



وزارة التّعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التّربية البدنية وعلوم الرّياضة
الدّراسات العليا - الماجستير

واقع الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ميسان

رسالة ماجستير تقدم بها الطالب
مهند عبد الحسين عبد الزهره

إلى مجلس كلية التّربية البدنية وعلوم الرّياضة - جامعة ميسان وهي جزء من
متطلبات نيل درجة الماجستير في التّربية البدنية وعلوم الرّياضة

بإشراف
أ.م. د ميثم جبار مطر

2024 م

1446 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَلَا تَقُولَنَّ لِشَيْءٍ إِنِّي فَاعِلٌ ذَٰلِكَ غَدًا ۚ إِلَّا أَنْ
يَشَاءَ اللَّهُ ۚ وَادْكُرْ رَبَّكَ إِذَا نَسِيتَ وَقُلْ عَسَى أَنْ
يَهْدِيَنِّي رَبِّي لِأَقْرَبَ مِنْ هَٰذَا رَشْدًا﴾

صَدَقَ اللَّهُ الْعَلِيُّ الْعَظِيمُ

سورة الكهف / 24,23

إقرار المشرف

أشهدُ أن إعداد هذه الرسالة الموسومة ((واقع الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ميسان)) التي قدمها طالب الماجستير (مهند عبد الحسين) ، قد جرت بإشرافي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان، وهي جزءٌ من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة .

التوقيع :

المشرف

أ. م. د ميثم جبار مطر

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان

التاريخ : / / 2024

بناءً على التعليمات والتوصيات المتوافرة نرشح هذه الرسالة للمناقشة.

التوقيع :

أ. د رحيم حلو

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان

التاريخ : / / 2024

إقرار المقوم اللغوي

أشهدُ أنني قرأت هذه الرسالة الموسومة ((واقع الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ميسان))، والمقدمة من الطالب (مهند عبد الحسين) قد تمت مراجعتها من الناحية اللغوية تحت اشرافي واصبحت بأسلوب علمي سليم خال من الاخطاء والتعابير اللغوية غير الصحيحة، ولأجله وقعت.

التوقيع:

الاسم: أ.م. د محمد مهدي حسين

الكلية : جامعة ميسان / كلية التربية

التاريخ : / / 2024

إقرار المقوم الاحصائي

أشهدُ أنني قرأت هذه الرسالة الموسومة ((واقع الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ميسان))، والمقدمة من الطالب (مهند عبد الحسين) قد تمت معالجتها من الناحية الاحصائية لذا اؤيد سلامة العمل والمعايير الاحصائية وكفايتها للمناقشة لاستيفائها متطلبات هذا الجانب كافة.

التوقيع:

الاسم: أ.م. د حيدر صباح طعمة

الكلية : جامعة ميسان / كلية الادارة والاقتصاد

التاريخ : / / 2024

إقرار لجنة المناقشة والتقييم

نشهدُ أننا أعضاء لجنة المناقشة والتقييم ، قد اطلعنا على الرسالة الموسومة
(واقع الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ميسان))
وقد ناقشنا الطالب (مهند عبد الحسين عبد الزهرة) في محتوياتها وفيما له علاقة بها
ونؤيد بأنها جديرة بالقبول للحصول على درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم
الرياضة.

التوقيع:	التوقيع:
الاسم: أ.م.د. جاسم علي محمد (عضواً)	الاسم: أ.م.د. ميثم جبار مطر (عضواً - مشرفاً)
التوقيع:	التوقيع:
الاسم: أ.د. حسن عالي مهاري (رئيساً)	الاسم: أ.م.د. ثامر حماد رجه (عضواً)

صادق عليها مجلس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان في جلسته
المرقمة () ، والمنعقدة بتاريخ / / 2024م

التوقيع :

أ.د. ماجد عزيز لفتة
عميد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان

الإهداء

إلى ... مَنْ مَلَأَ الدُّنْيَا بِالنِّعَمِ الَّتِي لَا تُحْصَى
... اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ

إلى شمعة دربي وجنتي في الأرض صاحبة القلب الكبير والدتي
الغالية ... حبا وطاعة وبرا... أطال الله في عمرها ...
إلى روح أبي . حبا واحتراما وإكراما له
(رحمه الله وجعله مثواه الجنة)

إلى رفيقة دربي زوجتي العزيزة .. عرفانا وامتنانا ..
إلى مهجة قلبي وقرة عيني أبنائي الأعزاء
هاجر ورضا وتقي ..
إلى خير عون وسند لي في الحياة إخوتي وخواتي الأحباء ..
إلى كل من ساهم في انجاز هذا العمل اهدي ثمرة هذا العمل ..

ربما

مهذب حبيب الحسين

شكر و عرفان

إيماناً بقوله تعالى "ومن شكر فإنما يشكر لنفسه" (النمل:40).ومن قوله صل الله عليه وسلم " من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل "

الحمد لله قبل الإنشاء والإحياء والأخر بعد فناء الأشياء ، العلي الذي لا ينسى من ذكره ولا ينقص من شكره ولا يخيب من دعاه ولا يقطع من رجاءه ، احمده واشكره على ما أعانني ويسر لي العسير ، والصلاة والسلام على نبينا محمد صل الله عليه واله وسلم وعلى أهل بيته الطيبين الطاهرين .
فأنني بعد انجاز رسالتي هذه لا يسعني إلا إن أتقدم بخالص اعتزازي وعرفاني إلى عميد الكلية الأستاذ الدكتور (أ.د ماجد عزيز لفته) والأستاذ الدكتور (أ.د رحيم حلو علي) معاون العميد للشؤون العلمية ومعاون العميد للشؤون الادارية الاستاذ الدكتور (أ.د احمد حنون خنجر) وقسم الدراسات العليا لدعمهم الأبوي في تذليل الصعاب إمام طلبة الدراسات العليا.

والشكر الجزيل والامتنان الكبير الى الأستاذ المساعد الدكتور ، (أ.م. د ميثم جبار مطر) المشرف على الرسالة لما قدمه من جهود استثنائية متمثلة بالتوجيهات والملاحظات التي أسهمت بشكل فاعل في تذليل المصاعب التي مرت فيها كتابة الرسالة وتقويمها وإظهارها على ما هي عليه الآن ، اسأل الله تعالى إن يوفقه خدمة لمسيرة البحث العلمي في بلدنا العزيز .

وشكري وامتناني الوافي إلى السادة الأفاضل المقوم اللغوي والمقومين العلميين على جهودهم الكريمة ،كما أتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى السيد رئيس اللجنة وأعضاءها المناقشين المحترمين على تفضلهم قبول مناقشة الرسالة واغتنامها بملاحظاتهم العلمية القيمة وأرائهم السديدة فجزائهم الله عني خير الجزاء ، ويدعوني واجب الوفاء والعرفان أن أتقدم بالشكر والامتنان لأساتذتي الاكارم طوال مدة الدراسة واسأل الله أن يسدد خطاهم ويمد في عمرهم.

كما أتقدم بوافر الشكر والامتنان إلى لجنة إقرار عنوان الرسالة متمنيا لهم دوام الموفقية وأقدم شكري إلى الأساتذة الخبراء والمحكمين اللذين قوموا استمارة الاستبانة لما أبدوه من ملاحظات قيمة أغنت وطورت محتواها .

كما أتقدم بوافر الشكر والتقدير إلى مدراء المدارس ومدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ميسان لما قدموه من تعاون مخلص وجاد ومثمر من خلال إجاباتهم على استبيانات البحث فلهم مني كل الاعتراز والتقدير

والى أخي القريب من القلب (حكيم عزيز غياض) الذي ساندني ودعمني طول مدة الدراسة أسأل
الله يمن عليه بالصحة والعافية.

للإخوة معنى ينبض به قلبي ويشغف به فؤادي تجاه زملاء الدراسة لهم مني خالص المودة
والاعتزاز ،ولكل من اهتم لأمرني وسال عن أحوالي ولم يذكره قلبي ولكن له ذكر في قلبي من
الأهل والأصدقاء والأحبة والزملاء أقدم خالص شكري وامتناني للجميع وأسأل من الله الرضا وقبول
خالص الأعمال .

مستخلص الرسالة

واقع الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ميسان

الباحث

مهند عبد الحسين

2024م

المشرف

أ.م. د ميثم جبار مطر

1446هـ

هدفت الدراسة وهي واقع الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ميسان ، الى تفعيل متغير الأداء الريادي في المؤسسة المبحوثة لمعرفة بعض الممارسات والنشاطات الريادية المهمة وتطويرها في العمل الإداري وذلك لرسم وإيضاح الصورة المستقبلية التي ستصبح عليها تلك المؤسسات المستهدفة لهذه الدراسة.

وإما مشكلة البحث فقد تمثلت بالسؤالين التاليين:

- هل يوجد انعكاس لأبعاد الأداء الريادي في المؤسسات المبحوثة.
- هل يمتلكون مدرسي التربية الرياضية في تربية محافظة ميسان درجة معينة من واقع الأداء الريادي.

وعليه سوف يقوم الباحث ببناء مقياس الأداء الريادي لمعرفة واقعه عند مدرسي التربية الرياضية في تربية محافظة ميسان .

أما أهداف البحث فكانت بناء مقياس للأداء الريادي وكذلك التعرف على درجة الأداء الريادي لدى مدرسي التربية الرياضية والتعرف على واقع الأداء الريادي .

أما الفصل الثاني فقد اشتمل على الجانب النظري وتم فيه أيضا التطرق إلى اهم الدراسات السابقة التي تتشابه في بعض من جوانبها مع الدراسة الحالية .

و أما بخصوص الفصل الثالث منهج البحث وإجراءاته الميدانية

حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي ذا الأسلوب المسحي لملائمة لطبيعة المشكلة وتم تحديد مجتمع البحث وهم مدرسي التربية الرياضية في تربية محافظة ميسان وكان عددهم (293) مدرسا.

أما عينة البحث فقد اختيرت بطريقة العمدية من مدرسي التربية الرياضية في تربية محافظة ميسان وعددهم (293) مدرسا الذين مثلوا جميع مجتمع البحث وهي تمثل (100%) وكان التوزيع ، لعينة البناء بواقع (180) مدرسا، ولعينة التطبيق بواقع (100) مدرسا، إما للتجربة الاستطلاعية بواقع (13) مدرسا، كما مبين التفاصيل في جدول رقم (2) في الفصل الثالث.

أما في الفصل الرابع تم اختيار محك الدراسة، وتم عرض وتحليل ومناقشة النتائج، وعلى ضوء البيانات الإحصائية . وتم التوصل الى اهم الاستنتاجات التالية:

1- تم التوصل إلى بناء وتطبيق مقياس الأداء الريادي على مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ميسان .

2- إن مقياس واقع الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية المقنن يصلح لما اعد لأجله في القياس ، ويتمتع بشروط قبول ادوات القياس .

بينما كانت اهم التوصيات

1- ضرورة تبني مديريات التربية مقياس الدراسة واعتمادها كمنهج منظم يتم في اطار تنظيم عمل واداء مدرسي التربية الرياضية .

2- إن مقياس الأداء الريادي في درس التربية الرياضية يصلح لما اعد لأجله ، اذا يتمتع بشروط قبول ادوات القياس ومن الممكن لمشرفوا الاختصاص التقويم بواسطته .

ثبت المحتويات

الصفحة	الموضوع	رقم المبحث
1	العنوان	
2	الآية	
3	إقرار المشرف	
4	إقرار المقوم اللغوي	
5	إقرار لجنة المناقشة والتقييم	
6	الإهداء	
8-7	الشكر و العرفان	7
10-9	مستخلص الرسالة باللغة العربية	8
15-11	ثبت المحتويات	9
17-16	ثبت الجداول	10
18	ثبت الإشكال	11
19	ثبت الملاحق	12
الفصل الأول		
21	التعريف بالبحث	1
22-21	مقدمة البحث وأهميته	1-1
23-22	مشكلة البحث	2-1
23	أهداف البحث	3-1
24	مجالات البحث	4-1
24	المجال البشري	1-4-1
24	المجال الزماني	2-4-1
24	المجال المكاني	3-4-1
24	تعريف المصطلحات	5-1

الصفحة	الموضوع	رقم المبحث
الفصل الثاني		
27	الدراسات النظرية والدراسات السابقة	2
27	الدراسات النظرية	1-2
29-27	الأداء الريادي	1-1-2
31-29	مفهوم الأداء الريادي	1-1-1-2
32	خصائص الأداء الريادي	2-1-1-2
34-32	أهمية الأداء الريادي	3-1-1-2
35-34	خصائص المدرس الريادي	4-1-1-2
36	دور الريادة في التعليم	5-1-1-2
39-36	العوامل المؤثرة على الأداء الريادي	6-1-1-2
39	أهداف الأداء الريادي	7-1-1-2
41-40	مقارنة بين الأداء الريادي والأداء التقليدي	8-1-1-2
47-42	ابعاد الأداء الريادي	9-1-1-2
48	التربية البدنية وعلوم الرياضة	10-1-1-2
50-49	مدرس التربية الرياضية	2-1-2
51	الخصائص والصفات التي يجب ان يتميز بها المدرس	2-2-1-2
54-52	صفات مدرس التربية الرياضية الناجح	3-2-1-2
54	مهارات مدرس التربية الرياضية	4-2-1-2
55	دور مدرس التربية الرياضية في تربية واعداد الطالب	5-2-1-2
57-55	خصائص مهارات التدريس العامة والتربية الرياضية	6-2-1-2
57	الدراسات السابقة	2-2
58-57	دراسة (زيد منذر رزوقي 2023)	1-2-2
59-58	دراسة (سعد حمزة حبيب المحمد 2016)	2-2-2
60-59	مناقشة الدراسات السابقة	3-2-2

الصفحة	الموضوع	رقم المبحث
الفصل الثالث		
63	منهج البحث واجراءاته الميدانية	3
63	منهج البحث	1-3
64-63	مجتمع وعينة البحث	2-3
64	عينة البحث	2-2-3
64	عينة البحث الاستطلاعية	1-2-2-3
64	عينة البناء	2-2-2-3
64	عينة تطبيق البحث	3-2-2-3
66	وسائل والأدوات والاجهزة المستخدمة في البحث	3-3
66	وسائل جمع المعلومات والاجهزة المستخدمة	1-3-3
68-67	الأدوات المستخدمة في البحث	2-3-3
68	الإجراءات الميدانية للبحث	4-3
68	إجراءات بناء مقياس الاداء الريادي	1-4-3
68	تحديد متغير الدراسة	1-1-4-3
68	تحديد هدف المقياس	2-1-4-3
69	تحديد صلاحية مجالات مقياس الأداء الريادي	3-1-4-3
71	تحديد صلاحية فقرات المقياس وتعليماته وبدائله ومفتاح تصحيحه	4-1-4-3
77	إعداد تعليمات المقياس	5-1-4-3
78	احتساب أوزان البدائل	6-1-4-3
79	التجربة الاستطلاعية	7-1-4-3
80	عينة التحليل الاحصائي (عينة البناء)	8-1-4-3
80	المعاملات العلمية	9-1-4-3
96-81	صدق المقياس	1-9-1-4-3
97-96	ثبات المقياس	2-9-1-4-3
99	الوصف النهائي للمقياس	2-4-3
100	الوسائل الإحصائية	5-3

الصفحة	الموضوع	رقم المبحث
الفصل الرابع		
102	عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها	4
102	اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف- سمرنوف ((1- Samplek-s)) لمقياس مستوى التفكير الاستراتيجي	1-4
103	المحك المعتمد في البحث	2-4
105-104	عرض نتائج مقياس الأداء الريادي ككل ومناقشته	3-4
111-105	عرض مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى والترتيب لمقياس الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية لدى عينة التطبيق	4-4
114-111	عرض نتائج مقياس الأداء الريادي لمجال (الاستباقية) ومناقشته	1-4-4
118-115	عرض نتائج مقياس الأداء الريادي لمجال (المخاطرة) ومناقشته	2-4-4
122-119	عرض نتائج مقياس الأداء الريادي لمجال (الابداع) ومناقشته	3-4-4
126-122	عرض نتائج مقياس الأداء الريادي لمجال (الرؤية المستقبلية) ومناقشته	4-4-4
130-126	عرض نتائج مقياس الأداء الريادي لمجال (روح المبادرة) ومناقشته	5-4-4
134-130	عرض نتائج مقياس الأداء الريادي لمجال (التفوق) ومناقشته	6-4-4
الفصل الخامس		
135	الاستنتاجات والتوصيات	5
136	الاستنتاجات	1-5
137-136	التوصيات	2-5

الصفحة	الموضوع	رقم المبحث
المصادر		
138	المراجع	
145-139	المصادر العربية	
149-145	المصادر الأجنبية	
	الملاحق	
175-151	الملاحق	
A	العنوان باللغة الإنجليزية	
B-C	مستخلص الرسالة باللغة الانجليزية	

ثبت الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
41	يبين الفرق بين الأداء الريادي والأداء التقليدي	1
65	يبين توزيع العينة والنسبة المئوية لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ميسان	2
70	يبين مربع كاي لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات المقياس	3
77-72	يبين (مربع كاي) على كل فقرة من مقياس الأداء الريادي	4
78	يبين بدائل مقياس الأداء الريادي وأوزانها	5
90-83	يبين نتائج القدرة التمييزية ل فقرات مقياس الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية	6
92	يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان المجالات والدرجة الكلية للمقياس	7
95-93	يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال ، وبين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الأداء الريادي	8
98	يبين عدد الفقرات الأولية وعدد الفقرات المحذوفة في عملية التحليل الاحصائي لمقياس الأداء الريادي	9
99	يبين الوصف النهائي لمقياس الأداء الريادي	10
103-102	يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمقياس البحث (الأداء الريادي)	11
104	يبين المحك المعتمد في أداة البحث مقياس (واقع الأداء الريادي لدى مدرسي التربية الرياضية في تربية محافظة ميسان)	12
104	يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي للمقياس	13
106-105	يبين مجموع الاستجابات والوسط المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لمقياس الاداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية	14

111	يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمجال (الاستباقية)	15
113-112	يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى والترتيب لكل فقرة في مجال الاستباقية	16
115	يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمجال (المخاطرة)	17
116	يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى والترتيب لكل فقرة في مجال المخاطرة	18
119	يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمجال (الابداع)	19
120	يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى والترتيب لكل فقرة في مجال الابداع	20
123	يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمجال (الرؤية المستقبلية)	21
125-124	يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى والترتيب لكل فقرة في مجال الرؤية المستقبلية	22
127	يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمجال (روح المبادرة)	23
129-128	يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى والترتيب لكل فقرة في مجال روح المبادرة	24
131	يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمجال (التفوق)	25
132	يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى والترتيب لكل فقرة في التفوق	26

ثبت الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
38	العوامل المؤثرة في الأداء الريادي	1
105	يوضح نتائج الوسط الفرضي والحسابي في مقياس الأداء الريادي لدى عينة البحث	2
112	يوضح نتائج الوسط الفرضي والحسابي في مجال الاستباقية لدى عينة البحث	3
115	يوضح نتائج الوسط الفرضي والحسابي في مجال المخاطرة لدى عينة البحث	4
119	يوضح نتائج الوسط الفرضي والحسابي في مجال الابداع لدى عينة البحث	5
123	يوضح نتائج الوسط الفرضي والحسابي في مجال الرؤية المستقبلية لدى عينة البحث	6
127	يوضح نتائج الوسط الفرضي والحسابي في مجال روح المبادرة لدى عينة البحث	7
131	يوضح نتائج الوسط الفرضي والحسابي في مجال التفوق لدى عينة البحث	8

ثبت الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
150	كتاب تسهيل مهمة	1
151	قائمة السادة الخبراء والمختصون الذين تم مقابلتهم	2
152	يبين فريق العمل المساعد	3
155-153	استبانة استطلاع رأى الخبراء حول صلاحية مجالات مقياس الاداء الريادي و التعريف الكل مجال	4
157-156	قائمة السادة الخبراء الذي تم توزيع الاستبيان عليهم	5
166-158	أراء الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الاداء الريادي	6
168-167	قائمة السادة الخبراء الذي تم توزيع الاستبيان عليهم لتحديد فقرات المقياس	7
174-169	مقياس الاداء الريادي بصورته النهائية الصيغة النهائية للمقياس	8
182-175	يبين صورة توزيع استبانة المقياس على افراد عينة البحث	9
185-183	الملخص	10

الفصل الأول

1- التعريف البحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته

2-1 مشكلة البحث

3-1 أهداف البحث

4-1 فروض البحث

5-1 مجالات البحث

1-5-1 المجال البشري

2-5-1 المجال الزماني

3-5-1 المجال المكاني

6-1 تعريف المصطلحات

1- التعريف بالبحث

1.1 مقدمة البحث وأهميته :-

تسعى الإدارة الحديثة الى احداث تغييرات في اداء المدرسين من اجل تطوير وتنمية مهاراتهم وقدراتهم في العمل فضلا عما يمتلكونه من مهارات ، او تحسين اساليب وطرق تفكيرهم ، لمهارات لم يكونوا قادرين على ادائها من قبل من اجل الارتقاء بمستوى ادائهم بإكسابهم ميولا وتقديرات واتجاهات ادارية حديثة ، اذ تنحصر مسؤولية الإدارة بتنظيم النشاط واعطاء قيمة لأداء المدرسين وتقويم الانشطة في ضوء ما تم انجازه في محاولة السعي الى تحسين وتطوير اداء المؤسسات بغية تحقيق اهدافها المرسومة.

فما يشهده العالم من تغييرات سريعة في مجال الإدارة الرياضية من حيث المفاهيم والاساليب وطرق حديثة دفعت عجلة العمل الرياضي نحو تحقيق الاهداف المنشودة لتنسجم مع ما يلبي حاجة المجتمع مع بقاء اداء المؤسسات الرياضية والتربوية في الصدارة .

فما يمثله العنصر البشري من قدرة على التطوير والابتكار والنهوض بواقعة الحالي ، إلا أن هنالك اختلاف بين مدرس واخر وذلك تبعا لما يمتلكه من قدرات ومهارات وامكانيات ومستوياته الادائية والفكرية ، وغيرها من العوامل التي يمكن ان تخلق نوع التميز ما بين المدرسين الذين يترجمون ذلك من خلال ادائهم وهو ما يمكن ان نسميه بالأداء الريادي .

إذ أن مجال التربية الرياضية من أهم المجالات التعليمية التي تسهم في بناء وتطوير الشباب وتنمية مواهبهم الرياضية ، ولتحقيق اهداف التربية الرياضية وتحفيز المدرسين على تحقيق النجاح والابتكار في هذا المجال ، يمكن استخدام الأداء الريادي كأداة فعالة يتم من خلالها اصال درس التربية الرياضية الى التفوق والتميز،

فما يمثله الأداء بصورة عامة الأداء الريادي بشكل خاص من مكانة مهمة داخل أي مؤسسة سواء كانت رياضية او تربوية كونه يمثل المخرج النهائي لما تقوم به ومحصلة جميع الانشطة والفعاليات التي يقوم بها مدرس التربية الرياضية على مستوى الفرد والمدرسة ، فالأداء الريادي ينعكس اثره على استقرار المؤسسة التربوية مما يدفع بها نحو التقدم ونحو المنافسة مع المؤسسات الاخرى ، ومن خلال هذا كله جاء الاهتمام ابتداء بتطوير أداء المؤسسات التربوية بصورة عامة والمدارس بصورة خاصة وذلك بالتركيز على الأداء الريادي لما له من اهمية قصوى في تحقيق الميزة التنافسية والارتقاء بأداء مدرسي التربية الرياضية الى مستوى اعلى حتى من المستوى القياسي المطلوب .

ومن هنا جاءت أهمية البحث حيث اصبح تحقيق الأداء الريادي ممارسة يتبناها الكثير ، لما لها من انعكاسات ايجابية على درس التربية الرياضية واطهار مستوى واقع الأداء الريادي لدى مدرسي التربية الرياضية وكذلك محاولة لتشخيص واقع ابعاد الأداء الريادي لديهم .

1 - 2 مشكلة البحث :-

يعد الاداء الريادي الحجر الاساس الذي تضعه المؤسسات الرياضية والتربوية للتفوق والتنافس ، ولقد ازداد الاهتمام بموضوع الريادية في الآونة الاخيرة واصبحت مفردة الريادة من المصطلحات التنظيمية مثل القيادة الريادية ، المؤسسات الريادية ، الاستراتيجيات الريادية ، الاداء الريادي وغيرها ، وبسبب تناول كل هذه المصطلحات في الابحاث العلمية ارتأى الباحث الخوض في غمارها ، لما يمتلكه مدرس التربية الرياضية من مقومات النجاح والقدرة على الأبتكار والابداع والقيادة والثقة بالنفس وتحمل المسؤولية ، لذا فقد صيغت مشكلة الدراسة حول واقع الأداء الريادي وامكانية اعتماده كمفهوم في توظيف القدرات

الإدارية للموارد البشرية ، ومعرفة مدى تطبيق الأداء الريادي لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة ميسان .

فقد تناول الباحث من خلال بناء مقياس الأداء الريادي والذي ستم بواسطته دراسة واقع هذا النمط من الأداء لدى مدرسي التربية الرياضية ، وكذلك رسم وإيضاح الصورة المستقبلية التي ستصبح عليها تلك المؤسسات التربوية المستهدفة في هذه الدراسة ، وتشخيص وتحديد مكامن الخلل والحالات السلبية ووضع الحلول المناسبة .

ولكون الباحث متخصص بالمجال التربوي والرياضي فقد لاحظ من الضروري استخدام الأداء الريادي في المؤسسة التربوية والابتعاد عن المفاهيم والافكار الروتينية والتقليدية السائدة ، وامكانية الارتقاء بمستوى حل المشكلات التي تواجه مدرسي التربية الرياضية ، وتلخصت مشكلة البحث في التساؤلات التالية :

1- هل يمتلكون مدرسي التربية الرياضية في تربية محافظة ميسان درجة معينة من الأداء الريادي.

2- هل يوجد انعكاس لأبعاد الأداء الريادي في المؤسسة المبحوثة .

1-3: اهداف البحث

- 1- بناء مقياس الاداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ميسان .
- 2- التعرف على درجة مستوى الأداء الريادي لدى مدرسي التربية الرياضية في محافظة ميسان.
- 3- التعرف على واقع الأداء الريادي لدى مدرسي التربية الرياضية في تربية محافظة ميسان.

1-4 مجالات البحث :

1-4-1 المجال البشري : مدرسي التربية الرياضية في تربية محافظة ميسان

1-4-2 المجال الزمني : من 2023/10/15 لغاية 2024/5/2

1-4-3 المجال المكاني : مدارس تربية محافظة ميسان

1-5 تعريف المصطلحات :-

1-5-1 الأداء الريادي⁽¹⁾ :-

الأداء الريادي :

وهو قدرة الفرد (العامل) على انجاز المهام الموكلة اليه وفق مخرجات تتناسب مع ما تتطلع اليه المنظمة من معطيات ذات جودة الاداء وكفاءة التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة فضلا عن الاتصال الفعال والتفاعل مع باقي اعضاء المنظمة وقبول مهام جديدة والابداع والالتزام بالنواحي الادارية في العمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية .

(1) وروية ، محمد ، 2001، ادارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية ، ط1 ، دار الجامعة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ص 222.

الفصل الثاني

2- الدراسات النظرية و الدراسات السابقة

1-2 الدراسات النظرية

1-1-2 الأداء الريادي

1-1-1-2 مفهوم الأداء الريادي

2-1-1-2 خصائص الأداء الريادي

3-1-1-2 أهمية الأداء الريادي

4-1-1-2 خصائص المدرس الريادي

5-1-1-2 دور الريادة في التعليم

6-1-1-2 العوامل المؤثرة على الأداء الريادي

7-1-1-2 أهداف الأداء الريادي الرياضي

8-1-1-2 مقارنة بين الأداء الريادي والأداء التقليدي

9-1-1-2 إبعاد الأداء الريادي الرياضي :

2-1-2 التربية البدنية و علوم الرياضة

1-2-1-2 مدرس التربية الرياضية

2-2-1-2 الخصائص و الصفات التي يجب إن يتميز بها المدرس

3-2-1-2 صفات المدرس التربية الرياضية الناجح

4-2-1-2 مهارات مدرس التربية الرياضية

5-2-1-2 دور مدرس التربية الرياضية في التربية و إعداد الطالب

6-2-1-2 خصائص مهارات التدريس العامة والتربية الرياضية .

2-2 الدراسات السابقة .

1-2-2 دراسة زيد منذر رزوقي (2023) .

2-2-2 دراسة سعد حمزة حبيب المحمد (2016) .

3-2-2 مناقشة أوجه التشابه و الاختلاف مع الدراسات السابقة و مدى

الاستفادة منها .

2- الدراسات النظرية و الدراسات السابقة

1-2 الدراسات النظرية

1-1-2 الأداء الريادي

يشير المعنى اللغوي للفعل أدى " إلى معنى مشى مشياً ليس بالسرير ولا بالبطيء، وأدى الشيء قام به، وأدى الشهادة أدلى بها، وأدى إليه الشيء أوصله إليه،⁽¹⁾ والأداء يقابل اللفظة اللاتينية performare التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما، والتي اشتقت منها اللفظة الإنجليزية performance والتي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه.⁽²⁾

وترجع جذور هذا المصطلح الريادة (Entrepreneurship) إلى منتصف القرن الثامن عشر في فرنسا والذي ارتبط بمفهوم الريادة ، إذ يقصد بالكلمة الفرنسية (Entrepreneur) هو ذلك الفرد الذي يتولى مشروع أو نشاط مهم⁽³⁾، ولقد زاد الاهتمام بمفهوم الريادة في الوقت الحاضر حيث استحوذت على كتابات العديد من المفكرين والباحثين ،وقد زاد الاهتمام بمفهوم الريادة الشخصية في الوقت الحالي كونه يعد أحد أهم أسباب النمو في المجتمعات من وجهة نظر الكتاب والباحثين⁽⁴⁾ والريادة هي البحث عن أفكار تهدف إلى إنشاء خدمات جديدة غير موجودة بشكل مسبق ،أو التعديل بطريقة مبتكرة على شيء ما موجود ، مع الاستعداد لأخذ المخاطر المدروسة

(1) فابيز عبد الرحمن ، ط1 ، التعليم التنظيمي و أثره في تحسين الأداء الوظيفي ، دار جليس الزمان للنشر و التوزيع . عمان ، 2010 ، ص42 .

(2) مزهودة ،عبد الملوك (2001)الأداء بين الكفاءة والفعالية، مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنساني ،جامعة محمد خيضر بسكرة العدد(1)ص86.

(3) Jyotsna Sethi,"Less-1:Entrepreneur & Entrepreneurship", (2005),p5 .

(4) زكر، ربيع علي (2012). دور ثقافة المعلومات والاتصالات في تعزيز الريادة الشخصية :دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء المنظمات الصناعية في محافظة نينوى .مجلة تنمية الرافدين ،108(34)كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة الموصل،2012،ص91.

