



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا - الدكتوراه

المهارات القيادية بدلالة الكفايات الأدائية والاستغراق الوظيفي لدى

مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء

اطروحة تقدم بها

علي مهدي عباس

إلى مجلس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة كربلاء

وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في التربية البدنية وعلوم الرياضة

إشراف

أ.د عامر حسين علي

تموز / 2023م

ذو الحجة/1444هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نَرْفَعُ دَرَجَاتٍ مَّنْ نَّشَاءُ ^{قَالَ} وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ

صدق الله العلي العظيم

سورة يوسف الآية (76)

إقرار المشرف

اشهد بأن هذه الأطروحة الموسومة:

المهارات القيادية بدلالة الكفايات الادانية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية
في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء

التي تقدم بها طالب الدكتوراه (علي مهدي عباس) قد تمت بإشرافي في كلية التربية
البدنية وعلوم الرياضة- جامعة كربلاء، وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في
التربية البدنية وعلوم الرياضة.



التوقيع

المشرف: أ.د. علمر حسين عني

التاريخ: 17/16/2023م

بناءً على التعليمات والتوصيات المتوافرة أرشح هذه الأطروحة للمناقشة:



التوقيع

أ.م.د. خالد محمد رضا

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة- جامعة كربلاء

التاريخ: / / 2023م

إقرار المقوم اللغوي

أشهد بأن هذه الأطروحة الموسومة:

المهارات القيادية بدلالة الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية
في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء

والتي تقدم بها طالب الدكتوراه (علي مهدي عباس) قد تمت مراجعتها من الناحية اللغوية، بحيث اصبحت بأسلوب لغوي سليم وخالي من الأخطاء والتعبيرات اللغوية والنحوية غير الصحيحة، ولأجله وقعت.


د. ساهرة العاصري

التوقيع:

الاسم: ساهرة عليوي حسن

اللقب العظمي: أستاذة مائة

مكان العمل: جامعة كربلاء كلية التربية


التاريخ: 17/7/2023م


إقرار لجنة المناقشة والتقييم

نحن أعضاء لجنة المناقشة والتقييم قد اطلعنا على الأطروحة الموسومة:

المهارات القيادية بدلالة الكفايات الادانية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء


وناقشنا طالب الدكتوراه (علي مهدي عباس) في محتوياتها وفي ما له علاقة بها، ونقر بانها جديرة بالقبول لنيل شهادة الدكتوراه في التربية البدنية وعلوم الرياضة.


التوقيع:
الاسم: أ.م.د. عباس عبد الحمزة كاظم
عضواً



التوقيع:
الاسم: أ.م.د. حسام غالب عبد الحسين
عضواً


التوقيع:
الاسم: أ.م.د. ابتغاء محمد قاسم
عضواً


التوقيع:
الاسم: أ.م.د. علي محمد جواد
عضواً


التوقيع:
الاسم: أ.د. نصير قاسم خلف
رئيساً

صُدِّقَت من قِبَلِ مجلس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة كربلاء بجلستها المرقمة () والمنعقدة بتاريخ ١ / ١ / 2023.


التوقيع:

أ.د. باسم خليل نايل السعيد

عميد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة كربلاء - وكالة

التاريخ / / 2023م

الإهداء

الى أبي الغالي.
 أمي الغالية.
 اخواني أعزائي.
 زوجتي رفيقة حياتي .
 اطفالي مهدي وفاطمة.
 مشرف اطروحتي د. عامر حسين.
 والى كل من وقف بجانبى طيلة سنوات الدراسة.
 أهدي لهم ثمرة جهدي.....

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بحمده تتم النعم، والصلاة والسلام على سيد الخلق والمرسلين نبينا الأمين محمد وعلى آله الطيبين الطاهرين.

بعد أن وفقني الله تعالى لإتمام هذه الأطروحة أتقدم بالشكر الجزيل إلى عمادة كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة- جامعة كربلاء، المتمثلة بالأستاذ الدكتور باسم خليل السعيد والى الاستاذ الدكتور حبيب علي طاهر عميد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة سابقاً والى معاونيه الأستاذ المساعد الدكتور خالد محمد رضا المعاون العلمي والأستاذ المساعد الدكتور عباس عبد الحمزة المعاون الإداري.

كما أتقدم بشكري وتقديري الى مشرف اطروحتي الأستاذ الدكتور عامر حسين علي لما قدمه من توجيهات ونصائح ومعلومات، كان لها الأثر الكبير في اتمام هذه الأطروحة.

وكما أتقدم بشكري وتقديري الى شعبة الدراسات العليا المتمثلة بالأستاذ الدكتور سامر عبد الهادي وبقية موظفي هذه الشعبة لما قدموه من جهود لطلبة الدراسات العليا.

وشكري وتقديري أيضاً الى رئيس وأعضاء لجنة إقرار عنوان الأطروحة والى رئيس وأعضاء لجنة الامتحان الشامل، على ما قدموه من نصائح ومعلومات خدمت سير اجراءات الأطروحة.

وكذلك شكري وتقديري الى رئيس وأعضاء لجنة المناقشة لما أبدوه من ملاحظات علمية سديدة لإخراج الأطروحة بشكل علمي سليم.

أخيراً وليس آخراً شكري وتقديري الى كل أساتذتي الذين كان لهم دور في مسيرتي الدراسية والعملية في المجال الرياضي، من المرحلة الابتدائية والمتوسطة والاعدادية ودراسة البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، وايضا الشكر موصول الى فريق العمل المساعد وافراد عينة البحث، فلهم مني كل الشكر والعرفان...

وكل الشكر والتقدير الى الذين أناروا الدرب للوصول ابي وامي والى اخوتي وزوجتي واطفالي اعزهم الله جميعاً.

الباحث

مستخلص الأطروحة

المهارات القيادية بدلالة الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية

في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء

المشرف

أ.د. عامر حسين علي

الباحث

علي مهدي عباس

2023م

هدف البحث الى التعرف على المهارات القيادية بدلالة الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء، وطبيعة العلاقة الارتباطية بينها، في ظل الادوار المتعددة التي يقوم بها مدرس التربية الرياضية في القيادة والتخطيط والتنفيذ والتقويم ومدى اندماج واستغراق مدرس التربية الرياضية بمهنته، وبالتالي مدى ارتباط متغيرات الدراسة بوظيفة تدريس مادة التربية الرياضية. واستعمل الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمتها طبيعة البحث. اشتمل مجتمع البحث على مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء والبالغ عددهم (269) مدرساً موزعين على اقصية محافظة كربلاء. وكانت اهم استنتاجات البحث هي قدرة مقاييس الدراسة التي تم بناءها على قياس مدى تمتع مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء بالمهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي، وهناك علاقة ارتباطية معنوية بين المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء، وكانت اهم توصيات الدراسة اعتماد المقاييس التي تم بناؤها وتطبيقها على عينات اخرى، وتنمية قدرات مدرسو التربية الرياضية في المهارات القيادية والكفايات الادائية؛ لانعكاسها الايجابي على

عمل مدرس التربية الرياضية، والعمل على توفير بيئة مدرسية تتوفر فيها الامكانيات، التي تساهم في اداء مدرس التربية الرياضية لمهام وظيفته مما يزيد من استغراقه الوظيفي.

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان	التسلسل
1	صفحة العنوان	
2	الآية القرآنية	
3	إقرار المشرف	
4	إقرار المقوم اللغوي	
5	إقرار لجنة المناقشة والتقويم	
6	الإهداء	
7	الشكر والتقدير	
9-8	مستخلص الأطروحة	
10	قائمة المحتويات	
14	قائمة الجداول	
16	قائمة الملاحق	
الفصل الاول		
19	التعريف بالبحث	1
19	مقدمة البحث وأهميته	1-1
20	مشكلة البحث	2-1
21	أهداف البحث	3-1
22	فرضا البحث	4-1
22	مجالات البحث	5-1
22	المجال البشري	1-5-1
22	المجال الزمني	2-5-1
22	المجال المكاني	3-5-1
22	تحديد المصطلحات	6-1
الفصل الثاني		
27	الإطار النظري والدراسات المشابهة	2
27	الإطار النظري	1-2

الصفحة	العنوان	التسلسل
27	ماهية المهارات القيادية	1-1-2
27	القيادة	1-1-1-2
28	انماط القيادة التربوية	2-1-1-2
29	مقومات القيادة الفعالة	3-1-1-2
30	نظريات القيادة	4-1-1-2
31	المهارات القيادية	5-1-1-2
32	المعوقات التي تحد من ابداعات وتنمية المهارات القيادية	6-1-1-2
33	ابعاد المهارات القيادية	7-1-1-2
34	ماهية الكفايات الادائية	2-1-2
34	مفهوم الكفاية	1-2-1-2
35	انواع الكفايات	2-2-1-2
37	مصادر اشتقاق الكفايات	3-2-1-2
38	خصائص الكفايات	4-2-1-2
39	اسس تحديد الكفايات	5-2-1-2
40	العوامل التي ادت الى نشأة حركة الكفايات	6-2-1-2
40	الكفايات الادائية	7-2-1-2
41	النظرية التي فسرت الكفايات الادائية	1-7-2-1-2
43	ابعاد الكفايات الادائية	2-7-2-1-2
45	الكفايات الادائية لمربي التربية الرياضية	3-7-2-1-2
47	الاستغراق الوظيفي	3-1-2
47	مفهوم الاستغراق الوظيفي	1-3-1-2
48	المتغيرات الدالة على الاستغراق الوظيفي	2-3-1-2
49	اهمية الاستغراق الوظيفي	3-3-1-2
50	الامور التي تؤثر على تنمية الاستغراق الوظيفي	4-3-1-2
50	استراتيجيات الاستغراق الوظيفي	5-3-1-2
51	نظريات الاستغراق الوظيفي	6-3-1-2
53	ابعاد الاستغراق الوظيفي	7-3-1-2
54	الفرق بين متغيرات الدراسة وبعض المفاهيم الاخرى	4-1-2

الصفحة	العنوان	التسلسل
54	الفرق بين القيادة والادارة	1-4-1-2
54	الفرق بين الكفاءة والكفاية	2-4-1-2
55	الفرق بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي	3-4-1-2
55	مهنة تدريس مادة التربية الرياضية	5-1-2
56	مدرس التربية الرياضية	1-5-1-2
57	صفات مدرس التربية الرياضية	2-5-1-2
57	الاهداف العامة لواجبات مدرس التربية الرياضية	3-5-1-2
58	الدراسات المشابهة	2-2
58	دراسة رنا تركي ناجي	1-2-2
59	دراسة محمد حسن عباس و(آخرون)	2-2-2
59	دراسة ابراهيم جمعة وخالد محمد عزيز	3-2-2
الفصل الثالث		
65	منهجية البحث واجراءاته الميدانية	3
65	منهج البحث	1-3
65	مجتمع وعينة البحث	2-3
66	الادوات والوسائل والاجهزة المستعملة في البحث	3-3
66	اجراءات البحث الميدانية	4-3
66	تحديد متغيرات البحث	1-4-3
67	اجراءات بناء مقاييس الدراسة (المهارات القيادية - الكفايات الادائية - الاستغراق الوظيفي)	2-4-3
67	تحديد الهدف من بناء مقاييس الدراسة الثلاث	1-2-4-3
67	تحديد الاطار النظري للظواهر المراد قياسها	2-2-4-3
67	تحديد مجالات مقاييس (المهارات القيادية - الكفايات الادائية - الاستغراق الوظيفي)	3-2-4-3
71	تحديد عدد فقرات كل مجال من متغيرات البحث	4-2-4-3
73	تحديد صلاحية فقرات مجالات كل مقياس (المهارات القيادية - الكفايات الادائية - الاستغراق الوظيفي)	5-2-4-3

الصفحة	العنوان	التسلسل
80	صلاحية الفقرات من الناحية اللغوية	6-2-4-3
80	اعداد تعليمات الاجابة على مقاييس الدراسة الثلاث	7-2-4-3
82	التجربة الاستطلاعية لمقاييس الدراسة (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي)	8-2-4-3
82	تطبيق مقاييس الدراسة (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي) على عينة البناء	9-2-4-3
83	موضوعية الاستجابة لمتغيرات الدراسة	10-2-4-3
86	تحديد مفتاح التصحيح لفقرات متغيرات الدراسة الثلاث	11-2-4-3
86	التحليل الاحصائي لفقرات مقاييس الدراسة الثلاث	12-2-4-3
104	الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة الثلاث	13-2-4-3
111	المعالم الاحصائية لمتغيرات الدراسة (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي)	14-2-4-3
111	التجربة الرئيسية على عينة التطبيق	3-4-3
112	الوسائل الاحصائية المستخدمة في الدراسة	4-4-3
الفصل الرابع		
114	عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها	4
114	عرض وتحليل ومناقشة واقع المهارات القيادية لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء	1-4
119	عرض وتحليل ومناقشة واقع الكفايات الادائية لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء	2-4
124	عرض وتحليل ومناقشة واقع الاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء	3-4
127	عرض نتائج علاقة الارتباط (مصفوفة الارتباط) بين المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي	4-4
128	استخراج مؤشرات نموذج معادلة الانحدار الخطي المتعدد	5-4
129	استخراج قيم معاملات معادلة الانحدار الخطي المتعدد	6-4
131	مناقشة نتائج العلاقات الارتباطية بين المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية	7-4

الصفحة	العنوان	التسلسل
	محافظة كربلاء	
الفصل الخامس		
135	الاستنتاجات والتوصيات	5
135	الاستنتاجات	1-5
137	التوصيات	2-5
المراجع والمصادر العربية		
139	المراجع والمصادر العربية	
145	المصادر الاجنبية	
147	الملاحق	
A-C	المستخلص باللغة الانكليزية	

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	التسلسل
60	يبين أوجه التشابه والاختلاف بين البحث الحالي والدراسات المشابهة	1
66	يبين عينات مجتمع البحث للمدارس الحكومية والاهلية في مديرية تربية محافظة كربلاء	2
69	يبين درجة الاهمية والاهمية النسبية لمجالات متغير المهارات القيادية	3
70	يبين درجة الاهمية والاهمية النسبية لمجالات الكفايات الادائية	4
70	يبين درجة الاهمية والاهمية النسبية لمجالات الاستغراق الوظيفي	5
72	يبين عدد فقرات كل مجال من مقياس المهارات القيادية	6
72	يبين عدد فقرات كل مجال من مقياس الكفايات الادائية	7
73	يبين عدد فقرات كل مجال من مقياس الاستغراق الوظيفي	8
75	يبين اتفاق الخبراء حول فقرات مقياس المهارات القيادية وقيمتي (كا ²) المحسوبة والجدولية والدالة الاحصائية	9

الصفحة	العنوان	التسلسل
77	يبين اتفاق الخبراء حول فقرات مقياس الكفايات الادائية وقيمتي (كا ²) المحسوبة والجدولية والدالة الاحصائية	10
79	يبين اتفاق الخبراء حول فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي وقيمتي (كا ²) المحسوبة والجدولية والدالة الاحصائية	11
83	يبين ارقام الفقرات الاصلية والمكررة لمقياس المهارات القيادية	12
83	يبين ارقام الفقرات الاصلية والمكررة لمقياس الكفايات الادائية	13
84	يبين ارقام الفقرات الاصلية والمكررة لمقياس الاستغراق الوظيفي	14
88	يبين قيم القدرة التمييزية لفقرات مقياس المهارات القيادية ودلالاتها الاحصائية	15
90	يبين قيم القدرة التمييزية لفقرات مقياس الكفايات الادائية ودلالاتها الاحصائية	16
92	يبين قيم القدرة التمييزية لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي ودلالاتها الاحصائية	17
94	يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجموع الكلي للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس المهارات القيادية والدلالة الاحصائية لها	18
96	يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس المهارات القيادية ودلالاتها الاحصائية	19
97	يبين قيم ارتباط درجات المجالات بالدرجة الكلية لمقياس المهارات القيادية ودلالاتها الاحصائية	20
98	يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجموع الكلي للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الكفايات الادائية والدلالة الاحصائية لها	21
99	يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكفايات الادائية ودلالاتها الاحصائية	22
100	يبين قيم ارتباط درجات المجالات بالدرجة الكلية لمقياس الكفايات الادائية ودلالاتها الاحصائية	23
101	يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجموع الكلي للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الاستغراق الوظيفي والدلالة الاحصائية لها	24
103	يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي ودلالاتها الاحصائية	25

الصفحة	العنوان	التسلسل
104	يبين قيم ارتباط درجات المجالات بالدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي ودلالاتها الاحصائية	26
110	يبين ثبات مقاييس الدراسة بطريقتي معادلة (سبير مان - براون) ومعامل الفا كرونباخ	27
111	يبين المعالم الاحصائية لمتغيرات الدراسة	28
115	يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمجالات ومقياس المهارات القيادية لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء	29
120	يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمجالات ومقياس الكفايات الادائية لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء	30
124	يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمجالات ومقياس الاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء	31
127	يبين معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة (المهارات القيادية - الكفايات الادائية - الاستغراق الوظيفي)	32
128	يبين مؤشرات جودة نموذج معادلة الانحدار الخطي المتعدد	33
129	يبين قيمة اختبار (F) المحسوبة وقيمة مستوى المعنوية المرافقة لها	34
129	يبين قيم معاملات معادلة الانحدار الخطي المتعدد	35

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	التسلسل
147	اسماء السادة الخبراء والمختصين الخاصة بإقرار عنوان الاطروحة	1
148	استبيان مجالات متغير المهارات القيادية	2
151	استبيان مجالات متغير الكفايات الادائية	3

الصفحة	العنوان	التسلسل
154	استبيان مجالات متغير الاستغراق الوظيفي	4
156	اسماء السادة المختصين والخبراء الخاصة باستبيان مجالات متغيرات البحث الثلاث	5
158	استبيان اراء السادة المختصين والخبراء لفقرات مقياس المهارات القيادية	6
166	استبيان اراء السادة المختصين والخبراء لفقرات مقياس الكفايات الادائية	7
173	استبيان اراء السادة المختصين والخبراء لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي	8
179	اسماء السادة المختصين والخبراء الخاصة بصلاحيه فقرات مقياس الدراسة الثلاث	9
180	مقياس المهارات القيادية بتعليماته وفقراته لعينة البناء	10
185	مقياس الكفايات الادائية بتعليماته وفقراته لعينة البناء	11
189	مقياس الاستغراق الوظيفي بتعليماته وفقراته لعينة البناء	12
193	مقياس المهارات القيادية بتعليماته وفقراته لعينة التطبيق	13
197	مقياس الكفايات الادائية بتعليماته وفقراته لعينة التطبيق	14
201	مقياس الاستغراق الوظيفي بتعليماته وفقراته لعينة التطبيق	15

الفصل الاول

- 1- التعريف بالبحث.
- 1-1 مقدمة البحث واهميته.
- 2-1 مشكلة البحث.
- 3-1 اهداف البحث.
- 4-1 فرضا البحث.
- 5-1 مجالات البحث.
- 1-5-1 المجال البشري.
- 2-5-1 المجال الزماني.
- 3-5-1 المجال المكاني.
- 6-1 تحديد المصطلحات.

الفصل الاول

1- التعريف بالبحث:-

1-1 مقدمة البحث وأهميته :-

شهد العالم في الآونة الاخيرة تطورًا ملحوظًا في كافة مجالات الحياة، وأن هذا التطور له أهمية كبيرة في خدمة البشرية على كافة الاصعدة العلمية والصناعية وغيرها، وكون هذا التطور مقرونًا ومتماشياً مع تطور الانسان، من خلال مدى امتلاكه للإصرار والإرادة للتغيير، وايضا للخبرات والسلوك الإيجابي والقدرة على الأبداع والتميز في مجال عمله، ومدى ارتباطه بالعمل الذي يقوم به للوصول الى افضل النتائج.

والمجال الرياضي هو واحد من المجالات الحياتية الأساسية، وكون درس التربية الرياضية هو جزء مهم من هذا المجال، والذي يكون له أهمية في اكتشاف المواهب الرياضية وخلق جيل ملم بالمعارف الرياضية ومحب لها، وله اهداف تعليمية وتربوية بالاضافة الى اهتمامه بالجانب الترفيهي للطلاب ، ويتم ذلك بنقل الخبرات التي يمتلكها المدرس الى الطلاب.

وأن نقل الخبرات يتم من خلال مدى امتلاك مدرس التربية الرياضية للأدوات التي تمكنه من إدارة شؤون التربية الرياضية في المدرسة وخارج المدرسة، والمتضمنة للنشاطات الصفية والنشاطات اللاصفية، من إدارة الدرس واعداد الفرقة الكشفية وتجهيز الفرق المشاركة في البطولات المدرسية ورفع العلم، وغيرها من المسؤوليات الواقعة على عاتقه.

وتعد المهارات القيادية التي يمتلكها المدرس وسيلة اساسية تمكنه من ادارته لدرسه ومسؤولياته، وبناء شخصية الطلاب والتي تعبر عن مدى تفاعلهم مع المدرس، وخلق روح التماسك والتعاون في ما بينهم إذ يسخر المدرس تلك المهارات في ضوء احتياجات واتجاهات ودوافع وقدرات الطلاب.

وان نجاح عملية تدريس مادة التربية الرياضية يعتمد ايضا على الكفايات الادائية التي يتمتع بها مدرس التربية الرياضية، من خلال قدرته على التحضير للدرس والتخطيط له وتنفيذه

بأساليب وطرق ملائمة، ومن ثم تقويم الطلاب، بما يتمتع به من القدرة على الارشاد والتوجيه واستخدام وسائل التكنولوجيا والاتصالات الحديثة، عن طريق تطوير ذاته.

وأن الاستغراق الوظيفي يعبر عن مدى ارتباط المدرس بالعمل الذي يقوم به، ومدى اندماجه معه بما يمتلك من مهارات وكفايات وقدرات وخبرات للوصول الى تحقيق الأهداف المنشودة من العملية التعليمية لدرس التربية الرياضية.

وتأتي أهمية البحث من خلال معرفة واقع مستوى الادوار التي يقوم بها مدرس التربية الرياضية والمتمثلة بمتغيرات البحث، وأهمية درس التربية الرياضية للمجتمع بخلق جيل واعى يتمتع بالصحة الجسمية والعقلية والنفسية، وتنمية مستويات الطلاب في اداء المهارات المراد تعلمها، ودور متغيرات البحث في تحقيق الاهداف التعليمية والتربوية لدرس التربية الرياضية، في ظل المهام المتعددة التي يقوم بها مدرس التربية الرياضية في التخطيط والتنفيذ والتقويم وقيادته لمختلف الأنشطة الصفية واللاصفية ومدى استغراقه بعمله واندماجه معه.

1-2 مشكلة البحث:-

من خلال الاطلاع على البحوث والدراسات التي تخص ادوار وواجبات مدرس التربية الرياضية والاخذ بوجهات نظر السادة مشرفي درس التربية الرياضية، بالإضافة الى خبرة الباحث في مجال تدريس مادة التربية الرياضية، وما مر به من تجارب منذ بداية انخراطه في هذا المجال، وايضاً من خلال الملاحظة للزملاء في العمل من نفس الاختصاص، وتبادل الحديث والافكار معهم في الدورات التدريبية او التطويرية وغيرها من التجمعات، تبين الى حد كبير وجود حاجة الى تحديد وزيادة معرفة مدرسي التربية الرياضية للأدوار التي يقومون بها في ادائهم للعمل الوظيفي، والتي تتمثل بمدى امتلاكهم للمهارات القيادية الى جانب الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي.

إذ توصل الباحث الى وجود مستويات غير مرتفعة في المهارات القيادية لدى مدرسو التربية الرياضية، من نواحي متعددة منها تأثيره في الاخرين (المدير - كادر المدرسة - الطلاب)، بالإضافة الى طريقة حله للمشكلات التي تحدث داخل وخارج المدرسة، بما فيها

امكانية تنظيم المسؤوليات الملقاة على عاتقه، فمدرس التربية الرياضية هو قائد، لذلك يجب ان يتمتع بجوانب متعددة للمهارات القيادية.

وكذلك لاحظ الباحث وجود مستويات متفاوتة في الكفايات الادائية، التي تمكن المدرس من ان يكون ناجحا في ادائه لعمله، من ناحية التحضير والتخطيط للدرس بشكل سليم، وتنفيذ مفردات الخطة وتقويم الطلاب بما يتلاءم مع كل جزء من اجزائها، وكذلك الكفايات التي تمتد الى باقي المسؤوليات الوظيفية لمدرس التربية الرياضية.

بالإضافة الى وجود اختلاف من مدرس الى آخر من ناحية الاستغراق الوظيفي وارتباط المدرس بعمله، والتي تتمثل باستغراقه من الجانب الفكري والسلوكي والشعوري والجسدي.

لذلك ارتأى الباحث بناء مقاييس لمتغيرات الدراسة، وحدد المشكلة وصاغها على النحو

الآتي:-

1- ما مدى تمتع مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء بالمهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي؟

2- هل هناك علاقة بين المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء؟

3- هل يمكن التنبؤ بالمهارات القيادية بدلالة الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء؟

3-1 أهداف البحث :-

1- بناء مقاييس الدراسة (المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي) لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء.

2- التعرف على واقع المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي الذي يتمتع بها مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء.

3- التعرف على العلاقة بين المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء.

4- التنبؤ بالمهارات القيادية بدلالة الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء.

4-1 فرضا البحث:-

1- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة معنوية بين المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء.

2- يمكن استنباط معادلة تنبؤية للمهارات القيادية بدلالة الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء.

5-1 مجالات البحث:-

1-5-1 **المجال البشري:-** مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة في المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية.

2-5-1 **المجال الزمني :-** (2022 / 1 / 12) - (2023 / 4 / 1) .

3-5-1 **المجال المكاني:-** المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية في محافظة كربلاء المقدسة.

6-1 تحديد المصطلحات:-

1- **المهارات القيادية:-** هي مجموعة من المهارات التي تستخدم للتأثير على الافراد وتحفيزهم للوصول الى الأهداف، ومنها المهارات الذاتية والفنية والادراكية⁽¹⁾.

2- **تعريف الباحث للمهارات القيادية:-** هي مجموعة من المهارات التي لا بد من توافرها في مدرس التربية الرياضية والتي تعبر عنها مجموعة من السلوكيات، تمكنه من قيادة مختلف الانشطة الصفية واللاصفية الداخلية والخارجية، كمهارة الاتصال والتأثير في الاخرين وحل المشكلات.

3- **الكفايات الادائية:-** هي مجموعة من الاتجاهات والمعارف تتواجد لدى الفرد والتي يعكسها بسلوك هادف، تظهر اداء بمستوى معين من الممكن ان نلاحظه ونقيسه⁽²⁾.

(1) علي وليد: المهارات القيادية والادارية، عمان، دار حامد للنشر، 2014، ص39.
(2) محمود الدريج: الكفايات في التعليم، الرباط، منشورات رمسيس، 2000، ص50.

تعريف الباحث للكفايات الادائية: - هي مجموعة من المتطلبات التي يمكن ملاحظتها في اداء مدرس التربية الرياضية، والتي تساعده على اداء وظيفته عن طريق التكامل ما بين تلك المتطلبات، كما في التخطيط للدرس وتنفيذه واجراء عملية التقويم.

3- الاستغراق الوظيفي: هو الاندماج الداخلي للفرد وتطابقه وتجاوبه مع العمل، بما ينعكس في صورة من الارتباط والالتزام نحو العمل الوظيفي⁽¹⁾.

تعريف الباحث للاستغراق الوظيفي: - هو تعلق مدرس التربية الرياضية بوظيفته، بحيث تصبح هذه الوظيفة جزء لا يتجزأ من حياة المدرس، من ناحية حب العمل والتفكير فيه.

(1) احمد جابر حسنين: الاحباط الاداري (الاسباب والعلاج)، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014، ص53.

الفصل الثاني

2- الاطار النظري والدراسات المشابهة.

1-2 الاطار النظري.

1-1-2 ماهية المهارات القيادية.

1-1-1-2 القيادة.

2-1-1-2 انماط القيادة التربوية.

3-1-1-2 مقومات القيادة الفعالة.

4-1-1-2 نظريات القيادة.

5-1-1-2 المهارات القيادية.

6-1-1-2 المعوقات التي تحد من ابداعات وتنمية المهارات القيادية.

7-1-1-2 ابعاد المهارات القيادية.

2-1-2 ماهية الكفايات الادائية.

1-2-1-2 مفهوم الكفاية.

2-2-1-2 انواع الكفايات.

3-2-1-2 مصادر اشتقاق الكفايات.

4-2-1-2 خصائص الكفايات.

5-2-1-2 اسس تحديد الكفايات.

2-1-2-6 العوامل التي ادت الى نشأة حركة الكفايات.

2-1-2-7 الكفايات الادائية.

2-1-2-7-1 النظرية التي فسرت الكفايات الادائية.

2-1-2-7-2 ابعاد الكفايات الادائية.

2-1-2-7-3 الكفايات الادائية لمربي التربية الرياضية.

2-1-3 الاستغراق الوظيفي.

2-1-3-1 مفهوم الاستغراق الوظيفي.

2-1-3-2 المتغيرات الدالة على الاستغراق الوظيفي.

2-1-3-3 اهمية الاستغراق الوظيفي.

2-1-3-4 الامور التي تؤثر على تنمية الاستغراق الوظيفي.

2-1-3-5 استراتيجيات الاستغراق الوظيفي.

2-1-3-6 نظريات الاستغراق الوظيفي.

2-1-3-7 ابعاد الاستغراق الوظيفي.

2-1-4 الفرق بين متغيرات الدراسة وبعض المفاهيم الاخرى.

2-1-4-1 الفرق بين القيادة والادارة.

2-1-4-2 الفرق بين الكفاءة والكفاية.

2-1-4-3 الفرق بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي.

2-1-5 مهنة تدريس مادة التربية الرياضية.

2-1-5-1 مدرس التربية الرياضية.

2-1-5-2 صفات مدرس التربية الرياضية.

2-1-5-3 الاهداف العامة لواجبات مدرس التربية الرياضية.

2-2 الدراسات المشابهة.

2-2-1 دراسة رنا تركي ناجي.

2-2-2 دراسة محمد حسن عباس و(آخرون).

2-2-3 دراسة ابراهيم جمعة حمزة.

الفصل الثاني

2- الاطار النظري والدراسات المشابهة:-

1-2 الاطار النظري:-

1-1-2 ماهية المهارات القيادية:-

1-1-1-2 القيادة:-

للقيادة أهمية بالغة في كيفية التعامل مع الأفراد والتأثير عليهم، فأن كان القائد ذات سلوك إيجابي سينقل تلك الإيجابية اليهم، وأن نجاح المجموعة يعتمد على نظرتهم الى القائد، من خلال زرع روح التعاون في ما بينهم، إذ أن نجاح أي فرد في المجموعة هو نجاح لكل تلك المجموعة وبالتالي نجاح القائد، إذ أن القيادة " هي القدرة على التأثير في الآخرين من خلال الاتصال ليسعوا بحماس والتزام الى اداء مثمر يحقق اهدافاً مخططة"⁽¹⁾، وعرفها (الصيرفي) " انها فن من الفنون القائم على تنسيق الأفراد والجماعات والرفع من حالتهم المعنوية للوصول الى اهداف محددة"⁽²⁾، ومن اجل المضي باتجاه تحقيق الأهداف ينبغي على القائد ان تكون له المقدرة على إثارة وتحفيز الأفراد، فالقيادة لا تختص بمجموعة داخل المؤسسة او الهيئة فقط، وانما أي مجموعة لديهم اهدافاً مشتركة يسعون للوصول اليها، سواء كانت المجموعة رياضية او تربوية أو في الحياة الاجتماعية وغيرها، إذا القيادة " هي قدرة الفرد في التأثير على فرد أو مجموعة من الأفراد وتوجيههم وارشادهم وذلك من اجل تحفيزهم للعمل بدرجة عالية من الكفاءة في سبيل تحقيق ما وضع من أهداف"⁽³⁾.

ومما سبق يرى الباحث بعد الاطلاع على المصادر والأدبيات لوجود القيادة لابد من توفر بعض العناصر:-

- ينبغي وجود مجموعة من الاشخاص (عمال - موظفين - طلاب).

1) مصطفى باهي واحمد نصاري: مهارات القيادة في المجال الرياضي في ضوء الاتجاهات الحديثة، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 2006، ص3.

2) محمد الصيرفي: القيادة الادارية الابداعية، الاسكندرية، دار الفكر الجامعي، 2006، ص125.

3) محمد الفاتح المغربي: اصول الادارة والتنظيم، ط1، عمان، دار الجنان للنشر والتوزيع، 2016، ص221.

- اختيار الشخص المناسب من هذه المجموعة.
- التعاون بين القائد والافراد داخل المجموعة للوصول الى النجاح.

2-1-1-2 أنماط القيادة التربوية:-(1)

1- القيادة التعليمية:- هي جزء من اساليب القيادة في التعليم والتي اثبتت فعاليتها مرارا وتكرارا، ولكي يكون المدرس قائد ناجح عليه ان يلعب دور نشط في القيادة، وان القيادة التعليمية هي احدى الطرق التي يمكن للمدارس ان تتفوق فيها على مؤسسات التعليم الاخرى.

2- القيادة التحويلية:- أن القيادة الفعالة في المعلمين يجب أن تظهر في جميع الأوقات، يجب أن يتحدث المعلم بشكل احترافي مع الطلاب لأن له تأثيرًا مباشرًا على كيف سيكونون كبالغين، يجب أن يسمح القائد التحويلي للآخرين بالتعبير عن آرائهم. سيسمح أسلوب القيادة الديمقراطي هذا للطلاب والمعلمين الآخرين بالتعامل مع القائد بسهولة، يمكن للقائد التحويلي تشكيل الطريقة التي يتعلم بها الطلاب باستخدام أربع سمات: التأثير المثالي والتحفيز الملهم والتحفيز الفكري والتفكير الفردي، حيث تشكل هذه المفاهيم أسلوب قيادة موجه نحو العمل معًا لخلق بيئة إيجابية للتعلم.

3- القيادة البنائية:- أول شيء يجب معرفته عن هذا النمط من القيادة التربوية هو أنه ليس شيئاً يمكن القيام به من خلال قراءة كتب الإرشادات فقط، يجب إعطاء الأولوية لفعالية القيادة في القيادة البناءة، حيث يتطلب الأمر قائدًا لفهم اللغة والثقافة، وسيسعى القائد الفعال للحصول على معرفة عميقة بما يحدث على جميع المستويات داخل المنظمة أو نظام المدرسة، يتمثل جوهر أسلوب القيادة التربوية هذا في أن المتعلمين هم من يتحكمون في تعلمهم وليس المعلمين، والنهج البنائي هو أسلوب قيادة تحويلي يعطي الأولوية لمناهج التدريس المخصصة لمراعاة الاحتياجات الفردية وكيف يفهم كل متعلم الدروس ويعالجها من خلال واقعه.

4- القيادة الاستراتيجية:- القيادة الاستراتيجية لا تتعلق فقط بالتخطيط والتقييم على المدى الطويل، يجب أن يكون القائد الاستراتيجي قائدًا ذا رؤية ويستخدم أسلوب قيادة مختلفًا

لجعل الطلاب يصلون إلى أهدافهم. هذا يعني أنه يمكن للقائد أن يختار أن يكون قائد سياسة عدم التدخل لفهم الطلاب على المستوى الشخصي، واستخدام أسلوب قيادة المعاملات حيث يحصل الطلاب وحتى المعلمون على مكافآت لسلوكهم النموذجي ويكونوا قائدين موثوقين عند الحاجة لضمان ذلك هو القانون والنظام، يجب أن يمارس القادة الاستراتيجيون ما يقرؤونه في نظرية القيادة بشكل عملي لأنهم مسؤولون أيضاً عن تحديد اتجاه التعليم وإنشاء الأطر وتنفيذ التدخلات وتخصيص الموارد والحفاظ على الأنظمة التي تدعم الإصلاحات. بدون قائد استراتيجي يكون قائداً فعالاً على رأس مكان التعليم لن تكون هناك طريقة لتحقيق رؤية المؤسسة التعليمية.

5- القيادة الخدمية: - القيادة الخدمية نمط يسعى إلى مساعدة الآخرين، وغالباً ما يُنظر إلى القادة في هذا النمط على أنهم نكران الذات ومتواضعون يتخذون موقف قيادة عدم التدخل للتأكد من أن احتياجات جميع الناس تأتي أولاً، يعتقد القائد الذي يمارس أسلوب القيادة هذا أن وظيفته لا تتعلق بهم ولكن بدلاً من ذلك، حول مساعدة من حولهم ليصبحوا ناجحين كما هم، عندما يمارس القادة التربويون القيادة الخدمية، فإن لديهم توقعات عالية من المعلمين والطلاب، لذلك يجب عليهم التأكد من أنهم يساعدونهم أيضاً على تطوير المهارات اللازمة لتحسين الأداء باستخدام مهاراتهم القيادية في التعليم ومن خلال توفير أسلوب القيادة التشاركية حيث يتعلم الآخرون من مثالهم.

2-1-1-3 مقومات القيادة الفعالة:-

يذكر (باهي ونصاري) هناك العديد من مقومات القيادة ومنها:-⁽¹⁾

1- السمات الشخصية:- وهي نقطة البداية لفهم مفهوم القيادة، إذ يجب أن يتمتع القائد بسمات شخصية ودوافع ومميزات لتحقيق أهداف الهيئة أو المؤسسة، وهناك الكثير من السمات الشخصية التي لها ارتباط بفاعلية القيادة كـ(الثقة بالنفس والطموح والقدرة على حل المشكلات).

(1) مصطفى باهي واحمد نصاري: مصدر سبق ذكره، ص13.

2- **اللياقة وموهبة الخطابة:-** يجب أن يتمتع القائد بالمقدرة على الإقناع وبعد النظر، لكي يتمكن من استثمار القدرات والطاقات لدى الأفراد وتحويلها الى قوة دافعة، من خلال قدرته على التواصل وتوصيله للأفكار والمعلومات.

3- **القيادة الفعالة هي سلوك ومهارة:-** ان السمات الشخصية بمفردها تكون غير كافية للقيادة لكي تمكنهم من تحقيق الأهداف، ولكن يجب عليهم ان يسلكوا طرقاً وأساليب ويملكون مهارات تمكنهم من القيام بأداء ادوارهم على الوجه الأكمل.

4- **أسلوب القيادة:-** أسلوب القيادة هو من الانماط التي ترتبط بسلوك وشخصية القائد، ولهذا فان مفهوم الأسلوب هو امتداداً منطقياً لفهم القيادة من خلال ملاحظة السلوك.

5- **القيادة المتجددة والمسايرة للظروف:-** وهو يشير الى أن القادة عادة ما يمارسون المسايرة للظروف المتغيرة والتجدد، وهذا يعني انهم يتوجهون الى اختيار الأساليب الصحيحة التي تناسب المواقف المختلفة، وهذا ما أشارت إليه النظرية الموقفية للقيادة.

6- **تأثير التكنيك أو التخطيط:-** تعتبر القيادة عملية تأثير، وأن القائد لكي يستطيع قيادة الجماعة بكفاءة، يجب عليه أن يختار بين مجموعة متعددة من أساليب التأثير، والقائد الناجح هو الذي يستطيع أن يدمج بين أساليب التأثير لتحقيق النتائج الهامة.

2-1-1-4 نظريات القيادة:-

توجد نظريات متعددة للقيادة والتي تم طرحها من قبل (بطاح والطعاني) وكما يأتي:-⁽¹⁾

1- النظريات التقليدية في القيادة:-

وتضم عدد من النظريات أهمها:-

• نظرية الرجل العظيم:-

وخلاصة هذه النظرية أن القائد يولد ولا يصنع فهو يولد بصفات وخصائص معينة تمكنه من أن يكون قائداً فعالاً.

• نظرية السمات:-

وهي امتداد لنظرية الرجل العظيم، وخلصتها أن القائد يجب أن تتوفر فيه سمات تميزه عن اقرانه كالذكاء والتحصيل والدافعية والقدرة على بناء علاقات مع الاخرين.

(1) احمد بطاح وحسن الطعاني: الإدارة التربوية رؤية معاصرة، ط1، عمان، دار الفكر العربي، 2015، ص76-78.

ومن الواضح ان هذه النظريات التقليدية لم تعد مقبولة علمياً، فالإنسان حتى لو ولد بعدد من السمات التي تؤهله أن يكون قائداً، يظل محتاجاً الى الاعداد والتدريب، فضلاً عن أن قياس هذه السمات ليس بسهولة الاتفاق عليها.

2- النظريات السلوكية في القيادة:-

وهذه النظريات تركز على السلوك الذي يسلكه القائد وليس التركيز على صفاته، وبالذات على ادائه للعمل وعلى سلوكه مع الافراد، ومن ابرز النظريات السلوكية (X,Y) ل(دوجلاس ماكريجور)، ونظرية البعدين في القيادة ل(اندر وهابلن)، والمقصود بالبعدين هو بعد التركيز على الانتاج والتركيز على مشاعر الاخرين، ونظرية الابعاد الثلاثة ل(ردن) حيث اضاف بعد الفاعلية الى البعدين المشار اليهما سابقا، ونظرية المنظمة (رقم 4) لليكرت، حيث قسم المؤسسات الى اربعة اقسام افضلها المنظمة (رقم 4) حيث يكون القائد في هذه المنظمة من النمط الجماعي المشارك، ونظرية الاحتمالات في القيادة التي تلخص القيادة، بان سلوك القائد يتذبذب بين سلوكين السلوك الديمقراطي والسلوك الأوتوقراطي، وان للموقف والهدف والقدرة التي يتمتع بها التابعين هي التي تحدد سلوك القائد.

3- النظرية الموقفية:-

لصاحبها (فيدلر) الذي ارتأى أن المتغيرات التي تتأثر بها القيادة هي نوع القائد ونوع التابعين وطبيعة الموقف الذي يعتبر من العوامل الأساسية.

4- نظرية المسار:-

والتي قامت على افتراض وهو أن النمط القيادي يتغير بتغير الموقف، وأن مهمة القائد هي تسهيل المسار باتجاه تحقيق الهدف.

