



## مجلة المستنصرية لعلوم الرياضة

<https://mjss.uomustansiriyah.edu.iq/index.php/mjss/index>



# بناء مقياس التوجيه الوظيفي لمدرّاء المدارس الثانوي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين.

محمد احمد رضا<sup>1</sup> سالم خلف فهد<sup>2</sup>  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة تكريت

تاريخ الاستلام: 2024/4/10

تاريخ القبول: 2024/4/23

تاريخ النشر: 2024/7/1

Creative Commons Attribution 4.0 International License



هذا العمل مرخص من قبل

**الملخص:**

**هدفت الدراسة إلى: \_**

1. بناء مقياس (التوجيه الوظيفي) لمدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين.
  2. التعرف على مستوى التوجيه الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين.
- وتكون مجتمع البحث الحالي من (353) مدرساً لمادة التربية الرياضية في المدارس الثانوية بمحافظة صلاح الدين للعام الدراسي (2023-2024)، حيث تم اختيارهم بطريقة عمدية ، وضمت عينة البناء (247) مدرساً للتربية الرياضية في محافظة صلاح الدين، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) ونسبة (70 %) من مجتمع البحث الكلي ، وتم استبعاد (22) مدرساً لعدم ورود استماراتهم وتمثل بنسبة (6,23%) ، لتكون عينة البناء متكونة من (225) مدرساً وزعت بالشكل التالي :
- (30) مدرساً تمثل عينة التطبيق الاستطلاعي وتمثل بنسبة (8,49%) من مجتمع البحث، و(195) مدرساً تمثل عينة البناء وتمثل بنسبة (55,24%) من مجتمع البحث ، وضمت عينة التطبيق: (106) مدرساً للتربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ونسبة (30,02 %) من مجتمع البحث الكلي .
- واستعمل الباحثان البيانات الإحصائية من خلال (الوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، والنسبة المئوية ، واختبار (t) لعينتين مستقلتين ، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون ، ومعامل ألفا كرونباخ ، ومعادلة المتوسط الفرضي.
- وتوصل الباحثان إلى عدد من الاستنتاجات أهمها:**

- 1- أن مدرّاء المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين يتمتعون بقدرة التأثير الايجابي في سلوكيات ملاكاتهم التدريسية وفقاً لما يمتلكونه من قدرات في التوجيه الوظيفي .
- 2- هناك تباين في مستوى استعداد مدرّاء المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين للقيام بواجباتهم الوظيفية من متابعة وتوجيه وظيفي لأداء مدرسي التربية الرياضية وتعزيزها بأواصر التواصل الفعال.

وفي ضوء الاستنتاجات توصل الباحثان إلى عدد من التوصيات أهمها:

- 1- تشجيع إدارات المدارس الثانوية على تبني أسس وابعاد التوجيه الوظيفي المعتمدة في هذه الدراسة لإدارة وقيادة مدارسهم وملاكاتهم وخاصة مدرسي التربية الرياضية لتنمية مستوى ادائهم الوظيفي وكفاءتهم المهنية
  - 2- تبني برامج توعوية وتنشيطية وتطويرية معدة من قبل المشرف الصديق الناقد لإدارات المدارس الثانوية لتنمية وتعزيز مستوى التوجيه الوظيفي لديهم لتنمية فاعلية اداء مدرسي التربية الرياضية الوظيفية والاجتماعية .
- الكلمات المفتاحية :** التوجيه الوظيفي ، مدرسي التربية الرياضية

## **Building a measure of career guidance for secondary school principals from the point of view of physical education teachers In Saladin Governorate**

Muhammad Ahmed Reda Dr. Salem Khalaf Fahad  
College Physical Education and Sports Science/ Tikrit Univer

### **Abstract**

The aimed of study:

- 1- Building a scale (career guidance) for physical education teachers in Salah al-Din Governorate.
2. Identifying the level of career guidance among physical education teachers in Salah al-Din Governorate.

The current research population consisted of (353) physical education teachers in secondary schools in Salah al-Din Governorate for the academic year (2023-2024), as they were chosen in a deliberate manner, and the construction sample included (247) physical education teachers in Salah al-Din Governorate, and they were chosen randomly. The simple (lottery) method represented (70%) of the total research population, and (22) teachers were excluded because their forms were not included, representing (6.23%), so that the construction sample consisted of (225) teachers, distributed as follows:

(30) teachers represent the exploratory application sample and represent (49.8%) of the research community, and (195) teachers represent the construction sample and represent (55.24%) of the research community. The application sample included: (106) physical education teachers. In Salah al-Din Governorate, with a percentage of (30.02%) of the total research community.

The researchers used statistical data through (arithmetic mean, standard deviation, percentage, t-test for two independent samples, Pearson's simple correlation coefficient, Cronbach's alpha coefficient, and the hypothesised mean equation).

The researchers reached a number of conclusions, the most important of which are:

1 -Secondary school principals in Salah al-Din Governorate have the ability to positively influence the behaviors of their teaching staff according to the capabilities they possess in career guidance.

2- There is a discrepancy in the level of readiness of secondary school principals in Salah al-Din Governorate to carry out their job duties, including follow-up and job guidance for the performance of physical education teachers and enhancing them through effective communication.

In light of the conclusions, the researchers reached a number of recommendations, the most important of which are:

1 -Encouraging secondary school administrations to adopt the foundations and dimensions of career guidance used in this study to manage and lead their schools and their staff, especially physical education teachers, to develop their level of job performance and professional competence.

