

الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بدلالة الصمت التنظيمي في مديريات تربية محافظة الديوانية

نور رحيم كريم

أ.د. خالد أسود لايبخ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة المثنى

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٥/٥/٣٠

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٥/٦/١٥

الكلمات المفتاحية: الأداء الوظيفي ، معلمي التربية الرياضية ، الصمت التنظيمي

مستخلص البحث :

الاستنتاجات منها تمتع المعلمين والمعلمات في مديريات تربية محافظة الديوانية بدرجة عالية من الصمت التنظيمي ويمكن التنبؤ بالإداء الوظيفي بدلالة الصمت التنظيمي. وبناء على ذلك اوصت الباحثان بضرورة العناية والاهتمام بدرس التربية الرياضية وانفتاح ادارات المدارس والاشرف الاختصاص على معلمي ومعلمات التربية الرياضية لمعالجة الصمت التنظيمي .

Job performance of physical education teachers as indicated by organizational silence in the education directorates of Diwaniyah Governorate
Abstract

The research aimed to develop two scales: organizational silence and job performance for male and female physical education teachers in the education directorates of Al-Diwaniyah Governorate. One of the objectives of the current study is also to identify the relationship between organizational silence and job performance of the research sample, as well as the possibility of predicting the job performance of physical education

هدف البحث الى اعداد مقياسي الصمت التنظيمي والاداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في مديريات تربية محافظة الديوانية ، ان من اهداف الدراسة الحالية ايضا التعرف على العلاقة بين الصمت التنظيمي والاداء الوظيفي لعينة البحث فضلا عن امكانية التنبؤ بالأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بدلالة الصمت التنظيمي .ولتحقيق اهداف البحث استخدمت الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية لملائمتها لطبيعة البحث ، وقد اشتمل مجتمع البحث على (٩٥٥) معلما ومعلمة في مديريات تربية الديوانية وتم اخذ عينة استطلاعية بلغت (٢٥) معلما ومعلمة ، عينة التحليل الاحصائي حسب راي نالني(١٥٢) معلما ومعلمة ، في حين بلغت عينة التطبيق النهائية حسب راي مورجان (٢٧٤) معلما ومعلمة للتربية الرياضية . ومن اجل تحقيق اهداف البحث قامت الباحثان بإعداد مقياس (الصمت التنظيمي) من خلال اتباع جميع الخطوات الخاصة بالإعداد للمقاييس التربوية والنفسية ومعالجة جميع بياناتها باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) وخرج البحث بمجموعة من

Keywords: Job performance, physical education teachers, organizational silence

١-التعريف بالبحث :

١-١-مقدمة البحث وأهميته:

ان التطورات الكبيرة التي شهدتها العملية التربوية والتعليمية في العشرين سنة الماضية والتحولت المجتمعية الكبيرة والنظم القيمية في المجتمع العراقي وانفتاح سبل الحصول على المعلومات وتعدد مصادرها ساهمت مساهمة كبيرة في خلق بيئة تعليمية جديدة وان نجاح اي مؤسسة تعليمية او تربوية تعليمية تعتمد على حسن الادارة وكفاءتها في ارشاد القائمين بمسؤوليات الاداء وكيفية تحقيق التميز والالتزام بأخلاقيات العمل وارساء الاسس والقواعد ويجاد هياكل تنظيمية مرنة تساهم في تطوير الاداء والتكيف مع جميع المتغيرات ، من كل ما تقدم يمكن القول ان الادارة الرياضية تعد من العوامل الاساسية في تقدم وتطور الجانب الرياضي وايصال البلد الى مصافي الدول المتقدمة في هذا المجال . ان نجاح اي مؤسسة تربوية يعتمد بالدرجة الاولى على الجهود التي تبذلها الإدارة فضلا عن كوادرها فبالقدر الذي تتفهم وتدعم كوادرها العاملة واحساس هذه الكوادر بالانتماء للمؤسسة من خلال الحرص وابداء الآراء والمقترحات سيساهم كثيرا في التغلب على المشكلات وتقدم العمل وتطوره وحيث ان المدرسة تعد من أهم المؤسسات التربوية والتعليمية وان نجاحها يعتمد بالأساس على حنكة الادارة وحسن

teachers in terms of organizational silence. To achieve the research objectives, the researcher used the descriptive method with the survey and correlational methods as they are suitable for the nature of the research. The research population included (955) male and female teachers in the education directorates of Al-Diwaniyah, and a pilot sample of (25) male and female teachers was taken. The statistical analysis sample according to Nalney's opinion was (152) male and female teachers, while the final application sample according to Morgan's opinion was (274) male and female physical education teachers. In order to achieve the research objectives, the researcher prepared a scale for (organizational silence) by following all the steps related to preparing educational and psychological scales and processing all its data using the statistical package (SPSS). The research came out with a number of conclusions, including that male and female teachers in the education directorates of Al-Diwaniyah Governorate enjoy a high degree of organizational silence, and that job performance can be predicted in terms of organizational silence. Based on that, the researcher recommended the necessity of paying attention to the physical education lesson and the need for school administrations and specialized supervision to be open to male and female physical education teachers in order to address organizational silence.

بينهم واخرين متذمرون يواجهون الادارة ، ان اشد ما تخشاه الادارات الحديثة ان يصل الافراد الغير قادرين عن التعبير عن افكارهم وآرائهم الى عدم الرغبة في تقديم المقترحات والآراء مع المشرفين او الرؤساء وبالتالي التعرض للقلق والضغط المهنية وصولا لحالة الصمت التنظيمي والذي ان تطور سيؤدي الى الاحتراق النفسي وانخفاض مستوى الاداء ان هذا القلق والتوتر والذي قد يصل الى الاكتئاب قد يؤدي الى ما يطلق عليه والذي يجعل المعلم يشعر بانه منعزل وغير مؤثر في عمله وبين زملائه ، (ان هذه النتائج السلبية قد تنعكس اثارها على الكفاءة الذاتية للفرد بحيث يصعب عليهم التغلب على المهمات المختلفة وتضعف بالتالي قدرتهم في السيطرة على المشكلات الصعبة التي تواجههم) (سالي طالب: ٢٠١١: ٢٢٤-٢٤٨) وتكمن أهمية البحث في التعرف على اداء معلمي التربية الرياضية في مديريات تربية محافظة الديوانية وهل ان هناك صمت تنظيمي يعاني منه معلمي التربية الرياضية داخل المدرسة خاصة وان هناك شبه اجماع على ان درس التربية الرياضية لم يعد كما كان سابقا وان هناك ضعف في التجهيز وقلة في المواد واغلب المدارس تشكو من عدم صلاحية الملاعب والساحات وخلوها من اهم المستلزمات وان عدم ابداء الراي فيما يخص حصص التربية الرياضية او توقيتها في الجدول اليومي قد يشكل انعكاسا سلبيا على اداء المعلمين واصابتهم بالصمت التنظيمي .

قيادتها فضلا عن المعلمين الذين يؤدون دورا جوهريا في ادارة العملية التربوية والتعليمية كونهم يعدون الحجر الاساس في هذه العملية وكون معلم الرياضة يعد احد العناصر المهمة في ادارة العملية التعليمية لما لدرس الرياضة من اهمية فاعلة ليس فقط من الناحية الترفيهية والترويحية للطلبة بعد جهد الدراسة وضغوطاتها بل لعمله الدؤوب في خلق التوازن بين العلم والمعرفة والترويج واكتشاف المواهب وكونه الاقرب الى نفوس الطلبة فدرس الرياضة يعد الدرس الاكثر امتاعا لأغلب الطلبة ان لم يكن جميعهم . فمعلمي التربية الرياضية يعدون من المعلمين الاكثر أهمية في المدارس لدوره المميز في تقديم الانشطة الرياضية والمسابقات الترفيهية الموجهة فضلا عن دوره الكبير في التوفيق بين رغبات وميول وقابليات الطلبة وما يتوفر في المدرسة من امكانيات وتجهيزات رياضية ، كما يتميز معلم التربية الرياضية في ايصال الكثير من القيم والاسس التربوية على شكل واجبات بدنية رياضية تساهم في خلق شخصية متزنة لدى الطلبة . ان الافكار الابداعية لدى معلم التربية الرياضية وجميع آرائه التي ربما قد تسهم في تطوير العملية التعليمية لدرس التربية الرياضية تحتاج الى ادارة قادرة على اخراج هذه الطاقات الكامنة من خلال تفاعلها واستجاباتها ، فمعلمين التربية الرياضية لا يختلفون عن غيرهم من افراد المجتمع فهم يتوزعون بين ناس لا يتكلمون الا قليلا ولا يتذمرون من رؤسائهم او زملائهم واخرين يتذمرون ويصمتون ويناقشون هذا التذمر في جلساتهم الخاصة فيما

٤. هل هناك علاقة دالة بين اداء معلمي التربية

الرياضية والصمت التنظيمي ؟

١-٣- أهداف البحث :يهدف البحث الى :-

١- التعرف على نتائج (الاداء الوظيفي ، الصمت التنظيمي) لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في مديريات تربية الديوانية للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) .

