

	MODERN SPORT JOURNAL special issue of first international scientific conference Vol.18 Issue 2 Year /2019	مجلة الرياضة المعاصرة عدد خاص لوقائع المؤتمر العلمي الدولي الاول المجلد 18 العدد 2 للعام /2019	E-ISSN: 2708-3454 P-ISSN: 1992-0091
---	---	--	--

الاداء الوظيفي وعلاقته بالوعي المهني للمشرف الرياضي في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط

رعد عبد الامير فنجان
 جامعة بابل – كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
 عبد الامير عبد العظيم زهير
 ايمن باسل منعم
 مديرية شباب ورياضة بابل
 iqstar89@gmail.com

هدف البحث الى اعداد مقياسي الاداء الوظيفي والوعي المهني والتعرف على العلاقة بينهما لدى المشرف الرياضي في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط , واستعمل الباحثون المنهج الوصفي بأساليب المسحي والعلاقات الارتباطية لملاءمتها طبيعة الدراسة , واشتملت عينة البحث على (110) مشرفاً رياضياً في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط , ومن اجل تحقيق أهداف البحث تم اعداد مقياسي الاداء الوظيفي والوعي المهني وتطبيقهم على العينة , باتباع خطوات وإجراءات اعداد المقاييس ومعالجة بياناتها عن طريق استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss).

وخرج البحث بمجموعة من الاستنتاجات منها : تتمتع عينة البحث (المشرفين الرياضيين) بدرجة جيدة في الاداء الوظيفي والوعي المهني. وظهرت وجود علاقة طردية موجبة بين الاداء الوظيفي والوعي المهني. ومن أهم التوصيات التي يروم الباحثون الاخذ فيها هي : ضرورة الاهتمام بالمشرفيين الرياضيين وزجهم في دورات تطويرية تصب في تطوير الوعي المهني والذي ينعكس بشكل إيجابي لتطوير أدائهم الوظيفي. الكلمات المفتاحية: الاداء الوظيفي-الوعي المهني-المشرف الرياضي-مديريات الشباب والرياضة بالفرات الاوسط .

The researcher used the descriptive approach in survey methods and correlative relationships to suit the nature of the study. The sample included (110) sports supervisors in the youth and sports directorates in the Middle Euphrates In order to achieve the objectives of the research, the measures of performance and professional awareness and their application to the sample were prepared by following the steps and procedures of preparing the standards and processing their data by using the statistical file for the social sciences (spss).

The research came out with a number of conclusions: The research sample (sports supervisors) has a good degree of job performance and professional awareness. There was a positive positive correlation between functional performance and professional awareness. The most important recommendations that the researchers propose to take are: the need to pay attention to sports supervisors and engage them in development courses that contribute to the development of professional awareness, which is reflected positively to the development of their job performance.

1- 1 مقدمة البحث واهميته :

تعد الإدارة بشكل عام هي الركيزة الأساس لكل عمل مبني على أسس علمية صحيحة وفعالة تعتمد على أساليب إدارية حديثة تكفل بتقديم الخدمات العامة في اقصر وقت وبأقل كلفة ممكنة , والإدعاء من المفاهيم التي نالة نصيباً وأفرا من الاهتمام والبحث في الدراسات الإدارية بشكل عام وبدراسة الموارد البشرية بشكل خاص , وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمؤسسة ولتداخل المؤثرات التي تؤثر في الإدعاء وتنوعها.



وإن الإداء الوظيفي للمشرف الرياضي في العراق بشكل عام وفي محافظات الفرات الأوسط بشكل خاص من المشكلات التي قد تعاني منها مديريات الشباب والرياضة ، إذ قد تعاني هذا المؤسسة من قلة توافر مشرفين رياضيين مؤهلين وكفؤين يتمتعون بمؤهلات علمية تمكنهم من إداء وظيفي متميز، وهذا لا يتحقق إلا بأعداد مشرفين مؤهلين وحاصلين على شهادات متخصصة في الإدارة الرياضية من حملة البكالوريوس أو الماجستير والدكتوراه فإن مديريات الشباب والرياضة قد تبقى قاصره وغير قادرة على تحقيق كافة متطلباتها وأهدافها لتطوير الأنشطة الرياضية في العراق مالم تعد المشرفين الرياضيين إعدادا علمياً ووظيفياً ومهنياً.

ويعد الوعي المهني احد ضرورات الإداء الوظيفي الناجح , إذ يجب أن يستند على إعداد علمي تخصصي (أكاديمي) , فضلاً عن الوعي الثقافي المتمثل بالتدريب على طرق وأساليب العلوم الحديثة وأيضاً الخبرات المكتسبة من خلال الممارسة العلمية للمهنة وكما يعتبر الوعي المهني من المفاهيم حديثة التداول ويتمثل في ادراك الفرد لذاته المهنية وما يحمل من قدرات واستعدادات وميول واهتمامات هذا من جهة , ومن جهة أخرى أدراكه لمعطيات مهامه وما يوفر من وظائف ومتطلباتها المختلفة سواء كانت متطلبات أكاديمية أو تدريبية , فهذا الوعي يساعد الفرد على الاختيار الموضوعي الواقعي لمهنته مما يزيد فرصة نجاحه وعطائه فيها . مما تقدم يمكن أن نؤشر أهمية الإداء الوظيفي والوعي المهني للمشرف الرياضي الذي قد يؤدي إلى تطوير أدائه الوظيفي وتحسينه مما يعود بالنفع والفائدة لجميع العاملين في المؤسسات الرياضية , وإعطاء نتائج إيجابية نحو مجتمع رياضي أفضل , هذا لان النشاط الرياضي في مديريات الشباب والرياضة هو الرافد والشريان النابض لرفد الأندية والمنتخبات الوطنية بلاعبين على مستويات عالية

