



## شفافية العمل الوظيفي للمشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي لمديريات تربية بغداد

مهند نجف حبيب  
مديرية تربية ديالى

تاريخ الاستلام : 2025/11/ 2

تاريخ القبول: 2025/12/ 24

تاريخ النشر: 2026/4/1



هذا العمل مرخص من قبل  
ملخص البحث

تعد شفافية العمل الوظيفي من المرتكزات الأساسية للإدارة الاعمال الحديثة لما لها من دور فاعل في تعزيز النزاهة والمساءلة وتحسين جودة الأداء المؤسسي ولاسيما في المؤسسات التربوية التي تتطلب وضوحا في الإجراءات وعدالة في اتخاذ القرارات وفي ظل التطورات الإدارية المتسارعة والتحديات التي تواجه مديريات التربية في بغداد أصبحت الحاجة ملحة إلى تبني ممارسات إدارية قائمة على الوضوح وتبادل المعلومات والالتزام بالمعايير المهنية بما يساهم في بناء الثقة بين المشرفين الفنيين ومدرسي التربية الرياضية والإدارات المدرسية ويعد المشرفون الفنيون حلقة الوصل الرئيسة بين الإدارة التربوية ومعلمي درس التربية الرياضية اما مشكلة البحث ما واقع شفافية العمل الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي لمديريات تربية بغداد من وجهة نظرهم ؟ اما هدف البحث التعرف على واقع شفافية العمل الوظيفي للمشرفين الفنيين التربية الرياضية المديريات تربية بغداد الكرخ - الرصافة من وجهة نظرهم، اما مجالات البحث فهي المجال البشري : المشرفين الفنيين العاملين في مديريات تربية بغداد الكرخ -الرصافة المجال الزمني 4/9/2024-19/11/2024 المجال المكاني : مديريات التربية في محافظة بغداد ( الكرخ - الرصافة) قام الباحث بتحديد مجتمع البحث من خلال الحصر الشامل للمشرفين الفنيين التربية الرياضية ومن العاملين في المديريات العامة لتربية بغداد الكرخ - الرصافة ( حيث تم حصر المجتمع الكلي (200) مشرف فني ومن المستمترين في الدوام الرسمي لغاية الآن حيث قام الباحث بتحديد مجتمع البحث جميعها كعينة للبحث الحالي ومن ثم قام بتقسيم العينة على (3) مجموعات (عينات) (استطلاعية ثبات تطبيق )

# Transparency in the Job Performance of Technical Supervisors in the Sports and School Activity Departments of Baghdad's Education Directorates

Muhammad Najaf Habib  
Diyala Education Directorate  
[mohnednajef@gmail.com](mailto:mohnednajef@gmail.com)

## Abstract

Transparency in job performance is one of the fundamental pillars of modern business management, given its active role in promoting integrity and accountability and improving the quality of institutional performance, especially in educational institutions that require clarity in procedures and fairness in decision-making. In light of the rapid administrative developments and challenges facing the education directorates in Baghdad, the need has become urgent to adopt administrative practices based on clarity, information exchange, and commitment to professional standards, which contributes to building trust between technical supervisors, physical education teachers, and school administrations. Technical supervisors are the main link between the educational administration and physical education teachers. The research problem is that what is the reality of job performance transparency among technical supervisors in the sports and school activity departments of the Baghdad education directorates from their point of view? The aim of the research is to identify the reality of transparency in the job work of the technical supervisors of physical education in the Baghdad Al-Karkh and Al-Rusafa education directorates from their point of view. The research areas are that the human area: technical supervisors working in the Baghdad Al-Karkh and Al-Rusafa education directorates; the time area: 11/19/2024-9/4/2024; the spatial area: education directorates in Baghdad Governorate (Al-Karkh and Al-Rusafa). The researcher defined the research population through a comprehensive survey of the technical supervisors of physical education working in the general directorates of Baghdad Al-Karkh and Al-Rusafa education. The total population was (200) technical supervisors who are continuing in official work until now. The researcher defined the entire research population as the sample for the current research and then divided the sample into (3) groups (samples) (exploratory, reliability, application).

**1.1 المقدمة وأهمية البحث:**

تعد شفافية العمل الوظيفي من المرتكزات الأساسية للإدارة الاعمال الحديثة لما لها من دور فاعل في تعزيز النزاهة والمساءلة وتحسين جودة الأداء المؤسسي ولاسيما في المؤسسات التربوية التي تتطلب وضوحا في الإجراءات وعدالة في اتخاذ القرارات وفي ظل التطورات الإدارية المتسارعة والتحديات التي تواجه مديريات التربية في بغداد أصبحت الحاجة ملحة إلى تبني ممارسات إدارية قائمة على الوضوح وتبادل المعلومات والالتزام بالمعايير المهنية بما يسهم في بناء الثقة بين المشرفين الفنيين ومدرسي التربية الرياضية والإدارات المدرسية إلا أن الواقع العملي يشير إلى وجود تفاوت في مستوى تطبيق الشفافية الوظيفية الأمر الذي قد ينعكس سلباً على كفاءة الأداء ومستوى التنسيق وفاعلية الأنشطة الرياضية والمدرسية يعد موضوع شفافية العمل الوظيفي من الموضوعات الحيوية والمهمة لما له من دور فاعل في إكساب المشرفين الفنيين القيم التنظيمية والمبادئ الإدارية الإشرافية التي تسهم في تعزيز العدالة التنظيمية وتحقيق الوضوح الإداري وترسيخ المصداقية الوظيفية في أدائهم للمهام الإدارية الموكلة إليهم ويعد المشرفون الفنيون حلقة الوصل الرئيسة بين الإدارة التربوية ومعلمي درس التربية الرياضية إذ إن مستوى الشفافية الوظيفية الذي يمتلكونه ينعكس بصورة مباشرة على جودة العملية التعليمية لمادة التربية الرياضية وتشير الشفافية الوظيفية إلى درجة الوضوح والنزاهة في اتخاذ القرارات الإدارية المهمة، ومدى توفير المعلومات المرتبطة بالعمل الإشرافي بصورة واضحة وصريحة، فضلاً عن التعامل بمصداقية وشفافية مع جميع الأطراف ذات العلاقة، من خلال المشاركة العادلة والمنصفة للمعلومات بين العاملين، وتطبيق القوانين والأنظمة الإدارية بشكل موحد، والالتزام بمبدأ المساءلة وأخلاقيات المهنة على نحو سليم، بما يسهم في تحقيق بيئة عمل تتسم بالشفافية.