٢- معرفة العلاقة بين الصمت التنظيمي و الاداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في مديريات تربية الديوانية للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) .

٣- معرفة نسبة مساهمة الصمت التنظيمي ، في الاداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في مديريات تربية الديوانية للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) .

٤- التنبؤ بالاداء الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في مديريات تربية الديوانية ، بدلالة الصمت التنظيمي.

١-٤ مجالات البحث:

١-٤-١ المجال البشري: معلمي ومعلمات التربية

الرياضية في مديريات محافظة الديوانية للعام

الدراسي ٢٠٢٤ - ٢٠٢٥

١-٤-٢ المجال المكاني: المدارس الابتدائية في

مديريات تربية الديوانية

(الديوانية ، الشامية ، عفك ، الحمزة)

١-٤-٣ المجال الزمني: ٢٠٢٤١١٠١٢٨ ولغاية

١٠ / ٤ / ٢٠٢٥ .

١-٢ مشكلة البحث :

لا يمكن لأي نظام تعليمي ان يرتقي

بمستوى طلبته ما لم يرتقي بمستوى القائمين به ولان

المعلمين هم محور الارتكاز في تحقيق الأهداف

التربوية والتعليمية التي يتبناها النظام التعليمي فهم

القادرون على تحقيق ذلك من خلال الاداء الوظيفي

اثناء ممارستهم لمهنتهم . وان اهمية الاداء

الوظيفي للمعلمين له اثار ايجابية كونه المعيار

الذي من خلاله يمكن الحكم على ان المعلمين

قادرين على اداء الواجبات المناطة بهم على الوجه

الاكمل (فنيا واداريا) ، فمن خلاله يمكن التوصل

الى نتائج ايجابية وكان لزاما على الادارات الاهتمام

بالاداء الوظيفي كونه سلوك انساني اولا وله تأثيراته

على كل ما يمت للعملية التعليمية بصلة كطلبة

وادارات ونشاط رياضي وقد ينعكس بالإيجاب على

الرياضة المدرسية بشكل عام . من هنا جاءت

محاولة الباحثان للإجابة عن التساؤلات الاتية

١. هل الصمت التنظيمي يعد احدى مظاهر

السلوك التي تؤثر على اداء المعلمين وتحقيقهم

للأهداف الشخصية والتنظيمية؟ .

٢. هل ان التزام الصمت حيال القضايا التي

تحدث في العمل يولد قناعة للمعلمين بانه لا

توجد هناك امكانية لتغيير الأوضاع التنظيمية

القائمة والغير مرغوب فيها؟ .

٣. ما هو التقييم الحقيقي للاداء الوظيفي لمعلمي

التربية الرياضية في مديريات تربية محافظة

الديوانية؟

١-٥ تحديد المصطلحات :

الصمت التنظيمي : "ميل المرؤوسين في المنظمات المختلفة إلى تجنب تقديم المعلومات أو الاقتراحات لرؤسائهم أو الاخبار عن المشكلات تخوفا من أي ردود فعل سلبية أو أي نتائج غير مرضية قد تترتب على ذلك (محمد مفضي الكساسبة وعبير حمود الفاعوري : ٢٠١٠ : ١٤)

٢-منهجية البحث وإجراءاته الميدانية :-

٢-١ منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة البحث .

٢-٢ مجتمع البحث وعيناته :

٢-٢-١ مجتمع البحث :

حدد الباحثان مجتمع بحثها والمتمثل بمعلمي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية الديوانية والمدريات التابعة لها للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥) (٢٠٢٥) (٢٠٢٥) (٩٥٥) وكما مبين في جدول (١) .

جدول (١)

يبين مجتمع البحث لمعلمي التربية الرياضية في

المديرية العامة لتربية الديوانية

ت	المديرية	المعلمين	المعلمات	المجموع
١	مديرية تربية الديوانية	٣٣٩	١٥٧	٤٩٦
٢	مديرية تربية الحمزة	٧٧	٣٢	١٠٩
٣	مديرية تربية الشامية	١٥٠	٥١	٢٠١
٤	مديرية تربية عفاك	١٢٢	٢٧	١٤٩
	المجموع	٦٨٨	٢٦٧	٩٥٥

٣-٢-٢ عينات البحث :

٣-٢-٢-١ عينة التجربة الاستطلاعية :

اختار الباحثان عينة التجربة الاستطلاعية بالطريقة العشوائية من مديرية تربية الديوانية اذ بلغ مجموع عينة التجربة الاستطلاعية (٢٥) معلما وبنسبة (٥%) من مجتمع البحث الكلي . وكما مبين في جدول (٢) .

٣-٢-٢-٢ عينة التحليل الاحصائي للمقياسين :

اختار الباحثان هذه العينة بالطريقة العشوائية ، اذ بلغ عدد عينة التحليل الاحصائي (١٥٢) معلما ومعلمة ، منها (١١٠ معلما) و (٤٢ معلمة) حسب مديريات التربية وبنسبة ١٦% . وكما مبين في جدول (٢)

٣-٢-٢-٣ عينة التطبيق

لاختيار العينات وكون حجم المجتمع بلغ (٩٥٥) معلما ومعلمة تبين ان حجم العينة سيكون (٢٧٤) معلما ، تم تحديد نسبة محددة يتم من خلالها اختيار العينة لضمان عدالة الاختيار ، وقد بلغت نسبة الاختيار (٢٨.٧٥%) وقد بلغ عدد المعلمين (١٩٧) معلما وعدد المعلمات (٧٧) معلمة وكما مبين في الجدول (٢)

جدول (٢)

يبين توزيع عينات البحث

ت	نوع العينة	عدد المعلمين	عدد المعلمات	المجموع
١	عينة التجربة الاستطلاعية	١٥	١٠	٢٥
٢	عينة التحليل الاحصائي	١١٠	٤٢	١٥٢
٣	عينة التطبيق	١٩٧	٧٧	٢٧٤
	المجموع	٣٢٢	١٢٩	٤٥١

٣-٤-١ اعداد مقياسي الاداء الوظيفي والصمت

التنظيمي لمعلمي التربية الرياضية

٣-٤-١-١ تحديد مفهوم الاداء الوظيفي

والصمت التنظيمي لمعلمي التربية الرياضية

الاداء الوظيفي : (هو عبارة عن مجموعة السلوكيات الإدارية ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهمته وتحمل مسؤولياته وتتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة والسعي نحو الاستجابة بكل حرص وفعالية)

الصمت التنظيمي : (هو سلوك شائع في المؤسسات يؤدي الى امتناع الموظفين من التحدث عن مشاعرهم وافكارهم عندما يواجهون اي مشاكل في المؤسسة)

٣-٤-٢ تحديد مجالات مقياسي الاداء الوظيفي والصمت التنظيمي لمعلمي التربية الرياضية

ومن اجل التعرف على مدى صلاحية تلك المجالات لقياس الاداء الوظيفي والصمت التنظيمي ، فقد تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال (الادارة الرياضية) والبالغ عددهم (١٧) مختصا * ضمن استبانة ** حيث تم طلب بيان رأيهم حول صلاحية المجالات لمقياسي الاداء الوظيفي والصمت التنظيمي الخاصين بمعلمي التربية الرياضية ، وبعد جمع البيانات وتفرغها تم استخدام (٢٤) لقبول مجالات المقياسين فقد تم قبول المجالات التي حصلت على قيمة (٢٤) اكبر من القيمة الجدولية

٣-٣ الوسائل والاجهزة والادوات المستخدمة في البحث :

◀ المصادر العربية والاجنبية

◀ استمارة تفرغ البيانات

◀ الشبكة الدولية للانترنت

◀ استمارة استبيان

◀ حاسوب شخصي (Lab Tob) صيني

المنشأ

◀ حاسبة علمية نوع (Casio) صيني المنشأ

◀ ساعة ايقاف الكترونية نوع (كاسيو)

◀ ادوات مكتبية (اوراق واقلام)

٣-٤ الاجراءات الميدانية

لتحقيق اهداف البحث قامت الباحثان

بإعداد مقياسي الاداء الوظيفي والصمت التنظيمي لمعلمي التربية الرياضية

حيث ان عملية الاعداد لا بد ان تمر

بالخطوات الاساسية التالية :

١- تحديد المفهوم المراد قياسه.

