

**بناء مقياس ارادة العطاء الرياضي وعلاقته بتقييم الاداء الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية
البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل**

**م. د احمد اسماعيل عبد الله أ. م. د. علي حسين محمد أ.م. د. احمد حازم احمد
الطائي**

جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملخص البحث باللغة العربية

هدف البحث الى بناء مقياس ارادة العطاء الرياضي لدى العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل والتعرف الى العلاقة بين ارادة العطاء الرياضي وتقييم الاداء الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل. استخدم الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والارتباطي لملائمته وطبيعة البحث ، واشتمل مجتمع البحث على العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل والبالغ عددهم (167)، اما عينة البحث فقد اشتملت على (130) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، و(20) لإجراء ثبات المقياسين ، واشتملت أداة البحث على مقياسي (ارادة العطاء الرياضي) ، ومقياس (الاداء الوظيفي)، كأداة لجمع البيانات. وقد توصل الباحثون الى ان عينة البحث يتمتعون بإرادة عطاء واداء وظيفي اعلى من المتوسط الفرضي للمقياس مما يدل على تمتعهم بصورة عامة بدرجة ايجابية تؤثر بصورة جيدة على عملهم الوظيفي، بالاضافة الى وجود علاقة ارتباط معنوية ايجابية بين ارادة العطاء الرياضي والاداء الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل .

Abstract

**Building a will of sports giving scale and its relationship to the evaluation of
job performance among workers in the College of Physical Education and
Sports Sciences at the University of Mosul**

By

University of Mosul / College of Physical Education and Sports Sciences

The aim of the research is to build a will of sports giving scale among workers in the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul and to identify the relationship between the will of sports giving and the evaluation of job performance among workers in the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul. The researchers used the descriptive approach in a survey and correlational method for its relevance and the nature of the research, and the research community included workers in the College of Physical Education and Sports Sciences at the University of Mosul, who numbered (167), and the research sample included (130) chosen randomly, and (20) to conduct The stability of the two scales, and the research tool included two scales (the will of sports tender), and the scale (job performance), as a tool for data collection. The researchers concluded that the research sample enjoys a willingness to give and a job performance that is higher than the hypothetical average of the scale, which indicates that they generally enjoy a positive degree that affects their job work well, in addition to the existence of a positive moral correlation between the will of sports giving and job performance among workers in the College of Education Physical and sports sciences at the University of Mosul.

1- التعريف بالبحث :**1-1 مقدمة البحث وأهميته :**

يُعد العطاء من أهم القيم الإنسانية والأخلاقية ، وهو نوع من السلوك الذاتي الطوعي ، الذي يقوم به الفرد تجاه الآخرين ، والنابع عن الحب والقناعة والرضا في تقديم يد العون والمساعدة والخير والاهتمام بمصلحة الآخرين من دون التفكير بالمكافأة . والشخص القادر على العطاء هو شخص صحيح نفسياً .
وتوصف إرادة العطاء بكونها تدفع الفرد إلى حب غيره من الأفراد على نحو يجعله أكثر قدرة في أن يحيا حياة نفسية سليمة وهو يقول : « إن الحب الذي يتحدث عنه الفرد ينبغي أن يسير جنباً إلى جنب مع

البر الحقيقي والفهم والعطف . وكلما زادت قدرة الفرد على المنح والعطاء اقترب من أن يعيش بسعادة ، واستطاع أن يجعل الأفراد الذين حولته أسعد حالاً ، ويمكن الإشارة إلى أن الفرد الأكثر نضجاً تزداد عنده مقادير ما يحصل من متعة وسعادة جراء منحه للآخرين ، وأن المنح في مرحلة النضج يعني أكثر من مجرد إعطاء الفرد لأشياء مادية ، إذ يتضمن المنح حب الآخرين إلى جانب المساعدة التي يحرص الفرد على تقديمها لأفراد أسرته وأصدقائه والآخرين ممن يعيشون في محيطه (محمد ، 2004 ، 63) .

إن العطاء سبب من أسباب الشعور بالراحة النفسية منبعه الأساس سخاء الروح والأفعال ، وأياً كان ما «سنخسره» في لحظة العطاء ، سواء كان في صورة وقت أو مال أو فرص أو جهد ، سيعود إلينا أضعافاً مضاعفة عندما نجني ثمار العطاء ، فثمار العطاء هائلة ودائمة ، وقد تأتي في صورة التمتع بصداقة أعمق ، والتمتع بتكامل ذاتي أكبر ، والشعور بالبهجة ، والحب والسلام . ولعلنا كثيراً ما نرى فوائد العطاء الفورية المتحققة من مساعدة الآخرين ، ولكن أيضاً من الجميل أن ندرك الفوائد المؤجلة في حياتنا أو بعد مماتنا ، فلا تستهين بأي عمل ولو كان بسيطاً . أياً كانت صورة الفائدة التي ستجنيها فهي ستضفي على حياتك معنى ، فعندما تعطي تتاح لك فرصة ترك بصمة إيجابية قوية أثناء حياتك بل وبعدها ، فامنح دون انتظار المقابل ، وسوف تجني أكثر مما تتخيل .

www.alriyadh.com

ان مفهوم الإرادة يعني به القوة المتكاملة للشخصية ، وهي تشبه مفهوم الانا إلى حد ما إذ عد الانا ممثلاً تلقائياً للإرادة . ان مضمون الفرد يتمثل في علاقة صحية نشطة خلقة ملؤها الكفاح بينه وبين العالم وهو يستطيع ان يعطي ويأخذ ، وان يغير ويتغير ، وان يحول ويتحول ، وجوهر وجود الفرد هو علاقته الايجابية بنفسه وبالعالم الذي يعيش فيه ، ومن أسس مفهوم الإرادة ان المرء لا يستطيع ان يحصل على كل شيء بدون وجود عقبات طبيعية او اجتماعية ، وبدون جهاد ولقد وجدت الإرادة لان الفرد يعيش في عالم يستلزم الكفاح والجهاد في سبيل الحياة ، ويستلزم التغلب والجهاد ضد الموانع والعقبات ، وجود إرادة مضادة ففي طبيعة الفرد بصورة عامة والموظف بصورة خاصة ، يريد ان يصبح الممنوع مرغوب ، أي انه يريد ما يمنع عنه ، وان الموظف عندما يتخلى عن اللجوء إلى المقارنة ، ويكف عن قياس نفسه بمستويات الآخرين ، فانه يصل إلى تكوين الإرادة الايجابية الحقيقية ، ويمكن رؤية ان قوة الإرادة عامل هام في الصحة النفسية والعلاج النفسي .

ان كل موظف يتمنى ان يكون متمتعاً بقوة الإرادة ، وان يشهد لنفسه ويشهد له غيره بأنه قوي الإرادة ذلك ان صاحب الشخصية القوية يجب ان يتصف بقوة الإرادة ولها ثلاثة معان أساسية لا يمكن إغفالها ، وهي المعنى النفسي والمعنى الفلسفي والمعنى الاجتماعي . ولا يعد الفعل سلوكاً مالم تتحكم فيه الإرادة ولا يعد السلوك أخلاقياً إلا اذا حدث بإرشاد التعقل ، وجاز الحكم عليه بأنه خطأ او صواب . فالسلوك إذاً هو فعل مقيد بالأخلاق ، او هو فعل خاضع لحكم العقل وهو حاصل أفعال الشخصية المؤلفة من النفس والقوى العقلية والانفعالات الظرفية . والشخصية تتبدل وتتغير بتغير الظروف وتبدل الأحوال التي تنشأ بتحريك الفعل بقوة

المحرك الخلفي وإدارة الإرادة

كل فعل من أفعال الموظف إنما هو تحت حكم الإرادة والتعقل .

