

التوصيف الوظيفي لاختيار المشرف الاختصاص للتربية الرياضية في العراق

موسى خليل إبراهيم¹ أ.م.د. محمد احمد صابر²

المديرية العامة للتربية في كركوك / قسم التربية في الحويجة

جامعة كركوك/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

(¹ dr.mohammedsaber@uokirkuk.edu.iq, ² malbjary698@gmail.com)

المستخلص: وتكمن أهمية البحث في توجيه القيادات العليا في قطاع الإشراف والاختصاص على أهمية التوصيف الوظيفي فضلاً الى تشخيص واقع التوصيف الوظيفي للمشرفين الاختصاص للتربية الرياضية والتعرف على طبيعة عملهم وتقديم إحصائية حول أعداد المشرفين الاختصاص للتربية الرياضية في العراق ونسبته للمدارس التي يقومون بالإشراف عليها ضمن محافظاتهم في مديرياتهم وفتح المجال للباحثين لاكتشاف فجوات بحثية جديدة في هذا الموضوع. وتكمن مشكلة البحث من سؤال ينضم (هل ضوابط الترشيح لمشرفي التربية الرياضية يتناسب مع تخصص التربية الرياضية؟) على عينة قوامها (20) مدرساً من مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية كركوك. هدفاً للبحث هي التالي:

- بناء مقياس التوصيف الوظيفي للمشرف الاختصاصي للتربية الرياضية في العراق.
- التعرف على درجة المشرفين الاختصاص للتربية الرياضية في العراق على مقياس التوصيف الوظيفي
- أما منهج البحث فقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب المسحي والعلاقات المتبادلة لملامتهما طبيعة البحث .
- أما عينة البحث فقد أشتت مجتمع البحث على مشرفي الاختصاص للتربية الرياضية والبالغ عددهم (115) مشرفاً ومشرفة للعام الدراسي 2022/2023، في حين تم استبعاد (5) مشرفاً لاشتراكهم في التجربة الاستطلاعية، ليصبح مجتمع البحث مكوناً من (110) مشرفاً وهم عينة البناء والتطبيق.
- توصل الباحثان الى أهم النتائج التالية:
- تم بناء مقياس التوصيف الوظيفي للمشرفين الاختصاص في المديريات العامة للتربية في العراق
- أن المشرفين الاختصاص بالمديريات العامة للتربية يمتلكون وعي عالي بتوصيف الوظيفة التي يشغلونها في الشخصية والواجبات والمسؤوليات وشغل الوظيفة.
- إن المشرفين الاختصاص بالمديريات العامة للتربية يمتلكون كفاءة أداء جيدة في التعبير عن آرائهم في مهام الوظيفة التي يشغلونها من خلال إجاباتهم عن المقياس في ما يخص الشخصية والواجبات والمسؤوليات وشغل الوظيفة..
- إن المشرفين الاختصاص الذين يمتلكون شخصية وكفاءة أداء لهم دور فاعل في خلق رضا عام عن توصيفهم لعملهم في مديرية الإشراف والاختصاص.
- هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات مقياس التوصيف الوظيفي للمشرفين الاختصاص بالمديريات العامة للتربية مقارنة بالمتوسط الفرضي .
- الكلمات المفتاحية:** التوصيف الوظيفي - لاختيار - المشرف الاختصاص.



1- المقدمة:

أن عجلة التطور اليوم مستمرة في جميع العلوم ومنها العلوم الرياضية إذ أشملت التربية الرياضية الحديثة سلسلة من المتغيرات الشاملة ومنها مفهوم الأشراف الاختصاص في التربية الرياضية وأهدافه وأساليبه نتيجة التقدم في مختلف ميادين العمل بما فيها مناهج الأشراف الاختصاص وإعدادهم، ومن هنا ينبغي التركيز على التحصيل العلمي والعملية للمشرف الاختصاص بمستوى عال من المعرفة بمضامين العملية بما يعزز من مكانته التعليمية التي تؤهله للقيام بالدور الملقى على عاتقه مربيًا ومدرسًا ومشرفًا وموجهًا وقائدًا، ويؤدي المشرف الاختصاص دورًا أساسيًا في العملية التعليمية في مجال التربية الرياضية، ومن خلال أساليب المتابعة والملاحظة والتوجيه والتقييم لمدرس ومدرس التربية الرياضية أثناء قيادته لدروس التربية الرياضية في المدارس، ومن غير مدرس التربية الرياضية لا يمكن أن تتجس كل العوامل التي تؤثر في هذه العملية لما له من الأهمية الكبيرة في العملية .

ويعد مشرف التربية الرياضية بما لديه من معرفة لطبيعة التربية الرياضية ومداخلها وأساليب تربيتها مسؤولاً بدرجة كبيرة عن تغيير قيم المجتمع وقواعده الأخلاقية من خلال معايير ما يجب أن يفعله، ومما لا يجب أن يفعله مع التأكيد على المظاهر الإيجابية والسلبيات لتفاعلات المدرس مع التلميذ مع البيئة، وبهذا يقوم بدور أساسي في توضيح وتنمية وإكساب القيم، ويعد من الشخصيات المؤثرة في سلوك المجتمع إذ أن لديه الفرصة للاحتكاك المباشر بالمدرس والطلبة معا كما يعد وسطاً بين السلوك المتواجد والسلوك المراد تغييره لدى الطلبة .

تعد أهمية التوصيف الوظيفي لاحتياج عملية التوفيق الفعال بين متطلبات الوظيفة ومن يشغلها إلى جهد كبير، وتعد جزء هام ورئيس من التطبيق العملي للعلاقات الإنسانية الجيدة وهناك اختلاف بالنسبة للأفراد من ناحية أنواع الأعمال التي يؤدونها وكذلك من ناحية أنواع الأعمال التي يمكن تأديتها. " أن التوصيف الوظيفي يعد أول خطوة لوضع برنامج إدارة الأفراد إذ تبنى عليه جميع الوظائف الأخرى، كما يعد الأساس لوضع نظام سليم للاختيار والتعليم " (سلامة: 1987، 2). أن القائمين

بعملية التوصيف الوظيفي ينبغي عليهم فهم أهداف المؤسسة التي ينتمي إليها فهما جيداً وذلك لتحديد الواجبات الأساسية والأنشطة المطلوبة لتحقيق الأهداف، ثم يلي ذلك تحليل العمل تحليلًا واقعيًا عن طريق الوصول إلى التوصيف الوظيفي والذي يتضمن عنصرين مهمين وهما التوصيف الوظيفي ومواصفات الفرد القائم بالعمل.

يلعب القائمين في الإشراف الاختصاصي دوراً كبيراً في نجاح برامج إعداد مدرسي المستقبل، فهو عملية تفاعل قيادية بين طرفين أحدهما المشرف والآخر هو الطالب المتعلم، بما لديه من قدرات واستعدادات، وما يتوفر في البيئة من إمكانات وفرص وكيفية الاستفادة منها، فالأشراف هو جهد يبذل بهدف إثارة اهتمام المدرسين والمدرسين وتوجيه نموهم لأداء أعمالهم بفاعلية وكفاءة أكبر.

أن من أهداف مديرية الإشراف الاختصاصي وهو تنمية المشرفين والاختصاص ومنهم مشرفي التربية الرياضية وتطويرهم ليتمكنوا من متابعة السياسة والتعليمية في المدارس من خلال توجيه ومتابعة وتطوير وتقييم مدرسي ومدرسي التربية الرياضية فضلاً عن تشخيص احتياجاتهم الضرورية لتنفيذ درس التربية الرياضية بشكل نموذجي، لذا على مديري أقسام الإشراف الاختصاصي وخلق بيئة صحية تعمل على تكوين مشاعر إيجابية من قبل المشرفين نحو مهمتهم ومنظمتهم الأمر الذي يساعد في زيادة مشاعر الالتزام التنظيمي لديهم والذي ينعكس على زيادة إنتاجهم.

أن الإشراف الاختصاصي ويهتم بالتعرف إلى كفاية الأنشطة الرياضية والمدرسية وتوجيهها نحو الأفضل، وملاحظة ومراقبة التدريس، وقياس كفايته ثم توجيهه وتطويره وهو طريق التعليم، وبدونه لا نستطيع أن نعرف مدى التقدم الذي أحرزته المدرسة، والذي حققه المدرس والطالب سواء في الفصل الدراسي أو خارجه.

تتولى التقنيات الجديدة للفكر الإداري الناجح في العمل للتطوير المستمر لمعارف الموظفين ومهاراتهم وقدراتهم ولتوفير مزايا متبادلة لكل الموظفين والمنظمة.

ويؤكد الكثير من الأكاديميين والخبراء في مجال الإدارة والتنظيم على ضرورة إيجاد الإداري الناجح من أجل مصلحة المنظمة

فرض البحث:

1-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوصيف الوظيفي لمشرفي التربية الرياضية الاختصاص على وفق الجنس والتحصيل الأكاديمي وسنوات الخدمة .

مجالات البحث:

المجال البشري: مشرفي الاختصاص للتربية الرياضية في العراق للعام الدراسي 2022/2023.

المجال الزمني: للمدة من 2023/1/4 ولغاية 2023/7/1.

المجال المكاني: مديريات الأشراف والاختصاص في المديريات العامة للتربية في محافظات العراق .

تحديد المصطلحات:

ويعرف (التوصيف الوظيفي): " هو ذلك النموذج الذي يتضمن تحديد واجبات ومسؤوليات الوظيفة وتحديد الموصفات التي يجب توافرها في شاغلها " (عيفي: 1998، 24).

ويعرفه إجرائياً: هي الدرجة التي يحصل عليها المبحوث على مقياس التوصيف الوظيفي والذي قام الباحثان ببنائه وتمثل الدرجة العالية في المقياس بأنه ملم بالتوصيف الوظيفي لعمله والدرجة الواطئة بأنه لا يمتلك توضيح عن مهام عمله في التوصيف الوظيفي لمشرف الاختصاص

ويعرف (المشرف الاختصاصي): " هو القائد الإداري والميداني مهمته الأساسية تطوير وتحسين وتنمية وتقويم ومتابعة عمليتي التعلم والتعليم للمدرس والمدرسة والكوادر التعليمية من أجل بناء الإنسان الصالح الذي يخدم الوطن والمجتمع " (إسكندر: 2020، 17).

