مجلة الثقافة الرياضية
SPORT CULTURE
Vol.17, Spec. Issue, (2026): 209-230.
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة تكريت
Tikrit University
IRAQI
Iraqi Academic Journals
DOI : https://doi.org/10.25130/sc.2026.17.11
ISSN: 2073 – 9494/ E - ISSN: 2664 - 0988

# Developing a Career Maturity Scale for Middle School Physical Education Teachers in Baghdad Governorate

*Rasul Al-Hab Ali[1] Muhib Hamid Raja[2]
1- Al-Furat High School for Distinguished Student
2-College of Physical Education and Sports Sciences

## ARTICLE

Received: 24/4 / 2026
Revised: 23/ 5/ 2026
Accepted: 25/ 5/ 2026
Available online: 1/ 8/ 2026

## Keywords

-Career maturity, physical education teachers.
- Middle schools
- Job performance
- Information management

## ABSTRACT

The study aimed to build a (functional maturity) scale and to identify the level of (functional maturity) among physical education teachers in intermediate schools in Baghdad Governorate. The researchers used the descriptive method with a survey approach because it suited the nature of the research problem. The current research population consisted of (1028), as the construction sample included (280) teachers, representing (27.23%) of the total research population, and it was represented by the pilot application sample, which consisted of (30) teachers, representing (2.91%). Thus, the statistical analysis sample became (250) teachers, representing (24.31%), and the application sample became (250) teachers, representing (24.31%). The researchers used statistical data through the SPSS program and the multiple regression equation. The researchers reached a number of conclusions, the most important of which is the variation in the level of awareness of the sample regarding the role of the functional maturity variable in developing their job performance. The most important research recommendations were to encourage educational institutions to adopt the foundations and dimensions of functional maturity adopted in this study to raise the level of performance of their staff, especially physical education teachers.

Corresponding Author; Rasul Al-Hab Ali
College of Physical Education and Sports Sciences Al-Furat High School for Distinguished Student
Email: mailto:rusul.e.ali@%20tu.edu.iq

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

# بناء مقياس النضج الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس المتوسطة في محافظة بغداد

محب حامد رجا [1] رسل إلهاب علي[2]

1- ثانوية الفرات للمتميزات

2- جامعة تكريت / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

**تفاصيل المقال**

تاريخ الاستلام: 24/ 4/ 2026

النسخة المعدلة : 23/5/ 2026

تاريخ القبول: 25 /5/2026

متوفر على الانترنت : 1/ 8/2026

**الكلمات المفتاحية**

- النضج الوظيفي
- مدرسي التربية الرياضية
- المدارس المتوسطة
- الأداء الوظيفي
- إدارة المعلومات

**الخلاصة**

هدفت الدراسة الى بناء مقياس (النضج الوظيفي) ،والتعرف على مستوى (النضج الوظيفي) لدى مدرسي التربية الرياضية بالمدارس المتوسطة في محافظة بغداد ، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته طبيعة مشكلة البحث ، وتكون مجتمع البحث الحالي من (1028) ، إذ ضمت عينة البناء (280) مدرساً وبنسبة (27.23 %) من مجتمع البحث الكلي ، وتمثل بعينة التطبيق الاستطلاعي والبالغ عددها (30) مدرساً وبنسبة ( 2.91%) ، وبذلك أصبحت عينة التحليل الإحصائي متكونة من (250) مدرساً وبنسبة ((24.31% ، لتصبح عينة التطبيق متكونة من (250) مدرساً ، وبنسبة (24.31%)، واستعمل الباحثان البيانات الإحصائية من خلال برنامج (Spss ) ومعادلة الانحدار المتعدد ، وتوصل الباحثان الى عدد من الاستنتاجات أهمها هو تباين مستوى إدراك عينة لدور متغير النضج الوظيفي في تنمية أدائهم الوظيفي ، وكانت اهم توصيات البحث هي تشجيع المؤسسات التربوية على تبني أسس وأبعاد النضج الوظيفي المعتمدة في هذه الدراسة للارتقاء بمستوى أداء ملاكاتها وخصوصاً مدرسي التربية الرياضية .

© This is an open access article under the CC By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

## 1- التعريف بالبحث

### 1-1 مقدمة البحث وأهميته

إذ تُعد المؤسسات التربوية من المرتكزات الأساسية في بناء المجتمعات وتطورها ، فهي تمثل المنصة الأولى التي يُصاغ عبرها مستقبل الأجيال ، ويتم من خلالها تمكينهم للقيام بأدوارهم الاجتماعية والمهنية وخاصة مرحلة الدراسة المتوسطة لكونها تمثل نقطة التحول الفكري والنفسي والاجتماعي في السلم التربوي والتعليمي وبحياة الطلبة ، وتبرز فيها أدوار إدارات تلك المدارس وكوادرها التدريسية وبمختلف تخصصاتها ، ولا سيما مدرسي التربية الرياضية ، من خلال ما يمتلكونه من نضج وظيفي تتمثل بقدراتهم التواصلية الفعالة مع إدارات وكوادر مدارسهم ، وطلبتهم ، وأولياء أمورهم .

النضج الوظيفي للمدرسين بصورة عامة ومدرسي التربية الرياضية بصورة خاصة يمثل البُعد الداخلي لهم ، ولا يرتبط بالعمر أو عدد سنوات الخدمة فحسب ، بل يتعدى ذلك ليشمل مستوى إدراك الفرد لوظيفته ، ووعيه بمتطلباتها ، وتحمله لمسؤولياتها ، وقدرته على التكيف الإيجابي مع تحدياتها وثباته السلوكي في المواقف التربوية والتدريسية المتنوعة من خلال القدرة على التحليل والنقد الذاتي والتطوير المستمر لأدائه

إذ تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول فئة حيوية مهمة وفعالة في المؤسسات التربوية ، وهم مدرسو التربية الرياضية ، الذين يقع على عاتقهم مسؤولية كبيرة في بناء شخصية طلبتهم ، وتنمية وصقل قدراتهم الفكرية والبدنية ، وتعريف المهتمين بالجانب التربوي والتعليمي بأهمية ودور متغير النضج الوظيفي والتي تتطلب التكامل بين ابعادها لتجسيد الحالة النفسية والذهنية والعقلية المثلى لمدرس التربية الرياضية ، وتحقيق حالة التوازن بين متطلباته الذاتية ، والوظيفية ، والمجتمعية له من خلال بناء منظومة تعليمية قائمة على الكفاءة والفاعلية الأكاديمية لتحقيق أداء تعليمي وتربوي متميز.