والمحسوبة لهذا العمل⁽¹⁾ وفي السنوات الأخيرة ازداد الاهتمام بموضوع الأداء الريادي للمنظمات وذلك لعدة أسباب أهمها التطور التكنولوجي والعولمة والخصخصة والبيئة المضطربة للمنظمات سواء على المستوى المحلي أو العالمي وان الأداء الريادي له تأثير بارز في نمو المنظمات وتوسعها ويعد الأداء الريادي من المواضيع الضرورية ولا سيما في البيئات المتغيرة المتسارعة، لذلك ازداد الاهتمام بوصفة احد الخيارات التي تلجأ إليها المؤسسات وملائمة التغيرات التي تحدث⁽²⁾ وفي ظل التطور الهائل ازداد التفكير بالأداء الريادي في المنظمات في مختلف أنحاء العالم نظرا لما يحقق من تنمية اقتصادية واجتماعية وخلق فرص عمل وخلق أجيال من المبدعين والمبتكرين لذلك بدا الاتجاه نحو الأداء الريادي يزداد شيئا فشيئا لما له من تأثير في عملية التنمية المستدامة والخطط والإجراءات والبرامج التعليمية التي تسهم في دعم المؤسسات ويعمل على تحقيق أهدافها.⁽³⁾

وان المؤسسة الريادية لابد إن يتوافر فيها ثلاثة عناصر أساسية وهي :

- الأفراد الرياديين الذي لا يكون هنالك إبداع من دونهم .
- البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، الثقة، المثالية، الإبداع، التحوط للفشل .
- البعد البيئي المرتبط بالتنوع .

وبناء على ما تقدم ، يمكن تحديد الجوانب الرئيسية في الريادة كما يلي :

- هي عملية إنشاء شيء جديد ذي قيمة

-
- (1) غدير فؤاد احمد ، (2017) اثر الريادة الاستراتيجية على الأداء المالي للشركات الصناعية في الأردن رسالة ماجستير ،كلية الاقتصاد والعلوم جامعة اليرموك ،الأردن .ص 11.
- (2) علي ، إسرار عبد الزهرة ،"الأداء الريادي للمنظمة على وفق الإدارة الخضراء للموارد البشرية - بحث ميداني في شركة الحفر العراقية "،رسالة ماجستير ،كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة بغداد .(2017).ص61.
- (3) الرميدي ،بسام سمير ،تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب - استراتيجية مقترحة للتحسين" ، جامعة مدينة السادات ،مصر مجلة اقتصاديات المال والإعمال ،العدد (6). (2018).ص373.

- تخصيص الوقت والجهد

- تحمل المخاطر المختلفة الناجمة عن المخاطر

- الحصول على العوائد الناجمة عن المخاطرة

وأخيراً يمكن القول بان الريادة هي بناء وابتكار شيء ذا قيمة من لاشي والاستمرارية في اغتنام الفرص بناء على الموارد والالتزام بالرؤيا وكذلك الأخذ بالاعتبار عنصر المخاطرة⁽¹⁾.

1-1-1-2 مفهوم الأداء الريادي

إن مسعى البحث في موضوع الأداء الريادي يمثل محاولة لفهم قدرة المؤسسة في تحقيق النجاح واستدامة ميزتها التنافسية عن طريق الاستجابة لتغيرات بيئية معينة ، على الرغم من إن مصطلح الريادة (Entrepreneurship) قد استخدم لأكثر من 200 عام، إلا انه لا يزال هنالك اختلاف كبير حول ما يعنيه المصطلح في الواقع⁽²⁾. لذلك يمكن القول بشكل عام بان الريادة هي العملية التي عن طريقها تكشف وتقيم وتستغل الفرص الخاصة أو الخدمات الجديدة⁽³⁾. لذا فقد تلجا المؤسسات إلى البحث عن أساليب حديثة ومعاصرة بما تتسجم مع التطورات الحاصلة في البيئة الخارجية، فضلاً عن مواكبة المفاهيم الإدارية الحديثة والتوجه نحو إشباع الحاجات بشكل مستمر وتحقيق التنافس والتفرد عن غيرها من المنظمات توجب على العمل على رفع مستوى أدائها للوصول للأداء الريادي⁽⁴⁾.

(1) بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1، الأردن، 2008، ص19.
(2) Brizek , M. G. (2003). "An Empirical Investigation of Corporate Entrepreneurship" Inten Within The Casual Dining Restaurant Segment (Doctoral Dissertation Virginia Tech)p25.

(3)Shane , S., Locke, E. A., & Colins, C. J. (2003) . "Entrepreneurial Motivation". Human Resource Management Review, 13(2), p263

(4) .Iakovleva, T. (2002). "Theorizing On Entrepreneurial Performance". In In 1ère Conférence Européenne D'été, Valence, France ,P2.

فقد عرف (Covin et) الأداء الريادي بأنه مجموعة من الممارسات الإدارية القائمة على الفرص هدفها تحقيق مخرجات مرغوبة على مستوى المؤسسة ، وانتقاء التفصيلات الإدارية ونشر معتقدات وسلوكيات ريادية تساعد في نجاح المؤسسة ، فضلا عن كونه احد المجالات المهمة والواحدة في عمل المؤسسات فهو يساعد على تطوير التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والنواة الأولى في بناء المؤسسات وتحقيق توجهاتها وأهدافها على المدى الطويل⁽¹⁾ في حين أشار (Landstrom) إلى الأداء الريادي هو الأداء المرتبط بالحدثة والابتكار الذي يؤدي إلى اتخاذ إجراءات ريادية في تحقيق رضاهم بدلا من التركيز على سلوك منافستهم⁽²⁾ لذا قد نرى فكرة الأداء الريادي تتجسد بوصفة احد الخيارات التي تلجا إليها المؤسسة للتكيف والتلاؤم مع متطلبات المنافسة والتغيير⁽³⁾ وانتقل المفهوم للتركيز على الرياديين الذين لديهم حافز كبير لتحقيق الإنجاز وهم أكثر قدرة على مواجهة التحديات وإدارة جميع الموارد التي تقدم المساعدة وتعزز قدراتهم في الإنجاز من خلال السعي والمنافسة لتحسين الأداء ، فهم وضعوا أهدافاً عالية المستوى وبذلوا كل جهدهم لتحقيق خطط استراتيجية إدارة المؤسسة التعليمية وتبني نهج التغيير لتحقيق أفضل أداء⁽⁴⁾

(1) Covin, J. G., Green, K. M., & Slevin, D. P. (2006). "**Strategic Process Effects On The Entrepreneurial Orientation–Sales Growth Rate Relationship**". Entrepreneurship Theory And Practice, 30(1), p57.

(2) Landström, H. & Crijns, Hans & Laveren, Eddy & Smallbone, David. (2008) . "**Entrepreneurship, Sustainable Growth And Performance: Frontiers In European Entrepreneurship Research**" Edward Elgar, UK.p109

(3) Hitt, M. A., Ireland, R. D., Camp, S. M., & Sexton, D. L. (2002). "**Strategic Entrepreneurship: Integrating Entrepreneurial And Strategic Management Perspectives**". Strategic Entrepreneurship: Creating A New Mindset, 1, 16p2.

(4) Van Vuuren, J., & Botha, M. (2010). "The Practical Application Of An Entrepreneurial Performance Training Model In South Africa". Journal Of Small Business And Enterprise Development.p4.

ويرى (Brush) إن اغتنام الفرص هو أهم عنصر في الأداء الريادي⁽¹⁾ . وأشار إليه (Braining) بأنه مجموعة معقدة من الهياكل المترابطة مثل إدارة التغيير والابتكار، والاضطرابات التكنولوجية والبيئية ، والتطوير⁽²⁾ .

كما عرف (Santarelli&Tran) الأداء الريادي بأنه الوسيلة التي تمكن المؤسسة من اتخاذ القرارات التي تدعم الإبداع والأفكار الجديدة والتي تؤدي إلى الدخول في أعمال متطورة ، وبالنظر إلى الابتكار هو بمثابة العنصر الحاسم في تحقيق الأداء الريادي والذي يؤدي إلى نمو المؤسسة في المستقبل، فقد عرف الأداء الريادي بالأداء المبتكر الذي يتم من خلال مزيج من الموارد من أجل التوجيه نحو تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها الاستراتيجية⁽³⁾

وان ما يميز الأداء الريادي بأنه يشمل وحدات منفصلة من العمل و النشاطات التي يمكن إن تلاحظ من قبل الآخرين سمعياً أو مرئياً ، فهي ذات طبيعة شخصية أو اجتماعية يمكن أن يجعلها ذات مغزى ومعنى وهذا يؤكد بان الأداء الريادي لا يقتصر على الأحداث الريادية الكبيرة والتميزة مثل خلق المشاريع الجديدة ضمن المؤسسات القائمة ، بل يمكن أن يصبح الأفراد العاملين رياديين على سبيل المثال بالطرق التي يتعاونون بها أو يتشاركون مع زملائهم ، أو بالطرق التي ينظمون فيها مهام عملهم اليومية أو بالطرق التي يواجهون فيها تحدياتهم⁽⁴⁾ .

(1) Brush, C. (2013). " International Entrepreneurship (RLE International Business): The Effect Of Firm Age On Motives For Internationalization. Routledge,116.

(2) Bruining, H., Verwaal, E., & Wright, M. (2013). " Private Equity And Entrepreneurial Management In Management Buy-Outs". Small Business Economics, 40(3),p593.

(3) Santarelli, E., & Tran, H. T. (2013). "The Interplay Of Human And Social Capital In Shaping Entrepreneurial Performance: The Case Of Vietnam". Small Business Economics, 40(2), p436.

(4) Zampetakis, L. A., Beldekos, P., & Moustakis, V. S. (2009). "Day-To-Day Entrepreneurship Within Organizations: The Role Of Trait Emotional Intelligence And Perceived Organizational Support. European Management Journal, 27(3), p168.

2-1-1-2 خصائص الأداء الريادي⁽¹⁾:**تتمثل خصائص الأداء الريادي فيما يلي**

هي تلك الخطط التي تشجع المؤسسات على الإبداع والابتكار والتفرد وأخذ المخاطرة والمبادرة، وكذلك تشجيع الموظفين على اتخاذ القرارات وأخذ المسؤولية عن هذه القرارات، حيث يتميز الأداء الريادي بعدد من الخصائص مرتبطة بعدد من المفاهيم التالية :

- 1- استغلال توسع الفرص في الاشتراك بالأنشطة الرياضية ووجود مواهب جديدة والتكامل ما بينها
- 2- الابتكار والإبداع والتحديث الذي يحدث داخل وخارج المؤسسة
- 3- القدرة على إجراء التغييرات السريعة المرتبطة بالتعليم وهيكلته والتكنولوجيا والقيم الاجتماعية.
- 4- الالتزام بالتطوير في الميزة التنافسية في الأنشطة بين المدارس

3-1-1-2 أهمية الأداء الريادي

تتجلى أهمية الأداء الريادي، كونه الأداء المستند للغة العمل المثالية والمستندة إلى وضع الأهداف، والتعرف على مشاكل العمل، ومتابعة التركيز لطريقة العمل للتعرف على النقاط الحرجة فيه وكذلك نقاط الضغط، وتقويم الأداء وفق معايير الأداء العالي الموضوعية وكذلك يوفر القدرة للمؤسسة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتحسين العمليات الداخلية والمساعدة في نمو المنظمة بالتعليم⁽²⁾

يعد الأداء الريادي أحد العوامل الأساسية الذي يساعد المؤسسات في أن تستمر في حيويتها وتسهم في خلق قيمة على المستوى التنظيمي والمجتمعي ، وإنشاء أعمال جديدة في المؤسسات القائمة من

(1) عمر و حامد : تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر ، 2009 ، ص123 .

(2) ألعابدي ، وآخرون ، "تأثير اليقظة الذهنية التنظيمية في الأداء الريادي "، مجلة ألغزني للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجد، (15)، العدد(1)، (2018). ص114.

خلال ابتكارات والخدمات وجميع تطورات المؤسسة التي يتم تطبيقها كأداة لتطوير الأعمال ، فهو يمثل لغة العمل المثالية المشتركة والمستندة إلى وضع الأهداف، والتعرف على مشاكل العمل، ومتابعة التركيز على أسلوب العمل للتعرف على نقاط الضعف والحرية، وتقييم الأداء وفقاً لمعايير الأداء العالية الموضوعية⁽¹⁾، كما يعد الأداء الريادي من المجالات المهمة والواحدة في عمل المؤسسات فهو يساعد في تطوير التنمية الاقتصادية والاجتماعية والإدارية ، لأنه يعد النواة الأولى في بناء المؤسسات وتحقق توجهاتها وأهدافها على المدى البعيد ،

فقد أظهرت أبحاث هيئة مراقبة الريادة العالمية (GlobalEntrepreneurial Monitor) لـ (29) بلدان التي لديها مؤسسات ريادية تطورت على نحو ملموس بالنسبة إلى معدل النمو ، ومن جانب آخر تم تشجيع الأداء الريادي في هذه البلدان بسبب إسهامها في توفير بيئة أعمال تنافسية وإتاحة فرصة للموظفين فيها لإظهار إمكانياتهم ، كما حققت أهدافها العامة بشكل أكبر عن طريق تشجيع المؤسسات الريادية، وفي هذا السياق تهدف هذه البلدان إلى ترتيب التقدم التكنولوجي ومتطلبات تنافسية من خلال سهولة الوصول إلى فرص المشاريع الجديدة، فضلاً عن إجراء تحسينات في ميادين التنمية⁽²⁾.

وتأتي أهمية الأداء الريادي من كونه الأداة المستندة إلى منهج العمل المثالي الذي يضع الأهداف ويعمل على تحقيقها ، والتعرف على مشاكل العمل، ومتابعة التركيز على طريقة العمل للتعرف على النقاط الحرجة ونقاط الضعف فيه وتقييم الأداء وفق معايير الأداء العالي⁽³⁾

(1)Fox,J.M (2005). **Organizational Entrepreneurship And the Organizational Performance Linkage In University Extension**. The Ohio State University.63.

(2) Agca, V., Dundar, S., & Aydemir, O. (2008). "**Some Selected Determinants On Entrepreneurial Performance Of Countries: An Empirical Study**". In First International Conference On Management And Economics, P231-232 .

(3) العدواني، عبد الستار محمد علي، وآخرون، حاضنات الأعمال، مدخل المنظمات للتحويل نحو الأداء الريادي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18، العدد 69، (2012)، ص.85.

وتكمن أهمية الأداء الريادي في عدة نقاط وكما يأتي :⁽¹⁾

- 1- يقلل المخاطر في المؤسسات بالاستعانة بالإمكانيات التكنولوجية الجديدة والمتطورة .
- 2- يحفز الموارد البشرية ويشجعهم في الاستمرار في العمل وعدم ترك العمل في المؤسسات
- 3- تقديم نتائج أفضل للمؤسسات
- 4- جعل المؤسسة ذات الصلة متوافقة مع التغيرات الخارجية
- 5- إيجاد حلول مناسبة وتذليل الصعوبات وهذا يحتاج إلى الابتكار في الأساليب

2-1-1-4 خصائص المدرس الريادي⁽²⁾

على الرغم من تعدد آراء الباحثين حول خصائص الريادي ، إلا إن هناك اتفاق على مجموعة من الخصائص الشخصية المتمثلة بما يأتي :-

1- القدرة على التحكم بالذات : تعتبر من المفردات الشخصية التي تنمو عبر مسيرة حياة الفرد وتتصهر في سلوكياته والتي يمكن تطويرها بقدر علاقتها بالريادة الإدارية وبالتالي فإن الريادي هو من لديه إيمان بالمستقبل والقدرة على الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة فيه ، وتعد هذه السمة عكس سمة التحكم الخارجي التي تجعل من صاحبها متأثراً بالعوامل الخارجية إلى درجة سيطرتها عليه في قراراته .

2- القدرة على اتخاذ القرار : امتلاكه لرؤية واسعة وبعيدة يحيط من خلالها بمعظم العوامل المؤثرة على المؤسسة وقراءة المستقبل والعمل على جعله حقيقة واقعة من خلال رسم الخطط والسياسات المستقبلية للمؤسسة واتخاذ القرارات المناسبة مع تلك الخطط للوصول إلى الأهداف

(1) ألنباري ،فخري عبادي علي حسون "المقدرات الجوهرية وتأثيرها في الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية مقارنة بين شركتي

(زين العراق واسيا سيل)لاتصالات المتنقلة "رسالة ماجستير ،كلية الإدارة والاقتصاد ،الجامعة العراقية ،(2008)،ص92.

(2) النجار ، فايز والعلي ، عيد الستار ، **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة** ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ط1،(2006)ص10-13.

المرسومة ، وتكون قراراتهم مستندة على معلومات دقيقة مشتقاه من واقع المؤسسة ومحيطها وبالتعاون مع العاملين في المؤسسة .

3- القدرة على الانجاز : تمثل هذه الخاصية الرغبة في موقف تنافسي معين ، الراغبون بتقديم أفضل انجاز يتحملون مسؤولية بلوغ الهدف بجدارة ويميلون إلى تحمل الصعاب ويتوقعون ردود فعل سريعة تجاه نشاطهم وانجازهم حيث يسعى أصحاب الريادة إلى قياس نجاحهم بقابليتهم على بلوغ الأهداف وميالين إلى التحديث وتحمل الأعباء .

ولكون الريادي شخص لديه الدافعية لإشباع الحاجة للإنجاز بدرجة عالية لأنه متفوق ويختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحدي والأهداف الصعبة ليحقق بها درجات عالية من الرضا .

4 - الاهتمام بالوقت : يهدف الريادي إلى انجاز عمله في وقته ولا يؤجل عمل يومه إلى غده لذلك فهو يعتبر شخص غير صبور ومستعجل وينتهاز اللحظة من الوقت لكونها تعني الكثير عنده

5- الثقة بالنفس : كون الريادي مهتما بالوقت وبضرورة الانجاز فانه بالتأكيد يحمل ثقة كبيرة بالنفس التي تقوده إلى المزيد من النجاح حيث إن الثقة بالنفس تنشط الجوانب الإدراكية والتصورية للفرد لما يجعله أكثر تفاؤلا تجاه الموقع من أعماله الجديدة

لكثرة الخصائص التي يتمتع بها المدرس الريادي والتي أوردها الباحثون والمعنيون فان الباحث يرى إن ما تقدم من خصائص يمكن اعتمادها في بحثه هذا وتأثير تلك الخصائص على كيفية إدارة

الأزمة

5-1-1-2 دور الريادة في التعليم⁽¹⁾

أن للريادة أثراً إيجابياً على التعليم والمجتمع، فهي تسهم في استقراره وزيادة نموه، وتحقيق نجاحه، ليس على المستوى المحلي فقط، وإنما على المستوى الدولي أيضاً، كما أكدت أنه رغم تعدد وتنوع أشكال الريادة، فإنها تهدف إلى تدعيم القدرة الابتكارية للمؤسسات التربوية والتعليمية، من خلال زيادة مبادراتها واستعدادها لتبني المخاطر، لتقديم الأداء المتميز، وبالتالي فلا بد أن تتميز المؤسسات التعليمية الريادية بما يلي:

(1) الإبداع: بإيجاد طرائق جديدة لتطوير المخرجات والتكنولوجيا وأساليب العمل، من أجل

تجديد الخدمات التعليمية المقدمة للأفراد.

(2) تحمل المخاطر: وهي رغبة الريادي في التضحية بما يمتلك من موارد، مع تقبله

لاحتمالية النجاح أو الفشل، وتحمل مسؤولية النتائج والمخرجات .

(3) التمايز: وذلك من خلال تقديم خدمات تعليمية متميزة .

(4) التكلفة: تقديم تعليم بتكلفة مناسبة، مع المحافظة على جودة التعليم ونوعيته

6-1-1-2 العوامل المؤثرة على الأداء الريادي²

هناك مجموعة من العوامل الداخلية (الشخصية) ، والعوامل الخارجية (البيئية)، وتعتبر من العوامل المهمة الداخلية والخارجية التي لها تأثير كبير على الأداء الريادي ، والتي تختلف من بلد إلى آخر ومن وقت إلى آخر ، وأن العوامل البيئية الخارجية تكون أكثر تأثيراً على الأداء الريادي مقارنة بالداخلية منها .

(1) راوية عبد الفتاح عطوف . "استراتيجية الريادة وأثرها في تنمية الأداء المتميز لدى رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة" ، مجلة كلية التربية الأساسية ، مج (22) ، ع (95) ، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية ، بغداد ، (2016)ص685.

(2) Hasan, F. S., & Almubarak, M. M. S. " **Factors influencing women entrepreneurs' performance in SMEs**". World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development. (2016) .p86.

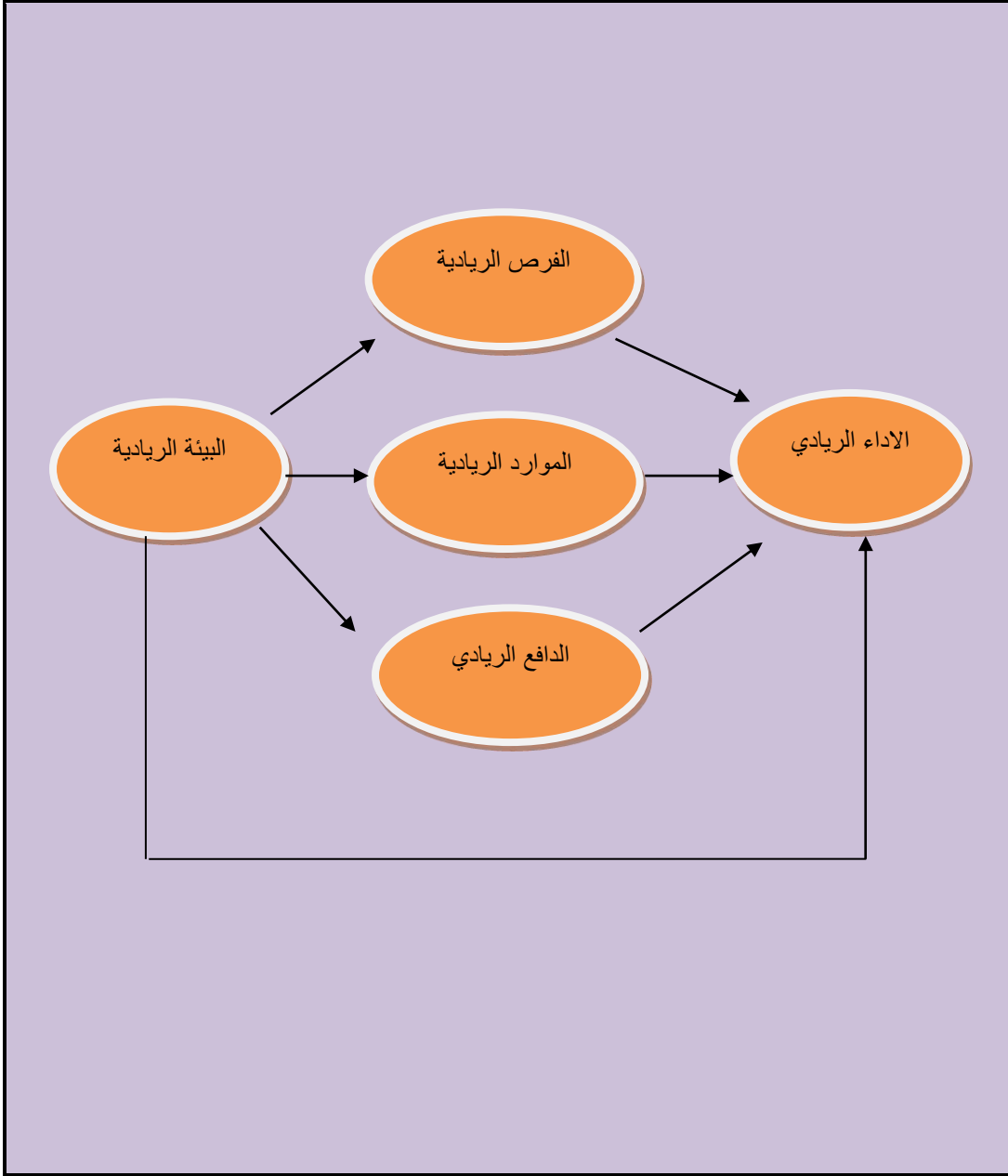
وتتكون العوامل الداخلية (الشخصية) من التوجه الريادي ، رأس المال البشري ، الهدف والدوافع ، إما العوامل الخارجية (البيئية) ، تتكون من العوامل الاقتصادية ، العوامل الاجتماعية والثقافية ، العوامل القانونية والإدارية ، لذلك توجد ثماني فرضيات بحثية موضحة هي "مدى ميل الريادين إلى تحمل المخاطر المتعلقة بالأعمال (بعد المجازفة) لصالح التغيير والابتكار من أجل الحصول على ميزة تنافسية وخدمية للمؤسسات (بعد الابتكار) والتوجه الريادي يكون لدى المؤسسة أهداف ريادية والعمل على هذا الاتجاه ،إما رأس المال البشري فيعد من أهم العناصر التي تكون مفتاح نجاح المؤسسات ،والهداف والدوافع مهمة لتحفيز العاملين نحو العطاء، إما العوامل الاقتصادية وهي بلا شك لها دور في سياسة المؤسسة، ويجب الانتباه للعوامل الاجتماعية والقانونية والادارية التي تساهم جميعها برفع أداء المؤسسة.

كما أشار (Yuan) إلى إن هنالك العديد من العوامل الرئيسية التي تؤثر على الأداء الريادي في المجالات العامة في المؤسسات مثل : بيئة تنظيم الريادي ، وفرص تنظيم الريادي ، وموارد تنظيم الريادي ، ودوافع تنظيم الريادي، وان فرص الريادي هي فرص لخلق قيمة جديدة من خلال دمج الموارد لتلبية احتياجات المؤسسة من خلال أساليب جديدة ، والوصول إلى الأهداف المتاحة .

كما نوه أيضا على الخبرة السابقة والمهارات الأساسية مثل : مهارات العمل ومهارات الإدارة ومهارات التعامل مع الآخرين والمهارات التي هي على مستوى أعلى من المهارات الأساسية كالابتكار والمخاطرة والتوجه نحو التطور لها تأثير كبير على الأداء الريادي وهو ما ينعكس عن طريق الأداء العالي⁽¹⁾

(1) Yuan, Ping, et al. (2017) "A Study on Farmers' Agriculture related Tourism Entrepreneurship Behavior." *Procedia computer science* 122:p 749.

ويوضح (Yuan) في الشكل (1) الاتي العوامل المؤثرة في الأداء الريادي



الشكل (1) العوامل المؤثرة بالأداء الريادي

Source: Yuan, Ping, et al. "A Study on Farmers' Agriculture related Tourism Entrepreneurship Behavior." *Procedia computer science* .Vol. 122.No,1. (2017):

743-750. P749

وقد بين (Abdullah) إن برمجة روح الريادي ،بمعنى عقلية الريادي هي سابقة حتمية وضرورية لتعزيز الحافز الريادي كما أشار أيضا إن الدافع الريادي كأحد العوامل المهمة التي لها تأثير كبير في الأداء الريادي⁽¹⁾

7-1-1-2 أهداف الأداء الريادي الرياضي

أن للأداء الريادي أهداف كثيرة قد تقترب لهدف عن آخر نسبة لطبيعة العملية التقييمية ومستلزمات التنفيذ وطريقته ويمكن أن نلخص تلك الأهداف في ما يلي⁽²⁾

- التأكد من إن المؤسسة تسير نحو تحقيق أهدافها المحددة لها في قانون تأسيسها أو نظامها الداخلي.
- اكتشاف الانحرافات ومعرفة أسبابها واقتراح الإجراءات وتساعد ذلك مختلف المستويات الإدارية على ممارسة الوظيفة ، إذ يركز المدراء على الانحرافات المكتشفة وفي نفس الوقت يتفرغون لمهامهم الأخرى .
- ترشيد الإدارة لإعداد الخطط مستقبلية.
- تحفيز مدرسي التربية الرياضية على الإبداع لوجود تقييم موضعي لجهودهم.
- معرفة آثار الأعمال وانعكاساته على المدرسين وقدراتهم

(1) Abdullah ,Moha Asri , Zulkarnain Kedah & Md. Aftab Anwar,2015, "Effects of Islamic entrepreneurship mind programing on entrepreneurialperfomance through entrepreneurial motivation" vol. 15,no.3,p296.

(2) Beliaeva, T. (2014). Antecedents and Performance Outcomes of Entrepreneurial Orientation: a Comparative Cross-Country Study. Master Thesis, Graduate School of Management (St.-P. State University.p275.

8-1-1-2 مقارنة بين الأداء الريادي والأداء التقليدي:

لكي تكون المؤسسة ناجحة وقادرة على التكيف مع بيئتها فلا بد إن يكون أداؤها متميزا بالمقارنة مع المؤسسات الأخرى، فالأداء الريادي لم يعد أحد الخيارات المطروحة إمام المؤسسات، بل أصبح ضرورة حتمية تفرضها العديد من الظروف، ويعتقد (يوسف) أن التطورات الحاصلة في بيئة المؤسسات تستدعي ضرورة التفكير بالوسائل التي تجعل الموظفين ينجزون أعمالهم بأسلوب مبتكر غير تقليدي لتحقيق التميز وتجاوز المعايير المحددة⁽¹⁾ والتميز في الأداء يأتي من التميز في المعرفة التي يمتلكها الموظفين التي تتمثل في الأعمال التي تمارسها المؤسسات، كما انه أكثر من مجرد انجاز الأعمال بشكل جيد، أو تجاوز النجاح، فهو يتعلق بالموظفين الذين يعملون بشكل مبدع ويلتزمون بإنجاز المهام بشكل استثنائي⁽²⁾ ويرى (Dees) إن التقديم والاستيعاب للإبداعات يعد وسيلة مهمة لتحقيق الميزة التنافسية في ظل المناخ الذي يتميز بالتغيرات البيئية المتسارعة، وهناك طريقتين يمكن للمؤسسات إن تستخدمها لتعزيز الموقع التنافسي من خلال الإبداعات وهما

1- تعزيز الابتكار والتجريب : ينبغي على المؤسسات إن تغادر الممارسات التقليدية وتخلق المناخ المناسب للموظفين الذي يتيح لهم التعبير عن أنفسهم .

2- استثمار التكنولوجيا الجديدة والبحث والتطوير والتحسين المستمر: ينبغي على المؤسسات إن تبحث عن المزايا التي يمكن أن تتحقق من التكنولوجيا لتصبح مؤسسة ريادية وهذا يتطلب وإيجاد أساليب جديدة لتحسين الأداء الموجود.⁽³⁾

(1) يوسف، بسام عبد الرحمن، (2005)، العالقة بين تقنية المعلومات والاتصالات ورأس المال الفكري وأثرها في تحقيق الأداء المتميز، دراسة تطبيقه في جامعة الموصل، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، ص48.

(2) Goetsch, David L. & Davis, Stanley B. (2010), Quality management for organizational excellence , introduction to total Quality , 6th edition p15.

(3) Dees, Gregory, G., Lumpkin, G. T. & Eisner, Alan, B., (2007), "Strategic management crating competitive advantages" 3th edition, McGraw- Hill Companies, Inc, United States.