2- منهج البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث: أستخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوبين هما المسحي والعلاقات المتبادلة، لملائمة طبيعة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته: أشتمل مجتمع البحث من مشرفي الاختصاص للتربية الرياضية والبالغ عددهم (115) مشرفاً ومشرفة للعام الدراسي 2022/2023، وبالطريقة العمدية، وذلك لكونهم العينة المستهدفة فقط ينظر الملحق (8)، في حين تم استبعاد (5) مشرفاً لاشتراكهم في التجربة الاستطلاعية،

والتأثير في الآراء المختلفة والمتعددة لاتخاذ قرار فعال وخاصة في المواقف الصعبة.

وتكمن أهمية البحث في توجيه القيادات العليا في قطاع الأشراف والاختصاص على أهمية التوصيف الوظيفي فضلاً الى تشخيص واقع التوصيف الوظيفي للمشرفين الاختصاص للتربية الرياضية والتعرف على طبيعة عملهم وتقديم إحصائية حول إعداد المشرفين الاختصاص للتربية الرياضية في العراق ونسبته للمدارس التي يقومون بالأشراف عليها ضمن محافظاتهم في مديرياتهم وفتح المجال للباحثين لاكتشاف فجوات بحثية جديدة في هذا الموضوع.

مشكلة البحث:

وبالرغم من الاهتمام الكبير الذي توليه وزارة التربية لنظام الإشراف الاختصاصي و من أجل تطويره نظرياً وعملياً للنهوض به لمستوى الطموح، ولكن نجد هناك بعض الفجوات تحتاج الى العمل المتواصل للمضي نحو التقدم والازدهار.

ولذا قام الباحثان بدراسة استطلاعية على عينة من مدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية كركوك، والذين يعملون في مدارس المديرية العامة لتربية كركوك ملح (1)، بهدف التعرف على مدى ملائمة خطة الوزارة مع ضوابط ترشيح مشرفي التربية الرياضية .

ومن هنا تجلت مشكلة البحث في طرح السؤال للتعرف على مدى ملائمة الضوابط لترشيح مشرفي التربية الرياضية. ولذلك قام الباحثان بأجراء دراسة على عينة قوامها (20) مدرس للتربية الرياضية وقد طرح عليهم السؤال: هل ضوابط الترشيح لمشرفي التربية الرياضية يتناسب مع تخصص التربية الرياضية ؟

أهداف البحث:

1-بناء مقياس التوصيف الوظيفي للمشرفين الاختصاص للتربية الرياضية في العراق.

2-التعرف على درجة المشرف الاختصاص للتربية الرياضية في العراق على مقياس التوصيف الوظيفي

3-التعرف على الفروق في مقياس التوصيف الوظيفي لمشرفي التربية الرياضية الاختصاص على وفق الجنس والتحصيل الأكاديمي وسنوات الخدمة .

2-3-2 تحديد محاور المقياس وفقراته وصياغتها:

لغرض القيام بعملية تحديد المحاور لابد من مراجعة أدبيات الأطر النظرية للمصادر العلمية في الموضوع ذاته، إذ يساعد ذلك الباحثان في تكوين وبناء المحاور بشكل وافي وأشمل ومن ثم الوقوف على أكبر قدر ممكن من الوضوح والشمولية، ومن ثم تحديد المحاور الرئيسية للمقياس وهي (3) محاور لمقياس التوصيف الوظيفي وهي (الشخصية، الواجبات والمسؤوليات، شغل الوظيفة) . إذا تم عرض هذه المحاور مع تعريف بسيط لكل منها بشكل استيعاب الملحق (2) على الأساتذة من ذوي الخبرة والاختصاص في محور الإدارة الرياضية وعددهم (13) وكما مبين في الملحق (3) إذ تم طلب آرائهم حول مدى صلاحية المحاور، وبعد القيام بعملية العرض وإبداء الرأي حول الاتفاق ونسبة (75% فأكثر) على المحاور وعلى إجراء التعديلات على الصياغة لتصبح أكثر ملائمة لطبيعة البحث ويتكون المقياس بصورته الأولية من (3) محاور قام الباحثان بعرضها على الخبراء:

الجدول (3) يبين آراء الخبراء في محاور المقياس ونسبة الاتفاق وقيمة مربع كاي

ت	محاور المقياس	الموافقون	الرافضون	نسبة الاتفاق %
1	الشخصية	12	1	92.307%
2	الواجبات والمسؤوليات	11	2	84.615%
3	شغل الوظيفة	12	1	92.307%

وبعد جمع الدرجات التي حصل عليها كل محور من المحاور الخاصة بالمقياس تم استخراج الأهمية النسبية لكل محور ليختار الباحثان المحاور المعددة من قبل الباحثان وذلك لكون جميع المحاور حصلت على نسبة اتفاق (75% فأكثر) وبالاتفاق مع مجموعة من الخبراء، كما في والجدول (4):

جدول (4) يبين عدد الأسئلة لكل محور

المحاور	النسبة المئوية للأهمية النسبية	عدد الأسئلة لكل محور
الشخصية	35.714%	20
الواجبات والمسؤوليات	28.571%	16
شغل الوظيفة	35.714%	20
المجموع	100%	56

يؤكد كرونباخ (Cronbach، 1970، ص496) على ضرورة أن يبدأ الباحثان بتحديد المفاهيم التي يعتمد عليها في بناء المقياس قبل أن يبدأ بإجراءات بناء المقياس . يتطلب إعداد الصيغة

ليصبح مجتمع البحث مكوناً من (110) مشرفاً وهم عينة البناء والتطبيق وكما مبين في الجدول (1).

الجدول (1) يبين مجتمع البحث وعينة البناء وعينة التطبيق النهائي

ت	المحافظة	العدد الكلي	عينة التجربة الاستطلاعية	عينة البناء	عينة التطبيق	النسبة المئوية لعينة البناء والتطبيق
1	بغداد / الرصافة/1	4	-	2	2	3.47%
2	بغداد / الرصافة/2	5	-	3	2	4.34%
3	بغداد / الرصافة/3	4	-	2	2	3.47%
4	بغداد / الكرخ/1	9	-	6	3	7.82%
5	بغداد / الكرخ/2	5	-	3	2	4.34%
6	بغداد / الكرخ/3	3	-	2	1	2.60%
7	فيو	10	-	5	5	8.69%
8	صلاح الدين	15	-	8	7	13.043%
9	كركوك	5	5	-	-	0%
10	ديالى	5	-	3	2	4.34%
11	الديار	5	-	3	2	4.34%
12	بابل	5	-	3	2	4.34%
13	كربلاء المقدسة	5	-	3	2	4.34%
14	النجف الاشرف	4	-	2	2	3.47%
15	القادسية	5	-	3	2	4.34%
16	المثنى	3	-	2	1	2.60%
17	واسط	5	-	3	2	4.34%
18	ذي قار	9	-	6	3	7.82%
19	ميسان	4	-	2	2	3.47%
20	البصرة	5	-	4	1	4.34%
-	المجموع	115	5	65	45	95.513%
-	النسبة المئوية	100%	4.34%	56.52%	39.13%	100%

2-3-3 الأجهزة و أدوات البحث: استعمل الباحثان عددا من

الوسائل البحثية وهي: (استمارة الاستبيان للمقابلة الشخصية، استمارة استبيان للسادة الخبراء، المواقع العالمية الانترنيت، حاسبة (لايتوب) نوع (hp)، فريق العمل المساعد، المصادر والمراجع، مقياس التوصيف الوظيفي)، وفيما يأتي وصف لإجراءات الدراسة:

2-3-1 الخطوات العلمية لمقياس التوصيف

الوظيفي: نظراً لقلّة وجود مقياس معتمد للتوصيف الوظيفي في المحور الرياضي عامة لمشرفي التربية الرياضية ومشرفي الاختصاص خاصة، قام الباحثان ببناء هذا المقياس، إذ أن بناء الاختبارات والمقاييس عندما تكون الاختبارات المنشورة في المراجع والنوادر العلمية المتخصصة غير مناسبة للبيئة المحلية، أو عندما تكون هناك حاجة الى تطوير وسائل القياس المتاحة والعمل على ابتكار وسائل وأدوات جديدة للاستفادة منها في البيئة المحلية (رضوان: 2006، ص461).

واضحة للذين يُعدّ لهم المقياس. ويجب إخفاء الغرض الحقيقي من المقياس (أي عدم كتابة اسم المقياس) للحصول على بيانات صادقة (عبد الخالق: 1989، ص65). من خلال الاعتماد على الأسس الواردة في البحوث والدراسات العلمية حول أساليب بناء المقاييس وبعد تحليل المقاييس المذكورة سابقاً تمت صياغة (56) فقرة لمقياس التوصيف الوظيفي وحسب محاور المقياس الثلاثة الملحق (4)، وقد تم عرض الفقرات المقترحة للمقياس على السادة الخبراء الملحق (3) لبيان مدى صلاحية الفقرات لقياس الغرض الذي وضعت من أجله، والجدولين (5، 6) يبين محاور البحث وفقراتها:

الجدول (5) يبين محاور المقياس وفقرات كل منها

ت	المحور	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات
1	الشخصية	20	20
2	الواجبات والمسؤوليات	16	21- 36
3	شغل الوظيفة	20	37- 56