وتبرز أهمية الشفافية بشكل خاص في عمل المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي إذ تقع على عاتقهم مسؤوليات متعددة تتعلق بالتخطيط والتنظيم والمتابعة والتقويم فضلاً عن الإشراف على تنفيذ البرامج والأنشطة الرياضية المدرسية بما يحقق الأهداف التربوية المنشودة وكذلك تتبع أهمية دراسة شفافية العمل الوظيفي للمشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي لمديريات تربية بغداد، للكشف عن واقعها وتشخيص جوانب القوة والضعف فيها

**2.1 مشكلة البحث:**

تعد شفافية العمل الوظيفي من الركائز الأساسية التي تسهم في تحسين كفاءة الأداء الإداري والإشرافي ولاسيما في المؤسسات التربوية التي تعتمد على وضوح الإجراءات وعدالة القرارات وبناء الثقة بين أطراف العملية التعليمية ويؤدي المشرفون الفنيون في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي دوراً محورياً في الإشراف على تنفيذ البرامج والأنشطة الرياضية والتنسيق بين مديريات التربية والمدارس ومعلمي التربية الرياضية الأمر الذي يجعل مستوى الشفافية الوظيفية لديهم عاملاً مؤثراً في جودة الأداء الإشرافي وفاعلية العملية التعليمية.

حدد الباحث مشكلة البحث الحالي من خلال السؤال التالي : ما واقع شفافية العمل الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي لمديريات تربية بغداد من وجهة نظرهم ؟

**3.1 هدف البحث:**

- التعرف على واقع شفافية العمل الوظيفي للمشرفين الفنيين التربية الرياضية لمديريات تربية بغداد الكرخ - الرصافة من وجهة نظرهم.

- إعداد مقياس شفافية العمل الوظيفي للمشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي لمديريات تربية بغداد.

- والتعرف على واقع شفافية العمل الوظيفي للمشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي لمديريات تربية بغداد.

#### 4.1 مجالات البحث

- المجال البشري : المشرفين الفنيين العاملين في مديريات تربية بغداد الكرخ –الرصافة )

- المجال الزمني 4/9/2024-19/11/2024

- المجال المكاني : مديريات التربية في محافظة بغداد ( الكرخ – الرصافة )

#### 2 اجراءات البحث الميدانية:

##### 1.2 منهج البحث:

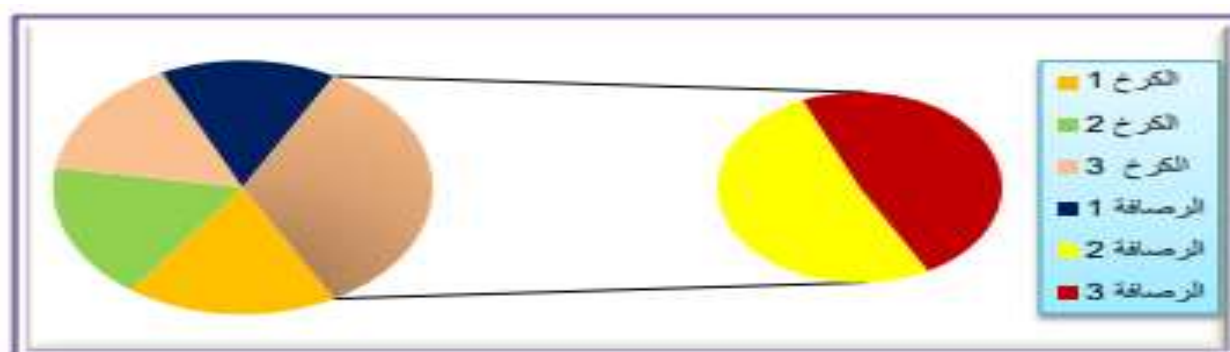
من اجل لحل مشكلة البحث الحالي والتحقق من هدفة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي (1).

##### 2.2 مجتمع وعينة البحث:

قام الباحث بتحديد مجتمع البحث من خلال الحصر الشامل للمشرفين الفنيين التربية الرياضية ومن العاملين في المديريات العامة التربية بغداد الكرخ - الرصافة ) حيث تم حصر المجتمع الكلي (200) مشرف فني ومن المستمرين في الدوام الرسمي لغاية الآن حيث قام الباحث بتحديد مجتمع البحث جميعها كعينة للبحث الحالي ومن ثم قام بتقسيم العينة على (3) مجموعات (عينات) (استطلاعية ثبات, تطبيق ) وقد تم تحديد عدد العينة ونسبتها المئوية كما في الجدول (1) والمخطط . (1)