2-1-1-5 المهارات القيادية:-

تعد المهارات القيادية من الأمور المهمة التي لا بد أن يتمتع بها ألفرد على جميع المستويات الوظيفية والحياتية، لكي يتمكن من الوصول بالمجموعة التي يقودها الى تحقيق النتائج المرجوة في العمل، فالقائد بحاجة الى المهارات التي تمكنه من أن يكون على قدر المسؤولية الملقاة على عاتقه في الوصول الى حل المشكلات والاتصال بالآخرين والتنظيم وغيرها من المهارات، فقد عرفها (السلمي) " بأنها القدرة على أداء أعمال أو تنفيذ إجراءات أو

تحقيق نتائج إبتباع أساليب تتسم بالكفاءة والتميز بما يحقق النتائج المرغوبة في ضوء الموارد والإمكانات المتوفرة⁽¹⁾، ويعرفها (القحطاني) " تلك القدرة المكتسبة عن طريق معارف وخبرات تتميز بها الشخصية القيادية، وتظهر تلك المهارات من خلال الأدوار التي يقوم بها القائد"⁽²⁾.

ويرى الباحث أن المهارات القيادية تتشكل مع نمو الإنسان، من خلال ما يدور حوله في المحيط وتأثره بالنماذج الصالحة في المجتمع، وأيضاً التعرض للمواقف المختلفة، وبالتالي تصبح لديه الخبرة مع مرور الزمن، والتي تمكنه من اكتساب مختلف المهارات القيادية، التي تصقل بالبحث والتطوير لهذه المهارات مما يجعله قائداً ناجحاً ومهيأً للقيادة في مختلف مجالات الحياة.

2-1-1-6 المعوقات التي تحد من ابداعات وتنمية المهارات القيادية:-

توجد عدد من المعوقات التي تحد من تنمية المهارات القيادية جاء على ذكرها (صيتي ولعمور):-⁽³⁾

- عدم وضوح الرؤية، والتي تعني عدم وجود الصور الذهنية الواضحة لدى القائد.
- الخوف من الوقوع بالفشل.
- غياب الدوافع الداخلية كالأثارة والتحدي.
- عدم التشجيع أو التشجيع غير المناسب من قبل المنظمات والمؤسسات.
- عدم توجه المنظمة الى مساندة العمل الجماعي.

فهذه المعوقات تجعل القائد غير قادراً على تفعيل واستخدام مهاراته، بحيث يشعر بعدم

الرضا والإحباط في البيئة التي يعمل بها.

(1) علي محمد السلمي: المهارات الادارية والقيادية للمدير المتفوق، ط1، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر، 2000، ص23.

(2) سعود بن جمعان القحطاني: اسهامات مشرفي الادارة المدرسية في تنمية المهارات القيادية لمديري المدارس الحكومية لمحافظة القويقة، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد الثامن عشر، 2017، ص415.

(3) عبد اللطيف صيتي ورميلة لعمور: اتجاهات العاملين نحو المهارات القيادية اللازمة لادارة التغيير التنظيمي دراسة حالة جامعة غرداية، مجلة رؤى الاقتصادية، المجلد التاسع، العدد الثاني، 2019، ص268.

2-1-1-7 ابعاد المهارات القيادية:-

تطرق الى أبعاد المهارات القيادية (باهي ونصاري) وكما يأتي:-⁽¹⁾

1- مهارة الابداع والتطوير:-

يستطيع القائد المبدع أن يستحضر الأفكار والحلول التي لم يكن لها وجود أو التي وجدت ولكن بصورة مغايرة، فالإبداع أو الابتكار يعني التوصل الى أشياء أو أفكار جديدة، وقد يكون هذا الشيء وسيلة من الوسائل أو طريقة من الطرق أو أداة لإشباع حاجات الأفراد، وقد تكون الفكرة طريقة لإحداث التطوير أو برنامج أو أسلوب جديد يستطيع القائد من خلاله تحقيق الأهداف التي يسعى إليها، وأن الابداع والابتكار والتطوير لا يكون مقتصرًا على المجالات العلمية فقط بل يمتد ليشمل كافة المجالات والأنشطة الإنسانية.

2- مهارة الاتصال:-

الاتصال عملية اجتماعية لها اعتماد على التفاعل الاجتماعي، فالإنسان يعيش ويتفاعل مع أفراد المجتمع، ولا يستطيع أن يشبع حاجاته إلا من خلال هذا التفاعل، والطريقة الوحيدة حتى يتم التفاعل هو الاتصال، إذ أن عملية الاتصال تساعد الفرد على التعبير عن (المعاني - الأفكار - بناء العلاقات - تبادل المعلومات)، والقيادة الفعالة تتطلب قيام القائد بإتقان مهارات الاتصال، فالقائد لا يستطيع أن ينقل أي فكرة عقلية أو عاطفية إلا إذا تجسدت في صورة من الصور (الفاظ، صور، أصوات، إشارات، حركات) وبدون ذلك لا يكون قادراً على التأثير في الآخرين، ولا يستطيع بناء العلاقات معهم ما لم يكن هناك اتصالاً مباشراً بإفراد المجموعة والممامه الماماً تماماً بمشكلاتهم وامالهم وطموحاتهم وتطلعاتهم.

3- مهارة اتخاذ القرار:-

أن عملية اتخاذ القرار هي نتاج عن جهودات مشتركة من (الآراء - الأفكار - الاتصالات - الدراسة والتحليل والتقييم)، التي تتم على مختلف المستويات بالتنظيم، وهذه العملية هي الجوهر في عمل القيادة ونقطة البدء نحو الإجراءات والأنشطة التي تتم داخل الهيئة أو في إطار تفاعلها مع البيئة المحيطة.

(1) مصطفى باهي واحمد نصاري: مصدر سبق ذكره، ص46-97.

4- المهارات الادارية:-

تعد المهارات الإدارية عاملاً من العوامل الهامة التي تعمل على زيادة فاعلية القيادة، من حيث فهم الإجراءات الإدارية التي تخص متطلبات العمل وإدارة الأنشطة، والإدارة من أهم القوى المؤثرة في الحياة بجوانبها المختلفة، إذ أن الإدارة يجب أن تتصف بالشمول والتكامل والنظرة الموضوعية والمرونة، والإدارة تولى اهتماماً كبيراً لعملية التعليم والتدريب والتوجيه والارشاد والتنمية والمهارات والقدرات الإدارية التي ينبغي أن تتوافر لدى القادة.

5- المهارات الفنية:-

تشير المهارات الفنية الى الطرق والأساليب التي يتبعها القائد لمواجهة المواقف المختلفة، وتتطلب قدر وافي من المعلومات والحقائق والمفاهيم، فهي تعبر عن قدرة القائد على استخدام الوسائل العلمية لتحقيق الأهداف المنشودة.

6- المهارات الانسانية:-

تشير المهارات الانسانية إلى الطريقة التي يستطيع بها القائد التعامل مع الآخرين ويجعلهم قادرين على العمل ويزيد من قدراتهم على العطاء، من خلال احترام الأفراد (الطلاب)، تنمية الروح المعنوية، تنسيق الجهود بروح الفريق، الاتصال ونقل المعلومات والمعارف والأفكار.

2-1-2 ماهية الكفايات الادائية:-

2-1-2-1 مفهوم الكفاية:-

هناك آراء متعددة حول مفهوم الكفاية، وذلك بتعدد النظريات ووجهات نظر الباحثين، فيوجد من تطرق اليها بشكل عام ومن تطرق الى جانب معين منها، اذ عرفها (عبد الرحمن) " بأن الكفاية عبارة عن مجموعة من الموارد الذاتية معارف، مهارات، قدرات، سلوكيات، استراتيجيات والتي تترتب بشكل بناء ومركب تتيح القدرة على تعبئتها ودمجها وتحويلها في وضعيات محددة وفي الوقت المناسب الى انجاز ملائم"⁽¹⁾، وأشار اليها (كنعان) " على انها المهارات المركبة أو الأنماط السلوكية أو المعارف التي تظهر السلوك ويمكن القول انها تشتق

(1) عبد الرحمن التومي: الكفايات مقارنة نسقية، ط1، المغرب، دار الهلال، 2005، ص36.

من التصور الواضح للدور المطلوب القيام به⁽¹⁾، ويرى (عبد اللطيف) " بانها أمر يقرب حالة الفهم بالشكل الذي لا يكلف المهتم جهداً وعناء في استيعاب هذا المفهوم"⁽²⁾.

أما الكفاية من الناحية التعليمية فان (عطية) يذكر " بانها مرتبطة بالقدرة على اداء المهمات التعليمية التي توصف بانها على اتصال بمهنة التعليم"⁽³⁾، اما (مرعي) فأوردها على انها "الغايات السلوكية المحددة بشكل دقيق والتي تصف جميع المعارف والمهارات والاتجاهات التي يعتقد بانها ضرورية إذا ما أراد المختص بمهنة التدريس أن يحقق تدريساً فعالاً"⁽⁴⁾.

ويرى الباحث أن الكفاية من الأمور المهمة التي لا بد من توافرها في المجالات المختلفة، والتي تعبر عن مدى امتلاك الفرد للمقومات التي تساعده على اداء الواجبات المناطة اليه، وبالتالي الوصول الى الغايات المطلوبة بدرجة عالية من الاتقان.

2-1-2-2 انواع الكفايات:-

يوجد تصنيفات متعددة للكفايات:-

ومنها تصنيف (مرعي):-⁽⁵⁾

1- الكفايات المعرفية:- هي تلك الكفايات التي تحوي المعارف والمفاهيم التي يتمكن منها المدرس، ويندرج تحتها تمكن المدرس من المادة التي يختص بتدريسها ويحيط بكل ماله علاقة بها، وما قد يحصل عليها من تطورات.

2- الكفايات الادائية:- وتشمل المهارات الضرورية واللازمة لأداء المدرس وتحقيق أهداف التعليم التي يمكن أن تلاحظ وتقاس، ومن خلال كفايات الاداء فان المدرس المتميز ليس المدرس الذي يمتلك المعلومة فقط بل المدرس الذي تكون له القدرة على نقلها بجهد أوفر ووقت أقصر.

(1) احمد كنعان: تطوير كفايات المعلمين، دمشق، مجلة المعلم العربي، العدد الاول، 2007، ص56.
 (2) عبد اللطيف الفارابي: تحضير الدرس وتخطيط عمليات التعليم والتعلم، ط2، مطبعة النجاح الجديد، 2000، ص80.
 (3) محسن عطية: تدريس اللغة العربية في ضوء الكفايات الادائية، ط1، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2007، ص52.
 (4) توفيق مرعي: شرح الكفايات التعليمية، عمان، دار الفرقان، 2003، ص23.
 (5) توفيق مرعي: المصدر السابق نفسه، ص35.

3- **كفايات الانجاز**:- هي تلك الكفايات التي لها دور على إحداث الأثر المرجو في المتعلمين أو تحقق نتائج تعليمية لدى المتعلمين أنفسهم، فأصبح بذلك المطلوب من المدرس أن يمتلك المعلومات وايضا يمتلك القدرة على ادائها، وأن تحقيق الأثر المطلوب لدى المتعلمين هو المحصلة النهائية.

وصنفها (الناقاة):- (1)

1- **الكفاية المعرفية**:- وتشير الى المعلومات والعمليات المعرفية والقدرات العقلية والوعي والمهارات الفكرية الضرورية لأداء المدرس لمهامه في مختلف المجالات والأنشطة التي لها علاقة بهذه المهام، وهذا الجانب يتعلق بالحقائق والعمليات والنظريات، وله اعتماد على مدى كفاية المعلومات في هذا الجانب على استراتيجية المؤسسة التعليمية في الجوانب المعرفية.

2- **الكفاية الادائية**:- تشير الى كفايات الاداء التي يظهرها المدرس ويمكن أن تتضمن المهارات النفس - حركية في حقول المواد التكنولوجية والمواد المتصلة بالتكوين البدني والحركي، وادائها يعتمد على محصلة المدرس السابقة من كفايات معرفية.

3- **الكفايات الوجدانية**:- تشير الى آراء ألفرد واستعداداته وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته وسلوكه الوجداني، والذي له تأثير على ادائه لمهام عمل ما، وهذا يعطي جوانب كثيرة ومتعددة كحساسية ألفرد ومدى تقبله لنفسه، وايضا اتجاهاته نحو المهنة التي يمتنها.

4- **الكفايات الانتاجية**:- تشير الى إثراء الأداء في الكفايات السابقة، ولهذا ينبغي أن تلقى أهتماماً من قبل برامج اعداد الكوادر، وهذا يشير الى أن نجاح المتخصص في مجال عمله (ليس ما يؤديه، ولكن ماذا يترتب على ادائه).

كما صنفها (جراتات):- (2)

1- **الكفايات المعرفية**:- لا تقتصر فقط على المعلومات والحقائق، بل تمتد الى امتلاك كفايات التعليم المستمر واستعمال أدوات المعرفة، ومعرفة طرق استعمال هذه المعرفة، ولا غنى عنها في اداء متطلبات المهنة.

(1) محمد كامل الناقاة: البرنامج التعليمي القائم على الكفايات اسسه واجراءاته، القاهرة، مطابع الطوبجي، 1987، ص20.

(2) عزت جراتات و(آخرون): التدريس الفعال، ط6، عمان، مكتبة الفكر للنشر والتوزيع، 2005، ص58.

2- الكفايات الادائية:- وتشمل هذه الكفايات القدرة على إظهار السلوك الواضح في المواقف الصفية المختلفة، بحيث يكون المعلم مقتدرًا على أداء مختلف الأعمال من تخطيط وتنفيذ وتقييم.

3- كفايات النتائج:- أن امتلاك المعلم للكفايات المعرفية يعني انه يمتلك المعرفة اللازمة للممارسة والعمل من دون أن يكون هناك مؤشر على انه امتلك القدرة على الاداء، واما امتلاكه للكفايات الادائية فهذا يعني انه قادراً على أن يظهر قدراته في ممارسة مهاراته التعليمية، دون أن يعني هذا وجود مؤشر على أن هذا المعلم صاحب كفاية إذا امتلك المقدرة على إحداث التغييرات في السلوكيات الخاصة بالمتعلمين، وقد يمتلك المعلم جميع المعارف وقادراً على اداء مهارات التعليم دون أن يكون فعالاً في أن يحقق النتائج المتوقعة، أو ما نسميه بكفايات النتائج، لذلك تتداخل عناصر اخرى مثل الحماس والثقة بالنفس والقدرة على الوصول الى النتائج.

2-1-2-3 مصادر اشتقاق الكفايات:-

يذكر (عبد العزيز) ان هناك اربعة من العناصر تشتق منها الكفايات وهي:- (1)

- 1- طريقة التخمين للكفايات اللازمة.
- 2- طريقة الملاحظة من قبل المدرس في الدرس وهي من أفضل الطرق.
- 3- الدراسات التحليلية للمهام والواجبات التي يقوم بها المدرس.
- 4- امكانية الرجوع الى القوائم الخاصة بتصنيف الكفايات الجاهزة.

وتطرق اليها (زيتون) بوجود اربعة مصادر لاشتقاق الكفايات:- (2)

- 1- امتلاك قدر من المعلومات النظرية التي لها علاقة بالتعلم والسلوك الإنساني.
- 2- امتلاك المعلومات في المجال التخصصي الذي يعمل على تدريسه.
- 3- التمكن من الاتجاهات التي لها اسهام في تسريع التعلم وتنمية العلاقات الإنسانية في المدرسة.

(1) عبد الصادق عبد العزيز و(آخرون): كفايات ذوي المهن التربوية، ط1، السودان، مطبعة جامعة النيلين، 2016، ص22.

(2) كمال عبد الحميد زيتون: التدريس نماذج ومهاراته، ط1، القاهرة، عالم الكتب، 2003، ص53.

4- امتلاك مهارات التدريس التي تسهم بشكل كبير في عملية التعلم والتعليم.

وأشار إليها أيضا (العزيمي):-(1)

- 1- المعلومات والمعارف التي توفرها البحوث العلمية تساهم بشكل كبير في تحديد الكفايات.
- 2- الاستمرار في وضع وتقييم معايير للكفايات.
- 3- تطوير مجال الكفايات بمتابعة المختصين والخبراء باستمرار.

ويرى الباحث إضافة الى ما سبق أن هناك دوراً كبيراً للدورات التطويرية والتدريبية التي تقيمها الجهات المختصة في زيادة تحديد الكفايات المطلوبة في مجال التدريس، من خلال المناقشة والحوار بين المدرسين والمطورين وبين المدرسين انفسهم، من خلال تبادل الآراء ووجهات النظر، الأمر الذي يؤدي الى زيادة معرفة المدرسين بكفاياتهم وكيفية تطويرها.

2-1-2-4 خصائص الكفايات:-

يوجد خصائص متعددة للكفايات وتطرقت اليها (لمى) ومنها:- (2)

- 1- الكفاية تكون قابلة للتقويم الذي يرتبط بنوعية المهام ونوعية النتائج، ويتم ذلك من خلال عدد من المحكات والمعايير.
- 2- الكفاية لها ارتباط بمواد تعليمية محددة، وفي ذات الوقت هناك كفايات تستعمل للانتقال بين المواد التعليمية المختلفة.
- 3- هناك تنوع في الكفايات وقد يتفوق فيها نوع من القدرات على الانواع الاخرى وفقا لطبيعة المادة التخصصية.
- 4- توظف الكفايات بجميع مكوناتها من معلومات ومعارف والتي تكون متصلة بالخبرة والقدرات المختلفة في السياق التعليمي المراد تعليمه.

(1) احمد الرفاعي العزيمي: قصور الكفايات اللازمة للمعلم ، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد 21، 1994، ص355.

(2) لمى رمو: فاعلية برنامج تدريبي قائم على الكفايات في اتقان اداء معلمات رياض الاطفال لأدوارهن التربوية، اطروحة دكتوراه، جامعة دمشق، دمشق، 2012، ص29

وأشارت إليها أيضا (بالهامل):-(1)

1- **العمومية:-** أن وظائف المعلم تكاد تكون واحدة في كل مرحلة من المراحل التعليمية، وفي كل المواد الدراسية، وطبيعة عملية التدريس فيها متماثلة، إلا أن السلوك التدريسي كأسلوب لدى كل مدرس من المدرسين يختلف باختلاف مرحلة التعليم والمواد الدراسية المختلفة، أي في ضوء اختلاف المحتوى التعليمي الذي يقوم بتدريسه، كما ترجع العمومية الى وجود كفايات عامة.

2- **التغيير:-** في حال أن أهداف المناهج الدراسية تكون متغيرة، فأن جميع خبرات المنهج تعمل على عكس الأهداف وتحققها، في ضوء العديد من المصادر التي يتم العودة اليها عند بناء وتطوير المناهج الدراسية، والتي تتمثل في اوضاع كل مجتمع وفلسفته وايضا طبيعة المتعلمين، والتغيرات التي من الممكن أن تحدث لهم وكذلك التطورات في بنية المادة الدراسية، وهذا يجعلنا نبحث عن المزيد من الكفايات التي يمكن أن يكون لها دور في تحقق هذه الأهداف.

3- **التفاعل:-** أن طبيعة السلوك التدريسي معقد ومركب، وهذا يعني انه لا يمكن ابعاد نمط محدد له من انماط السلوك التدريسي من دون غيره، ولذلك يكون هناك صعوبة في فصل كفاية معينة عن غيرها من الكفايات الاخرى.

2-1-2-5 أسس تحديد الكفايات:-

هناك العديد من الأسس لتحديد الكفايات واختيارها من بين مجموعة من الكفايات ومن أبرز هذه الأسس كما يذكر (جامل):- (2)

1- **الأساس الفلسفي:-** ويتم وضعه من خلال المنطلقات التي تناسب قيم المجتمع وفلسفته وتحديد النتائج المرغوبة من العملية التربوية.

2- **الأساس التطبيقي:-** وهنا يتم الاستفادة بما اثبتته التجارب.

(1) خديجة بالهامل: تقدير مستوى الكفايات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، الجزائر، 2014، ص22.

(2) عبد الرحمن عبد السلام جامل: الكفايات التعليمية في القياس والتقويم واكتسابها بالتعلم الذاتي، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2012، ص28.

3- الأساس الادائي:- وفيه يتم الاستناد لتحديد الكفاية على اسس تحديد الادوار والمهام والواجبات التي سيقوم بها المدرس.

4- الأساس الواقعي:- يتم العودة الى البرامج والمقررات الموجودة واشراك ذوي الشأن في تنظيمها، فضلاً عن وجود الوسائل والأدوات المستعملة في تحديد الكفايات.

2-1-2-6 العوامل التي أدت الى نشأة حركة الكفايات:-

يمكن حصرها في ما يأتي وكما سردها (مرعي):-(1)

1- الاعتماد على الكفاية كعامل يكمل للمعرفة.

2- ظهور وتفعيل حركة المسؤولية.

3- حركة التربية التي تقوم على العمل الميداني.

4- حركة تفريد التعلم.

5- التدريب المتجه نحو العمل.

6- تطور الأساليب التقويمية للمعلم.

2-1-2-7 الكفايات الادائية:-

للکفايات الادائية أهمية كبيرة في عمل مدرس التربية الرياضية، فهي تمكنه من أداء وإدارة وتطبيق النواحي المعرفية والخطية والتقويمية، من خلال السلوك الذي يسلكه المدرس للتعامل مع متطلبات العملية التعليمية، إذ عرف الكفايات الادائية (عطية) "بانها القدرات التي يبيدها المدرس في مواقف معينة، سعياً منه لتحقيق هدف أو أهداف تعليمية مختلفة"⁽²⁾، وهي من المصطلحات التي تستخدم للإشارة الى الإمكانات ذات الطبيعة الحركية والعملية في المواقف المختلفة"⁽³⁾، وتضيف (شلتوت) بأن الكفايات الادائية "تناسق متميز من السلوكيات التي يمكن التعرف عليها والتي يؤثر بها المعلمون في المتعلمين عن طريق التدعيم والتوجيهات عندما يمارس المعلمون مهام عملهم"⁽⁴⁾.

(1) توفيق مرعي: مصدر سبق ذكره، ص29.

(2) محسن علي عطية: مصدر سبق ذكره، ص54.

(3) امطانيوس ميخائيل: القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط2، كلية التربية، جامعة دمشق، منشورات جامعة دمشق، 2006، ص360

(4) نوال ابراهيم شلتوت ومرفت علي خفاجة: طرق التدريس في التربية الرياضية، ط1، الجزء الثاني، الاسكندرية، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، 2002، ص51.

2-1-2-7-1 النظرية التي فسرت الكفايات الادائية:-

أعتمد الباحث في تفسيره للكفايات الادائية على النظرية البنائية، التي يعتمد فيها بناء تعلم جديد على تعلم سابق، فمدرس التربية الرياضية يمتلك قدرًا من المعلومات والكفايات التي تمكنه من أداء مهام وظيفته، وأن قدر هذه المعلومات يختلف من مدرس الى آخر، وما يميزهم عن بعض هو التوجه نحو اكتساب معلومات وخبرات جديدة أو العمل على تعديلها، إذ أن النظريات التي تستند عليها النظرية البنائية كما ذكر (العدوان وداود):⁽¹⁾

1- نظرية بياجيه في التعلم المعرفي والنمو المعرفي.

2- النظرية المعرفية.

3- النظرية الاجتماعية في التفاعل الاجتماعي.

4- النظرية الإنسانية.

❖ النظرية البنائية لمتغير الكفايات الادائية:-

هناك العديد من الباحثين والمؤلفين الذين تطرقوا الى النظرية البنائية، إذ يذكر (زيتون) "أن من جهود الإصلاح التي مكانها في حركات اصلاح التربية العلمية ومناهجها وتدرسيها هو التحول باتجاه التعليم البنائي، وفي هذا فأن دراسات وبحث الجانب النظري وفهم الأسس النظرية للبنائية مهم وضروري للقادة التربويين والمعلمين من جهة، ومصممي المناهج والتربويين ومنتخذي القرارات والسياسات التربوية وطلبة الدراسات العليا ومن يهمله الأمر من جهة أخرى"⁽²⁾.

وعلى ما سبق لابد من معرفة أصل كلمة البنائية، حيث أوردها (العدوان وداود) تشتق كلمة البنائية من البناء أو البنية وهي مشتقة من الأصل اللاتيني والتي تعني فيه الطريقة التي يقام بها بناء ما، والبنائية هي نظرية تعلم وليست أسلوب تدريس أو توجيه، ويمكن أن

(1) زيد سليمان العدوان واحمد عيسى داود: النظرية البنائية الاجتماعية وتطبيقاتها في التدريس، ط1، عمان، مركز ديونو لتعليم التفكير، 2016، ص39.

(2) عايش محمود زيتون: النظرية البنائية واستراتيجيات تدريس العلوم، ط2، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2007، ص22.

يدرس المدرسون بها عندما يكونون مدركين لها وبطريقة تتوافق مع كيفية تعلم الطالب، ولكي يتعلم المدرسون كيفية التدريس بالطريقة البنائية هو أن يتعلموا بالطريقة البنائية⁽¹⁾.

وقد عرف النظرية البنائية (sigle) نقلاً عن (الدليمي) "بانها عملية البناء المعرفي التي تتم من خلال تفاعل الفرد مع ما حوله من أشياء وأشخاص، وفي أثناء هذه العملية يبني الفرد مفاهيم معينة عن طبيعته لذلك يوجه سلوكياته مع كل ما يحيط به من أشياء وأشخاص وأحداث"⁽²⁾، وذكر النظرية البنائية ايضاً (الشحمانى) " هي عملية تفاعل بين المعرفة السابقة مع الأفكار الحالية في سياق البيئة المحيطة التي تساعد المتعلم على بناء المعرفة بنفسه"⁽³⁾.

ويرى الباحث أن النظرية البنائية تعني بناء تعلم بوجود تعلم سابق، أي أن مدرس التربية الرياضية أو أي مادة دراسية أخرى لديه قدرًا من الخبرة السابقة للتفاعل مع التعلم الجديد.

❖ مميزات النظرية البنائية كما سلسلتها (الفياض)⁽⁴⁾:-

- 1) البنائية تؤكد على الدور النشط للمتعلم.
- 2) تساعد المتعلمين على فهم الأفكار العلمية الجديدة.
- 3) تنمية المفاهيم العلمية الجديدة لدى المتعلمين.
- 4) التعرف على التصورات الخاطئة ومحاولة معالجتها.
- 5) تكوين المفهوم في البنائية ينشأ من خلال التفاعل بين المعرفة السابقة والمعرفة الجديدة.

(1) زيد سليمان العدوان واحمد عيسى داود: مصدر سبق ذكره، ص33.
 (2) عصام حسن الدليمي: النظرية البنائية وتطبيقاتها التربوية، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2014، ص15.
 (3) علي عبد المجيد الشحمانى: فاعلية استراتيجيتي التدريس بالتشبيهاً والمتناقضات في التحصيل والتفضيل المعرفي وتنمية التفكير الابداعي لطلاب الثالث المتوسط. جامعة بغداد، كلية التربية، اطروحة دكتوراه، 2013، ص14.
 (4) تماضر حمدي الفياض: فاعلية نموذج على وفق النظرية البنائية في تنمية المهارات الادبية لدى طالبات الصف الخامس الادبي، جامعة بغداد، كلية التربية، اطروحة دكتوراه، 2010، ص40.

❖ مرتكزات النظرية البنائية:-(1)

- 1- أن المتعلم (المدرس) يبني المعنى لما يتعلمه بناء ذاتياً، لكي يتمكن من ربط المعلومات الجديدة لديه بشكل صحيح.
 - 2- أن معرفة المتعلم (المدرس) السابقة هي محور الارتكاز في عملية التعلم، لأنه يبني معرفته في ضوء ما يمتلك من خبرات سابقة.
 - 3- يحدث التعلم بشكل أفضل عندما يواجه الفرد المتعلم (المدرس) موقفاً أو مهمة حقيقية واقعية.
 - 4- يحدث التعلم عندما يحدث تغيير في بنية الفرد (المدرس) لما يمتلكه من معارف وكفايات، إذ يعاد تنظيم الخبرات والأفكار الموجودة لديه عند الحصول على معلومات جديدة.
 - 5- يحدث البناء الجديد للمعلومات عندما يكون لدى المتعلم (المدرس) اهتمام مسبق بها.
- 2-1-2-7-2 ابعاد الكفايات الادائية:-

نقلا عن (زيتون) وضع كل من ريتشارد وندراج تسعة أبعاد تعبر عن الكفايات التي ينبغي أن تتوافر لدى المدرس الماهر، وذلك عند النظر الى تطوير ادائه التدريسي، ويندرج تحت كل بعد من الابعاد التسعة عدد من السلوكيات أو المستويات الفرعية، وتتمثل تلك الابعاد بما يأتي:-(2)

1- البعد الأول:- أخلاقيات لابد من أن تتوفر في المدرس، ويندرج تحته ستة مستويات ضمنية تتمثل في:

- اهتمامه بالطلاب على انهم بشرًا وليس اقل من هذا.
- أن يحدث علاقات إيجابية مع الطلاب ويتفهم الفروق الفردية بينهم.
- أن يشجع مبدأ الاحترام المتبادل مع بعضهم ويتيح لاهتمامهم الوقت المناسب.
- أن يشجعهم على التقويم الذاتي ويقلل فرص التحيز لأقصى درجة ممكنة.
- يعمل على تشجيع الأنشطة التعاونية ويدعو الطلاب الى المشاركة فيها.
- يعامل الطلاب وكأنهم مشاركين في صياغة الأهداف المنهجية.

(1) زيد سليمان العدوان واحمد عيسى داود: مصدر سبق ذكره، ص42-43.
 (2) كمال عبد الحميد زيتون: مصدر سبق ذكره، ص57-60.

2- البعد الثاني: - التعليم المباشر، ويندرج تحته ستة مستويات وهي:

- جذب اهتمام الطلاب، وأن يتعامل مع المادة التعليمية بتتابع مناسب وصولاً الى الايضاح الملائم.
- يعرض المادة بصورة جيدة باستعماله للوسائل التعليمية الملائمة للأنشطة.
- أن يثير الأسئلة باستعمال السلوك اللفظي وغير اللفظي.
- أن يختار الأسئلة المناسبة المرتبطة بالإيضاحات.
- انتقائه للمفاهيم المتصلة بالمادة التعليمية وباهتمامات الطلاب في ذات الوقت.
- إجراء التوضيح اللازم للمعلومات الرئيسية.

3- البعد الثالث:- إدارة الموارد ويندرج تحته خمسة مستويات وهي:

- لدية المقدرة على اختيار المادة وكيفية التعامل معها.
- تشجيع الطلاب على إظهار مواهبهم.
- يعمل على تحديد المصادر التي يمكن الاستفادة منها والرجوع اليها عند الحاجة.
- يشجع الطلاب على المساهمة في اختيار المواد الدراسية.
- يعمل على التفكير والابتكار من اجل تطوير الاداء.

4- البعد الرابع:- الممارسة الموجهة ويندرج تحته ثلاثة مستويات وهي:

- يوزع المادة المتاحة وملخص استجابات الطلاب.
- أن يستجيب بسرعة للطلاب حتى يعزز معلوماتهم وتحديد صحة عملهم، ويثير الأسئلة لتقويمهم.
- استعمال التكرار والممارسة في بناء المهارات وتنميتها.

5- البعد الخامس:- المحادثة البناءة ويندرج تحته ثلاث مستويات وهي:

- أن يكون مستمع جيد لما يقوله الطلاب ويؤيد استجاباتهم الصحيحة.
- يستخلص الاستنتاجات ويدفعهم الى الاستجابة وتذليل المصاعب.
- استعمال المناقشة البناءة لجذب انتباه الطلاب.

6- البعد السادس:- التوجيه ويندرج ضمن هذا البعد ثلاث مستويات وهي:

- أن يراعي حركة الطلاب ويلاحظ عملهم، بحيث يؤكد على النظام ويقدم التغذية الراجعة لهم.

- اكتشاف مدى فهم الطلاب لمجاميع العمل ويفسر استجاباتهم المختلفة.
 - استعمال الارشاد التربوي لتذليل الصعوبات التي تواجه الطلبة.
 - 7- **البعد السابع:** - إدارة التنظيم، ويندرج تحته أربعة مستويات وهي:
 - يضع إجراءات للأنشطة المنظمة.
 - يضع اطار للعمل المشترك مستعملاً الإجراءات والقواعد.
 - تنظيم العمل من خلال التدريس الواضح.
 - إظهار أهمية إدارة التنظيم عن طريق العمل الواقعي.
 - 8- **البعد الثامن:** - التخطيط والاعداد، ويندرج ضمنه اربعة مستويات وهي:
 - تجهيز عدد من مصادر ليستفيد منها الطلاب في الأنشطة القائمين عليها، على أن يكون لهذه الأنشطة أهداف واضحة.
 - التخطيط لأنشطة تعمل على تنمية المهارات والعمليات العقلية المختلفة.
 - تخطيط برنامج قصير لمتابعة عمل النشاط المدروس.
 - التخطيط السليم لاستغلال الوقت بشكل مناسب.
 - 9- **البعد التاسع:** - التقويم المكتوب، ويندرج ضمنه ثلاث مستويات وهي:
 - يُقوم أداء الطلاب ويستطيع الرجوع اليه وقت الحاجة.
 - يعطي وصفاً للأداء الخاص بالطلاب، وردود فعلهم مع أن يراعي الفروق الفردية بينهم.
 - يقوم بربط التقويم بالمنهج والتخطيط المتبع.
- 2-1-2-3 الكفايات الادائية لمربي التربية الرياضية:-

تطرق اليها (عباس) من خلال النقاط الآتية:- (1)

اولا:- **تخطيط الدرس:-**

- 1- يحدد أهداف الدروس ويصيغها صياغةً سلوكية.
- 2- يعد خطة عامة للمنهج الدراسي موزعة على اشهر السنة.

(1) محمد حسن عباس و(آخرون): فاعلية الدورات التطويرية في تحسين الكفايات الادائية في التربية الرياضية، مجلة كربلاء لعلوم التربية الرياضية، 2021، المجلد السادس، العدد الثاني، ص295.

- 3- يخطط الدروس على أسس علمية سليمة.
- 4- يراعي الجوانب المتعددة للتعلم بحيث يشمل:
 - أ- المجال المعرفي.
 - ب- المجال المهاري.
 - ت-المجال الانفعالي.
- 5- يخصص الوقت الكافي لكل نشاط بما يسهم في تحقيق أهداف هذا النشاط.
- 6- يعمل على مراعاة التبادل السليم بين الحمل والراحة.
- 7- أن يراعى احتياجات طلابه.
- 8- أن يراعى الميول والقدرات التي يمتلكها الطلاب.
- 9- يراعي الفروق الفردية بين الطلاب.
- 10- يستفيد بما موجود في البيئة المحيطة كوسائل وأدوات مساعدة بديلة.
- 11- ينظم ترتيب الساحة بما يتلاءم مع الأنشطة المراد تعلمها.

ثانياً:- تنفيذ الدرس:-

- 1- يقوم بعرض الدرس بصورة جيدة.
- 2- يوزع وقت الدرس بما يتناسب مع أهداف الموضوع لكل خطوة.
- 3- ينوع باستعمال طرائق التدريس.
- 4- يستعمل التشكيلات المتنوعة أثناء تنفيذ الدرس.
- 5- له المقدرة على استعمال الوسائل التعليمية.
- 6- أن يكون صوته واضح لغته سليمة ومناسبة لمستويات الطلاب.
- 7- يغير بنبرات صوته تبعاً لاستجابات الطلاب في أداء المهارات.
- 8- أن يوضح التعليمات الخاصة بالمهارات المطلوب تعلمها.
- 9- يعمل على استثارة دافعية الطلاب نحو للتعلم والقيام بالأنشطة.
- 10- يعمل على التحرك بين الطلاب أثناء الدرس وفق ما يقتضي الموقف التعليمي.
- 11- يجذب انتباه الطلاب باستعماله اللغة اللفظية وغير اللفظية.
- 12- يستعمل النماذج التوضيحية لعرض المهارات على الطلاب.

13- يهتم بتوفير الامن والسلامة للطلاب أثناء قيامهم بأداء المهارات.

ثالثاً:- التقويم:-

- 1- يعمل على تصحيح الأخطاء في استجابات الطلاب بالوقت المناسب.
- 2- يهتم بتقويم جوانب شخصية وسلوك الطالب والعمل على تعديلها.
- 3- يتنوع باستعمال الاساليب التقويمية.
- 4- يقوم بتقويم الطلاب بشكل مستمر.
- 5- يعمل على تقويم كل جزء من أجزاء الخطة التابعة لكل درس.

رابعاً:- الأنشطة خارج الدرس:-

- 1- يخطط ويدير وينظم الأنشطة المدرسية الداخلية.
- 2- يخطط ويدير وينظم للأنشطة الخارجية.
- 3- إعداد الفرق المدرسية الرياضية ويقوم بتدريبها.
- 4- يعمل على التنوع في الأنشطة بما يتلاءم مع الفروق الفردية بين الطلاب.
- 5- ربط الحياة داخل المدرسة والحياة في المجتمع المحيط لإكمال صور التعلم.

2-1-3 الاستغراق الوظيفي:-

2-1-3-1 مفهوم الاستغراق الوظيفي:

يعد الاستغراق الوظيفي واحداً من العناصر المهمة التي يجب توافرها لنجاح أي عمل، فعند استغراق الموظف في عمله وارتباطه به يعمل على تطوير نفسه من خلال الدورات أو من خلال التطوير الذاتي، عن طريق الاطلاع على الطرق والأساليب المتقدمة، والتي تحول هذا الاستغراق الى نتائج ملموسة تجعل تقدمه وتطوره ملموس لدى المؤسسة (المدرسة) وحتى لدى الزملاء، وعرف الاستغراق الوظيفي من قبل (kahn) " بأنه توظيف الفرد لنفسه جسدياً وعاطفياً وذهنياً عند القيام بأداء دوره، عن طريق تسخير النفس لأداء مهام عمله"⁽¹⁾، وهو

William kahn: psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, academy of management journal, 33(4), 1990, 692-724.

يعبر عن " الدرجة التي يرتبط بها الفرد بالعمل ودوره في تحدي التصور الذاتي"⁽¹⁾، وتعرفه (المنطاوي) " بأنه علاقة الفرد بوظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة جزء لا يتجزأ من حياته، وفي مدى تقديره لذاته، كما انه يوضح ارتباط الفرد بوظيفته واهتمامه بها"⁽²⁾.

وهناك جوانب أساسية تشجع الاستغراق الوظيفي كما ذكرها (tiwari):⁽³⁾

1- الخبرة التي يمتلكها الموظفون وشؤونهم الشخصية والنفسية والتي تختلف من موظف الى آخر.

2- قدرة المسؤولين في المؤسسة على تشجيع الموظفين نحو الاستغراق الوظيفي.

3- التفاعل الايجابي والتعاون بين الموظفين على كافة الاصعدة.

ويرى الباحث أن من الأمور الأساسية التي تساعد على جعل الموظفين مستغرقين وظيفياً الى جانب حبهم للعمل ، هو احترام المؤسسة التي يعملون بها لجهودهم، وكذلك التطوير المستمر لهم، بالإضافة الى توفير مستلزمات العمل، فمثلا في المجال الرياضي لوزارة التربية، ينبغي على النشاط الرياضي توفير كل ما يحتاجه المدرس من كرات وملابس رياضية والادوات والوسائل التعليمية الاخرى، وتهيئة الساحات والملاعب في المدارس، والتي تمكن المدرس من أداء مهام عمله كما هو مطلوب، من خلال استخدام كفاياته ومهاراته، وبالتالي تحقيق الاهداف المنشودة.

2-3-1-2 المتغيرات الدالة على الاستغراق الوظيفي:-

تطرق اليها (حسنين) بعدد من النقاط وهي كالاتي:-⁽⁴⁾

1- أن يمتلك الموظف رابطة قوية بوظيفته ويرى انه من الصعوبة كسر هذه الرابطة.

2- يجب الموظف أن تأخذ وظيفته معظم وقته.

Nancy rothbard: enriching or depleting: the dynamics of engagement in work and family

1)roles, administrative science quarterly , vol ,46,no4, 2001, p23.

2 (ايمان المنطاوي: اثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على مؤسسة الاهرام، رسالة ماجستير، مصر، جامعة طنطا، 2007، ص70.

Tiwari shashi: employee engagement – the key to organizational success, icoqm -10,

3)Kolkata, 2011, p 311.

4) احمد جابر حسنين: مصدر سبق ذكره، ص54.

- 3- معظم اهتمامات الموظف تكون متركزة على وظيفته.
- 4- أن يؤدي الموظف وظيفته بدرجة عالية من الدقة.
- 5- معظم الأهداف الشخصية للموظف يكون لها ارتباط وموجه نحو الوظيفة.
- 6- أن يكون تفكير الموظف مشغول بوظيفته حتى بعد انتهاء وقت الدوام.
- 7- أن تحقق الوظيفة للموظف اشباع كبير في حياته.
- 8- أن تكون أهم أولويات العامل الاهتمام بوظيفته.

2-1-3- أهمية الاستغراق الوظيفي:-

أن الاستغراق الوظيفي يدخل ضمن علاقة الموظف بالوظيفة التي يعمل بها، وهو يعكس النتائج الإيجابية لعمل الموظف، ومدى قدرته على القيام بالعمل، " إذ أن للاستغراق الوظيفي أهمية كبيرة على مستوى الفرد أو على مستوى المؤسسة، وهو يساعد في تحسين جودة حياة الموظفين ويعمل على زيادة رغبتهم في العمل"⁽¹⁾، " وهو يتطرق الى ما يفعله الافراد وكيفية تصرفهم في أدوارهم وما الذي يجعلهم يسلكون سلوكيات بطرائق تحقق أهداف المنظمة وما لديهم من أهداف شخصية"⁽²⁾.

ومن أهمية الاستغراق الوظيفي كما ذكرها (شربال):-⁽³⁾

- 1- للاستغراق الوظيفي تأثيرات إيجابية على مؤشرات الأداء.
- 2- المستويات المرتفعة من الاستغراق الوظيفي تساعد الموظفين على أخذ المبادرة والمتابعة لأهداف التعلم.
- 3- يتم تطبيق التغيير من خلال الأدوار التي يقوم بها الأفراد المستغرقين وظيفياً.
- 4- جودة العمل هي نتائج لشعور الموظفين بأهميتهم وتأثيرهم في المؤسسة.
- 5- للاستغراق الوظيفي تأثير على الصحة والشعور بشكل إيجابي للموظفين.

1) عمار حمادة: علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي، اطروحة دكتوراه، الجزائر، جامعة قاصدي، 2018، ص29.