يشكل الإداء الوظيفي في مديريات الشباب والرياضة أهمية كبيرة وخاصة في تحقيق أهداف ورونا المؤسسة الرياضية على الرغم من الأعباء البدنية والنفسية الملقاة على عاتق مشرفي النشاط الرياضي , ولكي ينجح المشرف الرياضي في عمله الإداري يتطلب منه يكون على قدر معين من الوعي المهني الذي يمكنه من إداء المهام الموكلة إليه بنجاح وتميز.

ومن خلال عمل الباحثون في مجال الادارة الرياضية ومسؤول للشعبة الرياضية في مديرية الشباب والرياضة في بابل لاحظ وجود ضعفاً في الاداء الوظيفي للمشرفين الرياضيين والناجم عن قلة الوعي المهني الخاص بالأداء الوظيفي , فضلاً عن ذلك أن الحكم على الاداء الوظيفي للمشرف الرياضي والوعي المهني له قد لا يكون ضمن مقاييس علمية , لذا ارتأ الباحثون في اعداد مقياس الاداء الوظيفي للمشرفين الرياضيين الذي من خلاله يتم تقييم الاداء الوظيفي ضمن محددات هذا المقياس , فضلاً عن اعداد مقياس الوعي المهني الامر الذي قد يسهم في تطوير الحركة الرياضية في هذه المؤسسات , إذ حدد الباحثون مشكلة بحثهم بالتساؤل الآتي.

• هل توجد علاقة بين الإداء الوظيفي والوعي المهني للمشرف الرياضي في مديريات الشباب والرياضة في محافظات الفرات الأوسط.

1-2 أهداف البحث :

- 1- اعداد مقياسي الإداء الوظيفي من وجهة نظر مدير المؤسسة الرياضية والوعي المهني للمشرف الرياضي في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط.
- 2- التعرف على طبيعة الإداء الوظيفي من وجهة نظر مدير المؤسسة الرياضية والوعي المهني للمشرف الرياضي في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط.
- 3- التعرف على العلاقات الارتباطية بين الإداء الوظيفي والوعي المهني للمشرف الرياضي في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط.

1-3 فرض البحث :

- توجد علاقة ارتباطية بين الإداء الوظيفي والوعي المهني للمشرف الرياضي في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط.

1-4 مجالات البحث :



- 1- المجال البشري : مشرفو النشاط الرياضي في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط للعام 2018.
- 2- المجال الزمني : المدة من 2018/10/1 لغاية 2018/12/1.
- 3- المجال المكاني : مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط.

5-1 المصطلحات المستعملة بالبحث :

- الاداء الوظيفي : عرف(خالد عبد الرحيم, 2000) الاداء الوظيفي بأنه "مجموعة من السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله , وتتضمن جودة الاداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في الوظيفة , فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المؤسسة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله , والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص"(1:ص75).
- الوعي المهني : يعرف الوعي المهني بأنه "استعداد الفرد للتعامل والتكيف مع المهام الخاصة بالعمل ويتطلب القدرة على تقييم الذات وتطوير مهارات حل المشكلات والتخطيط وتحديد الأهداف وتوفير المعلومات من اجل اتخاذ قرار مهني سليم"(6:ص132).

2 منهج البحث واجراءاته الميدانية :

1-2 منهج البحث :

استعمل الباحثون المنهج الوصفي بأساليب المسحي والعلاقات الارتباطية لملاءمتها طبيعة الدراسة .

1-2 مجتمع البحث وعينته :

اشتمل مجتمع البحث على المشرفين الرياضيين في مديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط والبالغ عددهم (130) مشرفاً موزعون على المحافظات (بابل – القادسية – النجف الأشرف – كربلاء المقدسة) , ولجأ الباحثون إلى اختيار عينة مناسبة منه تمهيداً لتطبيق البحث عليها , لذا اختار الباحثون عينة بحثهم من (110) مشرفاً رياضياً بنسبة بلغت (84.62%) من مجتمع البحث والجدول (1) يبين ذلك.

الجدول (1)

يبين مجتمع البحث وعينته والنسب المئوية لمديريات الشباب والرياضة بالفرات الأوسط

ت	مجتمع البحث	العدد الكلي		عينة التجربة الاستطلاعية	عينة الاعداد والتطبيق	
		الذكور	الاناث		النسبة المئوية %	العدد
1	النجف الاشرف	18	2	-	20	15.38
2	كربلاء المقدسة	21	4	-	25	19.23
3	بابل	45	3	20	28	21.53
4	القادسية	35	2	-	37	28.46



