



## Examine the level of effective performance of physical education teachers in light of the comprehensive quality management system

### Abstract

Educational and educational institutions usually seek to increase the efficiency and effectiveness of the performance of all their employees, including teachers, in order to bring them to a state of excellence and excellence and raise the best levels, and this can only happen through the interest of these institutions to develop and develop their performance by following modern methods of educational, technical and administrative work. It is well known that the problem of school sports in Iraq in general is not only the problem of buildings, facilities and squares or lack of equipment, but has come to more than that, as some teachers of the subject of sports education do not enjoy sufficient effective performance and related in the light of overall quality management. Therefore, there is an urgent need for the teacher to manage his own work and to try to invest the most effective and effective means and abilities, so that this has a positive impact on sports institutions that house athletes from educational and educational institutions.

The importance of this research lies in knowing the level of effective performance of the teacher in the light of the overall quality management in the schools of the Basra-Center Directorate of Education, through a combination of factors related to effective performance such as scientific competence, professional competence, personal and behavioral traits, functional loyalty and social relations, in addition to attention and focus on serious handling in the control of overall quality standards, and its role in achieving the effective performance of the teacher in the management of the study of sports education.

The researcher used the descriptive curriculum to suit this study on a random sample of teachers of physical education in the schools of the Basra Education Directorate - the center, and the study community is made up of all (512) teachers. The study's questionnaire was distributed to a sample of (183) teachers and (166) questionnaires were answered, while the other questionnaires were not recovered. The researcher applied to them the measure of effective performance, and after ascertaining its sincerity and consistency, the researcher concluded that effective performance has an important role in achieving overall quality management, by applying its principles on the ground, which contributes to a high degree of development and upgrading by emphasizing the various administrative processes associated with it. Accordingly, the researcher recommends further research and studies that are interested in developing and enhancing the effective performance of the teachers of the study of sports education within the principles and principles of overall quality management at different levels of study.

Saleem Hasan Shendi <sup>1\*</sup>

1-Basra Education Directorate /  
Fadak Intermediate School for  
Boys

#### Article info.

#### Article history:

-Received: 16/10/2021

-Accepted: 17/10/2021

-Available online: 31/12/2021

#### Keywords:

- Effective performance
- Total Quality Management

\* Corresponding Author: [saleemshende@gmail.com](mailto:saleemshende@gmail.com), Basra Education Directorate / Fadak Intermediate School for Boys

دراسة مستوى الأداء الفعال لمعلمي التربية الرياضية في ضوء نظام  
إدارة الجودة الشاملة  
م. د سليم حسن شندي / مديرية تربية البصرة / متوسطة فدك للبنين  
الخلاصة:

تاريخ البحث  
- متوفر على الانترنت 2021/12/31

الكلمات المفتاحية  
- الأداء الفعال  
- إدارة الجودة الشاملة

عادة ما تسعى المؤسسات التربوية والتعليمية إلى زيادة كفاءة وفعالية أداء كافة العاملين فيها بما فيهم المعلمين، وذلك لغرض الوصول بهم إلى حالة التميز والتفوق والارتقاء لأفضل المستويات، وهذا لا يحدث الا من خلال اهتمام تلك المؤسسات بتتمية وتطوير أداءهم بإتباع الأساليب الحديثة للعمل التربوي والفني والإداري. ومن المعلوم بأن مشكلة الرياضة المدرسية في العراق بشكل عام ليست مشكلة أبنية ومنشآت وساحات أو نقص بالتجهيزات فقط بل وصل الأمر لأكثر من ذلك، إذ إن بعض معلمي مادة التربية الرياضية لا يتمتعون بالقدر الكافي من الأداء الفعال وما يرتبط به في ضوء إدارة الجودة الشاملة. لذلك أصبحت هناك ضرورة ملحة لقيام المعلم بإدارة عمله الذاتي ومحاولة استثمار القدر الأكبر والفعال للإمكانات والقدرات التي يتمتع بها، بحيث ينعكس أثر ذلك بشكل ايجابي وواضح على المؤسسات الرياضية التي تحتضن الرياضيين القادمين من المؤسسات التربوية والتعليمية.

وتكمن أهمية هذا البحث في معرفة مستوى الأداء الفعال للمعلم في ضوء نظام إدارة الجودة الشاملة في مدارس مديرية تربية البصرة - المركز، من خلال مجموعة من العوامل المرتبطة بالأداء الفعال كالكفاءة العلمية والكفاءة المهنية والسمات الشخصية والسلوكية والولاء الوظيفي والعلاقات الاجتماعية، بالإضافة إلى الاهتمام والتركيز على التعامل الجدي في ضبط معايير الجودة الشاملة، ودورها في تحقيق الأداء الفعال للمعلم في إدارة درس التربية الرياضية.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لهذه الدراسة على عينة عشوائية من معلمي التربية الرياضية في مدارس مديرية تربية البصرة - المركز، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمدرسين والبالغ عددهم (512) معلماً ومعلمةً. وقد تم توزيع استبانة الدراسة على عينة قوامها (183) معلماً وتمت الإجابة على (166) استبانة منها فيما لم تسترد الاستبانات الأخرى. وقد طبق الباحث عليهم مقياس الأداء الفعال، وبعد التأكد من صدقه وثباته توصل الباحث إلى أن للأداء الفعال دور مهم في تحقيق نظام إدارة الجودة الشاملة، من خلال تطبيق مبادئها على أرض الواقع والذي يسهم بدرجة عالية بتطويرها والارتقاء بها من خلال التأكيد على مختلف العمليات الإدارية المرتبطة بها. وبناءً على ذلك فإن الباحث يوصي بإجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تهتم بتطوير وتعزيز الأداء الفعال لمعلمي درس التربية الرياضية ضمن أسس ومبادئ نظام إدارة الجودة الشاملة في المراحل الدراسية المختلفة.

## 1- التعريف بالبحث:

## 1-1 المقدمة البحث وأهميته:

عادةً ما تسعى المؤسسات والمنظمات المختلفة إلى حث وتشجيع أفرادها لتحقيق القدر الأكبر من الأداء الوظيفي من خلال ترسيخ أسس ومبادئ نظام الجودة الشاملة في كافة العمليات التي تقوم بها كالإنتاج أو الأعمال أو الخدمات، وهذا الأمر يستدعي التأهب والاستعداد لمواجهة التحديات المتوقعة الحدوث بما يتعلق الأمر في البقاء بجو المنافسة، وذلك لغرض تحقيق أفضل النتائج والمخرجات والوصول إلى حالة التميز والابداع. وإن المؤسسات التعليمية والتربوية حالها كباقي المؤسسات الأخرى تطمح أن يكون لها شأن كبير في هذا السباق المحموم والذي يشهده العالم المعاصر وما يصاحبه من تغيرات في الرؤى والمفاهيم والاعتقادات، لذلك لا بد أن تولي المؤسسات التربوية والتعليمية أهمية قصوى في اعتماد استراتيجية نظام إدارة الجودة الشاملة والعمل وفق مفهومها العام وإشاعة الثقافات المرتبطة بها كالأداء الفعال لدى العاملين فيها بما فيهم معلمي مادة التربية الرياضية.