الجدول (6) يبين نسبة اتفاق السادة الخبراء لفقرات مقياس التوصيف الوظيفي

ت	فقرات	عدد الخبراء الذين اجابوا (لا تصلح)	عدد الخبراء الذين اجابوا (لا تصلح)	نسبة الاتفاق
1	ان يتصف بشخصية قوية ولديه القدرة على القيادة والتصرف السليم.	13	0	100 %
2	يتصف بحسن المظهر وسلامة القوام وفصيح اللسان.	12	1	92.308 %
3	لديه القدرة على ضبط النفس في التعامل مع الآخرين.	8	5	61.538 %
4	يتمتع بصحة جسمية سليمة ولياقة بدنية عالية.	13	0	100 %
5	يتسم بالمرونة ولديه القدرة الكافية لتحمل المسؤولية.	13	0	100 %
6	يمتلك ثقافة عامة وسعة اطلاع.	13	0	100 %
7	لديه القدرة على الانقاع وفرض أسلوبه القيادي.	13	0	100 %
8	نيرات صوته متنوعة وواضحة عند الحديث.	9	4	69.231 %
9	يتصف بالمصداقية في ابداء الرأي.	12	1	92.308 %
10	يتسم بالمثابرة في العمل والقدرة على الاستمرار فيه	12	1	92.308 %
11	نو خيال واسع ولديه القدرة في تطوير مهارته باستمرار وقدرته على الاداع والابتكار .	12	1	92.308 %
12	يتمتع بمستوى عال من الذكاء والفقرات العقلية.	11	2	84.615 %
13	يتمتع بصحة نفسية سليمة وينضج انفعالي عند مواجهته المواقف الصعبة.	10	3	77.538 %
14	يتسم بالموضوعية والحياد تجاه الآخرين.	12	1	92.308 %
15	ينظم في العمل والانضباط في المواعيد.	12	1	92.308 %
16	يتسم بالشجاعة عند القرارات الصعبة.	12	1	92.308 %
17	لديه الاتزان في التعامل مع الآخرين.	13	0	100 %
18	متأني في قراراته المصيرية.	13	0	100 %
19	يلتزم بالقيم الأخلاقية وانكار الذات والتواضع وتقبل النقد البناء	13	0	100 %
20	يجب ان يتسم بالصفات الموضوعية والحياد وتطبيق القوانين واللوائح الرياضية	13	0	100 %
21	الاهتمام بأهداف التربية الرياضية خلال العمل الإشرافية.	13	0	100 %
22	الاهتمام بالأهداف ة والتعليمية لتدريس التربية الرياضية وربطها بالتطور الحاصل في المجتمع.	13	0	100 %
23	يحرص على القيام بالواجبات الموكلة له بأكمل وجه.	11	2	84.615 %
24	تتطلب العمل الإشرافية في القيام بمهام أكثر من المهام المكلف بها رسمياً.	10	3	77.538 %
25	الاستمرار بالعمل الإشرافية طيلة السنة وعدم الانقطاع عنها او اهمالها لاسباب أخرى.	11	2	84.615 %
26	تفعيل دور اللجان الرياضية ولجنة أصدقاء البيئة في المدرسة.	9	4	69.231 %

الأولية لمقياس التوصيف الوظيفي عدة إجراءات بدأت بعملية صياغة فقرات المقياس بما يتلاءم مع مجتمع البحث فضلاً عن وضع التعليمات المتعلقة بكيفية الإجابة عنها وطريقة التصحيح وهذه الإجراءات هي:

قام الباحثان بالاطلاع على المصادر والمراجع والدراسات والمقاييس السابقة في التربية البدنية والعلوم الرياضية والإدارة الرياضية التي تتعلق بأدبيات التوصيف الوظيفي وهي:

-حراسة (محمد متولي عفيف)(1998)

-حراسة (محمد جال الدين محمد السيد)(2000)

-حراسة (يونس فيصل اسكندر)(2020) .

2-3-3 تحديد أسلوب صياغة الفقرات والإجابة

عنها: إنّ إعداد فقرات مقياس الإدارة الرياضية يعدّ أهم خطوة في بنائها، إذ نتوقف دقة المقياس في قياس ما وضع من أجل قياسه إلى حد كبير على دقة فقراته وتمثيلها للسمة المراد قياسها. لذلك ينبغي على الباحثان أن يكون على وعي تام بشروط إعداد الفقرات ومواصفاتها. إذ إنّ الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس تعتمد بشكل كبير على الخصائص القياسية (السيكومترية) للفقرات (عبد الرحمن: 1998، ص 440). اعتمد الباحثان في صياغة الفقرات على آراء السادة الخبراء في اختيار بدائل المقياس وقد تم الاتفاق بنسبة (100%) على ملائمة الفقرات للمقياس، وستكون الإجابة عن الفقرات باختيار بديل واحد من خمسة بدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) وتعطى لها الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي، وقد روعي عند صياغة فقرات المقياس ما يأتي :

- أن تحتوي الفقرة على عبارة واحدة.
- عدم استعمال العبارات التي يحتمل أن يجيب عنها الجميع أو لا يجيب عنها أحد لكي لا تتعدم الفرصة أمام الباحثان.
- أن تكون العبارات مصاغة بصيغة المتكلم
- أن تكون الفقرة خالية من أي تلميح غير مقصود بالإجابة الصحيحة .

2-3-3-1 صياغة فقرات المقياس: من شروط بناء

المقاييس في المحور الرياضي بشكل عام والإدارة الرياضية بشكل خاص أن تكون فقراتها مفهومة وتعليمات الإجابة عنها

- 2- التعرف على ملائمة الفقرات المعدة لهذا الغرض .
- 3- مدى وضوح الفقرات لعينة البحث ودرجة استجابته لها وتجنب العبارات غير الواضحة وتبديلها بعبارات ملائمة .
- 4- احتساب زمن الإجابة والوقت الذي يستغرقه المبحوث في الإجابة عن فقرات المقياس، إذ تراوح زمن الإجابة من (18-27) دقيقة.
- 5- التأكد من وضوح تعليمات المقياس ومدى تجاوب المختبرين وتفهمهم للمقياس .
- اتخاذ الإجراءات المناسبة من حيث الصياغة اللغوية لإعداد صورة المقياس .

2-3-4-1 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس

التوصيف الوظيفي: من مواصفات المقياس الجيد إجراء التحليل الإحصائي لفقراته للتمييز بين الأفراد الذين حصلوا على درجات عالية ودرجات منخفضة في المقياس نفسه، أي استخراج القوة التمييزية للفقرات، وقد تم إجراء التحليل الإحصائي لمقياس التوصيف الوظيفي بطريقتين هما:

2-3-4-1 أسلوب المجموعتين الطرفيتين: إن

الهدف من تحليل الفقرات هو التأكد من كفايتها في تحقيق مبدأ الفروق الفردية الذي يقوم عليه المقياس، فيتم حساب القوة لغرض الإبقاء على الفقرات المميزة وحذف الفقرات غير المميزة، ورتبت درجات المشرفين البالغ عددهم (65) مشرفاً تنازلياً استناداً إلى أسلوب المجموعتين الطرفيتين إذ تم اختيار نسبة (27%) من الدرجات العليا والنسبة نفسها من الدرجات الدنيا لتمثلاً للمجموعتين الطرفيتين، إذ يؤكد ستانلي و هوبكنس "أن هذه النسبة تجعل المجموعتين مثاليتين من جانب الحجم والتمايز" (Stanly: 1972، ص286)، وقد ضمت كل مجموعة (18) مشرفاً، وقام الباحثان بإجراء الاختبار التائي على المجموعتين الطرفيتين بهدف معرفة الفروق بينهما واعتمدت قيمة (ت) الدالة إحصائياً مؤشراً لتمييز الفقرات والجدول (7) يبين ذلك:

الجدول (7) يبين قيمة (ت) لفقرات مقياس التوصيف الوظيفي باستخدام أسلوب المجموعتين الطرفيتين

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المصوبة	مستوى الدالة	الفرة التمييزية للفقرة
	س	ع	س	ع			
1	3.865	0.396	2.173	1.012	3.747	0.001	معنوية
2	2.774	1.441	1.500	0.878	2.666	0.010	معنوية

27	المشاركة في إقامة وحضور التروس التدريبية والحلقات الدراسية المخصصة في المجال الرياضي.	12	1	92.308 %
28	المساهمة الفعالة في التطوير العلمي والمهني للدرسين.	12	1	92.308 %
29	المشاركة في الاجتماعات الدورية لمجلس الإباء في المدارس.	12	1	92.308 %
30	المساهمة في تلبية احتياجات المدارس من الأجهزة والمستلزمات الرياضية.	13	0	100 %
31	المساهمة في تنظيم الملاكات التي تكون بمعهدته.	13	0	100 %
32	المشاركة في الفعاليات والنشاطات الهادفة التي تطور العملية .	13	0	100 %
33	القيام بما يكلف به من واجبات من قبل الرئيس الاعلى.	13	0	100 %
34	متابعة المدرسين في اعداد وتنظيم السجلات الرياضية.	13	0	100 %
35	القيام بإعداد البحوث والمقالات ضمن تخصصه الرياضي.	13	0	100 %
36	يساهم في فقرات وإسهامات لتطوير العمل الإداري.	13	0	100 %
37	احترام القوانين واللوائح الخاصة بالعمل.	13	0	100 %
38	لديه الاستعداد للعمل خارج أوقات العمل الرسمي .	13	0	100 %
39	ان يكون حاصل على شهادة البكالوريوس في التربية الرياضية ويفضل الأعلى مؤهل (مكتوراء-ماجستير)	13	0	100 %
40	اجتياز الفورات التأهيلية والتدريبية للاختصاص.	13	0	100 %
41	ان يكون لديه على الأقل 3 بحوث منشورة في مجال التربية الرياضية.	13	0	100 %
42	لديه المام والمعرفة الكافية في الحاسوب الالى.	13	0	100 %
43	ان يكون من المدرسين الكفولين خلال التقييم العام.	13	0	100 %
44	ان لا يكون لديه اية عيوب طيلة فترة خدمته.	13	0	100 %
45	ان يكون لديه خدمة فعلية 12 سنة فأكثر.	13	0	100 %
46	لديه خبرة إدارية لا تقل عن 3 سنوات (مدير - معلون)	13	0	100 %
47	ان يكون ذو معرفة واسعة بالقواعد والقوانين الرياضية.	13	0	100 %
48	ان لا يتجاوز عمر المتقدم عن 50 سنة ولا تقل عن 35 سنة.	13	0	100 %
49	ان يكون تحت التدريب والمتابعة خلال السنة الأولى من الاشراف.	13	0	100 %
50	ان يكون غير مرتكب أي فساد اداري او أخلاقي طيلة خدمته الوظيفية.	13	0	100 %
51	ان يكون مستوفي الشروط الفنية والإنسانية وان يكون حسن السيرة والسلوك.	12	1	92.308 %
52	غير محكوم بجنحة او جناية طيلة فترة خدمته الوظيفية.	12	1	92.308 %
53	ان لا يقل معدل تقييمه خلال اخر سنتين عن تقدير جيد.	12	1	92.308 %
54	ان يكون المرشح ضمن الدرجة الوظيفية الرابعة.	12	1	92.308 %
55	ان يكون قد مارس مهنة التدريس مدة لا تقل عن 5 سنوات	12	1	92.308 %
56	ان تكون لديه ما لا يقل عن 10 كتب شكر.	12	1	92.308 %

وقد تم اتفاق السادة الخبراء على (3) فقرات غير صالحة وهي (3، 8، 26)، وبذلك يصبح المقياس بعد الأخذ برأي الخبراء مكوناً من (53) فقرة، والملحق (4) يوضح فقرات المقياس لغرض التطبيق الأولي للمقياس، إذ يشير بلوم إلى أنه (يمكن الاعتماد على موافقة آراء الخبراء بنسبة 75% فأكثر في مثل هذا النوع من الصدق)(بلوم: 1983، ص126) الملحق (5) بعد اتفاق السادة على حذف (3) فقرات.