### 1-2 مشكلة البحث

من خلال عمل الباحثين في مجال التعليم واطلاعهما على الدراسات التربوية ، والإدارية ، والاجتماعية ، والنفسية ، ونتائج البحوث ذات الصلة ، واستطلاعهما عن دور متغير النضج الوظيفي في هذه الدراسة من زملائهما المدرسين عند لقائهما بهم في الاجتماعات الدورية ، والدورات التدريبية ، وما تمخض عن ذلك من تشخيص وتأشير مستوى ، وأهمية ، ودور مفهوم النضج الوظيفي بتحسين مخرجات مادة التربية الرياضية وفق منهاج وزارة التربية في العراق .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

إرتأى الباحثان تناول هذا الدور كمشكلة عامة ، وفي المدارس المتوسطة بوزارة التربية بصورة خاصة للتوصل لنتائج موضوعية تساعد أصحاب القرار ، والمُخططين في وزارة التربية بمراعاة المعايير الوظيفية ، والإدارية ، والنفسية لتبني إستراتيجيات النهوض ، والارتقاء بمستوى النضج الوظيفي لدى مدرسي مادة التربية الرياضية للوصول بأدائهم الأكاديمي الى مرحلة التميز والإبداع والمساهمة في تنفيذ نهج وبرامج الوزارة في خدمة المجتمع العراقي ، وعليه يكمن تلخيص مشكلة البحث بالتساؤلات الأتية :

1- ما مستوى النضج الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية بالمدارس المتوسطة في محافظة بغداد ؟

### 1-3 أهداف البحث

1- بناء مقياس (النضج الوظيفي) لمدرسي التربية الرياضية بالمدارس المتوسطة في محافظة بغداد .

2- التعرف على مستوى (النضج الوظيفي) لدى مدرسي التربية الرياضية بالمدارس المتوسطة في محافظة بغداد من وجهة نظرهم .

3- التعرف على مستوى أبعاد (النضج الوظيفي) لدى مدرسي التربية الرياضية بالمدارس المتوسطة في محافظة بغداد من وجهة نظرهم .

### 1-4 فروض البحث

1- يمتلك مدرسو مادة التربية الرياضية بالمدارس المتوسطة في محافظة بغداد مستواً متوسطاً من النضج الوظيفي.

2- يمتلك مدرسو مادة التربية الرياضية بالمدارس المتوسطة في محافظة بغداد مستواً متوسطاً في أبعاد النضج الوظيفي.

### 1-5 مجالات البحث

**1-5-1 المجال البشري** : مدرسو مادة التربية الرياضية بالمدارس المتوسطة في محافظة بغداد.

1-5-2 **المجال الزماني** : 2024/12/31 - 15 /1/ 2026.

**1-5-3 المجال المكاني** : المدارس المتوسطة بمحافظ بغداد .

## 2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

### 2-1 منهج البحث

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته طبيعة مشكلة البحث .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

## 2-2 مجتمع البحث وعيناته

### 2-2-1 مجتمع البحث

تكون مجتمع البحث الحالي من (1028) مدرساً من مدرسي مادة التربية الرياضية في المدارس المتوسطة في المديريات العامة للتربية بمحافظة بغداد ، والجدول (1) يبين مجتمع البحث

**جدول (1)**

**مجتمع البحث**

| ت | إسم المديرية | عدد المدرسين | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|
| 1 | الكرخ الأولى | 113 | %10.99 |
| 2 | الكرخ الثانية | 297 | %28.89 |
| 3 | الكرخ الثالثة | 172 | %16.73 |
| 4 | الرصافة الأولى | 185 | %17.99 |
| 5 | الرصافة الثانية | 181 | %17.60 |
| 6 | الرصافة الثالثة | 80 | %7.78 |
| | المجموع | 1028 | %100 |

### 2-2-2 عينات البحث

#### 2-2-2-1 عينة البناء

اعتمد الباحثان على معادلة ( ستيفن ثامبسون , 59,2012 )

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p(1-p)}{d^2(N-1) + Z^2 \cdot p(1-p)}$$

في تحديد نسبة عينة التحليل الإحصائي فعليه بلغ عددها (280) مدرساً من مدرسي مادة التربية الرياضية للمرحلة المتوسطة في محافظة بغداد ، وبنسبة (27.23 %) من مجتمع البحث الكلي ، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) وزعت على النحو الآتي.

(30) مدرساً تمثل العينة الاستطلاعية وبنسبة ( 2.91%) من مجتمع البحث ، و(250) مدرساً تمثل عينة التحليل الإحصائي وبنسبة (24.31%) من مجتمع البحث.

#### 2-2-2-2 عينة التطبيق

حدد الباحثان عينة التطبيق بـ (250) مدرساً من مدرسي مادة التربية الرياضية للمرحلة المتوسطة في محافظة بغداد ، وبنسبة (24.31%) من مجتمع البحث الكلي . والجدول (2) يبين ذلك .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

**جدول (2)**

**توزيع عينات البحث**

| ت | أسماء المديريات | عدد المدرسين | عينة البناء | | عينة التطبيق |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | العينة الإستطلاعية | عينة التحليل الإحصائي | |
| 1 | الكرخ الأولى | 113 | 7 | 23 | 29 |
| 2 | الكرخ الثانية | 297 | 10 | 82 | 91 |
| 3 | الكرخ الثالثة | 172 | 4 | 51 | 48 |
| 4 | الرصافة الأولى | 185 | 5 | 43 | 36 |
| 5 | الرصافة الثانية | 181 | 4 | 31 | 29 |
| 6 | الرصافة الثالثة | 80 | --- | 20 | 17 |
| المجموع | | 1028 | 30 | 250 | 250 |
| النسبة المئوية | | %100 | %2.91 | %24.31 | %24.31 |

**2-3 وسائل جمع البيانات**

وهي الوسيلة التي جمع الباحثان بواسطتها البيانات التي استعملتها في بحثها وهي:

- الاستبانة .
- تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية العربية والأجنبية .
- حاسبة إلكترونية نوع (DELL) عدد (1).
- ساعة إلكترونية نوع OMEGA .

**2-4 إجراءات البحث الميدانية**

للتوصل إلى أهداف البحث واسترشادا بالإطار النظري المرجعي قام الباحثان ببناء مقياس ( النضج الوظيفي ) بشكل استبيان وكالآتي :

**2-4-1 مقياس النضج الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية**

نظراً لعدم وجود أداة لقياس النضج الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس المتوسطة قام الباحثان ببناء مقياس للنضج الوظيفي .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

**2-4-1-1 تحديد أبعاد المقياس**

من خلال التحليل المنطقي للمصادر والمراجع العلمية المختصة ، تم إعداد استبانة لتحديد أبعاد مقياس النضج الوظيفي وعرضها على السادة ذوي الاختصاص للمدة من 2025/2/11 ولغاية 2025/3/3 لغرض معرفة آرائهم حول مدى صلاحية أبعاد المقياس ، وإضافة أبعاد جديدة مقترحة من قبل الخبراء أذا وجدت ، والجدول (3) يبين ذلك