#### جدول (1) يبين توزيع مجتمع البحث من المشرفين الفنيين في مديريات تربية بغداد ( الكرخ – الرصافة )

ت	المديريات	المشرفين الفنيين	العينة الاستطلاعية	النسبة المئوية	عينة الثبات	النسبة المئوية	العينة الرئيسية	النسبة المئوية
1.	الكرخ 1	36	4	%11.1	4	%11.1	28	%77.7
2.	الكرخ 2	35	4	%11.4	4	%11.4	27	%77.1
3.	الكرخ 3	31	4	%12.9	4	%12.9	23	%74.1
4.	الرصافة 1	30	4	%13.3	4	%13.3	22	%73.3
5.	الرصافة 2	35	4	%11.4	4	%11.4	27	%77.1
6.	الرصافة 3	33	4	%12.1	4	%12.1	25	%75.7
	المجموع	200	24	%12	24	%12	152	%76
	النسبة المئوية	%100						



## 3.2 اداة قياس الاداء:

قام الباحث بأعداد استبانة (شفافية العمل الوظيفي) وفقا للاطلاع على الدراسات السابقة ذان العلاقة وقد حدد الباحث (3) مجالات مهمة تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية ملحق (1) حيث ابد جميع الخبراء قبولهم للمجالات المطروحة من قبل الباحث ومن ثم قام الباحث بصياغة عبارات ثلاث المجال ومشكلة البحث الحالي وكما في جدول (2) حيث تم صياغة (24) عبارة تم الاتفاق على (19) عبارة صالحة للاستبانة .

## جدول (2) يبين صلاحية وعدم صلاحية عبارات استبانة شفافية العمل الوظيفي

ت	عبارات شفافية العمل الوظيفي	الخبراء		مقبولية العبارة
		لا يصلح	يصلح	
شفافية العمل مع زملاء العمل				
1.	دائما ما اقوم بتوطيد العلاقات الايجابية مع زملائي في المديرية	0	7	مقبولة
2.	دائما ما اقوم بمساعدة زملائي في العمل بجميع الاوقات	1	6	مقبول
3.	اعمل عن البحث عن العلاقات الايجابية والتي تساعد على تكون بيئة صحية داخل المديرية	0	7	مقبولة
4.	اعمل على تقديم المساعدة من خلال المشاركة مع الزملاء في العمل	1	6	مقبول
5.	دائما ما ابتعد عن النميمة على زملائي في العمل في المديرية	2	5	غير مقبولة
6.	اكون سند وقوة لزملائي في العمل خاصة عندما يقعون في المشاكل	0	7	مقبولة
7.	دائما ما ابتعد عن النقل للكلام والاكاذيب والافتراءات بين زملائي من اجل خلق المشاكل	1	6	مقبول
8.	دائما ما اكون وسيط بين زملائي المتخاصمين من اجل تقريب وجهات النظر واصلاح البين	0	7	مقبولة
التعامل الشفاف مع متطلبات ومخرجات العمل				
1.	دائما ما استخدم الاساليب الحديثة في التعامل مع المتطلبات وتأدية الواجبات الادارية المكلف بها	0	7	مقبولة
2.	اعمل على استخدام الوقت المطلوب مني بالشكل الصحيح والامثل واستثمره بشكل كبير ودقيق	1	6	مقبول
3.	دائما ما اعلم على اكمال العمل المكلف من قبل المدير في المديرية بشكل طبيعي دون تأخير وبموضوعية تامة	3	4	غير مقبولة
4.	اعمل الواجبات المكلف بها بشك تنفيذي صحيح على تنفيذ ما يطلب مني بكل حذافيره	2	5	غير مقبولة
5.	اعمل دون تكاسل بتأدية الواجبات المكلف بها عندما يطلب مني مديري تأدية بعض الواجبات الادارية	0	7	مقبولة
6.	اعمل على الالتزام بكافة المعايير الاخلاقية المهنية للمهنة ولا اقوم بالتجاوز عليها بشكل معتمد	1	6	مقبول
7.	دائما ما ابحت عن افضل السبل لتطوير العمل الاداري من خلال اختصار الوقت في العمل المطلوب تنفيذه	2	5	غير مقبولة
8.	دائما ما ابتعد عن التغيب عن العمل والالتزام بالدوام الرسمي بشكل كبير	0	7	مقبولة
التعامل الشفاف مع مدراء العمل				
1	دائما ما التزم بأدبيات العمل الوظيفي داخل المديرية عندما اتكلم مع رؤوسينا	1	6	مقبول
2	دائما ما تعامل مع مسؤولين في المديرية بكل تقدير واحترام	0	7	مقبولة
3	اعمل على تنفيذ الطلبات التي يكلفني بها مديري في المديرية	0	7	مقبولة
4	لدى مديري شخصية الحنكة والشخصية القوية التي تؤهله الى قيادة الصحيحة للمديرية التي اعلم بها	1	6	مقبول

5	يمتلك مديري القدرة على تقبل الافكار الجديدة والبناء التي تساعد في تطوري المديرية التي اعمل بها	6	1	86	مقبول
6	دائما ما اعمل على نقل الافكار الحديثة والجديدة والتي تعمل على تطوير عمل المديرية بالشكل الصحيح	7	0	100	مقبولة
7	يعمل المدراء على اخذ اراء المشرفين الفنيين معه في اتخاذ القرارات المهمة للمديرية	6	1	86	مقبول
8	ابتعد عن المشاكل مع مديري ولا ادخل معه في تفاصيل كثيرة	5	2	71	غير مقبولة

ومن خلال اخذ اراء الخبراء تم حذف (2) عبارات لأنها لم تصل الى النسبة المئوية المطلوبة والبالغة (75%) حسب تصنيف بلوم ومن خلال الجدول (4) يبين عدد العبارات المحذوفة تحت كل مجال من مجالات المقياس وبذلك تبقى (19) عبارة .