92.31	110	20	130	المجموع
-------	-----	----	-----	---------

- 2-3 الوسائل والادوات المستخدمة في البحث :
- المصادر والمراجع العربية والأجنبية .
 - استبانة الخبراء للمقاييس .
 - المقاييسان المستخدمان في البحث (الإداء الوظيفي , الوعي المهني).
 - جهاز حاسوب نوع (hp) عدد (1) .
 - حاسبة الكترونية يدوية نوع (CASIO) عدد (1) .
 - قرطاسية وأدوات مكتبية (أوراق وأقلام) .
- 4-2 إجراءات البحث الميدانية :
- 1-4-2 إجراءات اعداد مقياسي الاداء الوظيفي والوعي المهني :
- تم اعداد مقياسي الاداء الوظيفي والوعي المهني وفق الخطوات العلمية لأعداد المقاييس التي اتبعها الباحثون وهي :
- 1-1-4-2 تحديد الهدف من اعداد مقياسي الاداء الوظيفي والوعي المهني :
- الهدف هو التعرف على طبيعة الاداء الوظيفي من وجهة نظر مدير المؤسسة الرياضية والوعي المهني لدى المشرفين الرياضيين في مديريات الشباب والرياضة بالفترات الأوسط .
- 2-1-4-2 اختيار مقياسي الاداء الوظيفي والوعي المهني :
- مقياس الاداء الوظيفي : اختار الباحثون مقياس الاداء الوظيفي , المعد من قبل (زياد عنيد , 2018), وهو مقياس مطبق على عينة من المشرفين الرياضيين , إذ تكون من (29) فقره لكل فقرة خمسة بدائل وهي (دائما , غالبا , أحيانا , نادرا , أبدا) , وكانت أوزان بدائل الإجابة هي (5, 4, 3, 2, 1) , توزعت فقرات المقياس على (6) مجالات وهي , (المعرفة بمتطلبات الوظيفة , التنظيم , التخطيط , الكفاءة الوظيفية , الصفات الشخصية , العلاقات الإنسانية) .
- مقياس الوعي المهني : اختار الباحثون مقياس الوعي المهني المعد من قبل (ماجدة دحمري , 2014), وهو مقياس مطبق على عينة من طلبة الماجستير- قسم العلوم الاجتماعية , إذ تكون من (21) فقره لكل فقرة خمسة بدائل وهي (أوافق بشدة , موافق , محايد , غير موافق , غير موافق بشدة) , وكانت أوزان بدائل الإجابة هي (5, 4, 3, 2, 1) , توزعت فقرات المقياس على ثلاثة مجالات هي مجال (الوعي بالذات المهني , الوعي بمعطيات سوق الشغل , الوعي بالمميزات المختلفة للأعمال) , وقد أجرى بعض التعديلات على بعض الفقرات لتلائم عينة البحث.
- 3-1-4-2 تحديد صلاحية فقرات مقياسي الاداء الوظيفي والوعي المهني :
- عرضت فقرات المقياسين على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين والبالغ عددهم (9) , وحلت استجابات المتخصصين والخبراء من خلال استخدام قانون (كا²) للمقارنة بين الموافقين وغير الموافقين للقيمة الجدولية والبالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0.05) تبين أن جميع الفقرات للمقياسين حصلت على اتفاق تام في صلاحيتها في قياس ما اعد لهما , لكون القيمة المحسوبة لـ (كا²) اكبر من القيمة الجدولية المقابلة لهما.
- 4-1-4-2 اعداد تعليمات مقياسي الاداء الوظيفي والوعي المهني:



إن الإجابة الصحيحة هي بوضع تعليمات تسهل على المستجيبين الجواب الصحيح , إذ تم التأكيد على البساطة بالكلمات ووضوح المعاني والتأكيد على الدقة والصدق بالإجابة وإخفاء الغرض الحقيقي من المقياس وأعلام المستجيبين بأن إجاباتهم سرية ولغرض البحث العلمي فقط .
وتم وضع أمثلة من المقياس تبين كيفية الإجابة على الفقرات , وإعطاء فرصة للمستجيبين للاستفسار إن كان هناك ضرورة لذلك وعدم ترك أي أمر غامض أمامهم, وإعطاءهم الوقت الكافي لقراءة التعليمات.
2-4-1-5 التجربة الاستطلاعية لمقياسي الاداء الوظيفي والوعي المهني:

- الاداء الوظيفي : طبق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها (5) مدراء من مديرية شباب ورياضة بابل في يوم الخميس المصادف 2018/10/25 وبالشكل الجماعي في الساعة العاشرة صباحا في قاعة المديرية , وقد اتضح من هذه التجربة أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة , إذ كان متوسط زمن الاجابة مقداره (15) دقيقة , وبهذا اصبح المقياس جاهزا للتطبيق على العينة لغرض التحليل الإحصائي للفقرات البالغة (29) فقرة .
- الوعي المهني : طبق المقياس على عينة استطلاعية بلغ عددها (20) مشرفاً رياضياً من مديرية شباب ورياضة بابل في يوم الخميس المصادف 2018/10/25 وبالشكل الجماعي في الساعة العاشرة صباحا في قاعة المديرية , وقد اتضح من هذه التجربة أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة , إذ كان متوسط زمن الاجابة مقداره (10) دقيقة , وبهذا اصبح المقياس جاهزا للتطبيق على العينة لغرض التحليل الإحصائي للفقرات البالغة (21) فقرة .