2) هاشم العبادي وولاء الجاف: استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الاداء العالي لمنظمات العمال، دراسة استطلاعية للعاملين في القطاع المصرفي العراقي في اربيل، مجلة الدراسات الادارية، المجلد الخامس، العدد التاسع، 2012، ص7.

3) البشير شربال: اثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي دراسة حالة وحدة انتاج الكهرباء في جيجل، رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة محمد الصديق، 2020، ص14.

2-1-3-4 الأمور التي تؤثر على تنمية الاستغراق الوظيفي:-

ذكر (حسنين) أن للأجور والمكافئات أثر إيجابي على استغراق الموظفين، إذ أوضحت البحوث والدراسات عن وجود علاقة طردية بين الأجور والمكافئات وبين الاستغراق الوظيفي، لذلك لابد على المؤسسات أن تضع ذلك بعين الاعتبار، ومن الأمور الأخرى التي تؤثر على تنمية الاستغراق الوظيفي هي كالآتي:-

- 1- الظروف المعنوية للبيئة التي يعمل بها الموظفون.
- 2- خصائص وأهمية الوظيفة للمجتمع.
- 3- جماعة العمل التي يعمل معها الموظف.
- 4- الأساليب المتبعة في الإشراف على أداء الموظفين.
- 5- مشاركة ومساهمة الموظفين في اتخاذ القرارات.(1)

2-1-3-5 استراتيجيات الاستغراق الوظيفي:-

وضح هذه الاستراتيجيات (tiwari) وكما يأتي:-⁽²⁾

- 1- القيادة:- ينبغي على استراتيجية القيادة أن تركز على ما يجب على المديرين أن يقومون به كقيادة، من أجل أداء أدوارهم الحيوية في زيادة مستويات الاستغراق لدى الموظفين والعالمين، ويشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعد على تفهم إدارة الأداء والعمل على تطوير المهارات التي يحتاجون إليها.
- 2- العمل نفسه:- الدوافع الذاتية تحدث من خلال العمل نفسه، وبالتالي يحدث الاستغراق.
- 3- بيئة العمل:- تهتم استراتيجية رفع مستوى الاستغراق من خلال بيئة العمل ب(تطوير الثقافة) التي تنمي المواقف الإيجابية للعمل، و(تعزيز الاهتمام والاثارة) في الوظائف التي يقوم بها الموظفون والحد من الاجهاد.
- 4- فرص النمو الشخصي:- لا بد من وضع استراتيجية توفير فرص التطوير والنمو الى خلق ثقافة التعلم، من خلال اعتماده ضمن العمل المؤسسي.

(1) احمد جابر حسنين: مصدر سبق ذكره، ص55.

(2) Tiwari shashi: مصدر سبق ذكره، ص331.

5- فرص المساهمة:- تزويد الموظفين بفرص للمساهمة ليست مجرد عمليات تشاورية، بل انشاء بيئة عمل تمنح الموظفين صوتاً من خلال تشجيعهم على قول كلمتهم ، ويكون دور الإدارة الاستماع لهم.

2-1-3-6 نظريات الاستغراق الوظيفي:-

هناك عدة نظريات مفسره للاستغراق الوظيفي ومنها التي ذكرها (صوالح):-(1)

1- نظرية التوقع:-

طورت من قبل العالم (vroom) وافترضت أن على المدراء العمل على استثمار قبولهم لدى الموظفين وايضا العمل على الهامهم ورفع حماسهم، وهذا يعتمد بدرجة كبيرة على ميل ورغبة الموظف بالتصرف وفقاً للنتائج المتوقعة من تصرفاته، ويتحدد الاستغراق الوظيفي للموظف بمستوى توقعاته ويظهر هذا في دافعيته لأداء العمل، إذا كانت توقعات الموظف اقل من حوافز المؤسسة سيزداد استغراقه الوظيفي، وفي المقابل عندما تكون التوقعات اكبر من حوافز المؤسسة سيقبل استغراقه الوظيفي.

2- نظرية التكامل:-

الاستغراق الوظيفي في هذه النظرية يعتمد على ثلاثة متغيرات، (العمل- الموقف- التفاعل بينهما)، وتتساوى قوة العلاقة بين هذه المتغيرات الثلاث مع الاستغراق الوظيفي، وتتساوى أهمية الميول للموظف وطبيعة المواقف في تفسيرها للاستغراق الوظيفي، ففي ميول الفرد أن الاستغراق الوظيفي يعتمد على الصفات الشخصية ويظهر تأثيره في بعض من الخصائص ك-(العمر-الجنس - الحالة الاجتماعية - مركز الرقابة الداخلي والخارجي - موقع السكن)، والاستغراق الوظيفي هو من المميزات شخصية لذلك لا يمكن تغييره بسهولة، وفي مدخل الموقف يظهر الاستغراق الوظيفي على انه الاتجاهات الشخصية للموظف اتجاه خصائص الوظيفة، ويتأثر ب-(نمط القيادة- فرص المشاركة في اتخاذ القرارات - بعض العوامل الاجتماعية - مزايا الوظيفة)، وفي التفاعل بين ميول الموظف والموقف توضح

(1) علي صوالح: الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية ، رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، 2020، ص19-24.

الخصائص الشخصية والبيئة اتجاهات العمل والسلوكيات، وعندما تتلاءم الخصائص الشخصية للموظف مع الموقف سينتج عنه درجات عالية من الاستغراق الوظيفي.

3- نظرية المدخل التحفيزي:-

هذه النظرية طورت من قبل العالم (kanungo) إذ قام بدمج المداخل المتنوعة للاستغراق الوظيفي بما في ذلك العوامل النفسية والاجتماعية، معتمداً على المفهوم الذي ينص على أن الاستغراق الوظيفي يتأثر بخبرة الموظف الاجتماعية وكذلك بيئة العمل التي يمكن ان تحقق مطامحه الشخصية، وافترضت النظرية أن التصورات المرتبطة باحتمالات أن تحقق له الوظيفة احتياجاته هي الاكثر تأثير على استغراقه، حيث اكد أن الموظفين يعتقدون بأن محتوى الوظيفة المحتملة توفر لهم فرص لتحقيق الاحتياجات المستقبلية، بناءً على ذلك فأن الاستغراق الوظيفي يعتمد على احتياجات الموظف الداخلية والخارجية، بالإضافة الى ما يتصوره عن احتمالية أن تلبى الوظيفة لاحتياجاتهم.

4- نظرية النموذج المتعدد الابعاد للاستغراق الوظيفي:-

قدم (yushimura) هذا النموذج مؤكداً أن الاستغراق الوظيفي ليس بمفهوم احادي الابعاد، ولكنه يتكون من ثلاثة ابعاد وهي:-

- **الاستغراق العاطفي:-** ويشير الى مدى قوة استمتاع الموظف بالعمل في وظيفته امدى حبه لها.

- **الاستغراق المعرفي:-** يعبر عن درجة قوة مشاركة الموظف في اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفته ، أو درجة الأهمية للوظيفة في حياته، من خلال معرفته بجوانبها.

- **الاستغراق السلوكي:-** ويشير الى أن يتخذ الموظف دوراً اضافياً كان يأخذ فترات لتعزيز ما يمتلك من مهارات تتعلق بوظيفته، أو التفكير في مهنته حتى بعد مغادرته العمل لتعزيز السلوكيات الإيجابية.

وتتأثر تلك الابعاد بالمتغيرات الاتية:-

- **المتغيرات الشخصية:-** وهي المتغيرات التي لها ارتباط بالموظف مثل الخبرة الشخصية ووضعه في المؤسسة التي يعمل بها.

- **المتغيرات التنظيمية:-** وهي المتغيرات المرتبطة بالعمل مثل نوع العمل وخصائص العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات.

- المتغيرات غير التنظيمية:- وهي المؤثرات التي تكون خارج مكان العمل مثل ظروف العائلة وغيرها من الالتزامات.

2-1-3-7 ابعاد الاستغراق الوظيفي:-

يوجد أبعاد متعددة للاستغراق الوظيفي ومنها ما ذكره (الحسيني)، إذ انه اشار الى الابعاد الآتية⁽¹⁾:-

1- الحماس:- ويشير الى المستويات المرتفعة من الطاقة والنشاط والمرونة الفكرية أثناء العمل.

2- الاخلاص أو التفاني:- ويشير الى الاندماج العالي والتوجه الشعوري أثناء العمل.

3- الانغماس:- ويشير الى التركيز الكامل في اداء العمل والسعادة عند القيام به.

كما و اشار اليها (النجار وشعيب) من خلال الاعتماد على الابعاد الآتية:-⁽²⁾

1- الاستغراق المعرفي:- ويتمثل في اليقظة الفكرية أو الوعي والادراك المتزايدين، لأداء الوظيفة والاندماج والتفاعل لأداء المهمات، فضلا عن شعور العامل بالحماس والثقة في العمل، وكذلك يشمل التفكير والتعامل مع المعلومات الجديدة لتطوير الادراك المعرفي الضروري للتعامل مع الوظيفة.

2- الاستغراق العاطفي:- يتمثل في اظهار التعاطف مع الوظيفة ومع الآخرين من خلال ردود الافعال الإيجابية التي تؤدي الى الرضا من الاداء، فيشعر الموظف بالارتياح ويستثمر طاقاته من اجل تحقيق اعلى معدلات الاداء الوظيفي.

3- الاستغراق المادي:- ويشير الى الطاقة الجسدية (البدينية) التي يبذلها الموظف لتأدية دوره في المؤسسة ومواجهته لتحديات العمل، إذ ينعكس الاندماج الجسدي الايجابي في نشاط العامل بشكل مستمر وايجابي على مستوى الاداء.

1) كمال كاظم الحسيني: راس المال النفسي واثره في الاستغراق الوظيفي، مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد الثالث، العدد السادس، 2013، ص9.

2) احمد النجار ومحمد شعيب: المقدرات الجوهرية كمدخل لتعزيز الاستغراق الوظيفي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، المجلد (20)، العدد (2)، 2021، ص342.

2-1-4 الفرق بين متغيرات الدراسة وبعض المفاهيم الأخرى:-

تطرق عدد من البحوث والدراسات الى الفرق بين بعض المفاهيم والمصطلحات المستعملة في البحث العلمي، وفي هذه الدراسة استعمل الباحث متغيرات (المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي) ولمعرفة الفرق بين هذه المصطلحات وبعض المصطلحات الملاصقة لها استند الباحث في ذلك الى عدد من البحوث والدراسات الآتية، دراسة (وانيس)⁽¹⁾... ودراسة (الشهري)⁽²⁾... ودراسة (المنطاوي)⁽³⁾:-

2-1-4-1 الفرق بين القيادة والإدارة:-

يعود الفرق بين القيادة والإدارة الى اختلاف المهمة فمن مهام القيادة خلق التغيير اما من مهام الإدارة هو الحفاظ على ثبات تسيير الأمور، فالقيادة تعبر عن قدرة القائد على تحديد الأهداف وكيفية تنفيذها بالإضافة الى امتلاكه القدرة على حسن التعامل مع المواقف المختلفة من خلال التغلب على التعقيدات والتكيف مع الاوضاع، اما الإدارة تعبر عن أداء الأعمال من خلال توجيه الآخرين لأدائها وهم لديهم معرفة مسبقة أن هناك حاجة لإكمالها.

ويرى الباحث أن وصف القائد هو أفضل من وصف المدير حتى وإن كان المسمى الوظيفي مديراً؛ وذلك لأن صفات ومميزات القيادة لها أثر على التابعين بصورة أكبر، فالقائد يتقدم التابعين في انجاز الأعمال ويحترم مشاعرهم ويقدر احتياجاتهم ومتطلباتهم، ويتعامل معهم بروح القانون ويقدر ما يقومون به من مهام حباً منه لعمله وايضاً حبه واحترامه للآخرين، وغيرها من الصفات الحسنة الأخرى.

2-1-4-2 الفرق بين الكفاءة والكفاية:-

في مجال التعليم يتم استخدام هذين المصطلحين ويمكن التفريق بينهما، إذ تعبر الكفاءة عن التطابق مع ما هو موضوع من تحقيق للإنجاز أو الأهداف وهي تقيس الجانب الكمي،

(1) وانيس ايمان: دور المهارات القيادية في تحسين اداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة محمد خيضر، قسم الادارة والتسيير الرياضي، 2019، ص15-16.

(2) عوض بن احمد الشهري: واقع الكفايات المهنية لمشرفي الادارة المدرسية، رسالة ماجستير، السعودية، جامعة ام القرى، كلية التربية، 2008، ص26-29.

(3) ايمان المنطاوي: مصدر سبق ذكره، ص73.

اما الكفاية تعبر عن الوصول الى تحقيق المقبولية في النسب الموضوعه للإنجاز والأهداف وهي تقيس الجانب الكمي والجانب الكيفي.

ويرى الباحث أن الكفاءة تشير الى التميز في أداء المهام بصورة متقنة، اما الكفاية تشير الى المستوى الذي يصله الموظف في أداءه للمهام وهي تعبر عن اختلاف مستويات الموظفين في أداء المهام ويمكن تطوير مستويات الكفايات المختلفة بالتعلم وادخال المعلومات والمعارف الجيدة التي تبنى على معلومات سابقة.

2-1-4-3 الفرق بين الاستغراق الوظيفي والرضا الوظيفي:-

يعد الاستغراق الوظيفي أوسع وأشمل من الرضا الوظيفي، إذ يعبر الرضا الوظيفي عن مشاعر الموظف اتجاه الوظيفة وتكون هذه المشاعر إيجابية، اما الاستغراق الوظيفي يعبر عن أهمية العمل في حياة الموظف، ويرى الباحث من خلال ما تقدم أن الرضا الوظيفي يشير الى ارتباط الموظف بالوظيفة التي تلبي احتياجاته ومتطلباته والتي تتوافق مع شخصيته فيكون ارتباطه ايجابي بها والعكس صحيح، اما الاستغراق الوظيفي يشير الى ارتباط الموظف واندماجه وحبه لوظيفته بمختلف الظروف التي يمر بها العمل، وهذا ما نلاحظه في مهنة التدريس مثلا يقوم المدرس أو المعلم ومنهم المختصين في مجال تدريس مادة التربية الرياضية بتوفير ما يمكن توفيره من أدوات ووسائل تعليمية وغيرها لإنجاح عملهم وتحقيق أهدافهم، وهي تعبر عن حالة انسانية ذات معاني سامية.

2-1-5 مهنة تدريس مادة التربية الرياضية:-

تعد مهنة التدريس بشكل عام من المهن المهمة التي يمتنها الإنسان، لما لها من أهداف تربوية وإنسانية ودور رئيسي وفعال في بناء المجتمعات، حيث يقوم المدرس بنقل المعارف والخبرات الى الطلاب لزيادة فهمهم وإدراكهم نحو المادة المراد تعلمها، ويذكر (خطايبه) أن التدريس هو الاعمال التي يقوم بها المدرس التي تتضمن الإجراءات والعمليات وما يستعمله من وسائل تعليمية وأدوات لإنجاز مهام محددة من اجل تحقيق أهداف محددة⁽¹⁾، ومن ضمن

(1) اكرم خطايبية: اسس وبرامج التربية الرياضية، ط1، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2012، ص12.

الاختصاصات الموجودة في هذه المهنة هو اختصاص مادة التربية الرياضية، إذ يعد هذا الاختصاص من الاختصاصات المهمة في الدول التي تريد ان تبني جيل سوي ومتقف ويتمتع بالصحة العقلية والجسمية السليمة، حيث يعمل درس التربية الرياضية على الاهتمام بميول واتجاهات واحتياجات الطلاب ويوفر لهم البيئة الملائمة لاكتشاف مواهبهم وصلقلها وارشادهم الى الالعب التي تناسب مواصفاتهم المهارية والجسمانية، بالإضافة الى دور هذا الدرس في الاهتمام بالناحية النفسية والتربوية للطلاب، اذ يعمل على زرع القيم والمثل الحميدة كالتعاون والاخلاص والمثابرة والثقة بالنفس والحماس والإرادة وغيرها، معتمدا في ذلك المدرس على الاساليب والطرائق التدريسية التي تتلاءم مع المواقف التعليمية المختلفة.

2-1-5-1 مدرس التربية الرياضية:-

مدرس التربية الرياضية هو أحد خريجي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، التي تقبل طلابها الذين تخرجوا من دراسات عديدة كالدراسة الاعدادية واعدادية الصناعة والتجارة وغيرها، والتي يكون فيها القبول بشكل مباشر بعيداً عن التنسيب للجامعات والمعاهد والذي يكون حسب المعدل؛ لأن الطالب يخضع فيها الى عدد من الاختبارات المهارية والادائية والتحريرية وبعدها يتم قبوله في الكلية، وعند دراسة الطالب في الكلية والتي تمتد لأربع سنوات يتلقى فيها العديد من العلوم والمعارف والمهارات التي تكون أساس لعمله كمدرس تربية رياضية أو مدرب أو موظفا في وزارة الشباب والرياضية وغيرها من المجالات في سوق العمل، فيدرس الطالب في الكلية العلوم النظرية كالتدريب الرياضي وعلم النفس الرياضي والادارة الرياضية وطرائق التدريس والتعلم الحركي وغيرها، وايضاً يتعلم وينمي مهاراته في مختلف الالعب سواء الفرقية ككرة اليد وكرة القدم وكرة السلة وغيرها، أو الالعب الفردية كالملاكمة والساحة والميدان والمبارزة والسباحة وغيرها، وتكون هذه التخصصات مقرونة مع قوانين كل لعبة وكيفية تحكيمها، بالإضافة الى خطط اللعب الخاصة بكل لعبة، وبعد اتمام سنوات الدراسة يتخرج الطالب ليكون جاهزا لإدارة الأنشطة المتعلقة بالعمل في المجال الرياضي في مواقع العمل المختلفة، ولزيادة النمو والتطوير لكفايات ومهارات المختص في المجال الرياضي يتوجه الى اكمال دراسته العليا في الدبلوم العالي والماجستير والدكتوراه، اما من قبل الوزارة التي يعمل بها من باب تطوير الكوادر أو بشكل شخصي من قبل الأفراد

الراغبين بإكمال دراستهم العليا كالألعابين والمدربين والحكام وغيرهم لتطوير مهاراتهم عن طريق البحث العلمي والارتقاء بمستوى التخصص الذي يمارسونه.

2-1-5-2 صفات مدرس التربية الرياضية:-

أن تنظيم وإدارة العمليات التربوية والتعليمية لمدرس التربية الرياضية لها الأثر الكبير في نجاح تدريس مادة التربية الرياضية، ويوجد هناك اختلاف بين البشر بشكل عام في كيفية التعاطي مع مهنتهم ووظائفهم، من خلال ما يمتلكونه من صفات وخصائص تميزهم عن بعضهم البعض، ومن الصفات التي يتصف بها مدرس التربية الرياضية نقلاً عن (عايش)⁽¹⁾:

- يجب مهنة تدريس مادة التربية الرياضية ويؤمن برسالتها.
- أن يكون ملماً بالطبيعة البشرية ومتطلباتها النفسية والاجتماعية.
- يتقبل الطبيعة البشرية ويعدل سلوكها بعيداً عن الاكراه والعنف.
- أن يتمتع باللباقة والصبر والفتنة والعدل والتسامح.
- أن يتمتع بالروح القيادية.
- المعرفة التخصصية لمجال تدريس مادة التربية الرياضية.
- أن يكون قدوة حسنة في سلوكه.
- أن يكون مهتماً بحسن مظهره.

2-1-5-3 الأهداف العامة لواجبات مدرس التربية الرياضية:-

من الأهداف العامة لواجبات مدرس التربية الرياضية كما ذكرها (خطايبه)⁽²⁾ هي:

- التنمية البدنية.
- التنمية الحركية.
- التنمية المعرفية.
- التنمية النفسية.

(1) احمد جميل عايش: اساليب تدريس التربية الفنية والمهنية والرياضية، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2007، ص217-218.
(2) اكرم خطايبه: مصدر سبق ذكره، ص29-30.

- التنمية الاجتماعية.
 - التنمية الخلقية.
 - شغل اوقات الفراغ.
 - تحقيق الذات.
 - تنمية القيم الديمقراطية.
- 2-2 الدراسات المشابهة:-

2-2-1 دراسة رنا تركي ناجي:-⁽¹⁾

(المهارات القيادية لتدريسي الادارة الرياضية في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر طلبتهم):-

هدفت الدراسة الحالية الى معرفة واقع المهارات القيادية لدى لتدريسي مادة الادارة الرياضية في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة في كلية التربية الاساسية - الجامعة المستنصرية من وجهة نظر طلبة المرحلة الثالثة، وتم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وبلغ مجتمع الدراسة (139) طالبا وطالبة، اما عينة البحث اختيرت بالطريقة العشوائية وتبلغ (100) طالبا وطالبة.

وكانت ابرز الاستنتاجات ان اساتذة الادارة الرياضية يمتلكون مهارات قيادية مختلفة في مجال التدريس والقيادة الصحيحة داخل الصف الدراسي، ويمتلك تدريسي مادة الادارة الرياضية على شخصية قيادية فعالة، كما يمتلكون القدرة على التخطيط المسبق للدرس بشكل صحيح ومدرس.

وكانت ابرز التوصيات ان يكون هناك تبادل للخبرات مع الجامعات الاخرى، وادخال اعضاء الهيئات التدريسية في دورات اعداد القادة من اجل تعزيز القدرة القيادية لديهم.

(1) رنا تركي ناجي: المهارات القيادية لتدريسي الادارة الرياضية في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر طلبتهم، مجلة كلية التربية الاساسية، الجامعة المستنصرية، مجلد (28) العدد (117)، 2022، ص844-838.

2-2-2 دراسة محمد حسن عباس و(آخرون):-⁽¹⁾

(فاعلية الدورات التطويرية في تحسين الكفايات الادائية في التربية الرياضية في محافظة كربلاء):-

هدفت الدراسة الى التعرف على فاعلية الدورات التطويرية في تحسين الكفايات التعليمية الادائية لمعلمي التربية الرياضية في محافظة كربلاء، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي، واشتمل مجتمع البحث على مجموعة من معلمي التربية الرياضية لمركز محافظة كربلاء والبالغ عددهم (60) معلماً، بحيث تم اختيار عينة البحث (25) معلماً عشوائياً والذين خضعوا لدورة تطويرية والتي اقيمت من قبل مديرية الاعداد والتدريب في تربية محافظة كربلاء، وقد استنتج الباحثون أن الدورات التطويرية كان لها الأثر الإيجابي من خلال التنوع بالمعلومات والجوانب التطبيقية الأخرى، والتي شجعت المعلمين على المتابعة والمشاركة الفعلية في الدرس التدريبي، مما ساهم في تحسين الكفايات التعليمية الادائية لديهم، واوصى الباحثون بضرورة العمل على زج معلمي التربية الرياضية في دورات تطويرية مستمرة لغرض تحسين ادائهم.

استنتاجات الدراسة:

- 1- تحسن ملحوظ في الكفايات الادائية لدى المعلمين.
- 2- الدورات التطويرية كان لها الأثر الإيجابي من خلال التنوع بالمعلومات.

2-2-3 ابراهيم جمعة حمزة:-⁽²⁾

(الاستغراق الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية في مدينة الموصل):-

هدفت الدراسة الى بناء مقياس الاستغراق الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية والتعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية لمدينة

(1) محمد حسن عباس و(آخرون): مصدر سبق ذكره، ص289.
 (2) ابراهيم جمعة حمزة، خالد محمد عزيز: الاستغراق الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية في مدينة الموصل، المجالات الاكاديمية العراقية، مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، المجلد (25)، العدد (77)، 2022، ص207-219.

الموصل، وتم استخدام المنهج الوصفي بطريقة المسح، وتضمنت عينة البناء والتطبيق (146، 98) مدرسا على التوالي من مدرسي التربية الرياضية في مدينة الموصل موزعين على المدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية.

وكانت اهم استنتاجات البحث ان هناك صلاحية لمقياس الاستغراق الوظيفي الذي تم بناءه، وان درجة الاستغراق الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مدينة الموصل كانت مرتفعة.

وكانت اهم التوصيات ان تعقد دورات وندوات تحت على الاستغراق الوظيفي، وتطبيق مقياس الاستغراق الوظيفي على عينات اخرى.

وهنا يوضح الباحث اوجه التشابه والاختلاف بين البحث الحالي والدراسات المشابهة ومدى الاستفادة منها كما موضح في جدول (1):-

جدول (1)

يبين اوجه التشابه والاختلاف بين البحث الحالي والدراسات المشابهة

1- دراسة رنا تركي ناجي (المهارات القيادية لتدريسي الادارة الرياضية في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر طلبتهم):-	
أوجه الاختلاف	أوجه التشابه
اختلف البحث الحالي عن هذه الدراسة في ان البحث الحالي اشتمل على ثلاث متغيرات اما هذه الدراسة اشتملت على متغير واحد فقط، وكان المجتمع في البحث الحالي هم مدرسو التربية الرياضية في تربية كربلاء، اما في هذه الدراسة تدريسي مادة الادارة الرياضية في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة (الجامعة المستنصرية) من وجهة نظر طلابهم، وبلغ عدد المجتمع في البحث الحالي (269) مدرسا، اما في الدراسة المشابهة (139) طالب وطالبة، واختيرت	تشابه البحث الحالي مع هذه الدراسة في استخدام متغير المهارات القيادية، وتم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وكانت استنتاجات الدراستين ان عينات البحثين يمتلكون مستوى فوق الوسط من المهارات القيادية.

<p>العينة في البحث الحالي بالأسلوب الطبقي العشوائي ذات التوزيع المتناسب اما في الدراسة المشابهة بالأسلوب العشوائي.</p>	
<p>2- دراسة محمد حسن عباس (فاعلية الدورات التطويرية في تحسين الكفايات الادائية في التربية الرياضية في محافظة كربلاء):-</p>	
<p>أوجه الاختلاف</p>	<p>أوجه التشابه</p>
<p>اختلف البحث الحالي عن هذه الدراسة في ان البحث الحالي اشتمل على ثلاث متغيرات اما الدراسة المشابهة اشتملت على متغير واحد، واستهدف البحث الحالي مدرسو التربية الرياضية في تربية كربلاء، اما الدراسة المشابهة معلمي التربية الرياضية في تربية كربلاء، وبلغ عدد المجتمع في الدراسة الحالية (269) مدرسا، اما في الدراسة المشابهة (60) معلما، وكذلك كان هناك اختلاف في اختيار عينة البحث ففي البحث الحالي اعتمد الاسلوب الطبقي العشوائي، اما في الدراسة المشابهة استخدم الاسلوب العشوائي.</p>	<p>تشابه البحث الحالي مع هذه الدراسة في متغير الكفايات الادائية، وفي كلاهما تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، واكدت الدراستان على الاهتمام بالدورات التي تنمي من الكفايات الادائية لأهميتها في مجال تدريس مادة التربية الرياضية.</p>
<p>3- دراسة ابراهيم جمعة (الاستغراق الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية في مدينة الموصل):-</p>	
<p>أوجه الاختلاف</p>	<p>أوجه التشابه</p>
<p>اشتمل البحث الحالي على ثلاث متغيرات اما الدراسة المشابهة على متغير واحد، وبلغ عدد المجتمع في البحث الحالي (269) مدرسا، اما في الدراسة المشابهة (244) واكدت الدراستين على الاهتمام بالندوات التي تزيد الاستغراق الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية.</p>	<p>تشابه البحث الحالي مع هذه الدراسة في متغير الاستغراق الوظيفي، وكلا الدراستين استهدفت مدرسي التربية الرياضية في محافظة كربلاء للبحث الحالي، ومحافظة الموصل للدراسة المشابهة، وتم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي في كلا الدراستين الحالية والمشابهة.</p>

❖ الاستفادة من الدراسات المشابهة:-

- 1- امكانية استعمال المتغيرات التي تم التطرق اليها في الدراسات المشابهة على الهيئات التعليمية والتدريسية في اختصاص مادة التربية الرياضية، لما يحمله هذا الدرس من اهمية للمجتمع في انتاج جيل واعي ومتقف ويتحلى بالصحة النفسية والجسمية.
- 2- وجود تدعيم لمشكلة البحث الحالي؛ وذلك لتناول نفس المتغيرات في الدراسات المشابهة.
- 3- امكانية قياس واقع كل متغير من متغيرات البحث الحالي (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي)، على مدرسو التربية الرياضية في تربية محافظة كربلاء؛ بسبب تطبيق مقاييس للمتغيرات المبحوثة على عينات لها علاقة بتدريس مادة التربية الرياضية.
- 4- امكانية وجود علاقات ارتباطية معنوية بين المتغيرات المبحوثة في البحث الحالي (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي).
- 5- تجنب الوقوع في الاخطاء التي قد تحدث اثناء استكمال متطلبات البحث الحالي، من خلال الاطلاع على الدراسات المشابهة.

الفصل الثالث

3- منهجية البحث واجراءاته الميدانية:-

3-1 منهج البحث.

3-2 مجتمع وعينة البحث:-

3-3 الأدوات والوسائل والاجهزة المستعملة في البحث:-

3-4 إجراءات البحث الميدانية:-

3-4-1 تحديد متغيرات البحث:-

3-4-2 إجراءات بناء مقاييس الدراسة (المهارات القيادية - الكفايات الادائية - الاستغراق الوظيفي):-

3-4-2-1 تحديد الهدف من بناء مقاييس الدراسة الثلاث:-

3-4-2-2 تحديد الاطار النظري للظواهر المراد قياسها:-

3-4-2-3 تحديد مجالات مقاييس (المهارات القيادية - الكفايات الادائية - الاستغراق الوظيفي):-

3-4-2-4 تحديد عدد فقرات كل مجال من متغيرات البحث:-

3-4-2-5 تحديد صلاحية فقرات مجالات كل مقياس (المهارات القيادية - الكفايات الادائية - الاستغراق الوظيفي):-

3-4-2-6 صلاحية الفقرات من الناحية اللغوية:-

3-4-2-7 اعداد تعليمات الاجابة على مقاييس الدراسة الثلاث:-

3-4-2-8 استطلاع مقاييس الدراسة (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي):-

3-4-2-9 تطبيق مقاييس الدراسة (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي) على عينة البناء:-

3-4-2-10 موضوعية الاستجابة لمتغيرات الدراسة:-

3-4-2-11 تحديد مفتاح التصحيح لفقرات متغيرات الدراسة الثلاث:-

3-4-2-12 التحليل الاحصائي لفقرات مقاييس الدراسة الثلاث:-

3-4-2-13 الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة الثلاث:-

3-4-2-14 المعالم الاحصائية لمتغيرات الدراسة (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي):-

3-4-3 التجربة الرئيسية على عينة التطبيق:-

3-4-4 الوسائل الاحصائية المستخدمة في الدراسة:-

الفصل الثالث

3- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:-

3-1 منهج البحث:-

لكل نوع من البحوث يوجد منهج يتم الاعتماد عليه للتعامل مع المشكلة وطبيعتها، للوصول الى نتائج دقيقة؛ لذلك استعمل الباحث المنهج الوصفي ذات الاسلوب المسحي بالاعتماد على ارتباطية العلاقات؛ لملائمته لطبيعة وأهداف البحث، إذ أن المنهج الوصفي يهدف الى " تحديد وصف دقيق للظاهرة والمشكلات والأفراد في الوضع التي هي عليه، وإظهار جوانب معينة فيها وتسلط الضوء على العلاقات بينها، ومن خلالها يتم وضع التوصيات والاقتراحات للوصول الى ما يجب أن تكون عليه الظواهر او الأفراد" (1).

3-2 مجتمع وعينات البحث:-

مجتمع البحث الحالي أشتمل على مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء للعام الدراسي (2022 - 2023) والموزعين على القطاعات الخمسة للمحافظة وهي (مركز المدينة - قضاء الحسينية - قضاء الهندية - قضاء الحر - قضاء عين التمر) للمدارس المتوسطة والاعدادية والثانوية، ولديهم خدمة اكثر من خمس سنوات، إذ بلغ عدد أفراد المجتمع (269) مدرساً موزعين على المدارس الحكومية والاهلية وحسب قطاعات المحافظة، إذ اشتملت المدارس الحكومية على (243) مدرساً، اما المدارس الاهلية اشتملت على (26) مدرساً، ومن اجل تحقيق اغراض البحث تم استخدام الاسلوب الطبقي العشوائي ذات التوزيع المتناسب لاختيار عينات الدراسة، إذ تم اختيار (30) مدرساً كعينة للتجربة الاستطلاعية وكانت نسبتها المئوية (15,11%)، وتضمنت العينة الخاصة بالبناء على (120) مدرساً وبنسبة مئوية (60,44%)، اما عينة التطبيق تضمنت (100) مدرساً وبنسبتها المئوية (17,37%).

والجدول (2) يبين توزيع عينات الدراسة وحسب القطاعات.

(1) عبد الغني محمد العمراني: دليل الباحث الى اعداد البحث العلمي، 2، صنعاء، دار الكتاب الجامعي، 2012، ص103.

جدول (2)

يبين عينات مجتمع البحث للمدارس الحكومية والاهلية في مديرية تربية محافظة كربلاء

ت	القضاء	عدد المدرسين في المدارس الحكومية	عدد المدرسين في المدارس الاهلية	العينه الاستطلاعية	عينه البناء	عينه التطبيق
1	المركز	109	20	15	57	48
2	قضاء الحسينية	39	2	4	18	15
3	قضاء الهندية	56	3	7	26	22
4	قضاء الحر	36	1	4	17	14
5	قضاء عين التمر	3	—	—	2	1
المجموع	5	243	26	30	120	100

3-3 الوسائل والاجهزة والادوات المستعملة في البحث:-

1- الوسائل البحثية:-

- الملاحظة.
- المصادر والمراجع.
- الاستبانة.
- الاختبار والقياس:- مقاييس (المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي).

2- الاجهزة والادوات المستعملة في البحث:-

- جهاز لابتوب نوع (hp) عدد (1).
- حاسبة يدوية نوع (CASIO) عدد (1).
- استمارات تفريغ البيانات.
- لوازم مكتبية مختلفة.

3-4 إجراءات البحث الميدانية:-

3-4-1 تحديد متغيرات البحث:-

بعد قيام الباحث بتحديد مشكلة الدراسة من خلال التجربة والملاحظة وإجراء المناقشات مع السيد المشرف والعديد من مدرسي مادة التربية الرياضية، وبعدها قام الباحث بالاطلاع على عدد من المصادر العلمية والدراسات المشابهة، ثم تم عرض المتغيرات والمجالات التابعة لها على اللجنة العلمية لإقرار موضوع الدراسة ملحق (1)، إذ تم تحديد متغيرات الدراسة بما يتلاءم مع المشكلة الخاصة بها.

3-4-2 إجراءات بناء مقاييس الدراسة (المهارات القيادية - الكفايات الادائية - الاستغراق الوظيفي):-

أعتمد الباحث على عدد من الخطوات للحصول على مقاييس لها أسس علمية سليمة وهي كالآتي:-

3-4-2-1 تحديد الهدف من بناء مقاييس الدراسة الثلاث:-

تم تحديد الهدف من بناء المقاييس الثلاث من خلال تحديد متغيرات (المهارات القيادية - الكفايات الادائية - الاستغراق الوظيفي) لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء.

3-4-2-2 تحديد الإطار النظري للظواهر المراد قياسها:-

أعتمد الباحث على النظرية السلوكية في القيادة ونظرية المسار في متغير المهارات القيادية، والنظرية البنائية في متغير الكفايات الادائية، ونظرية النموذج المتعدد للاستغراق الوظيفي في متغير الاستغراق الوظيفي، وجميع هذه النظريات تم التطرق اليها في الفصل الثاني من هذه الدراسة.

3-4-2-3 تحديد مجالات مقاييس (المهارات القيادية - الكفايات الادائية - الاستغراق الوظيفي):-

لتحديد مجالات كل متغير من متغيرات البحث قام الباحث بالاطلاع على الادبيات والمصادر والمراجع والدراسات المشابهة والبحوث، وذلك للحصول على العناصر الأولية لكل

متغير وهي المجالات، ومن ثم اشتقاق الفقرات منها وبما يتلاءم مع كل مجال، وهذه المجالات كالاتي وحسب كل متغير:-

1- متغير المهارات القيادية:-

تم تحديد ثمانية مجالات لمتغير المهارات القيادية وهي (المهارات الادراكية- المهارات الادارية- مهارة الاتصال- المهارة الفنية- مهارة التأثير في الاخرين- المهارة الذاتية- مهارة الابداع والتطوير- مهارة حل المشكلات).

2- متغير الكفايات الادائية:-

تم تحديد سبعة مجالات لمتغير الكفايات الادائية وهي (التخطيط- التنفيذ- التقويم- الشخصية- ادارة الصف- الكفايات المهنية- الارشاد والتوجيه).

3- متغير الاستغراق الوظيفي:-

تم تحديد خمسة مجالات لمتغير الاستغراق الوظيفي وهي (الاستغراق الجسدي- الاستغراق المعرفي- الاستغراق العاطفي- الاستغراق السلوكي- الاخلاص).

وللتعرف على مدى صلاحية مجالات كل متغير قام الباحث بعرض استبيان للمجالات الخاصة بمتغيرات الدراسة الثلاث ملحق (2,3,4) على مجموعة من السادة المختصين والخبراء في مجال الإدارة الرياضية وطرائق التدريس وعلم النفس الرياضي والبالغ عددهم (24) خبير ملحق (5)، وقد قام الباحث بالأخذ بأراء السادة المختصين والخبراء في بيان صلاحية وعدم صلاحية المجالات، إذ استعمل الباحث الأهمية النسبية لتحليل آراءهم احصائياً وكما موضح في جدول (3,4,5)، إذ أعد الباحث مقياس على شكل درجات لتحديد الأهمية النسبية لكل مجال، ويتكون هذا المقياس من (10) درجات حيث تكون الدرجة (10) الأعلى أهمية والدرجة (1) الأدنى أهمية، إذ أن الغرض من هذا المقياس هو صعود المجالات ذات الأهمية النسبية الأعلى وهبوط المجالات ذات الأهمية النسبية الأقل واستبعادها، وبعد المعالجات الاحصائية الخاصة بالأهمية النسبية لآراء السادة المختصين والخبراء، والتي تمت من خلال المعادلات الاتية:-

$$\diamond \text{ القيمة القصوى لاتفاق الخبراء} = \text{عدد الخبراء} \times \text{مدى الاهمية} = 10 \times 24 = \underline{240}$$

$$\diamond \text{ نصف القيمة القصوى لاتفاق الخبراء} = 2 \setminus 240 = \underline{120}$$

$$\diamond \text{ نصف مدى الاهمية} = 2 \setminus 10 = \underline{5}$$

$$\diamond \text{ قيمة الاهمية} = \text{نصف المدى} + \text{نصف القيمة القصوى} = 5 + 120 = \underline{125}$$

$$\diamond \text{ قيمة الاهمية النسبية} = \text{قيمة الاهمية} \setminus \text{القيمة القصوى لاتفاق الخبراء} \times 100$$

$$= 100 \times 125 \setminus 240 = \underline{52,08\%}$$

إذ تم العمل على استبعاد المجالات التي نالت على درجة اقل من درجة الاهمية وهي (125) أو التي نالت على نسبة مئوية اقل من نسبة (52,08%) وكما موضح ادناه:-

جدول (3)

يبين درجة الاهمية والاهمية النسبية لمجالات متغير المهارات القيادية

ت	المجالات	درجة الاهمية للمجال	الاهمية النسبية للمجال	قبول الترشيح	
				نعم	كلا
1	المهارات الادراكية	209	%87,08	✓	
2	المهارة الادارية	222	%92,5	✓	
3	مهارة الاتصال	210	%87,5	✓	
4	المهارة الفنية	207	%86,25	✓	
5	مهارة التأثير في الاخرين	194	%80,83	✓	
6	المهارة الذاتية	115	%47,91		x
7	الابداع والتطوير	192	%80	✓	
8	مهارة حل المشكلات	192	%80	✓	
	المجموع	1541			

يبين جدول (3) درجة الاهمية والاهمية النسبية لمتغير المهارات القيادية، إذ تم قبول المجالات التي نالت على درجة اعلى من درجة الاهمية والبالغة (125) أو التي نالت على نسبة مئوية اعلى (52,08)، وهذه المجالات هي (المهارات الادراكية- المهارة الادارية- مهارة الاتصال- المهارة الفنية- مهارة التأثير في الاخرين- مهارة الابداع والتطوير- مهارة حل المشكلات)، وتم استبعاد مجال (المهارة الذاتية) لحصوله على درجة اقل من الدرجة المقبولة عندها المجالات.

جدول(4)

يبين درجة الاهمية والاهمية النسبية لمجالات الكفايات الادائية

ت	المجالات	درجة الاهمية للمجال	الاهمية النسبية	قبول الترشيح	
				نعم	كلا
1	التخطيط	229	%95,42	✓	
2	التنفيذ	223	%92,92	✓	
3	التقويم	209	%87,08	✓	
4	الشخصية	107	%44,58		x
5	ادارة الصف	201	%83,75	✓	
6	الكفايات المهنية	196	%81,67	✓	
7	الارشاد والتوجيه	200	%83,33	✓	
المجموع		1365			

يبين جدول (4) درجة الاهمية والاهمية النسبية لمتغير الكفايات الادائية، اذ تم قبول المجالات التي نالت على درجة اعلى من درجة الاهمية والبالغة (125) او التي نالت على نسبة مئوية اعلى (52,08)، وهذه المجالات هي (التخطيط- التنفيذ- التقويم- ادارة الصف- الكفايات المهنية- الارشاد والتوجيه)، وتم استبعاد مجال (الشخصية) لحصوله على درجه اقل من الدرجة المقبول عندها المجالات.

جدول (5)

يبين درجة الاهمية والاهمية النسبية لمجالات الاستغراق الوظيفي

ت	المجالات	درجة الاهمية للمجال	الاهمية النسبية	قبول الترشيح	
				نعم	كلا
1	الاستغراق الجسدي	200	%83,33	✓	
2	الاستغراق المعرفي	215	%89,58	✓	
3	الاستغراق العاطفي	206	%85,83	✓	
4	الاستغراق السلوكي	193	%80,42	✓	
5	الاخلاص	199	%82,92	✓	
المجموع		1013			

يبين جدول (5) درجة الاهمية والاهمية النسبية لمتغير الاستغراق الوظيفي، اذ تم قبول جميع المجالات؛ لأنها نالت على درجة اعلى من درجة الاهمية والبالغة (125) او التي

نالت على نسبة مئوية اعلى (52,08)، وهذه المجالات هي (الاستغراق الجسدي- الاستغراق المعرفي- الاستغراق العاطفي- الاستغراق السلوكي- الاخلاص)، ولم يتم استبعاد أي مجال.