2-3-3-2 التجربة الاستطلاعية: تم إجراء التجربة

الاستطلاعية في يوم الأربعاء الموافق 2023/2/15، لبيان مدى صلاحية المقياس على عينة قوامها (5) مشرفاً من محافظة كركوك وبمساعدة فريق العمل المساعد الملحق (7)، وذلك تم اختيار عينة التجربة الاستطلاعية من محافظة كركوك لقربهم من الباحثان قبل الشروع بتطبيق مقياس التوصيف الوظيفي، وكان الغرض من إجرائها ما يأتي:

- 1- إعداد الصورة الأولى للفقرات قبل القيام بتحليلها إحصائياً .

2-3-4-1-2 معامل الاتساق الداخلي: تم استخراج معامل الاتساق الداخلي، إذ إن هذه الطريقة تقدم لنا مقياساً متجانساً في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، فضلاً عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات المقياس، وقد استعمل معامل الارتباط البسيط لبيرسون لتحقيق ذلك بوساطة نظام (SPSS) وكما هو موضح في الجدول (8):

الجدول (8) يبين معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة بالمجموع الكلي لعينة البناء لمقياس التوصيف الوظيفي

الفترة	معامل الارتباط	Sig.	مستوى الدلالة	الفترة	معامل الارتباط	Sig.	مستوى الدلالة	الفترة	معامل الارتباط	Sig.	مستوى الدلالة
1	0.371	0.000	معنوية	19	0.333	0.000	معنوية	37	0.441	0.000	معنوية
2	0.211	0.000	معنوية	20	0.392	0.000	معنوية	38	0.367	0.000	معنوية
3	0.411	0.000	معنوية	21				39	0.455	0.000	معنوية
4	0.294	0.000	معنوية	22	0.335	0.000	معنوية	40	0.222	0.000	معنوية
5	0.297	0.000	معنوية	23	0.105	0.019	م. غ. م.	41	0.212	0.000	معنوية
6	0.458	0.000	معنوية	24	0.452	0.000	معنوية	42	0.119	0.084	م. غ. م.
7	0.388	0.000	معنوية	25	0.347	0.000	معنوية	43	0.441	0.000	معنوية
8	0.359	0.000	معنوية	26	0.639	0.000	معنوية	44	0.242	0.000	معنوية
9	0.400	0.000	معنوية	27	0.252	0.000	معنوية	45	0.311	0.000	معنوية
10	0.399	0.000	معنوية	28	0.378	0.000	معنوية	46	0.225	0.000	معنوية
11	0.374	0.000	معنوية	29	0.444	0.000	معنوية	47	0.371	0.000	معنوية
12	0.333	0.000	معنوية	30	0.336	0.000	معنوية	48	0.338	0.000	معنوية
13	0.423	0.000	معنوية	31	0.235	0.000	معنوية	49			
14	0.386	0.000	معنوية	32	0.297	0.000	معنوية	50	0.156	0.000	معنوية
15	0.451	0.000	معنوية	33	0.267	0.000	معنوية	51	0.215	0.000	معنوية
16	0.267	0.000	معنوية	34				52	0.224	0.000	معنوية
17	0.392	0.000	معنوية	35	0.514	0.000	معنوية	53	0.336	0.000	معنوية
18	0.455	0.000	معنوية	36	0.354	0.000	معنوية				

غير معنوية عندما يكون مستوى $sig \geq 0.05$

يتبين من الجدول (8) أن قيم معامل الارتباط بين فقرات مقياس التوصيف الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين (0.023-0.639) وبذلك فإن الفقرات (23، 42) هي فقرات لم تحصل على الاتساق مع المقياس، وبذلك يكون عدد الفقرات المحذوفة (5) فقرة لكلا الطريقتين وبذلك يصبح المقياس مؤلفاً بصيغته الحالية والنهائية بعد التحليل الإحصائي للفقرات من (48) فقرة الملحق (6)، والجدول (9) يبين فقرات المقياس بصيغته النهائية ولكل محور من محاور المقياس:

الجدول (9) يبين الفقرات لكل محور بصيغته النهائية

ت	المحور	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات	الدرجة الكلية للمحور	المتوسط الفرضي
1	الشخصية	18	18	18-90	54
2	الواجبات والمسؤوليات	12	19-30	12-60	36
3	شغل الوظيفة	18	31-48	18-90	54
	المجموع	48	48	48-240	144

2-3-4-2 ثبات المقياس: يعد الثبات من المؤشرات الضرورية كونه يعني "مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف لقياسها" (صلاح الدين: 2000، ص131)،

3	2.658	1.307	1.611	1.257	5.635	0.000	معنوية
4	2.472	1.383	1.250	0.603	4.859	0.000	معنوية
5	2.305	0.950	1.722	0.913	2.654	0.010	معنوية
6	3.861	1.046	2.388	1.128	5.741	0.000	معنوية
7	3.111	1.004	2.555	1.297	3.450	0.002	معنوية
8	2.305	1.390	1.444	0.876	3.144	0.002	معنوية
9	3.555	1.443	2.527	1.403	3.063	0.003	معنوية
10	2.861	1.150	1.472	0.654	6.298	0.000	معنوية
11	2.861	1.198	1.305	0.576	7.016	0.000	معنوية
12	3.944	1.119	2.305	1.166	6.081	0.000	معنوية
13	1.500	0.971	1.527	1.158	3.227	0.000	معنوية
14	2.927	1.133	2.083	1.204	5.007	0.000	معنوية
15	3.694	1.116	2.888	1.469	3.619	0.000	معنوية
16	3.111	1.237	1.555	0.734	4.487	0.000	معنوية
17	3.638	1.046	2.222	0.929	5.075	0.000	معنوية
18	3.777	1.244	1.833	1.158	6.860	0.000	معنوية
19	4.222	1.149	3.416	1.461	2.600	0.011	معنوية
20	2.583	1.105	1.361	0.542	5.956	0.000	معنوية
21	1.888	1.429	1.638	1.174	0.811*	0.420	غير معنوية
22	2.083	1.227	1.500	0.941	2.263	0.027	معنوية
23	3.777	1.045	2.416	1.273	4.958	0.000	معنوية
24	3.361	1.588	2.250	1.518	3.033	0.003	معنوية
25	3.972	1.108	2.333	1.287	5.789	0.000	معنوية
26	3.104	1.115	1.333	0.676	8.177	0.000	معنوية
27	3.527	1.158	2.444	1.132	4.012	0.000	معنوية
28	2.083	1.227	1.055	0.232	4.936	0.000	معنوية
29	2.305	0.950	1.722	0.913	2.654	0.000	معنوية
30	3.861	1.046	2.388	1.128	5.741	0.000	معنوية
31	3.550	1.045	2.416	1.273	4.958	0.000	معنوية
32	2.422	1.227	1.685	0.941	2.263	0.000	معنوية
33	3.211	1.218	1.468	0.837	5.635	0.000	معنوية
34	2.478	1.413	1.478	1.358	1.221*	0.175	غير معنوية
35	4.222	1.149	3.416	1.461	2.600	0.011	معنوية
36	2.944	1.240	2.282	1.173	6.050	0.000	معنوية
37	4.388	0.934	3.305	1.582	3.537	0.001	معنوية
38	3.944	1.263	1.722	1.058	6.088	0.000	معنوية
39	2.265	1.209	1.388	0.837	3.625	0.001	معنوية
40	3.018	1.372	2.388	1.419	4.727	0.000	معنوية
41	2.972	1.230	1.055	0.232	4.393	0.000	معنوية
42	3.547	1.045	2.416	1.273	4.958	0.000	معنوية
43	3.855	1.240	2.222	1.173	6.050	0.000	معنوية
44	4.201	0.934	3.305	1.582	3.537	0.001	معنوية
45	2.265	1.209	1.388	0.837	3.625	0.001	معنوية
46	3.113	1.372	2.388	1.419	4.727	0.000	معنوية
47	2.972	1.230	1.055	0.232	4.393	0.000	معنوية
48	2.868	1.029	1.564	1.068	3.124	0.001	معنوية
49	3.944	1.263	1.722	1.058	0.088*	0.022	غير معنوية
50	2.305	1.390	1.444	0.876	3.144	0.002	معنوية
51	3.844	1.119	2.205	1.166	6.081	0.000	معنوية
52	3.944	1.263	1.722	1.058	7.088	0.000	معنوية
53	2.583	1.105	1.361	0.542	5.956	0.000	معنوية

غير معنوية عندما يكون مستوى $sig \geq 0.05$

يتضح من الجدول (9) أن القيم الناتجة لفقرات المقياس تراوحت بين (0.088-8.177) وعند الرجوع إلى مستوى الدلالة نجد أن الفقرات (21، 34، 49) هي فقرات ضعيفة التمييز لأن قيمة مستوى الدلالة لها أكبر من (0.05).