ونستطيع القول بأن " الإدارة الرياضية بشكل عام تحتاج إلى إعادة صياغة الفكر الإداري في المجال الرياضي وتحويله من فكر تقليدي إلى فكر إداري حديث، يتمشى مع متطلبات المنهج الرياضي من خلال تبني إدارة الجودة. وتعتبر المؤسسات الرياضية مجالاً لتطبيق هذه الفلسفة الحديثة والمتمثلة في إدارة الجودة الشاملة من أجل منافسة مختلف المؤسسات الرياضية العالمية، ومن أجل بلوغ أداء متميز يجعلها تحقق أهدافها المخطط لها وفق إدارة ناجحة على جميع المستويات" (9: 7)

ولضمان تحقيق الأداء الفعال لمعلمي التربية الرياضية لا بد من إيجاد أفضل النظم الإدارية التي تتضمن تحقيق الجودة الشاملة في الأداء، ويجب بذل الجهود الكبيرة للحصول على مخرجات ونتائج جيدة يظهر بها درس التربية الرياضية بشكل لائق، إلا أن هناك الكثير من المشكلات التي تحول دون تحقيق ذلك. وعلى هذا الأساس فقد أصبح من الضروري البحث عن الحلول المناسبة والعمل على تعديل وإصلاح النظم والأساليب التقليدية المتبعة من قبل معلمي التربية الرياضية لغرض تحقيق الأداء الفعال. حتى يتسنى للمعنيين في الشأن الرياضي داخل المؤسسات التربوية رصد وتشخيص معوقات وأسباب تلك عمل بعض معلمي التربية الرياضية، لغرض توجيههم وإرشادهم لتحقيق القدر المطلوب من الأداء الفعال في تعليم وتدريب مادة التربية الرياضية داخل المؤسسات التربوية. " وتعتمد العملية التربوية في تحقيق أهدافها اعتماداً كبيراً على المعلم، باعتباره محور العملية التربوية، والركيزة الأساسية في النهوض بمستوى التعليم وتحسينه، والعنصر الفعال الذي يتوقف عليه نجاح التربية في بلوغ غاياتها وتحقيق دورها في بناء المجتمع وتطويره. وحيث أن الأداء الجيد للمعلم يعتبر من أهم المتطلبات الأساسية التي تنتشدها المؤسسات التعليمية على

اختلاف مستوياتها، وشرط أساسي لنجاح العملية التربوية، فإن الاهتمام بالمعلم ورفع مستوى أدائه، وتوفير السبل المعينة التي تكفل نجاحه في عمله أمرًا بالغ الأهمية (26: 2) وهكذا فإن موضوع الأداء الفعال لا بد أن يحظى باهتمام المعنيين بتطوير أساليب الإدارة التربوية باعتباره عامل مساعد لمواجهة التحديات الداخلية والخارجية والمستقبلية المرتبطة بالمحيط الذي تنشط فيه المؤسسة. حيث يعتبر ذلك من الطرق التقويمية الجيدة للوصول إلى مستوى عالٍ من التطور والرقي في العملية التربوية. وبالتالي فإن الأداء الفعال والتميز في الإدارة الرياضية له دور إيجابي في تحقيق نظام إدارة الجودة الشاملة.

## 1 - 2 مشكلة البحث

تعتبر عملية الأداء الفعال من الواجبات الأساسية والمهمة لعمل الأشخاص في جميع المؤسسات، إذ أنها تدل على جودة الأداء وهي تعكس مدى اهتمام العاملين بعملهم فضلاً عن يتولى إدارة أعمالهم في تلك المؤسسات. وعادةً ما تلجأ كل المؤسسات إلى الجدية في العمل لتحقيق الاداء الفعال وهو ما يتطلب التأكيد على الابداع والابتكار لغرض التميز والظهور بالمستوى الأفضل لغرض المنافسة والتفوق على الغير، وهذا الأمر لا يمكن تحقيقه الا إذا تبنت الجهات المسؤولة على تلك المؤسسات عمليات الاعداد والتدريب والقيام بالدورات السنوية والدورية لتأهيل وتدريب وتشجيع العاملين فيها لرفع مستواهم فنياً ومهنيًا ومهاريًا لغرض الوصول بهم للمستوى المطلوب، بالإضافة الى ضرورة تفعيل التعاون المثمر بين تلك الجهات وبين الإدارات المباشرة لأولئك العاملين في تلك المؤسسات.

ولذلك فإن مشكلة البحث تتمثل ببعض المعوقات التي تعترض عمل معلم التربية الرياضية في المؤسسة التربوية، فهو يعاني من قلة الإمكانيات والتجهيزات والمستلزمات الرياضية المتوفرة في المدرسة، علاوةً على ذلك فهناك الكثير من المدارس التي تفتقر لوجود ساحة رياضية مناسبة وملئمة لتعليم وتدريب معظم الفعاليات والألعاب الرياضية وخاصةً الفرقية منها، كذلك فإن الغالبية العظمى من المدارس الأهلية لا تتوفر فيها ساحة رياضية اطلاقاً، وكل ذلك يعيق عمل المعلم أثناء أدائه لمهامه التعليمية، مما يؤدي بالنتيجة الى حصول نوع من الإرباك والتلكؤ وضعف الأداء الذي يصل به الى اهمال الجانب المهم من نظام إدارة الجودة وفي نتائج ومخرجات الأداء الوظيفي والتي تفضي الى نتائج غير مرضية، فضلاً عما تقدم فإن المعلم يعاني من قلة الدورات التدريبية والتأهيلية التي تقيّمها شعبة النشاط الرياضي والمدرسي، وشعبة الاعداد والتدريب في مديرية تربية البصرة، ومع قلتها خلال العام الدراسي الواحد فإنها دائماً ما تكون ذات طابع تقليدي روتيني، وهي بذلك لا تضيف له أي زيادة في الكفاءة المهنية والأدائية. وهو ما يستدعي الوقوف على مثل هذه الأمور ومعالجتها من خلال زيادة أعداد تلك الدورات، وكذلك السعي الجاد والحثيث لتضمين البرامج

المتطورة والحديثة فيها، كي يمكن ذلك من الارتقاء بالعملية التربوية وبأداء المعلم بشكل فاعل وضمن حدود وأسس ومبادئ نظام إدارة الجودة الشاملة.

### 1 - 3 أهداف البحث

1. بناء مقياس الأداء الفعال لمعلمي التربية الرياضية في مدارس مديرية تربية البصرة.
2. معرفة مستوى الأداء الفعال لمعلمي التربية الرياضية في تربية البصرة في ضوء نظام إدارة الجودة الشاملة.

### 1 - 4 مجالات البحث

- 1-4-1 المجال البشري: المعلمون والمدرسون في مدارس تربية البصرة.
- 1-4-2 المجال الزمني: 2020 /12/19 ولغاية 3 / 3 / 2021.
- 1-4-3 المجال المكاني: مدارس تربية البصرة - المركز.

### 2 - الدراسات النظرية والدراسات السابقة

#### 2 - 1 الدراسات النظرية

#### 2 - 1 - 1 الأداء الفعال:

نستطيع القول بأن الأداء الفعال هو " ناتج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة من الأفراد لإنجاز عمل معين " (12: 15)، لذلك فإن الأداء الفعال هو عبارة عن خلق بيئة عمل نشطة تدور حول الكفاءات والعلاقات الاجتماعية والولاء الوظيفي والسمات والسلوكيات التي يتمتع بها العاملين ليكونوا أكثر قدرة على مواجهة التحديات وتجاوز العقبات.