### جدول (3) يبين العبارات المحذوفة مع استبانة شفافية العمل الوظيفي

ت	عبارات شفافية العمل الوظيفي	الخبراء		النسبة المئوية	مقبولية العبارة
		يصلح	لا يصلح		
شفافية العمل مع زملاء العمل					
5	دائما ما ابتعد عن النسيمة على زملائي في العمل في المديرية	5	2	71	غير مقبولة
التعامل الشفاف مع متطلبات ومخرجات العمل					
3	دائما ما اعمل على اكمال العمل المكلف من قبل المدير في المديرية بشكل طبيعي دون تأخير وبموضوعية تامة	4	3	57	غير مقبولة
4	اعمل الواجبات المكلف بها بشك تنفيذي صحيح على تنفيذ ما يطلب مني بكل حذافيره	5	2	71	غير مقبولة
7	دائما ما ابحت عن افضل السبل لتطوير العمل الاداري من خلال اختصار الوقت في العمل المطلوب تنفيذه	5	2	71	غير مقبولة
التعامل الشفاف مع مدراء العمل					
8	ابتعد عن المشاكل مع مديري ولا ادخل معه في تفاصيل كثيرة	5	2	71	غير مقبولة

### 4.2 تحديد البدائل للمقياس:

من الحصول على نتائج رقمية لعبارات الاستبانة قام الباحث بتحديد بدائل للإجابة على المقياس من خلال عرض مجموعة من البدائل ليكرت ( على نفس الخبراء العبارات ملحق (1) لاختيار افضل البدائل التي تلائم العبارات المختارة وقد تم الاتفاق على البدائل الخماسية لأنها تعطي حرية أكبر للمستجيب على المقياس وكما في جدول (4)

### جدول (4) يبين بدائل الإجابة استبانة شفافية العمل الوظيفي

تنطبق عليه					البدائل
بشكل قليل جداً	بشكل قليل	بشكل بسيط	بشكل متوسط	بشكل كبير	
1	2	3	4	5	

### 5.2 التجريب الأولي استبانة شفافية العمل الوظيفي (الاستطلاعية) :

من اجل التعرف على سهولة العبارات للاستبانة قام الباحث بتجريب المقياس بصيغة الأولية على عينة من المشرفين الفنيين في المديرية (6) حيث م اختيار عينة عشوائية بطريقة القرعة (4) من كل مديرية حيث بلغ عينة الاستطلاع (24) وبنسبة مئوية بلغت (12%) حيث تبين للباحث ان العبارات تمتع بمقبولية من قبل المستجيبين بشكل كبير وانه مفهومة من قبلهم وقد تمت التجربة الاستطلاعية في يوم الاربعاء 1/10/2024 . وكان مقدار الوقت المستغرق للإجابة هو (15) دقيقة .

## 6.2 استخراج الاسس العلمية شفافية العمل الوظيفي:

## 1-6-2 صدق الاستبانة:

حصل الباحث على صدق الاستبانة من خلال ما تم عرضه على الخبراء عن صياغة العبارات بالشكل الأولي وقد حصلت العبارات على الصدق الظاهري وبنسبة عالية تفوق %75% وكما في جدول (5)

## جدول (5) يبين نسبة الاتفاق للخبراء على العبارات شفافية العمل الوظيفي

ت	استبانة شفافية العمل الوظيفي	الاتفاق
	شفافية العمل مع زملاء العمل	
1	دائما ما اقوم بتوطيد العلاقات الايجابية مع زملائي في المديرية	100%
2	دائما ما اقوم بمساعدة زملائي في العمل بجميع الاوقات	86%
3	اعمل عن البحث عن العلاقات الايجابية والتي تساعد على تكون بيئة صحية داخل المديرية	100%
4	اعمل على تقديم المساعدة من خلال المشاركة مع الزملاء في العمل	86%
5	اكون سند وقوة لزملائي في العمل خاصة عندما يقعون في المشاكل	100%
6	دائما ما ابتعد عن النقل للكلام والاكاذيب والافتراءات بين زملائي من اجل خلق المشاكل	86%
7	دائما ما اكون وسيط بين زملائي المتخاصمين من اجل تقريب وجهات النظر واصلاح البين	100%
التعامل الشفاف مع متطلبات ومخرجات العمل		
1.	دائما ما استخدم الاساليب الحديثة في التعامل مع المتطلبات وتادية الواجبات الادارية المكلف بها	100%
2.	اعمل على استخدام الوقت المطلوب مني بالشكل الصحيح والامثل واستثمره بشكل كبير ودقيق	86%
3.	اعمل دون تكاسل بتأدية الواجبات المكلف بها عندما يطلب مني مديري تأدية بعض الواجبات الادارية	100%
4.	اعمل على الالتزام بكافة المعايير الاخلاقية المهنية للمهنة ولا اقوم بالتجاوز عليها بشكل متعمد	86%
5.	دائما ما ابتعد عن التغيب عن العمل والالتزام بالدوام الرسمي بشكل كبير	100%
التعامل الشفاف مع مدراء العمل		
1	دائما ما التزم بتأديبات العمل الوظيفي داخل المديرية عندما اتكلم مع مرؤوسينا	86%
2	دائما ما اتعامل مع مسؤولين في المديرية بكل تقدير واحترام	100%
3	اعمل على تنفيذ الطلبات التي يكلفني بها مديري في المديرية	100%
4	لدى مديري شخصية الحنكة والشخصية القوية التي تؤهله الى القيادة الصحيحة للمديرية التي اعلم بها	86%
5	يملك مديري القدرة على تقبل الافكار الجديدة والبناءة التي تساعد في تطوير المديرية التي اعلم بها	86%
6	دائما ما اعلم على نقل الافكار الحديثة والجديدة والتي تعمل على تطوير عمل المديرية بالشكل الصحيح	100%
7	يعمل المدراء على اخذ آراء المشرفين الفنيين معه في اتخاذ القرارات المهمة للمديرية	86%

## 2-6-2 ثبات المقياس

تم التحقق من ثبات المقياس من خلال استخدام الحقيبة الاحصائية spss وباستخدام معادلة الفا كرونباخ على عينة من المشرفين الفنيين البالغ عددهم (4) وبنسبة مئوية بلغت (12%) وقد كانت جميع العبارات تمتلك نسبة ثبات عالية وكما في جدول (6) .