3-4-2-4 تحديد عدد فقرات كل مجال من متغيرات البحث:-

بعد اطلاع الباحث على العديد من المصادر والبحوث والدراسات المشابهة والنظريات والمتطلبات المهنية التي تتلاءم مع الأداء الوظيفي لمدرس التربية الرياضية من خلال متغيرات البحث الثلاث، وكذلك الأخذ برأي السيد المشرف المحترم، توصل الباحث الى فقرات لها علاقة بمتغيرات البحث.

وقد تمت صياغة الفقرات لكل مجال من مجالات متغيرات البحث الثلاث على النحو الآتي:⁽¹⁾

• يكون للفقرة معنى واحد وسهلة الفهم.

• عدم استخدام نفي النفي عند صياغة الفقرة.

• تكتب الفقرة بلغة واضحة.

• أن تكون الفقرة قصيرة نسبياً.

وقام الباحث بتحديد عدد الفقرات لكل مجال من متغيرات البحث بحسب النسبة المئوية للأهمية النسبية، وعلى وفق نتائج التحليل الاحصائي لآراء السادة المختصين والخبراء وعلى النحو الآتي:-

1- متغير المهارات القيادية:-

تم تحديد (53) فقرة لبناء مقياس المهارات القيادية، وتم توزيعها على مجالات المقياس بالاعتماد على النسبة المئوية للأهمية النسبية لآراء السادة المختصين والخبراء، وكما موضح في الجدول(6):-

(1) علي حسين علي: العنف المدرسي بدلالة الضغوط النفسية والتذبذب المهني لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة بابل، اطروحة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة بابل، 2013، ص107.

جدول (6)

يبين عدد فقرات كل مجال من مقياس المهارات القيادية

ت	مجالات المقياس	درجة الاهمية للمجال	الاهمية النسبية للمجال	النسبة المئوية للاهمية النسبية	عدد الفقرات
1	المهارات الادراكية	209	%87,08	%14,65	8
2	المهارات الادارية	222	%92,5	%15,56	8
3	مهارة الاتصال	210	%87,5	%14,72	8
4	المهارات الفنية	207	%86,25	%14,51	8
5	مهارة التأثير في الاخرين	194	%80,83	%13,60	7
6	الابداع والتطوير	192	%80	%13,46	7
7	مهارة المشكلات	192	%80	%13,46	7
	المجموع	1426		%100	53

2- متغير الكفايات الادائية:-

تم تحديد (50) فقرة لبناء مقياس الكفايات الادائية، وتم توزيعها على مجالات المقياس بالاعتماد على النسبة المئوية للأهمية النسبية لأراء السادة الخبراء، وكما موضح في الجدول (7):-

جدول (7)

يبين عدد فقرات كل مجال من مقياس الكفايات الادائية

ت	مجالات المقياس	درجة الاهمية للمجال	الاهمية النسبية للمجال	النسبة المئوية للاهمية النسبية	عدد الفقرات
1	التخطيط	229	%95,42	%18,20	9
2	التنفيذ	223	%92,92	%17,72	9
3	التقويم	209	%87,08	%16,61	8
4	ادارة الصف	201	%83,75	%15,97	8
5	الكفايات المهنية	196	%81,67	%15,58	8
6	الارشاد والتوجيه	200	%83,33	%15,89	8
	المجموع	1258		%100	50

3- متغير الاستغراق الوظيفي:-

تم تحديد (46) فقرة لبناء مقياس الاستغراق الوظيفي، وتم توزيعها على مجالات المقياس بالاعتماد على النسبة المئوية للأهمية النسبية لآراء السادة المختصين، وكما موضح في الجدول (8):-

جدول (8)

يبين عدد فقرات كل مجال من مقياس الاستغراق الوظيفي

ت	مجالات المقياس	درجة الأهمية للمجال	الأهمية النسبية للمجال	النسبة المئوية للأهمية النسبية	عدد الفقرات
1	الاستغراق الجسدي	200	%83,33	%19,74	9
2	الاستغراق المعرفي	215	%89,58	%21,22	10
3	الاستغراق العاطفي	206	%85,83	%20,33	9
4	الاستغراق السلوكي	193	%80,42	%19,05	9
5	الاخلاص	199	%82,92	%19,64	9
	المجموع	1013		%100	46

3-4-2-5 تحديد صلاحية فقرات مجالات كل مقياس (المهارات القيادية - الكفايات الادائية - الاستغراق الوظيفي):-

بعد أن قام الباحث بإعداد فقرات كل مقياس بالصيغة الأولية، والبالغ عددها (53) فقرة لمجالات مقياس المهارات القيادية ملحق (6)، وجاءت عدد فقرات كل مجال من المقياس على النحو الآتي:-

- 1- مجال المهارات الادراكي (8) فقرة.
- 2- مجال المهارات الادارية (8) فقرة.
- 3- مجال مهارة الاتصال (8) فقرة.
- 4- مجال المهارات الفنية (8) فقرة.
- 5- مجال مهارة التأثير في الاخرين (7) فقرة.
- 6- مجال الابداع والتطوير (7) فقرة.

7- مجال مهارة حل المشكلات (7) فقرة.

وكان عدد الفقرات المقترحة لمقياس الكفايات الادائية (50) فقرة ملحق (7)، وجاءت

عدد فقرات كل مجال من المقياس على النحو الآتي:-

1- مجال التخطيط (9) فقرة.

2- مجال التنفيذ (9) فقرة.

3- مجال التقويم (8) فقرة.

4- مجال ادارة الصف (8) فقرة.

5- مجال الكفايات المهنية (8) فقرة.

6- مجال الارشاد والتوجيه (8) فقرة.

اما مقياس الاستغراق الوظيفي كانت عدد الفقرات المقترحة (46) فقرة ملحق (8)، وجاءت

عدد فقرات كل مجال من المقياس على النحو الآتي:-

1- مجال الاستغراق الجسدي (9) فقرة.

2- مجال الاستغراق المعرفي (10) فقرة.

3- مجال الاستغراق العاطفي (9) فقرة.

4- مجال الاستغراق السلوكي (9) فقرة.

5- مجال الاخلاص (9) فقرة.

وتم عرض الفقرات المقترحة لكل مجال من مجالات كل مقياس على السادة

المختصين في مجال الإدارة الرياضية وطرائق التدريس والبالغ عددهم (14) مختصاً

ملحق (9)، لتحديد صلاحية تلك الفقرات وهل لها المقدره على تمثيل المجالات، وهل هي

بجاجة الى إضافة أو تعديل، وبعد تفريغ الاستبيانات الخاصة بكل مقياس من مقاييس

الدراسة (المهارات القيادية - الكفايات الادائية - الاستغراق الوظيفي)، تم معالجتها

احصائياً باستعمال اختبار (كا²)، وذلك ليتم التعرف على الفقرات الصالحة من الفقرات

غير الصالحة، إذ اظهرت النتائج التي تم التوصل اليها قبول الفقرات التي نالت على

القيمة المحسوبة لـ (كا²) والتي هي اكبر من القيمة الجدولية لها والتي تبلغ (3,84) وعند

درجة الحرية البالغة (1) وبمستوى دال عند القيمة (0,05)، ومن خلال المعالجات الاحصائية، تم استبعاد الفقرات الآتية وبحسب كل متغير من متغيرات الدراسة:-

❖ متغير المهارات القيادية:-

جدول (9)

يبين اتفاق الخبراء حول فقرات مقياس المهارات القيادية وقيمتي (كا²) المحسوبة والجدولية والدلالة الاحصائية

الدلالة الاحصائية	قيمة كا ²		آراء الخبراء				عدد الفقرات	ارقام الفقرات في المقياس	المجال	ت
	الجدولية	المحسوبة	النسبة المئوية	غير الموافقون	النسبة المئوية	الموافقون				
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	2	5-3	المهارات الادراكية	1
معنوية		10,28	%7,14	1	%92,85	13	1	1		
معنوية		7,14	%14,28	2	%85,71	12	1	7		
معنوية		4,57	%21,42	3	%78,57	11	2	6-2		
غير معنوية		2,57	%28,57	4	%71,42	10	1	4		
غير معنوية		0,28	%42,85	6	%57,14	8	1	8		
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	6	-5-3-2-1 8-6	المهارات الادارية	2
معنوية		7,14	%14,28	2	%85,71	12	1	7		
غير معنوية		0,28	%42,85	6	%57,14	8	1	4		
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	6	-4-3-2-1 6-5	مهارة الاتصال	3
معنوية		10,28	%7,14	1	%92,85	13	1	8		
غير معنوية		2,57	%28,57	4	%71,42	10	1	7		

الدلالة الإحصائية	قيمة كا ²		آراء الخبراء				عدد الفقرات	ارقام الفقرات في المقياس	المجال	ت
	الجدولية	المحسوبة	النسبة المئوية	غير الموافقين	النسبة المئوية	الموافقون				
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	2	5-4	المهارات الفنية	4
معنوية		10,28	%7,14	1	%92,85	13	1	2		
معنوية		7,14	%14,28	2	%85,71	12	2	6-1		
معنوية		4,57	%21,42	3	%78,57	11	1	3		
غير معنوية		2,57	%28,57	4	%71,42	10	2	8-7		
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	7	-4-3-2-1 7-6-5	مهارة التأثير في الآخرين	5
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	5	-6-5-4-3 7	مهارة الإبداع والتطوير	6
معنوية		7,14	%14,28	2	%85,71	12	1	1		
معنوية		4,57	%21,42	3	%78,57	11	1	2		
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	2	4-3	مهارة حل المشكلات	7
معنوية		7,14	%14,28	2	%85,71	12	1	2		
معنوية		4,57	%21,42	3	%78,57	11	2	7-1		
غير معنوية		2,57	%28,57	4	%71,42	10	1	5		
غير معنوية		0,28	%42,85	6	%57,14	8	1	6		

يبين الجدول (9) استبعاد (ثمان فقرات) من مقياس المهارات القيادية، والموزعة على

مجالات المقياس، فمن مجال المهارات الإدراكية استبعدت الفقرات (4-8)، ومن مجال

المهارات الإدارية استبعدت الفقرة (4)، ومن مجال مهارة الاتصال الفقرة (7)، ومن مجال

المهارات الفنية الفقرات (7-8)، ومن مجال مهارة التأثير في الآخرين لم يتم استبعاد أي فقرة، ومن مجال مهارة الابداع والتطوير ايضاً لم يتم استبعاد أي فقرة، واخيراً من مجال مهارة حل المشكلات استبعدت الفقرات (5-6)، وبذلك اصبحت عدد الفقرات الصالحة (45) فقرة بعد ان كان عدد الفقرات المقترحة (53) فقرة.

❖ متغير الكفايات الادائية:-

جدول (10)

يبين اتفاق الخبراء حول فقرات مقياس الكفايات الادائية وقيمتي (كا²) المحسوبة والجدولية والدلالة الاحصائية

الدالة الاحصائية	قيمة كا ²		آراء الخبراء				عدد الفقرات	ارقام الفقرات في المقياس	المجال	ت
	الجدولية	المحسوبة	النسبة المئوية	غير الموافقون	النسبة المئوية	الموافقون				
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	7	-6-5-4-1 9-8-7	التخطيط	1
معنوية		10,28	%7,14	1	%92,85	13	1	3		
غير معنوية		2,57	%28,57	4	%71,42	10	1	2		
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	5	-5-4-2-1 8	التنفيذ	2
معنوية		7,14	%14,28	2	%85,71	12	2	7-6		
غير معنوية		1,14	%35,71	5	%64,28	9	2	9-3		
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	3	6-5-3	التقويم	3
معنوية		7,14	%14,28	2	%85,71	12	1	2		
معنوية		4,57	%21,42	3	%78,57	11	1	8		
غير معنوية		2,57	%28,57	4	%71,42	10	2	7-4		
غير معنوية		1,14	%35,71	5	%64,28	9	1	1		

الدلالة الإحصائية	قيمة كا ²		آراء الخبراء				عدد الفقرات	ارقام الفقرات في المقياس	المجال	ت
	الجوية	المحسوبة	النسبة المئوية	غير الموافقون	النسبة المئوية	الموافقون				
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	4	7-5-2-1	ادارة الصف	4
معنوية		10,28	%7,14	1	%92,85	13	1	6		
معنوية		7,14	%14,28	2	%85,71	12	1	3		
غير معنوية		2,57	%28,57	4	%71,42	10	2	8-4		
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	3	3-2-1	الكفايات المهنية	5
معنوية		7,14	%14,28	2	%85,71	12	2	6-4		
معنوية		4,57	%21,42	3	%78,57	11	2	8-7		
غير معنوية		1,14	%35,71	5	%64,28	9	1	5		
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	3	7-3-2	الارشاد والتوجيه	6
معنوية		10,28	%7,14	1	%92,85	13	2	8-4		
معنوية		7,14	%14,28	2	%85,71	12	2	6-5		
غير معنوية		1,14	%35,71	5	%64,28	9	1	1		

يبين الجدول (10) استبعاد (عشر فقرات) من مقياس الكفايات الادائية، والموزعة على

مجالات المقياس، فمن مجال المهارات التخطيط استبعدت الفقرة (2)، ومن مجال التنفيذ

استبعدت الفقرات (9-3)، ومن مجال التقويم استبعدت الفقرات (7-4-1)، ومن مجال ادارة

الصف الفقرات (8-4)، ومن مجال الكفايات المهنية الفقرة (5)، ومن مجال الارشاد والتوجيه

الفقرة (1)، وبذلك اصبحت عدد الفقرات الصالحة (40) فقرة بعد ان كان عدد الفقرات

المقترحة (50) فقرة.

❖ متغير الاستغراق الوظيفي:-

جدول (11)

يبيّن اتفاق الخبراء حول فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي وقيمتي (كا²) المحسوبة والجدولية والدلالة الاحصائية

الدلالة الاحصائية	قيمة كا ²		آراء الخبراء				عدد الفقرات	ارقام الفقرات في المقياس	المجال	ت
	الجدولية	المحسوبة	النسبة المئوية	غير الموافقون	النسبة المئوية	الموافقون				
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	6	-4-3-2-1 6-5	الاستغراق الجسدي	1
معنوية		4,57	%21,42	3	%78,57	11	1	9		
غير معنوية		1,14	%35,71	5	%64,28	9	2	8-7		
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	4	7-3-2-1	الاستغراق المعرفي	2
معنوية		7,14	%14,28	2	%85,71	12	1	4		
معنوية		4,57	%21,42	3	%78,57	11	3	9-8-6		
غير معنوية		2,57	%28,57	4	%71,42	10	1	5		
غير معنوية		1,14	%35,71	5	%64,28	9	1	10		
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	4	5-4-3-1	الاستغراق العاطفي	3
معنوية		7,14	%14,28	2	%85,71	12	1	8		
معنوية		4,57	%21,42	3	%78,57	11	3	9-7-2		
غير معنوية		2,57	%28,57	4	%71,42	10	1	6		
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	4	8-4-3-2	الاستغراق السلوكي	4
معنوية		10,28	%7,14	1	%92,85	13	1	5		
معنوية		4,57	%21,42	3	%78,57	11	1	1		
غير معنوية		2,57	%28,57	4	%71,42	10	2	9-6		

الدلالة الإحصائية	قيمة كا ²		آراء الخبراء				عدد الفقرات	ارقام الفقرات في المقياس	المجال	ت
	الجولية	المحسوبة	النسبة المئوية	غير الموافقون	النسبة المئوية	الموافقون				
غير معنوية		1,14	%35,71	5	%64,28	9	1	7		
معنوية	3,84	14	صفر	صفر	%100	14	4	8-7-3-1	الاخلاص	5
معنوية		10,28	%7,14	1	%92,85	13	3	6-5-2		
معنوية		7,14	%14,28	2	%85,71	12	1	4		
غير معنوية		2,57	%28,57	4	%71,42	10	1	9		

يبين الجدول (11) استبعاد (تسع فقرات) من مقياس المهارات الاستغراق الوظيفي، والموزعة على مجالات المقياس، فمن مجال الاستغراق الجسدي استبعدت الفقرات (7-8)، ومن مجال الاستغراق المعرفي استبعدت الفقرات (5-10)، ومن مجال الاستغراق العاطفي استبعدت الفقرة (6)، ومن مجال الاستغراق السلوكي الفقرات (6-7-9)، ومن مجال الاخلاص الفقرة (9)، وكما موضح في الجدول (10)، وبذلك اصبحت عدد الفقرات الصالحة (37) فقرة بعد ان كان عدد الفقرات المقترحة (46) فقرة.

3-4-2-6 صلاحية الفقرات من الناحية اللغوية:-

للتأكد من صلاحية الفقرات من الناحية اللغوية وخلوها من الأخطاء، قام الباحث بعرض الفقرات على مختص في مجال اللغة العربية*، وتم الاخذ بالملاحظات والتعديلات التي ابداهها، وبهذا تكون الفقرات سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية.

3-4-2-7 اعداد تعليمات الاجابة على مقاييس الدراسة الثلاث:-

من اجل أن تكون طريقة الإجابة على المقاييس واضحة ومفهومة للمستجيبين، قام الباحث بوضع عدد من التعليمات التي تكون بمثابة الدليل الارشادي لكيفية الاجابة عليها،

* أ.م.د ساهرة عليوي حسين، جامعة كربلاء، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.

وبالتالي الحصول على استجابات تتمتع بقدر من الثقة بالنسبة للباحث ولعمل التحليل الاحصائي المناسب لها بعملياته المختلفة، والتي تخدم البحث العلمي.

وعلى استناد ما تقدم، قام الباحث بإعداد هذه التعليمات التي لا بد من المستجيبين الاطلاع عليها قبل الاجابة، وهي كالآتي:-

1- لا داعي لذكر الاسم على الاستمارة؛ لان الاجابات ستكون سرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

2- الاجابة بدقة وصراحة وعلى اساس ما موجود في الواقع.

3- الاجابة على جميع الفقرات وعدم ترك أي فقرة.

4- عدم الاستعانة بأي شخص للإجابة على الفقرات.

5- وضع علامة (✓) في الحقل الذي ستختاره وامام كل فقرة من الفقرات.

وقد عمد الباحث الى اخفاء الغرض الحقيقي من المقاييس الخاصة بالدراسة (المهارات القيادية - الكفايات الادائية - الاستغراق الوظيفي)، من خلال عدم ذكر اسماء المقاييس وايضاً وضع مثالاً يوضح كيفية الاجابة على الفقرات، إذ تم كتابة الفقرات بصورة مجتمعة بدون ذكر اسم المجال التابعة له، بحيث لا توجد اجابة صحيحة أو خاطئة وإنما يتم اختيار الاجابة التي تعبر عن رأي المدرس بكل وضوح ودقة، واصبحت المقاييس بالصيغة الاولى لمتغيرات الدراسة الثلاث جاهزة وعلى النحو الآتي:-

1- مقياس المهارات القيادية:-

في الملحق (10) تم تبيان تعليمات الاجابة على مقياس المهارات القيادية بفقراته الـ(45).

2- مقياس الكفايات الادائية:-

من خلال الملحق (11) تم تبيان تعليمات الاجابة على مقياس الكفايات الادائية بفقراته الـ(40).

3- مقياس الاستغراق الوظيفي :-

وفيه الملحق (12) يبين تعليمات الاجابة على مقياس الاستغراق الوظيفي بفقراته الـ(37).

3-4-2-8 التجربة الاستطلاعية لمقاييس الدراسة (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي):-

قام الباحث بإجراء استطلاع لمقاييس الدراسة على عينه عشوائية مكونة من (30) مدرساً في مجال تدريس مادة التربية الرياضية لمديرية التربية في محافظة كربلاء، وذلك بغرض معرفة وضوح التعليمات المرفقة مع الاستبيانات بما في ذلك من وضوح لبدائل الاجابة والفقرات الخاصة بكل مقياس من مقاييس الدراسة، وايضاً التعرف على المعوقات والصعوبات التي من المحتمل أن تواجه الباحث أثناء التطبيق على العينات الاخرى لإكمال متطلبات الدراسة والعمل على تلافيتها، وكذلك لتحديد الوقت اللازم للإجابة على فقرات كل مقياس، إذ قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية يوم الاحد بتاريخ (2022/10/23) ولغاية يوم الاثنين (2022/10/31)، وبناء على ذلك كانت التعليمات الموضوعية للمقاييس واضحة، وكان الوقت المستغرق للإجابة على مقياس المهارات القيادية اقل وقت (16) دقيقة واعلى وقت (20) دقيقة وبمتوسط وقت (18) دقيقة، والوقت المستغرق للإجابة على مقياس الكفايات الادائية كان اقل وقت (13) دقيقة واعلى وقت (18) دقيقة وبمتوسط وقت (15,5) دقيقة، اما الاستغراق الوظيفي، كان اقل وقت (12) دقيقة واعلى وقت (16) دقيقة وبمتوسط وقت (14) دقيقة، وبذلك اصبحت المقاييس جاهزة للتطبيق على عينة البناء.

3-4-2-9 تطبيق مقاييس الدراسة (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي) على عينة البناء :-

قام الباحث بتطبيق مقاييس الدراسة بطريقة الكترونية وبالتسليم الورقي على عينة البناء والبالغ عددها (120) مدرساً، من مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء للفترة من يوم الثلاثاء (2022/11/8) ولغاية يوم الخميس (2022/12/15).

3-4-2-10 موضوعية الاستجابة لمتغيرات الدراسة:-

استخدم الباحث موضوعية الاستجابة للكشف عن جدية اجابة المستجيبين في الاجابة على مقاييس الدراسة الثلاث، وذلك من خلال وضع بعض الفقرات المشابهة لفقرات مجالات كل مقياس من حيث المعنى وتختلف عنها من حيث الصياغة وعلى النحو الآتي:-

1- مقياس المهارات القيادية:-

قام الباحث بإضافة فقرات موضوعية الاستجابة عدد (3) والموضحة في الجدول (12).

جدول (12)

يبين ارقام الفقرات الاصلية والمكررة لمقياس المهارات القيادية

ت	رقم الفقرة الاصلية	رقم الفقرة المكررة	المجال
1	3	46	المجال الاول المهارات الادراكية
2	11	47	المجال الثاني المهارات الادارية
3	41	48	المجال السابع مهارة حل المشكلات

2- مقياس الكفايات الادائية:-

وايضاً قام الباحث بإضافة فقرات موضوعية الاستجابة عدد (3) والموضحة في جدول (13).

جدول (13)

يبين ارقام الفقرات الاصلية والمكررة لمقياس الكفايات الادائية

ت	رقم الفقرة الاصلية	رقم الفقرة المكررة	المجال
1	8	41	المجال الاول التخطيط
2	15	42	المجال الثاني التنفيذ
3	21	43	المجال الرابع ادارة الصف

3- مقياس الاستغراق الوظيفي:-

وكذلك اضاف الباحث فقرات موضوعية الاستجابة عدد (3) والموضحة في الجدول (14).

جدول (14)

يبين ارقام الفقرات الاصلية والمكررة لمقياس الاستغراق الوظيفي

المجال	رقم الفقرة المكررة	رقم الفقرة الاصلية	ت
المجال الثاني الاستغراق المعرفي	38	11	1
المجال الرابع الاستغراق السلوكي	39	24	2
المجال الاول الاستغراق الجسدي	40	3	3

❖ تم اتخاذ الإجراءات الآتية للتحقق من موضوعية الاستجابة لمتغيرات الدراسة الثلاث:-

1- استخراج الفرق المطلق بين الدرجتين الاصلية والمكررة عند الفقرات التي فيها تشابه لكل استمارة.

2- العمل على استخراج قيمة الفروق المطلقة ما بين الدرجات لكل فرد من افراد العينة.

3- حساب كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجموع الفروق المطلقة.

4- العمل على جمع الانحراف المعياري والوسط الحسابي؛ وذلك لإيجاد الدرجة المحكية التي تقبل عندها او من دونها الاجابات التابعة لأي مستجيب من افراد العينة.

إذ تم تطبيق هذه الإجراءات على كل متغير من متغيرات الدراسة وعلى النحو الآتي :-

1- متغير المهارات القيادية:-

❖ عدد الاستمارات = (120) استمارة.

❖ عدد الفقرات المكررة (3) فقرات.

❖ عدد الاستمارات الفعالة = (105) استمارة.

❖ عدد الاستمارات الغير فعالة = (15) استمارة وذلك بسبب:-

• (9) استمارات غير فعالة لأنها غير مكتملة.

• (6) استثمارات غير فعالة بسبب موضوعية الاستجابة؛ لان مجموع القيم المطلقة اكبر من الدرجة المحكية.

▪ الوسط الحسابي = (2,630).

▪ الانحراف المعياري = (0,737).

الدرجة المحكية = الوسط الحسابي + الانحراف المعياري = (3,368).

2- متغير الكفايات الادائية:-

وبنفس الإجراءات المتبعة مع متغير المهارات القيادية، تم التعامل مع متغير الكفايات

الادائية، وكانت النتائج كما يأتي:-

❖ عدد الاستثمارات = (120) استمارة.

❖ عدد الفقرات المكررة (3) فقرات.

❖ عدد الاستثمارات الفعالة = (108) استمارة.

❖ عدد الاستثمارات الغير فعالة = (12) استمارة وذلك بسبب:-

• (8) استثمارات غير فعالة لأنها غير مكتملة.

• (4) استثمارات غير فعالة بسبب موضوعية الاستجابة؛ لان مجموع القيم المطلقة اكبر من الدرجة

المحكية.

▪ الوسط الحسابي = (2,562).

▪ الانحراف المعياري = (0,597).

▪ الدرجة المحكية = الوسط الحسابي + الانحراف المعياري = (3,159).

3- متغير الاستغراق الوظيفي:-

في هذا المتغير تم اتباع نفس الإجراءات في المتغيرين السابقين وكانت النتائج على النحو الآتي:-

❖ عدد الاستثمارات = (120) استمارة.

❖ عدد الفقرات المكررة (3) فقرات.

❖ عدد الاستثمارات الفعالة = (112) استمارة.

❖ عدد الاستثمارات الغير فعالة = (8) استمارة وذلك بسبب:-

- (5) استمارات غير فعالة لأنها غير مكتملة.
- (3) استمارات غير فعالة بسبب موضوعية الاستجابة لان مجموع القيم المطلقة اكبر من الدرجة المحكية.

▪ الوسط الحسابي = (2,556).

▪ الانحراف المعياري = (0,609).

▪ الدرجة المحكية = الوسط الحسابي + الانحراف المعياري = (3,166).

3-4-2-11 تحديد مفتاح التصحيح لفقرات متغيرات الدراسة الثلاث:-

بعد اطلاع الباحث على العديد من البحوث والدراسات السابقة والمعلومات الخاصة باختيار أسلوب تصحيح فقرات المقاييس الملائمة للدراسة الحالية، وجد ان أنسب أسلوب هو الثلاثي ذات الاوزان (دائماً، احياناً، ابدأ)؛ لان الأسلوب الثلاثي يتفق مع الدراسات ذات الطابع الانساني وطبيعة مجتمع الدراسة وكذلك التي تتناول الوقت الحاضر، إذ أن تصحيح المقياس يكون من خلال وضع الدرجة الملائمة لكل فقرة وحسب الاجابة التي يبديها المختبر، حيث أن وزن المفتاح (دائماً) هو ثلاث درجات ووزن المفتاح (احياناً) هو درجتان، اما وزن مفتاح التصحيح (ابداً) هو درجة واحدة.

3-4-2-12 التحليل الاحصائي لفقرات مقاييس الدراسة الثلاث:-

لعمليات التحليل الاحصائي أهمية كبيرة في تحديد جودة الفقرات من عدمها، وبالتالي الحصول على مقاييس مبنية على أسس علمية سليمة، من خلال تحليل كل فقرة والابقاء على الفقرات الملائمة واستبعاد الفقرات غير الملائمة، اذ هناك عدد من الاساليب لتحليل فقرات المقياس ومنها المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية)، وتعتمد فكرة هذه الطريقة على مقارنة متوسطات الدرجات العالية بمتوسطات الدرجات الدنيا، وعندما تصبح تلك الفروق دالة احصائياً يمكن القول أن الاختبار يميز بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا ونطمئن الى صدقه⁽¹⁾، وكذلك معامل الاتساق الداخلي، (إذ أن فكرة هذا الاسلوب تعتمد على ارتباط البنود

(1) مروان عبد المجيد ابراهيم: الاسس العلمية والطرق الاحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية، ط1، عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون، 1999، ص38.

أو الوحدات مع بعضها البعض داخل الاختبار وايضاً ارتباط كل بند أو وحدة مع الاختبار ككل⁽¹⁾.

اولاً:- المجموعتان الطرفيتان (القوة التمييزية):-

لتمييز الفقرات والكشف عن القوة التمييزية لها استخدم الباحث المجموعتان الطرفيتان لكل متغير من متغيرات الدراسة الثلاث (المهارات القيادية - الكفايات الادائية - الاستغراق الوظيفي) من خلال اتباع الخطوات الآتية:-

- العمل على ترتيب الدرجات التي حصل عليها المستجيبين من الاجابة على المقاييس ترتيباً تنازلياً (من الدرجة الاعلى الى الدرجة الاقل).
- نأخذ (27%) كنسبة من اعلى الترتيب والتي تمثل المجموعة العليا، وكذلك نسبة (27%) من اسفل الترتيب والتي تمثل المجموعة الدنيا.
- استخراج قيم (الوساط الحسابية والانحرافات المعيارية) للمجموعتين العليا والدنيا.
- استخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين متساويتين بالعدد كعامل تمييز كل فقرة من فقرات المقاييس بواسطة الحقيبة الاحصائية (spss)، وذلك لإيجاد الفرق بين الوساط الحسابية للمجموعتين الطرفيتين ولكل فقرة بصورة مستقلة.

❖ اذ تم تطبيق الخطوات السابقة على كل متغير من متغيرات الدراسة وظهرت النتائج الاتية:-

1- المجموعتان الطرفيتان لمتغير المهارات القيادية:-

بعد استبعاد الاستثمارات غير المكتملة والفقرات التي استبعدت بموضوعية الاستجابة، بلغ عدد العينة والاستثمارات الجاهزة والملائمة للتحليل الاحصائي (105) استمارة، وبعد الترتيب تنازلياً، كانت نسبة (27%) للمجموعة العليا (28) مدرساً، ونسبة (27%) من المجموعة الدنيا ايضاً (28) مدرساً، وبمجموع (56) مدرساً للمجموعتين العليا والدنيا، وبحساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات مقياس المهارات القيادية والبالغ عددها (45) فقرة، واستخدام اختبار (t-test) للعينات المستقلة، إذ اعتمدت القيمة التائية الدالة احصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات،

(1) سعد عبد الرحمن: القياس النفسي النظرية والتطبيق، ط5، الجيزة (مصر)، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، 2008، ص184.

وبلغت قيمة (t) الجدولية (2,021) عند درجة حرية (54) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وعند مقارنة قيم (t) المحسوبة لكل فقرة من فقرات المقياس مع قيمة (t) الجدولية، اظهرت النتائج أن جميع فقرات المقياس مميزة، باستثناء الفقرات (8-13-15) كانت غير مميزة؛ لان قيمة (t) المحسوبة لها اقل من قيمة (t) الجدولية، وكما موضح في الجدول (15).

جدول (15)

يبين قيم القدرة التمييزية لفقرات مقياس المهارات القيادية ودلالاتها الاحصائية

قوة الفقرة التمييزية	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة بالمقياس
		ع	- س	ع	- س	
مميزة	4,666	0,609	2,000	0,535	2,71	1
مميزة	3,285	0,637	1,96	0,742	2,57	2
مميزة	6,238	0,539	1,93	0,441	2,75	3
مميزة	2,519	0,629	1,89	0,535	2,29	4
مميزة	2,631	0,591	1,86	0,723	2,32	5
مميزة	3,417	0,738	1,79	0,488	2,36	6
مميزة	4,474	0,576	1,96	0,559	2,64	7
غير مميزة	1,942	0,663	1,93	0,713	2,29	8
مميزة	4,526	0,670	1,82	0,629	2,61	9
مميزة	2,646	0,720	2,000	0,694	2,50	10
مميزة	5,098	0,567	2,11	0,418	2,79	11
مميزة	2,060	0,663	2,07	0,634	2,43	12
غير مميزة	1,868	0,651	2,14	0,637	2,46	13
مميزة	4,602	0,637	2,04	0,518	2,75	14
غير مميزة	1,961	0,670	2,18	0,693	2,54	15
مميزة	4,336	0,630	2,21	0,390	2,82	16
مميزة	2,435	0,567	2,11	0,638	2,50	17
مميزة	6,063	0,693	1,96	0,356	2,86	18
مميزة	7,000	0,535	1,71	0,535	2,71	19
مميزة	4,557	0,663	2,07	0,499	2,79	20
مميزة	3,800	0,770	2,000	0,548	2,68	21
مميزة	2,040	0,670	1,82	0,887	2,25	22
مميزة	3,585	0,685	1,89	0,577	2,50	23

قوة الفقرة التمييزية	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة بالمقياس
		ع	- س	ع	- س	
مميزة	4,474	0,738	2,21	0,315	2,89	24
مميزة	4,602	0,637	2,04	0,518	2,75	25
مميزة	6,600	0,567	1,61	0,567	2,61	26
مميزة	6,011	0,786	2,11	0,000	3,000	27
مميزة	8,283	0,476	1,68	0,460	2,71	28
مميزة	4,718	0,567	1,89	0,621	2,64	29
مميزة	4,117	0,559	1,64	0,670	2,32	30
مميزة	4,825	0,738	2,21	0,262	2,93	31
مميزة	5,318	0,497	1,61	0,693	2,46	32
مميزة	5,154	0,499	1,79	0,634	2,57	33
مميزة	3,930	0,716	1,93	0,567	2,61	34
مميزة	6,493	0,612	2,18	0,189	2,96	35
مميزة	6,281	0,535	1,71	0,612	2,68	36
مميزة	5,393	0,567	1,61	0,573	2,43	37
مميزة	4,599	0,786	2,11	0,356	2,86	38
مميزة	5,534	0,559	1,64	0,690	2,57	39
مميزة	3,959	0,518	1,75	0,685	2,39	40
مميزة	4,088	0,645	2,25	0,448	2,86	41
مميزة	7,397	0,568	1,79	0,476	2,82	42
مميزة	4,132	0,525	1,86	0,693	2,54	43
مميزة	5,273	0,645	1,75	0,621	2,64	44
مميزة	5,834	0,670	1,68	0,612	2,68	45

* قيمة t الجدولية عند درجة حرية 54 وتحت مستوى دلالة 0,05 والبالغة 2,021.

2- المجموعتان الطرفيتان لمتغير الكفايات الادائية:-

وفي هذا المتغير ايضاً بعد استبعاد الاستثمارات غير المكتملة والفقرات التي استبعدت بموضوعية الاستجابة، بلغ عدد العينة والاستثمارات الجاهزة للتحليل الاحصائي (108) استمارة، وبعد الترتيب تنازلياً، كانت نسبة (27%) للمجموعة العليا (29) مدرساً، ونسبة (27%) من المجموعة الدنيا ايضاً (29) مدرساً، وبمجموع (58) مدرساً للمجموعتين العليا

والدنيا، وبحساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات مقياس الكفايات الادائية والبالغ عددها (40) فقرة، واستخدام اختبار (t-test) للعينات المستقلة، إذ اعتمدت القيمة التائية الدالة احصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات، وبلغت قيمة (t) الجدولية (2,021) عند درجة حرية (56) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وعند مقارنة قيم (t) المحسوبة لكل فقرة من فقرات المقياس مع قيمة (t) الجدولية، اظهرت النتائج ان جميع فقرات المقياس مميزة، باستثناء الفقرات (12-22) كانت غير مميزة؛ لان قيمة (t) المحسوبة لها اقل من قيمة (t) الجدولية، وكما موضح في الجدول (16).

جدول(16)

يبين قيم القدرة التمييزية لفقرات مقياس الكفايات الادائية ودلالاتها الاحصائية

قوة الفقرة التمييزية	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة بالمقياس
		ع	- س	ع	- س	
مميزة	7,251	0,786	1,76	0,310	2,90	1
مميزة	4,978	0,639	2,14	0,384	2,83	2
مميزة	10,252	0,384	1,83	0,409	2,90	3
مميزة	6,859	0,501	1,41	0,455	2,28	4
مميزة	6,258	0,412	1,79	0,506	2,55	5
مميزة	10,241	0,506	1,55	0,412	2,79	6
مميزة	10,510	0,572	1,55	0,351	2,86	7
مميزة	3,209	0,704	1,93	0,688	2,52	8
مميزة	7,390	0,501	1,41	0,494	2,38	9
مميزة	5,375	0,662	2,38	0,000	3,000	10
مميزة	6,260	0,455	1,72	0,509	2,52	11
غير مميزة	1,713	0,753	2,07	0,780	2,41	12
مميزة	4,485	0,817	1,90	0,636	2,76	13
مميزة	5,783	0,759	1,83	0,539	2,83	14
مميزة	7,063	0,602	1,83	0,468	2,83	15
مميزة	5,061	0,726	2,21	0,258	2,93	16

قوة الفقرة التمييزية	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة بالمقياس
		ع	- س	ع	- س	
مميزة	5,144	0,660	2,31	0,186	2,97	17
مميزة	6,780	0,530	1,93	0,516	2,86	18
مميزة	7,746	0,509	1,48	0,509	2,52	19
مميزة	5,867	0,797	1,72	0,455	2,72	20
مميزة	9,189	0,566	2,03	0,000	3,000	21
غير مميزة	1,217	0,940	2,21	0,506	2,45	22
مميزة	6,860	0,000	2,000	0,541	2,69	23
مميزة	10,074	0,591	1,72	0,258	2,93	24
مميزة	10,817	0,670	1,66	0,000	3,000	25
مميزة	8,952	0,726	1,79	0,000	3,000	26
مميزة	3,076	0,559	1,79	0,712	2,31	27
مميزة	5,824	0,435	1,76	0,509	2,48	28
مميزة	8,842	0,693	1,86	0,000	3,000	29
مميزة	6,895	0,604	1,69	0,577	2,76	30
مميزة	8,598	0,528	1,72	0,412	2,79	31
مميزة	2,025	0,724	1,90	0,702	2,28	32
مميزة	6,716	0,506	1,45	0,471	2,31	33
مميزة	5,432	0,693	2,14	0,371	2,93	34
مميزة	2,125	0,602	2,17	0,634	2,52	35
مميزة	5,172	0,310	2,10	0,484	2,66	36
مميزة	7,168	0,682	1,59	0,471	2,69	37
مميزة	9,784	0,622	1,38	0,435	2,76	38
مميزة	5,392	0,743	1,86	0,559	2,79	39
مميزة	10,687	0,660	1,69	0,000	3,000	40

* قيمة t الجدولية عند درجة حرية 56 وتحت مستوى دلالة 0,05 والبالغة 2,021.

3- المجموعتان الطرفيتان لمتغير الاستغراق الوظيفي:-

تم اتخاذ نفس الإجراءات السابقة على هذا المتغير، إذ بعد استبعاد الاستثمارات غير المكتملة وال فقرات التي استبعدت بموضوعية الاستجابة، بلغ عدد العينة والاستثمارات الجاهزة للتحليل

الاحصائي (112) استمارة، وبعد الترتيب تنازلياً، كانت نسبة (27%) للمجموعة العليا (30) مدرساً، ونسبة (27%) من المجموعة الدنيا ايضاً (30) مدرساً، وبمجموع (60) مدرساً للمجموعتين العليا والدنيا، وبحساب معامل تمييز كل فقرة من فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي والبالغ عددها (37) فقرة، واستخدام اختبار (t-test) للعينات المستقلة، إذ اعتمدت القيمة التائية الدالة احصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات، وبلغت قيمة (t) الجدولية (2,021) عند درجة حرية (58) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وعند مقارنة قيم (t) المحسوبة لكل فقرة من فقرات المقياس مع قيمة (t) الجدولية، اظهرت النتائج ان جميع فقرات المقياس مميزة، باستثناء الفقرات (5-19-32) كانت غير مميزة؛ لان قيمة (t) المحسوبة لها اقل من قيمة (t) الجدولية، وكما موضح في الجدول (17).

جدول (17)

يبين قيم القدرة التمييزية لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي ودلالاتها الاحصائية

تسلسل الفقرة بالمقياس	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (t) المحسوبة	قوة الفقرة التمييزية
	ع	س -	ع	س -		
1	0,403	2,90	0,507	2,47	3,664	مميزة
2	0,626	1,77	0,817	2,23	2,483	مميزة
3	0,407	2,80	0,535	2,30	4,075	مميزة
4	0,305	2,90	0,346	2,13	9,106	مميزة
5	0,679	1,77	0,365	1,93	1,184	غير مميزة
6	0,498	2,60	0,263	2,000	5,835	مميزة
7	0,535	2,30	0,466	1,70	4,632	مميزة
8	0,521	2,73	0,183	2,03	6,947	مميزة
9	0,679	2,23	0,747	1,83	2,171	مميزة
10	0,572	2,50	0,629	2,13	2,362	مميزة
11	0,571	2,53	0,525	2,000	3,764	مميزة
12	0,606	2,67	0,414	1,97	5,222	مميزة
13	0,535	2,70	0,490	2,03	5,033	مميزة
14	0,596	2,70	0,403	1,90	6,093	مميزة
15	0,403	2,90	0,484	1,80	9,568	مميزة
16	0,000	3,000	0,629	2,47	4,646	مميزة
17	0,346	2,87	0,571	2,47	3,281	مميزة

قوة الفقرة التمييزية	قيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		تسلسل الفقرة بالمقياس
		ع	- س	ع	- س	
مميزة	7,978	0,365	2,07	0,379	2,83	18
غير مميزة	1,747	0,571	2,47	0,610	2,20	19
مميزة	3,525	0,466	2,70	0,000	3,000	20
مميزة	3,745	0,679	1,77	0,556	2,37	21
مميزة	6,053	0,414	1,97	0,479	2,67	22
مميزة	7,866	0,305	1,90	0,466	2,70	23
مميزة	4,053	0,621	2,40	0,365	2,93	24
مميزة	2,380	0,521	2,27	0,563	2,60	25
مميزة	6,312	0,507	1,47	0,430	2,23	26
مميزة	2,252	0,5,21	2,30	0,621	2,63	27
مميزة	2,142	0,583	2,07	0,621	2,40	28
مميزة	7,978	0,365	2,10	0,379	2,80	29
مميزة	3,525	0,000	2,000	0,466	2,30	30
مميزة	4,807	0,568	1,77	0,504	2,43	31
غير مميزة	1,748	0,648	2,17	0,681	2,47	32
مميزة	6,039	0,607	1,90	0,450	2,73	33
مميزة	4,569	0,548	2,10	0,466	2,70	34
مميزة	6,279	0,455	2,03	0,450	2,76	35
مميزة	8,308	0,455	2,000	0,346	2,87	36
مميزة	10,917	0,430	1,80	0,346	2,90	37

* قيمة t الجدولية عند درجة حرية 58 وتحت مستوى دلالة 0,05 وبالباغفة 2,021.

