمي التدريب البدني وذلك في يوم الاحد الموافق (2022/11/20) , في كلية الشرطة العراقية في بغداد ، واتضح أن متوسط الوقت المستغرق للإجابة عن المقياسان (20) دقيقة ، وبذلك أصبح المقياسان بتعليماتهما وفقراتهما جاهزان للتطبيق من أجل التحليل الإحصائي للفقرات .

2-5 تطبيق المقياسين على عينة البناء :

طبق المقياسان على عينة البناء وذلك في المدة من يوم الاحد الموافق (2022/11/27) الى يوم الخميس الموافق (2022/12/1) على معلمي التدريب البدني البالغ عددهم (85) معلماً من معلمي التدريب البدني وتم اضافة نتائج عينة التجربة الاستطلاعية والبالغ عددهم (10) معلماً ، ليكون العدد الكلي (95) معلماً .

2-6 التحليل الإحصائي للمقياسين :

أولاً : القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان) :

للكشف عن القدرة التمييزية لفقرات المقياسين ، تم تعيين نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا وكذلك الدرجات الدنيا ، وبلغ عدد الاستمارات عند كل مجموعة (23) استمارة ، واستبعاد نسبة (46%) الوسطى وعددها (39) استمارة ، وحساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات المقياسان باستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين وعدت قيمة (sig) دالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات ، وتبين ان جميع فقرات مقياسي الرضا الوظيفي والصحة النفسية مميزة .

ثانياً : معامل الاتساق الداخلي :

أ- علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس :

استعمل معامل (بيرسون) من أجل التحقق من الدلالة المعنوية لمعامل الارتباط بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم الكلية على المقياس ، وتبين ان قيمة (sig) لجميع فقرات مقياس الرضا الوظيفي هي اقل من (0.05) ، وفي مقياس الصحة النفسية أيضاً كانت جميع الفقرات معنوية ما عدا الفقرات (3 ، 19 ، 22 ، 24) ، وبذلك تكون عدد الفقرات المعنوية (30) فقرة .

ب- علاقة ارتباط درجة الفقرة بدرجة البعد الكلية :

تقوم هذه الطريقة على إيجاد معامل الارتباط البسيط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، وتأكد من دلالة معنوية الارتباط ، وتبين ان قيمة (sig) لجميع فقرات المقياسين هي اقل من (0.05) عند درجة حرية (84) .

ج- علاقة الارتباط بين درجات الأبعاد ودرجة المجموع الكلي للمقياس :

يوجد هذا النوع عن طريق استعمال معامل ارتباط (بيرسون) بين الدرجة الكلية للبعد الواحد والدرجة الكلية للمقياس ، وأظهرت ان المقياسان يتميزان بارتباط عالي مع الأبعاد الممثلة لها ، وذلك لان قيمة (sig) لجميع الأبعاد هي اقل من مستوى الدلالة (0.05) عند درجة حرية (84) .

2-7 الخصائص السيكومترية للمقياسين :

أولاً- صدق المقياس :

أ- الصدق الظاهري : تحقق هذا النوع من الصدق عندما عُرض مقياسي الرضا الوظيفي والصحة النفسية بإبعاده وفقراته وبدائله على مجموعة من الخبراء والمختصين في بعد علم النفس الرياضي والقياس والتقييم لإقرار صلاحية الأبعاد والفقرات .

ب- الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي) : تحقق هذا الصدق في مقياسي الرضا الوظيفي والصحة النفسية عن طريق التحليل الإحصائي لفقرات المقياسين وذلك عن طريق إيجاد معاملات التمييز بواسطة المجموعتان الطرفيتان والاتساق الداخلي .

ثانياً- ثبات المقياس :

أ- طريقة التجزئة النصفية : جرأت فقرات المقياسان إلى فقرات فردية وأخرى زوجية ، وحسب تباين الفقرات الفردية والزوجية وأخضاعها لمعامل (F) التباين للتأكد من تجانس النصفين ، في مقياس الرضا الوظيفي بلغ معامل الثبات نصف الاختبار (0.760) وبلغ معامل الثبات الكامل (0.860) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس ، وفي مقياس الصحة النفسية بلغ معامل الثبات نصف الاختبار (0.838) وبلغ معامل الثبات الكامل (0.912) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس .

ب . طريقة الفا كرونباخ : معادلة تطبق في حالة الاستجابة على الفقرة متعددة الاختيار ، أي ان يكون للفقرة الواحدة عدد كبير من الدرجات المحتملة ، إذ بلغ معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي (0.860) ولمقياس الصحة النفسية (0.912) .

2-8 الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث :

اعتمد على البرنامج الإحصائي (spss) في استعمال القوانين الإحصائية .

3- عرض نتائج مقياس الرضا الوظيفي :

الجدول (2)
المعالم الاحصائية لمقياس الرضا الوظيفي

معامل الالتواء	الانحراف المعياري	وسط فرضي	المنوال	الوسيط	الوسط الحسابي	عدد الفقرات	ابعاد المقياس
0.152	4.596	27.5	34	33	32.696	11	الحوافز المادية والمعنوية
0.043	3.860	20	23	24	24.539	8	الرضا عن فرص الترقية والترفيح
0.386	4.447	27.5	33	38	37.304	11	الرضا عن جماعة العمل والعلاقات الاجتماعية والعلاقة مع الزملاء
0.393	2.057	12.5	15	16	16.304	5	الرضا عن ظروف العمل
0.142	2.454	12.5	14	15	15.104	5	الرضا عن طبيعة العمل
1.116	13.839	100	119	126	125.948	40	المقياس بالكامل

1-3 تحديد المستويات المعيارية لمقياس الرضا الوظيفي :

تم تحويل الدرجات الخام التي حصلنا عليها من طريق تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على (115) معلم من معلمي التدريب البدني , واستخرجت اربعة مستويات للمقياس والجدول (3) يبين ذلك .

الجدول (3)
المستويات المعيارية لمقياس الرضا الوظيفي

ضعيف جداً	ضعيف	العالى	العالى جداً	المستويات المعيارية
106 - 77	127 - 107	148 - 128	156 - 149	حدود الدرجة الخام
35 - 21	50 - 36	65 - 51	80 - 66	حدود الدرجة المعيارية
%8.937	%40.927	%40.927	%8.937	النسبة المثالية الجديدة
صفر	4	69	42	العدد المتحقق
صفر	%3.48	%60	%36.52	النسبة المتحققة

2-3 عرض نتائج مقياس الصحة النفسية:

الجدول (4)
المعالم الاحصائية لمقياس الصحة النفسية

معامل الالتواء	الانحراف المعياري	وسط فرضي	المنوال	الوسيط	الوسط الحسابي	عدد الفقرات	ابعاد المقياس
0.255	2.25	15	17	18	15.948	6	ادراك الذات وتقبلها

0.197	2.41	15	18	20	20.104	6	التفاضل بالمستقبل
0.159	2.26	15	18	21	20.696	6	تحمل المسؤولية
0.828	1.85	12.5	14	14	9.435	5	الثقة بالنفس والتحكم بالانفعالات
0.085	1.95	12.5	17	17	13.704	5	مستوى الطموح
0.264	2.51	15	24	21	20.965	6	منظومة القيم
1.788	13.23	85	108	111	100.852	34	المقياس بالكامل

3-3 تحديد المستويات المعيارية لمقياس الصحة النفسية :

تم تحويل الدرجات الخام التي حصلنا عليها من طريق تطبيق مقياس الصحة النفسية على (115) معلماً من معلمي التدريب البدني , واستخرجت اربعة مستويات للمقياس والجدول (5) يبين ذلك .