المعاملات العلمية اللازمة لمقياس التوصيف الوظيفي من خلال الإجراءات السابقة أصبح المقياس مكوناً من (48) فقرة بصورته النهائية الملحق (6) وتكون الإجابة عن الفقرات باختيار بديل واحد من خمسة بدائل (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) وتعطى لها الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي وتراوحت الدرجة الكلية للمقياس بين (48-240) والمتوسط الفرضي للمقياس ككل (144)، وأن الدرجة العالية على مقياس التوصيف الوظيفي تعني أن المشرف يمتلك التوصيف الوظيفي له والدرجة الواطنة تعني العكس.

2-3-4-5 تطبيق المقياس: تم تطبيق المقياس على عينة التطبيق وباللغة (45) مشرفاً و على وفق تقسيمات العينة المبينة سابقاً، على مقياس التوصيف الوظيفي، وقد تم توزيع المقياس بصورته النهائية للمدة من 2023/5/15 الى 2023/7/1 وبمساعدة فريق العمل المساعد الملحق (7).

جدول (10) يبين المدة الزمنية الخاصة بتطبيق المقياس

ت	اسم المديرية	من	الى	ت	اسم المديرية	من	الى
1	مركوك	15/5/2023	25/5/2023	9	كربلاء المقدسة	10/6/2023	20/6/2023
2	ديالى	15/5/2023	25/5/2023	10	النجف الاشرف	10/6/2023	20/6/2023
3	صلاح الدين	15/5/2023	25/5/2023	11	القاسية	10/6/2023	20/6/2023
4	نينوى	15/5/2023	25/5/2023	12	ذي قار	20/6/2023	1/7/2023
5	واسط	10/6/2023	20/6/2023	13	ميسان	20/6/2023	1/7/2023
6	لمشى	10/6/2023	20/6/2023	14	البصرة	20/6/2023	1/7/2023
7	بغداد رصافة (1,2,3)	26/5/2023	10/6/2023	15	الخابر	26/5/2023	10/6/2023
8	بغداد كرخ (1,2,3)	26/5/2023	10/6/2023	16	بابل	26/5/2023	10/6/2023

2-6 الوسائل الإحصائية: استعمال الباحثان في الحاسوب الآلي على وفق نظام (SPSS) لتحليل البيانات في البحث الحالي الإصدار (26): (النسبة المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، مربع كاي، اختبار (t)، معامل الارتباط البسيط لبيرسون، معادلة سيبرمان براون، الخطأ المعياري للمقياس، الوسط الفرضي / (الحد الأعلى للمقياس + الحد الأدنى للمقياس) ÷ 2).

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

بعد الانتهاء من خطوات بناء مقياسي التوصيف الوظيفي، وتم تحقيق أهداف البحث التي وضعها وسيتم عرض النتائج ومناقشتها وفق هدفي البحث وكما يأتي:

ويشير ثبات الاختبار إلى اتساق الدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد في عدد مرات الاختبار المختلفة. وهناك عدة طرق لحساب الثبات اعتمد الباحثان على:

2-3-4-1 طريقة التجزئة النصفية: لقد اعتمد الباحثان على هذه الطريقة كونها تتطلب الاختبار لمرة واحدة فقط وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحثان والمتعلقة بدرجات إجابات المشرفين. إن هذه الطريقة تعتمد على تجزئة الاختبار إلى جزأين، الجزء الأول يتضمن الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية، والجزء الثاني يتضمن الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية، إذ تم احتساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين الدرجات المشار إليها أعلاه والذي بلغ (0.801)، إلا أن هذه الطريقة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات لكي يقيس الاختبار ككل، وقد قام الباحثان باستعمال معادلة (سيبرمان-براون) (معادلة سيبرمان براون = $2 \times \text{معامل الارتباط} \div 1 + \text{معامل الارتباط}$)، بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (0.890) وهو معيار جيد يمكن الاعتماد عليه.

2-3-4-3 الخطأ المعياري للمقياس: لو فحصنا أحد أفراد مجتمع البحث عدة مرات في مقياس التوصيف الوظيفي ضمن شروط واحدة فإننا سنحصل على درجة إما أعلى أو أقل أو الدرجة الأولى نفسها، وهذا التذبذب يعود إلى أن المقياس لن يكون مثالياً من غير خطأ، سواء أكان المقياس فيزيائياً أم نفسياً أم إدارياً، وهذا الخطأ له مصادر متعددة فربما يكون خطأ المقياس نفسه أو خطأ ناتجاً عن ظروف التطبيق، والخطأ المعياري الذي يتم استخراجه الآن ما هو إلا تقدير كمي لهذه الأخطاء التي تحدث ويتم التعبير عنه أما بأعلى من الدرجة التي يحصل عليها المبحوث بمقدار معين أو أقل، ويتم الحصول عليه عادة من الثبات، وعند تطبيق معادلة الانحراف المعياري بلغت درجة الخطأ (± 3.614) عندما كان معامل الثبات (0.890) وانحراف معياري (5.653) وبناءً عليه فالدرجة الحقيقية للمقياس لأي مشرف (من عينة البحث) هي الدرجة التي يحصل عليها في المقياس (± 3.614).

2-3-4-4 تصحيح المقياس: بعد أن أنجز الباحثان

من خلال جدول (12) تم استخراج قيمة (f) المحسوبة والبالغة قيمتها (99.741*) وأمام مستوى دلالة (0.000) فانه هناك فروق ذات دلالة إحصائية معنوية بين مجالات مقياس التوصيف الوظيفي، ومن اجل تحديد الفروق بين المجالات فقد استعان الباحثان باختبار (دنكن) للمقارنة بين متوسطات الدرجات لعينة البحث وفق مجالات المقياس، إذ يعد اختبار (دنكن) من أفضل وأدق الاختبارات للدلالة على الفروق بين المتغيرات على الرغم من معنوية تحليل التباين أو عدم معنويتها (الراوي: 1980، 163) والجدول (13) يوضح تفاصيل ذلك: جدول (13) يبين نتائج اختبار دنكن لمتوسطات درجات مجالات مقياس التوصيف الوظيفي

ت	مجالات المقياس	متوسطات درجات المجالات
1	الشخصية	87.658
2	الواجبات والمسؤوليات	51.413
3	شغل الوظيفة	81.3076

فروق ذات دلالة معنوية

ومن خلال جدول (13) حصلنا على النتائج الآتية:
أ-تفوق المشرفين الاختصاص في مجال الشخصية لكون متوسط درجات بلغ (87.658) وبهذه النتيجة يعني أنهم على قدر كبير من القيادة في اتخاذ القرار ويثبت جراتهم في عملية اتخاذ القرار لصالح العمل، وأنهم يتميزون بشخصية ذات مميزات تؤهلهم لشغل وظيفتهم والرمز (أ) يعني أنها أعلى درجة في المتوسطات، يعني أنها أعلى درجة في المتوسطات، " ولما كانت الشخصية وقوتها مرتكز العمل الإشرافي قائم في ذاته تعتمد على توفر بعض السمات الشخصية المميزة لصاحبها فان حقيقة الأمر بدت واضحة بان القيادة هي علم لان المشاكل (المواقف) التي تمر على الشخص ليست مواقف عادية تحل عن طريق الاعتماد على قدرات صاحبها الضرورية ولكنها توفر أساليب علمية بغية حلها واتخاذ القرارات الملائمة لها "(السعود: 2007، 63).

ب-حصل المشرفين الاختصاص في مجال الواجبات والمسؤوليات في المقياس على متوسط درجات بلغ (51.413)، وبهذه النتيجة يعني أنهم يمتلكون درجة عالية من الشعور بالواجبات والمسؤوليات الواقعة على عاتقهم في أداء واجباتهم إن المشرف الاختصاصي الذي يتميز بثقته

الجدول (11) يبين قيمة (ت) بين درجات مشرفي الاختصاص التربية الرياضية والمتوسط الفرضي على مقياس التوصيف الوظيفي

المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	قيمة (t) المحسوبة	Sig	الدلالة
التوصيف الوظيفي	220.146	5.994	144	81.344	0.000	معنوي

يتبين من الجدول (11) الوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لدرجات عينة البحث على مقياس التوصيف الوظيفي، وان قيمة الوسط الحسابي لمقياس التوصيف الوظيفي كان (220.146) والانحراف المعياري كان (5.994)، في حين بلغت قيمة المتوسط الفرضي لمقياس التوصيف الوظيفي لمشرفي التربية الرياضية الاختصاص (144) والانحراف المعياري كان (5.639)، وقيمة (t) المحسوبة بين درجات عينة البحث على المقياس (81.344)، ومن خلال مقارنة قيمة مؤشر (sig) الدلالة للمعالجات الإحصائية والبالغة (0.000) مع قيمة مستوى الدلالة (0.05) يظهر بان الفرق معنوي بين درجات المشرفين الاختصاص مع المتوسط الفرضي. وهذا ما يؤكد (كمال درويش و(آخرون)، 2009) و(2021) Mohammed A. Saber، بأن التوصيف الوظيفي له دور في نجاح تنظيم العمل من خلال توصيف المناصب يوضح المسؤوليات والسلطات الرئيسية للمناصب الإدارية المختلفة.

وهذا ما يشير به (محمد خليل الصيرفي، 2005) على أنه يجب تحديد الواجبات والمسؤوليات التي يقوم بها العاملين في كل وحدة إدارية وكذا العلاقة بين الأعمال التي يكلفون بها وبين غيرها من الأعمال بحيث ترتبط دائماً بالهدف العام للمنظمة . وكما تتفق نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة (فهد عبد الله الكنعان، 2010) إلى أن المتطلبات العلمية والشخصية والخبرات الرياضية المتعددة للقيادات الإدارية أن يكون ملماً ومؤهلاً لاستخدام أساليب التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة، وأن يكون لديه رؤية إستراتيجية مستقبلية في العمل، ولديه المهارات والخبرات المنفذة في الانجاز .

الجدول (12) يبين نتائج قيمة تحليل التباين (f) بين أبعاد مقياس التوصيف الوظيفي للمشرفين الاختصاص

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	(f) المحسوبة قيمة	مستوى الدلالة	الفروق
بين المجموعات	14836.580	2	2967.316	*99.741	0.000	معنوية *
داخل المجموعات	9460.593	42	29.750			
المجموع	24297.173	44				

فروق معنوية عند مستوى معنوية أقل ويساوي (0.05)

التي يشغلونها من خلال اجاباتهم عن المقياس في ما يتعلق بالشخصية والواجبات والمسؤوليات وشغل الوظيفة .
4-إن المشرفين الاختصاص الذين يمتلكون شخصية وكفاءة أداء لهم دور فاعل في خلق رضا عام عن توصيفهم لعملهم في مديرية الأشراف والاختصاصي.
5-هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات مقياس التوصيف الوظيفي للمشرفين الاختصاص بالمديريات العامة للتربية مقارنة بالمتوسط الفرضي .