**جدول (3)**

**يبين أبعاد مقياس النضج الوظيفي ونسبة اتفاق السادة ذوي الاختصاص على صلاحيتها**

| ت | الأبعاد | عدد الخبراء | الموافقون | النسبة المئوية | عدد الرافضين | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | التخطيط الإستراتيجي | 15 | 15 | 100% | 0 | %Zero |
| 2 | التدريب الوظيفي | 15 | 9 | %60 | 6 | %40 |
| 3 | بلورة الإتجاهات الخاصة نحو العمل | 15 | 12 | 80% | 3 | %20 |
| 4 | القدرة على إتخاذ القرارات | 15 | 8 | %53.33 | 7 | %46.66 |
| 5 | القدرة على التفوق | 15 | 7 | %46.66 | 8 | %53.33 |
| 6 | القدرة على التكيف | 15 | 6 | %40 | 9 | %60 |
| 7 | أدارة المعلومات والإتصالات | 15 | 13 | %86.66 | 2 | %13.33 |
| 8 | إدارة الخبرات | 15 | 5 | %33.33 | 10 | %66.66 |

من خلال الجدول (3) يتبين بأن الأبعاد ( التدريب الوظيفي ، والقدرة على اتخاذ القرارات ، والقدرة على التفوق ، والقدرة على التكيف ، وإدارة الخبرات ) لم تحصل على نسبة الاتفاق المطلوبة ، "إذ يتم اعتماد نسبة (75%) فأكثر من آراء الخبراء( بنيامين ، 1983، 126)".

وأما الأبعاد التي استحصلت الموافقة حسب نسبة الاتفاق المطلوبة كانت (التخطيط الوظيفي ، وبلورة الاتجاهات الخاصة نحو العمل ، إدارة المعلومات والاتصالات ) ، وكما اقترح الخبراء إضافة بُعد (الثقافة والخبرة والمهارة) إلى أبعاد مقياس النضج الوظيفي وذلك لكون هذا البعد من الركائز المهمة في تحديد مدى فاعلية وكفاءة مدرس التربية الرياضية ومدى قدرته على التفاعل مع مهامه الوظيفية بوعي واحترافية مهنية داخل وخارج بيئته المدرسية التي تعكس مستوى النضج الوظيفي التكاملي مع الأبعاد الثلاثة الأخرى والتي نالت نسبة الاتفاق المطلوبة لتكون الأبعاد الرئيسة لمقياس النضج الوظيفي هي (التخطيط الوظيفي ، وبلورة الاتجاهات الخاصة نحو العمل ، والثقافة والخبرة والمهارة ، وإدارة المعلومات والاتصالات ) .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

### 2-1-4-2 صياغة عبارات المقياس

من خلال تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية المختصة في مجال النضج الوظيفي ، ، تم إعداد إستبانة لعبارات مقياس النضج الوظيفي بصيغتها الأولية ووزعت على ذوي الخبرة والاختصاص في مجال الإدارة والإدارة الرياضية.

### 2-1-4-3 الصدق الظاهري للمقياس

ولغرض التعرف على صدق العبارات تم عرض المقياس بصيغتها الأولية على السادة ذوي الخبرة والاختصاص ، ولمعرفة آرائهم في عبارات أبعاد مقياس النضج الوظيفي ومدى وملاءمتها لقياس الظاهرة لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس المتوسطة لديها والجدول (4) يبين ذلك .

**جدول (4)**

**يبين عبارات مقياس النضج الوظيفي ونسبة إتفاق آراء السادة ذوي الإختصاص حول صلاحيتها**

| الأبعاد | العبارات | عدد الخبراء الكلي | عدد الموافقين | النسبة المئوية | عدد الرافضين | النسبة المئوية |
|---|---|---|---|---|---|---|
| التخطيط الوظيفي | 3-1 | 15 | 15 | %100 | Zero | %0 |
| | 7-5-4 | 15 | 13 | %86,66 | 2 | %13,33 |
| | 8-6 | 15 | 12 | %80 | 3 | %20 |
| | 10-2 | 15 | 8 | %53,33 | 7 | %46,66 |
| | 9 | 15 | 6 | %40 | 9 | %60 |
| بلورة الإتجاهات الخاصة نحو العمل | 6-3-1 | 15 | 14 | %93,33 | 1 | 6,66% |
| | 9-5 | 15 | 13 | %86,66 | 2 | %13,33 |
| | 4 | 15 | 12 | %80 | 3 | %20 |
| | 10-2 | 15 | 10 | %66,66 | 5 | %33,33 |
| | 8-7 | 15 | 8 | %53,33 | 7 | %46,66 |
| الثقافة والخبرة والمهارة | 10-3-1 | 15 | 15 | %100 | Zero | %0 |
| | 9-8-5-4 | 15 | 14 | %93,33 | 1 | 6,66% |
| | 7-2 | 15 | 11 | %73,33 | 4 | %26,66 |
| | 6 | 15 | 8 | %53,33 | 7 | %46,66 |
| إدارة المعلومات والإتصالات | 10-2-1 | 15 | 14 | %93,33 | 1 | %6,66 |
| | 8-5-3 | 15 | 13 | %86,66 | 2 | %13,33 |
| | 7-6 | 15 | 12 | %80 | 3 | %20 |
| | 9-4 | 15 | 6 | %40 | 9 | %60 |

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

من الجدول (4) يتبين ما يأتي:

- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (التخطيط الوظيفي) هو (7) عبارات بعد أن تم حذف (3) عبارات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.
- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (بلورة الاتجاهات الخاصة نحو العمل) هو (6) عبارات بعد أن تم حذف (4) عبارات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.
- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (الثقافة والخبرة والمهارة) هو (7) عبارات بعد أن تم حذف (3) عبارات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.
- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعد (إدارة المعلومات والاتصالات) هو (8) عبارات بعد أن تم حذف (2) عبارات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة. وبذلك يكون عدد العبارات المتبقية للمقياس هي (28) عبارة .

**4-1-4-2 التطبيق الاستطلاعي لعبارات مقياس النضج الوظيفي**

حددت عينة التطبيق الاستطلاعي بمدرسي التربية الرياضية بالمدارس المتوسطة في محافظة بغداد والبالغ عددهم ( 30 ) مدرساً مثلوا ما نسبته (2.91%) من مجتمع البحث ، إذ يؤكد (النبهان) على الباحث قبل إخراجه بصورته النهائية تطبيق عباراته على عينة صغيرة ، ( موسى ، 2004، 24).

وقد قام الباحثان بإجراء التطبيق الاستطلاعي للمقياس بمساعدة فريق العمل المساعد بتاريخ 5/20 /2025 ، للتعرف ما إذا كان هناك غموض في العبارات وتحديد الوقت اللازم للإجابة.

وأظهرت نتيجة التجربة الاستطلاعية الآتي:

- وضوح العبارات وعدم وجود أي غموض حولها .
- إعداد صورة لمقياس النضج الوظيفي ليتم توزيعها على عينتي البناء والتطبيق .
- تشخيص المعوقات وبعض الملاحظات التي تقوم العمل .
- تحديد الوقت المناسب الذي استغرق 15-17 دقيقة للإجابة عن المقياس .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

**2-4-1-5 صدق بناء المقياس**

وفي أدناه وصف لأساليب التحليل الإحصائي المستعملة في التحقق من صدق بناء مقياس النضج الوظيفي.