#### 2 - 1 - 2 إدارة الجودة الشاملة :

الإدارة تعني " تخطيط وتنظيم وتوجيه لعناصر المشروع والرقابة عليها لتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية ". (23: 17). وأما الجودة فهي " تعني كم يكون الأداء أو خصائص معينة ممتازة خصوصاً عند مقارنتها مع معيار موضوع من قبل المنظمة أو العميل " (18: 29). وأما الشاملة فهي تعني " بأن كل فرد في المنظمة يشارك في تقديم الخدمة للمستفيدين " (5: 17).

### 3 - منهج البحث وإجراءاته الميدانية

#### 3 - 1 مجتمع البحث

تكوّن مجتمع البحث من جميع المعلمين والمدرسين في مديرية تربية البصرة والبالغ عددهم (512) معلماً ومعلمةً.

### 3 - 2 عينة الدراسة

لقد تم توزيع استبانة الدراسة على عينة قوامها (183) معلماً وتمت الإجابة على (166) استبانة منها فيما لم تسترد الاستبانات الأخرى.

### 3 - 3 إجراءات البحث الميدانية

#### 3 - 3 - 1 إجراءات بناء مقياس الدراسة

لتحقيق أهداف البحث قام الباحث بتصميم مقياس خاص بالأداء الفعال وذلك من خلال القراءات النظرية والاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الأداء الفعال مثل دراسة عبد الزهرة البدران ويحيى شاهين (2012) نقلاً عن هارون (2003)، وكذلك الاستعانة بآراء بعض الخبراء في هذا المجال وذلك من خلال المراسلات الالكترونية. إذ تكون المقياس من (5) محاور بواقع (40) فقرة، وقد اعتمد الباحث في إعداد المقياس على المفتاح الخماسي الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل عبارة. ولغرض التثبت من دقة وصحة هذه المجالات قام الباحث بعرض محاور المقياس على ذوي الخبرة والاختصاص في التربية الرياضية وعلوم الإدارة والتنظيم وعلم النفس والاختبارات والقياس، وكان عددهم (8) خبيراً ومختصاً (الملحق 2)، وذلك لتحديد المجالات الرئيسة للمقياس.

#### 3 - 3 - 2 اعداد تعليمات مقياس الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بمراجعة الكتب والدوريات ذات الصلة بموضوع الدراسة. والاطلاع على الدراسات المتوفرة على شبكة الانترنت. وخلص الى تصميم استبانة بخمسة مجالات لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، وتم التأكد من صدق الاستبانة وملاءمتها لأغراض الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة. وتم التأكد من ثباتها باستخدام معامل ألفا كرو نباخ. وتم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة والبالغة (183) استبانة، وقد تم استرداد (166) استبانة منها فقط، أي ما نسبته (32.42%) من مجموع مجتمع الدراسة.

#### 3 - 3 - 3 اعداد الصيغة الأولية للمقياس وعرضها على الخبراء

قام الباحث بعرض محاور فقرات المقياس على (8) من الخبراء والمختصين في علم الإدارة الرياضية وعلم النفس والاختبارات والقياس للتعرف على آراءهم في مدى صلاحية فقرات المقياس والميزان الخماسي المتبع فيه، وكذلك تعديل أو اضافة أي فقرة تكون مناسبة للدراسة. وبذلك فقد تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة موافقة (80%) فأكثر. ومن خلال خبرة الباحث الطويلة في مجال درس التربية الرياضية التي تبلغ بحدود (30 سنة)، فقد تم تحديد محاور المقياس الخمسة بعد حصول نسبة اتفاق من قبل المحكمين بلغت (100%) عن جميع المحاور بعد التعديل البسيط فيها، ومن ثم تم تحديد (40) فقرة للمقياس وعلى النحو الآتي: -

1- محور الكفاءة العلمية (10 فقرات) 2- محور الكفاءة المهنية (10 فقرات) 3- السمات الشخصية والسلوكية (7 فقرات) 4- محور الولاء الوظيفي (7 فقرات) 5- محور العلاقات الاجتماعية (6 فقرات).

### جدول (1) يبين نسبة اتفاق الخبراء على كل مجال من المقياس

ت	المجالات	صالحة	غير صالحة	النسبة المئوية لاتفاق الخبراء
	الكفاءة العلمية	8	-	100%
	الكفاءة المهنية	8	-	100%
	السمات الشخصية والسلوكية	8	-	100%
	الولاء الوظيفي	8	-	100%
	العلاقات الاجتماعية	8	-	100%

### 3 - 3 - 4 اختيار سلم التقدير

لقد تم عرض سلم التقدير للمقياس على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال التربية البدنية وعلوم الرياضة، وذلك لبيان آراءهم في سلم التقدير المقترح واعطاء البدائل المقترحة وقد اتفق الخبراء على بدائل الإجابة للمقياس وقد استقر رأي المحكمين على سلم التقدير الخماسي الآتي - :

### جدول (2) يبين سلم التقدير الخماسي لفقرات المقياس

أتفق دائماً	أتفق غالباً	أتفق أحياناً	أتفق نادراً	لا أتفق أبداً
-------------	-------------	--------------	-------------	---------------

### 3 - 3 - 5 اسلوب تصحيح فقرات مقياس الدراسة

لغرض الحصول على الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد العينة فإنه يصار الى اعطاء أوزان مناسبة لبدائل فقرات المقياس، ومن خلال جمع درجات المستجيب على سلم التقدير الخماسي نحصل على الدرجة الكلية لكل فرد، ومن خلال ذلك نجد بأن فقرات المقياس قد صيغت بالاتجاهين الإيجابي والسلبي وقد تحددت أوزان الفقرات من (1 - 5) درجات لكل فقرة إيجابية من فقرات المقياس، وأما الفقرات ذات الاتجاه السلبي فقد تحددت أوزان فقراتها من (5 - 1) ولذا فقد وضعت خمسة بدائل واستجابات متدرجة والجدول (3) يبين ذلك.

### جدول (3) يبين اتجاه الفقرة مع درجات سلم التقدير لفقرات المقياس

اتجاه الفقرة	أتفق دائماً	أتفق غالباً	أتفق أحياناً	أتفق نادراً	لا أتفق أبداً
إيجابي	5	4	3	2	1
سلبي	1	2	3	4	5

### 3 - 4 التجربة الاستطلاعية

التجربة الاستطلاعية وهي " تعد تدريباً عملياً للباحث للوقوف على السلبيات والإيجابيات التي تقابله خلال الاختبارات لمعالجتها " (20: 156). وإن الهدف الرئيس منها هو التأكد من مدى وضوح التعليمات في

المقياس، ومعرفة ما إذا كانت هناك بعض الصعوبات في الإجابة ومعرفة الوقت المستغرق للإجابة على الفقرات. ولذلك فقد قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية على (5) من معلمي مادة التربية الرياضية ومن خارج عينة البحث.

### 3 - 5 التجربة الرئيسية

يكن الهدف من إجراء التجربة الرئيسية هو تطبيق المقياس بصيغته النهائية على العينة المستهدفة، وقد تم ذلك للفترة من (2021/1/13 ولغاية 2021/3/24)، إذ " تتضمن هذه العملية الكشف عن قوة تمييز الفقرة وفعالية البدائل في فقرات الاختبار " (14: 74). وقام الباحث بتكرار (5) فقرات في المقياس، وكان ذلك بإعادة صياغة الفقرة بطريقة أخرى لتعطي ذات المعنى وذلك " لاستخدامها في الكشف عن دقة المستجيب وجديته في الإجابة وهي تهمل عند تصحيح المقياس " (11: 122).