جدول (1) أدناه يبين الفرق بين الأداء الريادي والأداء التقليدي⁽¹⁾

ت	الأداء التقليدي	الأداء الريادي
1	عادة خالي من الطموح ومن الشغف في التقدم والتطور والتعلم .	شديد الطموح ورغبة وسعي دائم للبحث والعلم والتطوير
2	مبرمج على العمل في أوقات معينة وعادة ما تكون أوقات الدوام التي ينتظر بفارغ الصبر انتهائها، الالتزام في الوقت نابع من الخوف من العقوبة لا أكثر	يقيس الوقت بالإنجازات ، وشعور الانجاز محفز رئيسي للاستمرار والبدل .
3	يعشق السلبية والتفكير بالعوائق لإيجاد منفذ من الالتزام بعمل ما أو لإحباط تغيير جديد، يفضل البقاء في منطقة الراحة	لا يشعر بالراحة إذا تمت إدارته بطريقة تقليدية بحتة وقد يشعر بالضيق من البيروقراطية والإجراءات الروتينية
4	أي ضغط بسيط كان أم كبير قد يسبب حالة من الكربة والفوضى وفقدان التوازن سوء بالعمل أو خارجه	شعور عالي بالاستقلالية وقد يحبط إذا لم يعطى المساحة الكافية لتطبيق أفكاره وأساليبه الخاصة
5	يعشق الجدل والانتقاد السلبي والثرثرة فيما لا يعنيه	لا يخشى تحدي السلطة أو القوانين إذا كان فيها نوع من التعسف وإلا منطوق
6	نجاح أي زميل له قد يكون سبب في إشعال الغيرة في نفسه وتأثيره سلبي عادة على الآخرين	نجاح الآخرين من حوله مهم إذ وجودة مع فريق غير ناجح قد يتسبب في إحباطه
7	إذا كان إداري فأسلوبه عادة دكتاتوري ومتعالي	إذا كان إداري فيعتبر نفسه دائما المسؤول في الخطأ قبل الصواب وأسلوبه عادة تحفيزي وواقعي

(1) قصي ،خميس خلف المحمدي ،"الأداء الريادي على وفق الذكاء القيادي - بحث تحليلي في مديرية بلدية الرمادي"، **بيلوم عالي** ،كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة بغداد .(2020).ص.81.

2-1-1-9 أبعاد الأداء الريادي :

تناول الباحث إبعاد الأداء الريادي والتي اختلفت من باحث لآخر ، بما يتناسب مع طبيعة بحثه ويرى الباحث بان الأداء الريادي بأنه سلوك ناتج عن جهود القائد الريادي في مؤسسته و الذي يروم الوصول فيه إلى تحقيق النجاح بأداء متميز عن غيره الذي تعود عليه بتطور بالمستوى من المنافسة محققا طموحه فيها

و الإبعاد الستة التالية لهذه الدراسة :

1- الاستباقية

تشير الاستباقية إلى جهود المؤسسة في اكتشاف الفرص الجديدة، والاستباقية لا تتضمن تمييز التغييرات فقط، بل الرغبة في العمل وفق الرؤى المستقبلية قبل المنافسين، فالمدير الذي تمتع بروح المبادرة و الاستباقية يركز نظره على المستقبل و يبحث باستمرار عن الإمكانيات للنمو و تطوير المؤسسة لبلوغ الريادة (1) .

والاستباقية تمثل استراتيجية تأكيد النظر إلى الإمام والاستجابة السريعة للاتجاهات البيئية المتغيرة الميل لممارسة الأنشطة التي تؤثر في البيئة كما تتضمن التركيز على المستقبل، خلق أفكار افتراض المسؤولية، توقع المشكلات ومحاولة منع حدوثها ، المحافظة على التكيف المواظبة على تنفيذ مقترحات جديدة (2)

(1) Dess, G. G. (2007). Strategic management crating competitive advantages. United States: 3th edition McGraw- Hill Companies, Inc,p458 .

(2) Fox, J. M. (2005). Organizational entrepreneurship and the organizational performance Linkage in university extension. Ohio State: unpublished PH.D. dissertation in the Graduate school of Ohio State,p51.

و مما سبق تنسج بأن الاستباقية هي مفهوم يشير إلى القدرة على توقع الأحداث المستقبلية واتخاذ الإجراءات المناسبة للتكيف معها قبل حدوثها .

2- الرؤية المستقبلية

الرؤية هي وصف لصورة مستقبلية أفضل تتطلع إليها المؤسسة وتتفوق بها على أوضاعها الراهنة في جانب أو أكثر من جوانب هذه الصورة⁽¹⁾. وتشكل الرؤية حالة تنبؤ لتشكل صورة معينة عن الظروف أو الأحداث المستقبلية ذات العلاقة بإطار أو سياق معين ، وهذه العملية تتجاوز مجرد عملية النظر إلى ما وراء الأحداث لتشمل على الفهم والإدراك أيضا⁽²⁾ ، وقد وصفت الرؤية بطرق متعددة على أنها " فن رؤية الأشياء غير المنظورة (غير الملموسة) " ، حيث اعتبرت شكلا من أشكال القيادة وإحدى المهمات العظيمة الحساسة ، التي يقوم بها كبار القادة في المؤسسة ، والرؤية لا تعني مجرد تصور أو تخيل ذي علاقة بفترة أو بأوضاع قادمة ، إنما هي بمثابة أداة وقدرة تستند إلى إمكانيات وخبرة ودراسة عقلانية الواقع ومستقبل المؤسسة ، بما يجعلها تحقق الهدف المطلوب في توحيد العاملين باتجاه أغراض المؤسسة العليا⁽³⁾. ويكون هناك دائما رؤية في بداية أية نشاط وبرنامج ، فمثلاً اعتبر ستيفن مؤسس أكبر شركة بناء في العالم ، كوكب الأرض بأجمعه كموقع بناء عمل دائماً وكان متمسكا بتوجهاته المبدئية حيث يقول " سوف نبني أي شيء وفي أي مكان وأي وقت"⁽⁴⁾

(1) عصام عبيد : التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات المعلومات دراسة تخطيطية في الأسس والمعايير للرؤية والرسالة في مجتمع المعرفة ، مجلة دراسات المعلومات ، ع 4 ، يناير ، 2009 ، ص 39 .

(2) طاهر محسن منصور وآخرون: الإدارة الإستراتيجية - منظور منهجي متكامل ، عمان ، دار وائل للنشر ، الطبعة الأولى ، 2007 ، ص 208 .

(3) صلاح عبد القادر أنعمي : مواصفات المفكر الاستراتيجي في المنظمة ، المجلة العربية للإدارة ، م 23 ، ع 1 ، 2003 ، ص 49 .

(4) نعمة عباس الخفاجي : الفكر الاستراتيجي - قراءات معاصرة ، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2008 ، ص 146-147 .

و يعرفها الباحث بأنها من أهم العوامل التي تساهم في نجاح الأفراد والمؤسسات فهي تمنح الشخص أشاره واضحة للاتجاه الذي يود الوصول إليه في المستقبل

3- التفوق

" يقصد بالتفوق التميز، أو الجودة المتاحة المطلوبة، أو هي التفرد وهي كذلك إن تكون فائق في عملك وفسرت أيضا بأنها جيدة جدا في نوع العمل الذي تؤديه. إما المعنى الاصطلاحي لهذه الكلمة إذ عرفها القاموس الموروث الأمريكي (American Heritage Dictionary) بأنها الحالة الجودة أو الظروف العملية التميز. وفي الأصل الإغريقي عرف بأنه فن الفوز من خلال التدريب والتعود فنحن لا نعمل بالشكل الصحيح بسبب التصرفات الصحيحة، فالتميز هو عادة وليس عمل.

- هو درجة التفكير المنظم لإيجاد الرضا، مع درجة دقة في معالجة الموضوعات.

- هو التصميم الشخصي لجعل اليوم أفضل من الأمس، مع منع الآخرين من إعاقة الطريق"⁽¹⁾.

أما التعريف الإجرائي للباحث هو يشير إلى تفوق شخص ما في أداء مهامه أو واجباته وقد يتم التفوق في مجالات مختلفة مثل العمل الأكاديمي والعمل الرياضي أو أي مجال آخر.

(1) الرويشدي حسام على محيبس : 2009 اعتماد معايير الجوائز الدولية للجودة لتحقيق الأداء المتميز "دراسة استطلاعية الآراء عبده من عمداء ورؤساء الأقسام العلمية في جامعة بغداد، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، 2009 ، ص 38.

4- الإبداع

أصبح الإبداع مجال اهتمام الباحثين والدارسين، فضلا عن إدارة المؤسسات المختلفة كونه يمثل عامل منافسة ومفتاح النجاح لتلك المؤسسات على الأمد الطويل، فاكتشاف وتطوير طرق جديدة لعمل الأشياء يجعل المؤسسات أكثر حيوية وقدرة على النمو في المستقبل.

- و لا يقتصر هذا الاهتمام كما يرى (حريم حسين)⁽¹⁾ على المؤسسات الناشئة فحسب، بل أصبح يمثل جوهر كثير من السياسات و الأعمال و الأنشطة في منظمات الأعمال العتيدة و الراسخة

- وينظر إلى الإبداع بأنه البحث عن الحلول الابتكارين والاستثنائية للمشكلات المختلفة والتي تؤدي في النهاية إلى تقديم عمليات، وتكنولوجيا جديدة، إلى جانب تقديم وخدمات جديدة.

- وميز (Stockes)⁽²⁾ بين الإبداع والابتكار الإبداع يتمثل بالقدرة على إيجاد فكرة غير عادية إما الابتكار فيتمثل بالقدرة على تنفيذ الأفكار بأسلوب محدث غير عادي.

و من خلال ما سبق يمكن القول بأن الإبداع وهو تطوير وتوظيف الأفكار والسلوكيات الجديدة في التشكيلات الإدارية لتقديم خدمات جديدة أو نظام إداري جديد أو تقنية جديدة فضلا عن تحسين العمليات الحالية ببذل الجهود المتميزة لخلق الفرص وتطوير الابتكارات وإيجاد الحلول الإبداعية

(1) حريم حسين : السلوك الوظيفي (سلوك الأفراد و المنظمات) ، دار زهران للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 1997م ، ص474 .

(2) Stockes, D. W. (2010). Entrepreneurship, South-Western Cengage learning . EMEA-Singapore ,p49 .

5- المخاطرة

الخطر أو المخاطرة صفة ملازمة لأي عمل ، وهو جزء لا يتجزأ من عمل الأفراد والمؤسسات وينظر إلى الخطر على انه حالة عدم التأكد من إمكانية تحاشي وقوع الخسارة ويشمل ذلك عدم التأكد من نتائج القرارات التي يتخذها الأفراد في حياتهم العلمية و الشخصية ، فضلاً عن عدم التأكد من الظواهر الطبيعية العامة المتعددة وتأثيرها على حياة الإنسان ودخله وممتلكاته وفيما يتعلق بالريادة فإن الخطر الريادي يمثل اتخاذ القرارات ذات الصلة بالمشروعات ، والعمليات الجديدة في ظل الظروف المخاطرة وحالة عدم التأكد⁽¹⁾ (Madsen، 2007) أما تقبل المخاطرة فإنه يشير إلى إدراك حالة عدم التأكد، واحتمالية النتائج السلبية وينشأ سلوك تقبل المخاطرة . ويعتقد أن تقبل المخاطرة يحدث عندما تكون المعرفة المتاحة حول مشكلة أو مشروع ما غير كافية واحد⁽²⁾ أن تقبل المخاطرة يعبر عن الميل الممارسة الأنشطة الجريئة التي تقسم بالمخاطرة ، ويرتبط تقبل المخاطرة بالمدى الذي يميل فيه سواء القمة إلى أخذ الأعمال التي تتسم بالمخاطر . و يعرف المخاطرة الباحث مع ما ينسم طبيعة بحثه و حسب المصادر (هي النشاط الإداري الذي يهدف إلى التحكم بالمخاطر وتخفيفها إلى مستويات مقبولة .وبشكل أدق هي عملية تحديد وقياس والسيطرة وتخفيض المخاطر التي تواجه المؤسسة) .

(1) Madsen, E. L. (2007). "The significance of sustained entrepreneurial orientation on performance of firms- A longitudinal analysis. Routledge, Taylor & Francis group, Entrepreneurship & Regional Development, P187.

(2) Lamadrid, R. (2009). Strategy making and entrepreneurial orientation: Relationship possibilities and potentials. Ghent University.: unpublished PH.D.dissertation in Applied Economic Ghent University, P38.

6- روح المبادرة

أ- " مفهوماً يقصد بها الإسراع إلى فعل السلوك، وذلك بهدف التغيير (بفكرة أو بفعل) هي القدرة على تحويل الأفكار إلى ممارسات واقعية تتوافر فيها عناصر الإبداع والحدة والأصالة، كما تتضمن الإحساس بالواجبات والمشكلات وحاجات الأفراد والمجتمع، واستثمار الفرص والمصادر المتاحة، ومواجهة التحديات والصعوبات، وتتطلب المبادرة استثمار الفرد لمختلف معارفه ومواهبه ومهاراته واتجاهاته وتبني جملة من القيم تمكنه من التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم على نحو فاعل يصل به لتحقيق للأهداف المتوقعة من المبادرة نفسها."⁽¹⁾

ب - أهميتها تلخص منها الآتي :

- تساهم في الاهتمام بالعلم.
- تساهم في إبراز القدوة.
- تساهم في التنمية والتطوير.
- تساهم في زيادة مستوى الأداء .

و من خلال اطلاع الباحث للمصادر حول روح المبادرة يعرفه القدرة على اتخاذ الخطوات اللازمة بشكل نشط وفعال دون الحاجة إلى اخذ توجيهات أو تعليمات . كذلك القدرة على البدء والقيام بالإعمال والمهام بدون انتظار التحفيز أو الدعم الخارجي

(1) صابر بن عيسى ، كحول شقيقة : تنمية روح المبادرة لدى التلميذ من خلال حصة التربية البدنية والرياضية ، جامعة بسكرة ، مجلة التميز لعلوم الرياضة ، العدد 4 ، ص 264 - 265 .

2-1-2 التربية البدنية وعلوم الرياضة⁽¹⁾:

إن ميدان التربية البدنية الرياضية يسخر بالعديد من التعارف وبذلك يمكن إن نحصل تعريف التربية البدنية والرياضية من خلال المفاهيم الآتية:

التربية البدنية بأنها هي العملية التربوية التي تهدف إلى تحسين الأداء الإنساني من خلال وسيله الإنسان الأنشطة البدنية المختارة لتحقيق ذلك وقد تناول هذا التعريف بالتحليل مشيراً إلى إن التربية البدنية والرياضية تشمل على اكتساب وثقل المهارات الحركية وتطوير اللياقة البدنية والمحافظة عليها من اجل أفضل مستوى صحي ومن خلال اثار طيبة واكتساب المعارف وتنمية الإيجابية نحو النشاط البدني، والبعض يرى إن التربية البدنية والرياضية هي مفردات للتعبيرات مثل التمرينات، الألعاب، والمسابقات الرياضية، حيث أنها العملية الاجتماعية لتعبير سلوكيات الكائن البشري الناشئ أساساً عن استناره الطالب من خلال أنشطه العضلات الكبيرة وما يرتبط بها من نشاط، إما فيما يخص معنى الرياضة اصطلاحاً فزياده عما ذكرناه نستطيع تعريف الرياضة بوصفها جزء أساسي من الثقافة البدنية وعامل لأكبر ديناميكية والذي لا يتحقق إلا بفضل النشاط البدني الرياضي المنظم وذلك بارتباطه مع نشاط الروح وهذه الأنشطة النفسو - رياضيه تحقق من خلال مختلف أهداف الثقافة البدنية وبذلك نستطيع القول بأنه هناك أربعة أصناف أساسيه للرياضة

- من اجل الصحة.
- من اجل القدرات البدنية والوصول إلى أعلى مستوى.
- من اجل الحصول على السرور والبهجة والمتعة في الحياة (كهواية).
- من اجل التفاعل الاجتماعي

(1) خالد محمد الحشوش :طرق تدريس التربية الرياضية الحديثة : الأردن ، مكتبه المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، ط1، 2012 ، ص ٨٤.

1-2-1-2 مدرس التربية الرياضية:

أن المدرس عليه أن يكون قدوة لطلابه لاسيما مدرس التربية الرياضية والذي لديه فرصة كبيره لكي يكون دائماً القدوة والمثل الأعلى للطلاب من خلال تفاعله معهم ، فهو يتقابل معهم في مواقف شبيهه بالمواقف في الحياة الواقعية، وذلك من خلال الدروس والأنشطة داخل المنهج ، مثل: النشاط الداخلي - النشاط الخارجي، وكذلك من خلال المعسكرات والرحلات ولديه القدرة على أن يؤثر في الطلاب بصورة سريعة من معلمي المواد الأخرى وذلك بطبيعة مادة التربية الرياضية والتي ينظر إليها التلميذ على أنها وسيلة للترفيه عن النفس وتجديد النشاط ، فضلاً عن أن مشاركة مدرس التربية الرياضية في العديد من المسابقات واللقاءات التنافسية يجعله محبوباً لدى الطلاب⁽¹⁾.

لذا يرى محمد الشحات أن مهنة التربية الرياضية ليست مهنة من لا مهنة له وإنما هي مهنة أصبح لمعلمها سمات وواجبات وسلوكيات يجب أن يعتني بها، وقد تشابه بعضها مع ما يجب أن يكون عليه المدرس بصفة عامه، غير أنه يوجد أبعاداً أخرى تخص مدرس التربية الرياضية يجب أن يتحلى بها، ومنها: المستوى المنهجي والثقافي - علاقته بالمادة التي يقوم بتدريسها - نشاطه على مستوى المدرسة - الأعمال الإدارية - سلوكه ومظهره الشخصي - سلوكه نحو مادته وتلاميذه - صلته بزملائه - علاقته بإدارة المدرسة وأولياء الأمور⁽²⁾. ويذكر الأمير عمر عبد العظيم أن مدرس التربية الرياضية يُعد من أبرز أعضاء هيئة التدريس بالمجتمع المدرسي تأثيراً في تشكيل الأخلاق والقيم الرفيعة لدى الطلاب، فهو يعمل على الموائمة بين ميول تلاميذه وإمكانات المدرسة، وقدراته الشخصية في تقديم واجبات تربوية في إطار بدني يستهدف النمو والتوافق.

(1) بدر المطوع ،سهير بدير ؛التربية البدنية - مناهجها وطرق تدريسها ، مركز الكتاب للنشر ، ط2، 2006،ص 200.

(2)محمد محمد الشحات : كيف تكون معلماً ناجحاً للتربية الرياضية، مصر، مكتبة العلم والإيمان، 2003م، ص92.

حيث تتصف هذه الواجبات بقدرتها على تنشيط النمو وتعجيل مراحله عندما يسمح الأمر بذلك، ومتابعه برامج التربية الرياضية المدرسية من: المهارات الحركية - العلاقات الاجتماعية - أنشطة الفراغ - القوام المعتدل - الصحة الجسمية والنفسية - المعارف الصحية - الاتجاهات الإيجابية⁽¹⁾.

ويبين عمرو حسن أحمد بدران (2004م) إن التقدم بعمليات التعليم والتعلم بالتربية الرياضية يحتم علينا أن نركز اهتمامنا على المستفيد الأول من هذه العمليات ألا وهو الطالب ودوره العملي في هذه العمليات وبالرغم من أهمية دور مدرس التربية الرياضية في عمليات التعليم والتعلم إلا أن دور المدرس مشروطاً ومرتبئاً بدور الطالب، فقيادة الدروس وإدارة النشاطات واختيارها وطريقة تعليمها لها مكانة مهمة في سياق الواجب التربوي للمدرس إذ أن المفاهيم والاتجاهات التي يجب أن تحكم العمل مع الطلاب يجب أن تتحدد بمساعدتهم على بذل الجهد نحو التوافق الاجتماعي والنفسي⁽²⁾. يذكر كل من أحمد عبد الخالق، وبدر الأنصاري أن مدرس التربية الرياضية شخصية قيادية إلى حد كبير وذلك بحكم سنه، وتخصصه الجذاب ووضعه بالنسبة للسلطة في المدرسة، وهذا الإطار القيادي يفرض على مدرس التربية الرياضية سواءً أراد أو لم يرد، ومدرس التربية الرياضية هو الوحيد بين هيئة التدريس الذي يتعامل مع بعد غريزي في التلميذ وهو اللعب وما يقترن به من متعه وبهجة وسرور، كما أن اهتمام وسائل الإعلام بالرياضة قد أضفت عليه صورة براقاة باعتباره متخصصاً بالرياضة والممارسة البدنية⁽³⁾.

(1) الأمير عمر عبد العظيم : أثر استخدام الطريقة التبادلية على تنمية بعض مهارات التدريس لدى الطالب المعلم بكلية

التربية الرياضية ،جامعة المنيا ،رسالة ماجستير ،غير منشورة ،كلية التربية الرياضية ،جامعة المنيا ،2001م ، ص138

(2) عمرو حسن بدران_ الشخصية ، المنصورة، مكتبة الإيمان ،2004، ص25.

(3) أحمد عبد الخالق : وبدر الأنصاري: العوامل الخمسة الكبرى في مجال الشخصية، القاهرة، مجلة علم النفس، العدد(4) 1996. ص223.

2-2-1-2 الخصائص والصفات التي يجب أن يتميز بها المدرس⁽¹⁾:

إن الخصائص والصفات التي يتميز بها المدرس هي:

- التأهيل العلمي والإلمام بالأهداف التربوية بصفة عامة وأهداف المنهج الذي يدرسه بصفة خاصة.
- التمكن من المادة العلمية التي يقوم بتدريسها وما يُجَدَّ فيها من نظريات وأن يتوافر لديه خلفية واسعة وعميقة في مجال تخصصه.
- قوة الشخصية والذكاء وسلامة العقل والجسم.
- الانتماء للمهنة وللمدرسة والحماس الشديد لها.
- المحافظة على المظهر بشكل لائق.
- الديمقراطية والتسامح ومشاركة الطلبة في اتخاذ القرارات.
- التحلي بالأخلاق الفاضلة والمبادئ المتزنة.
- الإلمام بقواعد التدريس المناسبة للطلاب والمادة ومعرفة الطرق المثلى للتطبيق.
- التحضير المسبق للمادة التي يقوم بتدريسها المدرس.
- القدرة على ضبط الفصل.
- إن يكون كثير الاطلاع، ميالاً لإنماء معارفه

(1) بدر المطوع : سهير بدير، مصدر سبق ذكره، ص 269 - 270 .

2-1-2-3 صفات مدرس التربية الرياضية الناجح⁽¹⁾:

يعتمد نجاح مدرس التربية الرياضية على مزيج بين عدد من الصفات الشخصية والصفات المهنية. فمن الصفات الشخصية مثلاً نجد بأن معلم التربية الرياضية يجب أن يتمتع بالذكاء الاجتماعي الذي يساعده على التعامل مع طلبته. وأيضاً يجب أن يتمتع بالحرص على مظهره لما له من أثر هام على تلقي الطلبة المعلومات بشكل سليم. كما ويجب أن يتمتع بالأدب الخلفي الذي يمنح الاحترام والحب من طلبته، أما عن الصفات المهنية فنجد مثلاً أن مدرس التربية الرياضية يجب أن يحسن الإعداد المسبق للدرس الذي سيشرحه وأن يكون لديه القدرة الكافية لربط أجزاء المنهاج بعضه ببعض، وأن يكون لديه أيضاً القدرة على اكتشاف المواهب الرياضية لدى طلبته، وكذلك

- أن تكون شخصيته قوية لكي تؤثر في نفوس النشء ومن ثم في سلوكهم .
- أن يكون قد تم إعداده مهنيًا مدرس التربية الرياضية.
- أن يكون ذو ثقافة واسعة.
- أن يكون مؤمناً برسائله التعليمية والتربوية وببذل قصار جهده في سبيل عملة ، ومحباً

لعمله والوسط الذي يعمل فيه

ويكون قادراً من الناحية المهنية ويحدد الأهداف ويرسم الخطط ويدير وينظم التعليم والتدريب لتحقيق الأهداف .

وتقسم الصفات إلى الصفات العامة والصفات الخاصة⁽²⁾ :

1- الصفات العامة :

(1) محمد سامي بشير : المدرس المثالي نحو تعليم أفضل، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ص 28-29.

(2) عبد الله هزاع الشافعي . الإدارة الرياضية لطلبة كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة، بغداد، الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة، 2017 ص 124.

2-الصفات الخاصة:

1-الصفات العامة:

وهي الصفات التي يشترك فيها جميع العاملين في حقل التربية والتعليم وأساس كل مهنة وفي مقدمتها الروح الوطنية والشعور الوطني وليس القصد إن يحب المدرس وطنه لان حب الوطن يسري في العروق وينبض به القلب مع دقاته في اليقظة والمنام بل الذي نقصده تجسيد هذا الحب عمليا في السلوك اليومي خاصة أمام الطلبة ، بمعنى ان يكون مدرس التربية مثلا لهذا الحب ونموذجا للروح الوطنية والشعور الوطني الذي ينبع منه الصدق والعفة والأمانة والإيثار والإخلاص بعيدا عن العنصرية والطائفية والتعصب الأعمى بالإضافة للثقافة العامة والبشاشة والمظهر اللائق والقلب الطيب والهدوء والتواضع وحب مهنته.

2-الصفات الخاصة :

وهي الصفات التي يتميز بها مدرس التربية الرياضية عن مدرسي المواد الأخرى وبقية المهن، ومن أهمها:

أ- عكس الوجه المشرق للدرس وتجسيد أهدافه التربوية والاجتماعية والثقافية والصحية والجمالية بشكل واقعي.

ب- المعرفة في مجالات العلوم الأخرى ذات الصلة بدرس التربية الرياضية خاصة علوم الاجتماع والنفس الرياضي والتشريح والطب الرياضي والإصابات الرياضية

ج- إن يجيد مهارات الاتصال بدرجة متميزة لأن مدرس التربية الرياضية لا تختص علاقاته مع الطلبة وإدارة المدرسية كما هو شان مدرسو المواد الأخرى بل تمتد خارج المدرسة لتشمل البيئة الاجتماعية للمدرسة.

د- درجة عالية من الالتزام وحب استثنائي لمهنته التي لا يفهم دورها وأهميتها إلا العقلاء والحكماء.

هـ - الصحة الجسدية والنفس الجميلة والعقلية المرنة والمتفتحة والقلب الكبير لتحمل الاعباء النفسية والجسدية والفكرية الكثيرة التي تميز مهنته.

4-2-1-2 مهارات مدرس التربية الرياضية⁽¹⁾:

يمكن تصنيف مهارات مدرس التربية الرياضية إلى:

1- مهارات تكيفيه:

متعلقة بتقوية قدرات المدرس على التكيف مع البيئة للمؤسسة وتصنف إلى التالي:

أ- مهارات عامة تكتسب من خلال حياته العامة ونشأته قبل انضمامه للمهنة.

ب-مهارات خاصة: ترتبط بالمؤسسة وأهدافها وطبيعتها وتنظيمها ...الخ.

2-مهارات وظيفية:

وتعني أداء مدرس التربية الرياضية لوظيفته ودوره في مواجهة المواقف الجديدة علياً،

ومنحة القدرة على تفهم المتاح من المعلومات والتعامل مع وحدة العمل والقيام بخطوات

مهمة وتصنف إلى:

أ- مهارات عامة: يكتسبها عن طريق الدراسة والتدريب.

ب- مهارات خاصة: حسب المواقف ومجال العمل ونوع ونموذج الممارسة المهنية.

(1) محمود داوود الربيعي : التعلم والتعليم في التربية البدنية والرياضية ، دار الضياء للطباعة والتصميم ، 2011 ، ص 222

5-2-1-2 دور مدرس التربية الرياضية في تربية وإعداد الطالب⁽¹⁾:

واجب مدرس التربية الرياضية الأول هو القيام بتربية الطلاب عن طريق النشاط الرياضي، وإعدادهم بدنيا واجتماعيا وثقافيا مع العمل على مساعدتهم على التطور تطورا ملائما للمجتمع الذي يعيشون فيه وتوجيههم وإرشادهم الإرشاد اللازم وإكسابهم الخبرات التربوية التي تساعدهم على النمو المتزن في جميع النواحي الجسمية والعقلية والانفعالية نموا يعمل على تعديل السلوك وتحقيق الأهداف التربوية . فالطلاب في اشد الحاجة إلى مدرس قريب منهم يفهمهم ويحاول النزول إلى مستواهم والعمل على رفعهم إلى مستو اعلي تدريبا فالطالب بحاجه قذوة صالحة يقتدي بها ويعمل على تقليدها.

6-2-1-2 خصائص مهارات التدريس العامة والتربية الرياضية⁽²⁾ :

تعد مهارات التدريس من أهم المكونات الأساسية التي يجب إن يتم تدريب المعلمين عليها قبل الخدمة وإثرائها ، وتتضمن مهارة التخطيط ، مهارة التنفيذ ، مهارة التقويم ولهذه المهارات خصائص عامة تتمثل ب :

أ- العمومية : ويرجع ذلك إلى أن وظائف المعلم تكاد تكون واحدة في كل المراحل التعليمية وفي كل المواد الدراسية وطبيعة عملية التدريس فيها متشابهة إلا أن سلوك التدريس لدى كل معلم من المعلمين يختلف باختلاف المراحل التعليمية المتعددة والمواد الدراسية المختلفة ، أي في ضوء اختلاف المحتوى التعليمي الذي يدرسه .

ب- التغيير: إذا كانت أهداف المناهج الدراسية متغيرة ، فأن خبرات المنهج جميعها التي تعكس هذه الأهداف وتحقيقها في ضوء كثير من المصادر التي يتم الرجوع إليها عند بناء أو تطوير

(1) محمد سعيد عزمي : أساليب تطوير وتنفيذ درس التربية الرياضية ، الإسكندرية ، مؤسسة عالم الرياضة والنشر ودار الوفاء لندنيا الطباعة ، 2016، ص64 .

(2) خليل إبراهيم شبر (وآخرون) : أساسيات التدريس ، عمان ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، 2010 ، ص9 .

المناهج الدراسية ، والمتمثلة في أوضاع المجتمع وفلسفته وطبيعة الطلاب والمتغيرات التي يمكن تحدث لهم ، وكذلك التطور في بنية المادة الدراسية ، و بالتالي نبحت عن المزيد من مهارات التدريس التي يمكن تحقق هذه الأهداف .

ج- **التفاعل** : السلوك التدريسي بطبيعته معقد ومركب بمعنى انه لا يمكن عزل نمط محدد من أنماط السلوك التدريسي من دون غيره ، ولذلك يكون من الصعب فصل مهارة تدريسية معينة عن غيرها من المهارات التدريسية الأخرى .

د- **الاختلاف في كيفية الأداء** : على الرغم من وجود أنماط سلوكية شائعة الاستعمال بين جميع المعلمين عند أدائهم لمهارات تدريسية معينة ، إلا انه يوجد نواحي اختلاف بين معلم وآخر عند تطبيق المهارة ، وذلك لأن التطبيق يتسم بالسلوك الشخصي لكل معلم .

