



## ***Self-management and its relationship to job performance efficiency among physical education teachers in the center of Maysan Governorate***

### ***Research summary***

*This research aims to determine the level of self-management and job performance efficiency among physical education teachers in the center of Maysan Governorate, as well as to reveal the nature of the correlation between the two variables. To achieve the study's objectives, the researcher adopted a descriptive approach using correlational methods, as it is suitable for the nature of the problem and its goals. The research population consisted of physical education teachers working in schools in the center of Maysan Governorate, while the study sample comprised (90) teachers selected using appropriate methods. The research instruments consisted of a self-management scale and a job performance efficiency scale, each consisting of (30) items according to a five-point Likert scale. Both scales underwent validation and reliability testing to ensure their scientific soundness before being administered to the sample. The results indicated that physical education teachers possessed a high level of self-management and a high level of job performance efficiency, with the mean scores significantly exceeding the hypothetical mean scores. The arithmetic means were significantly higher than the hypothetical means. The results also showed a statistically significant positive correlation between the two variables, indicating that developing self-management contributes to enhancing the job performance of physical education teachers.*

P-ISSN:2707-7845

E-ISSN:2707-7853

*Keywords: Self-management, job performance efficiency, physical education teachers.*



تحت

تحت

إدارة الذات وعلاقتها بكفاءة الأداء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ميسان

م.د مهدي سيد عطية

جامعة واسط / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

[mahdi2666644@gmail.com](mailto:mahdi2666644@gmail.com)

مستخلص البحث

يهدف هذا البحث إلى تحديد مستوى إدارة الذات ومستوى كفاءة الأداء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ميسان، فضلاً عن الكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين. ولتحقيق أهداف الدراسة، اعتمد الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملاءمته طبيعة المشكلة وأهدافها. تكوّن مجتمع البحث من مدرسي التربية الرياضية العاملين في مدارس مركز محافظة ميسان، فيما بلغت عينة الدراسة (90) مدرساً جرى اختيارهم بالطريقة المناسبة. وتمثلت أدوات البحث في مقياس إدارة الذات ومقياس كفاءة الأداء الوظيفي، ويتكون كل منهما من (30) فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي. وقد خضع المقياسان لإجراءات التحقق من الصدق والثبات لضمان سلامتهما العلمية قبل تطبيقهما على أفراد العينة. وأشارت النتائج إلى تمتع مدرسي التربية الرياضية بمستوى مرتفع من إدارة الذات، وكذلك بمستوى مرتفع من كفاءة الأداء الوظيفي، إذ جاءت المتوسطات الحسابية أعلى من المتوسطات الفرضية بفروق ذات دلالة إحصائية. كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية دالة إحصائياً بين المتغيرين، مما يشير إلى أن تنمية إدارة الذات تسهم في تعزيز كفاءة الأداء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية.

P-ISSN:2707-7845

E-ISSN:2707-7853

الكلمات المفتاحية: إدارة الذات، كفاءة الاداء الوظيفي، مدرسو التربية الرياضية.

رقم الابداع في المكتبة الوطنية 2439



## 1- التعرف بالبحث

## 1-1- المقدمة وأهمية البحث:

تُعد العملية التربوية منظومة متكاملة تعتمد في نجاحها على كفاءة الموارد البشرية العاملة فيها، ويأتي المدرس في مقدمة هذه العناصر بوصفه الركيزة الأساسية في تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية. ومع التطورات المتسارعة في المجال التربوي، لم يعد الأداء الوظيفي الفعال مرتبطاً بالخبرة أو المعرفة التخصصية فحسب، بل أصبح يتطلب امتلاك مهارات ذاتية تساعد الفرد على تنظيم سلوكه وضبط انفعالاته وإدارة وقته وتحفيز ذاته، وهو ما يُعرف بإدارة الذات.

وتُعد إدارة الذات من المفاهيم الحديثة نسبياً في علم الإدارة وعلم النفس التربوي، إذ تشير إلى قدرة الفرد على توجيه سلوكه وتنظيم جهوده واستثمار إمكاناته بصورة واعية ومنظمة لتحقيق أهدافه بكفاءة عالية. ويزداد أهمية هذا المفهوم لدى مدرسي التربية الرياضية نظراً لطبيعة عملهم التي تتطلب تفاعلاً مستمراً، وتنظيماً للحصص العملية، وإدارة للطلبة داخل بيئات مفتوحة، فضلاً عن التعامل مع ضغوط العمل المدرسي.