2 -Adopting awareness, educational and development programs prepared by the critical friend supervisor of secondary school administrations to develop and enhance their level of career guidance to develop the effectiveness of the performance of physical and social education teachers.

**Key words:** career guidance, physical education teachers

## 1- المقدمة واهمية البحث:

### 1-1 التعريف بالبحث :

التوجيه الوظيفي وكيفية تقديمه يعد من المتغيرات الرئيسة وذات العلاقة المباشرة بنجاح ورفع قابليات العاملين في المؤسسات بشكل عام لكونها مبدأ اساسي لإدارة وحفز ورفع مستوى أدائهم والتي يجب ان يقترن بفكر قيادي تتسم بالمرونة التنظيمية والرؤية الاستراتيجية والتي تمكنه من احتواء جميع العاملين لديها بمختلف مسمياتهم الوظيفية والإدارية(علاء محمد سيد قندي.86).

وتسعى المؤسسات التربوية والتعليمية باستمرار الى تعزيز وتحسين مستوى أداء ملاكاتها الإدارية والتدريسية وزيادة قدرتهم المؤسسات لتعزيز فاعلية أدائهم الوظيفي من خلال التوجيه الوظيفي . وإن الارتقاء بمستوى درس التربية الرياضية وزيادة فاعليته وتحسين أدائه من الأمور الأساسية التي تسهم في تحسين مهاراته واستعداداته ومواهبه وقدراته من أجل أن يرتقي بمستوى طلابه وهنا يكون دور المدير

(الموجه) والذي هو موضوع الدراسة في توجيه وتعديل وتقويم سلوك عمل مدرسي التربية الرياضية في مدرسته من خلال ما يمتلكه من كفايات ادارية ومعرفية في تطوير كفاءتهم التربوية والتدريسية وتشجيعهم على تنمية مستوى أدائهم الوظيفي والعمل الصفي واللاصفي لتحقيق الاهداف المنشودة .

وعليه تكمن أهمية البحث من خلال تناول الباحثين لمتغير مهم هو التوجيه الوظيفي لمدرء المدارس الثانوية من خلال وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ، ويأمل الباحثان أن يؤدي هذا البحث من خلال النتائج والتوصيات التي سوف يتوصلان إليها إلى اتخاذ قرارات لتبني أسس التوجيه الوظيفي في المدارس وخاصة الثانوية منها مما ينعكس بشكل ايجابي على أداء مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ومدى فاعليتهم في مدارسهم باعتبارها مرتكز إداري لتطوير الاساليب الإدارية في ظل نظام اداري تمتلك القدرة على التعامل مع التحديات التي تواجهها ما وتحسن من مخرجاتها التربوية والتعليمية .

### 2-1 مشكلة البحث :

لاحظ الباحثان ان هناك تبايناً في مدى اهتمام بعض مدرء المدارس الثانوية بالتوجيه الوظيفي وأهميته للملاك المدرسي ولا سيما مدرسي التربية الرياضية وفق متطلبات بيئة تلك المدارس وتنوع مواردها المادية والبشرية الامر الذي انعكس على أداء مدرس التربية الرياضية وظيفياً ، لذا ارتأى الباحثان تقديم دراسة علمية تعطي تصورات دقيقة حول مستوى التوجيه الوظيفي لمدرء المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين .  
فعليه تكمن مشكلة البحث في التساؤل التالي :-

- ما هو مستوى تبني التوجيه الوظيفي من قبل إدارات المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين؟

### 3-1 أهداف البحث:

- 1- بناء مقياس (التوجيه الوظيفي) للإدارات المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين.
- 2- التعرف على مستوى التوجيه الوظيفي لدى إدارات المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين.

### 4-1 فرض البحث:

- تمتلك إدارات المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين مستواً متوسطاً من التوجيه الوظيفي .

**1-5 مجالات البحث :****1-5-1 المجال البشري :** مدرسو التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين .**1-5-2 المجال الزمني :** 2023/9/21 ولغاية 2024/3/1.**1-5-3 المجال المكاني :** المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين .**1-6 تعريف المصطلحات :**

- **التوجيه الوظيفي :** هو " تلك العملية المشتركة بين الإداريين والأفراد تبرهن على قدرة الاداري في كيفية توجيه سلوك الأفراد بقناعة ليعملوا بفعالية وكفاءة وأداء أفضل" ( زكريا مطلق الدوري وأسماء قحطان الدوري، 251).

**2 - منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:****1-2 منهجية البحث:**

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب (المسحي والعلاقات الارتباطية) لملاءمته طبيعة مشكلة البحث.

**2-2 مجتمع البحث وعيناته:****1-2-2 مجتمع البحث:**

تكون مجتمع البحث الحالي من (353) مدرساً لمادة التربية الرياضية في المدارس الثانوية بمحافظة صلاح الدين للعام الدراسي (2023-2024)، حيث تم اختيارهم بطريقة عمدية

**2-2-2 عينات البحث:****1-2-2-2 عينة البناء:**

اعتمد الباحثان على معادلة ( ستيفن ثامبسون ) في تحديد نسب، 8% نة البناء فعليه بلغ عدد عينة (247) مدرساً للتربية الرياضية في محافظة صلاح الدين، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) ونسبة (70 %) من مجتمع البحث الكلي ، وتم استبعاد (22) مدرسا لعدم ورود استماراتهم وتمثل بنسبة (6,23%) ، لتكون عينة البناء متكونة من (225) مدرساً وزعت بالشكل التالي :

(30) مدرساً تمثل عينة التطبيق الاستطلاعي وتمثل بنسبة (8,49%) من مجتمع البحث، و(195) مدرساً تمثل عينة البناء وتمثل بنسبة (55,24%) من مجتمع البحث.