هـ- **القابلية للتعلم** : سواء قبل الخدمة أو في إثنائها ، إذ إن اكتسابها يخضع لعوامل متعددة أهمها : الدافعية والخبرة السابقة والتنفيذ والممارسة.

ويذكر (الربيعي وأمين 2011) أن خصائص مهارات التدريس هي :- (1)

1- **القابلية للتعميم** : بمعنى إن وظائف المعلم لا تختلف من معلم إلى آخر باختلاف المادة

التي يدرسها أو المرحلة على الرغم من أنها تتميز بالمرونة و القابلية للتشكيل وفقاً لطبيعة كل مادة ومرحلة .

2- **القابلية للتدريب والتعلم** : بمعنى انه يمكن اكتسابها من خلال برامج التدريب المختلفة .

3- **يمكن اشتقاقها من مصادر متنوعة** : ومن هذه المصادر

أ- تحليل الأدوار والمهام التي يقوم بها المعلم من خلال ملاحظة سلوكه أثناء الدرس .

(1) محمود داود الربيعي و سعيد صالح حمد أمين : الاتجاهات الحديثة في تدريس التربية الرياضية ، اربيل ، مطبعة المنارة ، 2010 ، ص 24.

ب- تحديد حاجات المتعلم وخصائصه .

ج- نظريات التدريس والتعلم .

2-2 الدراسات السابقة

1-2-2 دراسة زيد منذر رزوقي (2023) ⁽¹⁾

عنوان الدراسة (التيقظ القيادي ودوره في التوجه الريادي لمدراء منتديات الشباب و الرياضة من

وجه نظر الملاكات الإدارية في محافظة صلاح الدين)

هدفت الدراسة إلى

1- - بناء مقياسي التيقظ القيادي والتوجه الريادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة في محافظة

2- التعرف على إبعاد وعوامل مقاييس (التيقظ القيادي والتوجه الريادي) لمدراء منتديات الشباب

والرياضة في محافظة صلاح الدين

3- التعرف على دور التيقظ القيادي في التوجه الريادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة في

محافظة صلاح الدين من وجهة نظر ملاكاتها الإدارية العاملة

منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية

(1) زيد منذر رزوقي : التيقظ القيادي في التوجه الريادي لمدراء منتديات الشباب و الرياضة من وجه نظر الملاكات الإدارية في محافظة صلاح الدين ، 2023 .

الاستنتاجات :

- 1- إن مقياس التوجه الريادي لمدراء منتديات الشباب والرياضة يصلح لما أعد لأجله في قياس وجهة نظر منتسبي منتديات الشباب والرياضة العاملين في محافظة صلاح الدين ، ويتمتع بشروط الأسس والمعاملات العلمية لقبوله في الإدارة الرياضية
- 2- لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة مستوى مقبولاً من التيقظ القيادي من وجهة نظر منتسبي منتديات الشباب والرياضة العاملين في محافظة صلاح الدين .
- 3 - لدى مدراء منتديات الشباب والرياضة مستوى مقبولاً من التوجه الريادي من وجهة نظر منتسبي منتديات الشباب والرياضة العاملين في محافظة صلاح الدين .

2-2-2 دراسة سعد حمزة حبيب الحمد (2016)⁽¹⁾

عنوان الدراسة (إدارة الذات وعلاقتها بتقييم الأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة بابل)

هدفت الدراسة إلى :

- 1- بناء مقياس إدارة الذات لمدرسي التربية الرياضية للمدارس الثانوية في مركز محافظة بابل.
- 2- التعرف على مستوى إدارة الذات وتقييم الأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية للمدارس الثانوية في مركز محافظة بابل .
- 3- التعرف على العلاقة بين إدارة الذات والأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية للمدارس الثانوية في مركز محافظة بابل .

منهج البحث : استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والعلاقات الارتباطية

عينة الدراسة : مدرسي التربية الرياضية للمدارس الثانوية مركز محافظة بابل

(1) سعد حمزة حبيب الحمد: إدارة الذات وعلاقتها بتقييم الأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة بابل بابل ، 2016 م .

وتم التوصل إلى الاستنتاجات الآتية :

1- تمتع مَدْرَسُو التربية الرياضية في مدارس مركز محافظة بابل بإدارة ذات جيدة وبمستويات عالية من الأداء الوظيفي في مجال عملهم والتي قيموا على أساس انجازهم لها.

2- هنالك علاقة ارتباط معنوية بين محاور إدارة الذات و إبعاد استمارة تقييم الأداء الوظيفي (النشاط الرياضي الداخلي والنشاط الرياضي الخارجي والدرس المنهجي وواجبات ذات المساس بتخصصه) .

3- أظهرت النتائج إن هنالك علاقة ايجابية بين إدارة الذات لمدرسي التربية الرياضية للمدارس الثانوية مركز محافظة بابل وما بين أدائهم الوظيفي .

3-2-2 مناقشة أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة و مدى الاستفادة

منها:

أوجه التشابه :

1- في الدراسة الثانية تشابه في العينة مدرسي التربية الرياضية .

2- المنهج المستخدم في كل الدراسات السابقة و الحالية هو المنهج الوصفي .

3- الوسائل الإحصائية :

(النسبة المئوية ، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، اختبارات للعينات غير مترابطة ، معامل الفاكروينباخ

أوجه الاختلاف :

1- هناك تباين بين أهداف الدراسة السابقة والحالي و ذلك لطبيعة كل دراسة و متغيراتها المستقلة و التابعة.

2- العينة في الدراسة الأولى منتسبي في المنتديات .

3- الدراسات السابقة استخدمت الوسائل الإحصائية تختلف نوعا ما عن الدراسة لما ينطبق على البحث.

مدى الاستفادة من الدراستين السابقتين :

- 1- الاطلاع على أهداف الدراسات السابقة .
- 2- التعرف على الإجراءات في اختيار العينة .
- 3- التعرف على الأدوات التي تم استخدامها في هذه الدراسات .
- 4- الاطلاع على الوسائل والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة .
- 5- الاستفادة من الدراسات السابقة في مناقشة النتائج .

الفصل الثالث

3- منهج البحث واجراءاته الميدانية

1-3 منهج البحث

2-3 مجتمع البحث وعينته

1-2-3 مجتمع البحث

2-2-3 عينة البحث

1-2-2-3 عينة البحث الاستطلاعية

2-2-2-3 عينة البناء (عينة التحليل الاحصائي للمقياس)

3-2-2-3 عينة تطبيق البحث (العينة الرئيسية)

3-3 وسائل جمع المعلومات والادوات المستخدمة في البحث

1-3-3 وسائل جمع المعلومات والبيانات

2-3-3 الأدوات المستخدمة في البحث

4-3 اجراءات البحث الميدانية

1-4-3 اجراءات بناء مقياس الاداء الريادي

3-4-1-1 تحديد فكرة المقياس

3-4-1-2 تحديد هدف المقياس

3-4-1-3 تحديد مجالات مقياس الاداء الريادي

3-4-1-4 تحديد صلاحية فقرات المقياس وتعليماته وبدائله ومفتاح

تصحيحه

3-4-1-5 إعداد تعليمات المقياس

3-4-1-6 احتساب اوزان البدائل

3-4-1-7 التجربة الاستطلاعية

3-4-1-8 عينة التحليل الاحصائي

3-4-1-9 المعاملات العلمية

3-4-1-9-1 صدق المقياس

3-4-1-9-2 ثبات المقياس

3-4-2 الوصف النهائي للمقياس

3-5 الوسائل الاحصائية

الباب الثالث

3- منهج البحث وإجراءاته الميدانية :

3-1 منهج البحث: على وفق مُتطلبات التوصل لحلول مشكلة هذه الدراسة، وما

فرضته على الباحث من إجراءات المسح، عمد الباحث إلى اعتماد منهج البحث الوصفي بالأسلوب المسحي والمنهج يعني "إتباع خطوات منطقية معينة في تناول المشكلات أو الظواهر ومعالجة القضايا العلمية للوصول إلى اكتشاف الحقيقة" (1) ، فأن هذا يعني أن لكل بحث منهاجاً خاصاً يتبع لحل مشكلته، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمّاً بوساطة جمع البيانات والمعلومات المقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (2) .

3-2 مجتمع البحث وعينته:

3-2-1 مجتمع البحث:

تم تحديد مجتمع البحث وهم مدرسو التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ميسان ، ومجتمع البحث التي تؤخذ العينة منه كونها (العينة) : "ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري اختياره على وفق قواعد واصول علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً" (3) ،

(1) عبد الله عبد الرحمن الكندري ومحمد عبد الدايم ؛ مدخل الى مناهج البحث العلمي في التربية والعلوم، ط2: (الكويت، مطبعة الفلاح، 1999)، ص107.

(2) كاظم كريم رضا الجابري؛ مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، بغداد ، مكتب النعيمي، 2011، ص 278.

(3) محمد زاهر السماك ، وآخرون ؛ اصول البحث العلمي ، ط1: (جامعة الموصل، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، 1986)، ص64.

ويتألف المجتمع الخاص بهذا البحث من (293) مدرساً وتم تقسيمهم على النحو الآتي ،
والجدول (2) يوضح ذلك .

3-2-2 عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من مدرسي التربية الرياضية في محافظة ميسان ، و بلغ عددهم (293) مدرساً الذين مثلوا جميع مجتمع البحث وقد راعى الباحث عينة لتطبيق التجربة الاستطلاعية وعينة لبناء المقياس وعينة التطبيقية والجدول (2) يوضح ذلك .

3-2-2-1 عينة البحث الاستطلاعية:

تكونت العينة الاستطلاعية من (13) مدرس تم اختيارهم من العينة وقام الباحث بتجربة أداة القياس في الدراسة الاستطلاعية .

3-2-2-2 عينة البناء :

تكونت عينة بناء مقياس الأداء الريادي من (180) مدرساً للتربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ميسان ، تم اختيارها عمدياً من العينة الكلي .

3-2-2-3 عينة تطبيق البحث :

تم اختيار عينة البحث التطبيقية بالطريقة العمدية ، و بلغ عدد افراد العينة (100) مدرساً من العينة الكلية ، كما مبين في الجدول (2) .

جدول (2)

يبين توزيع العينة والنسبة المئوية لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ميسان

ت	مناطق المحافظة	عدد المدارس	عدد المدرسين	عدد عينة البناء	عدد عينة التطبيق النهائي	التجربة الاستطلاعية
1	العمارة	75	182	120	49	13
2	الكحلاء	4	10	10		
3	المشرح	5	11	6	5	
4	علي الغربي	3	6		6	
5	المجر الكبير	14	26	20	6	
6	علي الشرقي	3	7	7		
7	كميت	5	12		12	
8	العزير	3	7		7	
9	الميمونة	9	17	10	7	
10	السلام	4	8		8	
11	القلعة	3	7	7		
12						
	المجموع		293	180	100	13
	النسبة المئوية		%100	%61.43	%34.13	%4.44

3-3 وسائل والأدوات والاجهزة المستخدمة في البحث:

3-3-1 وسائل جمع المعلومات والاجهزة المستخدمة.

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
- شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت).
- حاسبة الكترونية حسابية نوع (Sony) عدد (1).
- جهاز حاسوب شخصي (لابتوب) نوع (TOSHIBA) عدد (1).
- الاطلاع على الادبيات والدراسات النظرية العربية منها والاجنبية ذات الصلة بموضوع البحث والإفادة منها في بناء المقياس بصيغته الاولى.
- الملاحظة .

اعتمد الباحث الملاحظة مرتكزاً أساسياً في البحث العلمي ،لكونها تمثل مصدر الذي بدا منه التفكير بمشكلة البحث وتحديدها كما تمثل استراتيجية مهمة في جمع البيانات ، للحصول على معلومات عن الاداء الريادي للأحداث والمواقف في السياق الطبيعي وعلية هدف البحث إلى التعرف على واقع الاداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية ، ودور الملاحظة الميدانية في جمع البيانات النوعية من حيث المفهوم والأدوار التي يقوم بها الباحث والمشكلات التي يواجهها .

تفاعل بين شخصين أو أكثر الملاحظ والمشاركين بغرض جمع معلومات وبيانات دقيقة ، كما أنها وسيلة أساسية لغرض متابعة ظاهرة أو سلوك معين على أرض الواقع ، تساعد في فهم السلوك وتفسيره ، وقد تكون مكملة لبيانات جمعت بطرق أخرى مثل المقابلة أو تحليل الوثائق. (1)

(1) الخياط ، ماجد محمد: أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية: الطبعة الأولى ، دار الريادة للنشر والتوزيع عمان ، الأردن 2010 ص243.

● المقابلة الشخصية

استخدم الباحث اسلوب المقابلة الشخصية مع بعض السادة والخبراء المختصين في مجال علم الادارة الرياضية(*) ، لأجل معرفة الاداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية ميسان ، وقد تمت المقابلة بصورة انفرادية ، إذ قام الباحث بتوضيح الهدف من البحث لكي يكون الخبراء اكثر دراية وتفهم بهدف البحث وعمل الباحث على توفير مناخ ودي يتسم بالاحترام والتفاهم والتعاون والثقة المتبادلة ، وقد تم تسجيل مجموعة من المعلومات المرتبطة بالأداء الريادي التي حصل عليها الباحث اثناء المقابلة الشخصية وكان الهدف من المقابلة هو الإفادة من خبرات الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية .

3-3-2 الأدوات المستخدمة في البحث.

من اجل تحقيق أهداف البحث لابد من تحديد الأداة المناسبة التي يمكن بواسطتها جمع المعلومات والبيانات ذات العلاقة بالبحث ويذكر (محمد خليل وآخرون) " تتحدد الأداة المناسبة في ضوء أهداف البحث وفرضياته والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في حصوله على المعلومات"⁽¹⁾ ، ونظراً كون البحث الحالي يرمي للكشف عن الاداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية ميسان ، عمد الباحث الى ببناء مقياس لمعرفة مستوى الاداء الريادي لمدرسي الرياضة ، لذا استعان الباحث بالأدوات الآتية :

(1) محمد خليل عباس وآخرون ؛ مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة، 2011 ، ص 237.

(*) ينظر ملحق رقم (2)ص152

1- الاستبانة الاستطلاعية (المفتوحة) :

لغرض جمع المعلومات حول الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية ميسان ، قام الباحث بتوجيه مجموعة من الاستبانة الى الخبراء والمختصين في الادارة الرياضية الى العينة قيد البحث من مدرسي التربية الرياضية مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية ميسان

3-4 الإجراءات الميدانية للبحث :

3-4-1 إجراءات بناء مقياس الاداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ميسان:

3-4-1-1 تحديد متغير الدراسة.

إن مشكلة الدراسة هي التي ألزمت الباحث بدراسة متغير الدراسة بعد اعتماده على أداة الملاحظة العلمية إلا أن هذه الملاحظة تحتاج إلى حصر وتحديد للظاهرة التي تمثل متغير الدراسة وهذا ما أستدعى الدعم لهذه الملاحظة للشروع بإجراءات الدراسة إذ تم عرض ذلك على أعضاء اللجنة العلمية لإقرار موضوع الدراسة المُتَشَكِّلة في لجنة الدراسات العليا في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان ، لغرض دعم الملاحظة العلمية للباحث وتم الاتفاق بنسبة (100%)

3-4-1-2 تحديد هدف المقياس.

بعد أن تم عرض اسم المقياس والغرض منه على اللجنة العلمية لتحصيل الاتفاق العلمي من الخبراء تم تحديد هدفه المتمثل بالغرض المطلوب إزاء بناء المقياس وهو إيجاد وسيلة علمية للتعرف على واقع الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ميسان.

وتتضمن إجراءات بناء المقياس الخطوات التي تم إتباعها بغية الحصول على مقياس تتوافر فيه شروط الخصائص السيكو مترية كالصدق والثبات والموضوعية.

3-1-4-3 تحديد صلاحية مجالات مقياس الاداء الريادي لمدرسي التربية

الرياضية في مديرية تربية ميسان :

عرضت (11) مجالاً لمقياس الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية ميسان على ذوي الخبرة والاختصاص ضمن اختصاص علم الادارة الرياضية والاختبار والمقياس وكان عددهم (23) خبيراً ومختصاً ملحق (5) ، وذلك لتحديد أو تعديل أو اضافة المجالات المناسبة وبيان صلاحيتها وابداء أية ملاحظات، وبعد تحليل الإجابات وذلك باستخدام قانون مربع كا2 لاتفاق رأي الخبراء اذ أسفر التحليل النهائي على قبول (6) مجالات ، إذ كانت درجة كا2 المحسوبة تساوي (9.783) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) مما يدل على معنوية هذه الدرجة وهي تمثل (19) خبيراً من أصل (23) خبيراً ، فضلاً عن ان مجالات المقياس تحددت من خلال (مربع كاي) ، والجدول (3) يبين ذلك .

جدول (3)

يبين مربع كاً² لاتفاق رأي الخبراء والمختصين على مجالات مقياس (الأداء الريادي)

ت	المجالات	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كاً ² المحتسبة	مستوى الدلالة	الدلالة والقبول
1	مجال الاستباقية	21	2	15.696	*0.000	مقبول
2	مجال المخاطرة	23	0	23.000	*0.000	مقبول
3	مجال الابداع	23	0	23.000	*0.000	مقبول
4	مجال الرؤية المستقبلية	19	4	9.783	*0.002	مقبول
5	مجال روح المبادرة	20	3	12.565	*0.000	مقبول
6	مجال التفوق	22	1	19.174	*0.000	مقبول
7	التخطيط المسبق	16	7	3.522	0.061	غير مقبول
8	الفاعلية	14	9	1.087	0.297	غير مقبول
9	المرونة	14	9	1.087	0.297	غير مقبول
10	الاستشراف	16	7	3.522	0.061	غير مقبول
11	السلوك الريادي	15	8	2.130	0.144	غير مقبول

* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كاً²) تحت مستوى الدلالة (0.05)

3-4-1-4 تحديد صلاحية فقرات المقياس وتعليماته وبدائله ومفتاح تصحيحه :

بعد إعداد مقياس الاداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ميسان

بصيغته الأولى ، والذي تضمن (75) فقره موزعة على ستة مجالات قام الباحث بما يأتي :

❖ تم عرض المقياس بصيغته الأولى على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال العلوم الإدارية الرياضية والاختبار والقياس والبالغ عددهم (23) خبيراً^(*) ، وذلك بهدف التعرف على مدى صلاحية فقرات المقياس ومدى مناسبتها لقياس ما وضع له فضلاً عن تقويم وتعديل الفقرات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون . وأبداء رأيهم حول اتجاه الفقرة من حيث كونها إيجابية أو سلبية ، مع ذكر ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول المقياس بشكل عام، وحول استخدام الميزان الخماسي لتقدير درجات أفراد العينة ، فضلاً عن عدد البدائل واوزانها وانتمائها لمجالات المقياس المحددة سابقاً .

❖ قام الباحث بإعادة صياغة بعض الفقرات وتعديلها التي أبدى المحكمون ملاحظاتهم حولها وأسفر التحليل النهائي على قبول واستبعاد بعض الفقرات عند استخدام (مربع كاي) المحتسبة تساوي (5.261) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) مما يدل على معنوية هذه الدرجة وهي تمثل (17) خبيراً من أصل (23) خبيراً ، وقد اسفرت النتائج على حذف (11) فقرة من مجالات المقياس الكلي، اذ تم حذف (3) فقرات من مجال الاستباقية وهي الفقرة (3،6،10) ، وحذف فقرتان من مجال المخاطرة وهي الفقرة (5،11) ، وحذف الفقرة (12) من مجال الابداع ، و حذف الفقرتان (9،12) من مجال الرؤية المستقبلية ، و حذف الفقرة (5) من مجال روح المبادرة ، و حذف الفقرتان (6،10) من مجال التفوق وبهذا الإجراء أصبح المقياس مؤلف من (64) فقرة ، والجدول (4) يبين ذلك .

^(*) ينظر ملحق (5) ص156.

جدول (4)

يبين (مربع كا²) على كل فقرة من مقياس الأداء الريادي

المجال الأول : مجال الاستباقية					
الدالة	مستوى الدلالة	درجة كا ² المحتسبة	عدد الخبراء غير المتففين	عدد الخبراء المتففين	ت
مقبول	*0.000	15.696	2	21	1
مقبول	*0.000	19.174	1	22	2
غير مقبول	0.144	2.130	8	15	3
مقبول	*0.002	9.783	4	19	4
مقبول	*0.000	23.000	0	23	5
غير مقبول	0.061	3.522	7	16	6
مقبول	*0.022	7.348	5	18	7
مقبول	*0.000	12.565	3	20	8
مقبول	*0.000	23.000	0	23	9
غير مقبول	0.061	3.522	7	16	10
مقبول	*0.000	15.696	2	21	11
مقبول	*0.000	12.565	3	20	12
مقبول	*0.000	23.000	0	23	13

المجال الثاني : مجال المخاطرة

الدالة	مستوى الدلالة	درجة كا ² المحتسبة	عدد الخبراء غير المتفقين	عدد الخبراء المتفقين	ت
مقبول	*0.000	12.565	3	20	1
مقبول	*0.002	9.783	4	19	2
مقبول	*0.007	7.348	5	18	3
مقبول	*0.000	23.000	0	23	4
غير مقبول	0.061	3.522	7	16	5
مقبول	*0.002	9.783	4	19	6
مقبول	*0.000	19.174	1	22	7
مقبول	*0.000	15.696	2	21	8
مقبول	*0.002	9.783	4	19	9
مقبول	*0.000	23.000	0	23	10
غير مقبول	0.297	1.087	9	14	11

المجال الثالث : مجال الابداع

الدالة	مستوى الدلالة	درجة كا ² المحتسبة	عدد الخبراء غير المتفقين	عدد الخبراء المتفقين	ت
مقبول	*0.007	7.348	5	18	1

مقبول	*0.000	19.174	1	22	2
مقبول	*0.007	7.348	5	18	3
مقبول	*0.000	12.565	3	20	4
مقبول	*0.002	9.783	4	19	5
مقبول	*0.002	9.783	4	19	6
مقبول	*0.000	19.174	1	22	7
مقبول	*0.000	23.000	0	23	8
مقبول	*0.000	12.565	3	20	9
مقبول	*0.000	15.696	2	21	10
مقبول	*0.000	12.565	3	20	11
غير مقبول	0.297	1.087	9	14	12
مقبول	*0.000	23.000	0	23	13

المجال الرابع : مجال الرؤية المستقبلية

الدالة	مستوى الدلالة	درجة كا ² المحتسبة	عدد الخبراء غير المتفقين	عدد الخبراء المتفقين	ت
مقبول	*0.000	19.174	1	22	1
مقبول	*0.000	23.000	0	23	2
مقبول	*0.000	12.565	3	20	3

مقبول	*0.002	9.783	4	19	4
مقبول	*0.000	23.000	0	23	5
مقبول	*0.000	12.565	3	20	6
مقبول	*0.000	15.696	2	21	7
مقبول	*0.000	19.174	1	22	8
غير مقبول	0.061	3.522	7	16	9
مقبول	*0.000	12.565	3	20	10
مقبول	*0.000	15.696	2	21	11
غير مقبول	0.297	1.087	9	14	12
مقبول	*0.000	15.696	2	21	13

المجال الخامس : مجال روح المبادرة

الدالة	مستوى الدلالة	درجة كا ² المحتسبة	عدد الخبراء غير المتفقين	عدد الخبراء المتفقين	ت
مقبول	*0.000	15.696	2	21	1
مقبول	*0.000	19.174	1	22	2
مقبول	*0.022	5.261	6	17	3
مقبول	*0.002	9.783	4	19	4
غير مقبول	0.297	1.087	9	14	5

مقبول	*0.000	12.565	3	20	6
مقبول	*0.022	5.261	6	17	7
مقبول	*0.002	9.783	4	19	8
مقبول	*0.002	9.783	4	19	9
مقبول	*0.000	19.174	1	22	10
مقبول	*0.000	12.565	3	20	11
مقبول	*0.000	12.565	3	20	12

المجال السادس : مجال التفوق

الدالة	مستوى الدالة	درجة كا ² المحتسبة	عدد الخبراء غير المتففين	عدد الخبراء المتففين	ت
مقبول	*0.000	15.696	2	21	1
مقبول	*0.002	9.783	4	19	2
مقبول	*0.000	23.000	0	23	3
مقبول	*0.002	9.783	4	19	4
مقبول	*0.000	15.696	2	21	5
غير مقبول	0.144	2.130	8	15	6
مقبول	*0.022	5.261	6	17	7
مقبول	*0.000	15.696	2	21	8

مقبول	*0.002	9.783	4	19	9
غير مقبول	0.297	1.087	9	14	10
مقبول	*0.000	19.174	1	22	11
مقبول	*0.000	15.696	2	21	12
مقبول	*0.002	9.783	4	19	13

* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كا²) تحت مستوى الدلالة (0.05)

3-4-1-5 إعداد تعليمات المقياس :

من أجل اكتمال صورة المقياس وتطبيقه على عينة البحث ، فقد وضعت التعليمات الخاصة بالمقياس لأن "ضمان الإجابة الصحيحة هي بوضع تعليمات تسهل على المستجيب الجواب الصحيح⁽¹⁾ ، لذلك راعى فيها أن تكون سهلة ومفهومة ، وان توحى للمدرسين حول سرية الإجابة لكي تتصف إجابته بالصراحة والثقة ، كما طلب من العينة ضرورة الإجابة عن الفقرات جميعها وعدم ترك أي فقرة بلا إجابة، وان إجابتهم ستحظى بسرية تامة وهي لأغراض البحث العلمي كما لم تتم الإشارة الى التسمية الصريحة للمقياس ، إذ يبين كرونباخ " أن التسمية الصريحة لمثل هذه المقاييس قد تدفع المستجيب الى تزيف الإجابة أو الامتناع عن الإجابة الدقيقة⁽²⁾ .

(1) وجيه محبوب ؛ طرائق البحث العلمي ومناهجه ، ط2 ، الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 1988 ، ص143.

(2) Cronbach , L . J , Essential of Psychological Testing , New York , Harper and Pow , 1970 , P.40.

3-4-1-6 احتساب أوزان البدائل:

اعتمد الباحث مقياس ليكرت الخماسي بعد عرض مفتاح المقياس على الخبراء الذي أعطيت بدائل الإجابة الخمسة ، عبارة (اتفق بشدة) أعطيت الوزن (5) درجة ، (اتفق) أعطيت الوزن (4) درجة ، (محايد) أعطيت الوزن (3) درجة، (لا اتفق) أعطيت الوزن (2) درجة، (لا اتفق بشدة) أعطيت الوزن (1) درجة ، وان اغلب فقراته ايجابية والبعض سلبية ، لكونها تتناسب مع طبيعة وإجراءات البحث والمقياس المعتمد ، وكما مبين في الجدول (5).

جدول (5)

يبين بدائل مقياس الأداء الريادي وأوزانها

لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	البدائل التقدير
1	2	3	4	5	التقدير الايجابي
5	4	3	2	1	التقدير السلبي

3-4-1-7 التجربة الاستطلاعية:

تم إجراء التجربة الاستطلاعية على عينة مكونة من (13) مدرس في مديرية محافظة ميسان من مجتمع البحث وخارج عينة البحث الرئيسة ، للمدة من 2024/ 1/4 لغاية 2024 / 1 / 8 ، وكان الهدف من إجراء التجربة الاستطلاعية هو:

1. التعرف على مدى وضوح وفهم فقرات المقياس وطريقة الإجابة من قبل أفراد عينة التجربة الاستطلاعية.

2. التعرف على الزمن الكلي لتطبيق المقياس من قبل العينة.

3. التعرف على الصعوبات والمعوقات التي قد تواجه الباحث وفريق العمل المساعد لغرض تلافيها

4- إجراء المعاملات العلمية للمقياس.

وبعد إجراء التجربة الاستطلاعية من قبل الباحث تبين أن المقياس بتعليماته وفقراته وكيفية الإجابة عنه واضحة ، وان الوقت المستغرق للتطبيق يتراوح بين (30 - 35) دقيقة ، وبذلك أصبح مقياس الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية محافظة ميسان بتعليماته وفقراته الـ (64) فقرة جاهزاً للتطبيق على عينة التحليل الاحصائي .

3-4-1-8 عينة التحليل الإحصائي (عينة البناء) :

عمد الباحث بتطبيق مقياس الأداء الريادي على عينة من مدرسي التربية الرياضية في مديرية محافظة ميسان البالغ مجموعهم الكلي (180) مدرساً للمدة من (15 / 1 / 2024) إلى (18 / 2 / 2024) ، لغرض استخراج المعاملات العلمية لمقياس الأداء الريادي .

3-4-1-9 المعاملات العلمية:

تكشف الخصائص السيكومترية قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله وان التحليل المنطقي لا يكفي للكشف عن صدق هذه الفقرات لكونه يعتمد على الفحص الظاهري للفقرات وان الكشف عن قدرة وكفاءة المقياس يتم من خلال تحليل فقراته⁽¹⁾، ويقصد بتحليل الفقرات "هو الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدات الاختبار بغرض معرفة خصائصها ، وحذف أو تعديل أو إبدال أو إضافة أو إعادة ترتيب هذه الفقرات حتى يتسنى الوصول الى اختبار ثابت صادق مناسب من حيث الطول والصعوبة لذلك فحساب القوة التمييزية للفقرات خطوة أساسية ومهمة في خطوات بناء المقاييس ، إذ يشير جيزل وآخرون (Giselle et. al.) الى ضرورة اختيار الفقرات ذات القوة التمييزية العالية وتضمينها في المقياس بصيغته النهائية " (2) ، و يتطلب بناء المقياس توافر شروط أساسية ومهمة لضمان سلامة بناء المقياس، ومن أهم تلك الشروط الصدق والثبات.

(1) محمد عبد السلام احمد ؛ المقياس النفسي والتربوي ، ط2 ، المجاد الأول ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، 1981 ، ص200.

(2). Giselle , E.E. et al , Measurement Theory for Behavioral Sciences , San Francisco ; W . H . Freeman and Company , 1981 , P. 43.

3-4-1-9-1 صدق المقياس :

يعد الصدق من المؤشرات والمفاهيم الأساسية والمهمة في تقويم أدوات القياس فهو "الدقة التي يقيس فيها الاختبار الغرض الذي وضع من أجله"⁽¹⁾ ، فالاختبار الصادق هو الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها، بحيث لا يقيس شيئاً بدلاً عنها أو بالإضافة إليها"⁽²⁾ ، وقد اعتمد الباحث نوعين من الصدق هما:

أ- صدق المحتوى.

ب-صدق البناء.

أ : صدق المحتوى :

هنالك مؤشران لصدق المحتوى أولهما الصدق الظاهري (Face Validity) الذي يشير الى مدى صلة فقرات المقياس بالمتغير المراد قياسه ، ويتحقق مؤشر الصدق هذا "حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها ، وقد يكون ذلك خبيراً"⁽³⁾ وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرضه بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس واقع الأداء الريادي لدى مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ميسان ، وقد اجمعوا على أن الفقرات صالحة لذلك.