ب- تحديد مجالات المفهوم .

ج- صياغة الفقرات لكل مجال .

د- عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والتخصص .

هـ- تطبيق الفقرات على عينة ممثلة لمجتمع البحث

و- اجراء التحليل الاحصائي لفقرات المقياس .

وفي ما يلي استعراض للإجراءات التي اعتمدت في عملية الاعداد

٣-٤-١-٣ جمع واعداد فقرات مقياسي الاداء الوظيفي والصمت التنظيمي لمعلمي التربية الرياضية

لتهيئة مقياس الاداء الوظيفي اطلعت الباحثان على العديد من المقاييس والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الاداء الوظيفي لتختار ما يتلائم منها مع اهداف البحث:

اولا : مقياس اسيا عقون : الاداء المهني للمعلمين (اسيا عقون : ٢٠٢٢ : ١٥٠)

تكون المقياس من (٧) محاور هي (التخطيط، التنفيذ، ادارة الصف ، التقويم ، الانسانية ، الكفاءة ، الانضباط والمواظبة) بلغ عدد فقراته (٧٢)

(فقرة ، وكانت بدائل اجابته خماسية وكالتالي

تنطبق علي بدرجة كبيرة جدا(٥) ، تنطبق علي بدرجة كبيرة (٤)، تنطبق علي بدرجة متوسطة (٣) ، تنطبق علي بدرجة قليلة(٢) ، تنطبق علي بدرجة قليلة جدا (١)

ثانيا : مقياس جوزاء بنت محمد: تقويم الاداء الوظيفي للمعلم (جوزاء بنت محمد : ٢٠٢٢ : ٣٣١٧)

بلغ عدد فقرات المقياس (١٢) فقرة وكانت بدائل اجاباته خماسية وكالتالي:

دائما(٥) ، غالبا(٤) ، احيانا (٣) ، نادرا(٢) ، ابدا (١)

البالغة (٣.٨٤) عند درجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠.٠٥) ، حيث تم قبول (٤) مجالات لمقياس الاداء الوظيفي هي (قيادة الدرس والشخصية ، التخطيط ، المعرفة العلمية والريادية ، تطوير اساليب العمل) ، كما اسفرت نتائج (٢٤) ايضا على قبول (٣) مجالات لمقياس الصمت التنظيمي هي (صمت الاذعان ، الصمت الدفاعي ، الصمت الاجتماعي) . وكما مبين في (٣، ٤)

جدول (٣)

يبين قيم (٢٤) المحسوبة لآراء السادة المختصين

حول مجالات الاداء الوظيفي

ت	المجالات	الاستجابة		٢٤ ك	الدلالة الإحصائية
		موافق	غير موافق		
١	قيادة الدرس والشخصية	١٧	-	١٧	معنوي
٢	التخطيط	١٦	١	١٣.٢٣٥	معنوي
٣	المعرفة العلمية والريادية	١٤	٣	٧.١١٨	معنوي
٤	تطوير اساليب العمل	١٥	٢	٩.٩٤١	معنوي

جدول (٤)

يبين قيم (٢٤) المحسوبة لآراء السادة المختصين

حول مجالات الصمت التنظيمي

ت	المجالات	الاستجابة		٢٤ ك	الدلالة الإحصائية
		موافق	غير موافق		
١	صمت الاذعان	١٧	-	١٧	معنوي
٢	الصمت الدفاعي	١٦	١	١٣.٢٣٥	معنوي
٣	الصمت الاجتماعي	١٦	١	١٣.٢٣٥	معنوي

ثانيا : مقياس نسرين عامر كاظم (نسرين عامر : ٢٠٢٢ : ١٦٥)
بلغت عدد مجالاته (٨) مجالات وعدد فقراته (٥٤) فقرة وكما يلي
١. دعم الادارة العليا (٨) فقرات
٢. تخوف المرؤوسين من ردود الفعل السلبية (٧) فقرات
٣. مخاوف متعلقة بالعمل (٧) فقرات
٤. نقص الخبرة (ضعف التجربة) (٦) فقرات
٥. تخوف المديرين من التغذية العكسية (٦) فقرات
٦. فرص الاتصال (٦) فقرات
٧. الصمت الهادئ (٧) فقرات
٨. الولاء (٧) فقرات
وكانت اجاباته خماسية البدائل وكالتالي:

دائما (٥) ، غالبا (٤) ، احيانا (٣) ، نادرا (٢) ، ابدأ (١) وقد تكون المقياس المعد من قبل الباحثان بصيغته الاولى من (ثلاث مجالات) وبلغ عدد فقرات المقياس (٢٤) فقرة ، اذ تراوحت درجات المقياس بين (٢٤ - ١٢٠) درجة بخمسة بدائل هي : دائما ، غالبا ، احيانا ، نادرا ، ابدأ .
٣-٤-١-٤ تحديد صلاحية مقياسي الاداء الوظيفي والصمت التنظيمي لمعلمي التربية الرياضية
قام الباحثان بإعداد استمارتي استبيان * (ملحق ٤ ، ٥) لتحديد صلاحية فقرات المقياسين ، اذ تم عرضها على عدد من الخبراء والمختصين ** (ملحق ١) في الإدارة الرياضية والبالغ عددهم (١٧) خبيراً لبيان آرائهم في صلاحية فقرات

ثالثا : مقياس رواء عبد الكريم فرحان : الاداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية (رواء عبد الكريم : ٢٠١٦ : ١٦٢)
تكون المقياس من (٣) محاور هي (محور: الاداري والقيادي) و (محور: التعليمي الثقافي) و (المحور: الفني) ، وقد بلغ عدد فقراته (٤٠) فقرة ، وكانت بدائل اجاباته خماسية وكالتالي: (موافق بدرجة كبيرة جدا ٥) ، (موافق بدرجة كبيرة ٤) ، (موافق بدرجة متوسطة ٣) ، (موافق بدرجة ضعيفة ٢) ، (غير موافق ابدأ ١) .
وقد تكون المقياس المعد من قبل الباحثان بصيغته الاولى من (اربع مجالات) وبلغ عدد فقرات المقياس (٤٣) فقرة ، اذ تراوحت درجات المقياس بين (٢٨ - ١٤٠) درجة بخمسة بدائل هي : دائما ، غالبا ، احيانا ، نادرا ، ابدأ .

اما لتهيئة مقياس الصمت التنظيمي اطلعت الباحثان على العديد من المقاييس والدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير اعلاه لتختار ما يتلائم منها مع اهداف البحث:

اولا : مقياس ابتهاج خضير : الصمت التنظيمي للموظفين (ابتهاج خضير : ٢٠٢٢ : ١٥١)
تكون المقياس من (٣) محاور هي (الصمت الازعاني ، الصمت الدفاعي ، الصمت الاجتماعي) بلغ عدد فقراته (٢٤) فقرة ، وكانت بدائل اجابته خماسية وكالتالي
دائما (٥) ، غالبا (٤) ، احيانا (٣) ، نادرا (٢) ، ابدأ (١)

العينة لتعليمات وفقرات المقياسين ، ومعرفة الوقت الذي يستغرقه المستجيب للإجابة عن كل مقياس ، وتمت الاجابة على كل مقياس امام الباحثان كي تتمكن من التوضيح لبعض الاستفسارات وتحديد العبارات الغير مفهومة ، وقد اتضح من خلال التطبيق الاستطلاعي ان تعليمات المقياسين وفقراتها كانت واضحة ومفهومة ، اما فيما يخص متوسط الوقت المستغرق للإجابة على فقرات كل من مقياس الاداء الوظيفي والصمت التنظيمي فكانت (٥) دقيقة لكل منهما وتراوحت فترة الاجابة من (٤-٦) دقيقة. اي اصبح وقت اجابة المقياسين (١٠) دقائق .

٣-٤-١-٧ التحليل الاحصائي لفقرات المقياسين :
إنّ الغاية الاساسية من عملية التحليل الاحصائي هو الكشف عن الخصائص الاحصائية للمقياسين ، من اجل البقاء على الفقرات المميزة واستبعاد الفقرات غير المميزة كما ذكر (٤٢١ : ١٩٨١ : Ghiselli et al صفوت فرج : ٢٠٠٢ : ١١٢) وقد اعتمد الباحثان على رأي نانلي (Nunnally) الذي يشير الى ان حجم عينة التحليل الاحصائي يجب ان يتراوح بين (٥ - ١٠) افراد لكل فقرة من فقرات المقياس (Nunnally, J.:1981:334)) ولتحقيق هذا الهدف تم تطبيق المقياس يوم الاحد الموافق ١٦ / ٢ / ٢٠٢٥ ولغاية يوم الخميس الموافق ٢٧ / ٢ / ٢٠٢٥ على عينة اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية ، وعلى وفق الاسلوب المتناسب لضمان عدالة اختيار الاعداد وفق نسبة محددة تشمل جميع

المقياسين ، وبعد تحديد اجاباتهم (موافق ، غير موافق) تم تحليل النتائج باستخدام (كا ٢) .