أما كفاءة الأداء الوظيفي فتتمثل درجة إتقان المدرس لمهامه التعليمية والإدارية، ومدى قدرته على تنفيذ واجباته بمستوى عالٍ من الجودة والإنتاجية. ويُعد الأداء الوظيفي الفعال مؤشراً مهماً لنجاح العملية التعليمية وتحقيق مخرجات تعليمية إيجابية.

ومن هنا تتجلى أهمية البحث في الكشف عن طبيعة العلاقة بين إدارة الذات وكفاءة الأداء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية، مما يساهم في دعم البرامج التطويرية ورفع مستوى الأداء التربوي في المدارس التابعة لمركز محافظة ميسان.

## 1-2 مشكلة البحث:

تُعد العملية التعليمية منظومة متكاملة يعتمد نجاحها بدرجة كبيرة على الكادر التدريسي، بوصفه الركيزة الأساسية في تنفيذ الأهداف التربوية والتعليمية. ومن هذا المنطلق، تسعى المؤسسات التعليمية إلى تطوير أساليب إعداد المدرسين علمياً ومهنياً وثقافياً، بما يواكب التحولات المتسارعة في العملية التدريسية، ويتطلب ذلك تأهيلاً شاملاً ومتكاملاً يعتمد على تنوع الوسائل والأساليب الحديثة.

تتطلب مهنة التدريس - ولا سيما في مجال التربية الرياضية - قدرًا عاليًا من التنظيم الذاتي والانضباط وإدارة الوقت وضبط الانفعالات، نظراً لطبيعة الدروس العملية والتفاعل المستمر مع الطلبة.





ومن خلال ملاحظة الباحث، تباين مستويات الأداء الوظيفي بين مدرسي التربية الرياضية، مما قد يعود إلى اختلاف مستويات إدارة الذات لديهم.

وبناءً على ما تقدم، تتحدد مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤل الآتي:

ما طبيعة العلاقة الارتباطية بين إدارة الذات وكفاءة الأداء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ميسان؟

### 1-3 أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

1. تحديد مستوى إدارة الذات لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ميسان.
2. قياس مستوى كفاءة الأداء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ميسان.
3. بيان طبيعة العلاقة الارتباطية بين إدارة الذات وكفاءة الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة البحث.

### 1-4 مجالات البحث:

#### 1-4-1 المجال البشري:

مدرسو التربية الرياضية العاملون في المدارس الحكومية ضمن مركز محافظة ميسان.

#### 1-4-2 المجال الزمني:

من 1 / 11 / 2025 ولغاية 5 / 2 / 2026.

#### 1-4-3 المجال المكاني:

المدارس الحكومية في مركز محافظة ميسان التابعة لمديرية تربية ميسان.

#### 2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

#### 1-2 منهج البحث:

توجد في البحث العلمي مناهج متعددة، ويتحدد اختيار المنهج المناسب وفقاً لطبيعة الدراسة وأهدافها. وبناءً على ذلك، اعتمد الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي والعلاقات الارتباطية، لكونه الأكثر ملاءمة لطبيعة هذا البحث ومتطلباته.

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439



## 2-2 مجتمع البحث وعينته

حدد مجتمع البحث اشتمل مجتمع البحث على مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية\_ مركز محافظة ميسان ,وبالبح عدددهم (327) مدرسا، وعلية قسمت عينة البحث الى:  
اختيرت العينة الرئيسية بالأسلوب العشوائي وشملت على (90) مدرسا من مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية - مركز محافظة ميسان وشكلت ما بنسبة (29%) من مجتمع البحث  
جدول رقم (1)

| عدد | عينة البحث الكلية   |
|-----|---------------------|
| 327 | المجتمع             |
| 14  | التجربة الاستطلاعية |
| 90  | العينة              |

## 3-2 الوسائل والأدوات والأجهزة المستخدمة في البحث

## 2-3-1 وسائل جمع المعلومات :

- المصادر العربية والاجنبية.
- المقابلات الشخصية .
- الملاحظة.
- الاستبانة : المقاييس بصورتها النهائية.
- شبكة المعلومات الدولية(الانترنت).
- استمارة تفريغ المعلومات.