## جدول (6) يبين قيم معامل الثبات العبارات شفافية العمل الوظيفي

ت	استبانة شفافية العمل الوظيفي	الاتفاق
	شفافية العمل مع زملاء العمل	
8	دائما ما اقوم بتوطيد العلاقات الايجابية مع زملائي في المديرية	0.77
9	دائما ما اقوم بمساعدة زملائي في العمل بجميع الاوقات	0.78
10	اعمل عن البحث عن العلاقات الايجابية والتي تساعد على تكون بيئة صحية داخل المديرية	0.79
11	اعمل على تقديم المساعدة من خلال المشاركة مع الزملاء في العمل	0.76
12	اكون سند وقوة لزملائي في العمل خاصة عندما يقعون في المشاكل	0.80
13	دائما ما ابتعد عن النقل للكلام والاكاذيب والافتراءات بين زملائي من اجل خلق المشاكل	0.85
14	دائما ما اكون وسيط بين زملائي المتخاصمين من اجل تقريب وجهات النظر واصلاح البين	0.89

التعامل الشفاف مع متطلبات ومخرجات العمل	
0.89	6. دائما ما استخدم الاساليب الحديثة في التعامل مع المتطلبات وتأدية الواجبات الادارية المكلف بها
0.84	7. اعمل على استخدام الوقت المطلوب مني بالشكل الصحيح والامثل واستثمره بشكل كبير ودقيق
0.89	8. اعمل دون تكاسل بتأدية الواجبات المكلف بها عندما يطلب مني مديري تأدية بعض الواجبات الادارية
0.81	9. اعمل على الالتزام بكافة المعايير الاخلاقية المهنية للمهنة ولا اقوم بالتجاوز عليها بشكل متعمد
0.84	10. دائما ما ابتعد عن التغيب عن العمل والالتزام بالدوام الرسمي بشكل كبير
التعامل الشفاف مع مدراء العمل	
0.88	1 دائما ما التزم بتأديبات العمل الوظيفي داخل المديرية عندما اتكلم مع مرؤوسينا
0.86	2 دائما ما تعاملت مع مسؤولين في المديرية بكل تقدير واحترام
0.83	3 اعمل على تنفيذ الطلبات التي يكلفني بها مديري في المديرية
0.80	4 لدى مديري شخصية الحنكة والشخصية القوية التي تؤهله الى القيادة الصحيحة للمديرية التي اعمل بها
0.83	5 يمتلك مديري القدرة على تقبل الافكار الجديدة والبناءة التي تساعد في تطوير المديرية التي اعمل بها
0.87	6 دائما ما اعمل على نقل الافكار الحديثة والجديدة والتي تعمل على تطوير عمل المديرية بالشكل الصحيح
0.84	7 يعمل المدراء على اخذ آراء المشرفين الفنيين معه في اتخاذ القرارات المهمة للمديرية
84.416	المجموع

ثم قام الباحث باستخراج الثبات الاستبانة شفافية العمل الوظيفي من خلال التجزئة النصفية للمقياس إن الثبات من الشروط التي يجب توافرها في المقياس لكي يكون دقيقاً ويعني " مدى الدقة أو الإتقان أو الاتساق الذي يقيس به الاختبار الظاهرة التي وضع من أجلها (صلاح الدين محمود، 65، 2000)، والحساب معامل الثبات بهذه الطريقة وقسم العبارات فردية وزوجية ثم تم استخراج معامل الارتباط بيرسون بين هذين النصفين ولحساب الثبات بهذه الطريقة فقد تم استخدام بيانات استمارات العينة الاستطلاعية المقياس البالغ عددها (24) استمارات وباستخدام معادلة (هورست) وقد تراوح بين (0.800) المقياس شفافية العمل الوظيفي .

#### جدول (7) يبين التجزئة النصفية مع معامل التصحيح لاستبانة شفافية العمل الوظيفي

ت	مقياس شفافية العمل الوظيفي		هورست
	الثبات قبل التصحيح	الثبات قبل التصحيح	
	بيرسون	سبيرمان بروان	
1	0.801	0.968	0.800
2			
3			

وقد تم الحصول على الصدق والثبات شفافية العمل الوظيفي وبذلك يكون المقياس يكون جاهز للتطبيق .

#### 7.2 تجربة مقياس شفافية العمل الوظيفي على عينة التطبيق:

قام الباحث بتطبيق الاستبانة على العينة المختارة والتي تم اختيارها بالطريقة العشوائية على عينة تبلغ (152) من المشرفين الفنيين حيث تم تطبيق الاستبانة في يوم الاربعاء 7/11/2024 وقد تم استرجاع الاستبانات من عينة التطبيق وقد تم رفض (22) استبانة لكونها غير صالحة للتحليل الاحصائي وبذلك تبقى (130) استبانة صالحة.

#### 8.2 الوسائل الاحصائية:

تم استخدام الحقيبة الاحصائية (spss) من قبل الباحث لمعالجة البيانات احصائياً.