٣-٤-١-٥ تعليمات المقياسين :

تعد تعليمات المقياس الدليل الذي يعتمد عليه المجيب اثناء الاجابة على فقرات المقياس (مروان ابراهيم : ٢٠٠٢ : ١١٣) وبعد ان تم التأكد من صلاحية فقرات مقياسي الاداء الوظيفي والصمت التنظيمي لمعلمي التربية الرياضية بناء على ما جاء برأي الخبراء والمختصين قامت الباحثان بوضع تعليمات توضح كيفية إستجابة المختبر عن الفقرات ، والتي روعي في اعدادها الوضوح وعدم اللبس والتأويل ولغرض حث المستجيبين وتطمينهم ان الباحثان غرضها من هذين المقياسين هو البحث العلمي فقط ولم يتضمن اي من المقاييس الاسم الصريح للمفحوص مما يطمانه للإجابة كما تم ذكر مثال في كيفية الاستجابة وكما مبين في ملحق (٦) و (٧) .

٣-٤-١-٦ التجربة الاستطلاعية :

اجرى الباحثان تجربة استطلاعية يوم الاربعاء الموافق ١٢ / ٢ / 2025 على عينة قوامها (٢٥) معلما للتربية الرياضية في مديرية تربية مركز الديوانية والغرض منها التعرف على صدق مفهومية الفقرات لدى عينة البحث وكيفية الاجابة على المقياسين (صفوت فرج : ٢٠٠٢ : ١١٢) واتضح ان العينة فهمت التعليمات ، تم تطبيق المقياسين على عينة استطلاعية لبيان مدى فهم

٤.٤٥٠	١.٠٧١	٣.٩٥١	٠.٦٠١	٤.٨٠٥	٥
٦.٢٥٠	٠.٧٥٩	٤.٢٢٠	٠.١٥٦	٤.٩٧٦	٦
٥.٢٧٥	٠.٩١٠	٤.١٤٦	٠.٢٦٤	٤.٩٢٧	٧
٦.٣٤٧	٠.٩٩٧	٢.٣٩٠	١.٣١٣	٤.٠٢٤	٨
٧.١٢٧	١.٠٤٤	١.٩٠٢	١.٥١٦	٣.٩٥١	٩
٨.٩٧٧	١.٠٠٣	٣.٥١٢	٠.٢١٨	٤.٩٥١	١٠
٦.٣٠٤	٠.٨٦٦	٤.٠٠٠	٠.٣٠٠	٤.٩٠٢	١١
٣.١٩٨	٠.٨٩١	٤.٣٩٠	٠.٤٠٠	٤.٨٧٨	١٢
٧.٦٢٦	١.٠٦٣	٣.٦٥٩	٠.٢١٨	٤.٩٥١	١٣
٧.١٨٥	٠.٩٤٤	٣.٩٠٢	٠.١٥٦	٤.٩٧٦	١٤
٦.٧٣٠	٠.٩٠٠	٣.٨٧٨	٠.٣٧٤	٤.٩٠٢	١٥
٤.٦٧٥	١.٠٢٢	٤.١٧١	٠.٣١٢	٤.٩٥١	١٦
٩.٠٤٧	٠.٩٥١	٣.٥٣٧	٠.٣١٢	٤.٩٥١	١٧
٨.٧٣٨	١.١٥٠	٣.٣١٧	٠.٢٦٤	٤.٩٢٧	١٨
٨.٢٤٢	٠.٩٤٨	٣.٥٨٥	٠.٣٣١	٤.٨٧٨	١٩
٧.٤٠١	١.١٦١	٣.٥٨٥	٠.٢١٨	٤.٩٥١	٢٠
٤.٩٩٧	١.٢٤٣	٣.٨٢٩	٠.٤٢٢	٤.٨٥٤	٢١
٢.٤٦٣	٠.٩٨٩	٢.٨٥٤	١.٥٥٠	٣.٥٦١	٢٢
٨.٧٩٥	١.٠٨١	٣.٠٧٣	٠.٦١٣	٤.٧٨٠	٢٣
٦.٥٠٦	٠.٩٣٥	٣.٩٧٦	٠.٢١٨	٤.٩٥١	٢٤
٥.٧١٢	٠.٧٦٠	٤.١٤٦	٠.٣٧٤	٤.٩٠٢	٢٥
٣.٨٨٨	٠.٨٩٥	٤.٢٦٨	٠.٣٥٨	٤.٨٥٤	٢٦
٥.٩٢٨	٠.٨٨٢	٤.١٤٦	٠.١٥٦	٤.٩٧٦	٢٧
٤.٥١٩	٠.٨٠٧	٤.٢٦٨	٠.٤٦٩	٤.٩٢٧	٢٨

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

$$\text{درجة حرية} = (n - 1) = (28 - 1) = 27 = 1.990 =$$

جدول (٧)

القدرة التمييزية لمقياس الصمت التنظيمي لمعلمي

التربية الرياضية

القيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٢.٧١٢	١.١٨١	٢.١٧١	١.٢٦١	٢.٩٠٢	١
٤.٤٦٧	١.٣٥٨	٢.٦١٠	١.٢٦١	٣.٩٠٢	٢

مديريات التربية بجنسيتها (الذكور والاناث) بلغت (١٦%) ، اذ بلغت عينة التحليل الاحصائي (١٥٢) معلما موزعين على محافظة الديوانية حسب الموقع الجغرافي لمديريات التربية وكما مبين جدول (٥)

جدول (٥)
يبين عينة التحليل الاحصائي موزعة حسب الموقع الجغرافي لمديريات تربية الديوانية

المجموع	عينة التحليل الاحصائي		مديرية التربية	ت
	معلمين	معلمات		
٧٩	٥٤	٢٥	الديوانية	١
١٧	١٢	٥	الحمزة	٢
٣٢	٢٤	٨	الشامية	٣
٢٤	٢٠	٤	عفك	٤
١٥٢	١١٠	٤٢	المجموع	

وقد تم تحليل فقرات مقياسي الاداء الوظيفي

والصمت التنظيمي لمعلمي التربية الرياضية

بأسلوبين هما :

١- اسلوب المجموعتين الطرفيتين لإيجاد تمييز الفقرات.

٢- اسلوب الاتساق الداخلي لإيجاد صدق الفقرات

جدول (٦)

القدرة التمييزية لمقياس الاداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية

القيمة (t) المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٣.٢٧٦	١.٥٨٩	٤.٠٢٤	٠.٥١٠	٤.٨٧٨	١
٣.٩١٦	٠.٨٩١	٤.٣٩٠	٠.٢١٨	٤.٩٥١	٢
٣.٥٩٧	٠.٨١٠	٤.٥١٢	٠.١٥٦	٤.٩٧٦	٣
٦.٢٧٢	٠.٨٣٨	٣.٥٦١	٠.٦٦٦	٤.٦١٠	٤

معامل ارتباط بيرسون لدرجات مقياس الاداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية لعينة التحليل الاحصائي البالغ عددها (١٥٢) معلما ومعلمة ، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيم الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠.١٩٤) بمستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٥٠) . كما ويتكون كل مجال من المجالات الثلاث لمقياس الصمت التنظيمي من مجموعة من الفقرات وتم حساب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي اليه , باستعمال معامل ارتباط بيرسون لدرجات مقياس الصمت التنظيمي لمعلمي التربية الرياضية لعينة التحليل الاحصائي البالغ عددها (١٥٢) معلما ومعلمة ، وكانت جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مقارنتها بالقيم الحرجة لمعامل الارتباط البالغة (٠.١٩٤) بمستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٥٠) وجدول (٨) و (٩) يوضح ذلك.