2-4-1-6 التجربة الرئيسية لمقياسي الاداء الوظيفي والوعي المهني:

- الاداء الوظيفي : تم تطبيق المقياس على العينة والبالغة عددها (80) مدير لتقييم الاداء الوظيفي للمشرفين الرياضيين من وجهة نظر مدير المؤسسة الرياضية , والبالغ عددهم (110) مشرفاً رياضياً للمدة من 2018/11/6 ولغاية 2018/11/23 في مقر مديريات الشباب والرياضة وبشكل جماعي .
- الوعي المهني : تم تطبيق المقياس على العينة والبالغة عددها (110) مشرفاً رياضياً في مديريات الشباب والرياضة بالفقرات الأوسط , للمدة من 2018/11/6 ولغاية 2018/11/23 وبالشكل الجماعي في قاعات مديريات الشباب والرياضة بالفقرات الأوسط .

2-4-1-7 تصحيح مقياسي الاداء الوظيفي والوعي المهني:

جمعت استمارات الإجابة للعينة واستخراج الدرجات الكلية لها , باستعمال مفتاح التصحيح الذي اعده الباحثون لهذا الغرض والذي يقضي بالاتي :

- الاداء الوظيفي : صيغت فقراته بالاتجاه الإيجابي بخمسة بدائل إجابة متنوعة ويتم تصحيحه على وفق هذه البدائل وهي (دائماً , غالباً , أحياناً , نادراً , أبداً) حسب صيغة السؤال وقد أعطيت الأوزان التالية للبدائل وهي (5 , 4 , 3 , 2 , 1) حسب تسلسل الإجابة بالنسبة للفقرات وتم حساب درجة الإداء الوظيفي من خلال الإجابة عن جميع فقرات المقياس البالغة (29) فقرة .
- الوعي المهني : يحتوي المقياس على نوعين من الفقرات , منها ما تمت صياغتها بصياغة إيجابية ومنها ما جاء بصياغة سلبية , أما بدائل الإجابة فتمثلت في (5) بدائل هي على التوالي (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) بحيث تختلف عملية التصحيح , والجدول (2) يبين سلم التصحيح اعتمادا على صياغة الفقرة والبدائل .

الجدول (2)

يوضح سلم تصحيح الفقرات تبعا لطبيعة الصياغة اللغوية

سلم التصحيح					رقم الفقرات	طبيعة الصياغة
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
1	2	3	4	5	-17-16-12-11-9-7-6-5-3 21-20-19-18	إيجابية
5	4	3	2	1	15-14-13-10-8-4-2-1	سلبية



2-4-1-8 تحليل فقرات المقياسين المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية) :

• الاداء الوظيفي : تم التحقق من قدرة الفقرة على التميز باستخدام المجموعتين الطرفيتين ذلك من خلال نتائج استمارات العينة البالغة (110) استمارة , إذ قام الباحثون بترتيب الدرجات من اعلى درجة إلى ادنى درجة وتعيين ما نسبته 27% من الدرجات العليا و 27% من الدرجات الدنيا للاستمارات , لان هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز إذ بلغت العينة عند كل مجموعة (30) . والجدول (3) يبين نتائج الاختبار لجميع الفقرات.

الجدول (3)

يبين حساب القدرة التمييزية لمقياس الإداء الوظيفي

رقم الفقرة	الحدود الدنيا 27%		الحدود العليا 27%		قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة اقل من (0.05)	قوة الفقرة التمييزية
	ع	س-	ع	س-			
.1	0.44	3.73	0.00	5.00	15.94	0.00	مميزة
.2	0.57	3.13	0.00	5.00	18.49	0.00	مميزة
.3	0.52	2.93	0.00	5.00	22.45	0.00	مميزة
.4	0.61	1.96	0.39	4.81	21.79	0.00	مميزة
.5	0.50	3.13	0.00	5.00	20.82	0.00	مميزة
.6	0.44	2.73	0.00	5.00	28.52	0.00	مميزة
.7	0.55	2.96	0.00	5.00	20.69	0.00	مميزة
.8	0.49	3.36	0.00	5.00	18.86	0.00	مميزة
.9	0.65	2.70	0.00	5.00	19.98	0.00	مميزة
.10	0.49	3.36	0.00	5.00	18.86	0.00	مميزة
.11	0.58	3.06	0.00	5.00	18.76	0.00	مميزة
.12	0.50	2.86	0.42	4.78	16.22	0.00	مميزة
.13	0.62	2.86	0.00	5.00	19.20	0.00	مميزة
.14	0.57	2.50	0.00	5.00	24.72	0.00	مميزة
.15	0.46	3.30	0.00	5.00	20.64	0.00	مميزة
.16	0.44	2.73	0.33	4.87	21.32	0.00	مميزة
.17	0.50	2.53	0.00	5.00	27.51	0.00	مميزة
.18	0.49	3.36	0.00	5.00	18.86	0.00	مميزة
.19	0.66	3.20	0.00	5.00	15.33	0.00	مميزة
.20	0.50	3.46	0.00	5.00	17.10	0.00	مميزة
.21	0.50	3.43	0.00	5.00	17.59	0.00	مميزة
.22	0.47	3.66	0.00	5.00	15.74	0.00	مميزة
.23	0.40	3.80	0.00	5.00	16.69	0.00	مميزة
.24	0.55	3.63	0.00	5.00	15.35	0.00	مميزة
.25	0.50	3.56	0.00	5.00	16.09	0.00	مميزة
.26	0.58	3.00	0.00	5.00	19.27	0.00	مميزة
.27	0.50	3.46	0.00	5.00	17.10	0.00	مميزة
.28	0.50	3.23	0.00	5.00	19.84	0.00	مميزة
.29	0.53	3.16	0.00	5.00	19.55	0.00	مميزة



- الوعي المهني : تم التحقق من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام المجموعتين الطرفيتين من خلال نتائج استمارات عينة الإعداد البالغة (110) استمارة , والجدول (4) يبين نتائج الاختبار لجميع الفقرات.