**2-2-2-2 عينة التطبيق:**

حدد الباحثان عينة التطبيق بـ (106) مدرساً للتربية الرياضية في محافظة صلاح الدين وبنسبة (30,02% ) من مجتمع البحث الكلي، والجدول (1) يبين ذلك.

**2-3 وسائل جمع البيانات:**

وهي الوسيلة التي جمع الباحثان بواسطتها البيانات والتي استعملها الباحثان في بحثهما وهي:

- المقابلات الشخصية .
- الاستبانة .
- تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية العربية والأجنبية.
- الوسائل الإحصائية من خلال برنامج (SPSS).
- حاسبة الكترونية نوع (DELL) عدد (1).

**2-4 إجراءات البحث الميدانية :**

وللتوصل إلى أهداف البحث واسترشاداً بالإطار النظري المرجعي قام الباحثان ببناء مقياس (التوجيه الوظيفي) وكالاتي:

**2-5-1 بناء مقياس التوجيه الوظيفي:**

نظراً لعدم وجود أداة التوجيه الوظيفي لمدرّاء المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين قام الباحث ببناء مقياس للتوجيه الوظيفي .

**2-5-1-1 تحديد أبعاد مقياس التوجيه الوظيفي :**

من خلال اطلاع الباحثين على المصادر والمراجع في مجال الإدارة والتنظيم والإدارة الرياضية لم يجدوا دراسات تناولت أبعاداً لمقياس التوجيه الوظيفي ، وبهدف الشروع لتكوين أنموذج لأبعاد مقياس التوجيه الوظيفي ، قام الباحثان بإعداد استبانة لتحديد أبعاد مقياس التوجيه الوظيفي ومدى ملائمتها لميدان البحث ( العينة ) بالاستناد على الأدبيات الخاصة في مجال التوجيه وعرضها على السادة الخبراء للمدة من 2023/11/1 ولغاية 2023/11/15 لغرض معرفة آرائهم حول مدى صلاحية أبعاد المقياس ، والجدول (1) يبين ذلك :

جدول (1) أبعاد مقياس التوجيه الوظيفي ونسبة إتفاق السادة ذوي الاختصاص على صلاحيتها

| ت | الأبعاد                 | عدد الخبراء | الموافقون | النسبة المئوية | عدد الرافضين | النسبة المئوية |
|---|-------------------------|-------------|-----------|----------------|--------------|----------------|
| 1 | المتابعة الوظيفية       | 17          | 16        | 94,11%         | 1            | 5,88%          |
| 2 | الاتصال الوظيفي         | 17          | 15        | 88,23%         | 2            | 11,76%         |
| 3 | القيادة الإدارية        | 17          | 15        | 88,23%         | 2            | 11,76%         |
| 4 | البيئة الوظيفية المحيطة | 17          | 14        | 82,35%         | 3            | 17,64%         |
| 5 | التقويم الوظيفي         | 17          | 13        | 76,47%         | 4            | 23,52%         |
| 6 | التوجيه الفني           | 17          | 12        | 70,58%         | 5            | 29,41%         |
| 7 | الكفاءة التدريسية       | 17          | 10        | 58,89%         | 7            | 41,11%         |
| 8 | البيئة المجتمعية        | 17          | 7         | 41,17%         | 10           | 58,82%         |
| 9 | الإشراف التربوي         | 17          | 6         | 35,29%         | 11           | 64,70%         |

وبذلك حصلت الأبعاد على نسبة الاتفاق المطلوبة ( المتابعة الوظيفية ، والاتصال الوظيفي ، والقيادة الادارية ، والبيئة الوظيفية المحيطة ، والتقويم الوظيفي ) "إذ أشار (بلوم ، 1983) أنه يتم اعتماد نسبة (75%) فأكثر من آراء الخبراء" ( بنيامين بلوم وآخرون.126). لذا تم اعتماد هذه الأبعاد الخمسة وفق هذه النسبة لتكون الأبعاد الرئيسية لمقياس التوجيه الوظيفي .

### 2-1-5-2 صياغة عبارات مقياس التوجيه الوظيفي:

من خلال تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية المختصة في مجال التوجيه الوظيفي وإجراء المقابلات الشخصية مع ذوي الاختصاص ، تم إعداد استبانة لعبارات مقياس التوجيه الوظيفي بصيغتها الأولية ووزعت على ذوي الخبرة والاختصاص . وقام الباحثان بإعداد جدول يبين عدد عبارات أبعاد مقياس التوجيه الوظيفي وحسب الجدول (2)

جدول (2) عدد عبارات مقياس التوجيه الوظيفي وبصيغته الأولية

| ت | البعد                   | عدد العبارات |
|---|-------------------------|--------------|
| 1 | المتابعة الوظيفية       | 14           |
| 2 | الاتصال الوظيفي         | 12           |
| 3 | القيادة الإدارية        | 12           |
| 4 | البيئة الوظيفية المحيطة | 11           |
| 5 | التقويم الوظيفي         | 11           |