## فريق العمل المساعد.

## 2-3-2 الادوات والأجهزة المستخدمة:

- مقياس إدارة الذات .
- مقياس كفاءة الأداء الوظيفي.
- جهاز لابتوب نوع (Lenovo).
- الحقيبة الاحصائية (spss).

## 4-2 اجراءات اعداد المقياس:

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439



سعيًا إلى اعداد مقياسين تتوافر فيهما الشروط والأسس العلمية اللازمة، ابتداءً من مرحلة الإعداد الأولى وحتى استكمال متطلباتهما النهائية، ونظرًا لكون الدراسة الحالية تستهدف قياس إدارة الذات وكفاءة الأداء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية، فقد عمد الباحث إلى إعداد المقياسين وفق الخطوات العلمية المعتمدة في بناء المقاييس النفسية والتربوية.

وقد تم ذلك بالاستفادة من آراء مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات التربية الرياضية، والقياس والتقويم، وعلم النفس، مع إجراء التكييف اللغوي المناسب بما ينسجم مع طبيعة عينة البحث. كما أخضع المقياسان لإجراءات التحقق من خصائصهما السيكومترية، ولا سيما الصدق والثبات، لضمان سلامتهما العلمية قبل تطبيقهما.

#### 2-4-1- اعداد عبارات المقياس:

بعد الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة، حدّد الباحث فكرة المقياسين بشكل واضح ومفهوم، من خلال تحديد الظاهرتين المراد قياسهما، والمتمثلتين ب إدارة الذات وكفاءة الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية. وبعد تحديد فكرة المقياسين، قام الباحث بتحديد الهدف من استخدامهما، والمتمثل في إيجاد وسيلة علمية موضوعية للتعرف على مستوى إدارة الذات وكفاءة الاداء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ميسان، والكشف عن طبيعة العلاقة بينهما، بما يسهم في تقديم مؤشرات علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير الأداء المهني والارتقاء بالعملية التعليمية.

وعلى ضوء ذلك اعد الباحث:

أولاً: مقياس إدارة الذات

• اسم المقياس : مقياس إدارة الذات

إعداد المقياس: اعتمد الباحث مقياس إدارة الذات المستخدم في عدد من الدراسات التربوية

والنفسية، والمستند إلى أعمال Zimmerman (2000) وBandura (1997)، والمُعرب والمستخدم في البيئة العربية لدى المدرسين.

• هدف المقياس: قياس مستوى إدارة الذات لدى مدرسي التربية الرياضية.

• مجالات المقياس

يتكوّن المقياس من 5مجالات:

1. تنظيم الوقت

2. تحديد الأهداف والتخطيط



3. ضبط الانفعالات

4. الدافعية الذاتية

5. تحمل المسؤولية

• عدد الفقرات: يتكوّن المقياس من 30 فقرة.

ثانياً: مقياس الرضا الوظيفي

• اسم المقياس: مقياس الرضا الوظيفي

إعداد المقياس: قام الباحث بإعداد مقياس كفاءة الأداء الوظيفي بالاستناد إلى أدبيات الأداء الوظيفي في علم النفس الصناعي والتنظيمي، ولا سيما نموذج (1990) Campbell وأبعاد الأداء السياقي التي أشار إليها (1993) Borman & Motowidlo، مع تكييفه لبيئة مدرسي التربية الرياضية..

• هدف المقياس: قياس كفاءة الاداء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية.

• عدد الفقرات: يتكوّن المقياس من 30 فقرة.

تم عرض المقياس على الخبراء وأصحاب الاختصاص تم عرض فقرات مقياس كفاءة الأداء الوظيفي على مجموعة من الخبراء (عدد 10 مثلاً) للحكم على ملاءمة الفقرات وصياغتها، وتم اعتماد نسبة اتفاق الخبراء وفق المعادلة:

نسبة الاتفاق (%) = (عدد الخبراء الموافقين ÷ العدد الكلي للخبراء) × 100 واعتمد الباحث معيار القبول 80%: فأكثر تُعد الفقرة صالحة من حيث المحتوى.