**2-4-1-5 -1إسلوب القدرة التميزية بالمجموعتين الطرفيتين**

"يقصد بقدرة التميز للعبارة هو مدى قدرة عبارات المقياس على التمييز بين علامات المستويات العليا والدنيا للأفراد في الصفة التي يفسرها المقياس" ( جعفر، 2011، 178) .

وتم استخراج القدرة التميزية بتطبيق المقياس على عينة البناء البالغ عددها (250) مدرساً مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة ، وبإتباع الخطوات الآتية:

ايجاد المجموع الكلي لكل استمارة من استمارات عينة البناء.

ترتيب الاستمارات وفقاً لمجموع درجاتها تنازلياً.

تحديد نسبة (27%) لكل من الدرجات العليا والدنيا للمقياس.

إيجاد القدرة التميزية بين المجموعتين ولكل عبارة من فقرات المقياس لحساب قيمة (t) للعينات غير المرتبطة والجدول (5) يبين ذلك.

وبعد تحديد نسبة ( 27%) من عينة البناء تبين نسبة عدد المستجيبين من المجموعة العليا والمجموعة الدنيا هو (68) مدرساً من مدرسي مادة التربية الرياضية .

**جدول (5)**

**يبين قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (t) المحتسبة بين المجموعتين العليا والدنيا لعبارات مقياس النضج الوظيفي**

| البعد | تسلسل العبارة | المجموعة العليا | | المجموعة الدنيا | | قيمة (t) المحتسبة | الدلالةSig |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | س¯ | ± ع | س¯ | ± ع | | |
| التخطيط الوظيفي | 1 | 4.639 | 0.452 | 4.308 | 0.382 | 5.312 | 0.000 |
| | 2 | 3.576 | 1.548 | 3.421 | 1.452 | 4.173 | 0.000 |
| | 3 | 4.125 | 1.045 | 3.211 | 1.970 | 3.331 | 0.000 |
| | 4 | 3.557 | 0.539 | 3.068 | 0.392 | 7.538 | 0.000 |
| | 5 | 4.291 | 1.108 | 4.254 | 1.675 | 1.713 | 0.0811 |
| | 6 | 3.614 | 1.461 | 3.137 | 1.548 | 3.518 | 0.000 |
| | 7 | 3.803 | 1.909 | 3.278 | 1.519 | 5.077 | 0.003 |
| بلورة الإتجاهات الخاصة | 1 | 3.313 | 0.143 | 2.658 | 0.727 | 4.732 | 0.000 |
| | 2 | 4.375 | 0.785 | 3.104 | 0.871 | 7.328 | 0.000 |

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 3 | 4.127 | 1.946 | 3.563 | 1.084 | 4.751 | 0.000 |
| | 4 | 4.066 | 0.564 | 3.138 | 0.364 | 8.288 | 0.001 |
| | 5 | 3.892 | 1.017 | 3.077 | 0.712 | 3.179 | 0.000 |
| | 6 | 3.671 | 1.733 | 3.204 | 1.978 | 3.453 | 0.000 |
| الثقافة والخبرة والمهارة | 1 | 3.284 | 0.435 | 2.535 | 0.566 | 3.764 | 0.001 |
| | 2 | 4.290 | 0.793 | 3.191 | 0.434 | 5.861 | 0.000 |
| | 3 | 3.654 | 1.574 | 3.115 | 0.988 | 4.881 | 0.001 |
| | 4 | 3.768 | 0.883 | 3.302 | 1.593 | 3.031 | 0.000 |
| | 5 | 4.641 | 1.781 | 4.014 | 0.738 | 4.235 | 0.000 |
| | 6 | 4.406 | 1.112 | 3.028 | 0.553 | 3.118 | 0.000 |
| | 7 | 3.992 | 0.883 | 3.156 | 0.477 | 4.132 | 0.003 |
| إدارة المعلومات والعلاقات | 1 | 4.541 | 1.539 | 3.214 | 1.224 | 5.744 | 0.002 |
| | 2 | 3.628 | 0.652 | 3.116 | 0.243 | 4.622 | 0.000 |
| | 3 | 3.865 | 0.732 | 3.842 | 0.651 | 1.224 | 0.075 |
| | 4 | 4.114 | 1.906 | 3.193 | 1.736 | 3.686 | 0.000 |
| | 5 | 4.754 | 1.331 | 4.089 | 1.049 | 5.805 | 0.000 |
| | 6 | 3.639 | 0.873 | 2.827 | 0.856 | 3.789 | 0.000 |
| | 7 | 3.874 | 1.649 | 3.171 | 0.986 | 8.348 | 0.002 |
| | 8 | 4.602 | 1.629 | 3.688 | 1.543 | 4.608 | 0.000 |

- **معنوي إذا**
- **معنوي إذا كانت قيمة (Sig) < (0.05) .**

فعليه يتبين من الجدول (5) أنَ القيمة التائية المحتسبة لعبارات المقياس تراوحت بين (1.224-8.348 ) وبعض العبارات لم تكن مميزة لعدم معنويتها وهي كالآتي :

العبارة تسلسل (5) من بعد التخطيط الوظيفي .

العبارة تسلسل (3) من بعد إدارة المعلومات والاتصالات .

وأما بالنسبة لبقية العبارات فقد كانت قادرة على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا (أي إنها عبارات معنوية) حيث كان قيمة (T) معنوية ، وحيث كانت قيمتهما أصغر من (0.05 ) .

**2-4-1-5-2 معامل الاتساق الداخلي للمقياس**

تم إيجاد معامل ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس لنفس عينة التمييز البالغة (28) عبارة ، ويسمى " بصدق الاتساق الداخلي للمقياس ، إذ يتم قياسه من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والمجموع الكلي للأبعاد ، الدرجة الكلية للمقياس. ( ليلى ، 2006، 98)

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

وقد تم استعمال معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لتحقيق ذلك ، والجدول (6) يبين ذلك .