الجدول (4)

يبين حساب القدرة التمييزية لمقياس الوعي المهني

رقم الفقرة	الحدود الدنيا 27%		الحدود العليا 27%		قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة (اقل من 0.05)	قوة الفقرة التمييزية
	ع	س-	ع	س-			
1.	0.55	2.62	0.29	4.90	20.55	0.00	مميزة
2.	0.53	2.68	0.43	4.75	16.84	0.00	مميزة
3.	0.61	3.40	0.00	5.00	14.66	0.00	مميزة
4.	0.29	2.90	0.29	4.90	27.01	0.00	مميزة
5.	0.54	0.65	0.00	5.00	13.93	0.00	مميزة
6.	0.39	3.81	0.00	5.00	16.94	0.00	مميزة
7.	0.54	3.34	0.00	5.00	17.18	0.00	مميزة
8.	0.53	2.68	0.49	4.59	14.73	0.00	مميزة
9.	0.45	3.28	0.00	5.00	21.28	0.00	مميزة
10.	0.52	2.71	0.48	4.65	15.40	0.00	مميزة
11.	0.60	3.65	0.00	5.00	12.63	0.00	مميزة
12.	0.50	3.75	0.00	5.00	13.91	0.00	مميزة
13.	0.60	2.62	0.49	4.37	12.64	0.00	مميزة
14.	0.67	2.53	0.45	4.71	15.24	0.00	مميزة
15.	0.55	2.78	0.47	4.68	14.85	0.00	مميزة
16.	0.62	3.53	0.00	5.00	13.37	0.00	مميزة
17.	0.44	3.84	0.00	5.00	20.60	0.00	مميزة
18.	0.53	3.68	0.00	5.00	13.87	0.00	مميزة
19.	0.47	3.31	0.00	5.00	20.27	0.00	مميزة
20.	0.48	3.65	0.00	5.00	15.75	0.00	مميزة
21.	0.56	3.00	0.00	5.00	19.92	0.00	مميزة

9-1-4-2-9 معامل الاتساق الداخلي :

- الاداء الوظيفي : تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ولجميع الاستمارات والبالغ عددها (110), وتبين ان جميع الفقرات لديها اتساق داخلي لان قيمها المحسوبة معنوية عند مستوى دلالة اقل من (0.05). والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5)

يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.54	11	0.44	21	0.43
2	0.60	12	0.35	22	0.50
3	0.61	13	0.50	23	0.57
4	0.50	14	0.49	24	0.60
5	0.59	15	0.43	25	0.43
6	0.69	16	0.51	26	0.52



0.46	27	0.45	17	0.48	7
0.38	28	0.61	18	0.62	8
0.46	29	0.43	19	0.57	9
		0.53	20	0.49	10

- الوعي المهني : تم التأكد من الاتساق الداخلي من خلال حساب علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس أذ تم استخدام معامل ارتباط بيرسون في ذلك ولجميع أفراد العينة والبالغ عددها (110) مشرفا رياضيا , وتبين ان جميع الفقرات لديها اتساق داخلي لأن قيمتها المحسوبة معنوية عند مستوى دلالة اقل من (0.05). والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6)

يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني

معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة
0.54	15	0.53	8	0.54	1
0.54	16	0.45	9	0.59	2
0.45	17	0.43	10	0.53	3
0.52	18	0.49	11	0.54	4
0.46	19	0.64	12	0.39	5
0.38	20	0.49	13	0.46	6
0.32	21	0.58	14	0.44	7

- 2-4-1-10 الخصائص السايكومترية لمقياسي الاداء الوظيفي والوعي المهني:
- 1- صدق المقياس : تم استعمال نوعين من الصدق للتحقق من الصدق للمقياس وهما :
أ- صدق المحتوى : تم استخدام هذا النوع وذلك عندما عرض فقرات المقياسين وبدائلها وتعليماتها على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية لإقرار صلاحيتهم.
 - ب- الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي) : وتم التحقق من هذا الصدق من خلال التحليل الإحصائي للفقرات وذلك بحساب القدرة التمييزية والاتساق الداخلي لفقرات المقياسين.
 - 2- ثبات المقياس : استعمل الباحثون طريقتين للتعرف على ثبات المقياسين وهما :
أ- التجزئة النصفية:

- الاداء الوظيفي : تم تجزئة فقرات المقياس إلى فقرات فردية وأخرى زوجية , إذ تم حساب تباين الفقرات الفردية والفقرات الزوجية وإخضاعها لمعامل (f) وعند مقارنة القيمة المحسوبة والبالغة (0.761) بالقيمة الجدولية البالغة (1.35) عند درجتي حرية (109-109) ومستوى دلالة (0.05) , نجد ان الفرق ذات دلالة إحصائية وهذا يعني تجانس الفقرات الفردية والزوجية , بعدها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي المقياس أذ بلغت قيمتها المحسوبة (0.83) وهذه الدرجة تعني الثبات لنصف الاختبار ولأجل الحصول على ثبات كامل الاختبار قام الباحثون بتطبيق معادلة (سبيرمان - براون) وظهرت مقدارها (0.90) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس.
- الوعي المهني : تم حساب تباين الفقرات الفردية والزوجية وإخضاعها لمعامل (f) وعند مقارنة القيمة المحسوبة والبالغة (0.061) بالقيمة الجدولية البالغة (1.35) عند درجة حرية (109-109)