جدول (٨)

يبين قيمة معامل ارتباط كل فقرة بالمجموع الكلي لدرجات المجال الذي تنتمي اليه ومقياس الاداء الوظيفي

المجال الأول : قيادة الدرس والشخصية									
ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	
١	٠.٩١٨	معنوي	٠.٩٠٠	معنوي	٥	٠.٨٨٩	معنوي	٠.٨٦٤	معنوي
٢	٠.٩٦٣	معنوي	٠.٩٤٧	معنوي	٦	٠.٩٦٧	معنوي	٠.٩٤٧	معنوي
٣	٠.٩٥٦	معنوي	٠.٩٤٢	معنوي	٧	٠.٩٤٦	معنوي	٠.٩٣٢	معنوي
٤	٠.٨٥٤	معنوي	٠.٨٥٣	معنوي					
المجال الثاني : التخطيط									
ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	الدلالة	ت	ارتباط الفقرة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفقرة بالمقياس	
١	٠.٧٩٩	معنوي	٠.٦٧٤	معنوي	٥	٠.٨٥٥	معنوي	٠.٨٩٨	معنوي
٢	٠.٦٣٨	معنوي	٠.٥٩٦	معنوي	٦	٠.٨٢٦	معنوي	٠.٨٧٤	معنوي

٣	٣.٣٩٠	١.٠١٩	٢.٢٤٤	١.٥٩٥	٣.٨٧٨
٤	٣.٦٨٣	١.١٥٢	١.٨٥٤	١.٢٣٤	٦.٩٣٨
٥	٤.٤٣٩	١.٤٥١	٢.٥١٢	٠.٦٧٣	٧.٧١٣
٦	٣.٤٦٣	٠.٩٦٨	١.٣٦٦	١.٢٨٦	٨.٣٤١
٧	٣.٥١٢	٠.٧٧٩	١.٥١٢	١.٠٧٥	٩.٦٤٧
٨	٤.١٧١	١.١٤١	١.٧٣٢	١.١٦٠	٩.٦٠٠
٩	٤.٧٣٢	١.٢٤٩	٣.٨٧٨	٠.٤٤٩	٤.١١٩
١٠	٤.٠٢٤	١.١٠٨	٢.١٤٦	٠.٩٦١	٨.١٩٧
١١	٤.٠٧٣	٠.٩٥٩	١.٩٢٧	١.١٤٩	٩.١٨٥
١٢	٣.٨٥٤	٠.٦٢٨	١.٣٩٠	٠.٩١٠	١٤.٢٦٩
١٣	٣.٧٣٢	١.٢٧٦	٢.١٤٦	١.٣٧٩	٥.٤٠٤
١٤	٤.٣١٧	١.٣٠٥	٢.٤٣٩	٠.٨٧٩	٧.٦٤٥
١٥	٤.٥٦١	١.٠٢٠	٢.٠٩٨	٠.٨٦٧	١١.٧٨١
١٦	٣.٧٨٠	٠.٧٠٣	١.٣٩٠	١.١٢٩	١١.٥٠٦
١٧	٤.٨٠٥	١.٦٣٥	٣.٩٧٦	٠.٥١١	٣.٠٩٩
١٨	٤.٧٥٦	١.١٧٠	٤.٠٧٣	٠.٦٢٤	٣.٢٩٨
١٩	٤.٩٧٦	١.٠٧٤	٤.٥٦١	٠.١٥٦	٢.٤٤٧
٢٠	٤.٢٤٤	١.٣٤٦	٣.١٩٥	١.١٣٥	٣.٨١٤
٢١	٣.٧٥٦	١.٤٠١	٢.٧٠٧	١.٣٥٦	٣.٤٤٤
٢٢	٤.٠٠٠	١.٥٢٦	٣.١٤٦	١.٣٩٦	٢.٦٤٣
٢٣	٤.٩٠٢	٠.٨٠٢	٤.٦١٠	٠.٤٣٦	٢.٠٥٢
٢٤	٤.٧٥٦	١.٦١٨	٣.٩٢٧	٠.٦٢٤	٣.٠٦١

* القيمة التائية الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (ن+٢) = (٢-٤١+٤١) = ٨٠ = ١.٩٩٠ =

ثانيا : صدق الفقرات بأسلوب الاتساق الداخلي

للتحقق من صدق المقياسين بأسلوب الاتساق

الداخلي اتخذ الباحثان الاجراءات الآتية :

١- اسلوب ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي اليه : يتكون كل مجال من المجالات الاربع لمقياس الاداء الوظيفي من مجموعة من الفقرات وتم حساب علاقة الفقرة بالدرجة الكلية للمكون الذي تنتمي اليه , باستعمال

بيرسون وكانت جميع الارتباطات دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) ودرجة حرية (١٥٠) كما مبين في جدول (١٠) و(١١)

جدول (١٠)

يبين ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس الاداء الوظيفي

ت	المجالات	المقياس ككل	الدلالة
١	المجال الأول : قيادة الدرس والشخصية	٠.٩٨٣	معنوي
٢	المجال الثاني : التخطيط	٠.٩٤٤	معنوي
٣	المجال الثالث : المعرفة العلمية والرياضية	٠.٩٨١	معنوي
٤	المجال الرابع : تطوير اساليب العمل	٠.٩٨٢	معنوي

جدول (١١)

يبين ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية لمقياس الصمت التنظيمي

ت	المجالات	المقياس ككل	الدلالة
١	المجال الأول : صمت الاذعان	٠.٩٠٦	معنوي
٢	المجال الثاني : الصمت الدفاعي	٠.٩٢٣	معنوي
٣	المجال الثالث : الصمت الاجتماعي	٠.٨٣٠	معنوي

٣-٤-١-٨ الخصائص السايكومترية للمقياسين : لكي يتم اعتماد المقياسين لا بد من التأكد من خصائصهما السايكومترية الاساسية التي من اهمها صدقهما وثبات درجاتهما (محمود علام : ٢٠٠٦ : ١٨٦) ولغرض التحقق من ذلك قامت الباحثان باستخراج الخصائص السايكومترية لمقياسي الاداء

٣	معنوي	٠.٨٥٣	معنوي	٠.٨٨٤	معنوي	٧	معنوي	٠.٨٥٦	معنوي	٠.٩٠٢	معنوي
٤	معنوي	٠.٨٧٤	معنوي	٠.٩١٩	معنوي						
المجال الثالث : المعرفة العلمية والرياضية											
ت	ارتباط الفرقة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمقياس	الدلالة	ت	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمقياس	الدلالة	
١	معنوي	٠.٩١٦	معنوي	٠.٩١٤	٥	معنوي	معنوي	٠.٩٤٣	معنوي	٠.٩١٧	
٢	معنوي	٠.٩٢١	معنوي	٠.٩٢٠	٦	معنوي	معنوي	٠.٨٩٩	معنوي	٠.٨٨٢	
٣	معنوي	٠.٩٢١	معنوي	٠.٩٠٣	٧	معنوي	معنوي	٠.٨٨٨	معنوي	٠.٨٦٠	
٤	معنوي	٠.٨٥٦	معنوي	٠.٨٢٨							
المجال الرابع : تطوير اساليب العمل											
ت	ارتباط الفرقة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمقياس	الدلالة	ت	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمقياس	الدلالة	
١	معنوي	٠.٥٦٦	معنوي	٠.٤٩١	٥	معنوي	معنوي	٠.٩٤٠	معنوي	٠.٩٢٤	
٢	معنوي	٠.٨٢٢	معنوي	٠.٧٨٣	٦	معنوي	معنوي	٠.٩٥٩	معنوي	٠.٩٥٦	
٣	معنوي	٠.٩٣٠	معنوي	٠.٩٣٩	٧	معنوي	معنوي	٠.٩٣٠	معنوي	٠.٩٤٠	
٤	معنوي	٠.٩٣٤	معنوي	٠.٩٣٥							

جدول (٩)

يبين قيمة معامل ارتباط كل فقرة بالمجموع الكلي لدرجات المجال الذي تنتمي اليه ومقياس الصمت التنظيمي

المجال الأول : صمت الاذعان											
ت	ارتباط الفرقة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمقياس	الدلالة	ت	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمقياس	الدلالة	
١	معنوي	٠.٦٥٠	معنوي	٠.٧١٨	٥	معنوي	معنوي	٠.٦٧١	معنوي	٠.٦٠٠	
٢	معنوي	٠.٧٩٥	معنوي	٠.٧٣٠	٦	معنوي	معنوي	٠.٨٢٨	معنوي	٠.٧٣١	
٣	معنوي	٠.٧٩٥	معنوي	٠.٧١١	٧	معنوي	معنوي	٠.٨٢٢	معنوي	٠.٧٩٠	
٤	معنوي	٠.٨٣٧	معنوي	٠.٧٢٩	٨	معنوي	معنوي	٠.٨٠١	معنوي	٠.٧٣٢	
المجال الثاني : الصمت الدفاعي											
ت	ارتباط الفرقة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمقياس	الدلالة	ت	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمقياس	الدلالة	
١	معنوي	٠.٥٤٩	معنوي	٠.٥٧٢	٥	معنوي	معنوي	٠.٧٣٥	معنوي	٠.٧١٧	
٢	معنوي	٠.٦٦٣	معنوي	٠.٦٩١	٦	معنوي	معنوي	٠.٧٨٤	معنوي	٠.٦٤٣	
٣	معنوي	٠.٧٢٩	معنوي	٠.٦١٣	٧	معنوي	معنوي	٠.٧٦٧	معنوي	٠.٦٨٥	
٤	معنوي	٠.٧٤٤	معنوي	٠.٦٣٧	٨	معنوي	معنوي	٠.٧٨٧	معنوي	٠.٦٩٩	
المجال الثالث : الصمت الاجتماعي											
ت	ارتباط الفرقة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمقياس	الدلالة	ت	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمجال	الدلالة	ارتباط الفرقة بالمقياس	الدلالة	
١	معنوي	٠.٨٩٠	معنوي	٠.٦٧٤	٥	معنوي	معنوي	٠.٦٥٥	معنوي	٠.٥٩٨	
٢	معنوي	٠.٨٦٩	معنوي	٠.٧١١	٦	معنوي	معنوي	٠.٦٦٨	معنوي	٠.٦٣٩	
٣	معنوي	٠.٨٧١	معنوي	٠.٦٩٠	٧	معنوي	معنوي	٠.٨٣٤	معنوي	٠.٦٢٣	
٤	معنوي	٠.٧٥٤	معنوي	٠.٧٠١	٨	معنوي	معنوي	٠.٧٩٤	معنوي	٠.٦٠٨	