**جدول (6)**

يبين **قيم معاملات الارتباط بين العبارة والبعد والعبارة بالمقياس وقيمة الدلالة لعبارات مقياس النضج الوظيفي**

| البعد | تسلسل العبارة | إرتباط العبارة بالبعد | الدلالة | إرتباط العبارة بالمقياس | الدلالة |
|---|---|---|---|---|---|
| التخطيط الوظيفي | 1 | 0.453 | 0.000 | 0.421 | 0.002 |
| | 2 | 0.523 | 0.000 | 0.447 | 0.000 |
| | 3 | 0.489 | 0.000 | 0.408 | 0.000 |
| | 4 | 0.544 | 0.000 | 0.413 | 0.000 |
| | 5 | حذفت بالتمييز | | | |
| | 6 | 0.561 | 0.000 | 0.462 | 0.000 |
| | 7 | 0.423 | 0.000 | 0.411 | 0.000 |
| بلورة الاتجاهات الخاصة نحو العمل | 1 | 0.697 | 0.000 | 0.567 | 0.000 |
| | 2 | 0.537 | 0.000 | 0.482 | 0.000 |
| | 3 | 0.563 | 0.000 | 0.517 | 0.000 |
| | 4 | 0.419 | 0.000 | 0.398 | 0.000 |
| | 5 | 0.556 | 0.000 | 0.437 | 0.000 |
| | 6 | 0.633 | 0.000 | 0.513 | 0.000 |
| الثقافة والخبرة والمهارة | 1 | 0.568 | 0.000 | 0.437 | 0.000 |
| | 2 | 0.432 | 0.000 | 0.307 | 0.000 |
| | 3 | 0.677 | 0.000 | 0.531 | 0.000 |
| | 4 | 0.411 | 0.000 | 0.303 | 0.000 |
| | 5 | 0.678 | 0.000 | 0.563 | 0.000 |
| | 6 | 0.466 | 0.000 | 0.428 | 0.000 |
| | 7 | 0.424 | 0.000 | 0.419 | 0.000 |
| إدارة المعلومات والعلاقات | 1 | 0.543 | 0.000 | 0.464 | 0.000 |
| | 2 | 0.467 | 0.000 | 0.415 | 0.000 |
| | 3 | حذفت بالتمييز | | | |
| | 4 | 0.574 | 0.000 | 0.543 | 0.000 |
| | 5 | 0.544 | 0.000 | 0.508 | 0.000 |
| | 6 | 0.741 | 0.000 | 0.512 | 0.000 |
| | 7 | 0.801 | 0.000 | 0.624 | 0.000 |
| | 8 | 0.742 | 0.000 | 0.577 | 0.000 |

- معنوي إذا كانت قيمة (Sig) < (0.05) .

من الجدول (6) يتبين : أن قيم معامل الارتباط بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.303 – 0.624)، وقد أظهرت النتائج أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً،

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

لأن معاملات إرتباطها المحسوبة أكبر من القيمة الحرجة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.05)، وبعد التحليل الإحصائي أصبح المقياس مكونة من (26) عبارة.

**2-4-1-6 ثبات المقياس**

ولغرض إيجاد معامل الثبات استعمل الباحثان طريقتين لاستخراج معامل الثبات هما : (طريقة ألفا كرو نباخ وطريقة التجزئة النصفية) وذلك لقناعة الباحثين بأن استخدام أكثر من طريقة لاستخراج الثبات يعزز سلامة الإجراءات إذ بلغ معامل ألفا كرو نباخ للمقياس (0.892) ، وقد بلغ معامل الارتباط ( سيبرمان براون ) بين نصفي المقياس (0.887) ، وبلغ معامل الثبات الكلي (0.940) ، والجدول (7) يبين ذلك.

**جدول (7)**

**يبين قيم معامل الثبات لمقياس النضج الوظيفي**

| ت | الثبات | | القيم |
|---|---|---|---|
| 1 | ألفا كرو نباخ | | 0.892 |
| 2 | التجزئة النصفية | | 0.887 |
| 3 | الثبات الكلي | | 0.940 |

**2-4-1-7 وصف مقياس النضج الوظيفي بصورته النهائية**

بعد الإجراءات التي قام بها الباحثان فيما سبق، أصبح مقياس النضج الوظيفي في صيغته النهائية الملحق (1) الذي تم عرضه على ذوي الاختصاص ليتكون المقياس من (26) عبارة موزعاً على أبعاد المقياس الأربعة وهي:

- التخطيط الوظيفي ( ست عبارات).
- بلورة الاتجاهات الخاصة نحو العمل ( ست عبارات).
- الثقافة والخبرة والمهارة (سبع عبارات).
- إدارة المعلومات والاتصالات (سبع عبارات).

والجدول (8) يبين بدائل الإجابة على عبارات المقياس ودرجة كل بديل لكل عبارات المقياس

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

**جدول (8)**

**يبين بدائل الإجابة ودرجة كل بديل لعبارات مقياس النضج الوظيفي**

| ت | بدائل الإجابة | درجة العبارات |
|---|---|---|
| 1 | دائماً | 5 |
| 2 | غالباً | 4 |
| 3 | محايد | 3 |
| 4 | أحياناً | 2 |
| 5 | أبداً | 1 |

وإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (130) وأقل درجة يحصل عليها هي (26) وتم إعادة توزيع العبارات بشكل عشوائي منتظم لتكون جاهزة للتطبيق على عينة التطبيق، الجدول (9) يبين ذلك.

**جدول (9)**

| ت | الأبعاد | العبارات حسب تسلسلها بالمقياس |
|---|---|---|
| 1 | التخطيط الوظيفي | 1 ، 5 ، 9 ، 13 ، 17 ،21 |
| 2 | بلورة الاتجاهات الخاصة نحو العمل | 2 ، 6 ، 10 ، 14 ، 18 ، 22 |
| 3 | الثقافة والخبرة والمهارة | 3 ، 7 ، 11 ، 15 ، 19 ، 23، 25 |
| 4 | إدارة المعلومات والاتصالات | 4 ، 8 ، 12 ، 16 ، 20 ، 24 ، 26 |

**يبين التوزيع العشوائي المنتظم لعبارات مقياس النضج الوظيفي بصورته النهائية**

**3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها89.587**

قام الباحثان بالتحقق من فرضيات البحث وكما يلي:

**3-1 الفرضية الأولى : يمتلك مدرسو مادة التربية الرياضية في المدارس المتوسطة بمحافظة بغداد مستوىً متوسطاً من النضج الوظيفي**

**جدول (10)**

**يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية للأهمية النسبية والمستويات لمقياس (النضج الوظيفي) لمدرسي التربية الرياضية بالمدارس المتوسطة في محافظة بغداد**

| المتغيرات | الوسط الحسابي | الإنحراف المعياري | الأهمية النسبية | المستوى |
|---|---|---|---|---|
| النضج الوظيفي | 89.587 | 0.846 | %68.9 | متوسط |

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

يبين الجدول (10) أن متغير (النضج الوظيفي) لمدرسي التربية الرياضية بالمدارس المتوسطة في محافظة بغداد جاءت بمستوى (متوسط) بنسبة مئوية للأهمية النسبية بلغت (68.9%) للنضج الوظيفي ، وهذه النتيجة تتفق مع فرضية البحث والتي افترضت امتلاك هؤلاء المدرسين مستواً متوسطاً من النضج الوظيفي ، ويعزو الباحثين هذه النتيجة الى التباين في مستوى إدراك هؤلاء المدرسين لدور متغير النضج الوظيفي في تنمية كفاءتهم المهنية ، ومدى قدرتهم للتوفيق بين متطلباتهم الوظيفية ومهاراتهم الأكاديمية واتجاهاتهم السلوكية المتنوعة داخل بيئة مدارسهم وخارجها بسعيهم الفعال لتبني خطط وظيفية إستراتيجية تتناسب مع موارد مدارسهم الإدارية والمادية والبشرية لتحقيق الانسجام مع إدارة وكوادر تلك المدارس بغية تطوير أدائهم الوظيفي ، وأظهرت النتائج كذلك تبايناً بمستوى قدرات هؤلاء المدرسين بمواكبة متغيرات بيئتهم التربوية والتعليمية ضمن إطار زمني محدد تتوافق مع منهاج وخطط المديرية العامة للرياضة المدرسية لتنفيذ النشاطات الصفية واللاصفية في مدارسهم للارتقاء بمخرجات درس التربية الرياضية ، وتعبر عن مدى تمسكهم بالقيم التربوية والأخلاقية الوظيفية وسعيهم لتنمية وتطوير مهاراتهم وقدراتهم الإبداعية والابتكارية.