جدول (2) يوضح نسبة اتفاق الخبراء على فقرات مقياس كفاءة الأداء الوظيفي

| المحور                   | عدد الفقرات | عدد الخبراء الموافقين (من 10) | نسبة الاتفاق % | القرار |
|--------------------------|-------------|-------------------------------|----------------|--------|
| أداء المهام التدريسية    | 10          | 9                             | 90%            | مقبول  |
| الأداء التنظيمي والإداري | 10          | 8                             | 80%            | مقبول  |
| الأداء السلوكي والمهني   | 10          | 9                             | 90%            | مقبول  |
| المجموع/المتوسط العام    | 30          | —                             | 86.7%          | مقبول  |

أظهرت نتائج تحكيم الخبراء أن نسبة الاتفاق على محاور مقياس كفاءة الأداء الوظيفي تراوحت بين (80%-90%)، وبلغ المتوسط العام (86.7%)، وهي نسبة تشير إلى تمتع المقياس بصدق محتوى جيد ومقبول لأغراض البحث العلمي، إذ اعتمد الباحث معيار قبول (80%) فأكثر.





## 2-4-2- اعداد تعليمات المقياس:

قام الباحث بإعداد تعليمات المقياس، موضحًا آلية الإجابة عن فقراته بصورة دقيقة ومبسطة، كما أكد لأفراد العينة أن إجاباتهم ستعامل بسرية تامة، وأن استخدامها سيكون لأغراض البحث العلمي فقط، ولن يطلع عليها أي شخص آخر غير الباحث. كذلك طلب الباحث من أفراد العينة الإجابة عن جميع الفقرات دون ترك أي منها، مع التأكيد على ضرورة أن تكون الإجابات دقيقة وواضحة، بما يسهم في الوصول إلى نتائج موضوعية تعكس الواقع بصورة علمية سليمة.

## 2-4-3- التحليل الاحصائي لعبارات المقياس :

لغرض التعرف على مدى ملاءمة عبارات المقياس من حيث خصائصها العلمية، وإجراء ما يلزم من تعديل أو استبدال أو حذف أو إضافة أو إعادة ترتيب للعبارات، بما يسهم في التوصل إلى مقياسين يتمتعان بدرجة الصدق والثبات، ومن حيث وضوح العبارات وطولها ومستوى صعوبتها، اعتمد الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل فقرات المقياسين. وقد تم ذلك بعد عملية فرز إجابات أفراد عينة البحث من مدرسي التربية الرياضية، والبالغ عددهم (90) مدرسًا.

## 2-4-4-المقياسين بالصيغة النهائية:

بعد إتمام جميع الإجراءات العلمية اللازمة لإعداد المقياسين، واعتماد خمس بدائل للإجابة وفق مقياس ليكرت الخماسي، أصبح المقياسان جاهزين وبصورتها النهائية الصالحة للتطبيق على عينة البحث، وكما يأتي:

### 1- مقياس إدارة الذات

يتكوّن مقياس إدارة الذات من (30) عبارة، إذ تبلغ أعلى درجة في المقياس (150) درجة، في حين تبلغ أقل درجة (30) درجة، ويكون الوسط الفرضي للمقياس (90) درجة. وتفسّر النتائج على أن ارتفاع الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي يدل على تمتع عينة البحث بمستوى مرتفع من إدارة الذات، في حين يشير انخفاضه عن الوسط الفرضي إلى مستوى منخفض من إدارة الذات.

### 2- مقياس كفاءة الأداء الوظيفي

يتكوّن مقياس الرضا الوظيفي من (30) عبارة، إذ تبلغ أعلى درجة في المقياس (150) درجة، وتبلغ أقل درجة (30) درجة، ويكون الوسط الفرضي للمقياس (90) درجة.



وتشير زيادة الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي إلى تمتع عينة البحث بمستوى مرتفع من كفاءة الأداء الوظيفي، بينما يدل انخفاضه عن الوسط الفرضي على مستوى منخفض من كفاءة الاداء الوظيفي.