ثانياً: - معامل الاتساق الداخلي:-

استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي لإظهار مدى تجانس الفقرات في قياس كل متغير من متغيرات الدراسة الثلاث، إذ إن هذا الأسلوب الإحصائي يعتمد على حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التابعة له، وايضاً علاقة درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي اليه، بالإضافة الى علاقة درجة كل مجال بالدرجة الكلية للمقياس الذي ينتمي اليه، إذ قام الباحث بتطبيق هذه الإجراءات الإحصائية على كل مقياس من مقاييس الدراسة وعلى النحو الآتي:-

1- متغير المهارات القيادية (معامل الاتساق الداخلي):-

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس المهارات القيادية:-

قام الباحث باستخراج معامل الارتباط (بيرسون) لل فقرات الخاصة بمقياس المهارات القيادية بعد رفع الفقرات المستبعدة من القدرة التمييزية، حيث اصبح عدد الفقرات (42) فقرة، ونتج عن هذا الإجراء الاحصائي أن جميع دلالات معاملات الارتباط المحسوبة بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه، كانت معنوية عند مقارنتها بقيمة معامل الارتباط الجدولية وبالبالغة (0,195) عند درجة حرية (103) وتحت مستوى دلالة (0,05)، باستثناء الفقرات (4-22-30-34) كانت غير معنوية؛ لان قيمة معامل الارتباط المحسوبة لها اقل من قيمة معامل الارتباط الجدولية، وكما موضح في الجدول (18):-

جدول (18)

يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجموع الكلي للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس المهارات القيادية والدلالة

الاحصائية لها

ت	اسم المجال	تسلسل الفقرة بالمجال	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	المهارات الادراكية	1	0,516**	معنوية
		2	0,529**	معنوية
		3	0,574**	معنوية
		4	0,145	غير معنوية
		5	0,488**	معنوية
		6	0,364**	معنوية
2	المهارات الادارية	7	0,544**	معنوية
		8		
		9	0,572**	معنوية
		10	0,599**	معنوية
		11	0,532**	معنوية
		12	0,495**	معنوية
		13		
3	مهارة الاتصال	14	0,469**	معنوية
		15		
		16	0,519**	معنوية
		17	0,447**	معنوية

ت	اسم المجال	تسلسل الفقرة بالمجال	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
4	المهارات الفنية	18	0,595**	معنوية
		19	0,651**	معنوية
		20	0,609**	معنوية
		21	0,556**	معنوية
		22	0,178	غير معنوية
		23	0,578**	معنوية
		24	0,586**	معنوية
5	مهارة التأثير في الاخرين	25	0,525**	معنوية
		26	0,687**	معنوية
		27	0,704**	معنوية
		28	0,711**	معنوية
		29	0,520**	معنوية
		30	0,149	غير معنوية
		31	0,671**	معنوية
6	مهارة الابداع والتطوير	32	0,594**	معنوية
		33	0,566**	معنوية
		34	0,190	غير معنوية
		35	0,651**	معنوية
		36	0,689**	معنوية
		37	0,667**	معنوية
		38	0,631**	معنوية
7	مهارة حل المشكلات	39	0,731**	معنوية
		40	0,545**	معنوية
		41	0,472**	معنوية
		42	0,616**	معنوية
		43	0,525**	معنوية
		44	0,615**	معنوية
		45	0,607**	معنوية

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (103) تحت مستوى دلالة (0,05) والبالغة (0,195).

** النجمتان تشيران الى الارتباط المعنوي العالي.

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي اليه لمقياس المهارات القيادية:-

في هذا الإجراء الإحصائي قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس المهارات القيادية على الفقرات المتبقية والبالغ عددها (38) فقرة، إذ اظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط للفقرات معنوية؛ لان قيمتها المحسوبة كانت اكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية والبالغة (0,195) عند درجة حرية (103) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وكما موضح في الجدول (19):-

جدول (19)

يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس المهارات القيادية ودالاتها الاحصائية

الفقرات	قيمة الارتباط	الدالة	الفقرات	قيمة الارتباط	الدالة
1	0,390**	معنوية	24	0,392**	معنوية
2	0,370**	معنوية	25	0,388**	معنوية
3	0,433**	معنوية	26	0,575**	معنوية
4			27	0,577**	معنوية
5	0,256**	معنوية	28	0,673**	معنوية
6	0,275**	معنوية	29	0,447**	معنوية
7	0,359**	معنوية	30		
8			31	0,502**	معنوية
9	0,463**	معنوية	32	0,499**	معنوية
10	0,339**	معنوية	33	0,478**	معنوية
11	0,420**	معنوية	34		
12	0,338**	معنوية	35	0,534**	معنوية
13			36	0,570**	معنوية
14	0,343**	معنوية	37	0,544**	معنوية
15			38	0,467**	معنوية
16	0,385**	معنوية	39	0,502**	معنوية
17	0,277**	معنوية	40	0,344**	معنوية
18	0,463**	معنوية	41	0,357**	معنوية
19	0,483**	معنوية	42	0,479**	معنوية
20	0,433**	معنوية	43	0,377**	معنوية
21	0,470**	معنوية	44	0,432**	معنوية

الفقرات	قيمة الارتباط	الدالة	الفقرات	قيمة الارتباط	الدالة
22			45	0,479**	معنوية
23				0,388**	معنوية

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (103) تحت مستوى دلالة (0,05) وبالبالغة (0,195).
** النجمتان تشيران الى الارتباط المعنوي العالي.

ج- علاقة درجة كل مجال بالمجموع الكلي لمقياس المهارات القيادية:-

أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن جميع درجات مجالات مقياس المهارات القيادية معنوية؛ لان قيم معامل الارتباط المحسوبة لها اكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط وبالبالغة (0,195) عند درجة حرية (103) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وكما موضح في الجدول (20):-

جدول (20)

يبين قيم ارتباط درجات المجالات بالدرجة الكلية لمقياس المهارات القيادية ودالاتها الاحصائية

ت	مجالات المهارات القيادية	قيمة الارتباط	الدالة
1	المهارات الادراكية	0,632**	معنوية
2	المهارات الادارية	0,700**	معنوية
3	مهارة الاتصال	0,726**	معنوية
4	المهارات الفنية	0,703**	معنوية
5	مهارة التأثير في الاخرين	0,812**	معنوية
6	مهارة الابداع والتطوير	0,732**	معنوية
7	مهارة حل المشكلات	0,749**	معنوية

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (103) تحت مستوى دلالة (0,05) وبالبالغة (0,195).
** النجمتان تشيران الى الارتباط المعنوي العالي.

2- متغير الكفايات الادائية (معامل الاتساق الداخلي):-

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الكفايات الادائية:-

قام الباحث باستخراج معامل الارتباط (بيرسون) للفقرات الخاصة بمقياس الكفايات الادائية بعد رفع الفقرات المستبعدة من القدرة التمييزية، حيث اصبح عدد الفقرات (38) فقرة، ونتج عن هذا الإجراء الاحصائي أن جميع دلالات معاملات الارتباط المحسوبة بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه كانت معنوية؛ لان قيمتها المحسوبة اكبر من قيمة معامل

الارتباط الجدولية وبالبلغة (0,195) عند درجة حرية (106) وتحت مستوى دلالة (0,05)،
وكما موضح في الجدول (21):-

جدول(21)

يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجموع الكلي للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الكفايات الادائية والدلالة الاحصائية لها

ت	اسم المجال	تسلسل الفقرة بالمجال	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	التخطيط	1	0,735**	معنوية
		2	0,532**	معنوية
		3	0,705**	معنوية
		4	0,495**	معنوية
		5	0,578**	معنوية
		6	0,745**	معنوية
		7	0,711**	معنوية
		8	0,489**	معنوية
2	التنفيذ	9	0,536**	معنوية
		10	0,475**	معنوية
		11	0,646**	معنوية
		12		
		13	0,544**	معنوية
		14	0,660**	معنوية
		15	0,673**	معنوية
3	التقويم	16	0,525**	معنوية
		17	0,557**	معنوية
		18	0,634**	معنوية
		19	0,699**	معنوية
		20	0,561**	معنوية
		21	0,797**	معنوية
4	ادارة الصف	22		
		23	0,673**	معنوية
		24	0,848**	معنوية
		25	0,849**	معنوية
		26	0,791**	معنوية
		27	0,526**	معنوية

ت	اسم المجال	تسلسل الفقرة بالمجال	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
5	الكفايات المهنية	28	0,548**	معنوية
		29	0,606**	معنوية
		30	0,654**	معنوية
		31	0,674**	معنوية
		32	0,478**	معنوية
		33	0,533**	معنوية
6	الارشاد والتوجيه	34	0,503**	معنوية
		35	0,371**	معنوية
		36	0,565**	معنوية
		37	0,627**	معنوية
		38	0,692**	معنوية
		39	0,629**	معنوية
		40	0,782**	معنوية

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (106) تحت مستوى دلالة (0,05) وبالباغة (0,195).

** النجمتان تشيران الى الارتباط المعنوي العالي.

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي اليه لمقياس الكفايات الادائية:-

في هذا الإجراء الاحصائي قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الكفايات الادائية على الفقرات المتبقية والبالغ عددها (38) فقرة، إذ اظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط للفقرات معنوية؛ لان قيمتها المحسوبة كانت اكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية وبالباغة (0,195) عند درجة حرية (106) وتحت مستوى دلالة (0,05)، باستثناء الفقرات (32-35) كانت قيمت معامل الارتباط المحسوبة لها اقل من قيمة معامل الارتباط الجدولية، وكما موضح في الجدول (22):-

جدول (22)

يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الكفايات الادائية ودلالاتها الاحصائية

الفقرات	قيمة الارتباط	الدلالة	الفقرات	قيمة الارتباط	الدلالة
1	0,718**	معنوية	21	0,717**	معنوية
2	0,556**	معنوية	22		
3	0,731**	معنوية	23	0,678**	معنوية
4	0,449**	معنوية	24	0,751**	معنوية
5	0,563**	معنوية	25	0,771**	معنوية
6	0,772**	معنوية	26	0,722**	معنوية

الفقرات	قيمة الارتباط	الدلالة	الفقرات	قيمة الارتباط	الدلالة
7	0,689**	معنوية	27	0,261**	معنوية
8	0,291**	معنوية	28	0,611**	معنوية
9	0,567**	معنوية	29	0,619**	معنوية
10	0,344**	معنوية	30	0,726**	معنوية
11	0,633**	معنوية	31	0,636**	معنوية
12			32	0,184	غير معنوية
13	0,520**	معنوية	33	0,452**	معنوية
14	0,618**	معنوية	34	0,446**	معنوية
15	0,609**	معنوية	35	0,192	غير معنوية
16	0,479**	معنوية	36	0,506**	معنوية
17	0,441**	معنوية	37	0,570**	معنوية
18	0,633**	معنوية	38	0,674**	معنوية
19	0,697**	معنوية	39	0,663**	معنوية
20	0,524**	معنوية	40	0,754**	معنوية

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (106) تحت مستوى دلالة (0,05) وبالبالغة (0,195).

** النجمتان تشيران الى الارتباط المعنوي العالي.

ج- علاقة درجة كل مجال بالمجموع الكلي لمقياس الكفايات الادائية:-

اظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان جميع درجات مجالات مقياس الكفايات الادائية معنوية؛ لان قيم معامل الارتباط المحسوبة لها اكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط وبالبالغة (0,195) عند درجة حرية (106) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وكما موضح في الجدول (23):-

جدول(23)

يبين قيم ارتباط درجات المجالات بالدرجة الكلية لمقياس الكفايات الادائية ودلالاتها الاحصائية

ت	مجالات الكفايات الادائية	قيمة الارتباط	الدلالة
1	التخطيط	0,949**	معنوية
2	التنفيذ	0,936**	معنوية
3	التقويم	0,935**	معنوية
4	ادارة الصف	0,918**	معنوية
5	الكفايات المهنية	0,896**	معنوية
6	الارشاد والتوجيه	0,935**	معنوية

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (106) تحت مستوى دلالة (0,05) وبالبالغة (0,195).

** النجمتان تشيران الى الارتباط المعنوي العالي.

3- متغير الاستغراق الوظيفي (معامل الاتساق الداخلي):-

أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الاستغراق الوظيفي:-

وقام الباحث باستخراج معامل الارتباط (بيرسون) لل فقرات الخاصة بمقياس الاستغراق الوظيفي بعد رفع الفقرات المستبعدة من القدرة التمييزية، حيث اصبح عدد الفقرات (34) فقرة، ونتج عن هذا الإجراء الاحصائي أن جميع دلالات معاملات الارتباط المحسوبة بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي اليه كانت معنوية؛ لان قيمتها المحسوبة اكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية وبالغة (0,195) عند درجة حرية (110) وتحت مستوى دلالة (0,05)، باستثناء الفقرة رقم (9) كانت قيمة معامل الارتباط المحسوبة لها اقل من قيمة معامل الارتباط الجدولية، وكما موضح في الجدول (24):-

جدول (24)

يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجموع الكلي للمجال الذي تنتمي اليه لمقياس الاستغراق الوظيفي والدلالة الاحصائية لها

ت	اسم المجال	تسلسل الفقرة بالمجال	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
1	الاستغراق الجسدي	1	0,354**	معنوية
		2	0,267**	معنوية
		3	0,463**	معنوية
		4	0,619**	معنوية
		5		
		6	0,703**	معنوية
2	الاستغراق المعرفي	7	0,569**	معنوية
		8	0,603**	معنوية
		9	0,189	غير معنوية
		10	0,493**	معنوية
		11	0,644**	معنوية
		12	0,603**	معنوية
		13	0,635**	معنوية
		14	0,604**	معنوية
		15	0,696**	معنوية
		16	0,559**	معنوية

ت	اسم المجال	تسلسل الفقرة بالمجال	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
3	الاستغراق العاطفي	17	0,433**	معنوية
		18	0,666**	معنوية
		19		
		20	0,513**	معنوية
		21	0,492**	معنوية
		22	0,6,07**	معنوية
		23	0,609**	معنوية
4	الاستغراق السلوكي	24	0,673**	معنوية
		25	0,574**	معنوية
		26	0,592**	معنوية
		27	0,496**	معنوية
		28	0,442**	معنوية
		29	0,599**	معنوية
		5	الاخلاص	30
31	0,544**			معنوية
32				
33	0,739**			معنوية
34	0,667**			معنوية
35	0,796**			معنوية
36	0,734**			معنوية
37	0,730**			معنوية

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (110) تحت مستوى دلالة (0,05) وبالباغة (0,195).

** النجمتان تشيران الى الارتباط المعنوي العالي.

ب- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي اليه لمقياس الاستغراق الوظيفي:-

في هذا الإجراء الاحصائي قام الباحث بإيجاد معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي على الفقرات المتبقية والبالغ عددها (33) فقرة، إذ اظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط للفقرات معنوية؛ لان قيمتها المحسوبة كانت اكبر من قيمة معامل الارتباط الجدولية وبالباغة (0,195) عند درجة حرية (110)

وتحت مستوى دلالة (0,05)، باستثناء الفقرة رقم (2) كانت قيمت معامل الارتباط المحسوبة لها اقل من قيمة معامل الارتباط الجدولية، وكما موضح في الجدول (25):-

جدول (25)

يبين قيم ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي ودالاتها الاحصائية

الفقرات	قيمة الارتباط	الدالة	الفقرات	قيمة الارتباط	الدالة
1	0,279**	معنوية	20	0,296**	معنوية
2	0,145	غير معنوية	21	0,436**	معنوية
3	0,377**	معنوية	22	0,635**	معنوية
4	0,559**	معنوية	23	0,572**	معنوية
5			24	0,377**	معنوية
6	0,549**	معنوية	25	0,230**	معنوية
7	0,426**	معنوية	26	0,528**	معنوية
8	0,587**	معنوية	27	0,290**	معنوية
9			28	0,307**	معنوية
10	0,400**	معنوية	29	0,570**	معنوية
11	0,536**	معنوية	30	0,338**	معنوية
12	0,521**	معنوية	31	0,480**	معنوية
13	0,548**	معنوية	32		
14	0,593**	معنوية	33	0,615**	معنوية
15	0,739**	معنوية	34	0,521**	معنوية
16	0,367**	معنوية	35	0,609**	معنوية
17	0,275**	معنوية	36	0,646**	معنوية
18	0,563**	معنوية	37	0,726**	معنوية
19					

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (110) تحت مستوى دلالة (0,05) وبالباقة (0,195).

** النجمتان تشيران الى الارتباط المعنوي العالي.

ج- علاقة درجة كل مجال بالمجموع الكلي لمقياس الاستغراق الوظيفي:-

أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن جميع درجات مجالات مقياس الاستغراق الوظيفي

معنوية؛ لان قيم معامل الارتباط المحسوبة لها اكبر من القيمة الجدولية لمعامل الارتباط

والبالغة (0,195) عند درجة حرية (110) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وكما موضح في الجدول (26):-

جدول (26)

يبين قيم ارتباط درجات المجالات بالدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي ودلالاتها الاحصائية

ت	مجالات الكفايات الادائية	قيمة الارتباط	الدلالة
1	الاستغراق الجسدي	0,725**	معنوية
2	الاستغراق المعرفي	0,870**	معنوية
3	الاستغراق العاطفي	0,832**	معنوية
4	الاستغراق السلوكي	0,678**	معنوية
5	الاخلاص	0,853**	معنوية

*القيمة الجدولية لدرجة الحرية (110) تحت مستوى دلالة (0,05) والبالغة (0,195).
** النجمتان تشيران الى الارتباط المعنوي العالي.

3-4-2-13 الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة الثلاث:-

بعد ان قام الباحث بإجراء التحليلات الاحصائية لمقاييس الدراسة والمتمثلة بالقدرة التمييزية ومعامل الاتساق الداخلي، حيث اسفرت تلك التحليلات بالنتائج الآتية وحسب كل مقياس:-

❖ مقياس المهارات القيادية:-

جاءت النتائج في القدرة التمييزية لمقياس المهارات القيادية والبالغ عدد مجالاته (7) مجالات وبعده فقرات (45) فقرة، باستبعاد الفقرات الآتية:-

فقرة (8-13) التابعة لمجال المهارات الادارية، وفقرة (15) التابعة لمجال مهارة الاتصال؛ لان قيمة (t) المحسوبة لها اقل من القيمة الجدولية، وبذلك تبقى (42) فقرة كانت قيمة (t) المحسوبة لها اكبر من القيمة الجدولية، كما موضح في جدول (15).

اما في معامل الاتساق الداخلي لمقياس المهارات القيادية، جاءت النتائج في علاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه باستبعاد فقرة (4) التابعة لمجال المهارات الادراكية، وفقرة (22) التابعة لمجال المهارات الفنية، وفقرة (30) التابعة لمجال مهارة التأثير في الاخرين،

وفقرة (34) التابعة لمجال مهارة الابداع والتطوير، وبذلك يكون عدد الفقرات المتبقية (38) فقرة، وكما موضح في الجدول (18)، اما في علاقة درجة الفقرة بدرجة المقياس لم تسقط أي فقرة، وبذلك يكون عدد الفقرات الجاهزة للإجراءات اللاحقة (38) فقرة.

❖ مقياس الكفايات الادائية:-

جاءت النتائج في القدرة التمييزية لمقياس الكفايات الادائية والبالغ عدد مجالاته (6) مجالات وبعده فقرات (40) فقرة، باستبعاد الفقرات الآتية:-

فقرة (12) التابعة لمجال التنفيذ، وفقرة (22) التابعة لمجال ادارة الصف؛ لان قيمة (t) المحسوبة لها اقل من القيمة الجدولية، وبذلك تبقى (38) فقرة كانت قيمة (t) المحسوبة لها اكبر من القيمة الجدولية، كما موضح في جدول (16).

اما في معامل الاتساق الداخلي لمقياس الكفايات الادائية، جاءت النتائج في علاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه بعدم استبعاد أي فقرة، وبذلك يكون عدد الفقرات المتبقية (38) فقرة، وكما موضح في الجدول (20)، اما في علاقة درجة الفقرة بدرجة المقياس تم استبعاد الفقرة (32) التابعة لمجال الكفايات المهنية، والفقرة (35) التابعة لمجال الارشاد والتوجيه، وبذلك يكون عدد الفقرات الجاهزة للإجراءات اللاحقة (36) فقرة.

❖ مقياس الاستغراق الوظيفي:-

جاءت النتائج في القدرة التمييزية لمقياس الاستغراق الوظيفي والبالغ عدد مجالاته (5) مجالات وبعده فقرات (37) فقرة، باستبعاد الفقرات الآتية:-

فقرة (5) التابعة لمجال الاستغراق الجسدي، وفقرة (19) التابعة لمجال الاستغراق العاطفي، وفقرة (32) التابعة لمجال الاخلاص؛ لان قيمة (t) المحسوبة لها اقل من القيمة الجدولية، وبذلك تبقى (34) فقرة كانت قيمة (t) المحسوبة لها اكبر من القيمة الجدولية، كما موضح في جدول (17).

اما في معامل الاتساق الداخلي لمقياس الاستغراق الوظيفي، جاءت النتائج في علاقة الفقرة بالمجال الذي تنتمي اليه باستبعاد فقرة (9) التابعة لمجال الاستغراق المعرفي، وبذلك يكون عدد الفقرات المتبقية (33) فقرة، وكما موضح في الجدول (23)، اما في علاقة درجة الفقرة بدرجة المقياس تم استبعاد الفقرة (2) التابعة لمجال الاستغراق الجسدي، وبذلك يكون عدد الفقرات الجاهزة للإجراءات اللاحقة (32) فقرة.

وأن من أهم الخصائص السيكومترية للمقاييس النفسية والتربوية هما الصدق والثبات، (إذ أن التأكد من علمية وسلامة بناء المقاييس لا بد من توفر شروط للبناء ومن تلك الشروط توفر الصدق في اداة القياس بالإضافة ثباتها)⁽¹⁾.

أولاً:- صدق مقاييس الدراسة:-

يعد الصدق من أهم الخصائص التي يجب أن يتوفر عليها المقياس، إذ أن (صدق المقياس يشير الى أن يقيس الاختبار الوظيفة المخصص لقياسها وليس قياس وظيفة اخرى)⁽²⁾، إذ قام الباحث بالتحقق من صدق مقاييس الدراسة الثلاث (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي)، من خلال اسلوبين قام الباحث باتباعهما وهما:-

❖ صدق المحتوى:-

يشير هذا النوع من الصدق الى (الحكم المنطقي على وجود السمة أو الصفة أو القدرة المراد قياسها للتحقق من أن وسيلة القياس المتبعة تقيسها فعلا ام لا، وأن تقديرات الخبراء أو الحكام هي المحكات المستخدمة لتحديد الصدق)⁽³⁾، ولذلك عرض الباحث المقاييس بصورتها الاولية على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الإدارة الرياضية وطرائق التدريس ينظر الملحق (9)، لتحديد مدى صلاحية فقرات مقاييس الدراسة وتمثيلها للمجالات التابعة لها، وبناء على هذا الإجراء تم حذف الفقرات الغير صالحة والابقاء على الفقرات الصالحة بالإضافة الى تعديل بعض الفقرات.

❖ الصدق البنائي:-

يسمى هذا الصدق بالتكوين الفرضي ويشير الى (مدى قياس الاختبار لتكوين فرضي الذي من المفترض انه يشكل في مجموعه اختبار واضح يعمل على أن يقيس ظاهرة معينة)⁽⁴⁾، وبناء على ذلك قام الباحث بالتحقق من الصدق البنائي لمقاييس الدراسة الثلاث

1) محمد حسن علاوي ومحم رضوان: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، ط2، القاهرة، دار الفكر العربي، 2000، ص255.

2) سامي سلطي و(آخرون): القياس والتشخيص في التربية الخاصة، ط1، عمان، دار يافا للطباعة والنشر، 2015، ص111.

3) علي سموم الفرطوسي و(آخرون): القياس والاختبار والتقويم في المجال الرياضي، بغداد، مطبعة المهيمن، 2014، ص198.

4) علي سموم الفرطوسي و(آخرون) المصدر السابق نفسه، ص202.

مستعملاً أولاً المجموعتان الطرفيتان، ينظر الجدول (15) الذي يبين القدرة التمييزية لفقرات مقياس المهارات القيادية والجدول (16) الذي يبين القدرة التمييزية لفقرات مقياس الكفايات الادائية وايضاً الجدول (17) الذي يبين القدرة التمييزية لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي، وثانياً معامل الاتساق الداخلي والذي يتكون من:-

- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي اليه، ينظر الى الجداول التالية، لمقياس المهارات القيادية ينظر الجدول (18) ولمقياس الكفايات الادائية ينظر الجدول (21) ولمقياس الاستغراق الوظيفي ينظر الجدول (24).
- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي اليه، ينظر الى الجداول التالية، لمقياس المهارات القيادية ينظر الجدول (19) ولمقياس الكفايات الادائية ينظر الجدول (22) ولمقياس الاستغراق الوظيفي ينظر الجدول (25).
- علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي اليه، ينظر الى الجداول التالية، لمقياس المهارات القيادية ينظر الجدول (20) ولمقياس الكفايات الادائية ينظر الجدول (23) ولمقياس الاستغراق الوظيفي ينظر الجدول (26).

ثانياً:- ثبات مقاييس الدراسة:-

من المفاهيم الاساسية التي يجب توافرها في المقاييس لتكون مبنية على اسس سليمة وصالحة للاستعمال هو ثباتها، فالثبات يشير الى (مدى تماسك بنية المقياس ودقته في البيانات التي يزودنا بها عن الظاهرة المقاسة ومدى الاتساق في ما بينها)⁽¹⁾، وللتحقق من ثبات المقاييس استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية و معامل الفا كرونباخ وعلى النحو الآتي:-

اولاً:- طريقة التجزئة النصفية لمقاييس الدراسة:-

وهي من طرق ايجاد ثبات المقياس وفيها يتم (تقسيم المقياس الى نصفين يتكون القسم الاول من الفقرات ذات الارقام الفردية والقسم الثاني من الفقرات ذات الارقام الزوجية ثم

(1) محمد عبد السلام: مبادئ القياس والتقويم النفسى والتربوي، القاهرة، مكتبة النهضة للطبع والنشر، 2004، ص61.

حساب الارتباطات بين النصفين)⁽¹⁾، وقام الباحث بتطبيق هذا الإجراء الاحصائي على كل متغير من متغيرات الدراسة وعلى النحو الآتي:-

1- مقياس المهارات القيادية (التجزئة النصفية):-

عمد الباحث الى تقسيم فقرات مقياس المهارات القيادية والتي عددها (38) فقرة الى قسمين احتوى القسم الاول على الفقرات ذات الارقام الفردية والبالغ عددها (19) فقرة، واحتوى القسم الثاني على الفقرات ذات الارقام الزوجية والتي بلغ عددها (19) فقرة، وبعدها تأكد الباحث من تجانس النصفين باستعمال اختبار (f) عند استخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين لكلا قسمي فقرات المقياس الفردية والزوجية، إذ بلغت هذه القيم للقسم الاول على التوالي (43,93) - (6,163) - (37,986)، وايضاً بلغت قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين لقسم الثاني على التوالي (44,44) - (5,942) - (35,306)، وعند تطبيق معدلة النسبة الفائية كانت قيمة (f) المحسوبة (1,0759) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1,28) تحت مستوى دلالة (0,05) وعند درجتي حرية (103 - 103) وهذا يشير الى عشوائية الفروق بين قسمي المقياس ولهما نسبة تجانس جيدة، ثم قام الباحث بحساب معامل ارتباط بيرسون بين قسمي المقياس، إذ ظهر أن قيمة معامل ارتباط نصف المقياس بلغت (0,813)، وحيث أن هذه القيمة تمثل ثبات نصف المقياس، لذا لجأ الباحث الى استعمال معادلة (سبيرمان - براون) لاستخراج قيمة المقياس كاملاً والتي بلغت (0,897) والذي يؤكد ان هذا المقياس يتمتع بدرجة ثبات موثوق بها، وكما موضح في الجدول (27).

2- مقياس الكفايات الادائية (التجزئة النصفية):-

وبتطبيق نفس الاجراءات على مقياس الكفايات الادائية ظهرت لنا النتائج الاتية:-

- عدد فقرات المقياس كاملاً (36) فقرة.
- عدد فقرات القسم الاول الفردي وقيمها:-
 - عدد الفقرات (18) فقرة.
 - الوسط الحسابي (40,85).
 - الانحراف المعياري (7,254).

(1) علي سموم الفرطوسي و(آخرون): مصدر سبق ذكره، ص222.

- التباين (52,613).
 - عدد فقرات القسم الثاني الزوجي وقيمها:-
 - عدد الفقرات (18) فقرة.
 - الوسط الحسابي (40,69).
 - الانحراف المعياري (7,119).
 - التباين (50,685).
 - قيمة النسبة الفائية (f) المحسوبة (1,038) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1,28) تحت مستوى دلالة (0,05) وعند درجتي حرية (106 - 106) وهذا يؤكد عشوائية الفروق بين نصفي المقياس وانهما متجانسين.
 - قيمة معامل ارتباط ثبات نصف المقياس (0,864).
 - قيمة معادلة (سبيرمان - براون) لثبات المقياس كاملا (0,927) وهذا يؤكد ان لمقياس الكفايات الادائية درجة ثبات يمكن الوثوق بها، وكما موضح في الجدول (27).
- 3- مقياس الاستغراق الوظيفي (التجزئة النصفية):-**

بنفس الاجراءات المتبعة مع المقياسين السابقين تم الحصول على النتائج الاتية:-

- عدد فقرات المقياس كاملا (32) فقرة.
- عدد فقرات القسم الاول الفردي وقيمها:-
 - عدد الفقرات (16) فقرة.
 - الوسط الحسابي (37,30).
 - الانحراف المعياري (4,289).
 - التباين (18,393).
- عدد فقرات القسم الثاني الزوجي وقيمها:-
 - عدد الفقرات (16) فقرة.
 - الوسط الحسابي (37,63).
 - الانحراف المعياري (4,446).
 - التباين (19,768).

- قيمة النسبة الفأئية (f) المحسوبة (1,074) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (1,28) تحت مستوى دلالة (0,05) وعند درجتي حرية (110 - 110) وهذا يؤكد عشوائية الفروق بين نصفي المقياس وانهما متجانسين.
- قيمة معامل ارتباط ثبات نصف المقياس (0,83).
- قيمة معادلة (سبيرمان - براون) لثبات المقياس كاملا (0,907) وهذا يؤكد ان لمقياس الاستغراق الوظيفي درجة ثبات يمكن الوثوق بها وكما موضح في الجدول (27).

ثانياً: - معامل الفاكرونباخ لمقاييس الدراسة:-

يعد معامل الفا كرونباخ من اكثر انواع المعاملات استعمالاً للتعرف على مدى ثبات المقاييس ويسمى ايضاً بمعامل التجانس إذ يشير الى (مدى الاتساق الداخلي لبنية المقياس وقوة الارتباطات بين الفقرات داخل المقياس)⁽¹⁾، وقام الباحث بتطبيقه على عينات البناء لمقاييس الدراسة والتي اشتملت على (105) مدرساً لمقياس المهارات القيادية و(108) مدرساً لمقياس الكفايات الادائية و(112) مدرساً لمقياس الاستغراق الوظيفي باستعمال الحقيبة الاحصائية (SPSS)، وقد أظهرت النتائج أن قيم معامل الثبات لمقاييس الدراسة الثلاث ذات مؤشر عال ويمكن الوثوق بها، كما موضح في الجدول (27).

جدول (27)

يبين ثبات مقاييس الدراسة بطريقتي معادلة (سبيرمان - براون) ومعامل الفا كرونباخ

ت	اسم المقياس	معادلة (سبيرمان - براون)	معامل الفا كرونباخ	الدالة
1	المهارات القيادية	0,897	0,884	معنوية
2	الكفايات الادائية	0,927	0,947	معنوية
3	الاستغراق الوظيفي	0,907	0,898	معنوية

(1) صلاح الدين محمود علام: القياس والتقويم التربوي والنفسى، القاهرة، دار الفكر العربي، 2000، ص165.

3-4-2-14 المعالم الاحصائية لمتغيرات الدراسة (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي):-

قام الباحث بإعداد جدول للمعالم الاحصائية والتي تم الحصول عليها من التحليلات الاحصائية لمتغيرات الدراسة (المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي)، حيث اظهرت النتائج أن الاوساط الحسابية لمتغيرات الثلاث وعلى التوالي (88,37- 81,54- 74,93)، وجاءت قيم الانحراف المعياري على التوالي (12,105- 14,373- 8,735)، اما المنوال والذي يعبر عن القيمة الاكثر تكرار جاءت قيمه على التوالي (99- 76- 80)، بينما قيم الوسيط الذي يعبر عن الرقم الاوسط لمجموعة من الارقام جاءت قيمه على التوالي (90- 81- 73)، وجاءت قيم معامل الالتواء على التوالي (0,334- 0,107- 0,606)، وكما موضح في الجدول (28).

جدول (28)

يبين المعالم الاحصائية لمتغيرات الدراسة

ت	المقياس	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المنوال	الوسيط	معامل الالتواء
1	المهارات القيادية	88,37	76	12,105	99	90	0,334
2	الكفايات الادائية	81,54	72	14,373	76	81	0,107
3	الاستغراق الوظيفي	74,93	64	8,735	80	73	0,606

3-4-3 التجربة الرئيسية على عينة التطبيق:-

بعد أن قام الباحث ببناء مقاييس الدراسة (المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي) على عينة البناء والمتمثلة بمدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء، تم تطبيق مقاييس الدراسة الثلاث بصورتها النهائية وبتعليماتها وفقراتها على عينة التطبيق الرئيسية وبالبلغة عددها (100) مدرساً في يوم الاحد الموافق (2023/1/8) ولغاية يوم الاثنين (2023/2/27)، اذ بلغ عدد فقرات مقياس المهارات القيادية (38) فقرة ينظر الملحق (13)، وبلغ عدد فقرات مقياس الكفايات الادائية (36) فقرة ينظر الملحق (14)، بينما بلغ عدد فقرات مقياس الاستغراق الوظيفي (32) فقرة ينظر الملحق

(15)، وبعد الانتهاء من تطبيق المقاييس على عينة التطبيق، قام الباحث بالعمل على جمع الاستمارات وتفرغ بياناتها استعداداً لإجراء المعالجات الإحصائية اللاحقة واللازمة لاستكمال متطلبات الدراسة.

3-4-4 الوسائل الإحصائية المستخدمة في الدراسة:-

لتحليل ومعالجة البيانات قام الباحث باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج (Microsoft Office Excel)، واستخرج منها ما يأتي:-

- الأهمية النسبية.
- اختبار مربع كاي.
- اختبار (T) للعينتين مستقلتين.
- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل ارتباط بيرسون.
- التجزئة النصفية.
- اختبار (F) التجانس.
- معادلة (سبيرمان - براون) لتصحيح ثبات المقياس.
- معادلة الفا كرونباخ.
- المنوال.
- الوسيط.
- معامل الالتواء.
- اختبار (T) لعينة واحدة.
- الوسط الفرضي.
- معادلة الانحدار الخطي المتعدد.

الفصل الرابع

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:-

4-1 عرض وتحليل ومناقشة واقع المهارات القيادية لدى مدرسو التربية الرياضية في

المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء:-

4-2 عرض وتحليل ومناقشة واقع الكفايات الادائية لدى مدرسو التربية الرياضية في

المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء:-

4-3 عرض وتحليل ومناقشة واقع الاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في

المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء:-

4-4 عرض نتائج علاقة الارتباط (مصفوفة الارتباط) بين المهارات القيادية والكفايات

الادائية والاستغراق الوظيفي:-

4-5 استخراج مؤشرات انموذج معادلة الانحدار الخطي المتعدد:-

4-6 استخراج قيم معاملات معادلة الانحدار الخطي المتعدد:-

4-7 مناقشة نتائج العلاقات الارتباطية بين المهارات القيادية والكفايات الادائية

والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية

محافظة كربلاء:-

الفصل الرابع

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:-

يتضمن هذا الفصل عدة إجراءات وهي عرض وتحليل ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء الأهداف الموضوعية الناتجة عن تطبيق أدوات البحث المتمثلة بمقاييس الدراسة المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء، حيث اشتملت عينة التطبيق على (100) مدرساً.

4-1 عرض وتحليل ومناقشة واقع المهارات القيادية لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء:-

بعد أن قام الباحث باستكمال بناء مقياس المهارات القيادية وتطبيقه على افراد عينة البحث الرئيسية وعددهم (100) مدرساً، والذي يتضمن (7) مجالات و(38) فقرة بواقع (5) فقرات لمجال المهارات الادراكية، (5) فقرات لمجال المهارات الادارية، (6) فقرات لمجال مهارة الاتصال، (5) فقرات لمجال المهارات الفنية، (6) فقرات لمجال التأثير في الاخرين، (6) فقرات لمجال الابداع والتطوير و(5) فقرات لمجال حل المشكلات، ثم قام الباحث باستخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة على المقياس، ومن ثم حساب قيمة الوسط الفرضي والبالغ (76)، وذلك لتحقيق الهدف الثاني للبحث في التعرف على واقع المهارات القيادية لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء، إذ أظهرت النتائج أن الوسط الحسابي المتوقع لعينة البحث (82,82) بانحراف معياري (15,619)، وعندها قام الباحث بالمقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي تبين وجود فرقاً دالاً احصائياً بين الوسطين، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (4,257) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2,000) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0,05)، ولتفسير النتائج حسب المجالات قام الباحث باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (T) المحسوبة ومقارنتها بالقيمة الجدولية لكل مجال، كما موضح في الجدول (29).

جدول (29)

يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمجالات ومقياس المهارات القيادية لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء

الدلالة الاحصائية	قيمة (T)		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	المجالات المقياس كاملاً	ت
	الجدولية	المحسوبة							
معنوي	2,000	5,692	99	10	2,559	11,49	100	المهارات الادراكية	1
معنوي		3,976		10	2,761	11,13		المهارات الادارية	2
معنوي		4,764		12	2,520	13,23		مهارة الاتصال	3
غير معنوي		1,680		10	2,931	9,08		المهارات الفنية	4
معنوي		3,962		12	2,434	12,99		مهارة التأثير في الاخرين	5
غير معنوي		1,562		12	2,692	10,43		مهارة الابداع والتطوير	6
معنوي		4,988		10	2,036	11,04		مهارة حل المشكلات	7
معنوي		4,257		76	15,619	82,82		درجة المقياس	8

تظهر النتائج في الجدول أعلاه أن هناك فرق لصالح الوسط الحسابي المتحقق لمقياس المهارات القيادية، مما يدل على أن المستوى الذي يتمتع به مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء من المهارات القيادية هو مستوى فوق الوسط، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (4,257) وهي ذات دلالة احصائية؛ لأنها اكبر من قيمة (T) الجدولية التي تبلغ قيمتها (2,000) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وهذا يشير الى أن مستوى المهارات القيادية لدى عينة البحث هو مستوى فوق الوسط وبالشكل الدال احصائياً، وكما موضح في الجدول (29)، ويعزو الباحث هذه النتيجة الى أن مدرسو التربية الرياضية يقع على عاتقهم الكثير من الاعمال والواجبات المتداخلة والمكملة احداها للأخرى، للوصول الى النتائج المرجوة من العملية التعليمية.

إذ يعزو الباحث النتيجة المتحققة الجيدة من المجال الاول المهارات الادراكية، الى أن لهذه المهارات دور في تحقيق الأهداف الوظيفية لمدرس التربية الرياضية والتي فيها بالمقام الاول فهم وادراك المدرس لعلاقته بالمدرسة وعلاقة المدرسة بالمجتمع وتأثيرها عليه، ثم ادراكه لكل جانب من جوانب مهنته التخصصية بما فيها من افكار وتطلعات وتصورات تكون نتائجها ايجابية على عملية التعليم والتعلم ويذكر (العجمي) إذ أن مهارة القائد التربوي على ادراك

الافكار تعد ضرورية في عمليات التخطيط المختلفة وترتيب الاولويات وتفسيره لما يحدث أو سيحدث في المستقبل بما في ذلك اكتشافه للمهارات الكامنة لدى الطلاب والعمل على رفعها من الناحية الادراكية والادائية⁽¹⁾.

اما في المجال الثاني المهارات الادارية كانت فوق الوسط، ويعزوها الباحث الى أن مدرس التربية الرياضية لابد من أن يتمتع بالقدرة على كيفية التعامل مع المتطلبات الإدارية الخاصة بوظيفته من فهم للوائح والقوانين التي تحدد واجباته وحقوقه، بالإضافة الى تمكنه من التعامل مع الكتب الرسمية الواردة من مديرية التربية التابع لها المدرس، ومراجعتة الجهات ذات العلاقة لإدارة الأنشطة المتنوعة الخاصة بالسفريات المدرسية والتجمعات الكشفية والمسابقات والمهرجانات والبطولات وغيرها من الامور الإدارية، والتي تتضافر جميعها في خدمة الطلاب وتحقيق الأهداف الموضوعية لمادة التربية الرياضية، ويذكر (عبد الواحد) إذ أن هذه المهارات تتمثل بقدرة القائد التربوي على فهم عمله وتحقيق التوافق بين تحقيق الأهداف واشباع حاجات ورغبات الطلاب ويمكن الحصول عليها من الممارسة الفعلية لها⁽²⁾.