وتبين كذلك من النتائج العامة لمتغير النضج الوظيفي أن مدرسي التربية الرياضية يحرصون على مراعاة الفروق الفردية البدنية والفكرية بين طلبتهم عند إلقائهم لدروس مادتهم النظرية والعملية ، وتأدية دور فاعل في اللجان التي يتم تسميتهم بعضويتها تعكس مدى استعدادهم لتوظيف قدراتهم المهنية لترسيخ أسس وآليات التعاون البناء مع إدارات مدارسهم وكوادرها ، وكذلك أظهرت النتائج حرصهم على حضور الاجتماعات الدورية والتي تعقدها إداراتهم ومديريات النشاط الرياضي والمدرسي في مديرياتهم ، والتزامهم باعتماد وتفعيل السجلات الخاصة بدرس التربية الرياضية ، وفقاً للإرشادات والتوجيهات والتي تقدم لهم كتغذية راجعة من قبل المشرفيين الاختصاصيين ولكنها بحاجة الى تعزيزها وتنميتها بشكل مهني لتوسيع قاعدة المشاركة المعرفية التبادلية فيما بينهم ، وتعميق إيمان هؤلاء المدرسين بهويتهم المهنية وحفزهم على تبني أساليب تدريسية حديثة وبما يتوافق مع موارد مدارسهم المادية والشرية.

إذ تؤكد ( سلوى) بهذا الخصوص بأن " النضج المهني يتطلب تكاملاً بين الاتجاهات الإيجابية نحو العمل ، بالكفاءة المعرفية والمهارية ، والقدرة على التكيف مع المتغيرات، في المؤسسات التعليمية التي تسعى إلى الارتقاء بأدائها التربوي والتعليمي". ( سلوى ، 2020 ، 78 )

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

**4-2 الفرضية الثانية : يمتلك مدرسو مادة التربية الرياضية في المدارس المتوسطة بمحافظة بغداد مستوىً متوسطاً في أبعاد النضج الوظيفي :**

**جدول (11)**

**يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية للأهمية لأبعاد مقياس النضج الوظيفي**

| ابعاد النضج الوظيفي | الوسط الحسابي | الإنحراف المعياري | الأهمية النسبية | المستوى |
|---|---|---|---|---|
| التخطيط الاستراتيجي | 3.202 | 1.661 | %64.04 | متوسط |
| بلورة الاتجاهات الخاصة نحو العمل | 3.450 | 1.729 | %69.01 | متوسط |
| الثقافة والخبرة والمهارة | 3.364 | 1.912 | %67.28 | متوسط |
| إدارة المعلومات والاتصالات | 3.731 | 1.226 | %74.62 | جيد |

يبين الجدول (11) بأن ابعاد مقياس النضج الوظيفي قد حصلت على مستوى ( متوسط ) ماعدا بعد ( إدارة المعلومات والاتصالات ) قد حصلت على مستوى ( جيد ) ، ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى التباين في مستوى قدرات مدرسي التربية الرياضية الإدارية والتنظيمية والتي تمكنهم من تحديد مسارهم المهني وتطوير مهاراتهم الوظيفية لتحقيق التوازن المهني بين متطلبات هذه مادتهم الدراسية وتطلعات طلبتهم التنافسية عبر إقامة النشاطات الصفية واللاصفية وفق جدول زمني يتلاءم مع منهاج مادة التربية الرياضية في المدارس المتوسطة .

وهذا ما يؤكده ( جودت ) بأن الملكات التربوية والتعليمية يسعون الى ايجاد فرص جديدة للتكيف مع المتغيرات التي تواجههم لتبني اسس التحسين المبتكرة في بيئتهم الوظيفية ليكون في مقدورهم معرفة المشكلات والتحديات التي تواجههم وتواجه مؤسساتهم ، وهذا يتضمن التطلع باستمرار إلى طرقٍ جديدة لأداء الأعمال وفق خطط مدروسة تعزز من فاعلية أدائهم الوظيفي. ( جودت ، 2014، 167) .

ويرى الباحثان أيضاً الى أنه بالرغم من سعي مدرسي التربية الرياضية لتحقيق الانسجام بينهم وبين إدارة وكوادر مدارسهم لتحسين أدائهم الوظيفي عبر قنوات اتصال وظيفية فعالة ، والتزامهم بالقيم التربوية والأخلاقية الوظيفية والمجتمعية والذي يعد مرتكزاً أساسياً في غرس سلوكيات تربوية لدى طلبتهم وتعزز من مكانة مدارسهم كمؤسسات تربوية وتعليمية وهذه السلوكيات تباينت مستوياتها بسبب التفاوت في قدرة هؤلاء المدرسين بتنمية أدائهم وانتمائهم الوظيفي ، وكذلك مدى إيمانهم بأهمية الأدوار التي يؤدونها والتي تمكنهم من بلورة علاقات عمل منسجمة وفاعلة داخل بيئة المدرسة وخارجها وتنمي من قدراتهم المهنية في مواجهة

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

التحديات الإدارية والتنظيمية التي تواجههم وتوظيف علاقاتهم الاجتماعية للمساهمة في حل المشكلات التي قد تحدث في بيئة مدارسهم بالشكل الأمثل. ويؤكد( كريم) بهذا الخصوص " بأن جودة العلاقات الوظيفية الإيجابية بين المعلمين وزملائهم والإدارة المدرسية تعد من أبرز محددات الفاعلية المؤسسية ، إذ تؤدي إلى رفع الروح المعنوية وتعزيز الانتماء المهني لبيئته المدرسية ". ( كريم ،2006، 27) .