**3 عرض وتحليل ومناقشة النتائج:****3-1 عرض ومناقشة نتائج مجالات البحث:**

ولتحقيق هدف البحث الذي ينص على التعرف على واقع شفافية العمل الوظيفي للمشرفين الفنيين التربوية الرياضية لمديريات تربية بغداد الكرخ - الرصافة من وجهة نظرهم .) قام الباحث باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومقارنته بالوسط الفرضي لكل مجال من مجالات مقياس الانفتاح الوظيفي كما في جدول (8)

**جدول (8) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي لاستبانة شفافية العمل الوظيفي للمشرفين الفنيين**

ت	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الترتيب
1	شفافية العمل مع زملاء العمل	23.194	4.236	21	1
2	التعامل الشفاف مع متطلبات ومخرجات العمل	16.292	5.523	15	3
3	التعامل الشفاف مع مدراء العمل	23.157	6.715	21	2

من خلال الجدول رقم (8)، يتضح أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مقياس شفافية العمل الوظيفي لدى المشرفين الفنيين جاءت جميعها أعلى من الأوساط الفرضية المعتمدة. إذ حصل مجال شفافية العمل مع زملاء العمل على متوسط حسابي قدره (23.194) وانحراف معياري بلغ (4.236)، متجاوزاً الوسط الفرضي البالغ (21)، ليحتل المرتبة الثالثة بين مجالات المقياس كما جاء مجال التعامل الشفاف مع متطلبات ومخرجات العمل بمتوسط حسابي بلغ (16.292) وانحراف معياري قدره (5.523) وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (15) محتلاً المرتبة الثالثة في حين حقق مجال التعامل الشفاف مع مدراء العمل متوسطاً حسابياً بلغ (23.157) وانحرافاً معيارياً مقداره (6.715) متجاوزاً الوسط الفرضي البالغ (21)، ليحتل المرتبة الثانية ضمن مجالات المقياس وقد قام الباحث بعرض المجالات الثلاث كما في جدول (9).

**2.3 عرض ومناقشة مجالات شفافية العمل الوظيفي للمشرفين:****1.2.3 عرض ومناقشة مجال شفافية العمل مع زملاء العمل:**

حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارة المجال الأول (شفافية العمل مع زملاء العمل) كما جدول (9)

**جدول (9) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمجال (شفافية العمل مع زملاء العمل)**

ت	العبارة	س-	ع-	الترتيب
1.	دائماً ما اقوم بتوطيد العلاقات الايجابية مع زملائي في المديرية	3.000	0.211	5
2.	دائماً ما اقوم بمساعدة زملائي في العمل بجميع الاوقات	3.874	0.564	2
3.	اعمل عن البحث عن العلاقات الايجابية والتي تساعد على تكون بيئة صحية داخل المديرية	2.544	1.887	7
4.	اعمل على تقديم المساعدة من خلال المشاركة مع الزملاء في العمل	3.543	0.324	3
5.	اكون سند وقوة لزملائي في العمل خاصة عندما يقعون في المشاكل	2.900	0.191	6
6.	دائماً ما ابتعد عن النقل للكلام والاكاذيب والافتراءات بين زملائي من اجل خلق المشاكل	3.987	0.765	1
7.	دائماً ما اكون وسيط بين زملائي المتخاصمين من اجل تقريب وجهات النظر واصلاح البين	3.342	0.312	4
	المجموع	23.194	4.236	

من خلال الجدول رقم (9) يتضح من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث من المشرفين الفنيين للتربية الرياضية في مديريات تربية بغداد (الكرخ والرصافة) على مجال شفافية العمل مع زملاء العمل إذ بلغ

المتوسط الحسابي الكلي للمجال (23.19) وبانحراف معياري قدره (4.236) مما يشير إلى مستوى مرتفع من الشفافية كما تراوحت متوسطات استجابات فقرات هذا المجال ما بين (2.544-3.987) وقد سجلت الفقرة (6) التي تنص على دائما ما أبتعد عن نقل الكلام والأكاذيب والافتراءات بين زملائي من أجل خلق المشاكل أعلى متوسط حسابي بلغ (3.987) وبانحراف معياري قدره (2.544) محتلةً المرتبة الأولى ويرى الباحث أن هذا السلوك الإيجابي يعكس مستوى عالٍ من القيم الأخلاقية والمهنية في العمل الإشرافي ويسهم في تعزيز بيئة عمل قائمة على الثقة والاحترام المتبادل من خلال تجنب أسلوب نقل الكلام وإثارة المشكلات.

أما الأكاذيب ما بين الزملاء والعمل على بناء البيئة الصحيحة للعمل والخالية من التوترات بين الزملاء والمشاكل والعمل بكل جهد إلى نشر الاخلاق الحميدة والسلام فيما بينهم والاحترام المتبادل بين الزملاء من أجل تعزيز العلاقات الإيجابية والعمل على زيادة الإنتاجية وروح الفريق الجماعي (أبو الشون، 2021، ص 88)

حصلت العبارة (3) التي تنص على أعمل على البحث عن العلاقات الإيجابية التي تسهم في تكوين بيئة صحية داخل المديرية»، على أدنى مستوى من الاستجابات، إذ بلغ متوسطها الحسابي (2.544) وبانحراف معياري قدره (1.887) مما يشير إلى انخفاض درجة الاتفاق عليها من قبل عينة البحث ويرى الباحث أن انخفاض الاستجابات لا يقلل من أهمية مضمون هذه العبارة إذ إن العلاقات الإيجابية بين المشرفين الفنيين تسهم بدرجة كبيرة في إيجاد بيئة عمل صحية داخل مديريات النشاط الرياضي، وتُعد من العوامل الضرورية لتعزيز كفاءة العمل ورفع مستوى الإنتاجية فضلاً عن دورها في تحسين الروح المعنوية كما أن العلاقات الإيجابية لا تقتصر على تجنب النزاعات بين المشرفين فحسب بل تمثل عنصراً أساسياً في بناء الثقة وتعزيز التعاون داخل المديرية. (Joe,2002,110).