استنادا الى نتائج البحث يوصي الباحثان بالتالية:

- 1-اعتماد مقياس التوصيف الوظيفي الحالي لكشف عن التوصيف الوظيفي للمشرفين الاختصاص في المديريات العامة للتربية في العراق إذ تم بناؤه حسب الأسس العلمية ليكون هذا المقياس جزءا من منظومة المقاييس التي يخضع لها المشرفين الاختصاص أو المتقدمين الى وظيفة المشرف الاختصاص بالتربية الرياضية لمعرفة شخصيتهم القيادية وواجباتهم وتحمل المسؤولية وإدارة وظيفتهم بشكل جيد .
- 2-ضرورة اهتمام مديرية الأشراف الاختصاصي بتنمية التوصيف الوظيفي وكفاءة الأداء للمشرفين الاختصاصيين بالتربية الرياضية، حتى يتم خلق قاعدة متينة من المشرفين الاختصاصيين يتمتعون بشخصية قيادية وكفاءة أداء عالية .
- 3-اعتماد المقياس الذي قام ببنائه الباحثان للتعرف على العلاقة بين التوصيف الوظيفي ومتغيرات نفسية أو إدارية أخرى .
- 4-ضرورة اطلاع مديرية الأشراف الاختصاصي ومديرية النشاط الرياضي على المصادر والدراسات التي تخص إدارة الأشراف الاختصاصي وبصورة عامة لتطبيقها في تخصصات الأشراف الاختصاصي.
- 5-الاهتمام بالبرامج والدورات التي تطور التوصيف الوظيفي للمشرفين الاختصاصيين بالمديريات العامة للتربية في العراق من قبل مديرية الأشراف الاختصاصي وبوزارة التربية .

المصادر:

- [1] احمد محمد عبد الخالق؛ الاختبارات الشخصية: (دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989) .
- [2] بلوم وآخرون؛ تقييم الطالب التجميعي والتكويني؛ ترجمة محمد أمين المفتي و (آخرون): (دار ما كجرو هيل، القاهرة، 1983) .
- [3] جمال الدين محمد؛ الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، المدخل لتحقيق ميزة تنافسية

في نفسه وفي قدراته وفي معلوماته ومعارفه وخبراته يكتسب مركزا قويا بين أقرانه الآخرين ويساعد على احترامهم له وتقبلهم لتوجيهاته، وتقبل آراء مدرسي التربية الرياضية دون حساسية مفرطة، كما أن القائد الواثق من نفسه لا يظهر عليه التردد أو القلق أو التوتر في المواقف غير المتوقعة ويستطيع بسهولة إبراز وجهة نظره للرياضيين وإقناعهم بها، والمغالاة في الثقة بالنفس أو الغرور من جانب القائد من العوامل ذات الأثر العكسي على المدرسين خلال عملية الأشراف، ولا تساعد على توطيد العلاقات الايجابية معهم (السعود: 2007، 64).

ج-حصل المشرفين الاختصاص في مجال شغل الوظيفة و جاءه بالمرتبة الثالثة حسب درجات عينة البحث في مقياس التوصيف الوظيفي وبلغ متوسط الدرجات (81.3076) وان الرمز (ب) يعني الدرجة المتوسطة . ويعد شغل الوظيفة ولكنه احد مكونات التوصيف الوظيفي لمشرفي التربية الرياضية الاختصاص، من حيث تقبل آراء مدرسي التربية الرياضية دون إهمال، كما أن المشرف الاختصاص الواثق من نفسه لا يظهر عليه الاتفعال أو وعدم الاستماع لاحتياجات مدرسي التربية الرياضية في المواقف غير المتوقعة ويستطيع بسهولة إبراز وجهة نظره للمدرسين وإقناعهم بها، و تعد أحد جوانب القائد من العوامل ذات الأثر العكسي على المدرسين خلال عملية الإشراف الاختصاصي، وتساعد على الابتعاد عن العلاقات السلبية معهم (السعود: 2007، 65).

4- الخاتمة:

توصل الباحثان الى أهم النتائج التالية:

- 1-تم بناء مقياس التوصيف الوظيفي للمشرفين الاختصاص في المديريات العامة للتربية في العراق .
- 2-إن المشرفين الاختصاص بالمديريات العامة للتربية يمتلكون وعي عالي بالتوصيف الوظيفي التي يشغلونها الشخصية والواجبات والمسؤوليات وشغل الوظيفة.
- 3-إن المشرفين الاختصاص بالمديريات العامة للتربية يمتلكون كفاءة أداء جيدة في التعبير عن آرائهم في مهام الوظيفة

للمنظمة القرن الواحد والعشرين: (دار الجامعية، الإسكندرية، 2006) .

[4] سعد عبد الرحمن؛ القياس النفسي: (دار الفكر العربي، عمان، 1998) .

[5] محمد متولي العفيفي؛ دراسة التوصيف الوظيفي للعاملين بمراكز الشباب بجمهورية مصر العربية؛ (رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، 1998).

[6] محمد نصر الدين رضوان؛ المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضية: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2006) .

[7] يونس فيصل إسكندر؛ دور التوازن التنظيمي في أقسام الإشراف والاختصاص بالالتزام والصمت التنظيمي لمشرفي التربية الرياضية في العراق: (طروحة دكتوراه جامعة الموصل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2020) .

[8] راتب سلام السعدي؛ الإشراف مفهوم ونظرياته وأساليبه: (طابق للخدمات المكتبية، عمان، 2007) .

[9] حمد خليل الصيرفي؛ إدارة الأعمال الحكومية، ط1: (مؤسسة حورس الدولية، 2005)

[10] Cronbach L. J.؛ 5- Essential of Psychological Testing , New York . Happer and Baw Publishers (1970)

[11] Stanly, C. J. & Hopkins, K. D. Education and Psychological Measurement and-6 Evaluation, Prentice Hall, New Jersey, 1972)

الملاحق

ملحق (1) يوضح استبانة مقابلة شخصية

جامعة كركوك

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

م/ استبانة مقابلة شخصية

مدرس التربية الرياضية في المديرية العامة للتربية في كركوك المحترم

تحية طيبة

يروم الباحثان القيام بكتابة بحثهم بدراسة واقع مشكلة مفادها من قبل مدرسين التربية الرياضية في المديرية العامة للتربية في كركوك بطرح السؤال التالي والإجابة تكون بوضع علامة () أمام أحد العمودين (نعم ، لا).

السؤال	نعم	لا
س/ هل ضوابط الترشيح لمشرفي التربية الرياضية يتناسب مع تخصص التربية الرياضية ؟		

الباحثان

ملحق (2) يوضح محاور التوصيف الوظيفي بصورتها الأولية على السادة الخبراء

جامعة كركوك

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

م/ استبانة محاور التوصيف الوظيفي بصورتها الأولية على السادة الخبراء

الأستاذ الفاضل المحترم/ة .

تحية طيبة

يروم الباحثان القيام ببحثهم الموسوم بـ (التوصيف الوظيفي لاختيار المشرف الاختصاص للتربية الرياضية في العراق)، نظراً لما تمتلكونه من خبره علمية في هذا المجال، أرجو التفضل ببيان رأيكم حول صلاحية فقرات محاور المقياس بوضع علامة () أمام الفقرة تحت الأعمدة وحسب ما ترونه مناسباً في خدمة البحث وجميع البيانات ذات العلاقة بصلاحياتها أو عدم صلاحيتها في مجالات التوصيف

الوظيفي .

وفي الختام فأنتنا ننتظر إجاباتكم القيمة وأية فقرة تصلح أو لا تصلح، للمحاور المرفقة مع رسالتنا هذه أملين استلام الإجابات . ومتمنين لكم دوام الشكر والتقدير لجهودكم العلمية القيمة .

التوقيع:

الاسم الكامل:

اللقب العلمي:

تاريخ الحصول على اللقب:

التخصص الدقيق:

الشهادة:

التاريخ:

تحديد محاور لبناء مقياس التوصيف الوظيفي

المحاور	أسم المحاور	تعريف المحور	يصلح	لا يصلح
الأول	الشخصية	الشخصية مجموعة من الصفات والمميزات التي تميز المشرف الاختصاص في التوصيف الوظيفي من خلال المعايير العامة للتربية في كيف إدارة المسؤوليات وفرض القرار الصادر من قبل وزارة التربية وعدم التخلي عنه		
الثاني	الواجبات والمسؤوليات	هو كل الواجبات والالتزامات التي تقع على عاتق المشرف الاختصاص والمكلف بها من قبل وزارة التربية والمديرية العامة للتربية من تعليمات صادرة وناقذة يجب العمل بها		
الثالث	شغل الوظيفة	هو ممارسة المشرف الاختصاص جميع الصلاحيات التي تخوله وزارة التربية أو المديرية العامة للتربية من تنفيذ كل الالتزامات التي يكلف بها وأجازها بالوقت المحدد		

الملحق (3) استمارة بأسماء الخبراء والمختصين

ت	الاسم	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
1	د. دي غانم محمود	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
2	د. خالد أسود لايخ	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة المثنى - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
3	د. سلام حنتوش رشيد	استاذ	الإدارة الرياضية	الجامعة المستنصرية /كلية التربية الأساسية - قسم التربية البدنية وعلوم الرياضة العربية
4	د. عثمان محمد شحادة	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
5	د. جوزيز سعدي اسماعيل	استاذ	الإدارة الرياضية	جامعة صلاح الدين /ربيل - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
6	د. عدي كريم رحمان	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة ديالى -كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
7	د. ياسين علي خلف	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة الانبار -كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
8	د. شاهين رمزي رفيق	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة كركوك - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
9	د. ابراهيم فيصل خلف	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة كركوك - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
10	د. سالم خلف فهد	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة كركوك - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
11	د. ثامر حماد رجه	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	جامعة بغداد -كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
12	د. حيدر حسن الاندي	استاذ مساعد	الإدارة الرياضية	الجامعة المستنصرية -كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
13	د. أفراح عبدالخالق النعيمي	مدرس	الإدارة الرياضية	جامعة الموصل - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملحق (4) يوضح المقياس التوصيف الوظيفي بصورته الأولى على السادة الخبراء

جامعة كركوك

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

م/ استبانة المقياس التوصيف الوظيفي بصورته الأولى على السادة الخبراء

الأستاذ الفاضلالمحترم/ة .