أما المؤشر الثاني وهو الصدق المنطقي (Logical Validity) فيتحقق بقدرة المقياس على قياس مجال محدد من السلوك ، "إلا أن هذا النوع من الصدق يتحقق من خلال التعريف بالمجال

(1) زكريا محمود وآخرون ؛ مبادئ التقويم والقياس في التربية ، عمان ، مكتبة دار الثقافة والنشر ، 1999 ، ص133.

(2) محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان ؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، ط2 ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2008 ، ص255

(3) Freeman , F . S . , Theory and Praction of Psychological Testing , New York , 1962 , P 90.

السلوكي الذي يقيسه المقياس ومن خلال التصميم والتخطيط المنطقي لل فقرات لتغطي المجالات المهمة للمجال السلوكي". فعندما يكون المجال أو البعد محدداً ومعروفاً يصبح بالإمكان تغطيته بعدد محدد من الفقرات تمثله تمثيلاً جيداً " (1) وقد توافر هذا المؤشر للصدق في المقياس الحالي عند بداية إعداد المقياس من خلال التعريف لمفهوم الأداء الريادي وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء في مجال علم الإدارة العام والرياضي والاختبارات والقياس .

ب : صدق البناء (Construct Validity) :

ويطلق عليه أيضاً (صدق التكوين الفرضي) أو (صدق المفهوم) لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى مطابقة درجات المقياس للمفاهيم أو الافتراضات التي اعتمدها عليها الباحث في بنائه والمقصود بهذا النوع من الصدق هو مدى قياس فقرات المقياس للسمة أو الظاهرة السلوكية المراد قياسها(2). وقد تحقق الباحث من صدق البناء في مقياسه الحالي بالطرائق الآتية :

أولاً : إيجاد القدرة التمييزية لفقرات المقياس :

أن الصدق الظاهري لفقرات مقياس الاداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية ميسان لا يعطي مدلولاً عن دقة تمييزها فيما بين المستجيبين عليها ، وعليه عمد الباحث إلى إيجاد ذلك لتحقيق التشخيص في قياس الظاهرة المبحوثة التي صُمم المقياس من أجل قياسها ، إذ أن القدرة التمييزية للفقرات هو من أحد أهم مؤشرات صدق البناء التكويني للمقاييس ، وتم التحقق من إيجادها لكل فقرة في المجالات الستة من المقياس وذلك بتطبيق صورته على عينة التحليل الإحصائي المحددة (عينة البناء) البالغ عددهم (180) مدرساً بعد إجراء الصدق الظاهري ، بمراعاة التسلسل المنطقي لهذه الإجراءات وتم ذلك باعتماد أسلوب المجموعتين الطرفيتين لهذه

(1)المصدر السابق نفسه.

(2) عامر سعيد جاسم الخيكاني ؛ سيكولوجية كرة القدم ، ط1 ، النجف ، دار ضياء للطباعة ، 2008 ، ص68.

العينة وذلك بعد ترتيب نتائج درجات المستجيبين على كل فقرة تنازلياً وتحديد نسبة (27%) لتكون المجموعة العليا ونسبة (27%) لتكون المجموعة الدنيا ، إذ بلغت (48.6) والتي تم تقريبها إلى (49) ليكون عدد المدرسين في كل من المجموعتين العليا والدنيا ، وتمت المعالجة الإحصائية فيما بين نتائج المجموعتين الطرفيتين باستخدام قانون (t-test) للعينات غير المترابطة ، وكما مبين في الجدول ، إذ يذكر فريد البشتاوي "أن دلالة قيمة اختبار (ت) المحسوبة فيما بين نتائج المجموعتين المتطرفتين من عينة التحليل الإحصائي هي العامل الحاسم في قبول تمييز الفقرة والإبقاء عليها (1)".

جدول (6)

يبين نتائج القدرة التمييزية ل فقرات مقياس الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية

المجال الاول : مجال الاستباقية

التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دالة	*0.000	10.443	0.505	4.354	العليا	49	1
				0.533	1.929	الدنيا	49	
مميزة	دالة	*0.000	10.369	0.525	4.454	العليا	49	2
				0.598	1.845	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	14.59	0.50	4.59	العليا	49	3
				0.65	2.15	الدنيا	49	

(1) فريد البشتاوي ؛ دليل بناء المقاييس النفسية : عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة ، 2014 ، ص 55.

مميزة	دال	*0.000	13.15	0.49	4.60	العليا	49	4
				0.73	2.25	الدنيا	49	
غير مميزة	غير دال	0.53	0.64	0.70	1.60	العليا	49	5
				0.70	1.40	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	13.71	0.49	4.61	العليا	49	6
				0.67	2.30	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	12.31	0.49	4.61	العليا	49	7
				0.77	2.31	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	14.17	0.49	4.62	العليا	49	8
				0.67	2.22	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	13.94	0.49	4.62	العليا	49	9
				0.68	2.23	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	13.23	0.53	4.60	العليا	49	10
				0.70	2.23	الدنيا	49	

المجال الثاني : مجال المخاطرة

التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعة	24	الفقرات
مميزة	دال	*0.000	5.339	0.585	4.224	العليا	49	1
				1.159	2.032	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	4.940	0.583	4.225	العليا	49	2

				1.055	2.343	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	13.09	0.51	4.60	العليا	49	3
				0.71	2.27	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	9.98	0.56	4.53	العليا	49	4
				0.87	2.41	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	14.44	0.49	4.60	العليا	49	5
				0.63	2.26	الدنيا	49	
غير مميزة	غير دال	0.75	0.33	0.70	1.40	العليا	49	6
				0.67	1.30	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	12.26	0.48	4.59	العليا	49	7
				0.73	2.40	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	12.90	0.48	4.61	العليا	49	8
				0.71	2.34	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	11.08	0.49	4.59	العليا	49	9
				0.84	2.39	الدنيا	49	

المجال الثالث : مجال الابداع

الفقرات	ن	المجموعة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
1	49	العليا	4.681	0.474	7.16	*0.000	دال	مميزة
	49	الدنيا	2.045	1.064				

مميزة	دال	*0.000	11.34	0.63	4.38	العليا	49	2
				0.63	2.33	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	9.52	0.65	4.39	العليا	49	3
				0.79	2.40	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	8.40	0.68	4.36	العليا	49	4
				0.88	2.45	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	11.15	0.64	4.43	العليا	49	5
				0.65	2.35	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	8.97	0.64	4.43	العليا	49	6
				0.87	2.45	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	9.13	0.64	4.42	العليا	49	7
				0.80	2.52	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	10.43	0.65	4.44	العليا	49	8
				0.72	2.38	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	8.27	0.63	4.40	العليا	49	9
				0.91	2.53	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	9.34	0.72	4.35	العليا	49	10
				0.73	2.40	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	9.33	0.65	4.38	العليا	49	11
				0.78	2.46	الدنيا	49	

التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دال	*0.000	6.966	0.652	4.168	العليا	49	12
				0.765	1.954	الدنيا	49	
المجال الرابع : مجال الرؤية المستقبلية								
مميزة	دال	*0.000	8.35	0.613	4.037	العليا	49	1
				0.694	1.591	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	11.31	0.62	4.40	العليا	49	2
				0.63	2.35	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	9.51	0.65	4.41	العليا	49	3
				0.79	2.43	الدنيا	49	
غير مميزة	غير دال	0.77	0.29	0.67	1.70	العليا	49	4
				0.84	1.60	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	11.14	0.63	4.44	العليا	49	5
				0.65	2.38	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	9.15	0.63	4.48	العليا	49	6
				0.87	2.48	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	9.15	0.63	4.44	العليا	49	7
				0.79	2.55	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	10.43	0.64	4.46	العليا	49	8

				0.72	2.41	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	8.27	0.63	4.42	العليا	49	9
				0.91	2.55	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	9.32	0.71	4.37	العليا	49	10
				0.73	2.43	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	9.33	0.64	4.40	العليا	49	11
				0.77	2.49	الدنيا	49	

المجال الخامس : مجال روح المبادرة

التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دال	*0.000	8.73	0.629	4.233	العليا	49	1
				0.629	1.778	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	11.40	0.63	4.48	العليا	49	2
				0.64	2.40	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	9.64	0.65	4.48	العليا	49	3
				0.79	2.47	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	8.52	0.68	4.45	العليا	49	4
				0.87	2.53	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	11.29	0.63	4.52	العليا	49	5
				0.66	2.42	الدنيا	49	

مميزة	دال	*0.000	9.35	0.63	4.56	العليا	49	6
				0.87	2.52	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	9.36	0.63	4.51	العليا	49	7
				0.79	2.59	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	10.61	0.63	4.53	العليا	49	8
				0.72	2.45	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	8.45	0.63	4.49	العليا	49	9
				0.90	2.60	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	9.43	0.72	4.45	العليا	49	10
				0.74	2.47	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	9.49	0.64	4.48	العليا	49	11
				0.77	2.53	الدنيا	49	

المجال السادس : مجال التفوق

التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجموعة	ن	الفقرات
مميزة	دال	0.000	7.52	1.11	4.35	العليا	49	1
				0.46	2.50	الدنيا	49	
غير مميزة	غير دال	0.34	0.98	0.70	1.60	العليا	49	2
				0.67	1.30	الدنيا	49	
مميزة	دال	0.000	10.27	0.64	4.51	العليا	49	3

				0.65	2.59	الدنيا	49	
مميزة	دال	0.000	8.94	0.68	4.48	العليا	49	4
				0.74	2.65	الدنيا	49	
مميزة	دال	0.000	12.37	0.62	4.54	العليا	49	5
				0.48	2.56	الدنيا	49	
مميزة	دال	0.000	9.95	0.61	4.58	العليا	49	6
				0.73	2.65	الدنيا	49	
مميزة	دال	0.000	10.21	0.62	4.54	العليا	49	7
				0.62	2.72	الدنيا	49	
مميزة	دال	0.000	11.51	0.62	4.56	العليا	49	8
				0.57	2.58	الدنيا	49	
مميزة	دال	0.000	8.97	0.62	4.52	العليا	49	9
				0.76	2.72	الدنيا	49	
مميزة	دال	0.000	10.01	0.71	4.47	العليا	49	10
				0.58	2.59	الدنيا	49	
مميزة	دال	*0.000	6.745	0.667	3.661	العليا	49	11
				0.671	1.644	الدنيا	49	

درجة الحرية (ن+1-2) = 96 مستوى الدلالة (0.05) دلالة التمييز إذا كانت درجة (Sig) $\geq (0.05)$

من ملاحظة الجدول (5) يتبين بأنه تم الإبقاء على اغلب فقرات مقياس الأداء الريادي لمدرسي

التربية الرياضية التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لقيمة (ت) المحسوبة إذ كانت

درجة (Sig) $> (0.05)$ عند درجة حرية (46) ومستوى دلالة (0.00) ، ما عدا الفقرات

(2,4,5,6) وبهذا الإجراء يصبح المقياس مُؤلفً من (60) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (60-300) درجة.

ثانياً: إيجاد الاتساق الداخلي لفقرات المقياس:-

يذكر (كاظم كريم) " أن تكون الفقرة صادقة إذا حصلت على معامل ارتباط دال بينها وبين البُعد وبينها وبين المقياس ككل وبالعكس ، كما تُحذف الفقرة التي تحصل على معامل ارتباط واطئ"⁽¹⁾.

يستلزم في بناء المقياس التحقق من أن يكون كل مقياس قيد البحث متجانساً بارتباط درجة وزن كل مجال مع درجة المقياس الكلية من جهة ودرجة وزن كل فقرة مع درجة كل مجال من جهة وارتباط درجة وزن كل فقرة مع درجة المقياس الكلية ليسير نسق الفقرات بمسار المقياس نفسه ، لكون المجالات في هذا المقياس منفصلة ولكل مجال فقراته الخاصة به ، وعليه تحقق الباحث من صدق البناء التكويني على عينة التحليل الإحصائي البالغة (180) مدرساً واستخلصت الدرجات من تطبيق صورته عند إجراء القدرة التمييزية ، إذ تم التحقق من هذا الاتساق بإيجاد هذه العلاقات بالمعالجة الإحصائية وذلك باستخدام معامل الارتباط البسيط (person) إذ تُعد هذه الطريقة من أدق الوسائل التي يُعتمد عليها عند إيجاد الاتساق الداخلي لفقرات المقاييس ، والجدول (7) يُبين قيم معاملات الارتباط التي تُعبر عن الاتساق الداخلي لمقياس الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية.

(1) كاظم كريم رضا الجابري ؛ مناهج البحث في التربية وعلم النفس : بغداد ، مكتب النعمي ، 2011 ، ص 222.

جدول (7)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان المجالات والدرجة الكلية للمقياس

الدالة	درجة (Sig)	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	مجالات الأداء الريادي	ت
دالة	*0.000	0.755	مجال الاستباقية	1
دالة	*0.000	0.805	مجال المخاطرة	2
دالة	*0.000	0.832	مجال الابداع	3
دالة	*0.000	0.769	مجال الرؤية المستقبلية	4
دالة	*0.000	0.770	مجال روح المبادرة	5
دالة	*0.000	0.798	مجال التفوق	6
دالة	*0.000	0.788	المقياس ككل	

* دالة عندما تكون قيمة (R) تحت مستوى الدلالة (0.05)

جدول (8)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال ، وبين درجات

أوزان الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الأداء الريادي

المجالات	ت	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	درجة (Sig)	الدلالة	(ر) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	درجة (Sig)	الدلالة
مجال الاستباقية	1	0.621	0.00	مقبولة	0.697	0.000	مقبولة
	2	0.699	0.00	مقبولة	0.788	0.000	مقبولة
	3	0.520	0.00	مقبولة	0.538	0.000	مقبولة
	4	0.577	0.00	مقبولة	0.666	0.000	مقبولة
	5	0.698	0.00	مقبولة	0.764	0.000	مقبولة
	6	0.563	0.00	مقبولة	0.522	0.000	مقبولة
	7	0.590	0.00	مقبولة	0.609	0.000	مقبولة
	8	0.732	0.00	مقبولة	0.742	0.000	مقبولة
	9	0.803	0.00	مقبولة	0.523	0.000	مقبولة
مجال المخاطرة	1	0.521	0.00	مقبولة	0.794	0.000	مقبولة
	2	0.745	0.00	مقبولة	0.650	0.000	مقبولة
	3	0.763	0.00	مقبولة	0.582	0.000	مقبولة
	4	0.633	0.00	مقبولة	0.708	0.000	مقبولة
	5	0.832	0.00	مقبولة	0.731	0.000	مقبولة
	6	0.763	0.00	مقبولة	0.735	0.000	مقبولة
	7	0.599	0.00	مقبولة	0.644	0.000	مقبولة

مقبولة	0.000	0.553	مقبولة	0.00	0.478	8	
مقبولة	0.000	0.702	مقبولة	0.00	0.770	1	مجال الإبداع
مقبولة	0.000	0.645	مقبولة	0.00	0.721	2	
مقبولة	0.000	0.609	مقبولة	0.00	0.745	3	
مقبولة	0.000	0.632	مقبولة	0.00	0.587	4	
مقبولة	0.000	0.733	مقبولة	0.00	0.655	5	
مقبولة	0.000	0.544	مقبولة	0.00	0.642	6	
مقبولة	0.000	0.680	مقبولة	0.00	0.555	7	
مقبولة	0.000	0.509	مقبولة	0.00	0.790	8	
مقبولة	0.000	0.532	مقبولة	0.00	0.631	9	
مقبولة	0.000	0.675	مقبولة	0.00	0.743	10	
مقبولة	0.000	0.645	مقبولة	0.00	0.453	11	
مقبولة	0.000	0.701	مقبولة	0.00	0.764	12	
مقبولة	0.000	0.743	مقبولة	0.00	0.842	1	مجال الرؤية المستقبلية
مقبولة	0.000	0.584	مقبولة	0.00	0.734	2	
مقبولة	0.000	0.684	مقبولة	0.00	0.774	3	
مقبولة	0.000	0.667	مقبولة	0.00	0.653	4	
مقبولة	0.000	0.642	مقبولة	0.00	0.533	5	
مقبولة	0.000	0.496	مقبولة	0.00	0.520	6	
مقبولة	0.000	0.688	مقبولة	0.00	0.685	7	
مقبولة	0.000	0.598	مقبولة	0.00	0.450	8	
مقبولة	0.000	0.642	مقبولة	0.00	0.631	9	
مقبولة	0.000	0.752	مقبولة	0.00	0.607	10	

مقبولة	0.000	0.688	مقبولة	0.00	0.793	1	مجال روح المبادرة
مقبولة	0.000	0.587	مقبولة	0.00	0.732	2	
مقبولة	0.000	0.659	مقبولة	0.00	0.711	3	
مقبولة	0.000	0.448	مقبولة	0.00	0.685	4	
مقبولة	0.000	0.684	مقبولة	0.00	0.453	5	
مقبولة	0.000	0.608	مقبولة	0.00	0.550	6	
مقبولة	0.000	0.539	مقبولة	0.00	0.598	7	
مقبولة	0.000	0.732	مقبولة	0.00	0.603	8	
مقبولة	0.000	0.750	مقبولة	0.00	0.532	9	
مقبولة	0.000	0.654	مقبولة	0.00	0.755	10	
مقبولة	0.000	0.452	مقبولة	0.00	0.644	11	
مقبولة	0.000	0.688	مقبولة	0.00	0.734	1	مجال التفوق
مقبولة	0.000	0.660	مقبولة	0.00	0.749	2	
مقبولة	0.000	0.643	مقبولة	0.00	0.765	3	
مقبولة	0.000	0.509	مقبولة	0.00	0.739	4	
مقبولة	0.000	0.534	مقبولة	0.00	0.758	5	
مقبولة	0.000	0.756	مقبولة	0.00	0.408	6	
مقبولة	0.000	0.706	مقبولة	0.00	0.587	7	
مقبولة	0.000	0.681	مقبولة	0.00	0.705	8	
مقبولة	0.000	0.562	مقبولة	0.00	0.549	9	
مقبولة	0.000	0.641	مقبولة	0.00	0.782	10	

ن = 180 درجة الحرية ن - 2 = (178) مستوى الدلالة (0.05) ، دال إذا كانت درجة (Sig) $\geq (0.05)$

يتبين من الجدول (8) بأنه تم الإبقاء على جميع فقرات مقياس الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط فيما بين درجة وزن الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وفيما بين درجة وزن الفقرة والدرجة الكلية للمجال إذ كانت قيم درجات (Sig) > (0.05) عند درجة حرية (178) ومستوى دلالة (0.05) ، كما لا توجد فيها معاملات ارتباطاً أصغر من (0.19) ولا فقرة تحتاج إلى تعديل بحسب شروط أتساق الفقرات ، وبهذا الإجراء يبقى مقياس الأداء الريادي مؤلفاً من (60) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (60 - 300) درجة ، إذ يؤكد وهيب الكبيسي بأنه " توجد معايير عدة لقبول الفقرة بطريقة الاتساق الداخلي منها معيار (أيل) إذا كان معامل الارتباط من (0.40) فأعلى تكون الفقرة جيدة جداً ومن (0.20) إلى (0.39) تكون الفقرة حدية وجيدة ولكنها تخضع للتعديل ، وأقل من (0.19) تكون ضعيفة وتحذف ، حتى وإن كان معامل الارتباط دال ، بينما معيار (ستتالي وهوبكنز) يشير إلى أن قبول الفقرة يتحدد إذا كان معامل الارتباط بين الفقرة والدرجة الكلية دال وأعلى من (0.20) " (1).

3-4-1-9-2 ثبات المقياس :

يعد الثبات من العناصر الأساسية في إعداد الاختبارات و اعتماد نتائجها و يعرف الثبات بأنه " الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على الفقرة التي يقيسها المقياس ، أو مدى الاتساق في علاقة الفرد إذا أخذ المقياس نفسه مرات عدة في الظروف نفسها " (2) .

وهناك عدة طرائق يمكن من خلالها استخراج معامل الثبات وقد أختار الباحث من بينها طريقتين

هما :

(1) وهيب مجيد الكبيسي : المقياس النفسي بين التنظير والتطبيق ، لبنان ، العالمية المتحدة ، 2010 ، ص 47-48.

(2) أحمد عودة و فتحي ملكاوي ، أساسيات البحث العلمي ، ط2 ، مكتبة الكناي ، الاردن ، 1993 ، ص 194.

أولاً : طريقة إلفا كرونباخ :

استخدمت هذه الطريقة نظراً " لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية" (1). إذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة إلفا كرونباخ على أفراد عينة بناء المقياس باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) ، وتبين أن قيمة معامل الثبات لجميع مجالات مقياس الأداء الريادي هي (0.813) ، وهو معامل ثبات عال ، ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار .

ثانياً : طريقة التجزئة النصفية:

لغرض إيجاد معامل ثبات المقياس تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية لأنها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتتسجم مع متطلبات المقياس، وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصله عليها الباحث والمتعلقة بدرجات مقياس الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية المتضمن (60) فقرة إذ تم تقسيم المقياس على جزئين الأول يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية وبواقع (30) فقرة ، والثاني يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية وبواقع (30) فقرة ، أذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون، والذي بلغ للمقياس (0.778) إلا أن هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات قام الباحث باستخدام معادلة (سبيرمان برون) بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (0.875)⁽²⁾ ، وهذا مؤشر جيد إذ يذكر (ليكرت ، 1963) " أن معامل الثبات الذي يمكن الاعتماد عليه يتراوح ما بين (0.62 - 0.93)³ ، وبذلك يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث.

(1) صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الإحصائي باستخدام البرنامج (Spss) ، ط1 ، دار الشروق للنشر، عمان ، 1988 ، ص282 .

(2) أميرة حنا مرقس: بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير، 2001، ص78.

(3) Lazarus, R.; OP.CIT, New York, P.228.

جدول (9)

يبين عدد الفقرات الأولية وعدد الفقرات المحذوفة في عملية التحليل الاحصائي لمقياس الاداء

الريادي

ت	مجالات الاداء الريادي	عدد الفقرات الاولى	الفقرات السلبية	عدد الفقرات المحذوفة بعد رأي الخبراء	عدد الفقرات المحذوفة بعد التحليل الاحصائي	عدد الفقرات النهائية
1	الاستباقية	13	1،12،13	3	1	9
2	المخاطرة	11	2،7	2	1	8
3	الابداع	13	5،7،10،13	1	-----	12
4	الرؤية المستقبلية	13	6،7،10،11	2	1	10
5	روح المبادرة	12	12،7،11	1	-----	11
6	التفوق	13	5،8،12	2	1	10
	المقياس ككل	75	19	11	4	60

3-4-2 الوصف النهائي للمقياس :

يتكون مقياس الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية بصورته النهائية من (60) فقرة موزع على ستة مجالات ، كما تضمن المقياس عدد من البدائل وبسلم تقدير خماسي عبارة (اتفق بشدة) أعطيت الوزن (5) درجة ، (اتفق) أعطيت الوزن (4) درجة ، (محايد) أعطيت الوزن (3) درجة، (لا اتفق) أعطيت الوزن (2) درجة، (لا اتفق بشدة) أعطيت الوزن (1) درجة ، اذ ان اغلب فقراته ايجابية والبعض سلبية ، وان احتساب درجات مجالات المقياس وهي على النحو الاتي، وكما مبين في جدول (10) .

جدول (10) يبين الوصف النهائي لمقياس الاداء الريادي

ت	مجالات الاداء الريادي	عدد الفقرات	اعلى درجة للمجال	اقل درجة للمجال	الوسط الفرضي
1	مجال الاستباقية	9	45	9	27
2	مجال المخاطرة	8	40	8	24
3	مجال الابداع	12	60	12	36
4	مجال الرؤية المستقبلية	10	50	10	30
5	مجال روح المبادرة	11	55	11	33
6	مجال التفوق	10	50	10	30
	المقياس ككل	60	300	60	180

3-5 الوسائل الإحصائية:

الإحصاء هم "العلم الذي يبحث في جمع البيانات وعرضها وتبويبها وتحليلها واستخدام النتائج في التنبؤ أو التقرير أو التحقيق"⁽¹⁾. ولتوفر البرامج الالكترونية ، استخدم الباحث نظام (SPSS 16) للمعلومات الإحصائية وبرنامج اكسل.

1- مربع كا²

2- الوسط الحسابي

3- الانحراف المعياري

4- اختبار (t.test) للعينات غير المترابطة (المستقلة)

5- معامل الارتباط البسيط (بيرسون)

6- معادلة سبيرمان- براون

7- معامل الفا كرونباخ

8- قانون مربع كاي

10-الوسط الفرضي

11-قانون طول الفترة لاستخراج المستويات .

12-الوسط المرجح

(1) محمد حسين محمد رشيد: الإحصاء في التربية ، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002، ص13.

الفصل الرابع

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

1-4- اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف- سمرنوف ((1- Sample k-s))

لمقياس البحث (الأداء الريادي) لدى عينة البحث

2-4- المحك المعتمد في البحث

3-4- عرض نتائج مقياس الأداء الريادي ككل ومناقشته

4-4- عرض مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى والترتيب

لمقياس الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية لدى عينة التطبيق:

1-4-4- عرض نتائج مقياس الأداء الريادي لمجال (الاستباقية) ومناقشته

2-4-4- عرض نتائج مقياس الأداء الريادي لمجال (المخاطرة) ومناقشته

3-4-4- عرض نتائج مقياس الأداء الريادي لمجال (الابداع) ومناقشته

4-4-4- عرض نتائج مقياس الأداء الريادي لمجال (الرؤية المستقبلية) ومناقشته

5-4-4- عرض نتائج مقياس الأداء الريادي لمجال (روح المبادرة) ومناقشته

6-4-4- عرض نتائج مقياس الأداء الريادي لمجال (التفوق) ومناقشته

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

لقد صمم هذا البحث كما ذكر في الفصل الأول لتحقيق أهداف البحث ، فالهدف الأول تم تحقيقه من خلال الاستعراض المفصل لمجمل الإجراءات التي قام بها الباحث في بناء مقياس الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية ، وكما موضح في الفصل الثالث الخاص بمنهجية البحث وإجراءاته الميدانية.

1-4 اختبار التوزيع الطبيعي كولمجروف- سمرنوف ((1- Sample k-s))

لمقياس البحث (الاداء الريادي) لدى عينة البحث :

سنعرض اختبار كولمجروف - سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات ، لأن معظم الاختبارات العلمية تشترط ان يكون توزيع البيانات طبيعياً ، إذ أن القيمة الاحتمالية لكل مكون اكبر من (0.05) وهذا يدل على ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية ، والجدول (11) يوضح ذلك .

جدول (11)

يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمقياس البحث (الاداء الريادي)

(Sample Kolmogorov-Smirnov)

رقم المجال	مجالات الاداء الريادي	عدد الفقرات	قيمة Z	القيمة الاحتمالية (Sig)	الدالة
1	مجال الاستباقية	9	0.243	0.154	طبيعي
2	مجال المخاطرة	8	0.211	0.174	طبيعي
3	مجال الابداع	12	0.165	0.128	طبيعي
4	مجال الرؤية المستقبلية	10	0.186	0.108	طبيعي
5	مجال روح المبادرة	11	0.155	0.113	طبيعي

طبيعي	0.158	0.163	10	مجال التفوق	6
طبيعي	0.131	0.229	60	الدرجة الكلية للمقياس	

* طبيعي عندما تكون القيمة الاحتمالية (Sig) اكبر من (0.05)

2-4 المحك المعتمد في البحث :-

بعد أن قام الباحث بالتحقق من نتائج البحث ، ولكي يتحقق هدفا البحث الثاني والثالث وهو التعرف على واقع الاداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية، وللوصول الى نتائج أكثر دقة وشاملة وممثلة عمد الباحث إلى تطبيق المقياس على عينة التطبيق البالغة (100) مدرساً والمتمثلة بمحافظة ميسان للمدة من (25 / 2 / 2024 لغاية 18 / 3 / 2024) ، اذ اعتمد الباحث على الوسط الحسابي ويتم ذلك بحساب طول الفترة اولاً وهي عبارة عن حاصل (قسمة 4/5) حيث (4) تمثل عدد المسافات (من 1 إلى 2 مسافة أولى ومن 2 إلى 3 مسافة ثانية ومن 3 إلى 4 مسافة ثالثة ومن 4 إلى 5 مسافة رابعة) اما العدد (5) يمثل عدد الاختيارات وعند قسمة (قسمة 4/5) ينتج طول الفترة ويساوي (0.80)⁽¹⁾ ويصبح التوزيع حسب الجدول (12)

(1) وليد عبد الرحمن خالد : تحليل بيانات باستخدام البرنامج الاحصائي spss ، الندوة العالمية للشباب الإسلامي ، السعودية. 2008، ص 26.

الجدول (12)

يبين المحك المعتمد في اداة البحث

مقياس (واقع الاداء الريادي لدى مدرسي التربية الرياضية في تربية محافظة ميسان)

مستوى الفقرة	البدائل	الوزن المئوي	طول الخلية
عالية جداً	اتفق بشدة	اكثر من 84% - 100%	4.21 الى 5.00
عالية	اتفق	اكثر من 68% - 84%	3.41 الى 4.20
متوسط	محايد	اكثر من 52% - 68%	2.61 الى 3.40
قليلة	لا اتفق	اكثر من 36 - 52%	1.81 الى 2.60
قليلة جداً	لا اتفق بشدة	من 36% فأقل	1.00 الى 1.80

وفي ضوء النتائج والاعتماد على مستويات الجدول (12) يمكن ترتيب فقرات مقياس الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية حسب المستويات بالنسبة لإجابات عينة التطبيق والجدول اللاحقة تبين ذلك .

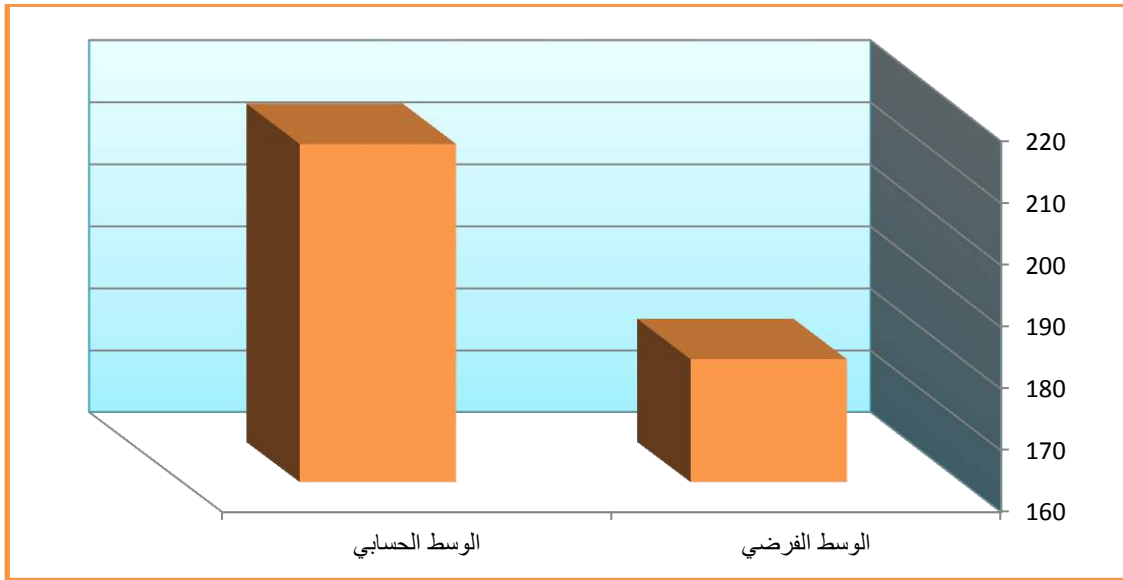
3-4 عرض نتائج مقياس الأداء الريادي ككل ومناقشته:

جدول (13)

يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمقياس الأداء الريادي

مستوى الدلالة	T المحسوبة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	عدد فقرات المقياس
*0.000	49.898	13.598	214.690	180	60

يبين الجدول (13) أن عدد فقرات مقياس (الاداء الريادي) (60) فقرة ، وبوسط فرضي (180) ، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (214.690) وانحراف معياري (13.598) ، اذ كانت (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (49.898) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي وهذا يدل على ان العينة لديهم مستوى عالي في مقياس الاداء الريادي ككل .