ان قيمة إرادة العطاء من القيم الأخلاقية الأصلية وان الأخذ بها يزيد في قوة شخصية الفرد والجماعة وتسود العلاقات الإنسانية الخيرة . ويرى فرويد ان التضحية بالدوافع البدائية والهيمنة عليها ودفعها للتسامي وجعلها ذات قيمة اجتماعية كبيرة يشكل ركيزة أساسية لأخلاق الفرد . وقد ربط فرويد المحبة والعطاء بغريزة الحياة ، إذ يرى ان تأثير غريزة الحياة ينعكس في أفعال بناءة مثل أفعال الحب والتضحية والعطاء والإيثار وغيرها ، في حين يظهر تأثير غرائز الموت في أفعال مدمرة مثل الكره والعدوانية . ويشير فرويد إلى ان الطاقة النفسية هي المحرك الأصلي للسلوك ، وقد يكون الدافع لا شعورياً ، وقد يدفعه إلى التظاهر بالسخاء والعطاء من قبل الغرائز .

أما فروم فيرى ان الاهتمام بالفرد الآخر هو نوع من الاهتمام غير المباشر لسعادة الفرد ذاته ، وينموه يؤكد ان حب الذات والاهتمام بها لا ينفصل تماماً عن حب الآخرين فهما مترابطان وينبعان من عامل مشترك واحد فلا يستطيع المرء ان يهتم بالآخرين ، ويحبهم إلا إذا كان أولاً يحب نفسه ويهتم بها . أما أدلر فيؤمن بوجود الإرادة للفرد وهي تسمح لكل منا أن يبدع أسلوب حياته الأكثر ملاءمة من القابليات والتجارب التي أعطتنا إياها الوراثة والبيئة . واعتقد أدلر بأنه لا يستطيع أي فرد ان يفصل نفسه كلياً عن الناس الآخرين ، وعن الالتزامات نحوهم منذ العصور الأولى تجمع الناس مع بعضهم على شكل عائلات وقبائل وشعوب ، ومثل هذه المجتمعات أساسية ولا غنى للفرد عنها لحمايته ولتحقيق أهداف البقاء والتعاون ، والعطاء عند أدلر يعني الاهتمام الاجتماعي أي يجب على الفرد ان يتعاون وان يكون معطاء للمجتمع من أجل ان يحقق أهدافه وأهداف مجتمعة . ان ميل الفرد نحو الحب والعطاء لا يعد طبيعياً متأصلاً بالوراثة بل متعلماً من خلال عملية تفاعل الفرد مع البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها ، وقد أكد (فلوجل) على أهمية الذات في تكوين الأخلاق والقيم وذلك من خلال مساهمة المثل وعدم مغايرتها تحقيقاً لتجنب الشعور بالآثم والعقاب المترتب على مخالفة المثل كما يحدث في مستويات عديدة للسلوك الأخلاقي لدى الأفراد ، ونمو المستويات العليا ، وذلك بتفاعل الفرد واندفاعه من التمرکز الذاتي إلى الذات المتفاعلة مع الغير ، ومن الخوف إلى الأمان ومن العدوان إلى المحبة والتسامح مع الآخرين . أكد أيضاً أهمية العلاقات المستمرة مع أشخاص مهمين مثل الموظفين أو الأصدقاء في سلوك إرادة العطاء (عبدال ، 2001 ، 52) .

اما النظرية السلوكية فقد تناولت السلوك في إطار تأثير الأحداث والمثيرات التي يتعرض لها الفرد بيئياً ومن خلال ذلك يتحدد نوع السلوك وطبيعته وقوته وتشكيله ، وربط السلوكيون بين أنواع السلوك مثل سلوك العطاء والتعزيز في سياق تنشئة ضمن مجتمع خاص من الولادة حتى سن العشرين من العمر وفق برنامج يلبي حاجات الفرد في صيغ مشكلات حياتية حقيقية .

أما جماعة نظرية التعلم الاجتماعي فترى ان الأخلاق والقيم منها (سلوك إرادة العطاء) تكتسب من خلال التنشئة الاجتماعية المعززة بالنموذج الذي يقدم للفرد ويشاهده ويقلده في إطار البيئة الاجتماعية ، ومن

خلال التفاعل الذي يحصل ما بين خصائص النموذج والقوة وبين الفرد . ويرى باندورا وولتز ان البيئة الاجتماعية هي المؤثر في ظروف السلوك الكريم والتعاطف والمحبة والعطاء فضلاً عن الظروف الاقتصادية . أما أصحاب المذهب الإنساني فهم يؤكدون ان الحب والعطاء هو السمة التي تميز الإنسان بشكل واضح وهو يشعر بالسعادة عندما يمنع الآخرين دون انتظار لرد أو مقابل لعطائه . قدم ما سلو صورة من المجتمع الجيد ورأى ان العمل سوية بين الفرد والمجتمع يؤدي إلى إزالة التقسيمات الثنائية بين الأنانية واللاأنانية ، فلا يكون الفرد أنانياً فيما يخص اهتمامه بتطوره ونموه ، وبالوقت نفسه يحترم نمو الآخرين وتطورهم ، فالمجتمع الجيد يحقق رغبات الفرد واختياراته . أما منظرو النظرية الإدراكية التطورية ومنهم (بياجيه) الذي يرى بأن التطور الخلقي يحدث بشكل مرحلي متتابع مع التقدم بالعمر في إطار النمو العقلي والمعرفي للفرد .

<http://www.alnoor.se/article.asp?id=47312>

2-1 مشكلة البحث :

إن موضوع الإرادة من الموضوعات التي يجب ان تعالج بطريقة مذهبية على غرار مسألة الوجود والعدم او الخير والشر . ويرى قوم آخرون ان موضوع الإرادة لا يتعدى النظر في الحركات الإرادية كما يفهمها العالم البيولوجي ، وبعضهم يرى ان موضوع الإرادة من اختصاص علم الاجتماع وليست المدارس السيكلوجية المختلفة أكثر وفاقاً فيما بينها من المذاهب الأخرى ، فهذه تخضع الإرادة للعقل ، وتلك تضع العقل تحت سيطرة الإرادة . وترى أحداها ان محك الإرادة هو الاختيار والعزم دون التنفيذ ، ويرى غيرها ان الفعل الإرادي لا يتم إلا بالتنفيذ ، فحياة الإنسان ليست حياة فرد مستقل بل حياة فرد يعيش في مجتمع ، هي حياة تسهم في نشاطها مجموعة الوظائف السيكلوجية وليست الإرادة في مظهرها الأول سوى مجموعة هذه الوظائف عندما تعمل متأثرة لتحقيق استجابة أي شخص او يؤجلها حتى تتوافر لديه جميع الشروط الملائمة لتحقيقها هذا هو الوضع الصحيح لمشكلة الإرادة ، يعرف قانون العطاء ، بأن الكون يعمل وفقاً لتبادل ديناميكي مستمر في الأخذ والعطاء ، ونحن عندما نُبدي الاستعداد الدائم لنعطي ما نطمح للحصول عليه ، فنحن بذلك نعمل على إبقاء الوفرة الكونية جارية في مسارها الطبيعي. «أمنح نفسك الفرصة وشارك في صناعة الفرحة ولن تندم ، كن من أولئك الذين أدركوا سر العطاء وعلموا أن السعادة توجد في الأشياء البسيطة» «الصادقة» وأن رحمة الله تنتزل على المنفقين وأن صنائع المعروف تقي «ولاشك» من مصارع السوء .

ومن هنا تبرز مشكلة البحث من خلال عدم وضع البرامج الإرشادية والعلمية والتربوية لتدريب العاملين في الكلية بصورة مستمرة ، وعدم وضع الحلول المناسبة للارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي والعلمي والفني والرياضي . فضلاً على الاجابة على التساؤلات التالية :

أ- ماذا فعلت اليوم من إيجابيات وسلبيات ؟

- ب- كم كنت منظماً اليوم ؟
- ج- هل أعطيت لكل من العمل والترفيه الوقت المخصص لكل منهما ؟
- د- ما هي الأخطاء التي بدرت منى اليوم ؟
- ه- ما هي المواقف التي انفعلت فيها واستسلمت فيها للقلق والتوتر ؟
- و- ما هو أسلوب العلاج الذي سأتبعه لتغيير السلوكيات غير السوية وغير الملائمة ؟
- ز- ما هي ملاحظاتي على اتباع أسلوب ، أو أكثر ، من أساليب العلاج النفسي الذاتي ؟
- ح- ما هي أوجه القصور ، أو الإخفاق ، أو الفشل في الالتزام بخطوات هذا الأسلوب ؟ وما هو التعديل اللازم لتجنب ذلك ؟

3-1 هدفا البحث :

1-3-1 بناء مقياس ارادة العطاء الرياضي لدى العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل .

2-3-1 التعرف على العلاقة بين ارادة العطاء الرياضي وتقييم الاداء الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل .

4-1 فرض البحث :

1-4-1 توجد علاقة ارتباط معنوية بين ارادة العطاء الرياضي والاداء الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل .

5-1 مجالات البحث :

1-5-1 المجال البشري : موظفي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل .

2-5-1 المجال الزمني : للمدة من 2019/12/1 ولغاية 2020/6/1 .

3-5-1 المجال المكاني : غرف الموظفين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل .

6-1 تحديد المصطلحات :

1-6-1 ارادة العطاء

عرفها نادر(1989) :

"هي تنظيم دافعي يدفع الإنسان ويحركه باتجاه حب الآخرين بصدق والعطاء من أجل العطاء فقط دون مقابل بما يشعر الفرد بالرضا لما يقدمه للآخرين ، فضلاً عن السعادة والكفاية" .

عرفها بليمان (Bleman, 1989) :

"بأنها تصرف طوعي ، ويتم عمله في غير توقع المكافأة ، ويعبر عن الحب للبشرية كلها ويستلزم تضحية بالذات ويتضمن قرارا واعيا بتكريس حياته لمساعدة الآخرين" .

2-6-1 الاداء الوظيفي

عرفه احمد كردي (2015) :

" بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة " .

ويعرف أيضاً "بأنه عبارة عن ما يقوم به موظف أو مدير من أعمال وأنشطة مرتبطة بوظيفة معينة ، ويختلف من وظيفة لأخرى وإن وجد بينهما عامل مشترك .

أما تعريف الباحثون إجرانياً : "أنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها الموظفون في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل في ضوء اجاباتهم لفقرات مقياس ارادة العطاء الرياضي المعد لهذا الغرض" .

2- إجراءات البحث :

1-2 منهج البحث :

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والارتباطي لملائمته وطبيعة البحث .

2-2 مجتمع البحث وعينته :

1-2-2 مجتمع البحث :

اشتمل مجتمع البحث على موظفي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل ، والبالغ

عددهم (167) ، يبين الجدول (1) .

2-2-2 عينة البحث :

اشتملت عينة البحث على (130)، منها (20) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث

لإيجاد ثبات المقياس ، و(20) لعينة التطبيق ، ويبين جدول (1) ذلك .

جدول (1)

يبين تفاصيل مجتمع البحث وعينته

النسبة المئوية		المجموع		الالعاب الفرقة		الالعاب الفردية		العلوم الرياضية		عمادة الكلية		الفئة
انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	الجنس
8.38	74.31	14	79	4	25	4	22	4	27	2	5	التدريسيين
29.34	14.97	49	25	2	2	3	2	2	2	42	19	الموظفين
37.72	62.28	63	104	6	27	7	24	6	29	44	24	المجموع
% 100		167		3.59	16.17	4.19	14.37	3.59	17.37	26.35	14.37	النسبة المئوية

٢-٣ اداتا البحث :

٢-٣-١ مقياس ارادة العطاء :

نظراً لعدم وجود مقياس يقيس ارادة العطاء الرياضي لدى العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل ، حسب علم الباحثون لذلك قام الباحثون ببناء هذا المقياس.

١.١.٣.٢ تحديد أسلوب صياغة فقرات المقياس

قام الباحثون بإعداد الفقرات وصياغتها على أسلوب (ليكرت) المطور، وهي شبيهة بأسلوب الاختيار من متعدد، إذ يقدم للمستجيب فقرات ويطلب منه تحديد أجابته باختيار بديل واحد من بين بدائل عدة لها أوزان مختلفة.

بعد ذلك تطلب إعداد الصيغة الأولية للمقياس، إذ تمت صياغة عدد من الفقرات وبما يتلاءم وطبيعة مجتمع البحث، من خلال الاعتماد على الأسس الواردة في البحوث والدراسات العلمية حول أساليب بناء المقاييس، إذ "يمكن لمطور أداة قياس سمة معينة أن يبدأ عمله بطرح أسئلة مفتوحة على الفئة المستهدفة، ثم يقوم بتصنيف الاستجابات وتحليلها، ومن ثم يشتق الأبعاد الرئيسة المكونة للسمة المنوي قياسها" (النبهان، ٢٠٠٤، ٧٤)، "ينصح بطرح الفقرة أولاً على أنها سؤال (مفتوح) على مجموعة من الممتحنين، ثم يصار إلى اشتقاق المموهات وتطويرها من خلال حصر وتحليل أخطاء هؤلاء الممتحنين" (النبهان، ٢٠٠٤، ٨٧).

٢.١.٣.٢ التجربة الاستطلاعية الأولى

من أجل الحصول على فقرات المقياس قام الباحثون بتوزيع استبيان مفتوح ملحق (١) موجه إلى (١٠) من (ضمن عينة البناء) موزعين على جميع الفئات وبطريقة عشوائية، يمثلون مجتمع البحث وتم استبعادهم من عينة البحث، وبهذا تم التوصل إلى إعداد وصياغة فقرات المقياس بصيغتها الأولية تتكون من (٢٠) فقرة موزعة على أبعاد المقياس الاربعة السابق تحديدها.

٣.١.٣.٢ التجربة الاستطلاعية (الثانية) للمقياس

بعد أن تم توزيع فقرات المقياس توزيعاً عشوائياً لتجنب تأثير المجيب ، وبعد إعداد التعليمات الخاصة به بصورتها الأولية، تم تطبيق المقياس على عينة قوامها (١٠)، وكان الغرض من إجراء التجربة الاستطلاعية ما يأتي: (معرفة مدى وضوح الفقرات ودرجة استجابة أفراد العينة لها، التأكد من مدى وضوح تعليمات المقياس، الإجابة عن التساؤلات والاستفسارات، إعداد الصورة النهائية للفقرات، تشخيص المعوقات والسلبيات التي قد تصادف الباحثون، مدى ملائمة بدائل الإجابة للمقياس، احتساب زمن الإجابة والوقت الذي يستغرقه المختبر في الإجابة على المقياس) . وقد أظهرت نتيجة التجربة الاستطلاعية عدم وجود أي غموض حول فقرات المقياس، وقد بلغ معدل الوقت للإجابة عن فقرات المقياس بين (١٠ - ١٢) دقيقة وبمعدل (١١) دقيقة .

٤.١.٣.٢ صدق البناء (التحليل الإحصائي للفقرات)

"ويمثل البناء سمة سيكولوجية أو صفة أو خاصية لا يمكن ملاحظتها، وإنما يستدل عليها من السلوكيات المرتبطة بها" (ملحم ، ٢٠١٠ ، ٣١٩) ، إذ تم الكشف عن صدق البناء بأسلوبين :

٥.١.٣.٢ أسلوب المجموعتين المتضادتين أو المتطرفتين

لتحديد حجم العينة المناسبة لتحليل الفقرات، قام الباحثون بمراجعة أدبيات البحوث وبعض الدراسات السابقة الخاصة ببناء المقاييس، وتم عرضها على السادة الخبراء ملحق (٢) ، إذ تم تطبيق المقياس بصورته الأولية ملحق (٣) على عينة التمييز البالغ قوامها (١٠٠) ، تم " تقسيم أفراد العينة إلى مجموعتين متساويتين، واخذ مجموعتين متطرفتين منها، ولتحقيق ذلك نرتب درجات الممتحنين ترتيباً تنازلياً (من الأعلى إلى الأدنى) ثم نقسمها إلى مجموعتين متساويتين " (ملحم ، ٢٠١٠ ، ٣٤٦)، "على اعتبار أن معامل تمييز الفقرة يكون حساساً وأكثر استقراراً في حالة استخدام هذه النسبة " (النبهان ، ٢٠٠٤ ، ١٩٦) ، إذ اختيرت نسبة (٢٧٪) من الدرجات العليا ونسبة (٢٧٪) من الدرجات الدنيا لتمثلا المجموعتين المتطرفتين، وقد تضمنت كل مجموعة (٢٧) طالب وطالبة، واعتمدت قيمة اختبار (t) المحتسبة لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات إجابات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس، جدول (٢).