- ومستوى دلالة (0.05) , تبين ان الفرق غير ذي دلالة إحصائية وهذا يعني تجانس الفقرات الفردية والزوجية , بعدها تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين نصفي المقياس وكانت قيمتها المحسوبة (0.83) وهذه الدرجة تعني الثبات لنصف الاختبار ولأجل الحصول على ثبات كامل الاختبار طبقت معادلة (سبيرمان - براون) وظهر مقدارها (0.90) وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس.
- ب- معامل الفاكرونباخ : .
- الاداء الوظيفي : لاستخراج الثبات بهذه الطريقة طبق الباحثون معامل الثبات (الفاكرونباخ) على درجات الاستمارات وعددها (110) استمارة بان قيمة معامل الثبات للمقياس تساوي (0.85) وهو مؤشر عال لثبات المقياس
 - الوعي المهني : طبقت المعادلة على أفراد العينة وظهر بان قيمة معامل الثبات للمقياس تساوي (0.89) وهي مؤشر عال لثبات المقياس .
- 2-5 الوسائل الاحصائية المستخدمة في البحث :
- اعتمد الباحثون على نظام (spss) في استعمال القوانين الإحصائية لغرض انجاز مشروع البحث .

3 عرض النتائج ومناقشتها وتحليلها

1-3 عرض وتحليل نتائج متغيرات البحث ومناقشتها :

1-1-3 عرض نتائج مقياس الاداء الوظيفي والوعي المهني وتحليلها ومناقشته :

بينت النتائج المتعلقة بتحليل البيانات لدرجة مقياس الاداء الوظيفي والوعي المهني لإفراد عينة البحث باستعمال الوسائل الإحصائية الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي , وبعد الاستدلال عن دلالة الفروق بين الوسطين الحسابي للعينة والفرضي للمقياس استعمل الباحثون اختبار (t) لعينة واحدة للتعرف على واقع الاداء الوظيفي والوعي المهني لدى أفراد عينة البحث كما مبين في الجدول (7).

الجدول (7)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوسط الفرضي وقيمة (t) المحسوبة للمقياسين

المتغيرات	عدد أفراد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة
الإداء الوظيفي	110	119.51	13.38	87	93.67	0.00	دالة
الوعي المهني	110	85.13	8.10	63	110.17	0.00	دالة

تبين نتائج الجدول (7) الدرجة الكلية لمقياس الاداء الوظيفي الذي يتكون من (6) مجالات و(29) فقرة ذات قدرة تمييزية وكفاءة ودلالة إحصائية عالية ؛ لان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الدلالة (0.00) وهو اصغر من مستوى الدلالة (0.05) , وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسطين ولصالح الوسط الحسابي للعينة مما يدل على ان المشرفين الرياضيين لديهم أداء وظيفي فوق المتوسط ؛ يعزو الباحثون سبب هذه الفروق إلى ان عينة البحث (المشرفين الرياضيين) تتمتع بمقدار جيد من الاداء الوظيفي وبصورة عامة ويمتلكون الخبرة والمهارة والمعرفة بالمفاهيم الإدارية الحديثة التي تتماشى مع التطورات مما يجعلهم يسيرون على وفق التقدم في أعمالهم والمهام المناطة اليهم والمحافظة على كل ما هو قائم بعيدا عن التغييرات , فضلا عن تقسيم العمل وتوزيع المسؤوليات والوظائف بين المدربين حسب الكفاءة والخبرة والقدرات والطموحات , وهذا يتفق مع ما تم ذكره بان الاداء الوظيفي هو "مجموعة من السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله , وتتضمن جودة الاداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في



الوظيفة , فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة والالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم عمله , والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص "(1:ص75).

وتبين أيضاً في الجدول (7) نتائج الدرجة الكلية لمقياس الوعي المهني الذي يتكون من (3) مجالات و(21) فقرة ذات قدرة تمييزية وكفاءة ودلالة إحصائية عالية ؛ لان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي ومستوى الدلالة (0.00) وهو اصغر من مستوى الدلالة (0.05) , وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسطين ولصالح الوسط الحسابي للعينة مما يدل على ان المشرفين الرياضيين لديهم وعي مهني فوق المتوسط ؛ ويعزو الباحثون هذه النتائج إلى أن عينة البحث (المشرفين الرياضيين) تتمتع بمقدار جيد من الوعي المهني , إذ أن ادراك المشرف الرياضي لذاته ولما يحيط به إدراكاً مباشراً , وهو أساس كل معرفة , فضلا عن فهمه وسلامة إدراكه لنفسه وللبيئة المحيطة به وللآخرين عند تفاعله معهم سعياً لإشباع حاجاته , وقضاء مصالحه وهو مدرك للعلاقات بينه وبين الآخرين والبيئة من خلال المواقف المختلفة , وهذا يتفق مع ما تم ذكره بأن الوعي المهني هو "المعلومات التي يدركها الفرد عن العمل والاتجاهات التي يحملها نحو الأدوار المهنية المختلفة وفهم ذاته في علاقاتها بعالم العمل" (4:ص254).