شكل (2)

يوضح نتائج الوسط الفرضي والحسابي في مقياس الأداء الريادي لدى عينة البحث

4-4 عرض مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى

والترتيب لمقياس الأداء الريادي لمدرسي التربية الرياضية لدى عينة التطبيق:

جدول (14)

يبين مجموع الاستجابات والوسط المرجح والوزن النسبي والمستوى والترتيب لمقياس الاداء

الريادي لمدرسي التربية الرياضية

الترتيب	المستوى	الوزن النسبي %	الوسط المرجح	مجموع الاستجابات	عدد فقرات المجال	مجالات مقياس الاداء الريادي	ت
1	عالي	77.82	35.02	3502	9	مجال الاستباقية	1
2	عالي	76.88	30.75	3075	8	مجال المخاطرة	2
4	عالي	69.35	41.61	4161	12	مجال الابداع	3
6	عالي	68.66	34.33	3433	10	مجال الرؤية المستقبلية	4
5	عالي	69.31	38.12	3812	11	مجال روح المبادرة	5

3	عالي	69.72	34.86	3486	10	مجال التفوق	6
	عالي	71.96	214.69	21469	60	المقياس ككل	

يتضح من الجدول (14) ما يلي :

❖ إن مجال (الاستباقية) حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي (77.82%) ،وبوسط حسابي مرجح(35.02) وهو بمستوى عالي ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى اهتمام مدرسي التربية الرياضية في مديرية محافظة ميسان إلى حد ما في استخدام الاستباقية بشكل فعال وذلك من خلال تحديد احتياجات الطلاب وفهم نمط تفكيرهم وأساليب تعلمهم ، بالإضافة إلى قدرتهم على توقع للمشكلات التي تؤثر سلبيا على أعمالهم وبرامجهم التعليمية و توفير بيئة تعليمية تحفز الطلبة على التعلم الذاتي والاستقصاء ، كما لهم القدرة في توجيه الطلاب ودعمهم في تطوير مهاراتهم واكتشاف قدراتهم الكامنة . والاستباقية في المجال الرياضي إحدى الدعائم لتحقيق الأهداف والبرامج الرياضية ،فهي تعني القدرة على التنبؤ بالإحداثيات واتخاذ القرارات السليمة قبل حدوثها ،وهذا يدل على أن الفرد قادر على إجراء التغييرات اللازمة للتوجه لما هو أفضل وخلق بيئة قادرة على التغيير ، وهذا القدرة تعتبر مهمة جدا في الرياضة إذ يمكنها تحسين أداء الطلبة سواء داخل الصف أو في النشاطات اللاصفية .

وهذا ما يؤكد (Bandura) إن الأفراد يخلقون البيئات ويضعونها في حيز الحركة ،فالأفراد مؤثرون وليس مجرد متلقين سلبيين⁽¹⁾.لذا تحتاج المؤسسات من موظفيها إن يتوقعون تلقائيا المشاكل وتحديد الفرص المستقبلية في بيئة عملهم⁽²⁾. وبهذا فالنماذج التقليدية للأداء الذي تفترض إن " الأفراد يجب إن يتبعوا التعليمات ووصف المهام والأوامر "قد يكون أحيانا غير كافي في بيئة العمل الحديثة⁽³⁾.

(1) Bandura, Albert., (1986). **"Prentice-Hall series in social learning theory. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory"**. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.p22.

(2) Caesens, Gaëtane & Marique, Géraldine & Hanin, Dorothée & Stinglhamber, Florence, (2015), **"The relationship between perceived organizational support and proactive behavior directed towards the organization"**. European Journal of Work and Organizational Psychology, at 13:29 23.p1.

(3) Frese, michael, (2008), "The Word Is Out: We Need an Active Performance Concept for Modern Workplaces". Copyright Society for Industrial and Organizational Psychology.p67.

❖ أن مجال (المخاطرة) حصل على المرتبة الثانية بوزن نسبي (76.88%) ، وبوسط حسابي مرجح(30.75) وهو بمستوى عالي ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى كفاءة مدرسي التربية الرياضية في ميسان على تحمل المخاطر ومواجهة التحديات والصعوبات اعتمادا على خبرتهم واستعدادهم للخروج من منطقة الراحة الخاصة بهم ، ويرغبون في تجربة أشياء جديدة في الفصل الدراسي ، مما يؤدي إلى ممارسات تعليمية مبتكرة وفعالة ، كذلك لا يفضلون الالتزام بالأساليب التقليدية . بالإضافة إلى استعدادهم في إشراك الطلبة بطرق أكثر ديناميكية وابتكارية ، والاهم هو إن يحقق مدرس التربية الرياضية التوازن بين تحمل المخاطر المحسوبة التي يمكن إن تؤدي إلى الابتكار والنمو ، مع ضمان سلامة ورفاهية طلابه أيضا .

وهذا ما أكده (Omisakin) إن المخاطرة تمثل سمة الريادي لما يتمتعون فيه من أفكار مبتكرة وإبعاد استراتيجية تميزهم عن الموظفين الآخرين⁽¹⁾، و أكد ذلك أيضا (عمار واحمد)إن المخاطرة تختلف عن المغامرة ، إذ تقوم المغامرة على التحدي والمتعة من أجل النجاح ، والمخاطرة تكون متنوعة سواء كانت طرح خدمة جديدة أو أعمال أخرى من شأنها تدعم المؤسسة⁽²⁾.

❖ إن مجال (التفوق) حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي (69.72%) ، وبوسط حسابي مرجح(34.86) وهو بمستوى عالي ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى أهمية تحقيق التفوق والنجاح لدى مدرسي التربية الرياضية في مديرية محافظة ميسان بصورة مستمرة والسعي جاهدين لتحقيق ذلك التفوق في أعمالهم ، وامتلاكهم الرغبة القوية في تعليم وتوجيه الطلاب نحو التحسين والتطور في مهاراتهم الرياضية، عن طريق التميز بين أقرانهم وبين المدارس الأخرى من خلال تحقيق نتائج ممتازة وتفوق عالي، كما إن البحث عن احدث الأساليب التعليمية وتقنيات التدريس وتعليم فعاليات رياضية متنوعة تساعدهم على تحسين أداءهم وتأثيره على الطلاب ، بالإضافة إلى حضور الدورات التدريبية والندوات والورش التي تساعد على التطوير المهني المستمر لتحقيق التفوق ، بالإضافة إلى التواصل مع الطلاب والزملاء من خلال بناء علاقات ايجابية مع الطلاب والزملاء والإبء يدعم ويساند الطلاب بشكل أفضل لتحقيق نتائج ايجابية ، كما إن البحث عن أساليب جديدة إبداعية لتوصيل المعلومات وجذب اهتمام الطلاب يحفزهم على النجاح في درس التربية الرياضية، إذ

(1) Omisakin, Olufemi Muibi, Camille Nakhid, Romie Littrell & Jane Verbitsky, (2016), Entrepreneurial orientation among migrants and small and medium enterprises", Journal of Business Administration Research, Vol. 5, No. 1, p11.

(2) عمار ، احمد أكرم جمال ، "مدى ممارسة الإدارة بالاستثناء وأثرها على تنمية الخصائص الريادية - دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة " ، رسالة ماجستير، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ،فلسطين ،غزة ، (2016)ص32.

استخدامهم هذه العناصر وبالجهد والإصرار، يمكن لمدرسين التربية الرياضية من تحقيق التفوق في مجال التعليم الرياضي وتحقيق نجاح كبير في توجيه وتأثير الطلاب . وهذا ما أكد عليه (Safiullah) ان التفوق هو امتلاك قدرة أعلى من المنافسين وأداء إداري متفوق⁽¹⁾. وكذا ذلك أيضا (أيمن العريمي) إذ إننا جميعنا يمكننا تحقيق التفوق ، فقد يحدث في بعض الأحيان إن نشكو من افتقارنا إلى الموهبة أو القدرة الطبيعية في مجال معين ، في حين نرى إن هناك من هو أفضل منا والحقيقة إننا نمتلك قدرات غير محدودة للنقدم ، فلكل منا مصادر خصنا الله - سبحانه وتعالى - فيها وصممها بحسب حاجاتنا لها تمكننا من الانجاز ، إلا إن هذا المصادر مغمورة وكأنها مغلقة بأغطية متنوعة الأشكال ، وقد أثبتت التجارب إن الإنسان يستغل جزءا من بسيطنا من إمكانياتنا المتاحة⁽²⁾.

❖ إن مجال (الإبداع) حصل على المرتبة الرابعة بوزن نسبي (69.35%) ، وبوسط حسابي مرجح(41.61) وهو بمستوى عالي ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى إن الإبداع يرتبط بعمل مدرسي التربية الرياضية بشكل كبير ، إذا يميل المدرس في العادة إلى الابتكار والإبداع في تصميم الدروس التربوية والأنشطة الرياضية ، ويعي بأهمية تنمية الإبداع لدى الطلاب من خلال مختلف الأنشطة الرياضية التي يقدمها . فالتربية الرياضية تعتبر مجالا حيويا وممتعا يتيح للمدرس فرصة لاستخدام الإبداع لتحفيز وتشجيع الطلبة على ممارسة الرياضة وتطوير مهاراتهم ، ويمكن للمدرس التربية الرياضية من استخدام أنواع مختلفة من الألعاب والتمارين لجعل الدروس مثيرة وشيقة للطلاب ، كما يمكن للمدرس تصميم تحديات ومسابقات تشجيعية لزيادة مشاركة الطلاب وروح الاندماج الجماعي . وبشكل عام ، الإبداع والابتكار يساعد في جعل الدروس أكثر فاعلية ومتعة ، ويسهم في تحقيق أهداف التعليم وتعزيز الصحة واللياقة لدى الطلاب .

وقد أكد هذا (Rybarova) إذ عرف الإبداع هو القدرة على جلب أفكار جديدة ومبتكرة ، باستخدام المعلومات والمعرفة في عملية خلق قيمة محفزة ، وهي كذلك القدرة على توليد الأفكار وتطوير واستغلال الإمكانيات الإبداعية ، إلى جانب إمكانيات المؤسسة المتوفرة من ثقافة وأفكار ، وهذا كله ينصب في

(1) Safiullah, M. (2010). Superiority of Conventional Bank and Islamic Bank of Bangladesh Acomparative Study. International Journal of Economics and Finance, (Vol. 03), pp.201

(2) أيمن العريمي: زيادة قدرتك الذهنية وتفعل طاقتك الكامنة ، ط1، عمان : عالم الثقافة والنشر والتوزيع .

إنشاء الابتكار ، ويمكن إن يكون هنالك إبداع بدون ابتكار ولكن لا يمكن إن يكون هنالك ابتكار ما لم يكن هنالك إبداع في وقت معين أو مرحلة معينة (1).

❖ أن مجال (روح المبادرة) حصل على المرتبة الخامسة بوزن نسبي (69.31%) ، وبوسط حسابي مرجح(38.12) وهو بمستوى عالي ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى تشجيع مدرسي التربية الرياضية الطلاب على اخذ زمام المبادرة ، لتمنحهم مهارة القيادة والاستقلالية والشعور بالمسؤولية ، ويشجعهم على تطوير مهاراتهم الرياضية والبدنية من خلال تقديم التحديات الجديدة ، وتنظيم أنشطة تشجيعية ، وتوجيه الطلاب نحو الابتكار والإبداع في ممارسة الرياضة. وبوسطه استخدام روح المبادرة يمكن لمدرس التربية الرياضية تحفيز الطلاب على تحقيق أهدافهم الرياضية وتحسين أدائهم ، عن طريق توجيههم نحو التفكير الايجابي والعمل الجاد ، كما يمكن لمدرس التربية الرياضية أيضا استخدام روح المبادرة في تنظيم فعاليات خاصة أو برامج تطويرية تحفز الطلاب على تجربة تحديات جديدة تنمي مهاراتهم البدنية ، وهذا بالتأكيد يعمل على تطوير التربية الرياضية من اجل تعزيز بيئة تعليمية ايجابية وجذابة في درس التربية الرياضية ، وبشكل عام ، يعتبر استخدام روح المبادرة من قبل مدرس التربية الرياضية أمراً مهماً لتحفيز الطلاب على الاستمرار في ممارسة الرياضة وتحقيق تطورات ايجابية في أدائهم الرياضي ،

وهذا ما تؤكد (عفاف عبد الكريم) إن احترام شخصية الطالب يحتم علينا إن نشركه في تحديد الأساليب التي تساعد على التعلم ، فأسلوب المبادرة يعمل على تهيئة مواقف للتعلم يمكن من خلالها إن يحقق كل طالب أهداف التربية الرياضية وتتحول العملية من مجرد تكرار للمادة إلى عملية تربوية رياضية وإذا تعرضنا لدرس التربية الرياضية نجد انه مليء بالحرية (2).

❖ إن مجال (الرؤية المستقبلية) حصل على المرتبة السادسة بوزن نسبي (68.66%) ، وبوسط حسابي مرجح(34.33) وهو بمستوى عالي ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الدور الفعال والاهتمام الكبير بدرجة كبيرة من قبل مدرسي التربية الرياضية في مديرية محافظة ميسان بتحديد

(1) Rybarova, Daniela, (2020), Creative industry as a key creative component of the Slovak economy, 1University of Economics in Bratislava, Faculty of Business Management, Dolnozemska cesta 1, Bratislava, Slovak republic. SHS Web of Conferences. Vol. 74. N0.3009.p2.

(2) عفاف عبد الكريم ؛ طرق التدريس في التربية البدنية والرياضية ، (الإسكندرية ، مركز الدلتا للطباعة ، 2004)، ص 149.

أولويات مهامهم وتحديد توجهاتهم المستقبلية ، وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المحددة مسبقا . وتعزيز الانضباط والتفاني في الأنشطة والفعاليات ، إذ تساعدهم الرؤية المستقبلية في وضع خطط استراتيجية فعالة لتحسين الأداء وتحقيق أفضل النتائج على المدى الطويل ، بالإضافة تعتبر الرؤية المستقبلية عاملا حاسما في تحفيز الطلاب وتعزيز تفاعلهم مع درس التربية الرياضية ، مما يسهم في تطوير مستواهم وتحقيق النتائج المرجوة .

وهذا ما يتفق مع (عبد الحميد عبد الفتاح) إذا يؤكد بأنه لا بد من وجود " تصور مبدئي للرؤى المستقبلية للمؤسسة ورسم سياساتها وتحديد غاياتها على المدى البعيد وتحديد إبعاد العلاقات المتوقعة (1) .بينها وبين بيئتها ، مما يسهم في بيان الفرص والمخاطر المحيطة بها ونقاط القوة والضعف ، وذلك بهدف القابلية على التوقع الجيد ووضع الاحتمالات المستقبلية ، في ضوء أنشطة الطلبة والمؤسسة .

❖ أن مقياس (الاداء الريادي ككل) حصل على وزن نسبي (71.96%) ، وهو بمستوى عالي ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى إن إجابات عينة التطبيق كانت منجذبة على إن مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ميسان يحرصون على تبني برامج جديدة لاستخدامها في مختلف الأنشطة داخل المؤسسة التعليمية بسياسة عمل استباقي لتحقيق الريادة لتكون المؤسسة الأول في تطوير خدماته ، وكذلك يحرصون على روح المنافسة الشريفة مع مدرسي المدارس الأخرى وعلى أسبقية تنفيذ النشاطات ، وكذلك يحفز المدرس روح المنافسة بين الطلبة في بيئة العمل ، ويدعم الطلبة الذين ينجزون عملهم بسرعة ودقة ، بالإضافة إلى تقديم مشروعات تتهض بواقع الرياضة والى اكتشاف طرائق جديدة لإنجاز أعمالهم ، كما يحتاج مدرسي التربية الرياضية لتحمل مسؤولية قرارات التغيير في بيئة العمل ، ومواجهة الصعوبات الوظيفية في العمل ، وتشجيع الطلبة على تحدي ظروف التغييرات الطارئة ، كما يحتاج إلى مستوى من القدرة على إدارة المخاطر المتعلقة بالمؤسسة التربوية ، والى سياسة الاحتواء لكل الطلبة ، كذلك القدرة على حماية تنفيذ القرارات في الظروف المعيقة لعملية بمتابعة التغييرات التي تحصل في البيئة الخارجية لتجنب المفاجآت .

(1) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي : الإدارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين ، ط1، مصر، مجموعة النيل العربية ، 1999، ص 33

وهذا ما يؤكد (سعود) إذ إن الشخص المبدع هو الذي يكتفي بقدر يسير من المعلومات عند أي عمل جديد وذلك لامتلاكه القدرة على تبسيط وتنظيم أفكاره والعمل وفق أسس مدروسة كما يوصف الفرد القادر على التحليل بأنه الفرد الذي يستطيع إن يتناول فكرة أو عملاً ثم يحدد تفاصيله⁽¹⁾. كما إن اتخاذ القرار مهم في التشكيل الإداري وإن أسلوب القرارات هو الذي يحدد أهدافه ، أغراضه ، رسالته، علاقته مع البيئة الخارجية ، وتولي الإدارة الاستراتيجية القرارات الناجحة له أهمية خاصة ، لأنها تتعامل مع المستقبل البعيد الأمد المتعلق بدخول دنيا التنافس⁽²⁾. إذ انه " لا يصنع الريادي قراراً عقلانياً في بعض الأحيان وإنما يعتمد على الحدس والبدئية الصحيحة ، وهذا ما يميز جودة أداء الريادي عن غيره⁽³⁾.

4-4-1 عرض نتائج مقياس الاداء الريادي لمجال (الاستباقية) ومناقشته:

جدول (15)

يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمجال (الاستباقية)

عدد فقرات المجال	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة
9	27	35.020	5.034	22.001	*0.000

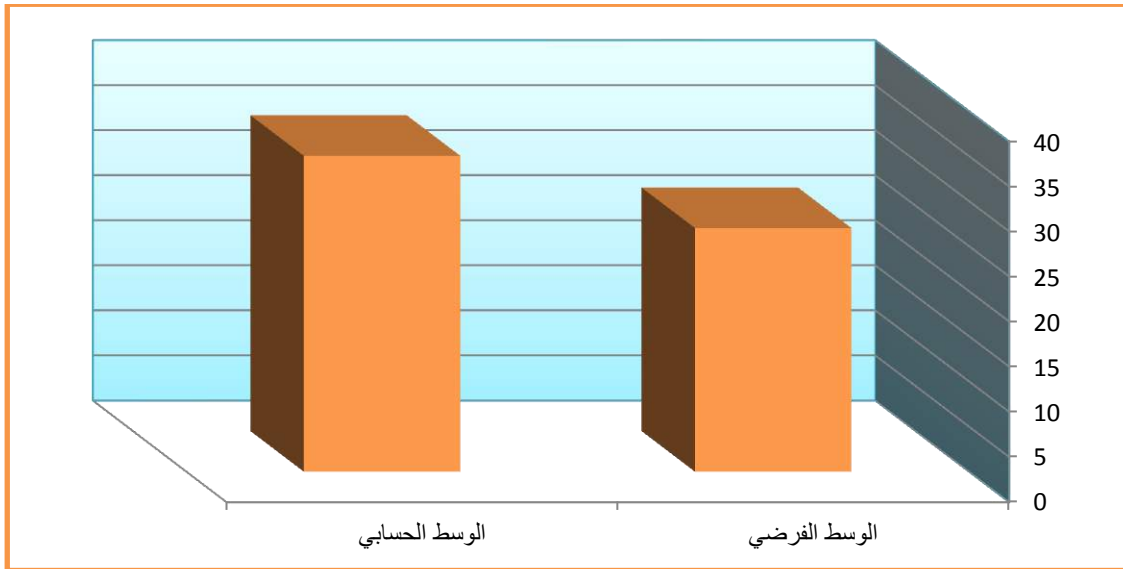
يبين الجدول (15) أن عدد فقرات مجال (الاستباقية) (9 فقرات ، وبوسط فرضي (27) ، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (35.020) وانحراف معياري (5.034) ، إذ كانت (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (22.001) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي وهذا يدل على ان العينة لديهم مستوى عالي في مجال الاستباقية .

(1) سعود بن محمد العريفي: المعوقات التنظيمية لإبداع العاملين ،دراسة ميدانية على وحدة التطوير الإداري بأجهزة الأمن العام بمدينة الرياض ،(رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية ،(2006)ص118.

(2) سامي احمد عباس وخالدية مصطفى عطا ومها عارف بريسم ، إدارة المواهب وتأثيرها في دعم القرارات الاستراتيجية للمنظمات : (مجلة كلية المأمون ، العدد (29)،(2017)،ص79.

(3) Richard Swedberg , , Rebuilding Schumpeter's Theory of Entrepreneurship,

(Conference on Marshall, Hitotsubashi University, Japan, 2007, (p 10) .



شكل (3)

يوضح نتائج الوسط الفرضي والحسابي في مجال الاستباقية لدى عينة البحث

جدول (16)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى والترتيب لكل فقرة في مجال الاستباقية

الترتيب	مستوى الفقرة	الوزن المئوي	الوسط الحسابي	مجموع الاستجابات	ال فقرات	رقم الفقرة
8	عالية	% 73.2	3.66	366	يفعل مدرس الرياضة البرامج الرياضية التقليدية من اجل ترسيخها في أذهان طلبته واستخدامها في مختلف الأنشطة	1
9	عالية	% 71	3.55	355	يميل المدرس إلى الاستمرار في تخمين الوضع المستقبلي والاستعداد له	2
6	عالية	% 77.4	3.87	387	يحفز المدرس الطلبة الذين يقدمون أفكار مبتكرة لتحسين ميزة التنافس	3
1	عالية	% 82.2	4.11	411	يعمل مدرس الرياضة على غرس روح المنافسة بين الطلبة	4
2	عالية	% 82	4.1	410	يعتني المدرس بخلق روح التعاون والمساعدة حتى تكون أساسا في تطوير الطالب	5
3	عالية	% 81.4	4.07	407	يحرص المدرس على تقديم أفضل النشاطات مقارنة مع المدارس الأخرى	6

4	عالية	% 80.2	4.01	401	يبادر مدرس الرياضة إلى اكتشاف طرائق جديدة	7
5	عالية	% 78	3.90	390	يسعى مدرس الرياضة لتفعيل طرائق إدارة مدرسته المعدة مسبقاً لأنشطة المدرسة الرياضية	8
7	عالية	% 75	3.75	375	يعطي المدرس زمام المبادرة إلى إدارة المدرسة في استخدام الأنشطة والفعاليات الرياضية الهادفة من تطوير إمكانيات الطلبة	9
	عالية	77.82	35.02	3502	المجال ككل	

كما يتبين من الجدول أعلاه (16) أن فقرات المقياس في مجال (الاستباقية) والبالغ عددها (9) فقرات وتباينت الإجابات ، إذ أن جميع الفقرات حصلت على مستوى عالي، و الفقرة (4) وهي (يعمل مدرس الرياضة على غرس روح المنافسة بين الطلبة) إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (4.11) وبوزن مؤوي (82.2%) والتي جاءت بالترتيب الأول، وهي بمستوى عالي ، حسب مقياس (ليكرت) الخماسي ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى إن مدرسي التربية الرياضية في تربية محافظة ميسان مهتمون إلى حد ما في ضرورة تشجيع الروح التنافسية بين الطلاب التي يمكن إن تكون مفيدة في تحفيزهم على تحقيق أهدافهم وتحسين أدائهم الأكاديمي من خلال إنشاء بيئة تحفيزية تشجع على إطلاق تحديات أو مسابقات بين الطلاب أو من خلال تقديم جوائز ومكافآت للفائزين بالتحديات التنافسية بالإضافة إلى تعزيز التعاون في الصداقة بين الطلاب وإظهار لهم كيف يمكن أن يكون التنافس بناء عن طريق العمل الجماعي ودعم بعضهم البعض كما يسعون من تشجيعهم على التحفيز الداخلي للتحسين من أدائهم والسعي نحو التحسين الذاتي بدلا من التفوق على الآخرين والاهم إن يكون الهدف من تعزيز روح التنافسية هو تحفيز الطلاب على التطور وتحقيق أهدافهم الشخصية بطريقة ايجابية دون إحداث ضغوط غير ضرورية، وبذلك فلا بد من استخدام روح المنافسة بين الطلاب،

وهذا ما يؤكد (كورت ماينل) إذ إن المنافسة في الرياضة تعد الشكل الأساسي للحياة الميدانية وبالتالي فإنها واجب أساسي على التربية البدنية والرياضية إن تحققه وخاصة ما يشمل البناء المتنوع للشخصية علما إن نتائج التعلم تعكس المحافظة على شخصية المتعلم (1)

(1) كورت ماينل: التعلم الحركي، ترجمة عبد علي نصيف ، بغداد ، دار الكتب للطباعة والنشر ، 1987م، ص177.

وأقد أشار إلى ذلك أيضا(الجسماني) إن اختيار المدرس المنافسة أسلوبا في التعلم يؤدي إلى تحقيق التحصيل التربوي من جهة وإلى حمل المتعلم على مضاعفة جهده لينافس ذاته أو الآخرين من زملائه من جهة أخرى وبالتالي تؤدي إلى خلق جو من التحفيز الفردي والجماعي بالنسبة لأفراد المجموعة الواحدة ، فالمنافسة التي تحدث بين المتعلمين محاولة لكل واحد منهم لإحراز التقدم المطلوب ، تعد بحد ذاتها عنصرا تعزيزيا ديناميكيا تظهر آثاره في التعلم والسلوك (1).

بينما جاءت الفقرة (2) وهي (يميل المدرس إلى الاستمرار في تخمين الوضع المستقبلي والاستعداد له) إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (3.55) ووزن مؤوي (71 %) والتي جاءت بالترتيب الأخير ، لكنها حصلت أيضا على مستوى عالي ، حسب مقياس (ليكرت) الخماسي ويعزو الباحث سبب ذلك إلى امتلاك مدرسي التربية الرياضية في مديرية ميسان القدرة على تخمين الأحداث المستقبلية التي تعتبر مهارة مهمة للمدرس نفسه والمدرسة وإمكانيتهم على التخطيط واتخاذ القرارات عند تقدير الاتجاهات المستقبلية لتحقيق الأهداف والتحضير للتغيرات المحتملة للتكيف والتعامل معها بشكل فعال ، بالإضافة فهمهم إلى الاتجاهات المستقبلية يساعدهم على التطور والتطوير الشخصي حيث يمكن للمدرسين من تطوير مهاراتهم واكتساب المعرفة اللازمة للتأقلم مع التحديات الجديدة وأعطاهم الفرصة لإمكانية الابتكار إذ إن التخمين للمستقبل قد يشجع المدرس على الابتكار وتطوير فكرة جديدة أو حلول إبداعية ، لذا يمكن القول إن التخمين للمستقبل يساعد في تحسين التخطيط واتخاذ القرارات الحكيمة ، وله دور كبير في تعزيز الاستدامة والتطوير الشخصي ،

وقد أكدت دراسة (اليوسف) إن المستقبل من أهم الأشياء التي تستحوذ على عقل الإنسان وفكرة لذلك فالوعي بالمستقبل واستشرافه إفاقة وفهم تحدياته وفرصة من المقومات الرئيسية في صناعة النجاح ، سواء على الصعيد الشخصي أو الاجتماعي أو الحضاري ، فلا يمكن إن يستمر النجاح لأحد إذا لم يمتلك رؤية واضحة لمعالم المستقبل ، فالنجاح الدائم إنما يركز على الوعي بالمستقبل ، إما وعي الحاضر فهو وإن كان مهما وضروريا إلا أنه لا يكفي وحدة لصناعة النجاح الدائم ، بيد أنه قد يكفي لنجاح مؤقت ولكنه نجاح يعقبه الفشل في غالب الأحيان إن لم تكن مصحوبا بفهم الحاضر ووعي المستقبل (2) .

(1) عبد علي الجسماني :علم النفس وتطبيقاته التربوية والاجتماعية ،بغداد ،مطبعة الخلود،1984م،ص 423.

(2) اليوسف ، عبد الله أحمد (2001):"الوعي بالمستقبل" مجلة النبا الإلكترونية،العدد62،تشريناول2001.

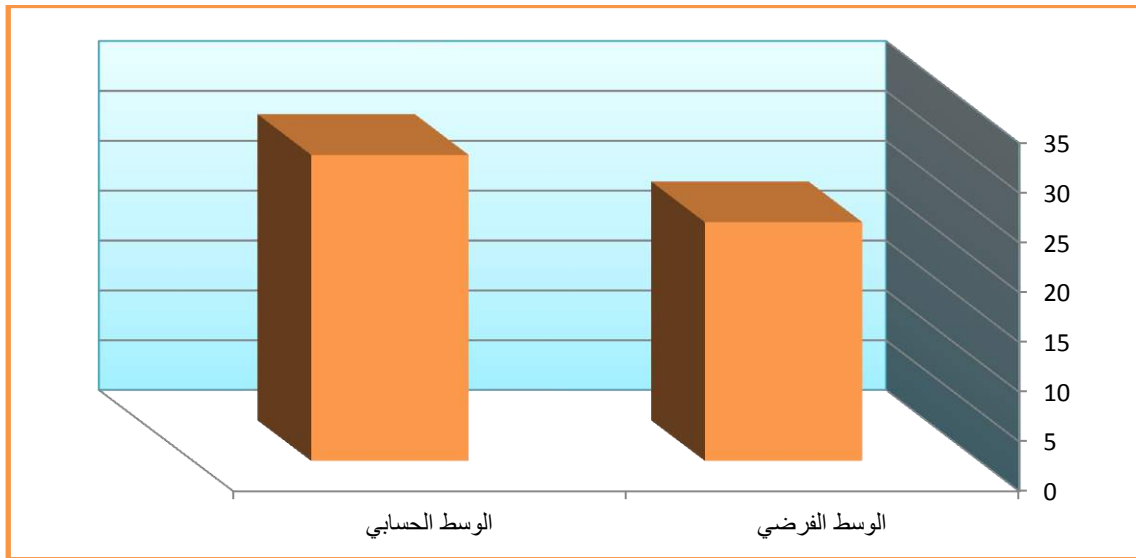
2-4-4 عرض نتائج مقياس الاداء الريادي لمجال (المخاطرة) ومناقشته:

جدول (17)

يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمجال (المخاطرة)

عدد فقرات المجال	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة
8	24	30.750	5.494	17.700	*0.000

يبين الجدول (17) أن عدد فقرات مجال (المخاطرة) (8) فقرات ، وبوسط فرضي (24) ، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (30.750) وبانحراف معياري (5.494) ، اذ كانت (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (17.700) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي وهذا يدل على ان العينة لديهم مستوى عالي في مجال المخاطرة .