جدول (2)

نتائج الاختبار التائي لحساب التمييز

رقم الفقرة	معامل التمييز	دلالة الفروق	رقم الفقرة	معامل التمييز	دلالة الفروق
1	3.21	معنوي	11	2.73	معنوي
2	3.61	معنوي	12	2.92	معنوي
3	2.62	معنوي	13	3.01	معنوي
4	2.09	معنوي	14	3.59	معنوي
5	2.18	معنوي	15	3.99	معنوي
6	2.51	معنوي	16	2.94	معنوي
7	2.83	معنوي	17	2.82	معنوي
8	2.17	معنوي	18	2.74	معنوي
9	2.65	معنوي	19	2.71	معنوي
10	2.69	معنوي	20	2.90	معنوي

"معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$ وأمام درجة (52)، قيمت (t) الجدولية تساوي (2.01) (باهي وآخرون، 2006، 315)

من جدول (2) نلاحظ أن القيم التائية لفقرات المقياس تقرب بين (2.09 - 3.99) وعند الرجوع إلى قيمة (t) الجدولية أمام درجة حرية (52)، وأمام مستوى معنوية $\geq (0.05)$ نجد أنها تساوي (2.01)، وفي ضوء ذلك يتضح أن جميع الفقرات أثبتت قدرة تمييزية، تم الاستدلال عليها من خلال مقارنة قيمة (t) المحتسبة مع قيمتها الجدولية .

٦.١-٣.٢ أسلوب معامل الاتساق الداخلي

تم إيجاد معامل ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس لعينة التمييز نفسها البالغة (١٠٠) ويسمى "بصدق الاتساق الداخلي للمقياس"، إذ يتم قياسه من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والمجموع الكلي للأبعاد، الدرجة الكلية للمقياس" (فرحات، ٢٠٠١، ٦٨)، وقد تم استخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لتحقيق ذلك جدول (3).

جدول (3)

معامل الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية باستخدام أسلوب الاتساق الداخلي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	دلالة الفروق	رقم الفقرة	معامل الارتباط	دلالة الفروق
1	0.234	معنوي	11	0.783	معنوي
2	0.291	معنوي	12	0.251	معنوي
3	0.512	معنوي	13	0.639	معنوي
4	0.290	معنوي	14	0.295	معنوي
5	0.215	معنوي	15	0.481	معنوي
6	0.285	معنوي	16	0.301	معنوي
7	0.199	معنوي	17	0.283	معنوي
8	0.277	معنوي	18	0.209	معنوي
9	0.249	معنوي	19	0.282	معنوي
10	0.203	معنوي	20	0.271	معنوي

"معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$ وأمام درجة حرية (99) قيمة (R) الجدولية تساوي (0.195) (باهي

واخرون، 2006، 309)

من جدول (3) يتبين أن قيم معامل الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس تقترب بين (0.199-0.783)، وعند الرجوع إلى جداول دلالة معامل الارتباط عند درجة حرية (٩٩)، وأمام مستوى معنوية $\geq (0.05)$ نجد أن قيمة (R) الجدولية تساوي (0.195)، وأن جميع الفقرات أثبتت تجانسها مع الدرجة الكلية، تم الاستدلال عليها من خلال مقارنة قيمة (R) المحتسبة مع قيمتها الجدولية، وبهذا يصبح المقياس بصورته النهائية بعد عملية التحليل الإحصائي لفقراته مؤلف من (٢٠) فقرة ملحق (٣).

2-3-2 استمارة تقييم الاداء الوظيفي :

هنالك عدة انواع خاصة باستمارة تقييم التدريسيين والموظفين معتمدة من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تطبق سنوياً على منتسبي الجامعات العراقية ، كلاً حسب منصبه الاداري ومنها :

- استمارة تقييم اعضاء الهيئة التدريسية .
- استمارة تقييم اعضاء هيئة التدريس الذين يعملون في العمل الاداري .

- استمارة تقييم اعضاء هيئة التدريس المتفرغين جزئياً .
- استمارة تقييم الموظف الفني والاداري .
- استمارة تقييم الموظف المهني والحرفي . (ملحق 4)

2-4 المعاملات العلمية :

2-4-1 صدق المقياس :

2-4-1-1 الصدق الظاهري :

تم إيجاد الصدق الظاهري من خلال عملية (التحليل المنطقي لل فقرات) ، اذ تم عرض الفقرات على شكل استبيان وجه الى عدد من الخبراء والمتخصصين في مجال العلوم التربوية والنفسية ، ومجال القياس والتقويم ، ملحق (2) ، وذلك لغرض تقويمها ، اذ طلب منهم ابداء الراي حول مدى صلاحية الفقرات ، " فبعد اعداد فقرات المقياس وصياغتها واعدادها بصورتها الاولى يتم عرضها على عدد من الخبراء والمتخصصين لغرض تقويمها والحكم على مدى صلاحيتها ، واجراء التعديلات المناسبة من خلال (حذف او اعادة صياغة او اضافة عدد من الفقرات) وبما يتلاءم ومجتمع البحث ، فضلاً عن ذكر صلاحية بدائل الاجابة " (طبيب ، 2008 ، 292) ، او اضافة وتحديد بدائل للإجابة يرونها مناسبة للمقياس ، اذ يعد هذا الاجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس ، ملحق (3) ، إذ يشير (الصميدعي وآخرون ، 2010) الى انه " يمكن حساب صدق الاختبار بعرض عبارات المقياس او الاختبار على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار فاذا قال الخبراء ان هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه فان الباحث يستطيع الاعتماد على حكم الخبراء"(الصميدعي وآخرون، 2010، 117) .

2-4-2 ثبات المقياس :

لغرض الحصول على ثبات المقياس استخدمت طريقة التجزئة النصفية ، بأسلوب الفقرات (الفردية والزوجية) ، اذ تم تطبيق المقياسين على (20) ، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع البحث ، ثم قسمت اجاباتهم الى قسمين ، القسم الاول يمثل الفقرات ذات التسلسلات الفردية ، والقسم الثاني يمثل الفقرات ذات التسلسلات الزوجية ، بحيث اصبح لكل فرد درجتان (فردية وزوجية) ، وتم استخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بين درجات نصفي المقياس ، فظهرت قيمة (R) المحتسبة (0.78) ، " ان الارتباط بين درجات كل من نصفي الاختبار يعتبر بمثابة الاتساق الداخلي لنصف الاختبار فقط وليس للاختبار ككل " (ابو حطب ، 1993 ، 116) ، ولكي نحصل على تقدير غير متحيز لثبات المقياس بكامله تم استخدام معادلة (سبيرمان - براون) ، اذ بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (0.88) ، وهو دال احصائياً مما يدل على ثبات المقياس .

2-4-3 موضوعية المقياس:

موضوعية الاختبار ترجع في الاصل الى مدى وضوح التعليمات الخاصة بتطبيق المقياس ، وحساب الدرجات او النتائج الخاصة به (علاوي ورضوان ، 2008 ، 299) ، " وهي ادوات القياس التي لا تتأثر درجات الممتحنين عليها بشخصية المصحح ، اذ يتم التصحيح بواسطة مفتاح للتصحيح " (النبهان ، 2004 ، 384) ، وقد تم تحقيق تلك الشروط .

2-5 اعداد تعليمات :

يتضمن اعداد التعليمات طريقة الاجابة ، والاختطاء التي تؤثر على اجابة المختبرين ، وطريقة حساب الدرجة ، وترتيب اجابة فقرات المقياس وغيرها ، " فمن اجل ان تكتمل صورة المقياس ، ومن اجل تطبيقها على المفحوصين يتم إعداد تعليمات المقياس ، وعدم ذكر اسم المفحوص ، وطمأنة المفحوص بأن الاجابة ستحظى بسرية تامة ، وان تذكر كيفية إجراء القياس " (منصور ، 2007 ، 2) ، كما " ويجب ان تكون التعليمات واضحة ودقيقة حتى لا يتأثر ثبات وموضوعية الدرجات ، فضلاً عن دقة ووضوح التعليمات ، ويجب أعداد التعليمات كتابة حتى يمكن الالتزام بها بالنسبة لجميع القائمين على التنفيذ " (رضوان ، 2006 ، 469) .