3-2 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث وتحليلها ومناقشتها :

الجدول (7)

يبين العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

المتغيرات	الإحصائيات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدالة الإحصائية
الوعي المهني x الإداء الوظيفي		0.53	0.00	دالة

تبين من خلال الجدول (7) ان قيمة معامل الارتباط بين متغيرات البحث دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.00) وهي اقل من مستوى دلالة (0.05) , وفيما يخص هذه العلاقة استدل الباحثون إلى ان هنالك تأثير للوعي المهني على الإداء الوظيفي فكلما ارتفع مستوى الوعي المهني ارتفع معه وبشكل طردي مستوى الإداء الوظيفي , إذ أظهرت النتائج قيمة (r) المحسوبة بين الوعي المهني والإداء الوظيفي هي (0.53) بمستوى دلالة (0.00) وهي اقل من مستوى دلالة (0.05) مما يدل على وجود علاقة ارتباطية وموجبة بين المتغيرين , ويعزو الباحثون وجود علاقة الارتباط بين الوعي المهني والإداء الوظيفي , إلى انه كلما كان (المشرف الرياضي) يتمتع بوعي مهني جيد كلما تمتع بأداء وظيفي جيد , لان الإداء الوظيفي يتطلب من (المشرف الرياضي) أن يكون وأعباً لمهنته وذلك من خلال دراسة معارفه واتجاهاته وقيمه وممارسته وسلوكه في المواقف المختلفة ذات الصلة بالحاضر والمستقبل , إذ أن الوعي المهني هو "الصورة الذهنية للفرد عن واقعه المهني , والمتمثلة في مجموعة الأفكار والمشاعر والسلوكيات التي تعبر عن إدراكه لهذا الواقع , والتي غالباً ما تكون مستمدة من هذا الواقع , ثم تعود لتؤثر في فهم الفرد لهذا الواقع , وتشكل استجابته تجاهه" (3:ص25-26).

4 الاستنتاجات والتوصيات :

1-4 الاستنتاجات :

1. تتمتع عينة البحث (المشرفين الرياضيين) في مديريات الشباب والرياضة بالفترات الاوسط بدرجة جيدة في الإداء الوظيفي والوعي المهني .
2. أظهرت النتائج وجود علاقة طردية موجبة بين الإداء الوظيفي والوعي المهني .



4-2 التوصيات :

1. التأكيد على اعتماد مقياس الاداء الوظيفي في اختيار المشرفين الرياضيين للقيام بمهنتهم بشكل جيد.
2. ضرورة الاهتمام بالمشرفين الرياضيين وزجهم في دورات تطويرية تصب في تطوير الوعي المهني والذي ينعكس بشكل ايجابي لتطوير ادائهم الوظيفي.

المصادر :

- 1- خالد عبد الرحيم مطر الهيبي : إدارة الموارد البشرية ومدخل استراتيجي ، (عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2000).
- 2- زياد عنيد سلمان : الإداء الوظيفي بدلالة الوعي المهني والإبداع التنظيمي للمشرف الرياضي في مديريات الشباب والرياضة ، (رسالة ماجستير ، جامعة بابل ، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2018).
- 3- عبد الباسط عبد المعطي : الوعي التنموي العربي ، ممارسة بحثية ، (القاهرة ، دار الموقف العربي للصحافة والنشر والتوزيع ، 1983).
- 4- عياش عبد الله العنزي و حسين سالم الشرعة : فعالية برنامج إرشادي مهني يستند إلى الاتجاه النظري التطويري لرفع مستوى الوعي المهني لدى طلاب الكليات التقنية في المملكة العربية السعودية ، (مجلة العلوم التربوية ، المجلد (29) ، العدد (2) ، 2017).
- 5- ماجده دحمري : تطور مستوى الوعي المهني لدى الطلبة تبعاً لمستوياتهم التكوينية على ضوء خدمات التوجه الجامعي ، (رسالة ماجستير ، جامعة الوادي ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، 2014).
- 6- نادر مريان : دليل تطوير الوعي المهني ، (عمان ، مطابع الدستور التجارية ، 2006).

الملحق (1)

أسماء السادة الخبراء والمختصين مرتبة حسب الأحرف الأبجدية واللقب العلمي

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	الجامعة
1	حيدر عبد الرضا طراد	أ.د.	علم النفس الرياضي	بابل
2	خالد اسود لايخ	أ.د.	الإدارة الرياضية	المتنى
3	صدام محمد فريد	أ.د.	طرائق تدريس	بابل
4	عامر سعيد الخيكاني	أ.د.	علم النفس الرياضي	بابل
5	عبدالله هزاع الشافعي	أ.د.	الإدارة الرياضية	بغداد
6	محمد جاسم الياسري	أ.د.	اختبار وقياس	بابل



المستقبل	مناهج	أ.د.	محمود داود الربيعي	7
بغداد	الإدارة الرياضية	أ.م.د.	صلاح وهاب شاكر	8
كربلاء	إدارة وتنظيم	أ.م.د.	عامر حسين علي	9