٢- اسلوب ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس : ولغرض ايجاد الصدق الداخلي للمقياس تم استخراج علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل الارتباط البسيط

٢٠١٣ : ٥٧) وقد اعتمدت الباحثان في ذلك على مؤشرين هما :

القدرة التمييزية والاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمجال) .

ثانيا : ثبات المقياس

عد الثبات من المفاهيم المهمة التي يجب أن يتمتع بها اي اختبار ليكون صالحا وقد تحققت الباحثان من الثبات بطريقتين هما التجزئة النصفية والفاكرونباخ وفيما يأتي توضيح لكل منهما: ٣-٤-١-٩ المقياسين بصيغتهما النهائية :

بعد ان تم الانتهاء من جميع الخطوات الخاصة بإعداد المقياسين والتأكد من سلامة المؤشرات السايكومترية من صدق وثبات وقدرة تمييزية ووضوح التعليمات وحساب الوقت اللازم للإجابة ، اصبح المقياسان جاهزين للتطبيق على عينة التطبيق النهائية البالغة (٢٧٤) معلما ومعلمة ، اذ بلغت عدد فقرات مقياس الاداء الوظيفي النهائية (٢٨) فقرة موزعة على اربع مجالات

جدول (١٢)

يبين مجالات وعدد فقرات مقياس الاداء الوظيفي

ت	المجال	عدد الفقرات
١	قيادة الدرس والشخصية	٧
٢	التخطيط	٧
٣	المعرفة العلمية والريادية	٧
٤	تطوير اساليب العمل	٧

الوظيفي والصمت التنظيمي لمعلمي التربية الرياضية وكما يلي :-

اولا : صدق المقياس

الصدق يعد اهم العوامل السايكومترية الرئيسية في تطوير المقاييس ، وذكر (العجيلي:٢٠٠٦ : ٧٢) ان المقياس الصادق هو "الذي يحقق الغرض الذي صمم من أجله" وقد تحقق الباحثان من صدق المقياس من خلال ما يأتي :

١-الصدق الظاهري :

يتمثل ذلك في وضوح الفقرات ، وملاءمة صياغتها للمجال الذي تضمنها فضلا عن حيادية تعليمات المقياس والدقة المستخدمة للاداء وملائمتها لما صممت من اجله وتم ذلك من خلال عرض المقياس على الخبراء والمختصين في الادارة الرياضية والاحذ بآرائهم وتعليماتهم حول صلاحية الفقرات وتمثيلها للصفة المراد قياسها. والجدول (٥) و (٦) يبين صلاحية فقرات المقياس الذي تم عرضه على الخبراء والمختصين.

٢- صدق البناء :

هذا النوع من الصدق يعرف بصدق المفهوم او صدق التكوين الفرضي لان من خلاله يتم التحقق من مدى تطابق درجات المقياس مع الخاصية المقاسة ، ويعد من اكثر انواع الصدق قبولا ، ان اساليب التحليل الاحصائي لفقرات من اهم مؤشرات هذا النوع من الصدق (سوسن شاكر

يبين المؤشرات الإحصائية لمقياس الاداء الوظيفي

ت	المؤشرات الاحصائية	مقياس الاداء الوظيفي
١	الوسط الفرضي	٨٤.٠٠٠
٢	الوسط الحسابي	١١١.٥٠٧
٣	الانحراف المعياري	١٩.١٦١
٤	الوسيط	١١٧.٥٠٠
٥	المنوال	٨٥.٠٠٠
٦	الالتواء	٠.٨٦٩-
٧	التفرطح	٠.٣٩٣
٨	اقل درجة	٣٣.٠٠٠
٩	اعلى درجة	١٤٠.٠٠٠
١٠	المدى	١٧.١٨٤
١١	الاختلاف	١١١.٥٠٧

جدول (١٥)

يبين المؤشرات الإحصائية لمقياس الصمت

التنظيمي

ت	المؤشرات الاحصائية	مقياس الصمت التنظيمي
١	الوسط الفرضي	٧٢.٠٠٠
٢	الوسط الحسابي	٨١.٣٠٩
٣	الانحراف المعياري	١٣.٨٨٩
٤	الوسيط	٨٠.٠٠٠
٥	المنوال	٧٣.٠٠٠
٦	الالتواء	٠.١٦٦-
٧	التفرطح	٠.٢٠٧
٨	اقل درجة	٤٢.٠٠٠
٩	اعلى درجة	١١٤.٠٠٠
١٠	المدى	١٧.٠٨١
١١	الاختلاف	٨١.٣٠٩

٣-٥ التطبيق النهائي

بعد استكمال التحليل الاحصائي والخصائص السيكومترية لأدوات البحث (الاداء الوظيفي والصمت التنظيمي)، تم تطبيق المقاييس على عينة التطبيق النهائية البالغة (٢٧٤) معلما ومعلمة ، حضوريا من خلال زيارة الكادر المساعد للمدارس وقد استغرقت التجربة الرئيسية ٣٠ يوم بدأت من

وقد بلغت اعلى درجة للمقياس (١٤٠) درجة واقل درجة للمقياس (٢٨) درجة .

اما مقياس الصمت التنظيمي فقد بلغت عدد فقراته (٢٤) فقرة موزعة على ثلاث مجالات وكالتالي:

جدول (١٣)

يبين مجالات وعدد فقرات مقياس الصمت التنظيمي

ت	المجال	عدد الفقرات
١	الصمت الاذعاني	٨
٢	الصمت الدفاعي	٨
٣	الصمت الاجتماعي	٨

وقد بلغت اعلى درجة للمقياس (١٢٠)

درجة واقل درجة للمقياس (٢٤) درجة وبذلك اصبح المقياسان جاهزين للتطبيق .

٣-٤-١٠ استخراج المؤشرات الاحصائية

لمقياسي الاداء الوظيفي والصمت التنظيمي

استخرج الباحثان بعض المؤشرات الاحصائية لمقياس الاداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية للتعرف على توزيع العينة ومدى قرابه من التوزيع الطبيعي ، كونه يعد معيار للحكم على مدى امكانية تعميم نتائج البحث فكلما اقترب التوزيع من التوزيع الاعتمالي دل ذلك على امكانية تعميم نتائج البحث على المجتمع المبحوث لذلك تم استخراج المؤشرات الاحصائية على عينة التحليل الاحصائي البالغة (١٥٢) معلما ومعلمة كما في جدول (١٤) ، (١٥) .

جدول (١٤)

وفي مقياس الصمت التنظيمي بلغ الوسط الحسابي (٨١.٣١٤) درجة وبانحراف معياري (١٣.٧٣٠) ، بينما كان الوسط الفرضي (٧٢) ، والقيمة التائية المحسوبة (١٠.٤٨٧) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) وبدرجة حرية (٢٧٣) وبما ان القيم التائية المحسوبة اكبر من القيم التائية الجدولية والبالغة (١.٩٦٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) فهذا يعني المتوسط الحسابي لا يساوي الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية معنوية , مما يدل ان معلمي التربية الرياضية (عينة الدراسة الحالية) لديهم مستوى عالٍ من الصمت التنظيمي .

٤-١-٢- عرض نتائج الاداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في مديريات تربية محافظة الديوانية وتحليلها ومناقشتها : تحدد الهدف السادس في هذا البحث بقياس الصمت التنظيمي لمعلمي التربية الرياضية في مديريات تربية محافظة الديوانية وتشير المعالجة الاحصائية الى أن الوسط الحسابي لدرجات افراد عينة البحث البالغ عددهم (٢٧٤) معلم ولغرض موازنة الوسط الحسابي لدرجات عينة البحث بالوسط الفرضي للمقياس تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، ويبين الجدول (١٧) نتائج هذا الاختبار .