تحية طيبة

يروم الباحثان القيام ببحثه الموسوم بـ (التوصيف الوظيفي لاختيار المشرف الاختصاص للتربية الرياضية في العراق)، نظراً لما تمتلكونه من خبره علمية في هذا المجال، أرجو التفضل ببيان رأيكم حول صلاحية فقرات المقياس بوضع علامة () أمام الفقرة تحت الأعمدة وحسب ما ترونه مناسباً في خدمة البحث وجميع البيانات ذات العلاقة بصلاحياتها أو عدم صلاحيتها في مجالات التوصيف الوظيفي . ويتضمن كل محور من هذه المحاور الثلاثة على هذا المقياس موزع على خمس أبعاد حسب نظام ليكرت وهو (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً) . سيتم تصحيح كل بعد من الأبعاد الثلاثة مع المقياس ككل وكل فقرة مع المقياس ككل وذلك بجمع حاصل الدرجات للعبارة الدرجة الصغرى التي يتكون منها كل الأبعاد هي (56 درجة) والدرجة العظمى للمقياس هي (280 درجة) للمقياس . وكلما اقتربت الدرجة من

الدرجة (العظمى) في المقياس ككل كلما دل ذلك على المزيد من التوصيف الوظيفي المرتبط بهذا . وفي الختام فأنا ننتظر إجاباتكم القيمة وأية فقرة تصلح أو لا تصلح وسلبية أو إيجابية، للفقرات المرفقة مع رسالتنا هذه أملين استلام الإجابات . ومتمنين لكم دوام الشكر والتقدير لجهودكم العلمية القيمة .

التوقيع:

الاسم الكامل:

اللقب العلمي:

تاريخ الحصول على اللقب:

التخصص الدقيق:

الشهادة:

التاريخ:

بناء مقياس التوصيف الوظيفي

المحور الأول / الشخصية		الشخصية مجموعة من الصفات والمميزات التي تميز المشرف الاختصاص في التوصيف الوظيفي من خلال المديرية العامة للتربية في كيف إدارة المسؤوليات وفرض القرار الصادر من قبل وزارة التربية وعدم التخلي عنه
ت	فقرات المحور الأول	تصلح لا تصلح
1	ان يتصف بشخصية قوية ولديه القدرة على القيادة والتصرف السليم.	
2	يتصف بحسن المظهر وسلامة القوام وفصيح اللسان.	
3	لديه القدرة على ضبط النفس في التعامل مع الآخرين.	
4	يتمتع بصحة جسمية سليمة ولياقة بدنية عالية.	
5	يتسم بالمرونة ولديه القدرة الكافية لتحمل المسؤولية.	
6	يمتلك ثقافة عامة وسعة اطلاع.	
7	لديه القدرة على الانفتاح وفرض أسلوبه القيادي.	
8	ثيرات صوته متنوعة وواضحة عند الحديث.	
9	يتصف بالمصادقية في ابداء الرأي.	
10	يتسم بالمثابرة في العمل والقدرة على الاستمرار فيه	
11	ذو خيال واسع ولديه القدرة في تطوير مهاراته باستمرار وقرته على الابتكار.	
12	يتمتع بمستوى عال من الذكاء والقرارات العقلية.	
13	يتمتع بصحة نفسية سليمة وينضج الفعالي عند مواجهته المواقف الصعبة.	
14	يتسم بالموضوعية والحياد تجاه الآخرين.	
15	ينظم في العمل والانضباط في المواعيد.	
16	يتسم بالشجاعة عند القرارات الصعبة.	
17	لديه الاتزان في التعامل مع الآخرين.	
18	متأني في القرارات المصيرية.	
19	يلتزم بالقيم الأخلاقية وانكار الذات والتواضع وتقبل النقد البناء	
20	يجب ان يتسم بالصفات الموضوعية والحياد وتطبيق القوانين واللوائح الرياضية	

المحور الثاني / الواجبات والمسؤوليات		هو كل الواجبات والالتزامات التي تقع على عاتق المشرف الاختصاص والمكلف بها من قبل وزارة التربية والمديرية العامة للتربية من تعليمات صادرة وناقذة يجب العمل بها
ت	فقرات المحور الثاني	تصلح لا تصلح
1	الاهتمام بأهداف التربية الرياضية خلال العمل الإشرافية.	
2	الاهتمام بالأهداف والتعليمية لدروس التربية الرياضية وربطها بالتطور الحاصل في المجتمع.	
3	يحرص على القيام بالواجبات الموكلة له بأكمل وجه.	
4	تتطلب العمل الإشرافية في القيام بمهام أكثر من المهام المكلف بها رسمياً.	
5	الاستمرار بالعمل الإشرافية طيلة السنة وعدم الانقطاع عنها او إهمالها لاسباب أخرى.	
6	تفعيل دور اللجان الرياضية ولجنة أصدقاء البيئة في المدرسة.	
7	المشاركة في إقامة وحضور الدروس التدريبية والحلقات الدراسية المخصصة في المجال الرياضي.	
8	المساهمة الفعالة في التطوير العلمي والمهني للمدرسين.	
9	المشاركة في الاجتماعات الدورية لمجلس الإباء في المدارس.	
10	المساهمة في تلبية احتياجات المدارس من الأجهزة والمستلزمات الرياضية.	
11	المساهمة في تنظيم الملاكات التي تكون بمعهدته.	
12	المشاركة في الفعاليات والنشاطات الهادفة التي تطور العملية ة.	
13	القيام بما يكلف به من واجبات من قبل الرئيس الأعلى.	

14	متابعة المدرسين في اعداد وتنظيم السجلات الرياضية.	
15	القيام بإعداد البحوث والمقالات ضمن تخصصه الرياضي.	
16	يساهم في اقتراحات واسهامات لتطوير العمل الإداري.	

المحور الثالث / شغل الوظيفة		هو ممارسة المشرف الاختصاص جميع الصلاحيات التي تخوله ويرة التربية أو المديرية العامة للتربية من تنفيذ كل الالتزامات التي يكلف بها وأجزائها بالوقت المحدد
ت	فقرات المحور الثالث	تصلح لا تصلح
1	احترام القوانين واللوائح الخاصة بالعمل.	
2	لديه الاستعداد للعمل خارج أوقات العمل الرسمي.	
3	ان يكون حاصل على شهادة البكالوريوس في التربية الرياضية ويفضل الأعلى مؤهل (دكتوراه - ماجستير)	
4	اجتياز الدورات التأهيلية والتدريبية للاشراف الاختصاص.	
5	ان يكون لديه على الأقل 3 بحوث منشورة في مجال التربية الرياضية.	
6	لديه المام والمعرفة الكافية في الحاسوب الآلي.	
7	ان يكون من المدرسين الكفوئين خلال التقييم العام.	
8	ان لا يكون لديه أية عيوب طيلة فترة خدمته.	
9	ان يكون لديه خدمة فعلية 12 سنة فاكتر.	
10	لديه خبرة إدارية لا تقل عن 3 سنوات (مدير - معاون)	
11	ان يكون ذو معرفة واسعة بالقواعد والقوانين الرياضية.	
12	ان لا يتجاوز عمر المتقدم عن 50 سنة ولا تقل عن 35 سنة.	
13	ان يكون تحت التدريب والمتابعة خلال السنة الأولى من الاشراف.	
14	ان يكون غير مرتكب أي فساد اداري او أخلاقي طيلة خدمته الوظيفية.	
15	ان يكون مستوفي الشروط الفنية والإنسانية وان يكون حسن السيرة والسلوك.	
16	غير محكوم بجنحة او جنابة طيلة فترة خدمته الوظيفية.	
17	ان لا يقل معدل تقييمه خلال اخر سنتين عن تقدير جيد.	
18	ان يكون المرشح ضمن الدرجة الوظيفية لرابطة.	
19	ان يكون قد مارس مهنة التدريس مدة لا تقل عن 5 سنوات	
20	ان تكون لديه ما لا يقل عن 10 كتب شكر.	

ملحق (5) يوضح المقياس التوصيف الوظيفي بصورته الأولية لعينة البناء لغرض التحليل الإحصائي

جامعة كركوك

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

م / استبانة

عزيزي عزيزتي المشرف/ة المحترم/ة..

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أضع بين يديك بعض العبارات التي تقيس التوصيف الوظيفي، و أرجو منك قراءة جميع العبارات والإجابة عليها بصدق وأمانة وإلا ستكون النتائج عديمة الفائدة، كما يرجى عدم ترك أي عبارة دون إجابة، علما إن الباحثان سيحتفظ بهذه الإجابات لأغراض البحث العلمي فقط والدليل عدم ذكر الاسم، ويرجى وضع علامة () في المكان المناسب لإجابتك شاكرين تعاونكم معنا .

مثال:

ت	البدايات الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
1	اعتبر قرارا صائبا					

الباحثان

ت	اسم الفقرة	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
1	ان يتصف بشخصية قوية ولديه القدرة على القيادة والتصرف السليم.					
2	يتصف بحسن المظهر وسلامة القوام وفصيح اللسان.					
3	يتمتع بصحة جسمية سليمة ولياقة بدنية عالية.					
4	يشتم بالمرونة ولديه القدرة الكافية لتحمل المسؤولية.					
5	يمتلك ثقافة عامة وسعة اطلاع.					
6	لديه القدرة على الانقاع وفرض أسلوبه القيادي.					
7	يتصف بالمصادقية في ابداء الرأي.					
8	يشتم بالمثابرة في العمل والقدرة على الاستمرار فيه					
9	ذو خيال واسع ولديه القدرة في تطوير مهاراته باستمرار وقرته على الابداع والابتكار .					
10	يتمتع بمستوى عال من الذكاء والقدرة العقلية.					
11	يتمتع بصحة نفسية سليمة وينضج الفعالي عند مواجهته المواقف الصعبة.					