2-6 وصف المقياس وتصحيحه

المقياس بصورته النهائية تكون من (٢٠) فقرة، وتتم الإجابة على فقرات المقياس من خلال ثلاثة بدائل مرتبة تنازلياً على مقياس ليكرت (موافق ، غير متأكد ، غير موافق)، تعطى للفقرات الايجابية الدرجات (1,2,3)، ولل فقرات السلبية الدرجات (1، 2، 3)، وتكون الدرجة الكلية العليا للمقياس هي (٦٠) درجة، أما الدرجة الكلية الدنيا للمقياس فهي (٢٠) درجة ملحق (٤).

2-7 تطبيق المقياس :

تم التطبيق النهائي لفقرات مقياس ارادة العطاء الرياضي على عينة البحث ، وهم (٢٠) تم اختيارهم بالطريقة العشوائية ، اذ تم شرح طريقة الاجابة عن فقرات المقياس ، وذلك بوضع علامة () امام كل فقرة ، وتحت البديل الذي يراه مناسباً ، علما ان الاجابة تكون على كراسة المقياس نفسه ، ثم تم جمع كراسات المقياس ، وتم تصحيحها ، وبهذا تكون درجة المختبر على المقياس هي مجموع درجاته على فقرات المقياس جميعاً .

2-8 الوسائل الإحصائية :

- المتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، ومعامل الارتباط البسيط ، ومعادلة (سبيرمان - براون) ، والمنوال ، ومعامل الالتواء ، واختبار (t) لعينة واحدة - المتوسط الفرضي للمقياس - النسبة المئوية .

3- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها :

قام الباحثون من خلال هذه الدراسة ببناء مقياس ارادة العطاء الرياضي لدى العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل، وقد تم ذلك من خلال إجراءات خاصة ببناء المقياس، وبذلك تحقق الهدف الأول من البحث .

3-1 عرض نتائج عينة البحث في مقياس ارادة العطاء الرياضي وتقييم الاداء الوظيفي :
بعد ان تأكد الباحثون من صلاحية المقياس ، الذي تم تطبيقه على عينة البحث تم التأكد من ملائمة للعينة ، وان التوزيع طبيعي عن طريق معادلة معامل الالتواء لـ(كارل بيرسون) ، ويبين جدول (4) ذلك .

جدول (4)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمنوال ومعامل الالتواء لإجابات عينة البحث

النتيجة	معامل الالتواء	المنوال	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	وحدة القياس	عدد أفراد العينة	المؤشرات الاحصائية المقياس
طبيعي*	0.86	38	5.8	43	درجة	20	ارادة العطاء الرياضي
طبيعي*	0.66	46	6.1	50	درجة	20	الاداء الوظيفي

* يعد الالتواء طبيعياً ، والاختبارات ملائمة للعينة اذا وقع معامل الالتواء بين $(1 \pm)$ (الاطرقي ، 1980 ، 204-206)

3-2 عرض نتائج تقييم درجة ارادة العطاء الرياضي ودرجة الاداء الوظيفي لدى عينة البحث ومناقشتها :

3-2-1 عرض نتائج تقييم درجة ارادة العطاء الرياضي لدى عينة البحث ومناقشتها :
لأجل تقييم درجة ارادة العطاء الرياضي لدى عينة البحث قام الباحثون بإيجاد المتوسط الفرضي للمقياس^(*) ومقارنته بالمتوسط الحسابي لديهم ، ويبين جدول (5) ذلك .

جدول (5)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي وقيمة اختبار (t) لعينة البحث في مقياس ارادة العطاء الرياضي

النتيجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (t) المحتسبة
ارادة العطاء الرياضي	43	5.8	40	2.31*

* معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$ ، وامام درجة حرية (19) ، قيمة (t) الجدولية = (2.09) (التكريتي والعبدي ، 1999 ، 440) .

* المتوسط الفرضي للمقياس = مجموع اوزان البدائل × عدد الفقرات ÷ عدد البدائل

يتبين من جدول (5) : ان قيمة المتوسط الحسابي لاجابات عينة البحث على فقرات مقياس ارادة العطاء الرياضي قد بلغت (43) درجة ، وبانحراف معياري قدره $(5.8 \pm)$ درجة ، وعند اختبار معنوية الفروق بين متوسط درجات العينة ، والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (40) درجة ، وباستخدام اختبار (t) لعينة واحدة بلغت قيمة (t) المحسوبة (2.31) عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$ ، وهي قيمة اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2.09) ، مما يدل على ان الفرق معنوي ، ولمصلحة متوسط درجات عينة البحث .

العزم زخم للروح والفكر والجسد ، وتوثب كل ما هو قادر على العطاء في جسم الفرد بهرموناته وانزيماته وخلاياه ، وفكره وعقله لتجسيد قناعة معينة ومحددة . والعزم تصميم على الأداء والعطاء مهما كانت النتائج سلبية أم إيجابية . (فإذا عزمت فتوكل على الله) . فبعد ذلك العزم والتصميم والإرادة يأتي التوكل على الله القدير القادر على تحويل تلك التجربة الجديدة إلى تجربة ناجحة ، وذلك العزم والإصرار إلى نتائج إيجابية ، الله بعد ذلك يحب الذين يتوكلون عليه ، ويركنون إليه بعد إصرار وتدبير ويرجون منه بعد رغبة في الأداء والعطاء .

فاستعمال التعبير " قوة الإرادة " يبين أنك تمتلك بعض السيطرة على أعمالك ، لو كنت تمارس قوة الإرادة ، لكن هناك ضررا من هذا التعبير ، وهو أنه لا يُخبرك بما يجب عليك أن تعمل لتكون قوي الإرادة في تغيير السلوكيات غير المرغوب فيها . لذا فقوة الإرادة يمكن أن تعمل كأداة مركزية دافعة نحو التغيير الذاتي ، وكما قيل: " من كانت له إرادة كانت له القوة " .

4-2-2 عرض نتائج تقييم الاداء الوظيفي لدى عينة البحث ومناقشتها :

لاجل تقييم درجة الاداء الوظيفي لدى عينة البحث قام الباحثون بايجاد المتوسط الفرضي ، ومقارنته بالمتوسط الحسابي لديهم ، ويبين جدول (6) ذلك .

جدول (6)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمتوسط الفرضي وقيمة اختبار (t) لعينة البحث في الاداء الوظيفي

المؤشرات الاحصائية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (t) المحسوبة
الاداء الوظيفي	20	50	6.1	40	* 7.33

* معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$ ، وامام درجة حرية (19) ، قيمة (t) الجدولية = (2.09)

(التكريتي والعبدي ، 1999 ، 440)

يتبين من جدول (6) : ان قيمة المتوسط الحسابي لاجابات عينة البحث على فقرات الاداء الوظيفي قد بلغت (50) درجة ، وبانحراف معياري قدره $(6.1 \pm)$ درجة ، وعند اختبار معنوية الفروق بين متوسط درجات العينة ، والمتوسط الفرضي للمقياس البالغ (40) درجة ، وباستخدام اختبار (t) لعينة واحدة بلغت قيمة (t) المحسوبة (7.33) عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$ ، وهي قيمة اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2.09) ، مما يدل على ان الفرق معنوي ، ولمصلحة المتوسط الفرضي للمقياس .

اظهرت النتائج اعلاه ان العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل بصورة عامة يتمتعون بحالة جيدة من الاداء الوظيفي ، وهذا بدوره يدل على التوافق مع الوظيفة ، مما يعكس

إيجاباً على عملهم الإداري في الكلية ، وبالتالي يعطيهم الدافع للالتزام بنظام الكلية ، واحترام زملاء العمل ، والتعاون فيما بينهم .

3-4 عرض نتائج التعرف على العلاقة بين ارادة العطاء الرياضي ودرجة الاداء الوظيفي لدى عينة البحث ومناقشتها :

قام الباحثون بايجاد العلاقة بين ارادة العطاء الرياضي ودرجة الاداء الوظيفي ، وذلك من خلال حساب معامل الارتباط البسيط (البيرسون)، وكما مبين في جدول (7)

جدول (7)

يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط (البيرسون) بين ارادة العطاء الرياضي ودرجة الاداء الوظيفي لدى عينة البحث

المؤشرات الاحصائية المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (R) المحتسبة
ارادة العطاء الرياضي	20	43	5.8	*0.73
الاداء الوظيفي		50	6.1	

* معنوي عند مستوى معنوية $\geq (0.05)$ ، وامام درجة حرية (18)، قيمة (R) الجدولية = (0.444)
(التكريتي والعبيدي ، 1999 ، 435) .