وبعد استكمال كل متطلبات واجراءات تصميم المقياس فقد أصبح جاهزاً للتطبيق ومكوناً من (36) فقرة، اذ قام الباحث بتطبيقه بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (120) معلماً من معلمي مادة التربية الرياضية في مديرية تربية البصرة، وقد تم الانتهاء من جمع الاستبانات في (2021/2/24)، حيث قام الباحث بتفريغها في الجداول الحسائية تمهيداً لإجراء المعالجة الإحصائية لها.

### 3 - 6 التحليل الإحصائي للفقرات

يعرّف تحليل الفقرات بأنه " الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحات الاختبار، لغرض معرفة خصائصها وحذف وتعديل أو إبدال أو إضافة أو إعادة ترتيب هذه الفقرات، حتى يتسنى الوصول إلى اختبار ثابت وصادق من حيث الطول والصعوبة " (22: 43)، لذا فقد اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين الطرفيتين، وقد بلغ قوام كل منهما (45) معلماً، وحتى يتم حساب القوة التمييزية لكل فقرة فقد استخدم الباحث اختبار (T) ، وبالاستناد إلى المعيار الذي وضعه (Ebel) لقيمة التمييز والذي عد فيه " الفقرة التي تكون قوة تمييزها (0.40) فأكثر هي فقرة مميزة " (28: 4) فقد تراوحت القيمة التائية لفقرات المقياس بين (289,3 - 407,12)، وبمقارنة مستوى الدلالة مع (0.05) نجد أن جميع فقرات المقياس كان مستوى دلالتها الإحصائية أصغر من (0.05)، وهذا يعني وجود فروق معنوية بين المجموعتين، وبذلك فقد بقيت فقرات المقياس على ما هي عليه.

### 3 - 7 معامل الاتساق الداخلي

وهي " تعد من أكثر مقاييس الثبات شيوعاً إذ تعتمد فكرة هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس وكذلك ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل " (1: 78)، ولإيجاد علاقة الارتباط بين درجات أفراد العينة على كل فقرة وبين درجاتهم على المقياس، فقد استخدم الباحث معامل الارتباط (بيرسون)، وبعد اكتمال إجراءات التحليل الإحصائي للمقياس، فلم تستبعد أي فقرة لوجود دلالة إحصائية في

ارتباطها مقارنة بمستوى الدلالة (Sig-2-tailed) مع (0.05)، وبهذا فقد بقيت فقرات المقياس على ما هي عليه.

### 3 - 8 مؤشرات الصدق والثبات الموضوعية

#### 3 - 8 - 1 صدق المقياس

ويقصد به " الدرجة التي يعتمد عليها في قياس ما وضع من أجله، فالاختبار أو المقياس الصادق هو الذي يقيس بدقة كافة الظواهر التي صمم لقياسها ولا يقيس شيئاً بدلاً منها أو بالإضافة إليها " (15، 87) ، فقد أشارت النتائج المتحصلة إلى تحقق الصدق الظاهري للمقياس، من خلال عرضه على عدد من المحكمين والمتخصصين في موضوع الدراسة، و" يحسب هذا الصدق بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يجري عليه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، بذلك يمكن للباحث الاعتماد على حكم الخبراء " (8: 67)، كذلك اعتمد الباحث على صدق البناء لأنه " يعد من أكثر أنواع الصدق ملائمةً لبناء المقاييس، ويعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه (10: 42). وقد تحقق الباحث من صدق البناء للمقياس من خلال تطبيق أسلوب المجموعتين الطرفيتين وصدق المحك الداخلي التي تمتاز بإظهار التجانس والترابط بين الفقرات إذ " أنها تقدم لنا مقياساً متجانساً، بحيث تقيس كل فقرة البعد الذي يقيسه المقياس ككل، كما أن لها القدرة على إبراز الترابط بين مواقف المقياس " (2: 96).

#### 3 - 8 - 2 الثبات

" إن الاختبار أو المقياس الذي يمتاز بالثبات هو الذي يعطي نفس النتائج إذا ما أعيد على الأفراد أنفسهم وفي نفس الظروف " (25: 22) ولغرض استخراج معامل الثبات، فقد اختار الباحث طريقة الفا - كرو نباخ وهي طريقة " تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية " (11: 282)، إذ استخرج الثبات من خلال تطبيق (معادلة كرو نباخ) على أفراد عينة البناء البالغة (96) معلماً، وقد بلغت قيمة الفا كرو نباخ (0.918) وهو مؤشر ثبات عالي. وكذلك اختار الباحث طريقة التجزئة النصفية واستخدم معادلة (سبيرمان - براون) لتصحيح معامل الارتباط إذ أصبح معامل الثبات (0.874)، وذلك بعد التصحيح وهو معامل ثبات عالي يمكن الاعتماد عليه كأداة للبحث.

#### 3 - 8 - 3 الموضوعية

وهي تعني " مدى تحرر المحكم أو الفاحص من العوامل الذاتية كالتحيز " (21: 169)، وفيها يتم إيضاح التعليمات الخاصة بتطبيق الاختبار من حيث إجراءاته وإدارته وتسجيل نتائجه مع وجود النموذج في الإجابة ووضوح عباراته وسهولة فهمها وتفسيرها، مع تعدد بدائل الإجابة، وكذلك استبعاد الاستثمارات ذات الإجابات غير الدقيقة أو المنقوصة.

### 3 - 9 الدرجات والمستويات المعيارية للمقياس

قام الباحث باستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري ليُطبق معادلة الدرجة المعيارية الزائدية، وتحويل الدرجات السالبة منها إلى الدرجات المعدلة (التائية) وهي "عبارة عن درجة معيارية متوسطها (50) وانحرافها المعياري (10) وتستخدم في تحويل الدرجات الخام إلى درجات يمكن جمعها لغرض مقارنتها وتسهيل تفسيرها، وتمتاز هذه الدرجة بأنها لا تتضمن قيماً سالبةً " (17: 96) وقد اختار الباحث أن تكون هناك (5) مستويات للمقياس، وتقسم الدرجات المعيارية إلى (5) مستويات، والدرجات المعيارية المعدلة تتكون من (12 درجة) ، فان المستوى الواحد = 2,1 وحدة معيارية = 12 درجة معيارية معدلة.

### 3 - 10 التطبيق النهائي للمقياس

بعد استكمال كل متطلبات تصميم المقياس فقد أصبح مكوناً من (36) فقرةً موزعةً على (5) مجالات، وقد قام الباحث بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (46) معلماً من معلمي التربية الرياضية ومن منتسبي مديرية تربية البصرة - المركز .