الجدول (5)

المستويات المعيارية لمقياس الصحة النفسية

ضعيف جداً	ضعيف	العالي	العالي جداً	المستويات المعيارية
87 - 74	101 - 88	102 - 115	129 - 116	حدود الدرجة الخام
35 - 21	50 - 36	65 - 51	80 - 66	حدود الدرجة المعيارية
%8.9375	%40.9275	%40.9275	%8.9375	النسبة المتألية الجديدة
صفر	صفر	42	73	العدد المتحقق
صفر	صفر	%36.52	%63.48	النسبة المتحققة

4-3 العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية :

الجدول (6)

معامل الارتباط بين مقياس الرضا الوظيفي والصحة النفسية

المتغيرات	الرضا الوظيفي	الصحة النفسية	قيمة (sig)	النتيجة
الرضا الوظيفي	1	0.37**	0.000	معنوية
الصحة النفسية	0.37**	1	0.000	معنوية

يتبين من الجدول (6) الى وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين ابعاد مقياس الرضا الوظيفي وابعاد مقياس الصحة النفسية , إذ ظهر ان اغلب معلمي التدريب البدني يتمتعون برضا وظيفي وصحة نفسية مرتفع , ويعود السبب الى حرص معلمي التدريب البدني على اداء واجباتهم التدريبية بشكل دقيق من خلال الكفاءة والانضباط والتنظيم للوصول الى افضل مستوى اداء متميز , ويشير (Costa, 1995) ان تدني مستوى الرضا في العمل يؤدي الى تدني القدرات لدى الافراد مما يجعلهم غير قادرين ومؤهلين للعمل (Costa&McCrae,1995, 897)

وان الافراد الذين لديهم رضا وظيفي مرتفعة يميلون الى أن يكونوا منظمين, وموثوقاً بهم, ويعملون بجد, وموجهين ذاتياً, ودقيقين وحريصين على الشكليات, وكثيري الشكوك, وطموحين, ومثابرين, في حين إن ذوي الرضا الوظيفي المنخفض يكونون بلا هدف, وغير موثوق بهم, وكسولين, ومهملين, وغير دقيقين, ومتهاونين, ويميلون إلى المماطلة, وبيحثون عن المتعة. (Digman,1994,3-4)

وان الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمد الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن الذين يخضع لإشرافهم, وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها, وباختصار فإن الرضا الوظيفي هو دلالة السعادة الإنسان

واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته، ويمكن القول بشكل عام أن الرضا الوظيفي يتكون من الرضا عن الوظيفة والرضا عن علاقات العمل والرضا عن زملاء العمل والرضا عن الرؤساء والرضا عن بيئة العمل والرضا عن سياسات الأفراد.

ويصفه لولر (Louler): "أن حصول الفرد على المزيد مما كان يتوقع، يجعله أكثر قناعة ورضا، وكثيراً ما تشير أدبيات السلوك التنظيمي إلى أن الرضا الوظيفي يعبر عن شعور الفرد بالارتياح والسعادة تجاه العمل ذاته وبيئته". وتعتبر الصحة النفسية لدى الفرد "بأن يكون متوافقاً نفسياً وشخصياً وفعالياً واجتماعياً مع نفسه والآخرين ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستثمار قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن (زهران، 1988).

الاستنتاجات :

1. ظهرت عينة البحث المتمثلة بمعلمي التدريب البدني بمستوى عالي من الرضا الوظيفي.
2. ظهرت عينة البحث المتمثلة بمعلمي التدريب البدني بمستوى عالي جداً من الصحة النفسية.
3. وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الصحة النفسية ويشير ذلك إلى وجود عوامل مشتركة بين المتغيرين .
4. وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين ابعاد مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الصحة النفسية.
5. وجود علاقة ارتباط معنوية طردية بين ابعاد مقياس الصحة النفسية ومقياس الرضا الوظيفي.