اما فيما يخص المجال الثالث مهارة الاتصال كانت النتائج جيدة، ويعزوها الباحث الى أن مدرس مادة التربية الرياضية يجب أن يتمتع بالمقدرة على التواصل بطريقة فعالة مع الطلاب لنقل الافكار والمعلومات والمهارات المراد تعلمها، وقد يكون هذا التواصل لفظي أو غير لفظي باستعمال حركات الجسد أو الصافرة أو تعابير الوجه والتي يعتمدها في المواقف المختلفة لإخبار الطلاب عن مدى تقدم مستواهم من عدمه والذي يسمى بالتغذية الراجعة لتعديل الاستجابات الحركية للمهارات المتعلمة، وتتضمن مهارة الاتصال ايضاً التواصل بطريقة ايجابية مع الزملاء من الكادر المدرسي واولياء الامور الامر الذي يعود بالنتائج المرغوبة في تحقيق الأهداف المتنوعة، يذكر (عبد الرحمن محمد) إذ أن القائد التربوي لا بد أن تكون علاقته ودية مع الافراد الذين يتعامل معهم وأن يكون هذا التعامل مبني على الاحترام والانسانية⁽³⁾.

1) محمد حسنين العجمي: الإدارة والتخطيط التربوي النظرية والتطبيق، ط3، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2013، ص274.

2) عبد الله عبد الواحد: القيادة التربوية، الرياض، دار الكفاح للنشر، 2013، ص112.

3) عبد الرحمن محمد: دراسات في علم النفس الاجتماعي، القاهرة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 2009، ص214.

اما المجال الرابع المهارات الفنية كانت النتائج تحت الوسط، ويعزوها الباحث الى أن درس التربية الرياضية وما يرتبط به من أنشطة اخرى يتطلب من مدرس المادة أن يكون له اطلاع على الأساليب التدريسية المختلفة والمتماشية مع تطور المجتمع والوسائل التعليمية، كما في الأساليب المباشرة أو الأساليب غير المباشرة وكيفية استعمالها ومواطن استعمالها والهدف منها فمثلا في مراحل التعلم الاولى للمهارات يستعمل المدرس الأسلوب المباشر الذي يكون فيه المدرس هو المسؤول بالكامل عن الدرس والطالب يكون هو المتلقي، اما في مراحل التعلم الأكثر تقدما يعتمد المدرس على الأساليب التي يكون فيها الطالب مشاركاً ومكتشفاً أو يأخذ دور المدرس كما في الأسلوب التبادلي وغيرها من الأساليب التدريسية، وهذا ما يشكل صعوبة وعدم الرغبة لدى الكثير من المدرسين مما ادى الى عدم وجود مستوى عال من المعرفة للطرق التدريسية والتي يعتمد عليها في تعلم الطلاب للمهارات ومواضع استعمالها كالطريقة الجزئية أو الكلية أو المختلطة، بالإضافة الى غيرها من الأساليب والطرق والنماذج التي تهدف الى الارتقاء بمستوى المتعلمين وطريقة اشباع حاجاتهم ورغباتهم وميولهم، وتشمل المهارات الفنية ايضاً امتلاك مدرس التربية الرياضية فن الحوار والمناقشات لإدارة الاجتماعات مع الفرق الرياضية والمناسبات المدرسية المختلفة، اضافة الى ذلك أن المدرس النشط يكون هو المسؤول عن الاشراف على وسائل الامان والسلامة وتوظيف التكنولوجيا السمعية والبصرية والمعلوماتية في ادارته للأنشطة، لذلك يكون هو محور عمل ونجاح المؤسسة (المدرسة) التي يعمل بها، ويضيف (الهالي) أذ أن فهم المهارات الفنية تنعكس في صورة من النشاط خاصة في ما يتعلق بالأساليب والطرق والإجراءات والعمليات، ومدى قدرة المدرس على تطبيقها الأمر الذي يساهم على انجاز الوظائف المحددة⁽¹⁾.

وفي ما يتعلق بالمجال الخامس مهارة التأثير في الآخرين كانت النتائج فوق اوسط، ويعزوها الباحث الى طبيعة عمل مدرس التربية الرياضية وقربه المستمر من الطلاب هذا يحتم عليه أن يكون نموذجاً يحتذى به وبذلك تكون مسؤولية مضافة الى مسؤولياته، لذلك يتوجب عليه الاهتمام بمظهره وبالسلوكيات التي يتبعها ويعمل على زرع المعاني السامية في نفوس الطلبة المتمثلة بالتشجيع على العمل التطوعي والتعاون بين الطلاب وتنمية ثقتهم

(1) الهالي الشربيني الهالي: إدارة المؤسسات التعليمية في القرن الحادي والعشرين، القاهرة، المكتبة العصرية للنشر، 2006، ص73.

بأنفسهم، واستعمال الأساليب والطرق التدريسية التي يرافقها حالة من الاثارة والتشويق الأمر الذي يزيد دافعيتهم نحو التعلم، بالإضافة انه لابد أن يكون مؤثراً في الكادر والادارة المدرسية في العديد من الانشطة؛ لأنه المسؤول عن ادارة الاحتفالات المدرسية ومراسيم رفع العلم من خلال بناء العلاقات الايجابية معهم، لذلك حتى يكون مدرس التربية الرياضية كقائد مؤثر ويذكر (مليكي وبو عناني) على القائد أن يتمتع بعدد من الصفات منها قوة الجاذبة وقدرته على الاقناع والتفاعل الايجابي مع المحيط، أذ أن هذه الصفات تعتمد على خصائصه النفسية ومهاراته وخبراته التي لابد عليه من صقلها وتطويرها، الامر الذي يجعله محط انظار الجميع ومؤثراً فيهم⁽¹⁾.

اما في ما يتعلق بالمجال السادس مجال الابداع والتطوير كانت النتائج تحت الوسط، ويعزوها الباحث الى أن لابد على مدرس التربية الرياضية تطوير ذاته باستمرار من خلال الاشتراك بالدورات والورش وايضا الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصه وعليه فان العزوف الملاحظ من قبل الكثير من المدرسين قد شكل عقبة كبيرة في طريق اكتساب مهارات الابداع والتطوير بشكل كبير، إذ أن درس التربية الرياضية يضم الكثير من الفعاليات والالعاب الرياضية الفرعية والفردية والتي يمكن أن تتغير بعض من قوانينها بين فترة واخرى، لذلك عليه مواكبة التطورات التي تحصل فيها ونقلها الى الطلاب، بالإضافة الى تطوير مهاراته وكفاياته عن طريق استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس للمهارات المتعددة وما تحمله من كم غزير من المعلومات والبحوث والتجارب التربوية الناجحة، ومناقشة افكاره مع زملاء المهنة والعمل على تطويرها وتطبيقها وصولا الى الابداع فيها، (إذ أن الشخص المبدع هو الذي يكون قادراً على الوصول الى افكار جديدة عن طريق استخدام المهارات العقلية، وهو سلوك قابل للتطوير بالممارسة والتجربة)⁽²⁾.

اما في ما يخص المجال السابع حل المشكلات كانت النتائج جيدة، ويعزوها الباحث الى أن مدرس التربية الرياضية لابد من امتلاكه المرونة العقلية اللازمة للتعامل مع المواقف

1) سمير بهاء الدين مليكي وحكيمة بو عناني: تأثير قادة الراي على السلوك، تلمسان، مجلة اداء المؤسسات الجزائرية، العدد 12 / 2017، ص349.

2) Surbhi S, Difference Between Creativity and Innovation, keydifferences.com, Edited 19/3/2015, vue le 14/10/2018, a 13:03.

المختلفة وقدرته على معالجتها بالطرق المناسبة، وأن يتحلى بضبط النفس من خلال جمع المعلومات اللازمة عن المشكلة وحلها أو اختيار البدائل الملائمة لحلها، فنجد في بعض الاحيان وجود طالب غير منسجم مع زملائه ومع الدرس والمدرس، أو أن مدير المدرسة وبقية الكادر غير متعاونين مع مدرس التربية الرياضية وغيرها من المشكلات الاخرى، لذلك فان مهارة حل المشكلات كما ذكرها (عبد الغني) تشير الى دور القائد التربوي في تحديد المشكلة والعمل على حلها باتخاذ القرار السليم من خلال اعتماده على ما يمتلكه من خبرة و اختيار افضل البدائل المتاحة⁽¹⁾.

4-2 عرض وتحليل ومناقشة واقع الكفايات الادائية لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء :-

بعد أن قام الباحث باستكمال بناء مقياس الكفايات الادائية وتطبيقه على افراد عينة البحث الرئيسية وعددهم (100) مدرساً، والذي يتضمن (6) مجالات و(36) فقرة بواقع (8) فقرات لمجال التخطيط، (6) فقرات لمجال التنفيذ، (5) فقرات لمجال التقييم، (5) فقرات لمجال ادارة الصف، (6) فقرات لمجال الكفايات المهنية، (6) فقرات لمجال الارشاد والتوجيه، ثم قام الباحث باستخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة على المقياس ومن ثم حساب قيمة الوسط الفرضي والبالغ (72)، وذلك لتحقيق الهدف الثاني للبحث في التعرف على واقع الكفايات الادائية لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء، إذ أظهرت النتائج أن الوسط الحسابي المتحقق لعينة البحث (79,42) بانحراف معياري (17,010)، وعندما قام الباحث بالمقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي تبين وجود فرقاً دالاً احصائياً بين الوسطين، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (4,186) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2,000) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0,05)، ولتفسير النتائج حسب المجالات قام الباحث باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (T) المحسوبة ومقارنتها بالقيمة الجدولية لكل مجال، كما موضح في الجدول (30).

(1) محمد عبد الغني: مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار، القاهرة، مركز تطوير الاداء والتنمية للنشر والتوزيع، 2010، ص41.

جدول (30)

يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمجالات ومقياس الكفايات الادائية لدى مدرسو

التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء

الدلالة الاحصائية	قيمة (T)		درجة الحرية	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	العينة	المجالات المقياس كاملاً	ت
	الجدولية	المحسوبة							
معنوي	2,000	4,878	99	16	3,783	17,92	100	التخطيط	1
معنوي		4,552		12	3,161	13,50		التنفيذ	2
معنوي		2,541		10	2,585	10,68		التقويم	3
معنوي		4,741		10	2,793	11,38		ادارة الصف	4
معنوي		2,584		12	2,784	12,75		الكفايات المهنية	5
غير معنوي		1,512		12	2,935	10,18		الارشاد والتوجيه	6
معنوي		4,186		72	17,010	79,42		درجة المقياس	7

تظهر النتائج في الجدول اعلاه أن هناك فرق لصالح الوسط الحسابي المتحقق لمقياس الكفايات الادائية، مما يدل على أن المستوى الذي يتمتع به مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء من الكفايات الادائية هو مستوى فوق الوسط، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (4,186) وهي ذات دلالة احصائية؛ لأنها اكبر من قيمة (T) الجدولية التي تبلغ قيمتها (2,000) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وهذا يشير الى أن مستوى الكفايات الادائية لدى عينة البحث هو مستوى فوق الوسط وبالشكل الدال احصائياً، وكما موضح في الجدول (30)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مدرسو التربية الرياضية في محافظة كربلاء يتمتعون بالكفايات الادائية التي تمكنهم من إدارة الأنشطة المتعددة والمختلفة، إذ لكل مدرس مستوى متفاوت في مدى امتلاكه لكفاية معينة من الكفايات الادائية.

فيعزو الباحث نتائج المجال الاول التخطيط والتي كانت جيدة، الى أن هذه الكفاية تعد اللبنة الاساسية التي يستند اليها مدرس التربية الرياضية في ادارته للأنشطة المختلفة، فلا بد أن يكون عمله منظم ومخطط له جيداً، وهذا التخطيط يشمل الخطة السنوية والخطط الشهرية والخطط البديلة لمواجهة الظروف المختلفة، وأن يضع خطط للنشاطات اللاصفية كالبطولات

والمسابقات والكشافة وغيرها من الأنشطة، لذلك يجب أن يكون مدرس التربية الرياضية لديه امكانية على التخطيط السليم وما يتضمنه من متطلبات كوضع الأهداف التعليمية والتربوية، وتقدير الوقت الذي يناسب كل نشاط وأن يراعي الفروق الفردية، وأن يكون تخطيطه مبني على الامكانيات المتاحة أو ما يمكن أن يوفره هو من امكانيات، ويضيف (العجمي) إذ أن التخطيط هو من اولى المهام التي يقوم بها المدرس، وهو سابق لكل المهام الاخرى، فهو مرحلة التدبير والتفكير التي تكون سابقة لتنفيذ أي نشاط، وفق الامكانيات المتاحة للوصول الى تحقيق الأهداف الموضوعية⁽¹⁾.

اما في ما يخص المجال الثاني التنفيذ كانت النتائج بدرجة فوق الوسط، ويعزوها الباحث الى أن هذه الكفاية تعد الخطوة الثانية بعد التخطيط وهي لا تقل اهمية عنه، إذ أن نجاح التخطيط يعتمد على طريقة وحسن التنفيذ، لذلك تتعدد متطلبات التنفيذ والتي لا بد أن يكون مدرس التربية الرياضية على المام كافي بها، من حيث استخدامه للغة الواضحة لاستيعاب الطلاب والملائمة لشرح المهارة المراد تعلمها، وكيفية عرض نموذج للمهارة يرافق ذلك استعماله للتشكيلات المناسبة لشرح وعرض النموذج واداء الطلاب للمهارة باستخدام الوسائل التعليمية، وموضع وقوف المدرس اثناء اداء هذه الأنشطة وتجولته بين الطلاب لتصحيح الاستجابات الحركية الخاطئة وتعزيز الاستجابات الجيدة، مع أن يراعي المدرس عوامل الامان من اجل سلامة الطلاب وغيرها من متطلبات التنفيذ المتنوعة الاخرى المرافقة لمهنة تدريس مادة التربية الرياضية، وتذكر (شلتوت وخفاجة) إذ أن تحقيق الأهداف الموضوعية وتحقيق النتائج المرغوبة يعتمد على كيفية تنفيذ المدرس للتخطيط، ومدى ملائمة الاساليب والطرق المستعملة لنوع المهارة المراد تعلمها، وايضاً ملائمتها لمستوى وادراك الطلاب⁽²⁾.

اما في ما يتعلق بالمجال الثالث التقويم جاءت النتائج ايضاً فوق الوسط، ويعزوها الباحث الى أن مدرس التربية الرياضية لا بد أن يستعمل التقويم فهو أحد متطلبات المهنة في تحديد درجات كل طالب من الطلاب، بالإضافة الى أن عملية التقويم تمكن المدرس من تحديد مواطن القوة والضعف في طلابه وكذلك تقويم نفسه من خلال الطرق والاساليب التي

(1) محمد حسنين العجمي: مصدر سبق ذكره، ص 65.

(2) نوال ابراهيم شلتوت ومرفت علي خفاجة: مصدر سبق ذكره، ص 57.

يستخدمها وهل كان لها اثر في تعلم الطلاب، ومن خلال ذلك يعمل على تحسين نتائج التعليم والتعلم، و تتضمن عملية التقويم ايضاً تقويم جوانب شخصية الطالب والعمل على تنميتها باستعمال الوسائل المتعددة، وكما ذكر (الربيعي) إذ أن التقويم إجراء هادف يتضمن التشخيص والقياس وبعد ذلك اصدار الاحكام، ثم يتبعه تصحيح مسار العملية التعليمية والعمل على تحسين نتائجها⁽¹⁾.

اما في ما يخص المجال الرابع ادارة الصف كانت النتائج جيدة، ويعزوها الباحث الى أن الكيفية التي يدير بها مدرس التربية الرياضية الصف هي جزء من نجاحه في مهنته، لذلك يتوجب عليه أولاً أن يكون متمكن من المعلومات والمهارات التي يمتلكها، يتبعها عدة امور اخرى منها كيفية تعامله مع الطلاب والتعامل معهم باستعمال الاساليب التربوية والابوية وحسن استخدامه لمبدأ الثواب والعقاب، ويعمل على اثارة دافعيتهم نحو التعلم، ويذكر (زيتون) يوصف المدرس بأنه مدير أو قائد للصف عند قيامه بواجباته ومسؤولياته، وافضل نمط لإدارة الصف هو النمط الديمقراطي، إذ يعمل على اشراك الطلاب في الحوار وتبادل الراي وتنسيق العمل بينه وبين طلابه، يرافق ذلك عدم الوصول الى مرحلة التساهل معهم الامر الذي قد يؤدي الى فقدان احترام وتقدير المدرس⁽²⁾.

اما في ما يتعلق بالمجال الخامس الكفايات المهنية جاءت النتائج فوق الوسط، ويعزوها الباحث الى أن المنهاج الدراسي لدروس مادة التربية الرياضية المقرر من قبل وزارة التربية والتعليم، يحتم على مدرس هذه المادة الالمام بأداء المهارات الاساسية للألعاب الرياضية المختلفة بالإضافة الى المهام الاخرى، حيث أن مدرس التربية الرياضية يتلقى شتى المعلومات بمختلف الاختصاصات المتعلقة بالمجال الرياضي في كليات التربية الرياضية، وبسبب هذا التنوع في العلوم تحولت الى كليات علمية تحت اسم كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، ويدرس فيها الطالب قبل تخرجه العلوم النظرية ك(التدريب الرياضي، علم النفس الرياضي، الادارة الرياضية، طرائق التدريس، التعلم الحركي، الطب الرياضي، البايوميكانيك الرياضي) وغيرها من العلوم، وما يرتبط بهذه العلوم من مواد عملية ك(كرة اليد، كرة السلة،

1) محمود داود الربيعي: المنهاج التربوية المعاصرة، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2016، ص251.

2) كمال عبد الحميد زيتون: مصدر سبق ذكره، ص530.

كرة القدم، الكرة الطائرة، الملاكمة والساحة والميدان) وغيرها، بالإضافة الى ذلك ما يرتبط بهذه المواد العملية من تعلم وانتقان المهارات الاساسية وخطط اللعب والقانون الخاص بكل نشاط من هذه الانشطة، وبعدها يكون طالب كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جاهزاً لان يكون مدرساً او مختصاً رياضياً يتمتع بكفايات مهنية تمكنه من اداء واجباته ومهامه المختلفة، حيث يذكر (الربيعي) أن الحاجة الى مدرسين لديهم مستوى عال من الكفاية المهنية هو امر ضروري لضمان النمو والتطور للعملية التعليمية⁽¹⁾، ويضيف (الحيلة) على المدرس أن يكون فعالاً مع طلابه الذين لديهم قابليات مختلفة، من خلال امتلاكه لمتطلبات التدريس من كفايات ومهارات وقابليات تمكنه من تحقيق اهداف العملية التعليمية⁽²⁾.

اما ما يخص المجال السادس الارشاد والتوجيه جاءت النتائج بمستوى دون الوسط، ويعزوه الباحث الى أن من مهام مدرس التربية الرياضية المضافة الى مهامه الاخرى تشكل عبئاً كبيراً عليه وذلك بسبب المهام والتكليفات الاخرى التي تكون خارج اطار درس التربية الرياضية والتي تشمل النشاط اللاصفي والتجمعات ومراسيم رفع العلم وحملات العمل التطوعية وغيرها، وهذا ما يظهر من خلال القصور الواضح في مهام الارشاد والنصح والتوجيه لطلابهم لذلك يطلق على مدرس التربية الرياضية (المربي الرياضي)؛ لان اضافة الى عمله على ادارة عملية تعلم الطلاب للمهارات المختلفة الخاصة بالألعاب الرياضية المتنوعة، هو العمل على المساهمة في خلق جيل واعى في ظل الظروف والتحديات التي يعيشها الطلاب والمخاطر المترتبة عليها، والعمل على تعديل سلوكهم نحو الافضل ورفع ثقتهم بأنفسهم، ويسهم ايضاً في توجيههم الى الألعاب الرياضية التي تلائم مهاراتهم وقدراتهم وارشادهم الى كيفية تنميتها، حيث يذكر (الكبيسي والحياني) أن الاهتمام بجميع الجوانب الشخصية للفرد سواء كانت انفعالية أو عقلية أو اجتماعية بالإضافة الى اتجاهاته وانماطه السلوكية عن طريق الارشاد والتوجيه، يعمل على تكامل الفرد وخلق انسان سوي⁽³⁾.

(1) محمود داود الربيعي: المصدر السابق نفسه، ص90.

(2) محمد محمود الحيلة: مهارات التدريس الصفي، ط4، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2014، ص26.

(3) عبد الواحد الكبيسي وصبري الحياني: الارشاد والتوجيه التربوي، ط1، عمان، مركز ديونو لتعليم التفكير، 2012، ص129.

3-4 عرض وتحليل ومناقشة واقع الاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء :-

بعد أن قام الباحث باستكمال بناء مقياس الاستغراق الوظيفي وتطبيقه على افراد عينة البحث الرئيسية وعددهم (100) مدرساً، والذي يتضمن (5) مجالات و(32) فقرة بواقع (5) فقرات لمجال الاستغراق الجسدي، (7) فقرات لمجال الاستغراق المعرفي، (7) فقرات لمجال الاستغراق العاطفي، (6) فقرات لمجال الاستغراق السلوكي، (7) فقرات لمجال الاخلاص، ثم قام الباحث باستخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات العينة على المقياس ومن ثم حساب قيمة الوسط الفرضي والبالغ (64)، وذلك لتحقيق الهدف الثاني للبحث في التعرف على واقع الاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء، إذ اظهرت النتائج أن الوسط الحسابي المتحقق لعينة البحث (76,70) بانحراف معياري (14,470)، وعندما قام الباحث بالمقارنة بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي تبين وجود فرقاً دالاً احصائياً بين الوسطين، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (8,326) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2,000) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0,05)، ولتفسير النتائج حسب المجالات قام الباحث باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (T) المحسوبة ومقارنتها بالقيمة الجدولية لكل مجال، كما موضح في الجدول (31).

جدول (31)

يبين دلالة الفروق بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي لمجالات ومقياس الاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء

ت	المجالات	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة (T)		الدلالة الاحصائية
							المحسوبة	الجدولية	
1	الاستغراق الجسدي	100	12,43	2,249	10	99	10,265	2,000	معنوي
2	الاستغراق المعرفي		15,97	3,303	14		5,649		معنوي
3	الاستغراق العاطفي		17,06	3,373	14		8,593		معنوي
4	الاستغراق السلوكي		13,84	2,883	12		6,069		معنوي
5	الاخلاص		17,40	3,246	14		9,938		معنوي
6	درجة المقياس		76,70	14,470	64		8,326		معنوي

تظهر النتائج في الجدول اعلاه أن هناك فرق لصاح الوسط الحسابي المتحقق لمقياس الاستغراق الوظيفي، مما يدل على أن المستوى الذي يتمتع به مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء من الاستغراق الوظيفي هو مستوى فوق الوسط، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة (8,326) وهي ذات دلالة احصائية؛ لأنها اكبر من قيمة (T) الجدولية التي تبلغ قيمتها (2,000) عند درجة حرية (99) وتحت مستوى دلالة (0,05)، وهذا يشير الى أن مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث هو مستوى فوق الوسط وبالشكل الدال احصائياً، وكما موضح في الجدول (31)، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مدرسو التربية الرياضية في محافظة كربلاء يتمتعون بالاستغراق الوظيفي، إذ أن الاندماج والانغماس في الوظيفة بمختلف مجالات الاستغراق الوظيفي يساهم في نجاح العمل وتحقيق أهداف الوظيفة.

فيعزو الباحث نتيجة المجال الاول الاستغراق الجسدي والتي كانت مرتفعة، الى الأدوار المتعددة التي يقوم بها مدرس التربية الرياضية بحكم طبيعة مهنته، ونتيجة لهذه الأدوار يحتاج الى بذل المجهود البدني الذي يمكنه من أداء مهام وظيفته، فيقع على عاتقه القيام بدوره في داخل الدرس وكذلك مراسيم رفع العلم والاحتفالات المدرسية وتنسيق الجهود مع الادارة المدرسية والكادر المدرسي لإدارتها، بالإضافة الى دوره في توفير الحماية والامان للطلاب داخل المدرسة وخارجها في السفرات المدرسية والنشاطات المدرسية الاخرى، وغيرها من الادوار المتنوعة التي تتطلب منه ان يكون مستغرقاً جسدياً، فيذكر (روثميل) أن قيام الموظف بالعمل بحماسة وبمستويات عالية من الطاقة والتفاعل اليومي يؤدي الى الاندماج مع الوظيفة وتحقيق نتائج افضل⁽¹⁾.

اما ما يتعلق بالمجال الثاني الاستغراق المعرفي جاءت النتائج فوق الوسط، ويعزوه الباحث الى أن توفر المعلومات والمعارف والمدركات اللازمة لإدارة أي مجال بما فيه من أنشطة متعددة، هو امر ضروري لنجاح الموظف وبالتالي نجاح المؤسسة التي يعمل بها، لذلك يحتاج مدرس التربية الرياضية الى كم من المعلومات والمعارف بمختلف الاختصاصات

(1) وليام روثميل: خلق موظفين مندمجين ومتفاعلين، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للادارة، 2017، ص24.

داخل المجال الرياضي وخارجه والعمل على توسيع ثقافته، الامر الذي يؤدي الى أن يكون مدرس التربية الرياضية ذو مستوى عالٍ ومثار انتباه لطلابه ولكادر المدرسة ولزملائه من نفس الاختصاص إذ يذكر (روثميل) أن اندماج وتفاعل الموظف مع الوظيفة يعتمد على ادراكه ومعرفته لمتطلبات المهنة التي يعمل وكيف ينمي هذه المعارف⁽¹⁾.

وفي ما يخص المجال الثالث الاستغراق العاطفي كانت النتائج مرتفعة، ويعزوها الباحث الى أن مدى تعلق مدرس التربية الرياضية بمهنته وحبها لها هو اساس من اساسيات نجاحه في هذه المهنة، إذ أن شعوره بالانتماء اليها والفخر بها يجعله مستغرقاً بجميع انواع الاستغراق الوظيفي المتتالية في هذه الدراسة، فنراه يشعر بالفرح عند تقدم مستوى طلابه في ادائهم للمهارات المتعلمة، وايضاً يعمل على توفير بعض الاجهزة والادوات التي تسهم في نجاح عمله، وبالتالي يمضي قدماً في تحقيق أهدافه التعليمية والانسانية ويشير (توفيق ومحمد) أن استثمار موارد الموظفين العاطفية اتجاه الوظيفة التي يعملون بها، هو استثمار شعوري يعبر عن الفخر والسعادة وبالتالي يولد علاقة ارتباط قوية بين الموظف ووظيفته وهذا ينصب في نجاحه ونجاح المؤسسة التي يعمل بها⁽²⁾.

اما في ما يتعلق بالمجال الرابع الاستغراق السلوكي جاءت النتائج فوق الوسط، ويعزوها الباحث الى أن مهنة تدريس مادة التربية الرياضية وما يرتبط بها من مسؤوليات وواجبات تحتم على مدرس المادة اظهار السلوكيات الايجابية وتمييزها واكتساب عادات وسلوكيات جديدة والعمل على تعزيزها، ويشمل الاستغراق السلوكي ايضاً وضع استراتيجيات من قبل مدرس التربية الرياضية تعزز سلوكه الوظيفي و ما يتعلق به من مهام والعمل على تطويرها من خلال الاطلاع على كل ما يخص مهنته مما يجعل منه مدرساً متميزاً على الصعيدين الوظيفي والانساني لارتباط مهنة التدريس بالتربية وتنشئة الاجيال التي ترفد المجتمع بأفراد صالحين، ويذكر (العنزي) أن الارتباط الذي يشعر الفرد بالانتماء الى منظمته

(1) وليام روثميل: المصدر السابق نفسه، ص21.

(2) شيلان عبد الله توفيق وجلال عبد الله محمد: دور القيادة الريادية في تعزيز الاستغراق الوظيفي للكواثر التدريسية في جامعة السليمانية التقنية، المجلة العلمية لجامعة جيهان - السليمانية، المجلد (5)، العدد (2) كانون الاول، 2021، ص278.

ناتج عن عملية الاندماج مع الوظيفة، إذ انها تتعلق بما يعمله العاملون وما يسلكوه من سلوك وفقا لطبيعة ادوارهم وبالتالي تحقيق الاهداف التربوية والتعليمية (1).

اما في ما يتعلق بالمجال الخامس الاخلاص جاءت النتائج مرتفعة، ويعزوها الباحث الى أن مهنة التدريس من المهن المهمة في الحياة والتي لها أهداف تربوية الى جانب الأهداف التعليمية، لذلك لا بد من أن يتمتع مدرس التربية الرياضية بالأمانة والاخلاص في عمله وتحمله لمسؤولياته اتجاه اخلاق المهنة، من خلال نقل المعارف والخبرات الى الطلاب واتباعه السلوكيات الإيجابية التي يظهرها امامهم، وأن الاخلاص في أي مهنة لا يحتاج الى رقابة فيكون المدرس هو الرقيب على اداء مهام وظيفته، وتذكر (سالم) أن الاخلاص في العمل يقوي من ارادة الموظف ويعمل على تصويب عمله مما يضيف بعدا الى مفهوم العمل وهو الاتقان والجودة، وهذا ينعكس على حرص الموظف بعدم ضياع الوقت وادائه لمهامه على الوجه الامثل (2).

4-4 عرض نتائج علاقة الارتباط (مصنوفة الارتباط) بين المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي:-

جدول (32)

يبين معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي)

ت	المتغيرات	المهارات القيادية	الكفايات الادائية	الاستغراق الوظيفي
1	المهارات القيادية	_____	0,824**	0,721**
2	الكفايات الادائية	_____	_____	0,711**
3	الاستغراق الوظيفي	_____	_____	_____

تشير النتائج في الجدول (32) الى أن هناك علاقة ارتباطية بين المهارات القيادية وبين كل من الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي، إذ بلغت قيمة العلاقة الارتباطية بين المهارات

(1) سعد علي العنزلي: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، عمان، دار اليازوري للنشر والتوزيع، 2019، ص250.

(2) اغادير سالم: اخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي، ط1، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2014، ص179.

القيادية والكفايات الادائية (0,824) وهي علاقة ارتباطية عالية تعطي لنا مؤشراً يوضح بأن الكفايات الادائية تسير باتجاه المهارات القيادية، وأن قيمة العلاقة الارتباطية بين المهارات القيادية والاستغراق الوظيفي بلغت (0,721) وهي علاقة ارتباطية جيدة تشير الى أن الاستغراق الوظيفي يسير بنفس اتجاه المهارات القيادية، وبلغت قيمة العلاقة الارتباطية بين الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي (0,711) وهي علاقة ارتباطية جيدة ايضاً.

4-5 استخراج مؤشرات نموذج معادلة الانحدار الخطي المتعدد:-

لتقييم دقة الانموذج للنائج من عملية بناء انموذج الانحدار ولغرض امكانية تعميمه، لابد أن يكون هذا الانموذج له القدرة على توقع المهارات القيادية من (الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي) عند تطبيقه على عينات مختلفة؛ وذلك بسبب أن الهبوط الحاد في قوة انموذج الانحدار التنبؤية يؤدي الى عدم الامكانية من تعميمه، وكما يوضح الجدول (33).

جدول (33)

يبين مؤشرات جودة انموذج معادلة الانحدار الخطي المتعدد

الانموذج	المتغيرات		معامل الارتباط R	نسبة المساهمة (معامل التفسير) R ²	نسبة المساهمة المعدلة R ²	الخطأ المعياري للتقدير
	التنبؤية	النتيجة				
1	الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي	المهارات القيادية	0,838	0,702	0,696	8,111

يتبين من الجدول (33) أن معامل الارتباط المتعدد جاءت قيمته بمقدار (0,838)، وكانت قيمة معامل التفسير (0,702)، مما يعني أن الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي تفسر نسبة مقدارها (70,3%) من المهارات القيادية، وهذا يؤشر أن التنبوء بالمهارات القيادية يعتمد على متغير الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي بنسبة عالية وعوامل اخرى بنسبة اقل لم يتضمنها الانموذج، اما نسبة المساهمة المعدلة (R²) كانت قيمتها (0,696) وهي تشير

الى مقدار التباين في المتغير التابع (المهارات القيادية) والذي يفسره الانموذج ما لو تم اشتقاقه من المجتمع الذي اخذت منه العينة.

جدول (34)

يبين قيمة اختبار (F) المحسوبة وقيمة مستوى المعنوية المرافقة لها

الانموذج	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	
					المحسوبة	مستوى المعنوية
1	بين المجموعات	13525,237	2	6762,618	102,797	0,000
	داخل المجموعات	5723,385	87	65,786		
	المجموع الكلي	19248,622	89			

ويشير الجدول (34) الى قيمة مستوى الدلالة المرافقة لقيمة (F) المحسوبة وبالباغة (102,797) جاء مقدارها (0,000) وهذا يدل على معنوية انموذج الانحدار الخطي المتعدد، لذلك فأن الانموذج يمثل العلاقة بين المتغيرات المبحوثة (المهارات القيادية و الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي) افضل تمثيل.

4-6 استخراج قيم معاملات معادلة الانحدار الخطي المتعدد:-

جدول (35)

يبين قيم معاملات معادلة الانحدار الخطي المتعدد

الانموذج	طبيعة المعامل	المعاملات				
		قيمة المعامل للمعادلة			قيمة (T)	
		غير معيارية	الخطأ المعياري	المعيارية (بيتا)		
1	المهارات القيادية	أ	16,764	4,777	3,509	0,001
2	الكفايات الادائية	ب1	0,535	0,073	0,609	0,000
3	الاستغراق الوظيفي	ب2	0,292	0,085	0,287	0,001

يبين الجدول (35) القيم الخاصة بمعادلة الانحدار الخطي المتعدد، إذ جاءت القيم غير المعيارية لمتغيرات الدراسة (أ- ب1- ب2) وعلى التوالي (16,764، 0,535،

0,292) وبخطاً معياري (4,777، 0,073، 0,085)، وجاءت قيم (بيتا) المعيارية والتي تمثل نسبة مساهمة المتغيرات المستقلة بالمتغير التابع (المهارات القيادية)، إذ تبين ان متغير الكفايات الادائية يساهم ويؤثر بنسبة (0,609) من متغير المهارات القيادية، ومتغير الاستغراق الوظيفي يساهم بنسبة (0,287) من متغير المهارات القيادية.

ومن خلال النتائج التي تم الحصول عليها يمكن استنباط معادلة تنبؤيه وحسب المعادلة الآتية:-

$$ص = أ + (ب * 1 س) + (ب * 2 س) \dots (علي الجاسم)^{(1)} \dots \text{نقلا عن (توفيق وزكي)^2}$$

إذ أن ص = المتغير التابع (المطلوب التنبؤ به).

أ = المقدار الثابت.

ب * 1 س = معامل المتغير المساهم * درجة المتغير المستقل الاول.

ب * 2 س = معامل المتغير المساهم * درجة المتغير المستقل الثاني.

وبناءً على ذلك تكون معادلة الانحدار:-

$$ص = 16,764 + (0,535 * الكفايات الادائية) + (0,292 * قيمة الاستغراق الوظيفي).$$

ولغرض التحقق من تطبيق المعادلة التنبؤيه لمعرفة مقدار المهارات القيادية بدلالة تقديرات مقياسي الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي، سنستعمل قيم الاوساط الحسابية لمتغيرات هذه الدراسة، وعند تطبيقها ظهرت لدينا النتيجة الآتية:-

$$\text{المهارات القيادية (ص)} = 16,764 + (0,535 * 79,42) + (0,292 * 76,70).$$

(1) علي حسين علي: مصدر سبق ذكره، ص 212.

(2) عبد الجبار توفيق وزكريا زكي: الاحصاء الوصفي والاستدلالي، بيروت، مطبعة دار العمال، 1977، ص 216.

$$22,3964 + 42,4897 + 16,764 = (\text{ص})$$

$$\text{إذاً } (\text{ص}) = 81,65$$

ومن الملاحظ ان قيمة النتيجة المتحصلة من تطبيق المعادلة اعلاه هي مقاربة الى حد كبير لقيمة الوسط الحسابي لمتغير المهارات القيادية والبالغ (82,82).

4-7 مناقشة نتائج العلاقات الارتباطية بين المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء :-

يوضح الجدول (32) وجود علاقات ارتباطية معنوية بين المهارات القيادية والكفايات الادائية قيمتها (0,824)، وبين المهارات القيادية والاستغراق الوظيفي قيمتها (0,721)، وبين الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي قيمتها (0,711)، وهي علاقات ارتباطية جيدة، تشير الى أن متغيرات الدراسة الثلاث مرتبطة مع بعض، إذ أن سبب هذا الارتباط يأتي من الادوار المتعددة التي يقوم بها مدرس التربية الرياضية سواء النشاطات داخل المدرسة أو خارج المدرسة والمتعلقة بمهامه الوظيفية، فلا بد من تكامل هذه المتغيرات مع بعضها البعض لكي يتمكن مدرس التربية الرياضية من اتمام مهام عمله بشكل جيد، فلو نلاحظ الادوار القيادية التي يقوم بها مدرس التربية الرياضية كقائد للصف وقائد للاحتفالات المدرسية بما في ذلك مراسيم رفع العلم العراقي، وايضاً مدرباً للفرق الرياضية المدرسية المختلفة وقيادتها عند المشاركة في البطولات المدرسية التي يقيمها النشاط الرياضي، كل هذه الامور تتطلب قدراً من المهارات القيادية، وهنا يتطلب من مدرس التربية الرياضية كقائد كما ذكر (عبد المقصود والشافعي) أن يتمتع بمرونة تمكنه من تنسيق العمل بنجاح، والعمل على ايجاد افضل الوسائل لإحداث الترابط الايجابي بين المجموعة التي يقودها⁽¹⁾، ويمتد هذا التأثير وصولاً الى تحقيق الاهداف الناتجة عن المهارات القيادية لمدرس التربية الرياضية، إذ تذكر (الحريري) ما يميز القائد التربوي هو أن يكون تأثيره على جميع الطلاب والعمل على تغيير سلوكياتهم وضبطها

(1) ابراهيم عبد المقصود وحسن الشافعي: القيادة الادارية في التربية البدنية والرياضية، ط1، الاسكندرية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2003، ص10.

وتوجيهها وصولاً الى تحقيق الأهداف المرغوبة⁽¹⁾، ويتداخل مع مهام مدرس التربية الرياضية كقائد لكي يتمكن من اداء ادواره الوظيفية، أن يتمتع بقدر من الكفايات الادائية التي ترافق المهارات القيادية والتي تتمثل بالتخطيط والتنفيذ والتقييم وما يصاحبها من كفايات اخرى، وهنا لابد على مدرس التربية الرياضية أن يستعمل كفاياته في ظل ما متوفر من امكانات على ارض الواقع، فيذكر (جري) أن عمل المدرس ينطلق من عدة نقاط منها الواقعية التي تشير الى أن الأهداف الموضوعية تكون في ضوء الامكانات والموارد المتاحة، ثم يتبع ذلك الشمول والذي يشير الى التوازن والتكامل بين الانشطة، ولابد أن لا يخلو اداء المدرس من المرونة في مواجهة الظروف المتغيرة اثناء ادارة النشاطات المختلفة⁽²⁾، وأن نجاح أي مهنة أو وظيفة يكون مرتبطاً باستغراق الموظف ومدى اندماجه مع وظيفته من الناحية الجسدية والمعرفية والعاطفية والسلوكية واخلاصه لعمله، إذ أن تكامل هذه المكونات تدفع بمدرس التربية الرياضية الى بذل المزيد من الجهد ويكون ارتباط عاطفي كبير مع الوظيفة الامر الذي يؤدي الى تطوير مدركاته ومعارفه وكفاياته ومهاراته وسلوكياته في مجال تخصصه، ويذكر (العنزي) أن اسهام العاملين وجهودهم نحو العمل شيء ايجابي إذا كانت هذه الجهود اختيارية نابعة من تعلق الموظف بوظيفته⁽³⁾، لذلك لابد من اشراك المدرسين بالدورات والندوات الهادفة والمخطط لها جيداً لرفع وتنمية مهاراتهم القيادية وكفاياتهم الادائية، والاهتمام بمتطلبات نجاح عملهم، الا أن هناك بعض المعوقات التي تعيق عمل مدرس التربية الرياضية وتؤثر على ادواره في استعماله لمهاراته القيادية وكفاياته الادائية واستغراقه الوظيفي، فعدم توفر الامكانات والتجهيزات الرياضية من كرات ووسائل تعليمية وغيرها من قبل النشاط الرياضي له أثر سلبي على اداء مدرس التربية الرياضية، فنرى أن المدرس هو من يوفر بعض التجهيزات والكرات لاستمرار عمله بما في ذلك توفير الكؤوس والميداليات والملابس الرياضية عند القيام بإجراء البطولات المدرسية، بالإضافة الى ذلك عدم تعاون بعض مدراء المدارس والكوادر التدريسية مع مدرس التربية الرياضية في اتمام عمله ونشاطاته، وعدم ادراك اهالي الطلاب لفائدة ممارسة ابنائهم للأنشطة الرياضية ومدى تأثيرها الايجابي عليهم، وكذلك المسؤولية الشخصية

(1) رافدة الحريري: مهارات القيادة التربوية، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2008، ص4.
(2) خضير عباس جري و (اخرى): طرائق التدريس العامة مفاهيم نظرية وتطبيقية، ط1، بغداد، الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة، 2018، ص37.
(3) سعد العنزي: مصدر سبق ذكره، ص250.

التي تلاحق مدرس التربية الرياضية عند تعرض احد الطلاب لإصابة معينة سواء في الانشطة داخل المدرسة أو خارجها؛ ويرجع ذلك الى عدم تفعيل قانون حماية المعلم بما يتضمنه من حماية للمعلم والمدرس ورفع المستوى المعيشي والصحي لهم⁽¹⁾، وغيرها من الامتيازات التي تمكن المدرسين والمعلمين من اتمام واجباتهم على اكمل وجه.

(1) قانون حماية المعلمين والمدرسين والمشرفين والمرشدين التربويين: جريدة الوقائع العراقية، رقم (8)، 2018.

الفصل الخامس

5- الاستنتاجات والتوصيات:-

5-1 الاستنتاجات.

5-2 التوصيات.