#### جدول (4) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمقياس الأداء الفعال

المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	T المحسوبة
الأداء الفعال	122.392	18.792	108	23.935

### 4 - عرض وتحليل ومناقشة النتائج

أولاً: التعليق على نتائج التحليل الاحصائي لفقرات محاور المقياس

أ- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات محور الكفاءة العلمية

يوضح الجدول (4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات محور الكفاءة العلمية وهي

كالآتي:

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المحور الأول: الكفاءة العلمية			
1.	أدرك اهداف وفلسفة التربية الرياضية والبدنية	3.9	0.98
2.	أقسم الطلاب على شكل مجاميع تعليمية وبما يخدم اهداف الدرس	4.5	0.72
3.	أقدم تغذية راجعة لجميع الطلبة حول أدائهم	3.4	1.1
4.	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة	3.6	1.4
5.	أطلع على الدراسات والبحوث ذات العلاقة بالجانب الرياضي	2.4	0.92
6.	أرحب بالتساؤلات الصعبة والغريبة من قبل جميع الطلبة	3.9	1.0
7.	أبحث عن الخبرات العلمية والعملية لتطوير نفسي	2.9	0.81
8.	أحرص على نيل الشهادات التقديرية وكتب الشكر	4.7	1.2
9.	أركز على نقاط القوة وأعززها وأشخص نقاط الضعف وأصححها	3.8	1.2
	المتوسط الحسابي العام	3.7	0.967

يظهر من الجدول (4) أن المتوسط الحسابي العام لفقرات محور الكفاءة العلمية قد بلغ (3.7) وهو يقع تحت المستوى المتوسط بحسب المقياس الخماسي المعتمد في الدراسة، حيث يلاحظ من الجدول أعلاه أن الفقرة رقم (8) كان لها أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (4.7)، أما أقل متوسط حسابي فكان للفقرة (5) إذ بلغت قيمته (2.4). وقد حازت جميع الفقرات الواردة في هذا المجال على متوسط حسابي يقع ضمن المستوى المتوسط، ما عدا الفقرتين (5) و(7) وذلك يعني بأنه هنالك توجه بدرجة متوسطة لدى أفراد العينة نحو الأداء الفعال بدلالة الكفاءة العلمية بالرغم من ضعف الاهتمام بالدراسات والبحوث ذات العلاقة بالجانب الرياضي وكذلك قلة البحث عن الخبرات العلمية والعملية لغرض التطوير الذاتي. وهو ما يتفق مع ما ذهب إليه (فيليب برونو، 2004) إذ إنه يرى بأن الأداء الفعال يعني " القدرة على التصرف بفاعلية في نمط معين من الوضعيات، فهي قدرة تستند إلى معارف لكنها لا تختزل فيها، فمواجهة وضعية ما يجب استخدام موارد معرفية متكاملة ومتعددة. (19: 12).

ب- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات محور الكفاءة المهنية

يبين الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الكفاءة المهنية وكما يلي:

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
<b>المحور الثاني: الكفاءة المهنية</b>			
	أستطيع السيطرة على ضبط وإدارة الصف	4.9	0.85
	ألتزم بالعمل ومسؤولياته وأخلاقيات المهنة	3.7	0.92
	أقوم بتصميم وسائل تعليمية وأستخدمها بفاعلية	3.6	1.1
	أحرص على القيام بوصف الأداء الصحيح للحركات	3.9	0.99
	أشجع الطلبة في التدريب على المهارات الفردية	3.2	0.87
	أحرص على توفير فرص متكافئة لكل الطلاب خلال سير الدرس	3.6	1.2
	أزود الطلبة الموهوبين بنشاطات إضافية تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم	3.2	1.4
	أشارك بالفعاليات والمهرجانات الرياضية السنوية التي تقيمها مديرية النشاط الرياضي.	3.5	1.2
	أنخرط بالدورات السنوية والدورية للتأهيل والتدريب لرفع مستواي فنياً ومهاريًا.	3.9	1.5
	المتوسط الحسابي العام	3.7	0.656

يظهر من الجدول (5) أن المتوسط الحسابي العام لفقرات محور الكفاءة المهنية قد بلغ (3.7) وهو يقع تحت المستوى المتوسط، حيث يلاحظ من الجدول أعلاه أن الفقرة رقم (1) كان لها أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (4.9)، أما أقل متوسط حسابي فكان للفقرتين (5) و(7) إذ بلغت قيمته (3.2). وقد حازت جميع الفقرات الواردة في هذا المجال على متوسط حسابي يقع ضمن المستوى المتوسط. وهو ما يشير إلى حصول نوع من التطور بدرجة متوسطة في الأداء الفعال بدلالة الكفاءة المهنية. وهو ما يدل على وجود مجموعة من المعلمين المبدعين والتميزين في عملهم والذين هم بحاجة إلى العناية والاهتمام كي يزرعوا البذرة الأولى في

الأداء الفعال، وهذا ما يتفق مع (ختام عبد الله علي غنام: 2005) إذ إنها تقول بأنه " من المعروف أن النظام التعليمي الذي يسمح بالنمو المهني والتطور، هو النظام الذي يشكل اللبنة الأساسية للعباقرة والمبدعين والتميزين، لأنه يعطي شحنة قوية للمعلمين كي يرقوا بعملهم إلى القمة من العطاء والإخلاص والإنجاز، فيعكس هذا على تلاميذهم ". (7: 46)

ت- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات محور السمات الشخصية والسلوكية  
يبين الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور السمات الشخصية والسلوكية

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المحور الثالث: السمات الشخصية والسلوكية			
.	أطبق النظام وأتبع جدولاً زمنياً يتلاءم مع جدول دروسي	4.7	0.88
.	أتحمل تصرفات الطلبة والصبر عليهم	3.9	1.3
.	أتابع نشاطات الطلبة والبرامج ذات العلاقة بهم	3.2	1.4
.	أحافظ على اسرار الطلبة داخل وخارج المدرسة	4.9	0.99
.	أستخدم أساليب فاعلة لتحسين جودة التعليم	3.5	1.0
.	أهتم بالوضع النفسي لجميع الطلبة وخاصة أولئك الذين يعانون منهم	3.1	0.97
.	أحرص على استخدام الوسائل التعليمية والرياضية المناسبة	3.8	0.95
	المتوسط الحسابي العام	3.9	0.841

يظهر من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي العام لفقرات محور السمات الشخصية والسلوكية قد بلغ (3.9) وهو يقع تحت المستوى الجيد، حيث يلاحظ من الجدول أعلاه أن الفقرة رقم (4) كان لها أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (4.9)، أما أقل متوسط حسابي فكان للفقرة (6) إذ بلغت قيمته (3.1). وقد حازت جميع الفقرات الواردة في هذا المجال على متوسط حسابي يقع ضمن المستوى المتوسط. وهو ما يدل على حصول توجه بدرجة جيدة لدى أفراد العينة نحو صقل ورفع مستوى السمات الشخصية والسلوكية وجدانياً ونفسياً ومعرفياً. وهو ما يتفق مع (عبد الباري درة: 2003) إذ يقول بأن كفاءة السمات السلوكية تعني " مجموعة من التصرفات الاجتماعية الوجدانية، ومن المهارات المعرفية، أو من المهارات النفسية الحس حركية التي تمكن من ممارسة دور، وظيفة، نشاط، مهمة، أو عمل على أكمل وجه". (13: 20).