التوصيات :

1. الاهتمام بمعلمي التدريب البدني باعتبارهم الاساس الرصين في تدريب الكوادر التي تتولى ادارة الشؤون الداخلية للبلد وكما نعلم ان العمل في وزارة الداخلية عملية معقدة لانها ترتبط بأمن البلد وامان المواطن.
2. الاهتمام بمفهوم الرضا الوظيفي لأهمية ذلك لمعلمي التدريب البدني في كلية الشرطة العراقية.
3. الاهتمام بمفهوم الصحة النفسية لما لها من اهمية لمعلمي التدريب البدني في كلية الشرطة العراقية.
4. فتح دورات تثقيفية عامة تشمل كافة رجال الشرطة من أجل جعل نظرتهم حقيقية حول الرضا الوظيفي لما له من تأثيرات في زيادة الانتاج وكذلك الصحة النفسية واثارها على العمل او الوظيفة.

المصادر :

- خالد عبد الرحيم مطر الهيتي : إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي) ، ط2، دار وائل للنشر، عمان ، 2005 .
- لولر (Louler) اقتبسه أحمد صقر عاشور : ادارة الموارد البشرية العامة ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 1993.
- حامد عبد السلام زهران: الصحة النفسية والعلاج النفسي، عالم الكتب، القاهرة، (1988).

- Costa, P.T. & McCrae, R.R (1995) : Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory, Journal of Personality Assessment. 64, 21-50.
- Costa, P.T. & McCrae, R.R (1992) : Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. Psychological Assessment, 4, 5-13.
- Digman, J.M. (1994). Historical Antecedents of the Five-Factor Model. In P.T. Costa, &T.A. Widiger (Eds), Personality Disorders and the Five-Factor Model of Personality.(pp.13-18). Washington, DC: American Psychological Association.

مقياس الرضا الوظيفي

ت	الفقرات	اوافق بشدة	اوافق	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1.	تعمل الكلية على وضع انظمة للحوافز المادية للمعلمين.				
2.	هناك عدالة في منح الحوافز المادية والمعنوية .				
3.	تكافئ ادارة الكلية المعلمين المتميزين بأدائهم .				
4.	لدي القناعة بانه كلما زادت الحوافز المقدمة زاد تأثيرها على جودة الاداء.				
5.	الرواتب والحوافز الشهرية ملائمة للمتطلبات المعيشية.				
6.	ارى ان الرواتب عادلة بين المعلمين وحسب تصنيفهم اداريا .				
7.	هناك ثبات في موعد استلام الرواتب.				
8.	هناك ضمان صحي عند تعرض المعلم الى حالة اصابة او حالة مرضية.				
9.	افضل البقاء في اداء عملي كمعلم للتدريب في الكلية حتى وان توفرت فرصة عمل مناسبة في مؤسسة اخرى .				
10.	توفر الكلية التجهيزات المناسبة والملائمة لمعلم التدريب.				
11.	الحوافز المقدمة لمعلمي التدريب متفاوتة بين المستويات والرتب.				
12.	تعتمد الكلية نظام القدم كمعيار اضافي في منح الحوافز .				
13.	تحرص الكلية في تحفيز المعلمين من خلال ضمان الترقيّة والعلاوات في الوقت المحدد.				
14.	من الافضل تقديم الحوافز على المجهود الفردي المميز افضل من طريقة الحوافز الجماعية .				
15.	الرواتب والاجور التي يتقاضاها من الكلية تسد احتياجاتي.				
16.	سياسة الرواتب والحوافز المتبعة عادلة .				
17.	الراتب والحوافز التي اتقاضاها تتناسب مع الجهد الذي ابذله .				