### 3-1-5-2 الصدق الظاهري لمقياس التوجيه الوظيفي :

يعد الصدق أهم شروط الاختبار الجيد (عبد المنعم أحمد جاسم الجنابي.86). ولغرض التعرف على صدق العبارات تم عرض المقياس بصيغته الأولية على السادة ذوي الخبرة والاختصاص ، ولمعرفة آرائهم في عبارات أبعاد مقياس التوجيه الوظيفي ومدى ملائمتها لقياس الظاهرة لدى مدراء المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين والجدول (3) يبين ذلك:

جدول (3) عبارات مقياس التوجيه الوظيفي ونسبة إتفاق آراء السادة ذوي الاختصاص حول صلاحيتها

| الأبعاد                 | العبارات | عدد الخبراء الكلي | عدد الموافقين | النسبة المئوية | عدد الراضين | النسبة المئوية |
|-------------------------|----------|-------------------|---------------|----------------|-------------|----------------|
| المتابعة الوظيفية       | 14-8-3   | 17                | 15            | %88,23         | 1           | %11,76         |
|                         | 10-9-5-2 | 17                | 14            | %82,35         | 3           | %17,64         |
|                         | 13-4     | 17                | 13            | %76,47         | 4           | %23,52         |
|                         | 11-7-1   | 17                | 9             | %52,94         | 8           | %47,05         |
|                         | 12-6     | 17                | 7             | 41,17          | 10          | %58,82         |
| الاتصال الوظيفي         | 7-1      | 17                | 16            | 94,11          | 1           | %5,88          |
|                         | 10-8-6   | 17                | 14            | %82,35         | 3           | %17,64         |
|                         | 11-3     | 17                | 13            | %76,47         | 4           | %23,52         |
|                         | 9-5-2    | 17                | 11            | %64,70         | 6           | %35,29         |
|                         | 4        | 17                | 10            | %58,82         | 7           | %41,17         |
| القيادة الإدارية        | 5-2      | 17                | 15            | %88,23         | 2           | %11,76         |
|                         | 7-6-1    | 17                | 14            | %82,35         | 3           | %17,64         |
|                         | 11-3     | 17                | 13            | %76,47         | 4           | %23,52         |
|                         | 9-8      | 17                | 9             | %52,94         | 8           | %47,05         |
|                         | 10-4     | 17                | 8             | %47,05         | 9           | %52,94         |
| البيئة الوظيفية المحيطة | 6-3-1    | 17                | 16            | %94,11         | 1           | %5,88          |
|                         | 12-9-5-2 | 17                | 14            | %82,35         | 3           | %17,64         |
|                         | 11-7     | 17                | 10            | %58,82         | 7           | 41,17          |
|                         | 10-8     | 17                | 7             | %41,17         | 10          | %58,82         |
|                         | 4        | 17                | 6             | %35,29         | 11          | %64,70         |
| التقويم الوظيفي         | 11-8-4-1 | 17                | 15            | %88,23         | 2           | %11,76         |
|                         | 7-6-3    | 17                | 13            | %76,47         | 4           | %23,52         |
|                         | 10-9-2   | 17                | 10            | %58,82         | 7           | %41,17         |
|                         | 12-5     | 17                | 9             | %52,94         | 8           | %47,05         |

وبذلك أصبح مقياس التوجيه الوظيفي بصورته الأولية يتكون من (37) عبارة .

### 3-5-1-4 مقياس التوجيه الوظيفي بصورته الأولية :

وبعد الخطوات والإجراءات الأنفة الذكر تم إدراج العبارات بصورة متسلسلة في استبيان من أجل إجراء التجربة الاستطلاعية وإيجاد الأسس العلمية لها .

### 3-5-1-5 التطبيق الاستطلاعي لعبارات مقياس التوجيه الوظيفي :

حددت عينة التطبيق الاستطلاعي بمدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين والبالغ عددهم (30) مدرساً مثلوا ما نسبته (8,49%) إذ يؤكد (النبهان) على الباحث قبل طباعة المقياس وإخراجه بصورته النهائية تطبيق عباراته على عينة صغيرة (موسى النبهان.185).

وقد قام الباحثان بإجراء التطبيق الاستطلاعي للمقياس بمساعدة فريق العمل المساعد بتاريخ 2023/ 12/6. للتعرف ما إذا كان هناك غموض في العبارات وتحديد الوقت اللازم للإجابة .

## 2-5-1-6 صدق البناء لمقياس التوجيه الوظيفي:

ويسمى أحياناً هذا النوع من الصدق بصدق التكوين الفرضي، "إذ يعد هذا النوع من الصدق المدى الذي يفسر به أداء الاختبار في ضوء بعض التكوينات الفرضية" (على سموم الفرطوسي وآخرون.196).

## 2-5-1-6-1 أسلوب القدرة التمييزية بالمجموعتين الطرفيتين:

"يقصد بقدرة التمييز للفقرة هو مدى قدرة عبارات المقياس على التمييز بين علامات المستويات العليا والدنيا للأفراد في الصفة التي يفسرها المقياس" (جعفر عبد كاظم المياحي.178). وهذا الأسلوب يعد من الأساليب المناسبة لتمييز الفقرات لأنها تميز بين الأفراد الذين يحصلون على درجات مرتفعة في السمة المقاسة عن الذين يحصلون على درجات منخفضة (علي حسين هاشم الزامل.54-55).