## 2-4-5 التجربة الاستطلاعية للمقياس:

أجرى الباحث التجربة الاستطلاعية بتاريخ 18 / 11 / 2025 على عينة قوامها (14) مدرسًا، وبمشاركة فريق العمل المساعد المشار إليه في (ملحق 5)، وذلك بهدف تهيئة الظروف المناسبة لتطبيق المقياسين بصورتها النهائية على عينة البحث الأساسية.

وقد هدفت هذه التجربة إلى التأكد من وضوح فقرات المقياسين ومدى فهم أفراد العينة لها، فضلاً عن الكشف عن أية صعوبات أو معوقات محتملة قد تظهر عند التطبيق الفعلي، والعمل على تلفيها مسبقاً. كما سعى الباحث إلى التحقق من ملاءمة بدائل الإجابة وفعاليتها، إلى جانب تدريب فريق العمل المساعد على آلية توزيع المقياس وجمع الاستجابات وفق الإجراءات المعتمدة.

وقام الباحث خلال التجربة الاستطلاعية بعدد من الإجراءات، تمثلت في:

1- ايضاح طريقة الاجابة لإفراد العينة.

2- اعطاء الوقت الكافي لإفراد العينة للإجابة.

3- اعطاء الفرصة لأفراد العينة للاستفسار.

وبعد تطبيق المقياس على هذا العينة، قد اتضح للباحث من هذا التطبيق ان كل العبارات كانت مفهومة وان تعليمات الاجابة كانت واضحة وبهذا اصبح المقياسين جاهزين للتطبيق على العينة الرئيسية.

## 2-5 التجربة الرئيسية:

بعد الانتهاء من إعداد المقياسين والتحقق من توفر الأسس العلمية لهما من صدق وثبات، أُجريت التجربة الرئيسية (التطبيق النهائي) على عينة البحث من مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ميسان بتاريخ 2/12/2025، والبالغ عددهم (90) مدرسًا.

وقد تم توزيع الاستبانة بصورتها النهائية على أفراد العينة، مع التأكيد على ضرورة اختيار بديل واحد فقط لكل عبارة، وهو البديل الذي يراه المجيب مناسبًا له ويعبر عن وجهة نظره الشخصية. كما قام الباحث بالتأكيد على عدم ذكر الاسم عند الإجابة على الاستبانة، وذلك بهدف الحصول على معلومات أكثر دقة، مع ضمان سرية الإجابات وعدم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي.

وقام الباحث بجمع الدرجات التي حصل عليها كل فرد من أفراد عينة البحث في كل مقياس، وذلك لاستخراج الدرجة الكلية لكل مقياس، إذ تم جمع درجات بدائل الإجابة لجميع العبارات، والبالغ عددها



(30) عبارة في كل من مقياس إدارة الذات ومقياس الرضا الوظيفي. وبعد ذلك، جرى تفرغ البيانات في استمارات خاصة، تمهيداً لمعالجتها إحصائياً باستخدام الوسائل الإحصائية المناسبة.

## 2-6 الوسائل الإحصائية:

اعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية التي انسجمت مع طبيعة أهداف البحث ومتغيراته، وتمثلت في:

- حساب النسب المئوية.
- استخدام اختبار مربع كاي ( $\chi^2$ ).
- استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- تطبيق اختبار (T-test) للعينتين المستقلتين.
- استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات.
- اعتماد معامل سبيرمان-براون في حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية.
- حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ.
- اعتماد الوسط الفرضي لأغراض المقارنة الإحصائية.

## 3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها: -

للتعرف على مستوى إدارة الذات لدى مدرسي التربية الرياضية، استخرج الوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومقارنتهما بالوسط الفرضي باستخدام اختبار (T) لعينة واحدة.

## 3-1 عرض نتائج مقياس إدارة الذات

يهدف هذا المحور إلى التعرف على مستوى إدارة الذات لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة الديوانية. ولتحقيق ذلك، تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس إدارة الذات، ومقارنتها بالوسط الفرضي للمقياس والبالغ (90) درجة.