				لدي رضا عن الية الترقية ووقت الحصول عليها .	18.
				ان عدالة منح الترفقيات الوظيفية يسهم في تحسين اداء المعلمين.	19.
				انا راضا عن عدالة توزيع المهام والواجبات بين معلمين التدريب البدني.	20.
				اشعر بالتقدير من زملائي في العمل.	21.
				يتميز عملي في الكلية بالتعاون ما بين القائمين على عملية التدريب في الكلية.	22.
				تربطني علاقة طيبة مع اغلب زملائي في العمل مبنية على اساس الاحترام المتبادل.	23.
				مكانتي في الكلية تمنحني تقديرا من الاخرين.	24.
				اشترك زملائي في ايجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهنا اثناء العمل .	25.
				احظى باحترام كبير بين زملاء العمل.	26.
				يلجا الي زملاء العمل للتعاون في ايجاد الحلول للمشاكل التي تواجهنا في العمل.	27.
				اسعى ان اكون قدوة حسنة في تصرفاتي للزملاء وللمتدربين.	28.
				حريص على ان تكون علاقتي طيبة مع الجميع .	29.
				نشارك زملاؤنا في العمل مناسباتهم الاجتماعية .	30.
				امتلك تصور جيد عن سير العمل في مؤسسة كلية الشرطة.	31.
				امتلك علاقات طيبة في كافة مفاصل الكلية .	32.
				انا راضا عن تعامل المسؤولين معي ومع زملائي في العمل.	33.
				يحرص المسؤولين في جناح التدريب على تنفيذ المقترحات التي من شئنها رفع وتطوير عمل الجناح.	34.
				بالإمكان اخذ اوقات راحة اثناء ساعات العمل عند الضرورة.	35.
				تسعى الكلية وادرتها الى توفير بيئة عمل مناسبة .	36.
				تعمل الكلية على تهيئة وسط عمل يحافظ على سلامة المعلمين من الاضرار المهنية والصحية .	37.
				تتوفر في الكلية التجهيزات والادوات والوسائل التي ترتقي بالياقة البدنية للمعلمين والمتدربين .	38.
				القاعات الخاصة بالتدريب تراعي الظروف الجوية من حيث وسائل الانارة والتدفئة والتبريد.	39.
				اشعر بفخر كبير كوني معلم تدريب في كلية الشرطة.	40.

مقياس الصحة النفسية

ت	الفقرات	اوافق بشدة	اوافق	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1.	اجد صعوبة في معرفة قدراتي وامكانياتي.				
2.	اشعر بالرضا حينما أقرن نفسي بالآخرين.				
3.	اعتقد ان قدراتي ساعدتني على حل معظم المشكلات التي واجهتني.				
4.	أشعر بالرضا عن ذاتي , عندما أقرن نفسي بالأقارب والاصدقاء.				
5.	أفتخر بما أنا عليه الآن وبالحياة التي أعيشها.				
6.	أفكر بالمستقبل بكل سعادة.				
7.	ممارستي للنشاط الرياضي يمنحني التفاؤل بالحياة.				
8.	وجودي في التدريب يشعرنني بالسعادة.				
9.	اتعامل مع ضغوط العمل بحكمة وتعقل.				
10.	اشعر ان فرص النجاح تؤهلني للتقدم بالعمل.				
11.	أؤمن ان لكل مشكلة حل.				
12.	اوجه زملائي عن اخطائهم وهفواتهم في التدريب.				
13.	أتألم لأي مشكلة تواجه زملائي.				
14.	لا اخاف من المجهول.				
15.	لدي القدرة على توضيح افكاري للآخرين .				
16.	عدم التدخل في المشاكل وحل النزاعات بين الآخرين.				
17.	لدي القدرة على السيطرة على ما يحدث من تغيرات إثناء أدائي للعمل.				

				احاول التفاهم مع الشخص الذي يستفزني.	.18
				اتقبل ما يكتب لي القدر برضا وارتياح.	.19
				احكم على تصرفات الناس من وجهة نظري الخاصة.	.20
				انزعج عندما احصل على تقييم اقل مما اتوقع.	.21
				لدي رغبة شديدة في الحصول على العلم والمعرفة في التدريب.	.22
				ارغب في تطوير حياتي.	.23
				لدى مجموعة واضحة من الاهداف واعمل على تحقيقها بشكل منظم.	.24
				اميل الى الانضباط والنظام في كل اعمالي .	.25
				اعمل بجد واخلص مهما كلفني ذلك من وقت وجهد.	.26
				اساعد زملائي في انجاز المهام والواجبات.	.27
				احترم العمل الجماعي التعاوني.	.28
				اقدر جهود الاخرين في بناء المجتمع.	.29
				احترم القوانين واتقيد بها.	.30