إذ تم تطبيق المقياس على عينة البناء البالغ عددها (195) مدرساً، وبتابع الخطوات الآتية:

جدول (4) قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) المحتسبة بين المجموعتين العليا والدنيا لعبارات مقياس التوجيه الوظيفي

| البعد             | تسلسل<br>العبارة | المجموعة العليا |                | المجموعة الدنيا |                | قيمة (ت) المحتسبة | الدلالة<br>Sig |
|-------------------|------------------|-----------------|----------------|-----------------|----------------|-------------------|----------------|
|                   |                  | س <sup>-</sup>  | ع <sup>±</sup> | س <sup>-</sup>  | ع <sup>±</sup> |                   |                |
| المتابعة الوظيفية | 1                | 4.943           | 1.065          | 3.546           | 1.214          | 5.521             | 0.000          |
|                   | 2                | 4.618           | 1.601          | 3.223           | 1.016          | 7.333             | 0.000          |
|                   | 3                | 3.786           | 0.746          | 3.077           | 0.532          | 4.317             | 0.000          |
|                   | 4                | 4.321           | 0.728          | 3.098           | 0.305          | 5.173             | 0.000          |
|                   | 5                | 3.922           | 1.081          | 3.054           | 1.016          | 12.057            | 0.000          |
|                   | 6                | 4.685           | 0.963          | 4.598           | 0.852          | 1.544             | 0.078          |
|                   | 7                | 5.012           | 0.994          | 4.998           | 0.477          | 6.716             | 0.002          |
|                   | 8                | 4.988           | 0.707          | 4.032           | 0.241          | 7.307             | 0.000          |
|                   | 9                | 4.602           | 0.949          | 3.233           | 0.401          | 4.054             | 0.003          |
| الاتصال الوظيفي   | تسلسل<br>العبارة | المجموعة العليا |                | المجموعة الدنيا |                | قيمة (ت) المحتسبة | الدلالة<br>Sig |
|                   |                  | س <sup>-</sup>  | ع <sup>±</sup> | س <sup>-</sup>  | ع <sup>±</sup> |                   |                |
|                   | 1                | 4.172           | 1.092          | 4.142           | 1.055          | 1.504             | 0.213          |
|                   | 2                | 4.088           | 1.088          | 3.071           | 1.092          | 6.206             | 0.002          |
|                   | 3                | 5.142           | 0.851          | 4.000           | 0.276          | 5.073             | 0.000          |
|                   | 4                | 3.654           | 0.416          | 3.597           | 0.187          | 0.664             | 0.391          |
|                   | 5                | 4.957           | 0.690          | 4.000           | 0.247          | 7.317             | 0.001          |
|                   | 6                | 4.733           | 0.173          | 3.680           | 0.587          | 8.822             | 0.000          |
| البعد             | تسلسل<br>العبارة | المجموعة العليا |                | المجموعة الدنيا |                | قيمة (ت) المحتسبة | الدلالة<br>Sig |
|                   |                  | س <sup>-</sup>  | ع <sup>±</sup> | س <sup>-</sup>  | ع <sup>±</sup> |                   |                |
|                   | 7                | 5.077           | 0.634          | 3.828           | 0.633          | 5.109             | 0.000          |

|                |                   |                 |       |                 |       |                  |                         |
|----------------|-------------------|-----------------|-------|-----------------|-------|------------------|-------------------------|
| 0.002          | 4.843             | 1.711           | 3.558 | 1.998           | 4.781 | 1                | القادة الإدارية         |
| 0.000          | 7.716             | 0.603           | 3.071 | 0.933           | 3.885 | 2                |                         |
| 0.001          | 4.745             | 0.678           | 3.929 | 0.863           | 5.000 | 3                |                         |
| 0.000          | 5.109             | 1.726           | 3.244 | 1.461           | 4.312 | 4                |                         |
| 0.001          | 6.307             | 3.147           | 3.022 | 1.281           | 3.970 | 5                |                         |
| 0.211          | 1.658             | 0.977           | 3.267 | 0.689           | 3.298 | 6                |                         |
| 0.000          | 6.048             | 1.515           | 2.733 | 1.961           | 3.987 | 7                |                         |
| الدلالة<br>Sig | قيمة (ت) المحتسبة | المجموعة الدنيا |       | المجموعة العليا |       | تسلسل<br>العبارة | البعد                   |
|                |                   | ع ±             | س -   | ع ±             | س -   |                  |                         |
| 0.003          | 3.453             | 1.101           | 3.432 | 1.546           | 4.688 | 1                | البيئة الوظيفية المحيطة |
| 0.000          | 7.157             | 1.228           | 3.000 | 1.181           | 3.867 | 2                |                         |
| 0.000          | 6.160             | 0.677           | 3.028 | 0.862           | 4.000 | 3                |                         |
| 0.000          | 8.761             | 0.987           | 3.078 | 1.081           | 3.890 | 4                |                         |
| 0.003          | 4.149             | 0.871           | 3.208 | 0.971           | 4.634 | 5                |                         |
| 0.214          | 1.079             | 1.621           | 2.604 | 0.755           | 2.647 | 6                |                         |
| 0.000          | 7.879             | 0.556           | 4.023 | 0.872           | 5.000 | 7                |                         |
| الدلالة<br>Sig | قيمة (ت) المحتسبة | المجموعة الدنيا |       | المجموعة العليا |       | تسلسل<br>العبارة | البعد                   |
|                |                   | ع ±             | س -   | ع ±             | س -   |                  |                         |
| 0.000          | 8.667             | 1.117           | 3.578 | 1.345           | 4.643 | 1                | التقويم الوظيفي         |
| 0.002          | 10.114            | 0.721           | 3.244 | 0.897           | 4.567 | 2                |                         |
| 0.000          | 8.157             | 0.623           | 2.023 | 0.754           | 3.798 | 3                |                         |
| 0.001          | 5.534             | 0.733           | 3.197 | 0.903           | 4.015 | 4                |                         |
| 0.077          | 1.335             | 0.432           | 3.791 | 0.163           | 3.897 | 5                |                         |
| 0.287          | 1.149             | 1.213           | 3.394 | 1.071           | 3.403 | 6                |                         |
| 0.000          | 8.782             | 0.388           | 2.021 | 1.689           | 3.272 | 7                |                         |

• درجة الحرية = ( 127 ) معنوي عند (Sig) > (0.05).