12	يتسم بالموضوعية والحياد تجاه الآخرين.				
13	ينظم في العمل والاضباط في المواعيد.				
14	يتسم بالشجاعة عند القرارات الصعبة.				
15	لديه الاتزان في التعامل مع الآخرين.				
16	متأني في القرارات المصيرية.				
17	يلتزم بالقيم الأخلاقية وإنكار الذات والتواضع وتقبل النقد البناء				
18	يجب ان يتسم بالصفات الموضوعية والحياد وتطبيق القوانين واللوائح الرياضية				
19	الاهتمام بأهداف التربية الرياضية خلال العمل الإشرافي.				
20	الاهتمام بالأهداف التعليمية لدروس التربية الرياضية وربطها بالتطور الحاصل في المجتمع.				
21	يرحس على القيام بالواجبات الموكلة له بأكمل وجه.				
22	تتطلب العمل الإشرافي في القيام بمهام أكثر من المهام المكلف بها رسمياً.				
23	الاستمرار بالعمل الإشرافي طيلة السنة وعدم الانقطاع عنها او اهمالها لاسباب أخرى.				
24	المشاركة في إقامة وحضور الدروس التدريبية والحلقات الدراسية المخصصة في المجال الرياضي.				
25	المساهمة الفعالة في التطوير العلمي والمهني للمدرسين.				
26	المشاركة في الاجتماعات الدورية لمجلس الإباء في المدارس.				
27	المساهمة في تلبية احتياجات المدارس من الأجهزة والمستلزمات الرياضية.				
28	المساهمة في تنظيم الملاكات التي تكون بمعهدته.				
29	المشاركة في الفعاليات والنشاطات الهادفة التي تطور العملية				
30	القيام بما يكلف به من واجبات من قبل الرئيس الاعلى.				
31	متابعة المدرسين في اعداد وتنظيم السجلات الرياضية.				
32	القيام بإعداد البحوث والمقالات ضمن تخصصه الرياضي.				
33	يساهم في فقرات وإسهامات لتطوير العمل الإشرافي.				
34	احترام القوانين واللوائح الخاصة بالعمل.				
35	لديه الاستعداد للعمل خارج أوقات العمل الرسمي.				
36	ان يكون حاصل على شهادة البكالوريوس في التربية الرياضية ويفضل الأعلى مؤهل (دكتوراه – ماجستير)				
37	اجتياز الدورات التأهيلية والتدريبية للأشراف الاختصاص.				
38	ان يكون لديه على الأقل 3 بحوث منشورة في مجال التربية الرياضية.				
39	لديه المام والمعرفة الكافية في الحاسوب الالي.				
40	ان يكون من المدرسين الكفوين خلال التقييم العام.				
41	ان لا يكون لديه اية عتوية طيلة فترة خدمته.				
42	ان يكون لديه خدمة فعليه 12 سنة فأكثر.				
43	لديه خبرة إدارية لا تقل عن 3 سنوات (مدير – معاون)				
44	ان يكون ذو معرفة واسعة بالقواعد والقوانين الرياضية.				
45	ان لا يتجاوز عمر المتقدم عن 50 سنة ولا تقل عن 35 سنة.				
46	ان يكون تحت التدريب والمتابعة خلال السنة الأولى من الاشراف.				
47	ان يكون غير مرتكب أي فساد اداري او أخلاقي طيلة خدمته الوظيفية.				
48	ان يكون مستوفي الشروط الفنية والإنسانية وان يكون حسن السيرة والسلوك.				
49	غير محكوم بجنحة او جنابة طيلة فترة خدمته الوظيفية.				
50	ان لا يقل معدل تقييمه خلال اخر سنتين عن تقدير جيد.				
51	ان يكون المرشح ضمن الدرجة الوظيفية الرابعة.				
52	ان يكون قد مارس مهنة التدريس مدة لا تقل عن 5 سنوات				
53	ان تكون لديه مالا يقل عن 10 كتب شكر.				

ملحق (6) يوضح مقياس التوصيف الوظيفي بصورته النهائية لعينة التطبيق

جامعة كركوك

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

م / استبانة

عزيزي عزيزتي المشرف /ة المحترم/ة..

السلام عليكم ورحمه الله وبركاته

أضع بين يديك بعض العبارات التي تقيس التوصيف الوظيفي، و أرجو منك قراءة جميع العبارات والإجابة عليها بصدق وأمانة وإلا ستكون النتائج عديمة الفائدة، كما يرجى عدم ترك أي عبارة دون إجابة، علما إن الباحثان سيحتفظ بهذه الإجابات لأغراض البحث العلمي فقط والدليل عدم ذكر الاسم، ويرجى وضع علامة () في المكان المناسب لإجابتك شاكرين تعاونكم معنا .

مثال:

ت	الفقرات	البدائل	دائما	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	أُتخذ قراراتي بنفسى فيما يتعلق بمستقبلى						

الباحثان

ت	اسم الفقرة	دائما	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	ان يتصف بشخصية قوية ولديه القدرة على القيادة والتصرف السليم.					
2	يتصف بحسن المظهر وسلامة القوام وفصيح اللسان.					
3	يتمتع بصحة جسمية سليمة ولياقة بدنية عالية.					
4	يتسم بالمرونة ولديه القدرة الكافية لتحمل المسؤولية.					
5	يمتلك ثقافة عامة وسعة اطلاع.					
6	لديه القدرة على الانخراط وفرض أسلوبه القيادي.					
7	يتصف بالمصداقية في ابداء الرأي.					
8	يتسم بالمثابرة في العمل والقدرة على الاستمرار فيه					
9	ذو خيال واسع ولديه القدرة في تطوير مهاراته باستمرار وقرنته على الابداع والابتكار .					
10	يتمتع بمستوى عال من الذكاء والقدرة العقلية.					
11	يتمتع بصحة نفسية سليمة وينضج افعالي عند مواجهته المواقف الصعبة.					
12	يتسم بالموضوعية والحياد تجاه الآخرين.					
13	ينتظم في العمل والاضباط في المواعيد.					
14	يتسم بالشجاعة عند لقرارات الصعبة.					
15	لديه الاتزان في التعامل مع الآخرين.					
16	متأثي في قراراتي المصرية.					
17	يلتزم بالقيم الأخلاقية وانكار الذات والتواضع وتقبل النقد البناء					
18	يجب ان يتسم بالصفات الموضوعية والحياد وتطبيق القوانين واللوائح الرياضية					
19	الاهتمام بأهداف التربية الرياضية خلال العمل الإشرافية.					
20	الاهتمام بالأهداف التعليمية لتدروس التربية الرياضية وربطها بالتطور الحاصل في المجتمع.					
21	تتطلب العمل الإشرافيه في القيام بمهام أكثر من المهام المكلف بها رسميا.					
22	المشاركة في إقامة وحضور الدروس التدريبية والحلقات الدراسية المخصصة في المجال الرياضي.					
23	المساهمة الفعالة في التطوير العلمي والمهني للمدرسين.					
24	المشاركة في الاجتماعات الدورية لمجلس الإباء في المدارس .					
25	المساهمة في تلبية احتياجات المدارس من الأجهزة والمستلزمات الرياضية.					
26	المساهمة في تنظيم المملكات التي تكون بمعهدته.					
27	القيام بما يكلف به من واجبات من قبل الرئيس الاعلى.					
28	المشاركة في الفعاليات والنشاطات الهادفة التي تطور العملية .					
29	متابعة المدرسين في اعداد وتنظيم السجلات الرياضية.					
30	يساهم في فقرات واسهامات لتطوير العمل الإشرافي.					
31	لديه الاستعداد للعمل خارج لوقات العمل الرسمي .					
32	ان يكون حاصل على شهادة البكالوريوس في التربية الرياضية ويفضل الأعلى مؤهل (مكترأه – ماجستير)					
33	اجتياز الدورات التأهيلية والتدريبية لأشرف الاختصاص.					
34	ان يكون لديه على الأقل 3 بحوث منشورة في مجال التربية الرياضية.					
35	ان يكون من المدرسين الكفونين خلال التقييم العام.					
36	ان لا يكون لديه أية عقوبة طيلة فترة خدمته.					
37	لديه المام والمعرفة الكافية في الحاسوب الالى.					
38	لديه خبرة إدارية لا تقل عن 3 سنوات (مدير – معاون)					
39	ان يكون ذو معرفة واسعة بالقواعد والقوانين الرياضية.					
40	ان لا يتجاوز عمر المتقدم عن 50 سنة ولا تقل عن 35 سنة.					
41	ان يكون تحت التدريب والمتابعة خلال السنة الأولى من الإشراف.					
42	ان يكون غير مرتكب أي فساد اداري او أخلاقي طيلة خدمته الوظيفية.					
43	ان يكون مستوفي الشروط الفنية والإنسانية وان يكون حسن السيرة والسلوك .					
44	غير محكوم بجنحة او جنابة طيلة فترة خدمته الوظيفية.					
45	ان لا يقل معدل تقييمه خلال اخر سنتين عن تقدير جيد.					
46	ان يكون المرشح ضمن الدرجة الوظيفية الرابعة.					
47	ان يكون قد مارس مهنة التدريس مدة لا تقل عن 5 سنوات					
48	ان تكون لديه مالا يقل عن 10 كتب شكر.					

ت	الاسم الكامل	جهة الانتساب
1	مرتضى كامل سليمان	مديرية تربية كربلاء
2	حسن دايخ دعيج	مديرية تربية الديوانية
4	حسين غضبان محمد	مديرية تربية البصرة
5	م.م طارق عبد الله صالح	مديرية تربية كركوك
6	احمد جاسم عبد	مديرية تربية صلاح الدين
7	قاسم حسين محمد	مديرية تربية نينوى
8	أكرم محمود فيصل	مديرية تربية بغداد





ISSJ JOURNAL

The International Sports Science Journal Vol. 5, issue 8, August 2023

I . S . S . J

ISSN: 1658- 8452