يتبين من جدول (7) : ان المتوسط الحسابي الذي أظهره تطبيق ارادة العطاء الرياضي على عينة البحث قد بلغ (43) درجة ، وانحراف معياري قدره (± 5.8) درجة ، أما المتوسط الحسابي الى الاداء الوظيفي فقد بلغ (50) درجة، وانحراف معياري قدره (± 6.1) درجة ، واستخدم معامل الارتباط البسيط لمعرفة العلاقة بين المتوسطات ، إذ بلغت قيمة (R) المحتسبة (0.73) ، وهي اكبر من قيمة (R) الجدولية البالغة (0.444) ، وبما ان قيمة (R) المحتسبة اكبر من قيمة (R) الجدولية ، فهذا يدل على وجود علاقة ارتباط معنوية ايجابية بين المتغيرين . وهذا يدل على ان العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية ، أي ان زيادة ارادة العطاء الرياضي يقابلها زيادة في الاداء الوظيفي .

ويعزو الباحثون هذه النتيجة الى أن العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل يتمتعون بارادة عطاء واداء وظيفي ايجابية جيدة ، مما يؤدي إلى تقدير عالي للذات ، وتعاون مع الآخرين ، وقد تكون سبباً رئيساً لحدوث النجاح في العمل ، مما ينتج عنه تحمل المسؤولية ، والتفاعل مع البيئة في الجامعة ، وبالتالي تحقيق الأهداف التي يسعون ويعملون على تحقيقها بنجاح ، إذ يشير (حمود ، 2002) إلى " ان الفرد يرغب في تحقيق ما في مخيلته ، وما يتمناه لنفسه ، وما يطمح إليه ، وذلك من خلال أداء العمل الذي يتوافق مع قدراته ومؤهلاته وميوله واتجاهاته واستعداداته " (حمود ، 2002 ، 135)

وقد يحدث بين العامل أو الموظف ورئيسه العصبي المزاج بعض الامور السلبية التي تعيق العمل الإداري . فأني قطعة رائعة من العمل يقوم بها هذا العامل تُعجبه وتسره فيقوم بمدحه لبعض الوقت ، وقد يكرر العامل نفس القطعة فلا يناله إلا التحقير والسب من ذلك الرئيس متقلب المزاج ، وتكون النتيجة هي ألا يفهم

ذلك العامل ما يسر رئيسه وما يغضبه . لذلك يجب على الموظف اتباع بعض الخطوات لعلاج مشكلاته النفسية وبلوغ درجة عالية من الوعي والنضج النفسي ، ومحاولة فهم نفسه ، وأن يتعرف على الحيل (الدفاعية) النفسية التي يهرب عن طريقها من مواجهة مشاكله وعيوبه بشكل مباشر متحملاً آلام المواجهة ومسئولياتها ، من أجل تغيير سلوكياته .

إن إحدى الطرق الأكثر شيوعاً لتحسين قوة الإرادة تكمن في أخذ قسط وافر من النوم، قلة النوم تمنعنا فعلاً من تشغيل كفاءة قوة الإرادة في معظم الأحيان ، فإذا حرمانا من النوم يعني أن أذهاننا مقيدة وغير قادرة على العمل، ما يجعلنا نقع في فخ الاندفاع بكل سهولة .

إن الوعي برغباتك واندفاعاتك يعتبر من أهم أدوات تعزيز قوة الإرادة لديك، إذا تمكنت من تشجيع وعيك المدرك لتشيت المثيرات ، فسيصبح من السهل عدم الخضوع لهذه الرغبات والاندفاعات ، وإذا أصبت بدفعة تشيت أو توق شديد لشيء قد يبذل آمالك لبلوغ هدفك ، فعليك أن تصير على وعي تام بهذه الدوافع . إن الإرادة القوية والعزيمة الصلبة تأتي من اقتناعنا الداخلي بمدى ضرورة تحقيق هدف نحلم به أو شيء نحصل عليه . إذ إن اقتناعك الداخلي بما تصبو إليه من طموح هو مغذي إرادتك ومنميتها ويجعل منها محركاً قوياً لأفعالك الجسدية التي تحقق بها مرادك .

إن الإرادة هي تلك النقطة الصغيرة التي تمكث في عقلك الباطن وتحرك اتجاه ما تريد وتعطيك الدافع والحافز في اتجاه هدفك وتمكنك من تذليل الصعاب وتحدي المعوقات لإكمال طريقك وإنجاز مبتغاك مهما صعب المشوار . يعتقد بعض المحللين النفسانيين أن الإرادة لها قدرة مغناطيسية عجيبة على اجتذاب الأشياء التي تريدها إليها ولقد اختلطت بذلك الكثير من الأساطير القديمة عن السحر والقوى الخارقة لبعض القدماء. ولكن ما يحدث في الواقع لا علاقة له بالسحر ، المسألة هي انه عندما يريد الفرد شيئاً بشدة فانه يركز انتباهه واهتمامه على الحصول على هذا الشيء فيتمكن من توليد أفكار وتطويع ابتكارات تقوده إلى ذلك الشيء.

إن تحقيق هدفك في الحياة بحاجة إلى مزيد من العزيمة ، وقوة الإرادة والثقة بالنفس، والقوة النفسية، بيد أنك ستواجه سيلاً عارماً من التثبيط ومن التشكيك، ومن التنقيص، وكل ذلك بهدف التقليل من مكانتك وشأنك، ولا ضير من ذلك إذا كانت مناعتك النفسية قوية وعزيمتك فولاذية، فهناك عوائق وعقبات ومشاكل في طريق هدفك، عليك أن تستعد لكل ذلك وأبعد من ذلك، وتأكد من أن الطرق المتكررة لا بد وأن يفتت الصخرة الصماء."

ومن أكثر العوامل التي تضعف الإرادة هو المماطلة والتأجيل ، لذا من الضروري جداً أن تضع في حسابك عندما تريد أن تنجز عملاً ما . أن تتسلح بالهمة والحماس ، والتصميم على أنجاز ذلك العمل ، مهما كان صغيراً ، كذلك لا بد من روح المبادرة في كل عمل تقوم به . لان التردد وانتظار أوقات أو ظروف أفضل ، يجعل اليأس والشك يتغلغل إليك من دون أن تشعر . ولا بد أن تحتفظ بفكرة واحدة على الدوام ، بأن أفضل وقت تنفذ فيه عملك ، هو أن تنفذه الآن .

4- الاستنتاجات والتوصيات :

4-1 الاستنتاجات :

- العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل بصورة عامة يتمتعون بإرادة عطاء واداء وظيفي اعلى من المتوسط الفرضي ، يعطيهم الدافع للتفاعل مع بيئة العمل ، والنجاح في الحياة العملية والادارية.

- بيان الدور الكبير الذي يلعبه ضبط النفس أو قوة الإرادة في نجاحك في حياتك العملية الادارية .
- وجود علاقة ارتباط معنوية ايجابية بين ارادة العطاء الرياضي واداء وظيفي لدى العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل ، وهذا يدل على ان العلاقة بين المتغيرين علاقة طردية .

2-4 التوصيات :

- عليك تخيل النجاح لتصبح ناجحاً ، أو من أجل تحقيقه ، إلا أن تخيل النجاح وحده ليس كافياً ، نعم الفكرة جيدة ، ولكن من الأفضل تخيل الفشل بانتظام ، قد تعتقد أن هذا سيقوم بإفشالك ، لكن هذا هو ما لا يحدث في الواقع العملي .

- نحن لا نفكر عادة في ما يمكن أن يحدث لنا في المستقبل ، نحن لا نتخيل أنفسنا المستقبلية ، وعلى ما يبدو، إذا تصورنا أنفسنا في المستقبل فقد يكون الأمر مؤثراً للغاية عندما يتعلق بقوة الإرادة ، إذا فكرت في الذات المستقبلية على أساس يختلف تماماً عن ذاتك الحالية ، أو بعبارة أصح ، إذا فصلت تماماً نفسك الحالية عن نفسك المستقبلية ، فإن النفس المستقبلية تصبح وكأنها غريبة ، مما قد يجعلك غير مهتم بها.