وعليه يتبين من الجدول (4) أن القيمة التائية المحتسبة لعبارات المقياس تراوحت بين (0,664- 12,057) وان بعض العبارات قد ميزت باتجاه سلبي مما يتطلب حذفها لعدم معنويتها واما بالنسبة لبقية العبارات فقد كانت قادرة على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا (أي إنها عبارات معنوية) حيث كان قيمة (T) معنوية ، وحيث كانت قيمتهما اصغر من (0.05) .

## 2-6-1-5-2 معامل الاتساق الداخلي للمقياس:

إذ يتم قياسه من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والمجموع الكلي للأبعاد ، الدرجة الكلية للمقياس (لإلى السيد فرحات.98)، وقد تم استعمال معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لتحقيق ذلك ، والجدول (5) يبين ذلك .

جدول (5) قيم معاملات الارتباط بين العبارة والبعد والقوة بالمقياس وقيمة الدلالة لعبارات مقياس التوجيه الوظيفي

| البعد                         | تسلسل العبارة | ارتباط العبارة بالبعد | الدلالة | ارتباط العبارة بالمقياس | الدلالة |
|-------------------------------|---------------|-----------------------|---------|-------------------------|---------|
| المتابعة<br>الوظيفية          | 1             | 0.865                 | 0.000   | 0.876                   | 0.000   |
|                               | 2             | 0.832                 | 0.000   | 0.977                   | 0.000   |
|                               | 3             | 0.966                 | 0.000   | 0.961                   | 0.000   |
|                               | 4             | 0.738                 | 0.000   | 0.611                   | 0.000   |
|                               | 5             | 0.745                 | 0.000   | 0.755                   | 0.000   |
|                               | 6             | حذفت بالتمييز         |         |                         |         |
|                               | 7             | 0.688                 | 0.000   | 0.641                   | 0.000   |
|                               | 8             | 0.976                 | 0.000   | 0.743                   | 0.000   |
|                               | 9             | 0.862                 | 0.000   | 0.670                   | 0.000   |
| الاتصال<br>الوظيفي            | 1             | حذفت بالتمييز         |         |                         |         |
|                               | 2             | 0.611                 | 0.000   | 0.648                   | 0.000   |
|                               | 3             | 0.892                 | 0.000   | 0.739                   | 0.000   |
|                               | 4             | حذفت بالتمييز         |         |                         |         |
|                               | 5             | 0.933                 | 0.000   | 0.891                   | 0.000   |
|                               | 6             | 0.147                 | 0.000   | 0.501                   | 0.000   |
|                               | 7             | 0.428                 | 0.000   | 0.729                   | 0.000   |
|                               | 1             | 0.735                 | 0.000   | 0.653                   | 0.000   |
|                               | 2             | 0.967                 | 0.000   | 0.902                   | 0.000   |
| القيادة<br>الادارية           | 3             | 0.622                 | 0.000   | 0.718                   | 0.000   |
|                               | 4             | 0.896                 | 0.000   | 0.728                   | 0.000   |
|                               | 5             | 0.6237                | 0.000   | 0.524                   | 0.000   |
|                               | 6             | حذفت بالتمييز         |         |                         |         |
|                               | 7             | 0.715                 | 0.000   | 0.625                   | 0.000   |
|                               | 1             | 0.766                 | 0.000   | 0.681                   | 0.000   |
|                               | 2             | 0.819                 | 0.000   | 0.854                   | 0.000   |
|                               | 3             | 0.689                 | 0.000   | 0.765                   | 0.000   |
|                               | 4             | 0.843                 | 0.000   | 0.777                   | 0.000   |
| البيئة<br>الوظيفية<br>المحيطة | 5             | 0.672                 | 0.000   | 0.617                   | 0.000   |
|                               | 6             | حذفت بالتمييز         |         |                         |         |
|                               | 7             | 0.633                 | 0.000   | 0.528                   | 0.000   |
|                               | 1             | 0.953                 | 0.000   | 0.911                   | 0.000   |
|                               | 2             | 0.904                 | 0.000   | 0.986                   | 0.000   |
|                               | 3             | 0.973                 | 0.000   | 0.902                   | 0.000   |
|                               | 4             | 0.892                 | 0.000   | 0.794                   | 0.000   |
|                               | 5             | حذفت بالتمييز         |         |                         |         |
|                               | 6             | حذفت بالتمييز         |         |                         |         |
| التقويم<br>الوظيفي            | 7             | 0.673                 | 0.000   | 0.622                   | 0.000   |

معنوي عند (Sig) > (0.05) .

**من الجدول (5) يتبين :** أن قيم معامل الارتباط بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0,501 – 0,986)، وقد أظهرت النتائج أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائية، وبعد التحليل الإحصائي أصبح المقياس بصيغته النهائية مكون من (30) عبارة.