شكل (4)

يوضح نتائج الوسط الفرضي والحسابي في مجال المخاطرة لدى عينة البحث

جدول (18)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى والترتيب لكل فقرة في مجال المخاطرة

الترتيب	مستوى الفقرة	الوزن المنوي	الوسط الحسابي	مجموع الاستجابات	الفقرات	رقم الفقرة
6	عالية	74.6	3.73	373	يتحلى المدرس بالقدرة على اقتراح التغييرات الهادفة في درس التربية الرياضية وتحمل مسؤولية هذا الأمر	1
2	عالية	80.8	4.04	404	يأخذ مدرس الرياضة القرارات السريعة نزولاً عند رغبة مدير مدرسته دون الأخذ بنظر الاعتبار تأثير هذه القرارات على سير الأنشطة الرياضية	2
7	عالية	74.2	3.71	371	يشجع المدرس الطلبة على تحدي الظروف الطارئة أثناء درس التربية الرياضي ومواجهتها والتغلب عليها	3
4	عالية	77	3.85	385	يمتلك المدرس القدرة على إدارة المخاطر المتعلقة بالمدرسة والطلبة ووضع الحلول الخاصة بها	4
3	عالية	77.6	3.88	388	يمتلك المدرس رؤية ايجابية لاتجاه كل ما هو جديد في مجال عملة عن طريق المشاركة في الدورات والورش الرياضية	5
8	عالية	74	3.70	370	يحرص المدرس على متابعة التغييرات التي تحصل في البيئة الخارجية لتجنب المفاجئات ووضع سبل المعالجة لها	6
5	عالية	75	3.75	375	يتبع المدرس سياسة الاحتواء مع جميع الطلبة ليشعرهم بالطمأنينة	7
1	عالية	81.8	4.09	409	يشجع المدرس الطلبة على تقديم الأفكار الجديدة دون خوف أو تردد لغرس شجاعة إبداء الرأي في نفوسهم	8
	عالية	76.88	30.75	3075	المجال ككل	

كما يتبين من الجدول أعلاه (18) أن فقرات المقياس في مجال (المخاطرة) والبالغ عددها (8) فقرات وتباينت الإجابات ، إذ أن جميع الفقرات حصلت على مستوى عالي، و الفقرة (8) وهي (يشجع المدرس الطلبة على تقديم الأفكار الجديدة دون خوف أو تردد لغرس شجاعة إبداء الرأي في نفوسهم) إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (4.09) وبوزن مؤوي (81.8) جاءت بالترتيب الأول وهي بمستوى عالي، حسب مقياس (ليكرت) الخماسي . ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الاستخدام الفعال للخبرات والمعلومات التي يمتلكها مدرسي التربية الرياضية في تشجيع الطلاب على تقديم أفكار جديدة دون خوف أو تردد، وتشجيعهم للطلبة لتعزيز الإبداع والابتكار والذي يتولد من خلال تعزيز بيئة تعليمية تشجع على التفكير الابتكاري والتجريب بدون الخوف من الخطأ . ويتم تحقيق ذلك من خلال المشاركة في مناقشات مفتوحة تحفز الطلبة على اكتشاف أفكارهم الخاصة بدون حكم أو انتقاد، وذلك من خلال إقامة النشاطات والفعاليات التي يقيمها مدرس التربية الرياضية التي تساعد الطلاب على اظهار وابراز افكارهم بدون اي خوف ، إن هذه الإجراءات تساعد في بناء ثقة الطلاب بأنفسهم وتشجيعهم على التفكير الإبداعي دون حواجز، وبالتأكيد شجاعة التعبير عن الرأي هي جوهرية لتطوير المجتمع وتحقيق التقدم من خلال تبادل وجهات النظر والأفكار، وبالتالي يمكننا بناء فهم أفضل والعمل معا نحو حلول أفضل وأكثر استدامة ،وان الاستماع لآراء الآخرين والتعبير عن رأينا بشكل محترم ومسؤول يعتبر مهم جدا في بناء مجتمع يسوده التعاون والتفاهم .

وهذا ما أشار إليه (محمد فتحي) ، فإن تعريف الطلاب بحقوقهم وتنميتهم ومساعدتهم على ممارستها عمليا أمر مهم ديمقراطي ، ويعتبر التعليم هو احد أهم المؤسسات التي تسهم في ذلك من خلال التأكيد على احترام حقوق الإنسان وغرس مبادئه في عقول المتعلمين .بما يمكنهم من ترجمة ما يتعلموه إلى مسالك وأنماط سلوكية وديمقراطية يستطيعون من خلالها إن يعبر عن آراءهم وأفكارهم ،ومن هنا جاءت دعوة المنظمات العالمية والإقليمية المهتمة بحقوق الإنسان ، إلى إدماج دراسة حقوق الإنسان في برامج التعليم بمستوياته المختلفة (1) .

بينما جاءت الفقرة (6) وهي (يحرص المدرس على متابعة التغييرات التي تحصل في البيئة الخارجية لتجنب المفاجئات ووضع سبل المعالجة لها) إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (3.7) وبوزن مؤوي (74) بالترتيب الأخير، لآنها حصلت أيضا على مستوى عالي ، حسب مقياس

(1) محمد فتحي علي :الوعي بمبادئ حقوق الإنسان في ضوء الإعداد التربوي "دراسة ميدانية على طلاب جامعة الأزهر " رسالة دكتوراه (غير منشورة)،كلية التربية ،جامعة الأزهر، 2002،ص7-8

(ليكرت) الخماسي، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الاهتمام الذي يقومون فيه مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ميسان في متابعة التغيرات التي تحصل في بيئة العمل الخارجية و التنسيق مع الجهات المختصة وزيادة التواصل بشأن التغيرات البيئية الخارجية المهمة التي تؤثر على العمل ، فضلا عن فهمهم لأهميتها وتولي لها اهتماما كافيا لتلك التغيرات التي قد تؤثر بشكل مباشر على مهامهم ، بالإضافة إلى ذلك يتوجه اهتمام المدرسين على إعطاء الوقت الكافي لمتابعة التغيرات البيئية الخارجية .وهذا بالتأكيد يؤثر ايجابيا على مهام المدرسي ومنحهم الفرصة من تجنب المفاجآت وذلك بالتأكيد يزيد من إلمامهم بكافة المتغيرات ، مع الدراية والمعرفة بالمستجدات والتحديثات في بيئة العمل الخارجية ،مع هذا فان على المؤسسة إن تبادر في تعزيز ثقافة التواصل وتوفير الدورات التدريبية وورش العمل التي تساعد في رفع الوعي بأهمية متابعة التغيرات البيئية الخارجية ، كما ينبغي من المؤسسة بتحديث تغييراتها بانتظام لمواكبة التغيرات الخارجية وتحفيز المدرسين على المتابعة ، وبالتالي فمعرفة المتغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية تحصن المدرس من تلقي المفاجئات التي ستؤدي حتما إلى الإخفاق وعدم الاستعداد بالصورة المثالية التي تضمن تحقيق الأهداف .

وقد أكد ذلك (علي عبد الله) إذا إن المؤسسة نظام فرعي لنظام اشمل وأوسع هو البيئة التي تتأثر به ويتأثر بها حيث إن بعض المؤسسات تكتفي برد الفعل تجاه الأحداث والمتغيرات البيئية الخارجية ويطلق عليها مؤسسات متفاعلة ،بينما نجد البعض الآخر يتوقع المفاجئات والمشكلات قبل حدوثها مما يجعله اقدر على اخذ زمام المبادرة للاستعداد ولمنع التغيرات المؤثرة بشكل سلبي ، ويطلق على هذا النوع بالمؤسسات الفعالة ، وتظهر أهمية المتغيرات البيئية الخارجية في التأثير على المؤسسات في عدة اتجاهات ، فالمؤسسة تستمد مداخلتها من البيئة الخارجية باعتبارها المصدر الأساسي الذي يمد المؤسسة بالموارد والمعلومات والبيانات والإمكانات المختلفة⁽¹⁾.

(1) علي عبد الله :تأثير البيئة على أداء المؤسسات الاقتصادية العمومية، حالة الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير ،جامعة الجزائر ،1994،ص122

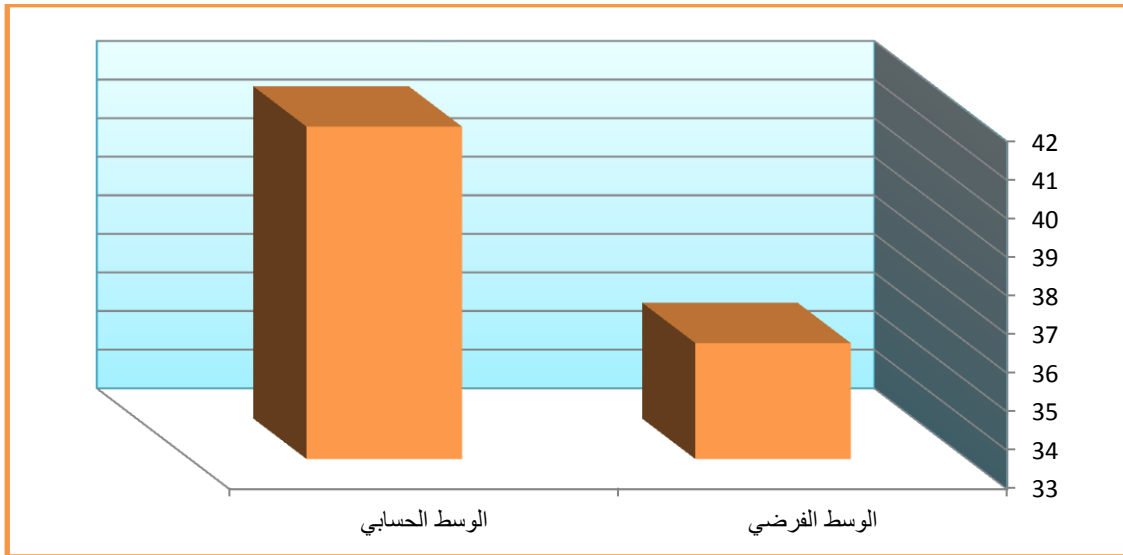
3-4-4 عرض نتائج مقياس الاداء الريادي لمجال (الابداع) ومناقشته:

جدول (19)

يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمجال (الابداع)

عدد فقرات المجال	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة
12	36	41.610	8.072	16.297	*0.000

يبين الجدول (19) أن عدد فقرات مجال (الابداع) (12) فقرة ، وبوسط فرضي (36) ، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (41.610) وبانحراف معياري (8.072) ، اذ كانت (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (16.297) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي وهذا يدل على ان العينة لديهم مستوى عالي في مجال الابداع .



شكل (5)

يوضح نتائج الوسط الفرضي والحسابي في مجال الابداع لدى عينة البحث

جدول (20)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى والترتيب لكل فقرة في مجال الابداع

الترتيب	مستوى الفقرة	الوزن المئوي	الوسط الحسابي	مجموع الاستجابات	الفقرات	رقم الفقرة
7	متوسط	64.4	3.22	322	يمتلك مدرس الرياضة القدرة على التكيف مع تغيرات البيئة وتطوراتها	1
2	عالية	82.2	4.11	411	يحفز المدرس الطلبة المبدعين والمتميزين عن طريق دعم إبداعهم ومكافئتهم بشكل مستمر حتى يكونوا قدوة لغيرهم	2
11	متوسط	63	3.15	315	يشجع المدرس الطلاب على اكتشاف مهارات جديدة	3
6	متوسط	66.6	3.33	333	يكافئ المدرس الأفكار المبتكرة القابلة للتطبيق	4
8	متوسط	64.2	3.21	321	يسير المدرس جوهريا في خطه على وفق خطوات إدارة مدرسته	5
3	عالية	79	3.95	395	يبتكر المدرس الحلول الاستثنائية للمشاكل الطارئة	6
5	عالية	68.8	3.44	344	يبتكر مدرس الرياضة ويستحدث أفكار جديدة عن طريق الاستناد إلى آراء مدير مدرسته	7
9	متوسط	64	3.2	320	للمدرس القابلية على تحويل تحديات الرياضة إلى أسس للتطوير والتحسين المستمر	8
1	عالية	84.2	4.21	421	يجري المدرس تنوع مستمرة في إجراءاته بهدف تحسين مستوى الطلبة	9
4	عالية	70.4	3.52	352	ينظر المدرس إلى الابتكار والإبداع على أنهما مصدرا مهما لتحقيق وإظهار التميز الشخصي	10
10	متوسط	63.8	3.19	319	يستثمر المدرس الإبداعات الجديدة في مواقف مختلفة	11
12	متوسط	61.6	3.08	308	يستقطب مدرس الرياضة الأفكار المبتكرة والإبداعية من مدير مدرسته ويطبقها خلال فعاليات درس الرياضة	12
	عالية	69.35	41.61	4161	المجال ككل	

كما يتبين من الجدول أعلاه (20) أن فقرات المقياس في مجال (الإبداع) والبالغ عددها (12) فقرة وتباينت الإجابات ، إذ أن الفقرات (2،6،7،9،10) حصلت على مستوى عالي، بينما باقي الفقرات حصلت على مستوى متوسط ، و الفقرة (9) وهي (يجري المدرس تنوع مستمرة في إجراءاته بهدف تحسين مستوى الطلبة) إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (4.21) وبوزن مؤوي (84.2) جاءت بالترتيب الأول وهي بمستوى عالي، حسب مقياس (ليكرت) الخماسي، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى إن مدرسي التربية الرياضية في تربية ميسان يعملون على تنوع إجراءاتهم باستمرار لجذب اهتمام الطلاب وتحفيزهم على المشاركة في الأنشطة الرياضية ، وحل التحديات التي توجههم إثناء درس التربية الرياضية وتحقيق التغيير في المناخ التعليمي الذي يؤدي إلى زيادة الإثارة والتشويق لدى الطلبة ،وتكيفهم مع الأنشطة والفعاليات داخل وخارج المدرسة. ويمكن إن يشمل ذلك تقديم تمارين جديدة ومثيرة ، إضافة عناصر ترفيهية أو تطبيق أساليب تعليمية مبتكرة . ومن خلال ذلك التنوع والتغيير يمكن للطلاب الاستمتاع بتجارب جديدة وتحسين مهاراتهم الرياضية بشكل اكبر . وهذا ما أكده (Luscher) إن التغيير هو انتقال موجة وهاذف يسعى إلى التكيف البيئي (الداخلي والخارجي) بما يضمن التحول إلى حالة تنظيمية أكثر قدرة على حل المشاكل (1).

إما (مروة) فعرفت التغيير ؛ بأنه الانتقال من الوضع الحالي إلى وضع مستقبلي مخطط له بالشكل الذي يجعل المؤسسة أكثر تكيفا مع البيئة (2).

بينما جاءت الفقرة (12) (يستقطب مدرس الرياضة الأفكار المبتكرة والإبداعية من مدير مدرسته ويطبقها خلال فعاليات درس الرياضة) وهي من الفقرات السلبية للمقياس ، إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (3.08) وبوزن مؤوي (61.6) جاءت بالترتيب الأخير وهي بمستوى متوسط ، حسب مقياس (ليكرت) الخماسي ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى دور أو توجه مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية ميسان نوعاً ما إلى استقطاب الأفكار الإبداعية ذاتيا ، وبدون الاعتماد على إدارة المدرسة في استقطاب الأفكار الإبداعية ، وهذا أمر مهما بالنسبة لمدرس التربية الرياضية ، إذ يمكن إن تساعد الأفكار الإبداعية في تصميم تمارين جديدة ومثيرة لاهتمام الطلاب، مما يزيد من مستوى مشاركتهم وتحفيزهم . بالإضافة إلى ذلك يمكن الاستفادة من الابتكار في تطوير تقنيات تدريبية جديدة وفعالة التي قد تعزز أداء الطلاب بشكل عام .وكذلك يمكن من خلال الأفكار

(1) Luscher, L.S., & Lewis, M, (2008), "Organizational change and managerial sense making", Working through paradox, Academy of Management Journal, vol.21, no. 2p492

(2) مروة جعفر صادق، (2016)، "العلاقة المتبادلة بين التغيير والثقافة التنظيمية وتأثيرها في أبعاد الهيكل التنظيمي"، رسالة ماجستير، جامعة بغداد.

الإبداعية إدخال أنشطة جسمانية وعقلية متميزة . من خلال إشراك الطلاب في تمارين وفعاليات متنوعة وتحديات تحفز العقل والجسم ، كما يمكن لمدرسي التربية الرياضية تحفيز التعاون والعمل الجماعي من خلال اللعب الفرق والأنشطة التعاونية ، مما يؤدي إلى تطوير مهارات التفكير الإبداعي والتعاوني لدى الطلاب .

وهذا ما أكده (سعادة وزملاءه) إذ عرف التفكير الإبداعي بأنه " عملية ذهنية يتفاعل فيها المدرس مع الخبرات العديدة التي يواجهها ، بهدف استبعاد عناصر الموقف من أجل الوصول إلى فهم جديد أو إنتاج جديد ، يحقق حلا أصيلا لمشكلته أو اكتشاف شيء جديد ذي قيمة بالنسبة له وللمجتمع الذي يعيش فيه"⁽¹⁾.

وأكد ذلك أيضا (تمام إسماعيل تمام) لما كان الإبداع عبارة عن مهارة يمكن لمن أراد إن يتعلمها ، فالمطلوب فقط الإرادة الجادة للتفكير بطريقة إبداعية وغير مألوفة ، وبإمكاننا إن نزرع حب الإبداع في أبنائنا إذا استطعنا إن نفكر نحن بطريقة أخرى، كذلك هنالك دور كبير يجب إن تشارك فيه المدارس بان تجعل الابتكار والإبداع جزءا من العملية التعليمية ، كذلك المدرسون والمدرسات ينبغي إن يغيروا طريقتهم في التدريس لكي يتعاملوا مع عقول الطلاب ويجعلونها تفكر بطريقة إبداعية بدلا من طريقة التلقين⁽²⁾.

(1) سعاد ، وآخرون ، (1997). اثر مستوى تعليم الأب الأم والترتيب الولادي في قدرات التفكير الإبداعي لدى عينة من الأطفال من قبل المدرسة بدولة البحرين ، مجلة مركز البحوث التربوية ، 5(2)، ص87.

(2) تمام إسماعيل تمام : دور التربية في تنمية الإبداع ورعاية الموهوبين بالتعليم الجامعي ، ندوة دور الجامعة في رعاية المبدعين ، جامعة المنيا، 14-16 ديسمبر ، 2003 ، ص38.

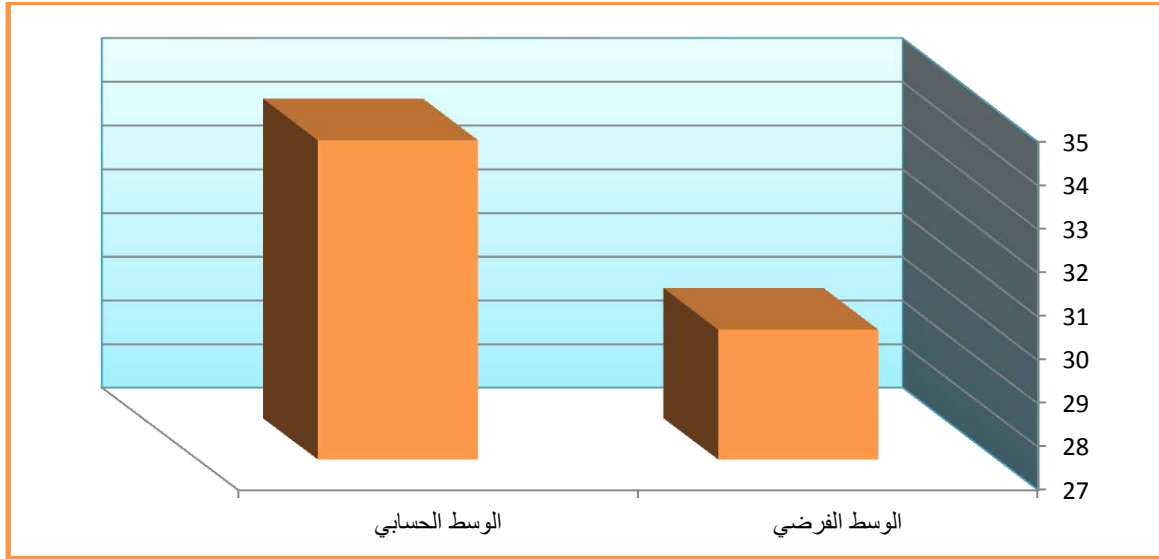
4-4-4 عرض نتائج مقياس الاداء الريادي لمجال (الرؤية المستقبلية) ومناقشته:

جدول (21)

يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمجال (الرؤية المستقبلية)

عدد فقرات المجال	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة
10	30	34.330	3.199	33.907	*0.000

يبين الجدول (21) أن عدد فقرات مجال (الرؤية المستقبلية) (10) فقرات ، وبوسط فرضي (30) ، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (34.330) وانحراف معياري (3.199) ، اذ كانت (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (33.907) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي وهذا يدل على ان العينة مستوى عالي في مجال الرؤية المستقبلية .



شكل (6)

يوضح نتائج الوسط الفرضي والحسابي في مجال الرؤية المستقبلية لدى عينة البحث

جدول (22)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى والترتيب لكل فقرة في مجال الرؤية المستقبلية

رقم الفقرة	الفقرات	مجموع الاستجابات	الوسط الحسابي	الوزن المئوي	مستوى الفقرة	الترتيب
1	يمتلك المدرس الرؤية المستقبلية للتخطيط واتخاذ القرارات الاستراتيجية	353	3.53	70.6	عالية	4
2	يعمل المدرس بجدية والاستعداد للتغيرات المستقبلية التي تواجه المدرسة ومدرس التربية الرياضية	342	3.42	68.4	عالية	5
3	يمتلك المدرس القدرة الفاعلة على تقييم ومراقبة التقدم الذي يحرزه الطلبة عن طريق المشاركة في درس الرياضة	405	4.05	81	عالية	1
4	تساعد الرؤية المستقبلية المدرس على توجيه الجهود والتركيز على أولويات إدارة المدرسة على حساب درس الرياضة	336	3.36	67.2	متوسط	6
5	يزيد المدرس من الحماس والتحفيز لأنه يدعو للابتكار والتجديد داخل المدرسة وخارجها	306	3.06	61.2	متوسط	10
6	للمدرس القدرة على معرفة إمكانيات طلبته بغية تطويرها ولكن لا يسخرها بصورة مثالية في المستقبل	328	3.28	65.6	متوسط	7
7	ينظم المدرس الموارد تنظيماً فعالاً ويوجه الجهود الفردية والجماعية اتجاه تحقيق الأهداف المستقبلية	317	3.17	63.4	متوسط	8
8	يعزز المدرس إمكانيات التفاعل الإيجابي لدى طلبته عن طريق طرح الأفكار الإيجابية وكل ذلك على حساب درسه ونشاطه الرياضي	372	3.72	74.4	عالية	2
9	تتوفر للمدرس إمكانيات تطوير المهارات الرياضية ولكن لا يوجد الوقت الكافي لتطبيق رواه وأفكاره	358	3.58	71.6	عالية	3
10	يثير المدرس الشغف بين الطلبة ويدفعهم إلى حب العمل والتطلع إلى مستقبل أفضل	316	3.16	63.2	متوسط	9

المجال ككل	3433	34.33	68.66	عالية
------------	------	-------	-------	-------

كما يتبين من الجدول أعلاه (22) أن فقرات المقياس في مجال (الرؤية المستقبلية) والبالغ عددها (10) فقرات وتباينت الإجابات ، إذ أن الفقرات (1،2،3،8،9) حصلت على مستوى عالي، بينما باقي الفقرات حصلت على مستوى متوسط ، و الفقرة (3) (يمتلك المدرس القدرة الفاعلة على تقييم ومراقبة التقدم الذي يحرزه الطلبة عن طريق المشاركة في درس الرياضة) إذ بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (4.05) وبوزن مئوي (81) جاءت بالترتيب الأول وهي بمستوى عالي، حسب مقياس (ليكرت) الخماسي ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى المتابعة النموذجية من قبل مدرسي التربية الرياضية في تقييم ومراقبة تقدم الطلاب بصورة تفاعلية، مع ملاحظة نقاط الضعف وكيفية معالجتها وتحسينها ، بالإضافة إلى تمكنه من ضبط البرامج التدريبية والتكيف مع احتياجات الطلاب بناء على هذه الملاحظات ، إذ إن عملية متابعة التقدم قد تتضمن القدرات البدنية ، والقدرات العقلية والوجدانية ، من خلال عملية الملاحظة والتقييم المنتظم ، ومن خلال ذلك يمكن للمدرس من إعطاء التوجيهات الفعالة للطلاب وتحفيزهم على تحسين أدائهم بشكل عام ، بالإضافة يجب على مدرس التربية الرياضية إن يكون ملتزماً بتقديم الدعم والتوجيه للطلاب في تحقيق أهدافهم الرياضية والانفعالية ، وتعزيز روح العمل الجماعي والتفاعل الإيجابي داخل درس التربية الرياضية .

وهذا ما أكد عليه (محمد غنيمه) إلى إن من أهم الأدوار الوظيفية التي يمارسها المدرس هي القيام بتربية متوازنة لرعاية التطور والنماء العقلي والنفسي والبدني للتلاميذ ، فالمعلم يكسب تلاميذه المعارف والمعلومات والمهارات والخبرات اللازمة لهم في حياتهم فضلا عن مساعدتهم على التكيف الاجتماعي والتأقلم مع ظروف الحياة الواقعية ، وكذلك إرشادهم وتوجيههم علميا وعمليا وقيادة تقدمهم (1).

، بينما جاءت الفقرة (5) (يزيد المدرس من الحماس والتحفيز لأنه يدعو للابتكار والتجديد داخل المدرسة وخارجها) بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (3.06) وبوزن مئوي (61.2) جاءت بالترتيب الأخير وهي بمستوى متوسط ، حسب مقياس (ليكرت) الخماسي ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى إن هنالك توجه و دور لأهمية التحفيز والتشجيع للطلاب من قبل مدرسي التربية الرياضية في مديرية محافظة ميسان وزيادة حماسهم .واستخدام الايجابية والدعم لتشجيع الطلاب على بذل

(1) محمد غنيمه ، 1996م : " سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي ، الطبعة الأولى ،الدار المصرية اللبنانية، القاهرة .

مجهود إضافي لتحقيق أهدافهم ، وبالتأكيد فان لمدرس التربية الرياضية دور كبير ومهم في زيادة الحماس والتحفيز والتجديد ، إذا يمكن تحفيز الطلاب وزيادة الحماس لديهم من خلال إشراكهم في الأنشطة الرياضية المختلفة ، والتحدث معهم بإيجابية والاحتفال بإنجازاتهم وتقديم أنشطة مثيرة للاهتمام وجذابة ، ويمكن ان يكون هذا له تأثير كبير في تشجيع الطلبة على بيان مهاراتهم البدنية والعقلية بطرق ابتكاريه ويشجعهم على البحث عن كل ماهر جديد لإظهار تميزهم ، ومعرفة إمكانياتهم للوصول إلى السلوك الهادف المدعوم من قبل مدرس التربية الرياضية الذي يساعدهم أيضا في الاستمتاع بالرياضة وزيادة مهاراتهم ، سواء كان هذا داخل المدرسة أو خارجها .

وهذا ما أكده عليه(Stewart) على إن ضرورة الاهتمام بحاجات الطلبة وتطويرها عبر التدريب والإرشاد وتوفير مناخ مشجع ومساند ومحترم من قبل المدرس (1).وقد أشار إلى ذلك أيضا (العامري) على إن دور المدرس يتمثل برفع الروح المعنوية للطلاب وخلق فرص جديدة للإبداع من خلال التدريب والتطوير المستمر (2).

وذكر أيضا (عقيلي) إن اختيار الفرد لسلوك معين ، يتوقف على درجة توقعه إن هذا السلوك سيعود عليه بنتائج ايجابية ، وكلما وجد الفرد إن الحافز المقدم أيا كانت طبيعته فاعل من خلال إشباع الحاجة المطلوب إشباعها ، كلما كان هذا الحافز أكثر دفعا له على إتباع السلوك المؤدي للحافز (3). هذا وقد أشار (حمدان والساكت) إذ إن المقدرة وحدها غير كافية لكي يعمل الموظف بأقصى كفاءة ممكنة إذ لم يكن هنالك دافع يدفعه للعمل ، حيث إن كفاءة الفرد تتوقف على عنصرين أساسيين هما المقدرة على العمل والرغبة فيه ، وتتمثل المقدرة على العمل فيما يمتلكه الفرد من مهارات ومعارف وقدرات بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي للفرد والقدرات التي ينميها التعليم والتدريب ، إما الرغبة في العمل فتتمثل بالتحفيز الذي يدفع سلوك الفرد في الاتجاه الذي يحقق أهداف المؤسسة ، وتتمثل عملية التحفيز في العوامل والمؤثرات الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة أداءه (4).

(1) Stewart and Murray R.Barrich The Academy of Management Journal Vol.43,No2(Apr.,2000),p13.

(2) العامري، أحمد سالم (2001)، القيادة التحويلية في المؤسسات العامة دراسة استطلاعية لآراء الموظفين ، الرياض :جامعة الملك سعود ،ص 10 .

(3) عقيلي ، عمرو صفي (2009) إدارة الموارد البشرية ،عمان : مؤسسة زهران للنشر .

(4) حمدان ، روان الساكت ، ياسمين (2011) : "التحفيز وأثره على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية " ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة النجاح الوطنية ،نابلس ،فلسطين.