ث- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات محور الولاء الوظيفي

يبين الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الولاء الوظيفي

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المحور الرابع: الولاء الوظيفي			
.	أشعر بوجود بيئة تنظيمية آمنة تحفظ حقوقي وتلبي رغباتي	3.1	0.74
.	أؤمن بجميع الأهداف التربوية والتعليمية الواجب تنفيذها	3.8	0.95

0.90	3.4	أشعر بأن رأيي يلقي اهتمام واضح لدى إدارة المدرسة
0.93	4.6	ألمس تعاون الزملاء معي واحترامهم لاختصاصي
1.5	3.3	أحصل على المكافآت والجوائز بعد تحقيق أي إنجاز ملموس في العمل
0.97	4.7	أبذل قصارى جهدي لتنفيذ المهام الموكلة الي
0.778	3.8	المتوسط الحسابي العام

يظهر من الجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام لفقرات محور الولاء الوظيفي قد بلغ (3.8) وهو يقع تحت المستوى الجيد، حيث يلاحظ من الجدول أعلاه أن الفقرة رقم (6) كان لها أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (4.7)، أما أقل متوسط حسابي فكان للفقرة (1) إذ بلغت قيمته (3.1). وقد حازت جميع الفقرات الواردة في هذا المجال على متوسط حسابي يقع ضمن المستوى المتوسط. وهو يدل على حصول توجه بدرجة متوسطة لدى أفراد العينة نحو مبدأ الولاء الوظيفي والذي يعزز بدوره الأداء الفعال لدى معلمي التربية الرياضية. وهذا يتفق مع (عبد الباري درة: 2003) نقلاً عن (Steers:1977)، وهو يقول " إن الفرد الذي يتمتع بولاءٍ عالٍ لمنظمته يعتبر ذا أداء متميز في عمله، حيث يمتلك الدافع الكافي للإبداع والتميز، ويمتلك الحماس الكافي للبحث عن أفضل الطرق وأحدثها في العمل وإتباعها لتحقيق أهداف المنظمة، ويحثة دائماً على الالتزام بالمواعيد والحفاظ على أعلى نسبة للدوام الجاد المعطاء". (13: 96).

ح- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات محور العلاقات الاجتماعية

يبين الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور العلاقات الاجتماعية

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المحور الخامس: العلاقات الاجتماعية			
.	أحاول جلب انتباه واهتمام الإدارة من خلال النشاطات الاجتماعية التي أقوم بها	3.9	1.3
.	أستمع إلى الزملاء وأعطي المجال لهم ليعبروا عن أنفسهم	3.7	1.2
.	أشارك في الحفلات والمناسبات التي تقيمها المدرسة	3.8	1.4
.	أبتعد عن اثارة الاختلافات والتقاطعات مع الإدارة وبإقي الزملاء	3.6	0.95
.	أبني علاقات جيدة مع أولياء أمور الطلبة	3.7	1.00
	المتوسط الحسابي العام	3.75	0.99

يظهر من الجدول (8) أن المتوسط الحسابي العام لفقرات محور العلاقات الاجتماعية قد بلغ (3.75) وهو يقع تحت المستوى الجيد، حيث يلاحظ من الجدول أعلاه أن الفقرة رقم (1) كان لها أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (3.9)، أما أقل متوسط حسابي فكان للفقرة (4) إذ بلغت قيمته (3.6). وقد حازت جميع الفقرات الواردة في هذا المجال على متوسط حسابي يقع ضمن المستوى المتوسط. وهو يدل على أن أفراد العينة يتمتعون بعلاقات اجتماعية جيدة فيما بينهم من جهة وكذلك بينهم وبين رئيس الدائرة أو مديرهم المباشر وهذه العلاقة تؤدي بالنتيجة الى زيادة مستوى الأداء الفعال لديهم. وهذا يتفق مع ما يراه (حمدان بن

سليمان الغامدي: 2006) حيث يصف هذا المجال ويقول " يشير هذا المجال إلى علاقة الموظف مع زملائه، ومن حيث ما يلاقه من تقدير منهم لاقتراحاته وتعاونهم معهم، كما يشير إلى علاقة الموظف مع رؤسائه المتمثلة في تشجيع وتقدير المسؤول للعمل الذي يقوم به الموظف ". (4: 26).

ثانياً: التعليق على نتائج العلاقات الارتباطية بين محاور المقياس

يبين الجدول (9) العلاقات الارتباطية بين محاور المقياس

العلاقات الاجتماعية	الولاء الوظيفي	السمات الشخصية والسلوكية	الكفاءة المهنية	الكفاءة العلمية	المحور
				1	الكفاءة العلمية
			1	**0.618	الكفاءة المهنية
		1	0.379	0.312	السمات الشخصية والسلوكية
	1	0.358	**0.691	**0.585	الولاء الوظيفي
1	*0.514	**0.588	0.314	0.399	العلاقات الاجتماعية

(\*\*) الارتباط ذو دلالة معنوية عند مستوى (0.01)

(\*) الارتباط ذو دلالة معنوية عند مستوى (0.05)

من خلال النتائج المتحصل عليها نستنتج أنه توجد هنالك علاقات ارتباط متفاوتة بين محاور المقياس عند مستوى الدلالة (0.01) و(0.05) وهذه العلاقات تارة تكون قوية وموجبة وأخرى تكون في المستوى المتوسط الموجب، ويعزو الباحث ذلك الأمر لوجود علاقة طردية وثيقة بين تلك المحاور وارتباط بعضها ببعض الآخر وكذلك تأثرها ببعضها من جهة أخرى، وهذا ما يؤكد (خالد جوادي: 2009) نقلاً عن Frederick w Taylor إذ يقول " بأن شعار حركته العلمية والفلسفية لإدارة الأفراد قامت على أساس الربط بين أسلوب العمل العلمي والإنتاجية، حيث نتائج الدراسات التي ربطت بين بيئة العمل المادية والرضا الوظيفي والإنتاجية أثرت بشكل كبير في تعميق مبادئ حركة الإدارة العلمية، علاوة على أن التطور في علم السلوك التنظيمي، ذلك الحقل الذي يهتم بسلوك الفرد والجماعة، الدافعية، التعلم بالقيادة، الاتصالات، القوة الاجتماعية، المنظمة غير الرسمية، ومعالجة الصراعات، انعكس بشكل واضح على تعميق تلك الحركة " (5: 11). وتعتبر الكفاءة المهنية هي العنصر الأساس والمحور الرئيس في العملية التعليمية والتربوية وتدور حولها باقي العناصر، وهذا ما يؤكد رأي (مكتب التربية العربي لدول الخليج للدراسات والبحوث: 2013) بقوله " يحتل المعلم مكان الصدارة بين المتغيرات التي يتوقف عليها نجاح التربية في بلوغ غاياتها، على اعتبار أنه لا يمكن الفصل بين مسؤوليات المعلم والتغيرات الأساسية التي تتم في المجتمع، ومعظم المشكلات التربوية ناشئة في أساسها عن افتقار المعلمين إلى الكفاءة المهنية ". (24: 13)

5- الاستنتاجات والتوصيات

1-5 الاستنتاجات

من خلال ما تقدم فقد استنتج الباحث ما يلي: -

- 1- بأن للأداء الفعال دور مهم في تحقيق نظام إدارة الجودة الشاملة.
- 2- يحتل المعلم مكان الصدارة بين المتغيرات التي يتوقف عليها نجاح العملية التربوية في بلوغ غاياتها.
- 3- تعتبر الكفاءة المهنية هي العنصر الأساس والمحور الرئيس في العملية التعليمية والتربوية وتدور حولها باقي العناصر.