### 2-6-1-3 ثبات مقياس التوجيه الوظيفي:

يقصد بثبات الاختبار " إتفاق الدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد في مرات الإجراء المختلفة أي إن درجات الاختبار لا تتأثر بتغيير العوامل والظروف الخارجية (علي حسين هاشم الزامل، 68). ولغرض إيجاد معامل الثبات استعمل الباحثان طريقتين لاستخراج معامل الثبات هما : (طريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية) وذلك لقناعة الباحثين بأن استخدام أكثر من طريقة لاستخراج الثبات يعزز سلامة الإجراءات ، والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6) ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لمعامل الثبات في مقياس التوجيه الوظيفي

| ت | الإحصائيات                 | القيم |
|---|----------------------------|-------|
| 1 | ألفا كرونباخ               | 0,987 |
| 2 | الارتباط بين نصفي الاختبار | 0,941 |
| 3 | الارتباط الكلي             | 0,969 |

### 2-6-1-7 وصف مقياس التوجيه الوظيفي بصورته النهائية:

بعد الإجراءات التي قام بها الباحثان فيما سبق، أصبح مقياس التوجيه الوظيفي في صيغته النهائية الملحق (1) الذي تم عرضه على ذوي الاختصاص ليتكون المقياس من (30) عبارة موزعاً على أبعاد المقياس الخمسة وهي:

- المتابعة الوظيفية (ثمان عبارات).
- الاتصال الوظيفي ( خمس عبارات).
- القيادة الادارية ( ست عبارات).
- البيئة الوظيفية المحيطة ( ست عبارات)
- التقويم الوظيفي ( خمس عبارات )

وإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (150) وأقل درجة يحصل عليها هي (30) وبمتوسط فرضي بلغ (90)، وتم إعادة توزيع العبارات بشكل عشوائي منتظم لتكون جاهزة للتطبيق على عينة التطبيق .

**2-7 التطبيق النهائي للمقياس :**

تم تطبيق مقياس (التوجيه الوظيفي) على عينة التطبيق والبالغ عددهم (106) مدرساً من مدرسي مادة التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ولمدة من (2024/1/2) ولغاية (2024/1/21) إذ قام الباحثان بتوزيع الاستمارات على مدرسي التربية الرياضية وتم شرح طريقة الإجابة على كل مقياس وذلك باختيار بديل من البدائل الخمسة التي تحدد الإجابة عن العبارة الواحدة ، إذ تم التأكيد عليهم بالإجابة عن جميع العبارات بدقة وعدم ترك أية عبارة من دون إجابة وعدم الاختيار لأكثر من بديل ، إذ تكون الإجابة عن استمارة كل مقياس نفسه ثم تجمع الاستمارات منهم .

**2-8 الوسائل الإحصائية**

- الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- النسبة المئوية .
- إختبار (ت) لعينتين مستقلتين .
- معامل الارتباط البسيط بيرسون .
- معامل ألفا كرونباخ .

**3- عرض النتائج ومناقشتها:**

سيقوم الباحثان بالتحقق من فرضية البحث وكما يأتي :

**3-1 يمتلك مدرسو التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين مستواً "متوسطاً" من (التوجيه الوظيفي)**

جدول (7) الأوساط الحسابية والانحراف المعيارية والنسبة المئوية والمستويات لمقياس (التوجيه الوظيفي)

| المتغيرات       | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | المستوى |
|-----------------|---------------|-------------------|----------------|---------|
| التوجيه الوظيفي | 81.146        | 8.513             | 62.92%         | متوسط   |

يبين الجدول (7) أن متغير (التوجيه الوظيفي) قد جاء بمستوى (متوسط) بنسبة مئوية للأهمية النسبية بلغت ( 62,92 % ) وهذه النتيجة تتفق مع فرضية البحث ، والتي افترضت امتلاك مدراء المدارس الثانوية مستواً متوسطاً من التوجيه الوظيفي ، ويعزو الباحثان هذه النتيجة لمتغير ( التوجيه الوظيفي ) من خلال أبعاده الخمسة الى أن مدراء المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين يمتلكون القدرة على التأثير الايجابي في سلوكيات ملاكاتهم التدريسية والقدرة على الكشف عن المشكلات الوظيفية التي تحدث في بيئة المدرسة وخاصة درس التربية الرياضية ومعالجتها بطرق ابتكارية باشرارهم من الملاك المدرسي ومع اولياء امور

الطلبة والتكيف والانسجام مع التحديات والتغييرات الوظيفية والادارية التي تواجههم من خلال تحديد وتشخيص الاخطاء والتحديات التي تواجه عمل مدرسي التربية الرياضية في مدارسهم والعمل على معالجتها وتصحيح مسار الاداء الوظيفي وتقويمه بالتعاون مع المشرف الاختصاصي لدرس التربية الرياضية والمشرف الصديق الناقد للمدرسة وترجمة ملاحظاتهم الى معلومات وتوجيهات وفق عملية اتصال فعالة تقدم وفق اسس التغذية الراجعة بأسلوب سلس ولغة مفهومة ومحفزة للأداء لخلق مناخ اداري وتنظيمي صحي وآمن داخل بيئة المدرسة داعم للتنمية المهنية لكافة الدروس وساعي لتحقيق الشراكة المجتمعية مع المجتمع المحلي المحيط ببيئة المدرسة لتنمية الولاء الوظيفي لدى ملاكه التدريسي ، لتحقيق اهداف درس التربية الرياضية من خلال متابعتهم المستمرة للخطة السنوية والشهرية لهذا الدرس وما تم اقامته من نشاطات صفية ولاصفية وفق منهج مديرية النشاط الرياضي والمدرسي في المديرية العامة لتربية صلاح الدين ، لتكون بذلك قادرة على ترجمة الخطط الاستراتيجية للمدرسة إلى خطط تفصيلية على وفق نتائج التقييم لإدارة المدرسة بنمط قيادي يمتلك المرونة التنظيمية في ادائه الاداري ومعزز للعمل بروح الفريق الواحد من خلال اشراك ملاكهم في الرأي واتخاذ القرارات الادارية والوظيفية وتفعيل دور اللجان المدرسية وخاصة لمدرسي التربية الرياضية للتوظيف والاستثمار السليم المتكامل لقدراتهم والتي تسهم في تطوير العملية التربوية والتدريسية بصورة صحيحة للارتقاء الى مستوى الابداع في ادائهم تنظيمياً .