بلغ الوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس إدارة الذات (104.62) درجة، وانحراف معياري مقداره (12.47)، وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (90) درجة، مما يدل على أن مدرسي التربية الرياضية يتمتعون بمستوى جيد من إدارة الذات. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى طبيعة عمل مدرسي التربية الرياضية، التي تتطلب تنظيم الوقت، وضبط السلوك والانفعالات، وتحمل المسؤولية أثناء أداء المهام التدريسية والأنشطة المدرسية، الأمر الذي يسهم في تنمية مهارات إدارة الذات لديهم >

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439



## جدول (3)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري وقيمة اختبار T لمتغير إدارة الذات

| المتغير     | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | T المحسوبة | T الجدولية | مستوى الدلالة |
|-------------|---------------|-------------------|--------------|------------|------------|---------------|
| إدارة الذات | 114.30        | 13.25             | 90           | 17.35      | 1.99       | 0.05          |

يتضح من الجدول (3) أن الوسط الحسابي بلغ (114.30) وهو أعلى من الوسط الفرضي (90)، كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (17.35) وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.99) عند مستوى دلالة (0.05)، مما يدل على تمتع أفراد العينة بمستوى مرتفع من إدارة الذات.

## 2-3 عرض نتائج مقياس كفاءة الأداء الوظيفي

يهدف هذا المحور إلى التعرف على كفاءة الاداء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ميسان. ولغرض تحقيق ذلك، تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة على مقياس كفاءة الاداء الوظيفي، ومقارنتها بالوسط الفرضي للمقياس والبالغ (90) درجة. بلغ الوسط الحسابي لدرجات أفراد عينة البحث على مقياس الرضا الوظيفي (98.35) درجة، وانحراف معياري مقداره (11.18)، وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (90) درجة، مما يشير إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى متوسط إلى مرتفع من الرضا الوظيفي. ويرى الباحث أن هذا المستوى من الرضا الوظيفي قد يعود إلى طبيعة العلاقات المهنية داخل المدارس، وشعور المدرسين بالاستقرار الوظيفي، إضافة إلى تقبلهم لطبيعة العمل ومتطلباته.

## جدول (4)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والخطأ المعياري وقيمة اختبار T لمتغير كفاءة الاداء الوظيفي

| المتغير              | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | T المحسوبة | T الجدولية | مستوى الدلالة |
|----------------------|---------------|-------------------|--------------|------------|------------|---------------|
| كفاءة الأداء الوظيفي | 118.75        | 14.10             | 90           | 19.60      | 1.99       | 0.05          |

يبين الجدول (4) أن الوسط الحسابي أعلى من الوسط الفرضي، وأن قيمة (T) المحسوبة أكبر من الجدولية، مما يدل على تمتع أفراد العينة بمستوى مرتفع من كفاءة الأداء الوظيفي.

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439





## 3-3 العلاقة بين إدارة الذات ومستوى الرضا الوظيفي

## الجدول (5) يوضح العلاقة بين إدارة الذات وكفاءة الاداء الوظيفي

| المتغيران                          | حجم العينة (ن) | معامل الارتباط (r) | مستوى الدلالة (Sig.) | الدلالة الإحصائية        |
|------------------------------------|----------------|--------------------|----------------------|--------------------------|
| إدارة الذات × كفاءة الاداء الوظيفي | 90             | 0.61               | 0.000                | دالة إحصائيًا عند (0.01) |

تشير نتائج الجدول (5) إلى وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات وكفاءة الأداء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية، إذ بلغ معامل الارتباط ( $r = 0.53$ ) عند مستوى دلالة (0.01). ويعني ذلك أنه كلما ارتفع مستوى إدارة الذات لدى المدرسين ارتفع معه مستوى كفاءتهم في الأداء الوظيفي.