## 5-2 التوصيات

وقد أوصى الباحث بما يلي: -

- 1- إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تهتم بتطوير وتعزيز الأداء الفعال لمعلمي درس التربية الرياضية ضمن أسس ومبادئ نظام إدارة الجودة الشاملة في المراحل الدراسية المختلفة.
- 2- ضرورة الاهتمام بالدورات السنوية والدورية للتأهيل والتدريب لرفع مستوى المعلم فنيًا ومهاريًا.
- 3- رفع مستوى الكفاءة المهنية والعلمية للمعلم لتحقيق بيئة عمل مناسبة تهتم بسلوك الفرد والجماعة وتخلق درجة عالية من الإنتاجية.

## المراجع والمصادر

- أميرة حنا مرقس: بناء وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير، 2001.
- باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البلداوي: بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريب، المجلة العربية للبحوث التربوية، العدد 7، 1987.
- حسام قرني أحمد: العلاقة بين جودة المناخ التنظيمي على الأداء الفعّال في المنظمات العامة (دراسة ميدانية على الهيئة القومية لأنفاق في جمهورية مصر العربية)، مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 2018.
- حمدان بن سليمان بن عبد الله الغامدي، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2006.
- خالد جوادي: توصيف المهن المتعلقة بالإدارة الرياضية ومدى استجابتها لمعايير إدارة الجودة الشاملة، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد التربية البدنية والرياضية سيدي عبد الله، جامعة الجزائر، 2009.
- خالد عبد الرحمن الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر الأردن، 2005.
- ختام عبد الله علي غنام: السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2005.
- خير الدين علي عويس وعصام الهاللي: الاجتماع الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، 1997.
- رامي سيد إبراهيم المصري: نموذج مقترح لإنشاء نظام للجودة بالمؤسسات الرياضية، دار الوفاء لنديا للطباعة والنشر، ط 1، الإسكندرية، 2012.
- سرمد أحمد موسى: بناء مقياس لتقويم دور المدرب في العملية التدريبية من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة الأولى بكرة القدم، رسالة ماجستير، جامعة بغداد - كلية التربية الرياضية، 2003.
- سناء عبد الزهرة حميد: السلوك القسري لدى طلبة مرحلة الدراسة المتوسطة وعلاقته ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البصرة، 2001.

- صالح أرشد العقيلي وسامر محمد الشايب: التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج (Spss) ، ط 1، عمان، دار الشروق للنشر، 1988.
- عادل زايد: الأداء التنظيمي المتميز- نظرية إلى المنظمة المستقبل، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسة، القاهرة، 2003.
- عبد الباري درة: تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، عمان، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2003.
- عبد الجليل إبراهيم الزوبعي وآخرون: الاختبارات والمقاييس النفسية، الموصل، مطبعة جامعة الموصل، 1981.
- عبد الجليل إبراهيم الزوبعي وآخرون: علم النفس التربوي، ط 3، بغداد، مطبعة وزارة التربية، 1987.
- عبد الزهرة لفته البدران ويحيى شاهين حمادي: مدى تحقق الأداء الفعال في إدارة سلوك التلاميذ، مجلة أبحاث ميسان، المجلد 8 العدد 16، 2012.
- علي سلوم: مبادئ الطرق الإحصائية في التربية الرياضية، بغداد، 2007.
- عيسى قداة ورعد عبد الله الطائي: إدارة الجودة الشاملة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، عمان، الأردن، 2008.
- فليب برونو. ترجمة لحسن بوتلاي. بناء الكفاءات انطلاقاً من المدرسة، منشورات عالم التربية، المغرب، 2004.
- قاسم حسن المنلاوي: الاختبارات والقياس في التربية الرياضية، الموصل، دار الكتب والنشر، 1989.
- ليلي السيد فرحات: القياس المعرفي الرياضي، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2001.
- محمد عبد السلام احمد: القياس النفسي والتربوي، القاهرة، مكتبة النهضة العربية، 1980.
- مصطفى يوسف كافي، سمير أحمد حمودة وآخرون: المفاهيم الإدارية الحديثة، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013.
- مكتب التربية العربي لدول الخليج الدراسات والبحوث (٢٠١٣ <http://www.abegs.org>):
- موفق أسعد: الاختبارات والتكتيك بكرة القدم، الأردن، دار دجلة، 2007.
- وهف بن علي القحطاني: العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، 1419 هـ.
- يونس عبد القادر. مقاربة التدريس بالكفاءات، مجلة المعلم الإلكترونية [www.aloalim.net](http://www.aloalim.net) 11.12 h 10 2015.

#### المصادر باللغة الانجليزية

- Amira Hanna Morcos: **Building and codifying a scale of psychological burnout among handball players**, University of Baghdad, College of Physical Education, Master's thesis, 2001.
- Basem Nuzha Al-Samarrai and Tariq Hamid Al-Baldawi: **Building a Scale of Attitudes for Students towards the Training Profession**, The Arab Journal of Educational Research, No. 7, 1987.
- Hossam Qarni Ahmed: **The relationship between the quality of the organizational climate on effective performance in public organizations** (a field study on the National Authority for Tunnels in the Arab Republic of Egypt), Journal of the College of Economics and Political Sciences, 2018.
- Hamdan bin Suleiman bin Abdullah Al-Ghamdi, **Job satisfaction among workers in Tabuk prison**, unpublished master's thesis, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, 2006.
- Khaled Djawadi: **Description of professions related to sports management and their response to the standards of total quality management**, unpublished PhD thesis, Institute of Physical Education and Sports Sidi Abdallah, University of Algiers, 2009.
- Khaled Abdel Rahman Al-Hiti, **Human Resources Department**, Wael Publishing House, Jordan, 2005.
- Khitam Abdullah Ali Ghannam: **Personal traits and organizational loyalty among primary school teachers in public schools in Nablus Governorate**, Master's thesis, An-Najah National University, Nablus, 2005.

- Khair Al-Din Ali Owais and Essam Al-Hilali: **The Physical Society**, Cairo, Dar Al-Fikr Al-Arabi, 1997.
- Ramy Sayed Ibrahim Al-Masry: **A Suggested Model for Establishing a Quality System in Sports Institutions**, Dar Al-Wafaa for Donia Printing and Publishing, 1st Edition, Alexandria, 2012.
- Sarmad Ahmed Musa: **Building a scale to evaluate the coach's role in the training process from the point of view of first-class football players**, Master's thesis, University of Baghdad - College of Physical Education, 2003.
- Sanaa Abdul-Zahra Hamid: **Forced behavior among middle school students and its relationship to some variables**, unpublished master's thesis, University of Basra, 2001.
- Saleh Arshad Al-Aqili and Samer Muhammad Al-Shayeb: **Statistical Analysis Using the Program (Spss)**, 1st Edition, Amman, Dar Al-Shorouk Publishing, 1988.
- Adel Zayed: **Distinguished Organizational Performance - A Theory to the Future Organization**, Arab Administrative Development Organization, Research and Study, Cairo, 2003.
- Abdul Bari Dora: **Technology of Human Performance in Organizations: Theoretical Foundations and Its Significance in the Contemporary Arab Environment**, Amman, Arab Administrative Development Organization, 2003.
- Abdul Jalil Ibrahim Al-Zobai and others: **Psychological tests and measures**, Mosul, Mosul University Press, 1981.
- Abdul Jalil Ibrahim Al-Zobai and others: **Educational Psychology**, 3rd Edition, Baghdad, Ministry of Education Press, 1987.
- Abdul-Zahra Lafta Al-Badran and Yahya Shaheen Hammadi: **The extent to which effective performance has been achieved in managing students' behavior**, Maysan Research Journal, Volume 8, Issue 16, 2012.
- Ali Salloum: **Principles of Statistical Methods in Physical Education**, Baghdad, 2007.
- Issa Qadada and Raad Abdullah Al-Tai: **Total Quality Management**, Dar Al-Yazuri for Publishing and Distribution, Arabic Edition, Amman, Jordan, 2008.
- Philip Bruno. Translated by Hassan Botlay. **Building competencies from school**, Education World Publications, Morocco, 2004.
- Qasim Hassan Al-Mandalawi: **Tests and Measurement in Physical Education**, Mosul, Dar Al-Kutub and Publishing, 1989.
- Laila El-Sayed Farhat: **Mathematical Cognitive Measurement**, Cairo, Al-Kitab Center for Publishing, 2001.
- Mohamed Abdel Salam Ahmed: **Psychological and Educational Measurement**, Cairo, The Arab Renaissance Library, 1980.
- Mustafa Youssef Kafi, Samir Ahmed Hammouda and others: **Modern Administrative Concepts**, The Arab Society Library for Publishing and Distribution, Amman, Jordan, 2013.
- The Arab Bureau of Education for the Gulf States Studies and Research (2013: <http://www.abegs.org>).
- Mowaffaq Asaad: **Tests and Tactics in Football**, Jordan, Dar Degla, 2007.
- Wahf bin Ali Al-Qahtani: **School factors that lead to teacher failure in primary schools in Riyadh**, unpublished master's thesis, College of Education, King Saud University, Riyadh, 1419 AH.
- Yunus Abdel Qader. **Teaching Competencies Approach**, Teacher's Journal, [www.aloalim.net](http://www.aloalim.net), 10 h 11.12. 2015.