الملحق (2)
مقياس الإداء الوظيفي

ت	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
1	يشارك بإيجابية في إداء المهام والقدرة على إيصال المعلومات والمهارات والمعارف بدقة وإخلاص.					
2	يساهم في تقديم الأفكار التي تتسم بالحدثة والابتكار والانسجام والتجديد.					
3	لديه القدرة على اتخاذ قرارات دقيقة في الوقت المناسب والمتابعة والتوجيه.					
4	يستعمل التقنيات الإلكترونية الحديثة ووسائل إيضاح متنوعة خدمة للعمل الرياضي.					
5	يمتلك الخبرة والمعرفة في عملة ويحسن مواجهة الصعوبات التي تواجهه.					
6	لديه القدرة على حل المشاكلات ذات العلاقة وإيجاد الحلول المناسبة لها.					
7	لديه القدرة على إدارة الوقت, والتحديد الجيد لأوليات العمل.					
8	يمتلك المهارة في تنسيق المهام المكلف بها والقدرة على المشاركة بفاعلية وإبداء المقترحات المناسبة.					
9	يحتفظ بسجلات منظمة بشكل جيد.					
10	يحرص على جعل بيئة المنتدى مثيرة لدافعية المنتمين واهتماماتهم.					
11	ينفذ جميع الضوابط المنصوص عليها في القانون للحفاظ على مستوى الإداء.					
12	يعمل على تهيئة وحسن استعمال الأجهزة والوسائل التعليمية المساعدة.					
13	يعمل على تحديد احتياجات النشاط من مدربين اختصاص ومعدات وفق خطة مدروسة لتحقيق الأهداف.					
14	يسير وفق خطة يومية في تحضير (الأجهزة -الأدوات - الملاعب) وإدامتها بشكل دوري.					
15	يخطط للعمل بصورة مرنة وواقعية وفعالة ويعمل مع زملائه بروح الفريق.					



					يحرص على وضع خطة طوارئ للتعامل مع التغيرات المفاجئة في العمل.	16
					رفع همة المدربين وكفاءتهم من خلال إشراكهم في الدورات التدريبية.	17
					يتابع ما يستجد في مجال العمل وتطوير الإداء.	18
					يشارك في الدورات التدريبية والتطويرية أو المساهمة في إدارة الدورات	19
					الرغبة في تطوير العمل والاستفادة من خبرات الآخرين.	20
					قدرته على تحمل المسؤولية والسريعة في اتخاذ القرارات السليمة.	21
					يراعي رغبة المنتمين بالمشاركة في الأنشطة الرياضية المختلفة.	22
					لديه القدرة على الحوار وعرض الرأي والعمل بروح الفريق الواحد.	23
					يستخدم اللغة السليمة والمناسبة لأعمار وقابليات المنتمين.	24
					رغبته في التطوير الذاتي لتحسين إداءه الشخصي.	25
					يشارك في جميع الأنشطة واللجان الدائمة والموقته.	26
					يحسن التعامل مع المنتمين والزملاء والإدارة ويساعد في حل المشكلات التي تواجههم.	27
					يؤسس علاقات إيجابية مع أولياء الأمور والمجتمع والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني.	28
					يستثمر علاقاته مع المؤسسات, واللجان, ومنظمات المجتمع المدني لصالح النشاط.	29

الملحق (3)
مقياس الوعي المهني

ت	الفقرات	أوافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أجهل ما إذا كانت مهنتي تتناسب مع قدراتي ومهاراتي.					
2	معرفتي ضعيفة بالخصائص النفسية والاجتماعية التي تتطلبها مهنتي كالتعامل مع الآخرين.					
3	لدي معرفة كافية بالمهن المتوفرة في سوق العمل وبما يناسب تخصصي.					
4	تنقصني المعرفة بالمهام التعليمية والتدريبية التي تتطلبها مهنتي.					
5	أعي تماما بالمهام الوظيفة التي تتطلبها مهنتي.					
6	أعرف تماما القيم الأخلاقية والقدرات التي على الموظف مراعاتها لتحقيق النجاح المهني.					
7	أعرف علاقة المهنة التي أمارسها بغيرها من المهن الأخرى وإمكانية التحول إليها.					
8	أجهل مميزات مهنتي التي أزاؤها كالضمان الاجتماعي					



					والإسكان والمكافآت .	
					أن الجانب الأكثر أهمية في مهنتي , أنها تحقق لي قبولا اجتماعيا.	9
					أجهل ما إذا كانت مهنتي ستحقق لي المتعة والارتياح من ممارستها.	10
					أعرف تماما مهنتي وما تحتاج من مهارات وإمكانيات ومواهب محددة.	11
					أفهم تماما بمهنتي والمهام والواجبات المناسبة للذكور والإناث.	12
					يخبرني زملائي أشياء مختلفة عن مزايا وعيوب مهنتي مما يؤثر على أدائي.	13
					تنقضي المعلومات الكافية عن مجالات العمل التي تهمني.	14
					لا أعرف أي المهنة سأختار حتى لو أعطيت لي فرصة التغيير لمهن أخرى.	15
					أمتلك المعرفة الكافية عن مهنتي وما تتطلب من مرونة أكبر في وقت الدوام أو مكانه أو طبيعته.	16
					أعي تماما بالشروط والمؤهلات المهنية المرتبطة بمهنتي.	17
					عند ممارسة الأنشطة الرياضية فأنتني أخذ بعين الاعتبار المهام والواجبات الأخرى التي تقع ضمن هذا المجال .	18
					لدي فكرة جيدة عن المردود المادي للمهنة التي أمارسها.	19
					أعرف تماما المكانة الاجتماعية التي تحققها مهنتي , قياساً بالمهن الأخرى.	20
					مهنتي حققت لي ما أطمح اليه في حياتي.	21