وكذلك أظهرت النتائج الى إن مدرسي التربية الرياضية يحرصون على المشاركة الفعالة في اللجان المدرسية التي يتم تسميتهم فيها من قبل إدارات مدارسهم لإنجاز المهام التي يكلفون بها وفق مبادئ مهنية موضوعية تعكس عن عمق العلاقة بينهم وبين بيئتهم الوظيفية ، إلا أن مستوى سعي هؤلاء المدرسين لتبني أساليب تدريسية تتلائم مع موارد مدارسهم البشرية والمادية كانت دون مستوى الطموح والتي أثرت على مستوى ثقافتهم المهنية بتفاوت قدراتهم وسلوكياتهم التعليمية بمراعاتهم للفروق الفردية الفكرية والبدنية بين طلبتهم . ويذكر ( شمس الدين ) بهذا الخصوص بأن " الثقافة التنظيمية والوظيفية تشكل إطاراً لتوجهات وسلوكيات المعلمين الوظيفية في أدائهم تعزز من قدراتهم الإدارية والتنظيمية ومسؤولياتهم المهنية التي تسهم في إثراء بيئتهم التربوية وتمكنهم من استثمار الموارد المتاحة بأفضل شكل المدرسة ويسهم في تحسين بيئتها بشكل عام. " .( شمس الدين ، 2010، 50) .

وتبن كذلك من النتائج الى أن مدرسي التربية الرياضية في المدارس المتوسطة بمحافظة بغداد يسعون الى توظيف قدراتهم الوظيفية للارتقاء بمستوى الشراكة المدرسية بين المدرسة وبيئتها المحلية عبر مشاركتهم للمعلومات الإدارية والوظيفية مع إدارة وكوادر المدرسة ومجلس أولياء أمور طلبتهم لتشخيص التحديات والمعوقات التي تحد من مقومات مدارسهم في تحسين مستوى التعليم والتعلم فيها يدل على وعيهم التربوي وإدراكهم المهني لأدوارهم في ترسيخ صورة المدرسة كمؤسسة فاعلة في خدمة مجتمعها المحلي ونيل رضاها عبر أسس الاتصال والتواصل الفعالة ، وكما أظهرت نتائج هذا البعد التباين في مستوى إلتزام هؤلاء المدرسين بحضور الاجتماعات الدورية التي تعقدها مديرية النشاط الرياضي والمدرسي للاطلاع على المستجدات الإدارية والتنظيمية المرتبطة بمهامهم ، وكذلك بمستوى تفعيلهم للسجلات الخاصة بمادتهم الدراسية ، وبمدى تواصلهم مع المشرف الاختصاصي والمشرف الصديق الناقد لمدارسهم بشكل مستمر لتحسين مستوى أدائهم التخصصي والإداري لإتاحة فرصاً أكبر لتطوير الأداء وتبني أساليب تدريسية مبتكرة وترسيخ ثقافة العمل بروح الفريق الواحد وفق أساليب تواصلية فعالة بوصفها ركيزة أساسية لإدارة المعلومات وبناء العلاقات الإيجابية في الوسط المدرسي وتحسين جودة مخرجات درس التربية الرياضية.

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

ويؤكد (بلال) بأن الاستثمار الأمثل لقدرات وطاقات العاملين في المؤسسات من خلال حسن إدارة عمليات التواصل والاتصال الفعالة تحسن وتنمي من مستوى العمليات الادارية داخل تنظيمها الاداري والوظيفي وتعزز مفاهيم الثقة والعمل الجماعي لدى العاملين والتنظيم المتكامل لنشاطاتها والمتابعة الدورية المستمرة لتقويم وتصحيح المسار الوظيفي للعاملين لتمكينهم من سرعة وكفاءة إنجاز العمل وتنمية مهاراتهم القيادية والتي تساعدهم على تحقيق الأهداف وحل المشكلات في بيئة مؤسساتهم . ( بلال ، 2010، 101)

## الاستنتاجات والتوصيات

### الاستنتاجات

1- تباين مستوى إدراك مدرسي التربية الرياضية في المدارس المتوسطة بمحافظة بغداد لدور متغير النضج الوظيفي في تنمية أدائهم الفعال والمتميز داخل بيئة مدارسهم .

2- يسعى مدرسو التربية الرياضية في المدارس المتوسطة بمحافظة بغداد لتبني خطط وظيفية إستراتيجية تتناسب مع موارد مدارسهم الإدارية والمادية والبشرية.

3- يحرص مدرسو التربية الرياضية على المشاركة الفعالة في الدورات التدريبية والتطويرية لتنمية قدراتهم الذاتية وكفاءتهم المهنية لتشخيص المعوقات الإدارية والتنظيمية التي تواجههم في بيئة مدارسهم.

4- يراعي مدرسو التربية الرياضية الفروق الفردية البدنية والفكرية بين طلبتهم أثناء إلقائهم دروس التربية الرياضية النظرية والعملية .

5- تفاوت في مستوى رغبة مدرسي التربية الرياضية بتبني حملات عمل تطوعية للمساهمة في تحسين بيئة المدرسة، وإدامة، وتأهيل مرافقها ،وحداقها.

### التوصيات

1- تشجيع المؤسسات التربوية والتعليمية على تبني أسس وأبعاد النضج الوظيفي المعتمدة في هذه الدراسة للارتقاء بمستوى أداء ملاكاتها وخصوصاً مدرسي التربية الرياضية .

2- إعادة تقييم برامج التدريب والتطوير لتكون أكثر ارتباطا بطموحات مدرسي التربية الرياضية وملبية لاحتياجاتهم المهنية لتنعكس على مستوى نضجهم وتوافقهم المهني وأدائهم المتميز.

3- توظيف التكنولوجيا التعليمية والمنصات الرقمية في التدريس العملي والنظري لمادة التربية الرياضية بما يواكب التطورات التقنية في البيئة التربوية والتعليمية .

4- تعزيز دور مدرسي التربية الرياضية في تنمية مستوى شراكة المدرسة المجتمعية مع بيئتها المحلية لما يمتلكونه من علاقات مهنية وإجتماعية في بيئة مدارسهم .

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

5- تبنـــي بـــرامج توعويـــة وتثقيفيـــة لترســـيخ الـــوعي بـــالأدوار الوظيفيـــة والمجتمعيـــة لمدرســـي التربيـــة الرياضية ، وبيان أهمية مادتهم الدراسية من الناحية والفكرية والبدنية والعلمية للطلبة .

## References


1- Bilal Khalaf Al-Sakarna; Effective Administrative Leadership, 1st ed. (Amman: Dar Al-Masirah for Publishing, Distribution, and Printing, 2010).

2- Benjamin Bloom et al.; Summative and Formative Student Learning Assessment, translated by Muhammad Amin Al-Mufti et al. (Cairo: McHill, 1983).

3- Jaafar Abdul Kadhim Al-Mayahi; Educational Measurement and Evaluation, 1st ed. (Amman: Kunooz Al-Ma'rifah for Publishing and Distribution, 2011).

4- Jawdat Izzat Atwi; Modern School Administration (Jordan: Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution, 2014).

5- Salwa Mustafa Rajab; Activating the Teacher's Professional Role (Lebanon: Dar Al-Iman for Publishing, 2020) .