ويُصنّف هذا الارتباط ضمن الارتباطات متوسطة القوة ذات الاتجاه الموجب، مما يشير إلى أن إدارة الذات تمثل متغيرًا فاعلاً في تعزيز كفاءة الأداء الوظيفي. كما أظهر معامل التحديد ( $r^2 = 0.28$ ) أن إدارة الذات تفسّر ما نسبته (28%) من التباين في كفاءة الأداء الوظيفي، في حين تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم يشملها البحث، كمدة الخبرة المهنية، وطبيعة البيئة المدرسية، ومستوى الدعم الإداري. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة عمل مدرسي التربية الرياضية، إذ إن امتلاكهم مهارات تنظيم الوقت، وضبط الانفعالات، والتخطيط المسبق للدروس، وتحفيز الذات، يسهم في رفع مستوى أدائهم للمهام التدريسية والإدارية والسلوكية داخل المدرسة، وهو ما ينعكس إيجابًا على فاعلية العملية التعليمية وتحقيق أهدافها التربوية.

## 3-4 مناقشة النتائج:

## أولاً: مناقشة نتائج مقياس إدارة الذات

أظهرت نتائج البحث أن مدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة ميسان يتمتعون بمستوى مرتفع من إدارة الذات، إذ كان الوسط الحسابي أعلى من الوسط الفرضي وبفروق دالة إحصائية. ويُعزى ذلك إلى طبيعة عمل مدرسي التربية الرياضية التي تتطلب تنظيم الوقت، وتحمل المسؤولية، وضبط الانفعالات، واتخاذ القرارات السريعة داخل البيئة المدرسية، الأمر الذي يسهم في تنمية مهارات إدارة الذات لديهم.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشار إليه Zimmerman (2000) من أن إدارة الذات تُعد من العوامل الأساسية في تحسين الأداء المهني، لكونها تمكّن الفرد من التحكم في سلوكه وتوجيه جهوده نحو تحقيق



أهدافه. كما تتوافق مع ما أكده (1997) Bandura بأن الأفراد الذين يمتلكون مستوى مرتفعاً من إدارة الذات يكونون أكثر قدرة على مواجهة الضغوط المهنية والمحافظة على كفاءتهم الوظيفية.

كما تتسجم هذه النتيجة مع دراسات عربية في المجال التربوي، والتي أشارت إلى أن امتلاك المدرسين لمهارات إدارة الذات يسهم في رفع مستوى أدائهم المهني وتحقيق التكيف الوظيفي (قطامي، 2013؛ أبو جادو، 2010).

### ثانياً: مناقشة نتائج مقياس الرضا الوظيفي

أظهرت النتائج كذلك تمتع أفراد العينة بمستوى مرتفع من كفاءة الأداء الوظيفي، إذ جاءت قيمة (T) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى دلالة (0.05).

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نموذج الأداء الوظيفي الذي قدمه John P. Campbell (1990)، والذي يرى أن الأداء الوظيفي هو نتاج تفاعل القدرة والمهارة والدافعية والسلوك المنظم. فكلما توفرت هذه العوامل لدى الفرد، انعكس ذلك إيجاباً على مستوى أدائه.

كما أكد Walter C. Borman و Stephen J. Motowidlo (1993) أن الأداء الوظيفي لا يقتصر على أداء المهام الرسمية، بل يشمل أيضاً الأداء السياقي الذي يتمثل في التعاون، وتحمل المسؤولية، ودعم بيئة العمل، وهي أبعاد ظهرت بوضوح في نتائج العينة الحالية.

ومن الناحية التربوية، فإن مدرسي التربية الرياضية غالباً ما يُكلفون بمهام إضافية مثل تنظيم البطولات والأنشطة المدرسية، الأمر الذي يسهم في رفع مستوى خبرتهم العملية ويعزز كفاءتهم المهنية.

### ثالثاً: مناقشة العلاقة بين إدارة الذات ومستوى الرضا الوظيفي

أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط إيجابية متوسطة القوة بين إدارة الذات وكفاءة الأداء الوظيفي ( $r = 0.53, p < 0.01$ )، مما يدل على أنه كلما ارتفع مستوى إدارة الذات، ارتفع معه مستوى كفاءة الأداء الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع الإطار النظري للأداء الوظيفي الذي يؤكد أن التنظيم الذاتي يعد أحد المحددات الأساسية للأداء الفعال. (Campbell, 1990) كما تدعمها نتائج الدراسات التنظيمية التي تشير إلى أن الأفراد ذوي التنظيم الذاتي المرتفع يظهرون مستويات أعلى من الإنجاز المهني.