### 2.2.3 عرض ومناقشة مجال التعامل الشفاف مع متطلبات ومخرجات العمل:

حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارة المجال الثاني التعامل الشفاف مع متطلبات ومخرجات العمل) كما جدول (10).

#### جدول (10) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمجال ( التعامل الشفاف مع متطلبات ومخرجات العمل )

ت	العبارات	س-	ع-	الترتيب
1	دائماً ما استخدم الاساليب الحديثة في التعامل مع المتطلبات وتأدية الواجبات الادارية المكلف بها	3.320	0.984	3
2	اعمل على استخدام الوقت المطلوب مني بالشكل الصحيح والامثل واستثمره بشكل كبير ودقيق	2.776	1.987	5
3	اعمل دون تكاسل بتأدية الواجبات المكلف بها عندما يطلب مني مديري تأدية بعض الواجبات الادارية	3.763	0.543	1
4	اعمل على الالتزام بكافة المعايير الاخلاقية المهنية للمهنة ولا اقوم بالتجاوز عليها بشكل متعمد	3.001	1.213	4
5	دائماً ما ابتعد عن التغيب عن العمل والالتزام بالدوام الرسمي بشكل كبير	3.432	0.796	2
	المجموع	16.292	5.523	

يتضح من خلال الجدول (10) وبالاعتماد على الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، أن استجابات المشرفين الفنيين للتربية الرياضية في مديريات تربية بغداد (الكرخ والرصافة) على مجال التعامل الشفاف مع متطلبات ومخرجات العمل قد بلغت وسطاً حسابياً كلياً مقداره (16.292) وبانحراف معياري بلغ (5.523) مما يشير إلى مستوى مرتفع نسبياً في هذا المجال. كما تراوحت الأوساط الحسابية لاستجابات عبارات مجال الافتتاح مع متطلبات العمل ما بين (2.776-3.763) وقد

سجلت العبارة (3) التي تنص على «أعمل دون تكاسل في أداء الواجبات المكلف بها عندما يطلب مني مديري تنفيذ بعض الواجبات الإدارية أعلى متوسط حسابي بلغ (3.763) وبانحراف معياري مقداره (0.543)، محتلةً بذلك الترتيب الأول. ويعكس ذلك درجة عالية من التزام المشرفين الفنيين بأداء واجباتهم الوظيفية دون تقاعس الأمر الذي يسهم في رفع مستوى المهنية وجودة الأداء ويعزز قيم الاحترام للمسؤولية الوظيفية، فضلاً عن دوره في تعزيز ثقة المدير بالمشرفين الفنيين، ووضعهم في المواقع المناسبة، والعمل على تطوير أدائهم بالشكل الصحيح. (شاطر شفيق، 2010، ص 24).

وقد حصلت العبارة (2) التي تنص على (أعمل على استخدام الوقت المطلوب مني بالشكل الصحيح والامثل واستثمره بشكل كبيرة ودقيق ايضاً على اعلى الاستجابات من خلال الوسط الحسابي المتحقق والبالغ (2.776) وبدرجة انحراف بلغت (1.987) حيث كانت الاستجابات منخفضة على هذه العبارة من خلال أن العينة ترى استخدام الوقت في العمل بالشكل الصحيح والفعال هو بالأساس مهم جداً من اجل الوصول الى تحقيق الاهداف ويعتبر من أحد أهم عوامل النجاح في أي مجال عمل. ولكن عدم استعماله بالكل الصحيح يؤثر بشكل كبير على العمل الاشرافي للمشرفين الفنيين داخل المديرية وبالتالي فان ذلك يساعد على ان تكون تلك الاستجابات بدرجات منخفضة في لدى العينة (SALAM,2021,21-22).

### 3.2.3 عرض ومناقشة مجال التعامل الشفاف مع مدراء العمل:

حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات المجال الثالث التعامل الشفاف مع مدراء العمل) كما جدول (11)

#### جدول (10) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمجال (التعامل الشفاف مع مدراء العمل)

ت	العبارات	س-	ع-	الترتيب
1	دائماً ما التزم بتأديبات العمل الوظيفي داخل المديرية عندما اتكلم مع رؤوسنا	3.432	0.854	3
2	دائماً ما تعاملت مع مسؤولين في المديرية بكل تقدير واحترام	3.213	1.001	5
3	اعمل على تنفيذ الطلبات التي يكلفني بها مديري في المديرية	3.021	1.443	7
4	لدى مديري شخصية الحنكة والشخصية القوية التي تؤهله الى القيادة الصحيحة للمديرية التي اعلم بها	3.546	0.542	1
5	يمتلك مديري القدرة على تقبل الافكار الجديدة والبناءة التي تساعد في تطوير المديرية التي اعلم بها	3.112	1.211	6
6	دائماً ما اعلم على نقل الافكار الحديثة والجديدة والتي تعمل على تطوير عمل المديرية بالشكل الصحيح	3.321	0.900	4
7	يعمل المدراء على اخذ آراء المشرفين الفنيين معه في اتخاذ القرارات المهمة للمديرية	3.512	0.764	2
	المجموع	23.157	6.715	