- العقبة الكبيرة التي تقف بوجه قوة الإرادة هو التوجه العقلي السلبي ، إي عندما نتوقع السوء (التشاؤم) ، يجب ان نعي ونفهم بأن قوة الإرادة هي طاقة ايجابية نحركها بالاتجاه الذي نريد ، وعندما نتوقع السوء فأن هذه القوة ستسير بعكس ما نشتهي ، لذلك اذا كنت لا تستطيع أن تبتهج وتفرح متفائلاً ، على الأقل حاول أن تؤجل أو تمنع أي تفكير ناتج عن شك أو توقع السوء أيضاً ، يجب أن تدرك بأن الأفكار هي القوة المؤثرة في الإرادة لذلك يجب أن تحرص على أن تجعلها ايجابية دائماً .

- العمل على تنشيط عملية البحث العلمي في مجال ارادة العطاء الرياضي والاداء الوظيفي بسبب انعكاساته الايجابية على مجمل العمل والاداء .

المصادر العربية

ت

1. ابو حطب ، واخران (1993) : التقويم النفسي ، ط3 ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .
2. الاطرقي ، محمد علي (1980) : الوسائل التطبيقية في الطرق الاحصائية ، ط1 ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، بيروت .
3. التكريتي ، وديع ياسين والبيدي ، حسن محمد عبد (1999): التطبيقات الاحصائية في بحوث التربية الرياضية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل.
4. باهي، مصطفى حسين واخرون (2006): الاحصاء التطبيقي باستخدام الحزم الجاهزة ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .
5. حمود ، خضير كاظم (2002) : السلوك التنظيمي ، ط1 ، دار الصفا للنشر والتوزيع ، عمان
6. رضوان ، محمد نصر الدين (2006) : المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضة ، ط1 ، مركز الكتاب للنشر، مصر، القاهرة .

7. الصميدعي ، لؤي غانم وآخرون (2010) : الاحصاء والاختبار في المجال الرياضي ، ط1، اربيل .
8. طبيل ، علي حسين محمد (2008) : بناء وتطبيق مقياس التمرد الأكاديمي لطلبة كلية التربية الرياضية في جامعة الموصل ، بحث منشور في مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية ، المجلد (8) ، العدد (1) ، جامعة الموصل .
9. عبدال ، جياي تيمور (2001) : تقويم الكفايات الإدارية لرؤساء الأندية الرياضية في محافظتي أربيل ودهوك من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية والمدربين ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية الرياضية ، جامعة صلاح الدين .
10. علاوي ، محمد حسن ورضوان ، محمد نصر الدين (2008) : القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر ، القاهرة .
11. فرحات ، ليلي السيد (2001): القياس المعرفي الرياضي ، ط ١ ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
12. محمد ، احمد قاسم (2004) : تقويم مستوى ارادة العطاء لدى أعضاء الهيئات الإدارية لأندية محافظة دهوك ، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية ، المجلد 2 ، العدد 1 ، كلية التربية ، جامعة دهوك .
13. ملحم ، سامي محمد (2010): مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، ط6 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الأردن .
14. منصور ، حازم علوان (2007) : القياس النفسي في المجال الرياضي (بناء وتقنين المقاييس النفسية) ، الأكاديمية الرياضية العراقية الإلكترونية ، www.iragacad.org .
15. نادر ، أديب محمد (١٩٨٩) : العلاقة بين الذكاء وبعض المتغيرات المرتبطة بالصحة النفسية لدى طلبة الجامعة المستنصرية ، رسالة ماجستير (غير منشورة) ، كلية التربية ، جامعة بغداد .
16. النبهان ، موسى (2004) : أساسيات القياس والتقويم في العلوم السلوكية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان .
17. Bleman, M. R.(1989): A Life history study of social psychology and structural determinants of extraordinary altruistic behavior, D. A Vol. 49, no
18. <https://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/7851311>
19. www.alriyadh.com
20. <http://www.alnoor.se/article.asp?id=47312>

ملحق (1)

استبيان مفتوح للعينة لغرض الحصول على فقرات مقياس ارادة العطاء الرياضي

عزيزي الموظف /عزيزتي الموظفة

تحية طيبة :

يَروم الباحثون إجراء البحث الموسوم " بناء مقياس ارادة العطاء الرياضي وعلاقته بتقييم الاداء الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل " .

ومن اجل التعرف من وجهة نظركم على الظواهر السلوكية الدالة على ذلك، باعتبارك احد عينة البحث نرجو التفضل بالإجابة على الأسئلة التالية مع التقدير.

ت	اللقب العلمي	اسم الخبير	الاختصاص	الكلية	الجامعة
1	استاذ مساعد	فراس محمود علي	القياس والتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل
2	مدرس	د. عمار شهاب احمد	القياس والتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل
3	مدرس	د. اياد علي محمود	القياس والتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل
4	مدرس	د. اسماعيل عبد الجبار	علم النفس الرياضي	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل
5	مدرس	د. تحسين عبد الرحمن محمد	علم النفس الرياضي	دائرة صحة نينوى	الموصل
6	مدرس	د. محمد حمدون ذنون	علم النفس الرياضي	دائرة صحة نينوى	الموصل
7	مدرس	د. محمد خالد محمد داود	علم النفس الرياضي	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل
8	مدرس	احمد عبد المطلب محمد	القياس والتقويم	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل
9	مدرس	د. علي عبد الاله	علم النفس الرياضي	التربية البدنية وعلوم الرياضة	الموصل

1. ماهي الامور التي تجعلك تعطي كل الذي لديك في العمل الاداري ؟

*

*

2. ماهي الامور التي تجعلك لا تنجز اعمالك بدقة وسرعة في العمل الاداري ؟

*

*

شاكرين تعاونكم معنا

ملحق (2)

اسماء السادة الخبراء

ملحق (3)

استبيان آراء السادة الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس ارادة العطاء الرياضي

حضرة الدكتورالمحترم

بعد التحية :

في النية إجراء البحث الموسوم " بناء مقياس ارادة العطاء الرياضي وعلاقته بتقييم الاداء الوظيفي لدى العاملين في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في جامعة الموصل " .

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية في بناء المقاييس واختصاص علم النفس الرياضي والقياس والتقويم فقد تم اختياركم كأحد الخبراء للحكم على مدى صلاحية الفقرات المرفقة والتي تم الحصول عليها من خلال توجيه الاستبيان المفتوح والمصادر العلمية والدراسات والمقاييس السابقة الخاصة بالموضوع قيد البحث .

راجين قراءة الفقرات المرفقة وإبداء رأيكم عما يأتي :

- وضع علامة (✓) أمام كل فقرة وتحت البديل الذي تراه مناسباً للفقرة (تصلح ، لا تصلح ، تصلح بعد التعديل) من خلال (حذف أو إعادة صياغة أو إضافة عدد من الفقرات) .
- مدى ملائمة الفقرة للبعد الذي وضعت لأجله .
- مدى صلاحية بدائل الإجابة لفقرات المقياس على وفق (3) بدائل (موافق ، غير متأكد ، غير موافق) ، وتعطى لها الأوزان (٣ ، ٢ ، ١) على التوالي للفقرات باتجاه المقياس وبالعكس للفقرات عكس اتجاه المقياس . وإذا لم تحصل الموافقة فما هو السلم البديل برأيكم ؟

تصلح	لا تصلح
------	---------

شاكرين تعاونكم العلمي المبارك

اللقب والاختصاص العلمي :

التاريخ :

التوقيع :