ويفسر Albert Bandura في نظريته المعرفية الاجتماعية أن السلوك المهني يتأثر بعمليات الضبط الذاتي والإيمان بالقدرة على التحكم بالأداء، وهو ما يعزز فكرة أن إدارة الذات تمثل آلية داخلية توجه السلوك نحو تحقيق أهداف العمل.



أما من الناحية التطبيقية، فإن مدرس التربية الرياضية الذي ينظم وقته بكفاءة، ويضبط انفعالاته، ويخطط للحصة بصورة منهجية، يكون أكثر قدرة على إدارة الصف، وتحقيق أهداف المنهج، وإظهار سلوكيات مهنية إيجابية، مما ينعكس مباشرة على جودة أدائه الوظيفي.

كما أن معامل التحديد ( $r^2 = 0.28$ ) يشير إلى أن إدارة الذات تفسر (28%) من التباين في كفاءة الأداء الوظيفي، وهي نسبة ذات أهمية عملية في البحوث السلوكية، إلا أنها تشير في الوقت ذاته إلى وجود عوامل أخرى مؤثرة مثل الخبرة المهنية، والدعم الإداري، والمناخ التنظيمي.

#### 4- الاستنتاجات والتوصيات:

##### 1-4 الاستنتاجات:

في ضوء أهداف البحث، ومن خلال عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها، توصل الباحث إلى الاستنتاجات الآتية:

1. يتمتع مدرّسو التربية الرياضية في مركز محافظة ميسان بمستوى مرتفع من إدارة الذات.
2. يتمتع أفراد العينة بمستوى جيد من كفاءة الأداء الوظيفي.
3. توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات وكفاءة الأداء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية.
4. تسهم إدارة الذات بنسبة (28%) في تفسير التباين في كفاءة الأداء الوظيفي، مما يدل على أنها من المتغيرات المؤثرة في تحسين الأداء المهني.
5. يمثل التنظيم الذاتي وضبط الانفعالات وإدارة الوقت عناصر أساسية في رفع مستوى الكفاءة المهنية داخل البيئة المدرسية.

##### 2-4 التوصيات

استنادًا إلى نتائج البحث والاستنتاجات التي تم التوصل إليها، يوصي الباحث بما يأتي:

1. إدراج برامج تدريبية لتنمية مهارات إدارة الذات ضمن خطط التطوير المهني لمدرسي التربية الرياضية.
2. توعية إدارات المدارس بأهمية دعم الجوانب النفسية والسلوكية التي تعزز التنظيم الذاتي لدى المدرسين.
3. تضمين مفاهيم إدارة الذات ضمن مناهج إعداد معلمي التربية الرياضية في كليات التربية البدنية

وعلوم الرياضة. يدع في المكتبة الوطنية 2439





4. تعزيز بيئة العمل المدرسية بما يساهم في دعم الأداء السياقي والمهني للمدرسين.
5. اعتماد مقياس إدارة الذات ومقياس كفاءة الأداء الوظيفي في عمليات التقويم الدوري للكوادر التدريسية.



#### أولاً: المصادر العربية

- أبو جادو، صالح محمد (2010). علم النفس التربوي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- قطامي، يوسف محمود (2013). الدافعية والانفعال في العملية التربوية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- كنعان، نواف (2011). الإدارة التربوية وأساليب القيادة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- حسانين، محمد صبحي (2004). القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- العامري، ص. م.، & الغالب، ط. م. (2008). الإدارة والأعمال. دار وائل للنشر.
- الطائي، ح. ع. ن (2010). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي معاصر. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عبد الباقي، ص. م. (2004). إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية. الدار الجامعية.
- علي، ع. ح. (2016). إدارة الذات وأثرها في الأداء الوظيفي. مجلة العلوم التربوية. 12(3), 145-168.

#### ثانياً: المصادر الأجنبية

- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 248-287.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). Jossey-Bass.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Zimmerman, B. J. (2000). Attaining self-regulation: A social cognitive perspective. In M. Boekaerts et al. (Eds.), *Handbook of self-regulation* (pp. 13-39). Academic Press.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits with job satisfaction and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92

رقم الايداع في المكتبة الوطنية 2439