جدول (١٧)

الاختبار التائي لمعرفة دلالة الفرق بين الوسط الحسابي لعينة البحث والوسط الفرضي لمقياس الاداء الوظيفي

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الصمت التنظيمي	٨١.٣١٤	١٣.٧٣٠	٧٢	١٠.٤٨٧	٢٧٣	٠.٠٥
الاداء الوظيفي	١١٩.٩٢٩	١١.٤٣٢	٨٤	٤٨.٥٨٧	٢٧٣	دالة

يوم الاحد الموافق ٢ / ٣ / ٢٠٢٥ وانتهت يوم الاربعاء الموافق ١٠ / ٤ / ٢٠٢٥ . باستبعاد ايام العطل

٣-٦ الوسائل الاحصائية :

لمعالجة البيانات التي تم التوصل اليها في هذا البحث احصائيا استخدمت الباحثان الحقيبة الاحصائية spss

٤ عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :-

٤-١- عرض نتائج الصمت التنظيمي لمعلمي التربية الرياضية في مديريات تربية محافظة الديوانية وتحليلها ومناقشتها : تحدد الهدف الاول في هذا البحث بقياس الصمت التنظيمي لمعلمي التربية الرياضية في مديريات تربية محافظة الديوانية وتشير المعالجة الاحصائية الى أن الوسط الحسابي لدرجات افراد عينة البحث البالغ عددهم (٢٧٤) معلم ولغرض موازنة الوسط الحسابي لدرجات عينة البحث بالوسط الفرضي للمقياس تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، ويبين الجدول (١٦) نتائج هذا الاختبار .

جدول (١٦)

الاختبار التائي لمعرفة دلالة الفرق بين الوسط الحسابي لعينة البحث والوسط الفرضي لمقياس

الصمت التنظيمي

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الصمت التنظيمي	٨١.٣١٤	١٣.٧٣٠	٧٢	١٠.٤٨٧	٢٧٣	دالة

حساب قيمة (K-S) للمتغيرات المبحوثة جاءت نتائجها (٠.١٣٦ ، ٠.٠٢١) على التوالي وان قيم مستوى الدلالة المرافقة للقيم المحسوبة لاختبار (K-S) والتي جاءت (٠.٢٥٩ ، ٠.٠٦٢) على التوالي وجميعها أكبر من (٠,٠٥) وقد حققت جميع المتغيرات المنحنى الاعتدالي. ولم يقف الأمر عند هذا الحد ، فقيم الخطأ المعياري الصغيرة (الصغرية) والتي جاءت نتائجها (٠.٧٣٧ ، ٠.١١١) على التوالي وهي تؤكد حسن اختيارها وصحتها في تمثيل المجتمع المدروس لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في مديريات تربية محافظة الديوانية . ان الايفاء بهذا الموضوع يستلزم قياس الصمت التنظيمي والاداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في مديريات تربية محافظة الديوانية لأفراد مجتمع البحث .

٤-٣-١ أيجاد علاقة الارتباط بين المتغيرات قيد البحث لعينة بناء الانموذج:

جدول (١٩)

قيم معامل الارتباط بين الأداء الوظيفي والصمت

التنظيمي لدى أفراد عينة بناء الانموذج

ت	المتغيرات	طبيعة الارتباط	معامل الارتباط		الدلالة الإحصائية
			المحسوبة	مستوى المعنوية	
١	الصمت التنظيمي	بسيط	٠.٥٣١-	٠.٠٠٠	معنوي

عند استعراض نتائج الجدول (١٩) نجد أن قيم معامل الارتباط بين متغير (الاداء الوظيفي) والصمت التنظيمي قد بلغت (- ٠.٥٣١) على

وفي مقياس الاداء الوظيفي بلغ الوسط الحسابي (١١٩.٩٢٩) درجة وبانحراف معياري (١١.٤٣٢) ، بينما كان الوسط الفرضي (٨٤) ، والقيمة التائية المحسوبة (٤٨.٥٨٧) وعند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) وبدرجة حرية (٢٧٣) وبما ان القيم التائية المحسوبة اكبر من القيم التائية الجدولية والبالغة (١.٩٦٤) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) فهذا يعني المتوسط الحسابي لا يساوي الوسط الفرضي وبدلالة إحصائية معنوية ، مما يدل ان معلمي التربية الرياضية (عينة الدراسة الحالية) لديهم مستوى عالٍ من الاداء الوظيفي .

٤-٣ التوصيف الإحصائي لتوزيعات متغيرات البحث الصمت التنظيمي والاداء الوظيفي لعينة التطبيق:

جدول (١٨)

التوصيف الاحصائي لمتغيرات البحث حسب

اختبار (كولموجورف سميرنوف) لعينة بناء النموذج

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	اختبار (k-s)	
				المحسوبة	مستوى الدلالة
الصمت التنظيمي	٨١.٣١٤	١٣.٧٣٠	٠.٧٣٧	٠.٠٢١	٠.٢٥٩
الاداء الوظيفي	١١٩.٩٢ ٩	١١.٤٣٢	٠.١١١	٠.١٣٦	٠.٠٦٢

إن نتائج الجدول (٢٤) توضح حسن انتشار درجات عينة بناء النموذج عند كل من متغيرات البحث (الصمت التنظيمي ، الاداء الوظيفي) وعند

٩.٢٩٨	٠.٣٣٨	٠.٣٤٤	٠.٥٨٦	الاداء الوظيفي	الصمت التنظيمي	١
-------	-------	-------	-------	-------------------	-------------------	---

يظهر من خلال الجدول (٢٦) أن قيمة معامل الارتباط البسيط جاءت بمقدار (٠,٥٨٦) وان قيمة معامل التفسير (نسبة المساهمة) قد بلغت (٠,٣٤٤) وهذا يعني أن الصمت التنظيمي يفسر نسبة مقدارها (٣٤.٤٠٠%) من الاداء الوظيفي. وهذا يؤشر أن التنبؤ ب (بالاداء الوظيفي) لا يعتمد فقط على متغيرات الصمت التنظيمي بل على عوامل اخرى لم يتضمنها الانموذج . عموما ان نسبة المساهمة (R2) والبالغة (٠.٣٤٤) وهي تؤشر مقدار التباين في المتغير التابع (الاداء الوظيفي) الذي يفسره الانموذج والمستمد من العينة. اما نسبة المساهمة المعدلة (R2) فتؤشر مقدار التباين في المتغير التابع (الاداء الوظيفي) الذي يفسره الانموذج لو تم اشتقاقه من المجتمع الذي أخذت منه العينة.

التوالي وان قيمة مستوى الدلالة المرافقة لها جاءت بمقدار (٠.٠٠٠٠) وهي أصغر من (٠,٠٢٥) وهذا يؤشر ان الارتباط معنوي والعلاقة حقيقية ، لم تأتي عن طريق الصدفة .

٤-٣-٢ استخراج مؤشرات أنموذج معادلة الانحدار الخطي المتعدد : من أجل تقييم دقة الانموذج للنتيجة في عينة بناء الانموذج، ولغرض امكانية تعميمه، يجب ان يكون الانموذج قادرا على التوقع بالأداء الوظيفي من الصمت التنظيمي عند تطبيقه على عينة مختلفة . فالهبوط الحاد في قوة الانموذج التنبؤية يؤدي الى عدم امكانية تعميمه.

جدول (٢٠)

مؤشرات جودة أنموذج معادلة الانحدار الخطي

النموذج	المتغيرات		معامل الارتباط R	نسبة المساهمة (معامل التفسير) R ²	نسبة المساهمة المعدلة R ²	الخطأ المعياري للتقدير
	النتيجة	التنبؤية				

جدول (٢١)

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

الدلالة الإحصائية	قيمة (f)		متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
	المحسوبة	مستوى المعنوية				
معنوي	٠.٠٠٠٠	٦١.٨٧٠	٥٣٤٩.٤٠٦	١	١٠٦٩٨.٨١١	بين المجموعات
			٨٦.٤٦٢	٢٧٢	٢٠٤٠٤.٩٨٠	داخل المجموعات
				٢٧٣	٣١١٠٣.٧٩١	الكلي

يشير الجدول (٢١) إلى إن قيمة مستوى الدلالة المرافقة لقيمة (f) المحسوبة البالغة (٦١.٨٧٠) جاءت بمقدار (٠,٠٠٠) وهي أصغر من (٠,٠٢٥) مما يدل على معنوية أنموذج الانحدار الخطي المتعدد ، وبالتالي فإن الأنموذج يمثل العلاقة بين المتغيرات قيد البحث (الاداء الوظيفي) والصمت التنظيمي أفضل تمثيل . ونوه الباحثان هنا الى انه وعلى الرغم من ان تحليل التباين يخبرنا فيما اذا كان الانموذج يعطي درجة جيدة من التوقع لمتغير النتيجة (الاداء الوظيفي) الا انه لا يخبرنا عن المساهمة المنفصلة للمتغيرات التنبؤية في الانموذج .