الفصل الخامس

5- الاستنتاجات والتوصيات:-

5-1 الاستنتاجات:-

على ضوء ما أسفرت عنه النتائج من الدراسة، توصل الباحث الى الاستنتاجات الآتية:-

1- استنتاجات المتغير التابع (مقياس المهارات القيادية):-

- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الاول (المهارات الادراكية) جاءت بقيمة (5,692) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).
- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الثاني (المهارات الادارية) جاءت بقيمة (3,976) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).
- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الثالث (مهارة الاتصال) جاءت بقيمة (4,764) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).
- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الرابع (المهارات الفنية) جاءت بقيمة (1,680) وهي اقل من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).
- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الخامس (مهارة التأثير في الاخرين) جاءت بقيمة (3,962) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).
- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال السادس (مهارة الابداع والتطوير) جاءت بقيمة (1,562) وهي اقل من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).
- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال السابع (مهارة حل المشكلات) جاءت بقيمة (4,988) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).

2- استنتاجات المتغير المستقل الاول (مقياس الكفايات الادائية):-

- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الاول (التخطيط) جاءت بقيمة (4,878) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).
- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الثاني (التنفيذ) جاءت بقيمة (4,552) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).

- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الثالث (التقويم) جاءت بقيمة (2,541) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).
- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الرابع (ادارة الصف) جاءت بقيمة (4,741) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).
- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الخامس (الكفايات المهنية) جاءت بقيمة (2,584) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).
- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال السادس (الارشاد والتوجيه) جاءت بقيمة (1,512) وهي اقل من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).

3- استنتاجات المتغير المستقل الثاني (الاستغراق الوظيفي):-

- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الاول (الاستغراق الجسدي) جاءت بقيمة (10,265) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).
- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الثاني (الاستغراق المعرفي) جاءت بقيمة (5,649) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).
- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الثالث (الاستغراق العاطفي) جاءت بقيمة (8,593) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).
- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الرابع (الاستغراق السلوكي) جاءت بقيمة (6,069) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).
- استنتج الباحث ان قيمة درجة المجال الخامس (الاخلاص) جاءت بقيمة (9,938) وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2,000).

4- قدرة مقاييس الدراسة (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي) التي تم بناءها على قياس مدى تمتع مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء بالمهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي.

5- وجود علاقة ارتباطية معنوية بين المهارات القيادية والكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء.

6- امكانية التنبؤ بالمهارات القيادية بدلالة الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء.

5-2 التوصيات:-

على ضوء الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة الحالية، أوصى الباحث بالتوصيات الآتية:-

1- توصيات الباحث لمقياس المهارات القيادية:-

- تنمية المهارات الادراكية لدى مدرسو التربية الرياضية في محافظة كربلاء من خلال الندوات التي تعنى بزيادة مدركات المدرس نحو علاقته بالمدرسة وعلاقة المدرسة بالمجتمع وتأثيرها عليه، بالإضافة الى ادواره التعليمية والتربوية الاخرى.
- تنمية المهارات الادارية لدى عينة البحث من خلال اقامة الورش التي لها دور في زيادة معرفة المدرسين على كيفية التعامل مع الامور الادارية الخاصة بالكتب الرسمية ومالهم من حقوق وما عليهم من واجبات وكيفية ادارتهم للأنشطة المتعددة.
- عقد الندوات التي لها دور برفع مستوى مهارات الاتصال والتأثير في الاخرين وحل المشكلات لمدرسو التربية الرياضية، لما لها دور في التواصل مع الكادر المدرسي والطلاب وتأثيره الايجابي عليهم، وصولا الى اختيار الطرق الملائمة لحل المشكلات.
- وضع استراتيجية تطويرية تهتم برفع مستوى مدرسو التربية الرياضية في المهارات الفنية، والتي تحتوي على الاساليب والطرق التدريسية الحديثة والممتدة الى باقي المهارات الفنية التي تعنى بالمطلوبات المختلفة لدرس التربية الرياضية.
- اقامة الورش التي لها دور في تنمية الافكار الابداعية والتطويرية لدى مدرسو التربية الرياضية، عن طريق استخدامهم لوسائل التكنولوجيا الحديثة وكيفية الاستفادة منها، بالإضافة الى الاهتمام بأفكارهم الابداعية.

2- توصيات الباحث لقياس الكفايات الادائية:-

- اقامة الورش التدريبية التي تعمل على الاهتمام بمجالات التخطيط والتنفيذ وادارة الصف، باعتماد التخطيط السليم على وفق ما موجود من امكانات متاحة، وكيفية تقسيم الفعاليات والانشطة التي تشملها الخطط المختلفة (السنوية- الشهرية- الخطة البديلة- التخطيط للانشطة المختلفة الصفية واللاصفية)، وكيفية تنفيذها وادارتها كما موجود بالخطة لتحقيق الاهداف المختلفة لدرس التربية الرياضية.

- اقامة الدورات التدريبية التي تهتم بمجال التقويم بشمول هذه الدورات على الاساليب المختلفة للتقويم، كتقويم الاداء للمهارات المختلفة والتقويم التحصيلي المعرفي وتقويم جميع جوانب شخصية الطالب، وبالتالي يكون المدرس قادرا على تقويم نفسه وتقويم الاساليب والطرق التي يستخدمها وتشخيص نقاط القوة والضعف في ادائه وفي طلابه وفي الاساليب والطرق التي يتبعها والعمل على تعديلها.
- الاهتمام بالدورات التدريبية التي تعمل على رفع الكفايات المهنية لدى مدرسو التربية الرياضية المتمثلة بآداء المهارات للألعاب المختلفة (كرة القدم- كرة اليد- كرة السلة- العاب الساحة والميدان) وغيرها من الالعاب الفرعية والفردية، وقوانينها وكيفية التخطيط لها، وبالتالي نقلها الى الطلاب.
- اقامة الندوات الحوارية التي لها دور في رفع مستوى الارشاد والتوجيه لدى مدرسو التربية الرياضية، لما لهذا المجال من اهمية في خلق جيل واعى ومتقف من الناحية الجسمية والنفسية.

3- توصيات الباحث لمقياس الاستغراق الوظيفي:-

- اقامة الدورات والندوات التي تحت مدرسو التربية الرياضية على بذل المزيد من الجهد وكيفية تقسيم المتطلبات المختلفة لدرس التربية الرياضية، وان يطوع على كل ما هو جديد في مجال اختصاصه والعمل على زيادة معارفه، وسلوكه السلوكيات الايجابية لأنه محط انظار المدرسة من الادارة والكادر المدرسي والطلاب، وان يكون مخلصا في عمله بان يكون هو الرقيب على نفسه دون الحاجة الى متابعة.
- 4- اعتماد المقاييس التي تم بناؤها وتطبيقها (المهارات القيادية- الكفايات الادائية- الاستغراق الوظيفي) على عينات اخرى.
- 5- تنمية قدرات مدرسو التربية الرياضية في المهارات القيادية والكفايات الادائية؛ لانعكاسها الايجابي على عمل مدرس التربية الرياضية.
- 6- العمل على توفير بيئة مدرسية تتوفر فيها الامكانات، التي تساهم في اداء مدرس التربية الرياضية لمهام وظيفته مما يزيد من استغراقه الوظيفي.
- 7- إجراء دراسات وبحوث متماثلة مع الدراسة الحالية على مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة للتربية في محافظات جمهورية العراق.
- 8- تفعيل القوانين التي توفر الحماية لمن يمتحن مهنة التدريس؛ الامر الذي يجعل المدرسين اكثر توجها نحو عملهم.

المراجع والمصادر العربية والاجنبية:

- القرآن الكريم.
- ابراهيم جمعة حمزة، خالد محمد عزيز: الاستغراق الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية في مدينة الموصل، المجلات الاكاديمية العراقية، مجلة الرافين للعلوم الرياضية، المجلد (25)، العدد (77)، 2022.
- ابراهيم عبد المقصود وحسن الشافعي: القيادة الادارية في التربية البدنية والرياضية، ط1، الاسكندرية، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، 2003.
- احمد الرفاعي العيزي: قصور الكفايات اللازمة للمعلم ، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد 21، 1994.
- احمد النجار ومحمد شعيب: المقدرات الجوهرية كمدخل لتعزيز الاستغراق الوظيفي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، المجلد (20)، العدد (2)، 2021.
- احمد بطاح وحسن الطعاني: الادارة التربوية رؤية معاصرة، ط1، عمان، دار الفكر العربي، 2015.
- احمد جابر حسنين: الاحباط الاداري (الاسباب والعلاج)، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014.
- احمد جميل عايش: اساليب تدريس التربية الفنية والمهنية والرياضية، ط1، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2007.
- احمد كنعان: تطوير كفايات المعلمين، دمشق، مجلة المعلم العربي، العدد الاول، 2007.
- اغادير سالم: اخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي، ط1، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، 2014.
- اكرم خطايبية: اسس وبرامج التربية الرياضية، ط1، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2012.
- امطانيوس ميخائيل: القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط2، كلية التربية، جامعة دمشق، منشورات جامعة دمشق، 2006.

- ايمان المنطاوي: اثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي دراسة تطبيقية على مؤسسة الاهرام، رسالة ماجستير، مصر، جامعة طنطا، 2007.
- البشير شربال: اثر العدالة التنظيمية على الاستغراق الوظيفي دراسة حالة وحدة انتاج الكهرباء في جيجل، رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة محمد الصديق، 2020.
- تماضر حمدي الفياض: فاعلية نموذج على وفق النظرية البنائية في تنمية المهارات الابدئية لدى طالبات الصف الخامس الابدبي، جامعة بغداد، كلية التربية، اطروحة دكتوراه، 2010.
- توفيق مرعي: شرح الكفايات التعليمية، عمان، دار الفرقان، 2003.
- خديجة بالهامل: تقدير مستوى الكفايات التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، الجزائر، 2014.
- خضير عباس جري و (آخرون): طرائق التدريس العامة مفاهيم نظرية وتطبيقية، ط1، بغداد، الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة، 2018.
- رافدة الحريري: مهارات القيادة التربوية، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2008.
- رنا تركي ناجي: المهارات القيادية لتدريسي الادارة الرياضية في قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر طلبتهم، مجلة كلية التربية الاساسية، الجامعة المستنصرية، مجلد (28) العدد (117)، 2022.
- زيد سليمان العدوان واحمد عيسى داود: النظرية البنائية الاجتماعية وتطبيقاتها في التدريس، ط1، عمان، مركز دبيونو لتعليم التفكير، 2016.
- سامي سلطي و(آخرون): القياس والتشخيص في التربية الخاصة، ط1، عمان، دار يافا للطباعة والنشر، 2015.
- سعد عبد الرحمن: القياس النفسي النظرية والتطبيق، ط5، الجيزة (مصر)، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، 2008.
- سعد علي العنزي: الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية، عمان، دار اليازوري للنشر والتوزيع، 2019.

- سعود بن جمعان القحطاني: اسهامات مشرفي الادارة المدرسية في تنمية المهارات القيادية لمديري المدارس الحكومية لمحافظة القويقة، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد الثامن عشر، 2017.
- سمير بهاء الدين مليكي وحكيمة بو عناني: تأثير قادة الراي على السلوك، تلمسان، مجلة اداء المؤسسات الجزائرية، العدد 12 / 2017.
- شيلان عبد الله توفيق وجمال عبد الله محمد: دور القيادة الريادية في تعزيز الاستغراق الوظيفي للكوارر التدريسية في جامعة السليمانية التقنية، المجلة العلمية لجامعة جيهان - السليمانية، المجلد (5)، العدد (2) كانون الاول، 2021.
- صلاح الدين محمود علام: القياس والتقويم التربوي والنفسي، القاهرة، دار الفكر العربي، 2000.
- عايش محمود زيتون: النظرية البنائية واستراتيجيات تدريس العلوم، ط2، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2007.
- عبد الجبار توفيق وزكريا زكي: الاحصاء الوصفي والاستدلالي، بيروت، مطبعة دار العمال، 1977.
- عبد الرحمن التومي: الكفايات مقارنة نسقية، ط1، المغرب، دار الهلال، 2005.
- عبد الرحمن عبد السلام جامل: الكفايات التعليمية في القياس والتقويم واكتسابها بالتعلم الذاتي، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2012.
- عبد الرحمن محمد: دراسات في علم النفس الاجتماعي، القاهرة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 2009.
- عبد الصادق عبد العزيز و(آخرون): كفايات ذوي المهن التربوية، ط1، السودان، مطبعة جامعة النيلين، 2016.
- عبد الغني محمد العمراني: دليل الباحث الى اعداد البحث العلمي، ط2، صنعاء، دار الكتاب الجامعي، 2012.
- عبد اللطيف الفارابي: تحضير الدرس وتخطيط عمليات التعليم والتعلم، ط2، مطبعة النجاح الجديد، 2000.

- عبد اللطيف صيتي ورميلة لعمور: اتجاهات العاملين نحو المهارات القيادية اللازمة لإدارة التغيير التنظيمي دراسة حالة جامعة غرادية، مجلة رؤى الاقتصادية، المجلد التاسع، العدد الثاني، 2019.
- عبد الله عبد الواحد: القيادة التربوية، الرياض، دار الكفاح للنشر، 2013.
- عبد الواحد الكبيسي وصبري الحياي: الارشاد والتوجيه التربوي، ط1، عمان، مركز دبيونو لتعليم التفكير، 2012.
- عزت جرادات و(آخرون): التدريس الفعال، ط6، عمان، مكتبة الفكر للنشر والتوزيع، 2005.
- عصام حسن الدليمي: النظرية البنائية وتطبيقاتها التربوية، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2014.
- علي حسين علي: العنف المدرسي بدلالة الضغوط النفسية والتذبذب المهني لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة بابل، اطروحة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة بابل، 2013.
- علي سموم الفرطوسي و(آخرون): القياس والاختبار والتقويم في المجال الرياضي، بغداد، مطبعة المهيمن، 2014.
- علي صوالح: الاستغراق الوظيفي لدى عمال وموظفي مديرية الخدمات الجامعية بورقلة في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية ، رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة قاصدي مرباح، 2020.
- علي عبد المجيد الشحمان: فاعلية استراتيجيتي التدريس بالتشبيهات والمتناقضات في التحصيل والتفضيل المعرفي وتنمية التفكير الابداعي لطلاب الثالث المتوسط. جامعة بغداد، كلية التربية، اطروحة دكتوراه، 2013.
- علي محمد السلمي: المهارات الادارية والقيادية للمدير المتفوق، ط1، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر، 2000.
- علي وليد: المهارات القيادية والادارية، عمان، دار حامد للنشر، 2014.
- عمار حمامة: علاقة جودة الحياة الوظيفية بالاستغراق الوظيفي، اطروحة دكتوراه، الجزائر، جامعة قاصدي، 2018.

- عوض بن احمد الشهري: واقع الكفايات المهنية لمشرفي الادارة المدرسية، رسالة ماجستير، السعودية، جامعة ام القرى، كلية التربية، 2008.
- قانون حماية المعلمين والمدرسين والمشرفين والمرشدين التربويين: جريدة الوقائع العراقية، رقم (8)، 2018.
- كمال عبد الحميد زيتون: التدريس نماذج ومهاراته، ط1، القاهرة، عالم الكتب، 2003.
- كمال كاظم الحسيني: راس المال النفسي واثره في الاستغراق الوظيفي، مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد الثالث، العدد السادس، 2013.
- لمى رمو: فاعلية برنامج تدريبي قائم على الكفايات في اتقان اداء معلمات رياض الاطفال لأدوارهن التربوية، اطروحة دكتوراه، جامعة دمشق، دمشق، 2012.
- محسن عطية: تدريس اللغة العربية في ضوء الكفايات الادائية، ط1، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2007.
- محمد الصيرفي: القيادة الادارية الابداعية، الاسكندرية، دار الفكر الجامعي، 2006.
- محمد الفاتح المغربي: اصول الادارة والتنظيم، ط1، عمان، دار الجنان للنشر والتوزيع، 2016.
- محمد حسن عباس و(آخرون): فاعلية الدورات التطويرية في تحسين الكفايات الادائية في التربية الرياضية، مجلة كربلاء لعلوم التربية الرياضية، 2021، المجلد السادس، العدد الثاني.
- محمد حسن علاوي ومحم رضوان: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، ط2، القاهرة، دار الفكر العربي، 2000.
- محمد حسنين العجمي: الادارة والتخطيط التربوي النظرية والتطبيق، ط3، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2013.
- محمد عبد السلام: مبادئ القياس والتقويم النفسي والتربوي، القاهرة، مكتبة النهضة للطبع والنشر، 2004.
- محمد عبد الغني: مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار، القاهرة، مركز تطوير الاداء والتنمية للنشر والتوزيع، 2010.

- محمد كامل الناقية: البرنامج التعليمي القائم على الكفايات اسسه واجراءاته، القاهرة، مطابع الطوبجي، 1987.
 - محمد محمود الحيلة: مهارات التدريس الصفي، ط4، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2014.
 - محمود الدريج: الكفايات في التعليم، الرباط، منشورات رمسيس، 2000.
 - محمود داود الربيعي: المناهج التربوية المعاصرة، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2016.
 - مروان عبد المجيد ابراهيم: الاسس العلمية والطرق الاحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية، ط1، عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون، 1999.
 - مصطفى باهي واحمد نصاري: مهارات القيادة في المجال الرياضي في ضوء الاتجاهات الحديثة، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية، 2006.
 - نوال ابراهيم شلتوت ومرفت علي خفاجة: طرق التدريس في التربية الرياضية، ط1، الجزء الثاني، الاسكندرية، مكتبة ومطبعة الاشعاع الفنية، 2002.
 - هاشم العبادي وولاء الجاف: استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الاداء العالي لمنظمات العمال، دراسة استطلاعية للعاملين في القطاع المصرفي العراقي في اربيل، مجلة الدراسات الادارية، المجلد الخامس، العدد التاسع، 2012.
 - الهلالي الشربيني الهلالي: ادارة المؤسسات التعليمية في القرن الحادي والعشرين، القاهرة، المكتبة العصرية للنشر، 2006.
 - وانيس ايمان: دور المهارات القيادية في تحسين اداء الموارد البشرية، رسالة ماجستير، الجزائر، جامعة محمد خيضر، قسم الادارة والتسيير الرياضي، 2019.
 - وليام روثميل: خلق موظفين مندمجين ومتفاعلين، القاهرة، مركز الخبرات المهنية لادارة، 2017.
- www.almrsal.com

المصادر الاجنبية:

- William Kahn: psychological conditions of personal engagement and disengagement at work , academy of management journal, 33(4), 1990.
- Nancy Rothbard: enriching or depleting: the dynamics of engagement in work and family roles, administrative science quarterly , vol ,46,no4, 2001.
- Tiwari Shashi: employee engagement – the key to organizational success, icoqm –10, Kolkata, 2011.
- Surbhi S, Difference Between Creativity and Innovation, keydifferences.com, Edited 19/3/2015, vue le 14/10/2018.

الملاحق

ملحق (1)

اسماء السادة الخبراء والمختصين لإقرار عنوان الاطروحة

مكان العمل	الاختصاص	اللقب العلمي والاسم	ت
جامعة بغداد/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	أ.د صلاح وهاب شاكر	1
جامعة كربلاء/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	علم نفس/ كرة يد	أ.د علي حسين علي الجاسم	2
جامعة بابل/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	طرائق التدريس	أ.م.د مضر عبد الباقي سلم	3
جامعة الكوفة/ كلية التربية للبنات/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	أ.م.د علي محمد جواد	4
جامعة كربلاء/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية/ كرة قدم	أ.م.د محمد جابر كاظم	5

ملحق (2)

استبيان مجالات متغير المهارات القيادية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا - الدكتوراه

استمارة استطلاع آراء الخبراء والمختصين لتحديد المجالات المقترحة لمقياس (المهارات

القيادية) بصيغته الاولى:-

الاستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة:

يروم الباحث القيام ببناء مقياس (المهارات القيادية) لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء، المشمولين بدراسته الموسومة (المهارات القيادية بدلالة الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء)، ونظراً لما يعهده فيكم من خبرة ودراية علمية في هذا المجال، يرجوا بيان اهمية كل مجال من المجالات الخاصة بمقياس المهارات القيادية المدرجة ضمن الاستمارة مع ادراج أي مجال ترونه مناسباً....

مع الشكر والتقدير

- الاسم:-
- اللقب العلمي:-
- مكان العمل:-
- الاختصاص:-
- التوقيع:-

الباحث

علي مهدي عباس

ملحق (3)

استبيان مجالات متغير الكفايات الادائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا - الدكتوراه

استمارة استطلاع آراء الخبراء والمختصين لتحديد المجالات المقترحة لمقياس (الكفايات الادائية)

بصيغته الاولية:-

الاستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة:

يروم الباحث القيام ببناء مقياس (الكفايات الادائية) لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء، المشمولين بدراسته الموسومة (المهارات القيادية بدلالة الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء)، ونظراً لما يعهده فيكم من خبرة ودراية علمية في هذا المجال، يرجوا بيان اهمية كل مجال من المجالات الخاصة بمقياس الكفايات الادائية المدرجة ضمن الاستمارة مع ادراج أي مجال ترونه مناسباً....

مع الشكر والتقدير

- الاسم:-
- اللقب العلمي:-
- مكان العمل:-
- الاختصاص:-
- التوقيع:-

الباحث

علي مهدي عباس

درجة الاهمية										ت	المجالات المقترحة لمتغير للكفايات الادائية
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
											ويحافظ على استمرارها بما يمكنه من تحقيق الاهداف المنشودة.
											6 الكفايات المهنية:- هي قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، ويتكون محتواها من معارف ومهارات واتجاهات مندمجة بشكل مركب وتوظف بما يتلاءم مع المواقف التعليمية المختلفة.
											7 الارشاد والتوجيه:- هو عملية انسانية يتم فيها تقديم جملة من الخدمات لمجموعة من الافراد للكشف عن حاجاتهم وحل مشاكلهم وتنمية اهدافهم لتكون مقبولة اجتماعياً.

الاقتراحات:-

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ملحق (4)

استبيان مجالات متغير الاستغراق الوظيفي



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا - الدكتوراه

استمارة استطلاع آراء الخبراء والمختصين لتحديد المجالات المقترحة لمقياس (الاستغراق الوظيفي)

بصيغته الاولية:-

الاستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة:

يروم الباحث القيام ببناء مقياس (الاستغراق الوظيفي) لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء، المشمولين بدراسته الموسومة (المهارات القيادية بدلالة الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء)، ونظراً لما يعهده فيكم من خبرة ودراية علمية في هذا المجال، يرجوا بيان اهمية كل مجال من المجالات الخاصة بمقياس الاستغراق الوظيفي المدرجة ضمن الاستمارة مع ادراج أي مجال ترونه مناسباً....

مع الشكر والتقدير

- الاسم:-
- اللقب العلمي:-
- مكان العمل:-
- الاختصاص:-
- التوقيع:-

الباحث

علي مهدي عباس

الاستغراق الوظيفي: - هو الاندماج الداخلي للفرد وتطابقه وتجاوبه مع العمل، بما ينعكس في صورة من الارتباط والالتزام نحو العمل الوظيفي.

تبيان الاهمية النسبية للمجالات المقترحة لمقياس الاستغراق الوظيفي

درجة الاهمية										ت	المجالات المقترحة لمتغير للاستغراق الوظيفي	
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
											1	الاستغراق الجسدي:- هو توجيه الطاقات لدى الفرد في استكمال مهامه على شكل انخراط نشط.
											2	الاستغراق المعرفي:- هو مدى دراية الافراد العاملين (المدرسين) اتجاه العوامل التنظيمية والمعرفية في مجال الاختصاص، كيفية التعامل مع متطلبات المنظمة (المدرسة) وظروف العمل فيها.
											3	الاستغراق العاطفي:- وهو وجود علاقة قوية بين عواطف وافكار ومشاعر الفرد وبين وظيفته، ويعبر عن مدى استمتاع الفرد ومدى حبه لعمله.
											4	الاستغراق السلوكي:- هو اتخاذ الفرد العامل دوراً اضافياً بجانب عمله، كان يأخذ فترات لتعزيز المهارات المتعلقة بوظيفته وسلوكياته والتفكير فيها.
											5	الاخلاص:- هو اتقان اداء العمل بوجود رقابة او بدونها وينبع من ذات الفرد وهو من اشكال الامانة.

الاقتراحات:-

.....

ملحق (5)

اسماء السادة المختصين والخبراء الخاصة باستبيان مجالات متغيرات البحث الثالث

ت	اللقب العلمي والاسم	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.د. وعد عبد الرحيم فرحان	المناهج والادارة الرياضية	جامعة الانبار/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	أ.د. قصي فوزي خلف	الادارة الرياضية/ كرة سلة	جامعة البصرة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	أ.د. باسم سامي شهيد	الادارة الرياضية	جامعة ذي قار/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	أ.د. جاسم جابر محمد	الادارة الرياضية	جامعة القاسم الخضراء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	أ.د. خالد اسود لاخ	الادارة الرياضية	جامعة المثنى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	أ.د. عماد عزيز نشمي	الادارة الرياضية	جامعة المثنى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	أ.د. حيدر سلمان محسن	طرائق التدريس/ الكرة الطائرة	جامعة كربلاء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	أ.د. علي حسين الجاسم	علم النفس الرياضي/ كرة يد	جامعة كربلاء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
9	أ.د. زهير صالح مجهول	طرائق التدريس/ ساحة وميدان	جامعة كربلاء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
10	أ.د. ساجت مجيد جعفر	الادارة الرياضية	جامعة القادسية/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
11	أ.م.د. ثامر حماد رجه	الادارة الرياضية	جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
12	أ.م.د. فؤاد عبد المهدي محمود	الادارة الرياضية	جامعة البصرة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
13	أ.م.د. نبيل حسين عباس	الادارة الرياضية	جامعة القادسية/ كلية التربية البدنية للبنات/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة

ت	اللقب العلمي والاسم	الاختصاص	مكان العمل
14	أ.م.د محمد عبد الرضا سلطان	علم النفس الرياضي/ كرة سلة	جامعة كربلاء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
15	أ.م.د ثريا جويد محين	طرائق التدريس/ كرة يد	جامعة كربلاء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
16	أ.م.د حسام غالب الموسوي	طرائق التدريس/ كرة يد	جامعة كربلاء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
17	أ.م.د محمد جابر كاظم	الادارة الرياضية/ كرة قدم	جامعة كربلاء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
18	م.د مثنى حازم نايف	الادارة الرياضية	مديرية تربية نينوى
19	م.د محمد خالد احمد	ادارة وتنظيم	جامعة الموصل/ كلية التربية الاساسية/ قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة
20	م.د محمد علي فياض	ادارة وتنظيم	وزارة التربية
21	م.د ابراهيم جمعة حمزة	ادارة وتنظيم	جامعة الموصل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
22	م.د كمال مزهر حسن	الادارة والتنظيم/ كرة قدم	جامعة بابل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
23	م.د محمود سعيد لطيف	ادارة وتنظيم	وزارة التربية
24	م.د حيدر عبد الحسين جاسم	الادارة والتنظيم/ كشافة	مديرية تربية بغداد/ الكرخ الثالثة

ملحق (6)

استبيان آراء السادة المختصين والخبراء لفقرات مقياس المهارات القيادية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراه

استبيان لاستطلاع آراء السادة الخبراء والمختصين في تحديد عبارات مقياس المهارات القيادية

الاستاذالمحترم

تحية طيبة ...

يروم الباحث إجراء بحثه الموسوم (المهارات القيادية بدلالة الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء) وأن أحد أهداف الدراسة هو بناء مقياس (المهارات القيادية) لدى مدرسو التربية الرياضية، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية، حيث يعد رأيكم امراً ضرورياً يسهم في كسب البحث رصانة علمية لذا ارتأى الباحث أن يضع بين يديكم عدد من الفقرات المقترحة للمحاور المختارة ، وعليه ارجو من حضراتكم ابقاء أو حذف أو اضافة اي عبارة بما يخدم كل محور من المقياس.

التوقيع:-

اسم الخبير :-

الاختصاص:-

الباحث

علي مهدي عباس

مكان العمل:-

1- المجال الاول: المهارات الادراكية:- هي القدرة على تصور وفهم علاقات الموظف(المدرس) بالمؤسسة (المدرسة) وعلاقة المؤسسة ككل بالمجتمع الذي يعمل فيه.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	لدي رؤية مستقبلية للمؤسسة التعليمية ورسالتها ودورها في التنمية الشاملة.		
2	اقترح الخطط للتعامل مع المواقف المختلفة والازمات.		
3	اجيد صياغة وتحديد الاهداف التعليمية والتربوية.		
4	اوظف معايير الجودة في العملية التعليمية وفق رؤيا تربوية واضحة.		
5	اكتشف المهارات الكامنة لدى الطلاب واعمل على رفع مهارتهم الادراكية والفكرية.		
6	اقترح خطط مستقبلية لتطوير العمل في المؤسسة التعليمية في الدورات والندوات.		
7	اجرب الافكار التربوية الجديدة واعرضها على الطلاب بطريقة علمية منظمة.		
8	أتأكد من ان الطلاب يدركون وقت كل نشاط من الانشطة خلال الدرس.		

2- المجال الثاني: المهارات الادارية:- هي القدرة على تحقيق الاهداف واشباع حاجات ورغبات التابعين (الطلاب)، من خلال معرفة المدرس بمختلف العمليات الادارية الخاصة

بعمله وتوظيفها لهذا الغرض، ويمكن الحصول على هذه المهارة عن طريق الممارسة الفعلية.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	اشارك الزملاء في اللجان المختلفة للقيام بالأنشطة المدرسية المتنوعة.		
2	اتابع تنظيم السجلات المدرسية في مجال اختصاصي.		
3	اناقش الافكار مع ادارة المدرسة واتابع تنفيذها.		
4	لدي معرفة كافية حول حقوقي وواجباتي الوظيفية.		
5	اراجع الجهات ذات العلاقة لإدارة النشاطات الرياضية والسفرات المدرسية.		
6	اوفق بين الحزم واللين عند ادارتي لنشاطات المدرسة المختلفة مع الكادر والطلاب.		
7	لدي دراية بالقوانين واللوائح المتعلقة بتنظيم عملي ولا اجد صعوبة في التعامل مع الكتب الرسمية.		
8	لدي القدرة على التصرف اذا حدث خطأ اثناء اداء واجباتي.		

3- المجال الثالث: مهارة الاتصال:- القدرة على نقل الافكار الى الاخرين والتفاعل معهم بالوسائل المتعددة.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	لا اتخرج من مقابلة اشخاص جدد والتعامل معهم.		
2	استمع الى آراء زملائي وطلابي باهتمام.		
3	لدي القدرة على التعبير عن مطالبي بوضوح.		
4	استطيع السيطرة على ثباتي عند اختلاف وجهات النظر واوزن بين التحدث والاستماع الى الاخرين.		
5	اشجع الاخرين على ابداء آرائهم.		
6	استطيع التعامل مع تقنيات التواصل الحديثة.		
7	اتواصل مع زملائي وطلابي خارج المدرسة.		
8	اجيد استعمال حركات الجسد وتعابير الوجه عند التواصل مع الطلاب.		

4- المجال الرابع: المهارات الفنية:- هي المهارة التي تعكس البراعة في ما يتعلق بالطرق والعمليات والاساليب، التي تساعد على انجاز الوظائف ضمن المجال الذي يعمل فيه الفرد.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	اساعد الزملاء على تنمية انفسهم من النواحي الفنية المتعلقة بالطرق والاساليب التدريسية.		
2	امتلك المقدرة على ادارة جلسات الحوار والاجتماعات باستخدام الطرق والاساليب المناسبة.		
3	اعمل على توظيف التكنولوجيا السمعية والبصرية والمعلوماتية في العملية التعليمية.		
4	استخدم الطرق والاساليب التدريسية المناسبة لكل درس من خلال توظيف منهج البحث العلمي عند اداء مهام وظيفتي.		
5	استخدم المهارات الفنية الخاصة بالتواصل اللفظي وغير اللفظي مع الطلاب.		
6	اساهم في الاشراف على جاهزية وسائل السلامة والامان في المدرسة.		
7	اعمل على تنفيذ توصيات الاجتماعات المدرسية وانجز ما مطلوب مني.		
8	لدي القدرة على توظيف الخبرات والمعارف في مجال تخصصي.		

5- المجال الخامس: مهارة التأثير في الآخرين:- هي من الخبرات الشخصية التي تستخدم للتأثير والاقناع وتحريك مشاعر الآخرين، لنيل تعاونهم وتحقيق الاهداف المرسومة.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	استخدم الاثارة والتشويق في عملية التدريس ليكون الدرس اكثر فاعلية.		
2	استخدم اسلوب التعلم التعاوني لتنمية روح التعاون لدى الطلاب.		
3	استخدم مبدأ المناقشة الايجابية مع الطلاب في ادارتي لنشاطات الدروس.		
4	اهتم بأناقة مظهري وادعو الطلاب الى ذلك.		
5	اعمل على تشجيع العمل التطوعي داخل وخارج المدرسة.		
6	اساهم في تدعيم العلاقة الايجابية بين الادارة المدرسية وزملائي في المدرسة.		
7	اغرس الاخلاق والقيم الحميدة في نفوس الطلبة.		

6- المجال السادس: مهارة الابداع والتطوير:- هي القدرة على اعادة صياغة الخبرات السابقة، للوصول الى تصورات مستقبلية مفيدة ومن خصائصها سعة الخيال والمثابرة والوعي لما يدور في المحيط.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	اتبني وادعم الافكار الحديثة واشجع عليها.		
2	اعمل على تطوير مستوى الطلاب بمختلف الوسائل.		
3	احفز الطالب الموهوب معنويا وماديا.		
4	اتبادل الافكار مع زملاء الاختصاص ونطورها للوصول الى افكار جديدة.		
5	اطور ادائي للعمل من خلال اطلاعي على التجارب التربوية الناجحة.		
6	استخدم التكنولوجيا للاطلاع على الاساليب التدريسية لأطور من مهاراتي وادائي الوظيفي.		
7	اوجه طلابي على تطوير مهاراتهم من خلال استخدام وسائل التكنولوجيا.		

7- المجال السابع: مهارة حل المشكلات:- هي مهارة تستخدم لوضع حل لموقف معقد او مشكلة تعيق التقدم في جانب من الجوانب.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	اجمع المعلومات اللازمة لتحديد المشكلات التي تواجهني.		
2	احيانا استعين بالزملاء لحل المشاكل التي تواجهني.		
3	اعمل على ايجاد البدائل المناسبة لمواجهة متطلبات العمل.		
4	استطيع ضبط انفعالاتي وعدم التسرع عند اتخاذ القرارات لحل المشكلات.		
5	افضل الحلول التي سبق الاستعانة بها لحل المشكلات.		
6	اتدخل دوما لحل المشكلات التي قد تحدث داخل المدرسة.		
7	امتلك المقدرة على حسم الامور من خلال اقناع الاخرين.		

ملحق (7)

استبيان آراء السادة المختصين والخبراء لفقرات مقياس الكفايات الادائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراه

استبيان لاستطلاع آراء السادة الخبراء والمختصين في تحديد عبارات مقياس الكفايات الادائية

الاستاذالمحترم

تحية طيبة ...

يروم الباحث إجراء بحثه الموسوم (المهارات القيادية بدلالة الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء) وأن أحد أهداف الدراسة هو بناء مقياس (الكفايات الادائية) لدى مدرسو التربية الرياضية، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية، حيث يعد رأيكم امراً ضرورياً يسهم في كسب البحث رصانة علمية لذا ارتأى الباحث أن يضع بين يديكم عدد من الفقرات المقترحة للمحاور المختارة ، وعليه ارجو من حضراتكم ابقاء أو حذف أو اضافة اي عبارة بما يخدم كل محور من المقياس.

التوقيع:-

اسم الخبير :-

الاختصاص:-

مكان العمل:-

الباحث

علي مهدي عباس

1- المجال الاول: التخطيط:- هو عملية منظمة واعية لاختيار احسن الحلول الممكنة للوصول الى اهداف معينة، لترتيب الاولويات في ضوء الامكانيات المتاحة.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	امتلك القدرة على صياغة الاهداف سلوكياً بشكل صحيح.		
2	عندما اخطط للدرس اختار الوسائل التعليمية المناسبة للمهارات المطلوب تعلمها.		
3	اقدر الوقت المناسب لكل نشاط داخل الخطة.		
4	اراعي الفروق الفردية بين الطلاب عند اعداد الخطة.		
5	اخطط للأنشطة التي تلائم قدرات وقابليات الطلاب.		
6	اخطط للأنشطة التعليمية في ضوء الامكانيات المتوفرة داخل المدرسة.		
7	اعمل على تنفيذ الخطط الشهرية بما يتناسب مع متطلبات ومحتوى الخطة السنوية.		
8	استعين بمصادر التعلم التي تناسب كل درس.		
9	اقوم بإعداد خطة بديلة مسبقاً لأي ظرف طارئ.		

2- المجال الثاني: التنفيذ:- هو تحويل ما مدون ومخطط له الى واقع عملي يمكن ملاحظته ومشاهدته اثناء التطبيق.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	اتمكن من اداء الشرح المناسب للمادة الدراسية المراد تعلمها.		
2	لدي المقدرة على عرض نموذج للمهارة المطلوب تعلمها.		
3	اطرح الاسئلة بما يتناسب مع مستوى المرحلة الدراسية والمحتوى الدراسي للطلاب.		
4	امنح الطلبة فرصة الاكتشاف والتفكير اثناء تطبيق خطة الدرس.		
5	استخدم اساليب ونماذج تدريسية تناسب الموقف التعليمي.		
6	انظم الوقت بما يتلائم مع كل نشاط خلال الدرس وحسب تقسيم اجزاء الخطة.		
7	اربط المهارات المراد تعلمها بمهارات اخرى ومهارات سابقة.		
8	اراعي عوامل الامان والسلامة اثناء تنفيذ الدرس.		
9	اشجع واحفز الطلاب على الاداء الجيد بوسائل متعددة.		

3- المجال الثالث: التقويم:- هو عملية اصدار احكام، من خلال التعرف على نواحي القوة والضعف على ضوء الاهداف التربوية بقصد تحسين عملية التعليم والتعلم.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	استخدم التقويم المناسب للطلاب لكل مرحلة تعليمية واعمل على التنوع فيه.		
2	اوظف نتائج التقويم في تحسين عمليتي التعليم والتعلم.		
3	اعمل على اجراء التقويم الانبي للأداء المهاري من خلال التغذية الراجعة.		
4	استخدم السجلات التقويمية لمتابعة مدى تقدم الطلاب.		
5	اكلف الطلاب بأنشطة تعزز التعلم الصفي في اطار المحتوى المطلوب.		
6	اشخص وبدقة نواحي القوة والضعف في عمليات التعلم لغرض معالجتها.		
7	من خلال الملاحظة اقوم كل خطوة من خطوات الدرس.		
8	اعمل على تقويم جميع جوانب شخصية الطالب.		

4- المجال الرابع: ادارة الصف:- هي مجموعة من الانماط السلوكية التي يستخدمها المدرس لكي يوفر بيئة تعليمية مناسبة ويحافظ على استمرارها بما يمكنه من تحقيق الأهداف المنشودة.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	احافظ على النظام داخل الصف عند المواقف الحرجة.		
2	استعمل التشكيلات والتنظيمات التي تناسب الانشطة المراد تعلمها.		
3	اتجاهل في بعض الاحيان السلوك غير المناسب من قبل احد الطلاب واعالجه في ما بعد دون الاخلال بنظام الدرس.		
4	احرص على الالتزام بالوقت وحسب تقسيم خطة الدرس.		
5	اتبع الاساليب التربوية والابوية في التعامل مع الطلاب لإدارة الصف.		
6	اثير دافعية الطلاب واجذب انتباههم نحو التعلم بوسائل متعددة.		
7	استعمل اساليب الثواب والعقاب لضبط الصف الدراسي.		
8	اتمكن من ادارة وتنظيم الصف بفاعلية.		

5- المجال الخامس: الكفايات المهنية:- هي قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، ويتكون محتواها من معارف ومهارات واتجاهات مندمجة بشكل مركب وتوظف بما يتلاءم مع المواقف التعليمية المختلفة.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	لدي خبرات تمكني من ممارسة مهنة تدريس التربية الرياضية.		
2	اتمكن من ممارسة المهارات المختلفة في الالعاب الرياضية اذ انها من متطلبات المهنة.		
3	لدي المقدرة المهنية على التخطيط والقيادة والتوجيه لدرس التربية الرياضية.		
4	امتلك المقدرة على التنوع في طرائق واساليب التدريس المختلفة.		
5	لدي شخصية مقبولة مهنيا واجتماعيا.		
6	اتميز مهنيا من خلال اطلاعي على كل ما هو جديد في مجال تخصصي.		
7	اجيد استعمال الوسائل السمعية والبصرية المرتبطة بالأنشطة المتعددة.		
8	تعمل الحلقات والدورات التدريبية التي يقيمها النشاط الرياضي على تطوير مهنيا.		

6- المجال السادس: الارشاد والتوجيه:- هو عملية انسانية يتم فيها تقديم جملة من الخدمات لمجموعة من الافراد للكشف عن حاجاتهم وحل مشاكلهم وتنمية اهدافهم لتكون مقبولة اجتماعياً.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	ارشاد ووجه الطلاب نحو الغذاء والعادات الصحية.		
2	يمكن ان ينمي الارشاد والتوجيه رؤية الطالب حول مستقبله.		
3	يساعد الارشاد والتوجيه الطلاب على التكيف مع زملائهم.		
4	يساعدني الارشاد والنصح في بناء علاقات جيدة ومنتزعة مع زملاء العمل.		
5	للمشرف دور في رفع مستوى الارشاد والتوجيه لدي.		
6	يساعد الارشاد والتوجيه على رفع مستوى الطلاب العلمي والفكري.		
7	يعمل الارشاد والتوجيه على تعديل سلوك الطلاب نحو الافضل وتعزيز ثقتهم بانفسهم.		
8	اتعامل مع مشكلات الطلاب بسرية وارشدهم نحو الحلول.		

ملحق (8)

استبيان آراء السادة المختصين والخبراء لفقرات مقياس الاستغراق الوظيفي



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراه

استبيان لاستطلاع آراء السادة الخبراء والمختصين في تحديد عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي

الاستاذالمحترم

تحية طيبة ...

يروم الباحث إجراء بحثه الموسوم (المهارات القيادية بدلالة الكفايات الادائية والاستغراق الوظيفي لدى مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء) وأن أحد أهداف الدراسة هو بناء مقياس (الاستغراق الوظيفي) لدى مدرسو التربية الرياضية، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية، حيث يعد رأيكم امراً ضرورياً يسهم في كسب البحث رصانة علمية لذا ارتأى الباحث أن يضع بين يديكم عدد من الفقرات المقترحة للمحاور المختارة ، وعليه ارجو من حضراتكم ابقاء أو حذف أو اضافة اي عبارة بما يخدم كل محور من المقياس.