ويذكر ( رعد ، 2023 ) بهذا الخصوص بان النهج الاداري المرن تعكس إمكانية ادارة المؤسسات التعليمية وقدرتها على مواكبة مختلف المتغيرات والتحديات المستجدة التي تقع في محيطها ويُمكنها من خلق بيئة تنظيمية منسجمة متوافقة لتحسين مخرجاتها التربوية والتعليمية من خلال التوظيف الامثل لقدرات ملاكاتها الوظيفية المثلى والتي تعينهم وتنمي قدرتهم الوظيفية في مدارسهم (رعد جعفر عزيز.15).

#### 4 – الاستنتاجات والتوصيات

##### 4-1 الاستنتاجات

في ضوء نتائج البحث الذي توصل إليه الباحثان استنتجا الآتي :-

- 1- أن مدراء المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين يتمتعون بقدرة التأثير الايجابي في سلوكيات ملاكاتهم التدريسية وفقا لما يمتلكونه من قدرات في التوجيه الوظيفي .

2- هناك تباين في مستوى استعداد مدراء المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين للقيام بواجباتهم الوظيفية من متابعة وتوجيه وظيفي لأداء مدرسي التربية الرياضية وتعزيزها بأواصر التواصل الفعال.

3- امتلاك مدراء المدارس الثانوية القدرة على ترجمة توجيهات وتعليمات المشرف الاختصاصي لدرس التربية الرياضية والمشرف الصديق الناقد للمدرسة الى معلومات وظيفية تقدم وفق عملية اتصال مرنة لتصحيح مسار الاداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية .

4- أن مدراء المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين يمتلكون القدرة على التقويم المهني والموضوعي لملاكاتهم التدريسية بالاستناد الى معايير التقييم الخارجي بأسس موضوعية وشفافة والاستفادة بشكل ملحوظ من نتائج تلك التقويم بتطوير الاداء الاداري والتنظيمي في تلك المدارس .

## 2-4 التوصيات

### يوصي الباحثان بما يأتي: -

- 1- تشجيع إدارات المدارس الثانوية على تبني أسس وابعاد التوجيه الوظيفي المعتمدة في هذه الدراسة لإدارة وقيادة مدارسهم وملاكاتهم وخاصة مدرسي التربية الرياضية لتنمية مستوى ادائهم الوظيفي وكفائتهم المهنية
- 2- تبني برامج توعوية وتنقيفية وتطويرية معدة من قبل المشرف الصديق الناقد لإدارات المدارس الثانوية لتنمية وتعزيز مستوى التوجيه الوظيفي لديهم لتنمية فاعلية اداء مدرسي التربية الرياضية الوظيفية والاجتماعية .
- 3- تفعيل نظام اتصالات نشطة وفعالة وعلى مستوى جميع ملاكات المدرسة الادارية والتدريسية والتي تسهم في تنمية مهاراتهم وقدراتهم الوظيفية .
- 4- اعتماد عمليات البحث والتطوير والتقييم القائم على أسس ومعايير علمية ممنهجة للتنمية الادارية والتنظيمية لمستوى القيادة الادارية لمدراء المدارس الثانوية والارتقاء بمستوى أداء مدرسي التربية الرياضية وظيفياً .

## المصادر :

- بنيامين بلوم وآخرون ؛ تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة: محمد أمين المفتي وآخرون : (القاهرة ، دار ماكروهيل ، 1983) .
- جعفر عبد كاظم المياحي ؛ القياس والتقويم التربوي ، ط1: (عمان، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، 2011) .
- رعد جعفر عزيز ؛ دور المرونة التنظيمية في تعزيز الإبداع التنظيمي وفق منظور القيادة الابتكارية لمدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين: (رسالة ماجستير غير منشورة ، لبنان ، جامعة الجنان / كلية التربية ، 2023 ) .
- عبد المنعم أحمد جاسم الجنابي ؛ أساسيات القياس والاختبار في التربية الرياضية ط1 : (القاهرة مركز الكتاب للنشر، 2019) .
- علاء محمد سيد قنديل ؛ القيادة الادارية وإدارة الابتكار : ( عمان ، دار الفكر للنشر ، 2009 ) .
- على سموم الفرطوسي وآخرون؛ القياس والاختبار والتقويم الرياضي: (دار الكتب والوثائق، العراق، 2015) .
- علي حسين هاشم الزامل؛ بناء تقنين المقاييس النفسية : (بغداد، دار الكتب والوثائق، 2017).
- ليلي السيد فرحات؛ القياس والاختبار، ط1: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2006).
- موسى النبهان؛ أساسيات القياس في العلوم السلوكية ، ط1: (عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2004).