٤-٣-٣ استخراج قيم معاملات معادلة الانحدار الخطي المتعدد (الانموذج):

جدول (٢٢)

القيم الخاصة بمعاملات معادلة الانحدار ومعنوية معاملات الأنموذج

الدلالة الإحصائية	قيمة (t)		المعاملات				النموذج
	مستوى المعنوية	المحسوبة	قيمة المعامل للمعادلة			طبيعة المعامل	
			المعيارية (بيتا)	الخطأ المعياري	الغير معيارية		
معنوي	٠.٠٠٠	٤١.٦١٧		٣.٦٧٤	١٥٢.٩٠٧	أ	١
معنوي	٠.٠٠٠	٣.٧٧٣-	٠.٢٨٢-	٠.٠٦٢	٠.٢٣٤-	ب ١	

(٣.٧٧٣-) وان مستوى الدلالة المرافقة لها جاءت بمقدار (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٢٥) وهذا يعني أن قيمة (ب) تختلف عن الصفر بشكل كبير، وان المتغيرات التنبؤية الصمت التنظيمي تساهمان بشكل فعال في تقدير قيم النتيجة. ويشير الباحثان هنا الى انه يجب ان يأخذ بنظر الاعتبار الخطأ المعياري ، حيث يخبرنا عن عدد قيم (المقدار الثابت) المختلفة عند أخذنا عينات كبيرة من البيانات تتعلق بالمتغيرات المستقلة (المتنبئة) والملاحظ من الجدول اعلاه ان العينات متشابهة نسبياً، حيث ان قيم الخطأ المعياري جاءت صغيرة جداً، وهذا يعني ان معظم العينات تملك قيم (مقدار ثابت) مشابهة لقيمها في العينة المجمعة - اي انه هناك اختلاف

الجدول (٢٢) يشير إلى معنوية معامل التقاطع (أ) وكذا معامل الانحدار - الميل - (ب) حيث أن قيم مستوى الدلالة المرافقة لقيم (ت) المحسوبة ، جاءت أصغر من (٠,٠٢٥) مما يدل على معنوية المعاملات (أ ، ب) لأنموذج الانحدار الخطي المتعدد . ان المقدار الثابت يشير الى العلاقة بين درجة الاداء الوظيفي والصمت التنظيمي. ويشير المقدار الثابت (أ) هنا أنه في حالة كانت قيمة المتغيرات التنبؤية الصمت التنظيمي (صفر) فان الانموذج يتوقع ان تكون درجة إداء الاداء الوظيفي (١٥٢.٩٠٧) فقط . وبالعودة الى ذات الجدول نجد ان قيمة (ت) المحسوبة للمقدار الثابت للمتغيرات التنبؤية الصمت التنظيمي ، (ب ١) جاءت بمقدار

٢. تمتع عينة البحث (معلمي ومعلمات التربية الرياضية في مديريات تربية الديوانية) بدرجة عالية من الصمت التنظيمي .
٣. تمتع عينة البحث (معلمي ومعلمات التربية الرياضية في مديريات تربية الديوانية) بدرجة عالية من الاداء الوظيفي
٤. اظهرت النتائج ان هناك علاقة حقيقية وارتباط معنوي بين متغيرات البحث (الصمت التنظيمي ، الاداء الوظيفي) لدى عينة البحث . وهذا الترابط اعطى اهمية لهذه المتغيرات لدى عينة البحث .
٥. الانموذج التنبؤي يمثل علاقة حقيقية بين متغيرات البحث وهو قادر على التنبؤ بالاداء الوظيفي .

٢-٥- التوصيات :-

استنادا الى استنتاجات البحث توصلت الباحثان

للاتي .

١. الاستفادة من المقياسين في قياس درجة الصمت التنظيمي والاداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية .
٢. من الضرورة بمكان انفتاح ادارات المدار والاشراف الاختصاص على معلمي ومعلمات التربية الرياضية ومعالجة الصمت التنظيمي لديهم .
٣. دعم معلمي ومعلمات التربية الرياضية من خلال توفير التجهيزات والملاعب وتفعيل درس التربية الرياضية

قليل بين العينات المتشابهة ، مما جاء أنفا نلخص الى أنه الاختبار (ت) قد أشر لنا بان قيم (المقدار الثابت) كانت مختلفة عن الصفر عند مقارنتها مع قيم (المقدار الثابت) للعينات المتشابهة، عندما جاءت قيم الخطأ المعياري صغيرة، فأى انحراف صغير عن الصفر يمكن ان يعكس فرقا مهما لأن (المقدار الثابت) ممثلة لغالبية العينات المختلفة. وعلى الرغم من ان قيم (المقدار الثابت) ومستوى دلالتها إحصائيات هامة تنبغي دراستها، ولكن تفسير النسخ المعيارية من قيم (المقدار الثابت) يكون أسهل (لأنها مستقلة عن وحدات القياس للمتغيرات) فقيمة بيتا المعيارية تخبرنا عن عدد وحدات الانحراف المعياري التي ستتغير بها النتيجة، بسبب تغير المتغير التنبؤي بمقدار انحراف معياري واحد.

٥-الاستنتاجات والتوصيات :-

٥-١-الاستنتاجات :-

بناء على ما جاء في عرض نتائج البحث وتحليلها ومناقشتها فان الباحثان توصلت للاستنتاجات الاتية

١. صلاحية مقياسي الصمت التنظيمي والاداء الوظيفي اللذان قامت الباحثان باعدادهما لقياس درجة الصمت التنظيمي ودرجة الاداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في مديريات تربية محافظة الديوانية .

٤. معالجة مشكلة تدريس مواد اخرى غير اختصاص المعلم الرياضي
٥. عمل دراسة باستخدام المقاييس الحالية على معلمي ومعلمات التربية الرياضية لمحافظة اخرى
٦. اجراء دراسة مشابهة على مدرسي التربية الرياضية في محافظة الديوانية والمحافظة الاخرى .

المصادر

- انور حسين (وآخرون) : التقويم والقياس ، بغداد ، دار الحكمة ، ١٩٩٠ .
- سالي طالب علوان : الكفاءة الذاتية المدركة عند طلبة جامعة بغداد . مجلة البحوث التربوية والنفسية ع ٣٣ العراق ، جامعة بغداد . ٢٠١١
- سوسن شاكر : الاختبارات النفسية ، عمان ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، ٢٠١٣ .
- صباح حسين العجيلي : مبادئ القياس والتقويم التربوي ، العراق ، بغداد ، المكتبة الوطنية ، . ٢٠٠٦
- صلاح الدين محمود علام : القياس والتقويم في العملية التدريسية ، عمان ، دار المسرة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٦ .
- علي عبد جاسم وآخرون : مفاهيم وتطبيقات في التقويم والقياس التربوي ، الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩ .
- علي مهدي (وآخرون) : مفاهيم وتطبيقات في التقويم والقياس التربوي ، الكويت ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩ .
- محمد مفضي الكساسبة وعبير حمود الفاعوري : قضايا معاصرة في الإدارة (بناء قدرات حاسمة لنجاح الاعمال) ، ط١ ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠١٠
- رواء عبد الكريم فرحان : بناء مقياس لكفايات الاشراف التربوي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية من وجهة نظر المشرفين التربويين ، اطروحة دكتوراه غير منشورة ، بغداد ، جامعة بغداد ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات . ٢٠١٦
- جوزاء بنت محمد المشيخ : نموذج مقترح لتقويم الاداء الوظيفي للمعلم السعودي في ضوء تقويم الاداء الوظيفي للمعلم لمقاطعة اونتاريو - كندا ، السعودية ، مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة ، المجلد (١٨) العدد (١) ، ٢٠٢٢ .
- ابو حويج، مروان ابراهيم : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، الاردن ، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٢ .
- فرج، صفوت: القياس النفسي ، القاهرة ، مكتبة الانجلو للطباعة والنشر ، ٢٠٠٧ .
- Ghisell, E. E, Compbell. J. Zedeck, (1981): **Measur ment Theory for Behavioral Sciences**, W. H. Free man and Compary, San Francisco
- Nunnly, J. C. (1981): **Psychometric Theory**. New york MC Grow hill Company