التوقيع:-

اسم الخبير :-

الاختصاص:-

مكان العمل:-

الباحث

علي مهدي عباس

1- المجال الاول: الاستغراق الجسدي:- هو توجيه الطاقات لدى الفرد في استكمال مهامه على شكل

انخراط نشط.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	استغرق في العمل دون الاحساس بالوقت.		
2	ارتدي الزي الرياضي واتفاعل مع طلابي في اداء المهارات الرياضية.		
3	اقوم بعمل اجتماعات دورية لتطوير اداء الفرق الرياضية المختلفة.		
4	اقوم بدوري في الاحتفالات المدرسية ومراسيم رفعة العلم بالشكل المطلوب.		
5	اساهم في توفير الحماية والامان للطلاب في السفرات المدرسية.		
6	احرص على المشاركة في الدورات التطويرية والتدريبية والتزم بالذهاب اليها.		
7	اتعاون مع زملائي في مراقبة ممرات وساحات المدرسة حرصا على الطلاب.		
8	اساهم مع كادر المدرسة لزيارة الزملاء في المناسبات المختلفة.		
9	اوجه جهودي في تقديم افكار تخدم مصلحة المدرسة ودرسي التخصصي.		

2- المجال الثاني: الاستغراق المعرفي:- هو مدى دراية الافراد العاملين (المدرسين) اتجاه العوامل التنظيمية والمعرفية في مجال الاختصاص، وكيفية التعامل مع متطلبات المنظمة (المدرسة) وظروف العمل فيها.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
1	اركز على اداء مهام وظيفتي اثناء العمل من خلال التنوع في المعارف عند تنفيذ الواجبات ضمن مسؤوليتي.		
2	ادراكي لمهام وظيفتي تساعدني على الاستغراق الوظيفي.		
3	درايتي بمختلف المعارف الرياضية تجعلني مستغرق وظيفياً.		
4	المعرفة بقوانين الالعاب الرياضية تساهم في ادارتي للنشاطات المختلفة المرافقة لدروسي.		
5	انا مدرك لأهمية وظيفتي من الناحية التعليمية والتربوية.		
6	اسعى الى تطوير مدركاتي في مختلف المجالات الرياضية وغير الرياضية.		
7	افكر بمتطلبات العمل حتى بعد انتهاء وقت الدوام.		
8	حماسي باتجاه الاستغراق وظيفياً بشكل كبير يجعل مني شخصاً مثار انتباه الاخرين.		

			9 تركيزي العاليي بمتطلبات الاستغراق الوظيفي يسبب لي متاعب مع محيط العمل.
			10 اشعر بضعف اقراني في العمل وخارجة بمتطلبات الاستغراق الوظيفي مما يولد لي الاحباط احيانا.

3- المجال الثالث: الاستغراق العاطفي:- وهو وجود علاقة قوية بين عواطف وافكار ومشاعر الفرد وبين وظيفته، ويعبر عن مدى استمتاع الفرد ومدى حبه لعمله.

ت	الفقرات	آراء الخبراء		
		تصلح	لا تصلح	
				1 اهتم بنفسي بشكل جيد من اجل الاهتمام بعلمي.
				2 اشعر ان وظيفتي ممتعة وهذا يدفعني لإكمال مهامي والابداع بعلمي.
				3 لدي المقدرة على التنسيق بين عملي وحياتي الخاصة.
				4 يقدر الجميع مشاركاتي في انجاح الانشطة الرياضية والمدرسية.
				5 اشعر أن وظيفتي لها أهداف تعليمية وانسانية.
				6 اتعاطف بشكل كبير مع مشكلات طلابي ومن حولي.
				7 أوفر شخصياً بعض التجهيزات الرياضية

			للمدرسة لإحساسي بالانتماء للمهنة.
8			اشعر بالفخر اتجاه وظيفتي كمدرس تربية رياضية.
9			يتولد لدي احساس بالفرح عند تقدم مستوى الطلاب بأداء المهارات الرياضية.

4- المجال الرابع: الاستغراق السلوكي:- هو اتخاذ الفرد العامل دورا اضافيا الى جانب عمله،

كان يأخذ فترات لتعزيز المهارات المتعلقة بوظيفته وسلوكياته والتفكير فيها.

ت	الفقرات	آراء الخبراء	
		تصلح	لا تصلح
			بحاجة الى تعديل
1	هناك نوع من التحدي في العمل لكثرة المسؤوليات المصاحبة لمادة درس التربية الرياضية.		
2	اعمل على اظهار السلوك الايجابي لدي واعززه.		
3	اتحكم بتصرفاتي داخل وخارج المدرسة لأنها جزء من رسالة وظيفتي.		
4	اكتسب عادات وسلوكيات جديدة تكمل شخصيتي كمدرس.		
5	ترتبط حياتي الوظيفية بحياتي الاجتماعية وتؤثر عليها.		
6	احاول ان يكون ادائي لوظيفتي بدرجة عالية من الدقة.		
7	انظم اسلوب حياتي ليتلائم مع مواعيد دوامي.		

			8	اتعامل مع الكادر المدرسي والطلاب بدرجة عالية من ضبط النفس.
			9	اتعامل مع وظيفتي بكل كيان من خلال انكار الذات.

5- المجال الخامس: الاخلاص:- هو اتقان اداء العمل بوجود رقابة او بدونها وينبع من ذات الفرد وهو من اشكال الامانة.

ت	الفقرات	آراء الخبراء		
		تصلح	لا تصلح	بحاجة الى تعديل
1	احافظ على الاجهزة والادوات الرياضية لأنها جزء من مسؤولياتي.			
2	استغل خبراتي المعرفية والمهارية وانقلها الى الطلاب.			
3	ارى نه من الصعب فصل نفسي عن وظيفتي فهي جزء من حياتي.			
4	اشعر بان وقت الدرس سريعاً لاندماجي مع العمل.			
5	احافظ على مشاعر الطلاب واتعامل معهم بإحسان.			
6	اتشارك مع زملائي لسد احتياجات المدرسة.			
7	اتحمل مسؤولياتي اتجاه اخلاق المهنة.			
8	لا اعطي درسي لزملائي اخلاصاً لمهنتي.			
9	اقدم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.			

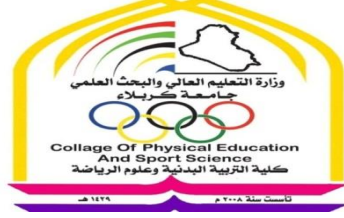
ملحق (9)

اسماء السادة المختصين والخبراء الخاصة بصلاحية فقرات مقاييس الدراسة الثلاث

ت	اللقب العلمي والاسم	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.د. وعد عبد الرحيم فرحان	المناهج والادارة الرياضية	جامعة الانبار/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	أ.د. خالد اسود لايخ	الادارة الرياضية	جامعة المثنى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	أ.د. حيدر سلمان محسن	طرائق التدريس/ الكرة الطائرة	جامعة كربلاء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
4	أ.د. عثمان محمود شحاذه	الادارة والتنظيم	جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	أ.د. باسم سامي شهيد	الادارة الرياضية	جامعة ذي قار/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	أ.د. عبد الحلیم جبر نزال	الادارة الرياضية	جامعة البصرة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	أ.م.د. فؤاد عبد المهدي محمود	الادارة الرياضية	جامعة البصرة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	أ.م.د. سهام محمود صابط	الادارة الرياضية	مديرية تربية البصرة
9	أ.م.د. بهاء حيدر فليح	الادارة الرياضية	جامعة القادسية/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
10	أ.م.د. نيكار خالد نجم الدين	الادارة الرياضية	جامعة صلاح الدين/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
11	أ.م.د. ثابت احسان احمد	الادارة والتنظيم	جامعة الموصل/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
12	أ.م.د. ياسين علي خلف	الادارة الرياضية	جامعة الانبار/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
13	أ.م.د. محمد جابر كاظم	الادارة الرياضية/ كرة قدم	جامعة كربلاء/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
14	م.د. محمود سعيد لطيف	الادارة والتنظيم	وزارة التربية

ملحق (10)

مقياس المهارات القيادية بتعليماته وفقراته لعينة البناء



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراه

م / استبانة

عزيزي وزميلي مدرس التربية الرياضية المحترم:-

تحية طيبة

يضع الباحث هذه الاستبانة بين ايديكم، والتي تم اعدادها لقياس المتغيرات الخاصة بأطروحته، آملاً من حضراتكم الاجابة على ما فيها من فقرات بدقة؛ نظراً لما تتمتعون به من خبره ودراية في مجال تدريس مادة التربية الرياضية، ومن اجل الحصول على نتائج تخدم البحث العلمي.

❖ وفي ما يأتي بعض التعليمات التي لا بد من الاطلاع عليها قبل الاجابة على المقياس:-

1- لا داعي لذكر الاسم على الاستمارة؛ لان الاجابات ستكون سرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

2- الاجابة بدقة وصراحة وعلى اساس ما موجود في الواقع.

3- الاجابة على جميع الفقرات وعدم ترك أي فقرة.

4- عدم الاستعانة باي شخص للإجابة على الفقرات.

5- وضع علامة (✓) في الحقل الذي ستختاره وامام كل فقرة من الفقرات، وكما في

المثال الآتي:-

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
1	اشجع الطلاب على اخذ القرارات الخاصة بتسيير الدروس.		✓	

الباحث

مع الشكر والتقدير.....

علي مهدي عباس

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
1	اقترح خطط مستقبلية لتطوير العمل في المؤسسة التعليمية في الدورات والندوات.			
2	لدي رؤية مستقبلية للمؤسسة التعليمية ورسالتها ودورها في التنمية الشاملة.			
3	اجيد صياغة وتحديد الأهداف التعليمية والتربوية.			
4	اقترح الخطط للتعامل مع المواقف المختلفة والازمات.			
5	اجرب الافكار التربوية الجديدة واعرضها على الطلاب بطريقة علمية منظمة.			
6	اكتشف المهارات الكامنة لدى الطلاب واعمل على رفع مهارتهم الادراكية والفكرية.			
7	اشارك الزملاء في اللجان المختلفة للقيام بالأنشطة المدرسية المتنوعة.			
8	لدي دراية بالقوانين واللوائح المتعلقة بتنظيم عملي ولا اجد صعوبة في التعامل مع الكتب الرسمية.			
9	اوفق بين الحزم واللين عند ادارتي لنشاطات المدرسة المختلفة مع الكادر والطلاب.			
10	اتابع تنظيم السجلات المدرسية في مجال اختصاصي.			
11	اناقش الافكار مع ادارة المدرسة واتابع تنفيذها.			
12	لدي القدرة على التصرف اذا حدث خطأ اثناء اداء واجباتي.			
13	اراجع الجهات ذات العلاقة لإدارة النشاطات الرياضية والسفريات المدرسية.			
14	لا اتحرج من مقابلة اشخاص جدد والتعامل معهم.			
15	اشجع الاخرين على ابداء آرائهم.			

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
16	استطيع التعامل مع تقنيات التواصل الحديثة.			
17	استطيع السيطرة على ثباتي عند اختلاف وجهات النظر واوزن بين التحدث والاستماع الى الاخرين.			
18	لدي القدرة على التعبير عن مطالبتي بوضوح.			
19	اجيد استعمال حركات الجسد وتعابير الوجه عند التواصل مع الطلاب.			
20	استمع الى آراء زملائي وطلابي باهتمام.			
21	استخدم الطرق والاساليب التدريسية المناسبة لكل درس من خلال توظيف منهج البحث العلمي عند اداء مهام وظيفتي.			
22	استخدم المهارات الفنية الخاصة بالتواصل اللفظي وغير اللفظي مع الطلاب.			
23	اساعد الزملاء على تنمية انفسهم من النواحي الفنية المتعلقة بالطرق والاساليب التدريسية.			
24	امتلك المقدرة على ادارة جلسات الحوار والاجتماعات باستخدام الطرق والاساليب المناسبة.			
25	اساهم في الاشراف على جاهزية وسائل السلامة والامان في المدرسة.			
26	اعمل على توظيف التكنولوجيا السمعية والبصرية والمعلوماتية في العملية التعليمية.			
27	استخدم الاثارة والتشويق في عملية التدريس ليكون الدرس اكثر فاعلية.			
28	اغرس الاخلاق والقيم الحميدة في نفوس الطلبة.			
29	اعمل على تشجيع العمل التطوعي داخل وخارج المدرسة.			
30	اساهم في تدعيم العلاقة الايجابية بين الادارة المدرسية وزملائي في المدرسة.			

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
31	استخدم مبدا المناقشة الايجابية مع الطلاب في ادارتي لنشاطات الدروس.			
32	اهتم بأناقة مظهري وادعو الطلاب الى ذلك.			
33	استخدم اسلوب التعلم التعاوني لتنمية روح التعاون لدى الطلاب.			
34	اعمل على تطوير مستوى الطلاب بمختلف الوسائل.			
35	احفز الطالب الموهوب معنوياً ومادياً بالحديث والجوائز التشجيعية للبطولات وغيرها.			
36	اوجه طلابي على تطوير مهاراتهم من خلال استخدام وسائل التكنولوجيا.			
37	استخدم التكنولوجيا للاطلاع على الاساليب التدريسية لأطور من مهاراتي وادائي الوظيفي.			
38	اتبادل الافكار مع زملاء الاختصاص ونطورها للوصول الى افكار جديدة.			
39	اطور ادائي للعمل من خلال اطلاعي على التجارب التربوية الناجحة.			
40	اتبني وادعم الافكار الحديثة واشجع عليها.			
41	اجمع المعلومات اللازمة لتحديد المشكلات التي تواجهني.			
42	احيانا استعين بالزملاء لحل المشاكل التي تواجهني.			
43	اعمل على ايجاد البدائل المناسبة لمواجهة متطلبات العمل.			
44	استطيع ضبط انفعالاتي وعدم التسرع عند اتخاذ القرارات لحل المشكلات.			
45	امتك المقدرة على حسم الامور من خلال اقناع الاخرين.			
46	لأهداف التعليمية والتربوية دور في تسيري للعمل.			

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابدأ
47	اعرض الافكار على ادارة المدرسة واسعى الى تحقيقها.			
48	اعمل على تحديد المشكلات من خلال الامام بأسبابها.			

ملحق (11)

مقياس الكفايات الادائية بتعليماته وفقراته لعينة البناء



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراه

م / استبانة

عزيزي وزميلي مدرس التربية الرياضية المحترم:-

تحية طيبة

يضع الباحث هذه الاستبانة بين ايديكم، والتي تم اعدادها لقياس المتغيرات الخاصة بأطروحته، آملاً من حضراتكم الاجابة على ما فيها من فقرات بدقة؛ نظراً لما تتمتعون به من خبره ودراية في مجال تدريس مادة التربية الرياضية، ومن اجل الحصول على نتائج تخدم البحث العلمي.

❖ وفي ما يأتي بعض التعليمات التي لا بد من الاطلاع عليها قبل الاجابة على المقياس:-

1- لا داعي لذكر الاسم على الاستمارة؛ لان الاجابات ستكون سرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

2- الاجابة بدقة وصراحة وعلى اساس ما موجود في الواقع.

3- الاجابة على جميع الفقرات وعدم ترك أي فقرة.

4- عدم الاستعانة باي شخص للإجابة على الفقرات.

5- وضع علامة (✓) في الحقل الذي ستختاره وامام كل فقرة من الفقرات، وكما في

المثال الاتي:-

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابدأ
1	انفذ متطلبات الدرس وكما موجود في الخطة الموضوعة.		✓	

مع الشكر والتقدير.....

الباحث

علي مهدي عباس

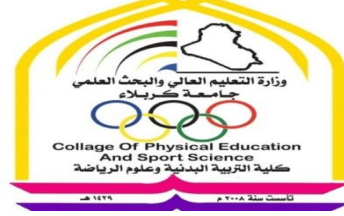
ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابدأ
1	عند اعداد الخطة استعين بمصادر التعلم التي تناسب كل درس.			
2	اراعي الفروق الفردية بين الطلاب عند اعداد الخطة.			
3	اقدر الوقت المناسب لكل نشاط داخل الخطة.			
4	اعمل على تنفيذ الخطط الشهرية بما يتناسب مع متطلبات ومحتوى الخطة السنوية.			
5	اخطط للأنشطة التي تلائم قدرات وقابليات الطلاب.			
6	امتلك القدرة على صياغة الأهداف سلوكياً بشكل صحيح.			
7	اخطط للأنشطة التعليمية في ضوء الامكانيات المتوفرة داخل المدرسة.			
8	اقوم بإعداد خطة بديلة مسبقاً لأي ظرف طارئ.			
9	اتمكن من اداء الشرح المناسب للمادة الدراسية المراد تعلمها.			
10	اراعي عوامل الامان والسلامة اثناء تنفيذ الدرس.			
11	استخدم اساليب ونماذج تدريسية تناسب الموقف التعليمي.			
12	امنح الطلبة فرصة الاكتشاف والتفكير اثناء تطبيق خطة الدرس.			
13	لدي المقدرة على عرض نموذج للمهارة المطلوب تعلمها.			
14	اربط المهارات المراد تعلمها بمهارات اخرى ومهارات سابقة.			
15	انظم الوقت بما يتلائم مع كل نشاط خلال الدرس وحسب تقسيم اجزاء الخطة.			
16	اشخص وبدقة نواحي القوة والضعف في عمليات التعلم لغرض			

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابدأ
	معالجتها.			
17	اكلف الطلاب بأنشطة تعزز التعلم الصفي في اطار المحتوى المطلوب.			
18	اعمل على اجراء التقويم الانبي للأداء المهاري من خلال التغذية الراجعة.			
19	اعمل على تقويم جميع جوانب شخصية الطالب.			
20	اوظف نتائج التقويم في تحسين عمليتي التعليم والتعلم.			
21	اثير دافعية الطلاب واجذب انتباههم نحو التعلم بوسائل متعددة.			
22	احافظ على النظام داخل الصف عند المواقف الحرجة.			
23	استعمل التشكيلات والتنظيمات التي تناسب الانشطة المراد تعلمها.			
24	اتبع الاساليب التربوية والابوية في التعامل مع الطلاب لإدارة الصف.			
25	اتجاهل في بعض الاحيان السلوك غير المناسب من قبل احد الطلاب واعالجه في ما بعد دون الاخلال بنظام الدرس.			
26	استعمل اساليب الثواب والعقاب لضبط الصف الدراسي.			
27	اتمكن من ممارسة المهارات المختلفة في الالعب الرياضية اذ انها من متطلبات المهنة.			
28	لدي المقدرة المهنية على التخطيط والقيادة والتوجيه لدرس التربية الرياضية.			
29	لدي خبرات تمكني من ممارسة مهنة تدريس التربية الرياضية.			

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابدأ
30	اتميز مهنياً من خلال اطلاعي على كل ما هو جديد في مجال تخصصي.			
31	تعمل الحلقات والدورات التدريبية التي يقيمها النشاط الرياضي على تطويري مهنيًا.			
32	امتلك المقدرة على التنوع في طرائق واساليب التدريس المختلفة.			
33	اجيد استعمال الوسائل السمعية والبصرية المرتبطة بالأنشطة المتعددة.			
34	اتعامل مع مشكلات الطلاب بسرية وارشدهم نحو الحلول.			
35	يساعدني الارشاد والنصح في بناء علاقات جيدة ومنتزنة مع زملاء العمل.			
36	يمكن ان ينمي الارشاد والتوجيه رؤية الطالب حول مستقبله.			
37	يساعد الارشاد والتوجيه الطلاب على التكيف مع زملائهم.			
38	يعمل الارشاد والتوجيه على تعديل سلوك الطلاب نحو الافضل وتعزيز ثقتهم بأنفسهم.			
39	يساعد الارشاد والتوجيه على رفع مستوى الطلاب العلمي والفكري.			
40	للمشرف دور في رفع مستوى الارشاد والتوجيه لدي.			
41	اعالج الظروف الغير متوقعة من خلال اعداد خطة مغايرة.			
42	اقسم وقت الانشطة بما يتلائم مع تقسيم اجزاء الخطة.			
43	استخدم وسائل مختلفة لاثير حماس الطلاب نحو التعلم.			

ملحق (12)

مقياس الاستغراق الوظيفي بتعليماته وفقراته لعينة البناء



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراه

م / استبانة

عزيزي وزميلي مدرس التربية الرياضية المحترم:-

تحية طيبة

يضع الباحث هذه الاستبانة بين ايديكم، والتي تم اعدادها لقياس المتغيرات الخاصة بأطروحته، آملاً من حضراتكم الاجابة على ما فيها من فقرات بدقة؛ نظراً لما تتمتعون به من خبره ودراية في مجال تدريس مادة التربية الرياضية، ومن اجل الحصول على نتائج تخدم البحث العلمي.

❖ وفي ما يأتي بعض التعليمات التي لا بد من الاطلاع عليها قبل الاجابة على المقياس:-

1- لا داعي لذكر الاسم على الاستمارة؛ لان الاجابات ستكون سرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

2- الاجابة بدقة وصراحة وعلى اساس ما موجود في الواقع.

3- الاجابة على جميع الفقرات وعدم ترك أي فقرة.

4- عدم الاستعانة باي شخص للإجابة على الفقرات.

5- وضع علامة (✓) في الحقل الذي ستختاره وامام كل فقرة من الفقرات، وكما في

المثال الاتي:-

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
1	ادرك ان للسلوك المتبع نتائج متوقعة.		✓	

مع الشكر والتقدير.....

الباحث

علي مهدي عباس

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
1	احرص على المشاركة في الدورات التطويرية والتدريبية.			
2	اقوم بعمل اجتماعات دورية لتطوير اداء الفرق الرياضية المختلفة.			
3	اساهم في توفير الحماية والامان للطلاب في السفرات المدرسية وغيرها من النشاطات.			
4	اقوم بدوري في الاحتفالات المدرسية ومراسيم رفع العلم بالشكل المطلوب.			
5	اوجه جهودي في تقديم افكار تخدم مصلحة المدرسة ودرسي التخصصي.			
6	استغرق في العمل دون الاحساس بالوقت.			
7	ارتدي الزي الرياضي واتفاعل مع طلابي في اداء المهارات الرياضية.			
8	تركيزي العالي بمتطلبات الاستغراق الوظيفي يسبب لي متاعب مع محيط العمل.			
9	حماسي باتجاه الاستغراق وظيفياً بشكل كبير يجعل مني شخصاً مثار انتباه الاخرين.			
10	اركز على اداء مهام وظيفتي اثناء العمل من خلال التنوع في المعارف عند تنفيذ الواجبات ضمن مسؤوليتي.			
11	افكر بمتطلبات العمل حتى بعد انتهاء وقت الدوام.			
12	المعرفة بقوانين الالعاب الرياضية تساهم في ادارتي للنشاطات المختلفة المرافقة لدروسي.			
13	اسعى الى تطوير مدركاتي في مختلف المجالات الرياضية وغير الرياضية.			
14	درايتي بمختلف المعارف الرياضية تجعلني مستغرق وظيفياً.			

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	أبداً
15	ادراكي لمهام وظيفتي تساعدني على الاستغراق الوظيفي.			
16	اهتم بنفسي بشكل جيد من اجل الاهتمام بعملي.			
17	يقدر الجميع مشاركاتي في انجاح الانشطة الرياضية والمدرسية.			
18	احس بالفرح عند تقدم مستوى الطلاب بأداء المهارات الرياضية.			
19	لدي المقدرة على التنسيق بين عملي وحياتي الخاصة.			
20	اشعر ان وظيفتي لها اهداف تعليمية وانسانية.			
21	اوفر شخصياً بعض التجهيزات الرياضية للمدرسة لإحساسي بالانتماء للمهنة.			
22	اشعر ان وظيفتي ممتعة وهذا يدفعني لإكمال مهامتي والابداع بعملي.			
23	اشعر بالفخر اتجاه وظيفتي كمدرس تربية رياضية.			
24	ترتبط حياتي الوظيفية بحياتي الاجتماعية وتؤثر عليها.			
25	اكتسب عادات وسلوكيات جديدة تكمل شخصيتي كمدرس.			
26	اتحكم بتصرفاتي داخل وخارج المدرسة لأنها جزء من رسالة وظيفتي.			
27	هناك نوع من التحدي في العمل لكثرة المسؤوليات المصاحبة لمادة درس التربية الرياضية.			
28	اعمل على اظهار السلوك الايجابي لدي واعززه.			
29	اتعامل مع الكادر المدرسي والطلاب بدرجة عالية من ضبط النفس.			
30	لا اعطي درسي لزملائي اخلاصاً لمهنتي.			
31	احافظ على الاجهزة والادوات الرياضية لأنها جزء من مسؤولياتي.			

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	أبداً
32	أشارك مع زملائي لسد احتياجات المدرسة.			
33	أرى أنه من الصعب فصل نفسي عن وظيفتي فهي جزء من حياتي.			
34	أحافظ على مشاعر الطلاب وأتعامل معهم بإحسان.			
35	أشعر بأن وقت الدرس يمر سريعاً لاندماجي مع العمل.			
36	أستغل خبراتي المعرفية والمهارية وأنقلها إلى الطلاب.			
37	أتحمل مسؤولياتي اتجاه أخلاق المهنة.			
38	يأخذ العمل جزءاً من تفكيري حتى بعد مغادرتي المدرسة.			
39	للوظيفة تأثير على حياتي العامة والخاصة.			
40	أرى أن جزءاً من مهامي الوظيفية والإنسانية هو الحفاظ على سلامة الطلاب.			

ملحق (13)

مقياس المهارات القيادية بتعليماته وفقراته بصورته النهائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراه

م / استبانة

عزيزي وزميلي مدرس التربية الرياضية المحترم:-

تحية طيبة

يضع الباحث هذه الاستبانة بين ايديكم، والتي تم اعدادها لقياس المتغيرات الخاصة بأطروحته، آملاً من حضراتكم الاجابة على ما فيها من فقرات بدقة؛ نظراً لما تتمتعون به من خبره ودراية في مجال تدريس مادة التربية الرياضية، ومن اجل الحصول على نتائج تخدم البحث العلمي.

❖ وفي ما يأتي بعض التعليمات التي لا بد من الاطلاع عليها قبل الاجابة على المقياس:-

1- لا داعي لذكر الاسم على الاستمارة؛ لان الاجابات ستكون سرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

2- الاجابة بدقة وصراحة وعلى اساس ما موجود في الواقع.

3- الاجابة على جميع الفقرات وعدم ترك أي فقرة.

4- عدم الاستعانة باي شخص للإجابة على الفقرات.

5- وضع علامة (✓) في الحقل الذي ستختاره وامام كل فقرة من الفقرات، وكما في

المثال الآتي:-

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
1	اشجع الطلاب على اخذ القرارات الخاصة بتسيير الدروس.		✓	

الباحث

مع الشكر والتقدير

علي مهدي عباس

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
1	اقترح خطط مستقبلية لتطوير العمل في المؤسسة التعليمية في الدورات والندوات.			
2	لدي رؤية مستقبلية للمؤسسة التعليمية ورسالتها ودورها في التنمية الشاملة.			
3	اجيد صياغة وتحديد الأهداف التعليمية والتربوية.			
4	اجرب الافكار التربوية الجديدة واعرضها على الطلاب بطريقة علمية منظمة.			
5	اكتشف المهارات الكامنة لدى الطلاب واعمل على رفع مهارتهم الادراكية والفكرية.			
6	اشارك الزملاء في اللجان المختلفة للقيام بالأنشطة المدرسية المتنوعة.			
7	اوفق بين الحزم واللين عند ادارتي لنشاطات المدرسة المختلفة مع الكادر والطلاب.			
8	اتابع تنظيم السجلات المدرسية في مجال اختصاصي.			
9	اناقش الافكار مع ادارة المدرسة واتابع تنفيذها.			
10	لدي القدرة على التصرف اذا حدث خطأ اثناء اداء واجباتي.			
11	لا اتخرج من مقابلة اشخاص جدد والتعامل معهم.			
12	استطيع التعامل مع تقنيات التواصل الحديثة.			
13	استطيع السيطرة على ثباتي عند اختلاف وجهات النظر ووازن بين التحدث والاستماع الى الاخرين.			
14	لدي القدرة على التعبير عن مطالبي بوضوح.			
15	اجيد استعمال حركات الجسد وتعابير الوجه عند التواصل مع الطلاب.			

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
16	استمع الى اراء زملائي وطلابي باهتمام.			
17	استخدم الطرق والاساليب التدريسية المناسبة لكل درس من خلال توظيف منهج البحث العلمي عند اداء مهام وظيفتي.			
18	اساعد الزملاء على تنمية انفسهم من النواحي الفنية المتعلقة بالطرق والاساليب التدريسية.			
19	امتلك المقدرة على ادارة جلسات الحوار والاجتماعات باستخدام الطرق والاساليب المناسبة.			
20	اساهم في الاشراف على جاهزية وسائل السلامة والامان في المدرسة.			
21	اعمل على توظيف التكنولوجيا السمعية والبصرية والمعلوماتية في العملية التعليمية.			
22	استخدم الاثارة والتشويق في عملية التدريس ليكون الدرس اكثر فاعلية.			
23	اغرس الاخلاق والقيم الحميدة في نفوس الطلبة.			
24	اعمل على تشجيع العمل التطوعي داخل وخارج المدرسة.			
25	استخدم مبدا المناقشة الايجابية مع الطلاب في ادارتي لنشاطات الدروس.			
26	اهتم بأناقة مظهري وادعو الطلاب الى ذلك.			
27	استخدم اسلوب التعلم التعاوني لتنمية روح التعاون لدى الطلاب.			
28	احفز الطالب الموهوب معنوياً ومادياً بالحديث والجوائز التشجيعية للبطولات وغيرها.			
29	اوجه طلابي على تطوير مهاراتهم من خلال استخدام وسائل التكنولوجيا.			
30	استخدم التكنولوجيا للاطلاع على الاساليب التدريسية لأطور من مهاراتي وادائي الوظيفي.			

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابدأ
31	اتبادل الافكار مع زملاء الاختصاص ونطورها للوصول الى افكار جديدة.			
32	اطور ادائي للعمل من خلال اطلاعي على التجارب التربوية الناجحة.			
33	اتبنى وادعم الافكار الحديثة واشجع عليها.			
34	اجمع المعلومات اللازمة لتحديد المشكلات التي تواجهني.			
35	احيانا استعين بالزملاء لحل المشاكل التي تواجهني.			
36	اعمل على ايجاد البدائل المناسبة لمواجهة متطلبات العمل.			
37	استطيع ضبط انفعالاتي وعدم التسرع عند اتخاذ القرارات لحل المشكلات.			
38	امتك المقدره على حسم الامور من خلال اقناع الاخرين.			

ملحق (14)

مقياس الكفايات الادائية بتعليماته وفقراته بصورته النهائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراه

م / استبانة

عزيزي وزميلي مدرس التربية الرياضية المحترم:-

تحية طيبة

يضع الباحث هذه الاستبانة بين ايديكم، والتي تم اعدادها لقياس المتغيرات الخاصة بأطروحته، آملاً من حضراتكم الاجابة على ما فيها من فقرات بدقة؛ نظراً لما تتمتعون به من خبره ودراية في مجال تدريس مادة التربية الرياضية، ومن اجل الحصول على نتائج تخدم البحث العلمي.

❖ وفي ما يأتي بعض التعليمات التي لا بد من الاطلاع عليها قبل الاجابة على المقياس:-

1- لا داعي لذكر الاسم على الاستمارة؛ لان الاجابات ستكون سرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

2- الاجابة بدقة وصراحة وعلى اساس ما موجود في الواقع.

3- الاجابة على جميع الفقرات وعدم ترك أي فقرة.

4- عدم الاستعانة باي شخص للإجابة على الفقرات.

5- وضع علامة (✓) في الحقل الذي ستختاره وامام كل فقرة من الفقرات، وكما في

المثال الاتي:-

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابدأ
1	انفذ متطلبات الدرس وكما موجود في الخطة الموضوعية.		✓	

مع الشكر والتقدير.....

الباحث

علي مهدي عباس

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابدأ
1	عند اعداد الخطة استعين بمصادر التعلم التي تناسب كل درس.			
2	اراعي الفروق الفردية بين الطلاب عند اعداد الخطة.			
3	اقدر الوقت المناسب لكل نشاط داخل الخطة.			
4	اعمل على تنفيذ الخطط الشهرية بما يتناسب مع متطلبات ومحتوى الخطة السنوية.			
5	اخطط للأنشطة التي تلائم قدرات وقابليات الطلاب.			
6	امتلك القدرة على صياغة الأهداف سلوكياً بشكل صحيح.			
7	اخطط للأنشطة التعليمية في ضوء الامكانيات المتوفرة داخل المدرسة.			
8	اقوم بإعداد خطة بديلة مسبقاً لأي ظرف طارئ.			
9	اتمكن من اداء الشرح المناسب للمادة الدراسية المراد تعلمها.			
10	اراعي عوامل الامان والسلامة اثناء تنفيذ الدرس.			
11	استخدم اساليب ونماذج تدريسية تناسب الموقف التعليمي.			
12	لدي المقدرة على عرض نموذج للمهارة المطلوب تعلمها.			
13	اربط المهارات المراد تعلمها بمهارات اخرى ومهارات سابقة.			
14	انظم الوقت بما يتلائم مع كل نشاط خلال الدرس وحسب تقسيم اجزاء الخطة.			
15	اشخص وبدقة نواحي القوة والضعف في عمليات التعلم لغرض معالجتها.			
16	اكلف الطلاب بأنشطة تعزز التعلم الصفي في اطار المحتوى			

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
	المطلوب.			
17	اعمل على اجراء التقويم الانبي للأداء المهاري من خلال التغذية الراجعة.			
18	اعمل على تقويم جميع جوانب شخصية الطالب.			
19	اوظف نتائج التقويم في تحسين عمليتي التعليم والتعلم.			
20	اثير دافعية الطلاب واجذب انتباههم نحو التعلم بوسائل متعددة.			
21	استعمل التشكيلات والتنظيمات التي تناسب الانشطة المراد تعلمها.			
22	اتبع الاساليب التربوية والابوية في التعامل مع الطلاب لإدارة الصف.			
23	اتجاهل في بعض الاحيان السلوك غير المناسب من قبل احد الطلاب واعالجه في ما بعد دون الاخلال بنظام الدرس.			
24	استعمل اساليب الثواب والعقاب لضبط الصف الدراسي.			
25	اتمكن من ممارسة المهارات المختلفة في الالعاب الرياضية اذ انها من متطلبات المهنة.			
26	لدي المقدرة المهنية على التخطيط والقيادة والتوجيه لدرس التربية الرياضية.			
27	لدي خبرات تمكني من ممارسة مهنة تدريس التربية الرياضية.			
28	اتميز مهنياً من خلال اطلاعي على كل ما هو جديد في مجال تخصصي.			
29	تعمل الحلقات والدورات التدريبية التي يقيمها النشاط الرياضي على تطويري مهنياً.			

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابدأ
30	اجيد استعمال الوسائل السمعية والبصرية المرتبطة بالأنشطة المتعددة.			
31	اتعامل مع مشكلات الطلاب بسرية وارشدهم نحو الحلول.			
32	يمكن ان ينمي الارشاد والتوجيه رؤية الطالب حول مستقبله.			
33	يساعد الارشاد والتوجيه الطلاب على التكيف مع زملائهم.			
34	يعمل الارشاد والتوجيه على تعديل سلوك الطلاب نحو الافضل وتعزيز ثقتهم بأنفسهم.			
35	يساعد الارشاد والتوجيه على رفع مستوى الطلاب العلمي والفكري.			
36	للمشرف دور في رفع مستوى الارشاد والتوجيه لدي.			

ملحق (15)

مقياس الاستغراق الوظيفي بتعليماته وفقراته بصورته النهائية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا / الدكتوراه

م / استبانة

عزيزي وزميلي مدرس التربية الرياضية المحترم:-

تحية طيبة

يضع الباحث هذه الاستبانة بين ايديكم، والتي تم اعدادها لقياس المتغيرات الخاصة بأطروحته، آملا من حضراتكم الاجابة على ما فيها من فقرات بدقة؛ نظراً لما تتمتعون به من خبره ودراية في مجال تدريس مادة التربية الرياضية، ومن اجل الحصول على نتائج تخدم البحث العلمي.

❖ وفي ما يأتي بعض التعليمات التي لا بد من الاطلاع عليها قبل الاجابة على المقياس:-

1- لا داعي لذكر الاسم على الاستمارة؛ لان الاجابات ستكون سرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

2- الاجابة بدقة وصراحة وعلى اساس ما موجود في الواقع.

3- الاجابة على جميع الفقرات وعدم ترك أي فقرة.

4- عدم الاستعانة باي شخص للإجابة على الفقرات.

5- وضع علامة (✓) في الحقل الذي ستختاره وامام كل فقرة من الفقرات، وكما في

المثال الاتي:-

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابدأ
1	ادرك ان للسلوك المتبع نتائج متوقعة.		✓	

مع الشكر والتقدير.....

الباحث

علي مهدي عباس

ت	الفقرات	دائماً	احياناً	ابداً
1	احرص على المشاركة في الدورات التطويرية والتدريبية.			
2	اساهم في توفير الحماية والامان للطلاب في السفرات المدرسية وغيرها من النشاطات.			
3	اقوم بدوري في الاحتفالات المدرسية ومراسيم رفع العلم بالشكل المطلوب.			
4	استغرق في العمل دون الاحساس بالوقت.			
5	ارتدي الزي الرياضي واتفاعل مع طلابي في اداء المهارات الرياضية.			
6	تركيزي العالي بمتطلبات الاستغراق الوظيفي يسبب لي متاعب مع محيط العمل.			
7	اركز على اداء مهام وظيفتي اثناء العمل من خلال التنوع في المعارف عند تنفيذ الواجبات ضمن مسؤوليتي.			
8	افكر بمتطلبات العمل حتى بعد انتهاء وقت الدوام.			
9	المعرفة بقوانين الالعاب الرياضية تساهم في ادارتي للنشاطات المختلفة المرافقة لدروسي.			
10	اسعى الى تطوير مدركاتي في مختلف المجالات الرياضية وغير الرياضية.			
11	درايتي بمختلف المعارف الرياضية تجعلني مستغرق وظيفياً.			
12	ادراكي لمهام وظيفتي تساعدني على الاستغراق الوظيفي.			
13	اهتم بنفسي بشكل جيد من اجل الاهتمام بعلمي.			
14	يقدر الجميع مشاركاتي في انجاح الانشطة الرياضية والمدرسية.			
15	احس بالفرح عند تقدم مستوى الطلاب باداء المهارات الرياضية.			
16	اشعر ان وظيفتي لها اهداف تعليمية وانشائية.			

ت	الفقرات	دائماً	أحياناً	أبداً
17	أوفر شخصياً بعض التجهيزات الرياضية للمدرسة لإحساسي بالانتماء للمهنة.			
18	أشعر أن وظيفتي ممتعة وهذا يدفعني لإكمال مهامتي والإبداع بعلمي.			
19	أشعر بالفخر اتجاه وظيفتي كمدرس تربية رياضية.			
20	ترتبط حياتي الوظيفية بحياتي الاجتماعية وتؤثر عليها.			
21	أكتسب عادات وسلوكيات جديدة تكمل شخصيتي كمدرس.			
22	أتحكم بتصرفاتي داخل وخارج المدرسة لأنها جزء من رسالة وظيفتي.			
23	هناك نوع من التحدي في العمل لكثرة المسؤوليات المصاحبة لمادة درس التربية الرياضية.			
24	أعمل على إظهار السلوك الإيجابي لدي وأعززه.			
25	أتعامل مع الكادر المدرسي والطلاب بدرجة عالية من ضبط النفس.			
26	لا أعطي درسي لزملائي إخلاصاً لمهنتي.			
27	أحافظ على الأجهزة والأدوات الرياضية لأنها جزء من مسؤولياتي.			
28	أرى أنه من الصعب فصل نفسي عن وظيفتي فهي جزء من حياتي.			
29	أحافظ على مشاعر الطلاب وأتعامل معهم بإحسان.			
30	أشعر بأن وقت الدرس يمر سريعاً لاندماجي مع العمل.			
31	أستغل خبراتي المعرفية والمهارية وأنقلها إلى الطلاب.			
32	أتحمل مسؤولياتي اتجاه أخلاق المهنة.			

C

involvement among physical education teachers in the General Directorate of Education Karbala Governorate, and the most important recommendations of the study were the adoption of standards that were built and applied to other samples, and the development of the capabilities of physical education teachers in leadership skills and performance competencies; Because of its positive impact on the work of the teacher of physical education, and work to provide a school environment in which the capabilities are available, which contribute to the performance of the teacher of physical education for his job duties, which increases his job involvement.

لجنة الترجمة وسلامة
المفظة الانكليزية

Abstract

Leadership skills in terms of performance competencies and job involvement among physical education teachers in the General Directorate of Education in Karbala Governorate

Researcher

Ali Mahdi Abbas

Supervisors

Prof. Dr. Amer Hussein Ali

2023

The aim of the research is to identify leadership skills in terms of performance competencies and functional involvement of physical education teachers in the General Directorate of Education of Karbala Governorate, and the nature of the correlation between them, in light of the multiple roles played by the physical education teacher in leadership, planning, implementation and evaluation, and the extent of integration and involvement of the physical education teacher in his profession. , and thus the extent to which the study variables relate to the function of teaching physical education. The researcher used the descriptive approach using the survey method and the correlational relationships, due to its suitability to the nature of the research. The research population included teachers of physical education in the General Directorate of Education of Karbala Governorate, who numbered (269) teachers distributed over the districts of Karbala Governorate. The most important conclusions of the research were the ability of the study measures that were built to measure the extent to which physical education teachers in the General Directorate of Education of Karbala governorate enjoy leadership skills, performance competencies, and job involvement, and there is a significant correlation between leadership skills, performance competencies, and job

C



Ministry of Higher Education & Scientific Research

University of Kerbala

College of Physical Education & Sport Science

**Leadership Skills In Terms of Performance
Competencies and Job Involvement Among
Physical Education Teachers In The General
Directorate of Education In Karbala Governorate**

Written By

Ali Mahdi Abbas

A Dissertation Submitted to the Council of the College of Physical Education
& Sport Science, University of Kerbala as Partial Fulfillment of the
Requirement of PhD Degree in Physical Education & Sport Science

Supervised by

Prof. Dr. Amer Hussein Ali

2023 AD / July

1444 AH / Dhu al-Hijjah