ت	الفقرات	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
1	حل مشاكل الموظفين زملائي تشعرنني بالرضا .			
2	عند تعاملتي مع الموظفين احرص على ان اخذ قبل ان اعطي .			
3	اعطي كل ما استطيع لكي اكون سبباً في سعادة الموظفين زملائي .			
4	يصاحبني التردد عند معاونة من يحتاج لمساعدتي .			
5	أسعى الى فعل الخير حتى اذا صاحب ذلك تعب وعناء .			
6	انجز اعمالي كاملة من اجل ارضاء نفسي .			
7	انتازل لزملائي في العمل عن مكاسبي التي تحقق لهم السعادة .			
8	امتنع عن المشاركة في عمل تعود فائدته الى غيري .			
9	خدمة الموظفين زملائي هدف اصبو له .			
10	اسعى الى التعاون مع الموظفين لإنجاز الاعمال التي تكلف بها .			
11	أتردد في تقديم ما لدي من علم لموظف يطلب مني المعرفة .			
12	اشعر بالسعادة لتقبل زملائي الموظفين التوجيه والارشاد مني .			
13	اعمل مع زملائي الموظفين من اجل رفع مكانة كليتنا .			
14	احتاج للدعم المعنوي من قبل مسؤولي المباشر في العمل .			
15	لا ارجب بمخالطة زملائي الموظفين في اوقات الدوام الرسمي .			
16	اجد ان اكمال العمل على اكمل صورة يحل راتبي .			
17	لا امنح زملائي في العمل جميع قدراتي وامكانياتي الوظيفية .			
18	الترم في الدوام لكي اشعر بالسعادة .			
19	اتعامل بالمثل مع زملائي في العمل .			
20	اشارك في الاعمال الخيرية دائماً .			

ملحق (4)

مقياس ارادة العطاء بصورته الاولى والنهائية

عزيزي الموظف / عزيزتي الموظفة

نرجو تفضلك بالإجابة على فقرات المقياس وذلك بوضع علامة (✓) أمام كل فقرة وتحت البديل الذي تراه مناسباً ، بكل دقة وأمانة خدمة للبحث العلمي .
شاكرين تعاونكم معنا

العنوان الوظيفي :

المنصب الاداري :

التاريخ :

ت	الفقرات	موافق	غير متأكد	غير موافق
1	اعطي كل ما استطيع لكي اكون سبباً في سعادة الموظفين زملائي .			
2	امتنع عن المشاركة في عمل تعود فائدته الى غيري .			
3	احتاج للدعم المعنوي من قبل مسؤولي المباشر في العمل .			
4	اتعامل بالمثل مع زملائي في العمل .			
5	انجز اعمالي كاملة من اجل ارضاء نفسي .			
6	أتردد في تقديم ما لدي من علم لموظف يطلب مني المعرفة .			
7	لا امنح زملائي في العمل جميع قدراتي وامكانياتي الوظيفية .			
8	اشارك في الاعمال الخيرية دائماً .			
9	حل مشاكل الموظفين زملائي تشعني بالرضا .			
10	أسعى الى فعل الخير حتى اذا صاحب ذلك تعب وعناء .			
11	اسعى الى التعاون مع الموظفين لإنجاز الاعمال التي نكلف بها .			
12	اشعر بالسعادة لتقبل زملائي الموظفين التوجيه والارشاد مني .			
13	اجد ان اكمال العمل على اكمل صورة يحل راتبي .			
14	لا ارجب بمخالطة زملائي الموظفين في اوقات الدوام الرسمي .			
15	التزم في الدوام لكي اشعر بالسعادة .			
16	اعمل مع زملائي الموظفين من اجل رفع مكانة كليتنا .			
17	خدمة الموظفين زملائي هدف اصبو له .			
18	انتازل لزملائي في العمل عن مكاسبي التي تحقق لهم السعادة .			
19	يصاحبني التردد عند معاونة من يحتاج لمساعدتي .			
20	عند تعاملتي مع الموظفين احرص على ان اخذ قبل ان اعطي .			

ملحق (5)

استمارة تقييم الاداء الوظيفي

استمارة تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية للعام الدراسي 2020 / 2019
ملاحظة: يرجى مراجعة دليل الاستمارة للاطلاع على كيفية ملئها
البيانات الرئيسية :

الاسم الرباعي واللقب :-

الجامعة :

الكلية المعهد المركز:

القسم أو الفرع العلمي الوحدة:

رمز التدريسي: جامعة : كلية: معهد :

الشهادة الحاصل عليها : تاريخ الحصول عليها : الجهة المانحة :

ت	الفقرات	الدرجة القصوى	الدرجة المعطاة
1	المقررات التي قام بتدريسها	20	
2	ادارة الصف والعلاقة مع الطلبة واثارة دافعتهم	20	
3	طرائق التدريس والوسائل الحديثة في إيصال المعلومات والمعارف والمهارات	20	
4	الاساليب المستعملة في تقييم الطلبة	20	
5	وصف المقرر الدراسي وتحديثه	20	
	الدرجة النهائية	100	

المحور الثاني: النشاط العلمي والبحثي 40 % يملئ من قبل اللجنة العلمية بعد ان تقدم الوثائق من قبل صاحب العلاقة

ت	الفقرات	الدرجة القصوى	الدرجة المعطاة
1	الكتب والبحوث العلمية والإشراف على الطلبة	40	
2	المشاركة في المؤتمرات العلمية أو الندوات أو الدورات التدريبية أو ورش العمل	20	
3	المساهمة في خدمة المؤسسات العلمية أو الوزارات الأخرى أو المجتمع	15	
4	المشاركة في التعليم المستمر والحلقات العلمية والثقافية والسمنار .	15	

5	المشاركة في الزيارات الميدانية والحقليّة او اجراء اختبارات او تحليلات معملية او مختبرية	10
	الدرجات النهائية	100

المحور الثالث: الجانب التربوي والتكليفات الأخرى 20 %

تملى الفقرات (3,2) (من قبل رئيس القسم حصراً)

والفقرات (1 ، 4 ، 5) (من قبل رئيس القسم بعد ان يقدم صاحب العلاقة المشمول بالتقييم التوثيق

(

ت	الفقرات	الدرجة القصوى	الدرجة المعطاة
1	المشاركة في اللجان الدائمة والمؤقتة داخل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	30	
2	الالتزام الوظيفي	20	
3	المهارات الارشادية	15	
4	كتب الشكر والتقدير او الشهادة التقديرية خلال عام التقييم .	20	
5	مساهمته في الاعمال التطوعية داخل الجامعة	15	
	الدرجة النهائية	100	

المحور الرابع : مواطن القوة المذكورة حصراً ضمن دليل الاستمارة (تملى من قبل المسؤول المباشر) مع

التوثيق ان وجدت

ت	مواطن القوة العلمية	الدرجة القصوى	الدرجة المعطاة
1	براءات الاختراع و الجوائز	3	
2	امتلاك التدريسي لمعامل هيرش h- index او Score في بوابات البحث (الحد الأدنى لمعامل هيرش او ال score هو واحد)	3	
3	اعضاء الارتباط لشعب ووحدات ضمان الجودة	5	
	على ان لا تتجاوز الدرجة القصوى (8 درجات)		

المحور الخامس : العقوبات (خصم الدرجات) تملى من قبل المسؤول المباشر

ت	الاحفاق (تخصم الدرجة حسب الاتي)	الدرجة التي تخصم
1	لفت نظر	تخصم (3) درجات
2	الإنذار	تخصم (5) درجات
3	قطع الراتب	تخصم (7) درجات
4	التوبيخ	تخصم (11) درجة
5	إنقاص الراتب	تخصم (13) درجة
6	تنزيل الدرجة	تخصم (15) درجة

7	المجموع
---	---------

النتائج النهائية للتقييم :

ت	المحاور	الدرجة الحاصل عليها من المحور	وزن المحور	الدرجة حسب الوزن
1	التدريس		40%	
2	النشاط العلمي والبحثي		40%	
3	الجانب التربوي والتكليفات الأخرى		20%	
4	مواطن القوة			
5	مجموع المحاور الثلاثة		100%	
6	خصم درجات العقوبات		تخصم بالكامل بدون وزن	
مجموع الدرجات النهائية للتقييم		مجموع الدرجة كتابة		مجموع الدرجة رقما

التقدير النهائي للتقييم					
امتياز (90 فأكثر)	جيد جدا (80-)	جيد (70-79)	ضعيف (أقل من 70)		

مقدار التحسن الذي طرا منذ آخر تقييم				
جيد جدا	جيد	متوسط		
التوصيات العامة لتطوير القدرات والمهارات العلمية للتدريسي				