يبين الجدول (11) ومن خلال تحليل الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية أن استجابات عينة البحث من المشرفين الفنيين للتربية الرياضية في مديريات تربية بغداد (الكرخ والرصافة) على مجال **الافتتاح مع مدراء العمل** قد حققت وسطاً حسابياً كلياً بلغ (23.157) وبانحراف معياري مقداره (6.715)، مما يدل على مستوى مرتفع في هذا المجال. كما تراوحت الأوساط الحسابية لاستجابات عبارات مجال التعامل الشفاف مع مدراء العمل ما بين (3.021–3.546) وقد جاءت العبارة (4) التي تنص على «لدى مديري شخصية تتسم بالحنكة والقوة تؤهله للقيادة الصحيحة للمديرية التي أعلم بها»، في المرتبة الأولى إذ حققت أعلى متوسط حسابي بلغ (3.546) وبانحراف معياري قدره (0.542) ويعكس ذلك إدراك أفراد العينة لأهمية وجود مدير يتمتع بالحنكة العلمية والشخصية القيادية القوية لما لذلك من دور كبير في تهيئة بيئة عمل إيجابية وتعزيز فرص العمل الجاد والمنظم الأمر الذي يُعد عنصراً أساسياً في نجاح المديرية وتحقيق أهدافها.

كبيرة لأي عاملين وما يتمثلون بالمشرفين الفنيين والذي يساعد على تطوير القابليات لدى المشرفين من خلال التشجيع والعمل الدؤوب (SALAM,2021,21-22).

وقد حصلت العبارة (3) التي تنص على (العمل على تنفيذ الطلبات التي يكلفني بها مديري في المديرية أيضا على اقل الاستجابات من خلال الوسط الحسابي المتوقع والبالغ (3.021) وبدرجة الحراف بلغت (1.443) حيث كانت الاستجابات جاءت منخفضة لهذه العبارة من خلال أن الالتزام بتنفيذ الواجبات التي يتم التكليف بها من قبل المدير بشكل صحيح ومهم جاءت منخفضة لان اغلب المدراء لا يتعاملون مع المشرفين بطريقة مهنية وأعطاهم واجبات تتلاءم مع تخصصاتهم الوظيفية ولهذا جاءت منخفضة لهذا السبب.

### الاستنتاجات والتوصيات:

#### 1. الاستنتاجات:

1. يتميز المشرفين الفنيين بالابتعاد عن السلوكيات السلبية والتي تؤدي بالشخص الى طريق مسدود وغير مهني في التعامل الوظيفي كنفق الكلام والاكاذيب وغيرها.
2. دائما ما يتميز المشرفين الفنيين بالتعاون الايجابي والمساعدة مع زملاء العمل وفي جميع الأوقات مما يخلق الأجواء الايجابية فيما بينهم.
- 3 يعمل المشرفين الفنيين بأداء وظائفهم الادارية دون كل أو تقصير بالواجبات المكلفين بها.
- 4 يمتلك المشرفين الفنيين حسن الانتظام والالتزام بالدوام الرسمي دون تغيب
- 5 يمتلك مديري المديرية النشاط الرياضي شخصية الحنكة القوية التي تؤهله التي القيادة الصحيحة للمديرية التي اعلم بها

#### 2 التوصيات:

1. ضرورة أن يتقبل مديري النشاط الرياضي الافكار الجديدة والبناءة التي تساعد في تطوير المديرية التي اعلم بها
2. ضرورة العمل على تنفيذ الطلبات التي يكلف بها المشرفين الفنيين بها مديري في المديرية.
3. ضرورة الاستخدام واستغلال الوقت المطلوب مني بالشكل الصحيح والأمثل واستثمره بشكل كبيرة ودقيق.
- ضرورة العمل على البحث عن العلاقات الايجابية والتي تساعد على تكون بيئة صحية داخل المديرية

### المصادر:

1. شاطر شفيق أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي بالموارد البشرية في المؤسسة الصناعية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، الجزائر، 2010
2. صلاح الدين محمود علام القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته، تطبيقاته، توجيهاته المعاصرة، ط1، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2000.
3. علي ابو الشون ادارة المؤسسات الرياضية وفق مبادئ الإدارة العامة ، ط1، دار دجلة للطباعة والنشر ، 2021
4. ناجي معلا : منهجية البحث ، ط3، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2006.
5. SALAM HANTOUSH RASHEED: Supervisory management quality effectiveness of sports and scholastic activities supervisors from the sports activities teachers viewpoint, Supplementary Issue: Spring Conferences of Sports Science Costa Blanca Sports Science Events, 22-21 June 2021, Alicante, Spain.

6. SALAM HANTOUSH RASHEED: Effective administration of the talent care centers of sports directors in the Ministry of Youth and Sports of employees point of view, Supplementary Issue: Spring Conferences of Sports Science. Costa Blanca Sports Science Events, 22-21 June 2021. Alicante, Spain
7. Joe, W. K James E. B. Chadwick C. H. & Heather A. W. (2002). Factors associated with research productivity of agricultural education faculty. Journal of Agricultural Education, p.110

### ملحق (1)

#### اسماء الخبراء الذين عرض عليهم شفافية العمل الوظيفي للمشرفين

ت	الاسم	اللقب	التخصص	مكان العمل
1	خالد اسود لايخ	أ. د	الادارة الرياضية	جامعة المثنى – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	محمد فاضل مصلح	أ. د	الادارة الرياضية	جامعة ديالى – كلية التربية الاساسية
3	سلام حنتوش رشيد	أ. د	الادارة الرياضية	جامعة المستنصرية – كلية التربية الاساسية
4	رنا تركي ناجي	أ. د	الادارة الرياضية	جامعة المستنصرية – كلية التربية الاساسية
5	ثامر حماد رجة	أ. د	الادارة الرياضية	جامعة بغداد – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	محمد قصي مهدي	أ. م. د	الادارة الرياضية	جامعة بغداد – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	عمر نوري عباس	أ. م. د	الادارة الرياضية	جامعة المستنصرية – كلية التربية الاساسية