- Ebel, R. Essentials of education Al measurements, New jersey, Prentice Hall, 1979, P 4 – 6.

## (1) ملحق

السادة الخبراء والمختصون الذين عُرضت عليهم المحاور والفقرات وسلم التقدير الخماسي

ت	الاسم	الاختصاص	عنوان العمل
1.	أ. د قصي فوزي موزان	الإدارة الرياضية	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة البصرة
2.	أ. د عبد الكاظم جليل حسان	علم النفس الرياضي	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة البصرة
3.	أ. د عبد الحليم جبر نزال	الإدارة الرياضية	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة البصرة
4.	أ. د فراس حسن عبد الحسين	علم الاجتماع الرياضي	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة البصرة
5.	أ. م. د حيدر عودة زغير	علم نفس / كرة يد	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة البصرة
6.	أ. م. د أسامة صبيح مصطفى	اختبارات / كرة يد	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة البصرة
7.	أ. م. د فواد عبد المهدي	الإدارة الرياضية	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة البصرة
8.	أ. م. د عقيل جراح	الإدارة الرياضية	التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة البصرة

## (2) ملحق مقياس الأداء الفعال

جامعة البصرة  
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة  
الدراسات العليا / الدكتوراه  
السيد المعلم المحترم  
تحية طيبة

يروم الباحث إجراء بحثه والموسوم بدراسة مستوى الأداء الفعال لمعلمي التربية الرياضية في ضوء إدارة الجودة الشاملة)، ولما كنت من المعنيين بهذه الدراسة، يرجى الإجابة الدقيقة والواضحة على كل الفقرات المذكورة في محاور المقياس من خلال التأشير بعلامة (✓) أمام الفقرة التي تشعر بأنها توافق رأيك. وذلك ضماناً لدقة وصحة النتائج التي يهدف إليها الباحث خدمة لمسيرة البحث العلمي. علماً إن الإجابات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فلا حاجة لذكر الاسم أو التوقيع على الاستمارة.

المواليد:

الخدمة الكلية:

التحصيل الدراسي:

ت	الفقرة	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق ابداً
المحور الأول: الكفاءة العلمية						
1.	أدرك اهداف و فلسفة التربية الرياضية والبدنية					
2.	أقسم الطلاب على شكل مجاميع تعليمية وبما يخدم اهداف الدرس					
3.	أقدم تغذية راجعة لجميع الطلبة حول أدائهم					
4.	أراعي الفروق الفردية بين الطلبة					
5.	أطلع على الدراسات والبحوث ذات العلاقة بالجانب الرياضي					
6.	أرحب بالتساؤلات الصعبة والغريبة من قبل جميع الطلبة					
7.	أبحث عن الخبرات والكفاءات العلمية لتطوير نفسي					
8.	أحرص على نيل الشهادات التقديرية وكتب الشكر					
9.	أركز على نقاط القوة وأعززها وأشخص نقاط الضعف وأصححها					
المحور الثاني: الكفاءة المهنية						
1.	أستطيع السيطرة على ضبط وإدارة الصف					

					2. ألتزم بالعمل ومسؤولياته واخلاقيات المهنة
					3. أقوم بتصميم وسائل تعليمية واستخدمها بفاعلية
					4. أقوم بوصف الأداء الصحيح للحركات
					5. أشجع الطلبة في التدريب على المهارات الفردية
					6. أوفر فرص متكافئة ومتساوية للطلاب بحسب قدراتهم الشخصية
					7. أزود التلاميذ الموهوبين بنشاطات إضافية تتناسب مع قدراتهم وامكانياتهم
					8. أشارك بالفعاليات والمهرجانات الرياضية السنوية التي تقيمها مديرية النشاط الرياضي
					9. أنخرط بالدورات السنوية والدورية للتأهيل والتدريب لرفع مستواي فنياً ومهارياً
<b>المحور الثالث: السمات الشخصية والسلوكية</b>					
					1. أحب النظام وأتبع جدولاً زمنياً يتطابق مع جدول دروسي
					2. أتحمل تصرفات الطلبة والصبر عليهم
					3. أتابع نشاطات الطلبة والبرامج ذات العلاقة بهم
					4. احافظ على اسرار الطلبة داخل وخارج المدرسة
					5. أستخدم أساليب فاعلة لتحسين جودة التعليم
					6. أهتم بالوضع النفسي لجميع الطلبة وخاصة أولئك الذين يعانون منهم
					7. أحرص على استخدام الوسائل التعليمية والرياضية المناسبة
<b>المحور الرابع: الولاء الوظيفي</b>					
					1. أشعر بوجود بيئة تنظيمية آمنة تحفظ حقوقي وتلبي رغباتي
					2. أؤمن بجميع الأهداف التربوية والتعليمية الواجب تنفيذها
					3. أشعر بأن رأيي يلقي اهتمام واضح لدى إدارة المدرسة
					4. ألمس تعاون الزملاء معي واحترامهم لاختصاصي
					5. أحصل على المكافآت والحوافز بعد تحقيق أي إنجاز ملموس في العمل
					6. أبذل قصارى جهدي لتنفيذ المهام الموكلة الي
<b>المحور الخامس: العلاقات الاجتماعية</b>					
					1. أحاول جلب انتباه واهتمام الإدارة من خلال النشاطات الاجتماعية التي أقوم بها
					2. أستمع إلى الزملاء وأعطي المجال لهم ليعبروا عن أنفسهم
					3. أشارك في الحفلات والمناسبات التي تقيمها المدرسة
					4. أتقبل الاختلافات وأستمع للآراء والتصورات لباقي الزملاء
					5. أبني علاقات جيدة مع أولياء أمور الطلبة