6- Karim Nasser Ali; Educational Administration and Supervision: (Jordan, Dar El-Shorouk for Publishing and Distribution, 2006).

7- Laila El-Sayed Farhat; Measurement and Testing, 1st ed.: (Cairo, The Book Center for Publishing, 2006).

8- Musa El-Nabhan; Fundamentals of Measurement in Behavioral Sciences, 1st ed.: (Amman, Dar El-Shorouk for Publishing and Distribution, 2004).

9- Shams El-Din Farhat El-Faqi; Foundations and Skills of the Successful Teacher: (Cairo, Anglo-Egyptian Library, 2010).

10- Steven K. Thompson ,(2012), Probigity and Statistics, in Wiley Series.


© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

**ملحق (1)**

**مقياس النضج الوظيفي بصيغته النهائية**



**وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**

**جامعة تكريت**

**كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة**

**الدراسات العليا**

**الأخوة مدرسي التربية الرياضية في المدارس المتوسطة بمحافظة بغداد :**

**نهديكم تحياتنا وبعد ...**

يروم الباحثان إجراء البحث الموسوم " بناء مقياس النضج الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في محافظة بغداد" ولكونكم من مدرسي مادة التربية الرياضية بمحافظة بغداد" يضع الباحثان بين أيديكم المقياس المرفق طياً ، راجيةً الإطلاع على عباراته والإجابة عنها وفق ما ينطبق عليكم بشكل فعلي من خلال وضع إشارة (✓) أمام كل عبارة وتحت البديل المناسب . مثال ذلك :

| ت | العبارات | بدائل الإجابة | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | دائماً | غالباً | محايد | أحياناً | أبداً |
| 1 | **أعزز مستوى تفكيري بالمعلومات المهنية لتنمية مستوى أدائي .** | | | | | |

علماً بأن جميع هذه المعلومات ستحاط بسرية تامة وتستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. ولا داعي لذكر الإسم أو التوقيع على الإستمارة وكلنا ثقة بدقة إجابتكم والتي ستستخدم في مسيرة البحث العلمي .

شكراً لوقتكم الثمين الذي منحتموني أياه وتقبلوا مني فائق الشكر والإمتنان .

**النضج الوظيفي:** تمثل مستوى تطور مدرس التربية الرياضية في أداء مهامه الوظيفية وتتجلى في قدرته على التخطيط والتدريب المهني ومدى قدرته على التكيف مع بيئته التربوية والمجتمعية ، ومستوى إستثمار خبراته الميدانية ، وتوظيف مهاراته التربوية ، والتعليمة بأساليب التواصل الفعالة لتحسين مخرجات درس التربية الرياضية.

| ت | العبارات | بدائل الإجابة | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | دائماً | غالباً | محايد | أحيانا | أبداً |
| 1 | **أمتلك القدرة على تحديد مساري الوظيفي وفق رؤية مستقبلية ممنهجة .** | | | | | |
| 2 | **أمتلك شعوراً وظيفياً إيجابياً تجاه عملي كمدرس** | | | | | |

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

| ت | العبارات | بدائل الإجابة | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | دائماً | غالباً | محايد | أحيانا | أبداً |
| | للتربية الرياضية . | | | | | |
| 3 | أمتلك القدرة على تشخيص المعوقات الإدارية والتنظيمية التي تواجهني في بيئة مدرستي . | | | | | |
| 4 | أجمع معلومات وبيانات مهنية قبل إتخاذي للقرارات الوظيفية التي تخص عملي في بيئة المدرسة . | | | | | |
| 5 | أسعى لصياغة خطط وظيفية تتناسب مع بيئة مدرستي لتطوير أدائي الوظيفي . | | | | | |
| 6 | أسعى لتحقيق الإنسجام بيني وبين إدارة وكادر المدرسة لتحسين أدائي الوظيفي . | | | | | |
| 7 | أمتلك قدرات ذاتية ووظيفية تؤهلني لأداء مهامي الوظيفية بفاعلية . | | | | | |
| 8 | أشارك المعلومات الوظيفية مع زملائي لتحسين الأداء الأكاديمي لنا كمدرسين لمادة التربية الرياضية . | | | | | |
| 9 | أسعى لتطوير مهارتي الوظيفية لمواكبة المتغيرات المتسارعة في البيئة التربوية والتعليمية . | | | | | |
| 10 | أعزز مستوى تفكيري بالمعلومات المهنية لتنمية مستوى أدائي . | | | | | |
| 11 | أراعي الفروق الفردية بين طلبتي عند القيام بالتدريس في مدرستي . | | | | | |
| 12 | أوظف قدراتي الوظيفية لتعزيز الشراكة المجتمعية بين المدرسة وبيئتها المحلية . | | | | | |
| 13 | أحرص على تبني خطط بديلة لمواجهة تحديات العمل التربوي والتعليمي في بيئة مدرستي . | | | | | |
| 14 | أومن بأهمية الأدوار الوظيفية والمجتمعية التي أوديها في بيئة مدرستي وخارجها . | | | | | |
| 15 | أحرص على المشاركة في الدورات التدريبية لتطوير قدراتي الوظيفية . | | | | | |
| 16 | أحرص على حضور الإجتماعات الدورية التي تعقدها | | | | | |

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

| ت | العبارات | بدائل الإجابة | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | دائماً | غالباً | محايد | أحيانا | أبداً |
| | مديرية النشاط الرياضي والمدرسي . | | | | | |
| 17 | أضع جدولاً زمنياً محدداً لتنفيذ النشاطات الصفية واللاصفية | | | | | |
| 18 | ألتزم بالقيم التربوية والأخلاقية الوظيفية وأوظفها لصالح بيئة مدرستي . | | | | | |
| 19 | اسعى لتغيير الأساليب التدريسية وبما يتلائم مع موارد مدرستي البشرية والمادية . | | | | | |
| 20 | أتواصل مع المشرف الإختصاصي بشكل مستمر لتحسين مستوى أدائي الوظيفي . | | | | | |
| 21 | أسعى لتحقيق التوافق بين المنهاج السنوي لمادة التربية الرياضية وتطلعات طلبتي . | | | | | |
| 22 | أتعامل بروح المسؤولية تجاه التحديات الإدارية والتنظيمية التي تواجهي في بيئة مدرستي . | | | | | |
| 23 | ألتزم بأداء المهام التدريبية والتحكيمية التي تسندها لي مديرية النشاط الرياضي والمدرسي . | | | | | |
| 24 | أفعل السجلات الخاصة بدرس التربية الرياضية . | | | | | |
| 25 | أشارك بشكل فعال في اللجان التي يتم تسميتي في عضويتها من قبل إدارة المدرسة . | | | | | |
| 26 | أمتلك مهارات الإصغاء للآخرين في بيئة المدرسة لتعزيز أسس التواصل بين كوادر المدرسة . | | | | | |

© This is an open access article under the CC
By licenses http://creativecommons.org/licenses/by/4.0