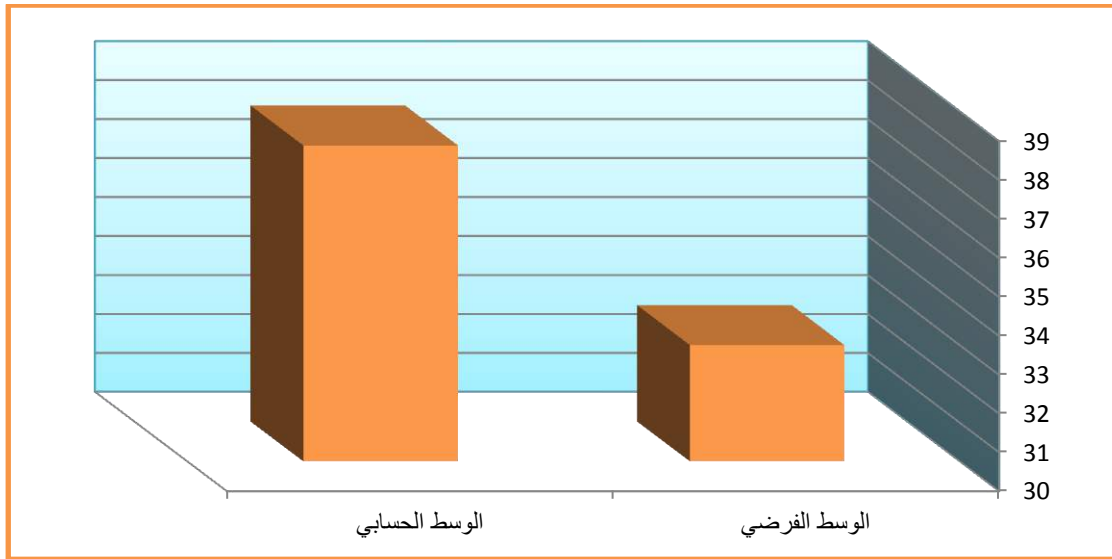
4-4-5 عرض نتائج مقياس الاداء الريادي لمجال (روح المبادرة) ومناقشته:

جدول (23)

يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمجال (روح المبادرة)

عدد فقرات المجال	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة
11	33	38.120	5.990	20.115	*0.000

يبين الجدول (23) أن عدد فقرات مجال (روح المبادرة) (11) فقرة ، وبوسط فرضي (33) ، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (38.120) وبانحراف معياري (5.990) ، اذ كانت (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (20.115) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي وهذا يدل على ان العينة لديهم مستوى عالي في مجال روح المبادرة.



شكل (7)

يوضح نتائج الوسط الفرضي والحسابي في مجال روح المبادرة لدى عينة البحث

جدول (24)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى والترتيب لكل فقرة في مجال روح المبادرة

رقم الفقرة	الفقرات	مجموع الاستجابات	الوسط الحسابي	الوزن المئوي	مستوى الفقرة	الترتيب
1	قدرة المدرس التربوية الرياضية على تحليل المشكلات المختلفة وتقديم الحلول الجديدة والمبتكرة داخل المدرسة	444	4.44	88.8	عالية	1
2	يملك المدرس الجرأة والاستعداد لاتخاذ القرارات وتنفيذها دون الحاجة إلى استشارة الآخرين في إقامة المهرجان والأنشطة الرياضية	342	3.42	68.4	عالية	5
3	يحرص المدرس على التعاون مع الآخرين وتولي القيادة في المبادرات الجماعية الجديدة داخل المدرسة مع المدرسين	306	3.06	61.2	متوسط	10
4	قدرة المدرس على التفكير بشكل إبداعي وابتكاري وتقديم أفكار جديدة ومختلفة في الفعاليات داخل وخارج المدرسة	421	4.21	84.2	عالية	2
5	يشجع المدرس على روح المبادرة لدى طلبته من أجل تحفيزهم وغرس مبدأ الشجاعة في نفوسهم	366	3.66	73.2	عالية	3
6	للمدرس الرغبة في اتخاذ قرارات جديدة لكنه يتردد خوفا من عدم وجود الدعم الكافي له	317	3.17	63.4	متوسط	8
7	قدرة المدرس على التحرك واتخاذ الإجراءات بشكل فعال وفوري لتحقيق الأهداف المطلوبة في إقامة البطولات والأنشطة الرياضية	307	3.07	61.4	متوسط	9
8	يتحلى المدرس بروح تحمل المسؤولية لاتخاذ القرارات المناسبة التي تهدف إلى تحسين مستوى الطلبة الرياضي بشكل مستمر	299	2.99	59.8	متوسط	11
9	يملك المدرس شخصية قوية متفائلة وقادرة على تحقيق النجاح في إقامة أي فعالية رياضية	327	3.27	65.4	متوسط	7

6	متوسط	66.6	3.33	333	يتسرع المدرس في اتخاذ قراراته لأنه لم يمتلك المعلومات الكافية حولها	10
4	عالية	70	3.5	350	يمتلك مدرس الرياضة القدرة على اتخاذ القرارات المستقلة بيد انه يشعر بالتوتر والضغط إزاء هذا الأمر مما يؤدي للتراجع عن قراراته	11
	عالية	69.31	38.12	3812	المجال ككل	

كما يتبين من الجدول أعلاه (24) أن فقرات المقياس في مجال (روح المبادرة) والبالغ عددها (11) فقرات وتباينت الإجابات ، إذ أن الفقرات (1،2،4،5،11) حصلت على مستوى عالي، بينما باقي الفقرات حصلت على مستوى متوسط ، و الفقرة (1) وهي (قدرة مدرس التربية الرياضية على تحليل المشكلات المختلفة وتقديم الحلول الجديدة والمبتكرة داخل المدرسة) بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (4.44) وبوزن مئوي (88.8) جاءت بالترتيب الأول وهي بمستوى عالي، حسب مقياس (ليكرت) الخماسي ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى الكفاءة العالية والطرق والاساليب التي يستخدمها مدرسي التربية الرياضية في مواجهة وتحليل المشكلات والتحديات التي تواجههم ، وتقديم الحلول الجديدة في سياق التعليم الرياضي ، من خلال الخبرة والمهارات التي يتمتعون فيها في تقديم درس التربية الرياضية وإدارة الفصل الدراسي . وعندما يواجه مدرس التربية الرياضية مشكلة معينة ، قد يقوم بتحليل أسبابها وفهم جذورها بدقة ، بعد ذلك ، يستطيع من تقديم حلول جديدة وابتكاره تساعد في تجاوز المشكلة وتحسين مستوى التفاعل والمشاركة الرياضية لدى الطلاب ، بالإضافة إلى ذلك ، يمكن لمدرس التربية الرياضية تقديم أنشطة تعليمية مبتكرة وممتعة للطلاب ، والتي تساعد على تحسين مهاراتهم البدنية والذهنية بطرق مبتكرة ،فضلا عن ذلك يمكن للمدرس توجيه الطلاب نحو استراتيجيات جديدة وفعالة لتحقيق أهداف التربية الرياضية بطريقة ملهمة وإيجابية . وباختصار يعد مدرس التربية الرياضية شريكا مهما في تحليل المشكلات وتقديم الحلول الجديدة لتعزيز تجربة التعليم الرياضي لدى الطلاب وتحفيزهم على تحقيق أداء مميز في مجال الرياضة واللياقة البدنية ،

وها ما أكده (الهدلي) إذ يرى إن المعلم يمثل المحور الأساسي للعملية التربوية ، والرائد الذي يتعهد الأجيال وهو المنفذ الفعلي للسياسة التربوية في المجتمع ، ويتوقف نجاحه في أداء رسالته على

عدة معوقات وصعوبات منها الإعداد والتدريب والتأهيل إثناء العملية التدريسية وفي مختلف المجالات ، ومدى القدرة على التغلب عليها وتلاشيها⁽¹⁾ .

، بينما جاءت الفقرة (8) (يتحلى المدرس بروح تحمل المسؤولية لاتخاذ القرارات المناسبة التي تهدف إلى تحسين مستوى الطلبة الرياضي بشكل مستمر) بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (2.99) وبوزن مؤوي (59.8) جاءت بالترتيب الأخير وهي بمستوى متوسط ، حسب مقياس (ليكرت) الخماسي ، ويعزو الباحث إلى هنالك استعداد من قبل مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ميسان نوعا ما في تحمل مسؤولية اتخاذ القرارات الجديدة في سياق التعليم الرياضي ، ولديهم القدرة التي تساعدهم في معالجة المعلومات، وتحليل البيانات ، وتقديم الحلول المناسبة بناء على الظروف والاحتياجات الخاصة بالطلاب وبالمؤسسة التعليمية . كذلك عند مواجهة تحديات أو مشكلات معينة ، يتخذ مدرس التربية الرياضية القرارات الجديدة التي تساعد في تحسين العملية التعليمية وتعزيز تجربة التعلم لدى الطلاب ، إذ يمكن إن يستند مدرس التربية الرياضية إلى خبرته ومهاراته في تقديم الدروس الرياضية وإدارة الصف لاتخاذ القرارات المناسبة والفعالة . بالإضافة إلى ذلك ، يمكن لمدرس التربية الرياضية إن يتعاون مع الزملاء والإدارة التعليمية لاتخاذ القرارات الجديدة والتوجه نحو أفضل الحلول التي تلبي احتياجات الطلاب وتحقيق أهداف البرامج الرياضية بشكل كامل . وبهذا الطريقة ، يعد مدرس التربية الرياضية شخصا مهما في عملية اتخاذ القرار في مجال التعليم الرياضي ، إذ يساهم بشكل فعال في تطوير وتحسين تجربة التعلم والتفاعل الرياضي لدى الطلاب . وهذا يتفق مع ما أشار إليه (Thomas) إن مدرس التربية الرياضية يعتبر المسؤول الرئيسي عن اتخاذ القرارات المهمة فيما يتعلق بتدريس وتنظيم الدروس والأنشطة الرياضية للطلاب . ويجب على مدرس التربية الرياضية التحليل الجيد للاحتياجات والقدرات الفردية للطلاب ، وتحديد الأهداف التعليمية ووضع الخطط والبرامج التعليمية المناسبة . كما يجب إن يكون مدرس التربية الرياضية مستعدا لاتخاذ القرارات الفورية خلال الدروس الرياضية لحل أي مشكلة تنشأ⁽²⁾ .

(1) الهذلي عبد الله (1995)، مدى توفير الكفايات التعليمية لمدرسي المواد الاجتماعية بالمرحلة الابتدائية ،المجلة التربوية العدد53،المجلد 14، الكويت .

(2)Thomas J. Templin,Claudia L. Reis,Claudio R.Naka&Claudio J.Queiroz(2019) Exploring Novice physical Education Teachers,Decision-Making processes,Journal of Teaching in physical Education, .38;1,1-10,Dol;10.1123/jtpe.2018-0041.

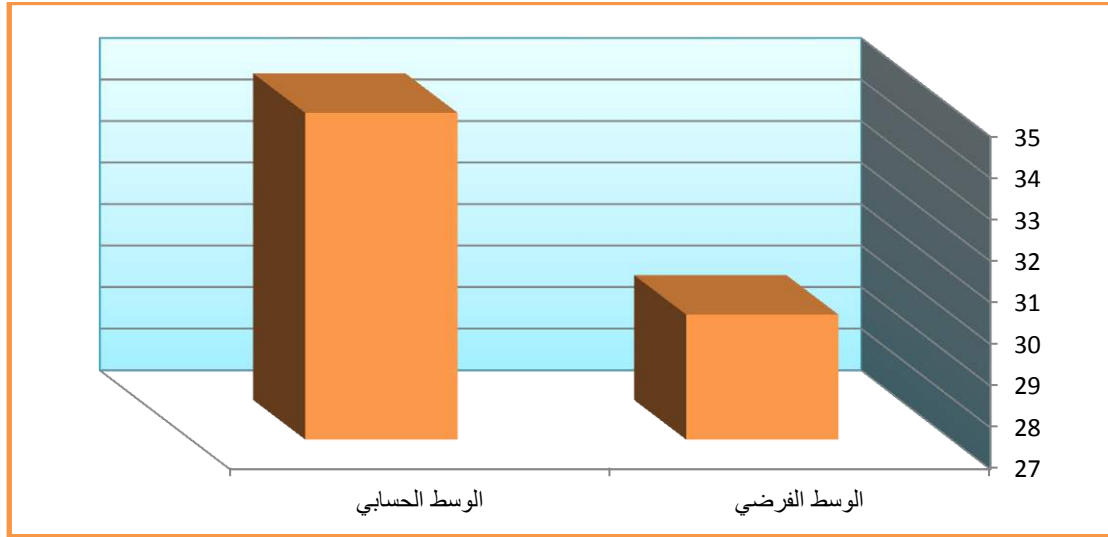
4-4-6 عرض نتائج مقياس الاداء الريادي لمجال (التفوق) ومناقشته:

جدول (25)

يبين قيمة (T المحسوبة) بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمجال (التفوق)

عدد فقرات المجال	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	مستوى الدلالة
10	30	34.860	3.553	30.975	*0.000

يبين الجدول (25) أن عدد فقرات مجال (التفوق) (10) فقرات ، وبوسط فرضي (30) ، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (34.860) وبانحراف معياري (3.553) ، اذ كانت (ت المحسوبة) بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (30.975) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) ، وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي وهذا يدل على ان العينة لديهم مستوى عالي في مجال التفوق .



شكل (8)

يوضح نتائج الوسط الفرضي والحسابي في مجال التفوق لدى عينة البحث

جدول (26)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى والترتيب لكل فقرة في مجال التفوق

الترتيب	مستوى الفقرة	الوزن المئوي	الوسط الحسابي	مجموع الاستجابات	ال فقرات	رقم الفقرة
2	عالية	85.4	4.27	427	يحرص المدرس على تحقيق النتائج الممتازة وتجاوز التوقعات المحددة في كل الأنشطة والفعاليات الرياضية	1
5	عالية	70.20	3.51	351	يشجع المدرس الطلبة للارتقاء بالذات وتحسين الأداء بشكل مستمر والاستفادة من الفرص ومواجهه التحديات	2
1	عالية	89.4	4.47	447	يملك مدرس الرياضة الطموح العالي على العمل الجاد والمثابرة	3
7	متوسط	61.2	3.06	306	يقدم مدرس الرياضة على حساب مجهودات طلبته الذهنية والبدنية أعلى مستويات جودة الأداء	4
10	متوسط	54.6	2.73	273	يروم مدرس التربية الرياضية إلى تحقيق نتائج ايجابية في وقت اقل	5
3	عالية	82.2	4.11	411	يحرص مدرس الرياضة على تحقيق مستويات التفوق الشخصي دون الأخذ بنظر الاعتبار بمستويات التفوق المدرسي	6
4	عالية	70.6	3.53	353	قدرة المدرس على تقديم دعم فعال وحلول سريعة لاحتياجات ومشاكل الطلبة	7
9	متوسط	57.2	2.86	286	قدرة المدرس على تنمية وتحسين المهارات والقدرات الفردية.	8
8	متوسط	61	3.05	305	يسعى المدرس إلى تحقيق ذاته عن طريق تحقيق مستويات التفوق الشخصي في درسه ونشاطه الرياضي	9
6	متوسط	65.4	3.27	327	يشجع المدرس ويكرم الأفراد الذين يحققون تفوقا في الأداء لأنهم يساهمون في نجاح المؤسسة	10
	عالية	69.72	34.86	3486	المجال ككل	

كما يتبين من الجدول أعلاه (26) أن فقرات المقياس في مجال (التفوق) والبالغ عددها (10) فقرات وتباينت الإجابات ، إذ أن الفقرات (1،2،3،6،7) حصلت على مستوى عالي، بينما باقي الفقرات حصلت على مستوى متوسط ، و الفقرة (3) يمتلك مدرس الرياضة الطموح العالي على العمل الجاد والمثابرة) بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (4.47) وبوزن مئوي (89.4) جاءت بالترتيب الأول وهي بمستوى عالي ، حسب مقياس (ليكرت) الخماسي ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى إن مدرسي التربية الرياضية في محافظة ميسان يعملون دائماً برغبة كبيرة وطموح عالي في تحقيق النجاح والتميز في مجال عمله ، ويسعى دائماً لتحفيز الطلاب على تطوير مهاراتهم الرياضية والبدنية والوصول إلى أقصى إمكانياتهم ، ويمتلكون أيضاً التحدي والسعي نحو تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية من خلال السعي للتطوير المستمر وتحسين معرفتهم ومهاراتهم في مجال التربية الرياضية ، وذلك يأتي من خلال حضور الدورات التدريبية وورش العمل ، والاطلاع على أحدث المستجدات في المجال الرياضي، بالإضافة إلى ذلك يعمل مدرس التربية الرياضية بجد واجتهاد لتحقيق تطلعاته في الوصول إلى تحقيق الأهداف الموضوعية والوصول بالطلبة إلى ما هو أفضل بشكل مستمر ، وبناء فريق ناجح وتحفيز الطلاب على ممارسة الرياضة بانتظام وتحقيق أهدافهم الشخصية والرياضية . لذا فإن الطموح هو المحرك الرئيسي الذي يساعد مدرس التربية الرياضية في تحقيق التفوق والتأثير الإيجابي على الطلاب . وهذا ما أكده (عبد الحميد وآخرون) إن الطموح بمثابة دافع داخلي يدفع الفرد للتميز والتفوق في انجاز عمل يتميز بالقيمة والتقدير يتميز فيه أداء الفرد بالتوجه والاستبصار والقدرة على التوقع⁽¹⁾ .وقد أشار أيضاً (العنزي) هو المستوى الذي يتوقع الفرد إن يصل إليه ليحقق بعض أهدافه في احد جوانب الحياة ، ويسعى الوصول إليه في ضوء قدرته على التعامل مع الأهداف ، ونظرته المستقبلية ، وخبرته السابقة للنجاح أو الفشل⁽²⁾.

بينما جاءت الفقرة (5) وهي (يروم مدرس التربية الرياضية إلى تحقيق نتائج ايجابية في وقت اقل) بلغ الوسط الحسابي المرجح فيها (2.73) وبوزن مئوي (54.6) جاءت بالترتيب الأخير وهي بمستوى متوسط ، حسب مقياس (ليكرت) الخماسي ، ويعزو الباحث سبب ذلك إلى إن مدرسي التربية الرياضية في مديرية محافظة ميسان يبحثون نوعاً ما عن تحقيق أفضل النتائج في وقت

(1) عبد الحميد ،اعتماد خلف معبد والدسوقي ،زكريا إبراهيم وحسن ،احمد سمير عبد الهادي .(2014).استخدام الشباب الجامعي المصري للإنترنت وعلاقته بمستوى الطموح لديهم .مركز دراسات الطفولة ،17(63)،ص98.

(2) العنزي، خالد بن الحميدي هادمول (2016).الاعتراب النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلاب وطالبات الجامعة .مجلة رسالة التربية وعلم النفس ،(55)،ص83.

محدد ، والسعي لتعزيز التطور الرياضي لدى الطلاب في أسرع وقت ممكن . وذلك قد يكون من خلال تنظيم الحصص الرياضية بشكل فعال ، واستخدام أساليب تعليمية مبتكرة وفعالة ، كذلك السعي إلى تحقيق نتائج ملموسة وإيجابية بوقت قصير ، من خلال استخدام الاستراتيجيات والتقنيات لتحفيز الطلاب وتعزيز تفاعلهم ، وهذه الاستراتيجيات قد تشمل تنظيم الدروس بشكل محكم ، استخدام اللعاب وتحديات تعزز المهارات الرياضية وتقديم ملاحظات فورية وإيجابية لتحفيز الطلاب على المضي قدما في تحقيق التقدم ، وهذا يعني إن مدرسي التربية الرياضية في محافظة ميسان يعملون بجهد واجتهاد لتحقيق نتائج إيجابية وتحفيز الطلاب على تطوير مهاراتهم الرياضية بوقت قصير ، من خلال استخدام الاستراتيجيات الفعالة والمبتكرة التي تعزز التعلم والتطور الشخصي للطلاب . وهذا ما أكدته (الحضري) إن الوقت "فن وعلم الاستخدام الرشيد للوقت ، وهي استثمار الوقت بشكل فعال ، وهي عملية قائمة على التخطيط والتنظيم والتنسيق والتحفيز والتوجيه والمتابعة وهي كمية ونوعية في ذات اللحظة ، فإذا لم تحسن إدارته فإننا لن نحسن إدارة شيء آخر (1) . وأكد ذلك أيضا (العجمي) "الذين ينظرون إلى الوقت بعين الاهتمام هم الذين يحققون إنجازات كثيرة في حياتهم الشخصية والمهنية ، وهم الذين يعلمون إن الوقت قليل لتحقيق كل ما يريدون ، وعلى العكس من ذلك ، فإن المرء الذي لا يهتم كثيرا بالإنجازات ينظر إلى الوقت على أنه ذو قيمة قليلة" (2) .

(1) الحضري محسن احمد .2000. الإدارة التنافسية للوقت .إبترك للطباعة والنشر والتوزيع .الفاهرة ،ص17.

(2) العجمي محمد حسنين.2000.الإدارة المدرسية .دار الفكر الإسلامي. دار الفكر العربي .ط1،ص 180-181.

الفصل الخامس

5- الاستنتاجات والتوصيات

5-1 الاستنتاجات :-

في ضوء النتائج الإحصائية التي توصل إليها الباحث من خلال بناء مقياس الأداء الريادي وتطبيقه على عينة التطبيق توصل الباحث إلى الاستنتاجات الآتية :

1- تم التوصل إلى بناء وتطبيق مقياس الأداء الريادي على مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية محافظة ميسان .

2- إن مقياس واقع الاداء ال ريادي لمدرسي التربية الرياضية المقنن يصلح لما اعد لأجله في القياس ، ويتمتع بشروط قبول ادوات القياس .

3- إن مدرسي التربية الرياضية المبحوثة يمتلكون مستوى جيد من الأداء الريادي ولكن بحاجة الى تنمية وتطويره حتى يكون منسجما مع طبيعة المهام الموكلة لهم .

4- إن ابعاد الأداء الريادي في درس التربية الرياضية حظيت بأهمية لدى مدرسي التربية الرياضية لما لها من تأثير على سير درس التربية الرياضية .

5- ممارسة الأداء الريادي تعمل على تنمية المهارات الابداعية والابتكارية الا من خلال الأداء الريادي وليس الأداء التقليدي .

6- من الممكن التنبؤ بمستوى مدرسي التربية الرياضية بدلاله ابعاد الأداء الريادي في تربية محافظة ميسان .

7- إن الدورات والورش التي تعقدها وزارة التربية ومديريات التربية وقسم النشاطات الرياضية لها دور في تعزيز ومسانده الأداء الريادي .

5-2 التوصيات :

1- ضرورة تبني مديريات التربية مقياس الدراسة واعتمادها كمنهج منظم يتم في اطار تنظيم عمل واداء مدرسي التربية الرياضية .

2- يعد الأداء الريادي من المتغيرات الرئيسية التي تناولتها الكثير من البحوث ، لما لها من دور حيوي في ازدها المؤسسة ، واصبحت قدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية تعتمد على القائد الذكي .

3- ان مقياس الأداء الريادي في درس التربية الرياضية يصلح لما اعد لأجله ، اذا يتمتع بشروط قبول ادوات القياس ومن الممكن لمشرفوا الاختصاص التقويم بواسطته .

4- يوصي الباحث بدعم وزارة ومديريات التربية لمدرسي التربية الرياضية وتوفير القاعات والساحات الرياضية ، وذلك لزيادة فاعلية ادائهم في دروسهم كونهم الجهة المعززة لإنجاح هذا الدرس .

5- يوصي الباحث بتفعيل اليه التعاون بين بين وزارتي بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي واللجنة الاولمبية الوطنية العراقية ووزارة الشباب والرياضة ووزارة التربية لدعم الاخيرة في زيادة الاهتمام بالعوامل المؤثرة على درس التربية الرياضية والوصول بالأجيال الى افضل ما يمكن من النشاط البدني والمهاري .

6- يوصي الباحث بأهمية تهيئة وملائمة مكان العمل من ساحات وقاعات رياضية، وتوفير احدث التقنيات الموجودة ، مما يساعد مدرسي الرياضة على تحسين ادائهم الوظيفي .

7- لا بد من اهتمام وزارة التربية بزيادة توافر المختصين الاكاديميين ضمن هيكلية التشكيلات الادارية لملاكات مديريات التربية في مختلف محافظات العراق لتحسين واقع درس التربية الرياضية

8- يوصي بالباحث بإمكانية اقامة ورش عمل تفاعلية من قبل اقسام النشاطات الطلابية لتعزيز تبادل الافكار والتعلم المشترك بين الطلاب .

المراجع والمصادر

1- المراجع

2- المصادر العربية

3- المصادر الاجنبية

1- المراجع والمصادر العربية

- ❖ القرآن الكريم
- ❖ أحمد عبد الخالق : وبدر الأنصاري: العوامل الخمسة الكبرى في مجال الشخصية، القاهرة، مجلة علم النفس، العدد(4)، 1996.
- ❖ أحمد عودة و فتحي ملكاوي ، أساسيات البحث العلمي ، ط2 ، مكتبة الكناني ، الاردن ، 1993 .
- ❖ أميرة حنا مرقس: بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير، 2001.
- ❖ أيمن العريمي :زيادة قدرتك الذهنية وتفعيل طاقاتك الكامنة ، ط1، عمان : عالم الثقافة والنشر والتوزيع .
- ❖ بلال خلف السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال ،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ،ط1،الأردن،2008.
- ❖ بدر المطوع ،سهير بدير ؛التربية البدنية - مناهجها وطرق تدريسها ، مركز الكتاب للنشر ، ط2، 2006.
- ❖ تمام إسماعيل تمام : دور التربية في تنمية الإبداع ورعاية الموهوبين بالتعليم الجامعي ،ندوة دور الجامعة في رعاية المبدعين ، جامعة المنيا، 14-16 ديسمبر ، 2003.
- ❖ حريم حسين : السلوك الوظيفي (سلوك الأفراد و المنظمات) ، دار زهران للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 1997م.
- ❖ حمدان ، روان الساكت ، ياسمين (2011) : "التحفيز وأثرة على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية " ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة النجاح الوطنية ،نابلس ،فلسطين.
- ❖ الحضري محسن احمد .2000.الإدارة التنافسية للوقت .ابتراك للطباعة والنشر والتوزيع .القاهرة
- ❖ خليل إبراهيم شير (وآخرون) : أساسيات التدريس ، عمان ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، 2010 .
- ❖ الخياط ، ماجد محمد: أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية: الطبعة الأولى ، دار الريادة للنشر والتوزيع عمان ، الأردن 2010 ص243.

- ❖ خالد محمد الحشوش :طرق تدريس التربية الرياضية الحديثة : الأردن ، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع ، ط1، 2012.
- ❖ الرويشدي حسام على محيبس : 2009 اعتماد معايير الجوائز الدولية للجودة لتحقيق الأداء المتميز "دراسة استطلاعية الآراء عبده من عمداء ورؤساء الأقسام العلمية في جامعة بغداد، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، 2009 .
- ❖ راوية عبد الفتاح عطوف . "إستراتيجية الريادة وأثرها في تنمية الأداء المتميز لدى رؤساء أقسام كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة " ، مجلة كلية التربية الأساسية ، مج (22) ، ع (95) ، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية ، بغداد ، (2016).
- ❖ الرميدي ،بسام سمير ،تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب - استراتيجية مقترحة للتحسين"، جامعة مدينة السادات ،مصر مجلة اقتصاديات المال والإعمال ،العدد (6). (2018).
- ❖ زكر، ربيع علي (2012). دور ثقافة المعلومات والاتصالات في تعزيز الريادة الشخصية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدرء المنظمات الصناعية في محافظة نينوى .مجلة تنمية الرافدين ،108(34)كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة الموصل،2012.
- ❖ زيد منذر رزوقي : التيقظ القيادي في التوجه الريادي لمدرء منتديات الشباب و الرياضة من وجه نظر الملاكات الإدارية في محافظة صلاح الدين ، 2023 .
- ❖ زكريا محمود واخرون ؛ مبادئ التقييم والقياس في التربية ، عمان ، مكتبة دار الثقافة والنشر ، 1999 .
- ❖ سعاد،جودت احمد، قطامي يوسف، وال خليفة ،وداد. اثر مستوى تعليم الأب وإلام والترتيب الولادي في قدرات التفكير الإبداعي لدى عينة من الأطفال من قبل المدرسة بدولة البحرين ، مجلة مركز البحوث التربوية ،5(2).
- ❖ سامي احمد عباس وخالدية مصطفى عطا ومها عارف بريسم ، إدارة المواهب وتأثيرها في دعم القرارات الاستراتيجية للمنظمات : (مجلة كلية المأمون ، العدد (29)،(2017).
- ❖ سعود بن محمد العريفي: المعوقات التنظيمية لإبداع العاملين ،دراسة ميدانية على وحدة التطوير الإداري بأجهزة الأمن العام بمدينة الرياض ،(رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية ،(2006).

- ❖ سعد حمزة حبيب المحمد: إدارة الذات وعلاقتها بتقييم الأداء الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في مركز محافظة بابل بابل ، 2016 م .
- ❖ صلاح عبد القادر الأنعمي : مواصفات المفكر الاستراتيجي في المنظمة ، المجلة العربية للإدارة ، م 23 ، ع 1 ، 2003 .
- ❖ صابر بن عيسى ، كحول شفيقة : تنمية روح المبادرة لدى التلميذ من خلال حصة التربية البدنية والرياضية ، جامعة بسكرة ، مجلة التميز لعلوم الرياضة ، العدد 4 ، ص 264-265
- ❖ صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج (Spss) ، ط1 ، دار الشروق للنشر، عمان ، 1988 .
- ❖ طاهر محسن منصور وآخرون: الإدارة الاستراتيجية - منظور منهجي متكامل ، عمان ، دار وائل للنشر ، الطبعة الأولى ، 2007.
- ❖ عبد الحميد ، اعتماد خلف معبد والدسوقي ، زكريا إبراهيم وحسن ، احمد سمير عبد الهادي (2014). استخدام الشباب الجامعي المصري للإنترنت وعلاقته بمستوى الطموح لديهم .مركز دراسات الطفولة ، 17(63).
- ❖ العجمي محمد حسنين. 2000. الإدارة المدرسية .دار الفكر الإسلامي. دار الفكر العربي .ط1
- ❖ العنزي، خالد بن الحميدي هادمول (2016). الاغتراب النفسي وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلاب وطالبات الجامعة .مجلة رسالة التربية وعلم النفس ، (55).
- ❖ عقيلي ، عمرو صفي (2009) إدارة الموارد البشرية ، عمان : مؤسسة زهران للنشر .
- ❖ العامري، احمد سالم (2001)، القيادة التحويلية في المؤسسات العامة دراسة استطلاعية لآراء الموظفين ، الرياض :جامعة الملك سعود .
- ❖ علي عبد الله :تأثير البيئة على أداء المؤسسات الاقتصادية العمومية، حالة الجزائر، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،جامعة الجزائر ،1994.
- ❖ عبد علي الجسماني :علم النفس وتطبيقاته التربوية والاجتماعية ،بغداد ،مطبعة الخلود، 1984م، ص 423.
- ❖ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي : الإدارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين ، ط1، مصر، مجموعة النيل العربية ، 1999.

- ❖ عفاف عبد الكريم ؛ طرق التدريس في التربية البدنية والرياضية ،(الإسكندرية ،مركز الدلتا للطباعة ،2004).
- ❖ عمار ، احمد أكرم جمال ، "مدى ممارسة الإدارة بالاستثناء وأثرها على تنمية الخصائص الريادية - دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة " ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ،فلسطين ،غزة ، (2016).
- ❖ عامر سعيد جاسم الخيكاني ؛ سيكولوجية كرة القدم ، ط1 ، النجف ،دار ضياء للطباعة ، 2008.
- ❖ عبد الله عبد الرحمن الكندري ومحمد عبد الدايم ؛ مدخل الى مناهج البحث العلمي في التربية والعلوم، ط2: (الكويت، مطبعة الفلاح، 1999).
- ❖ عبد الله هزاع الشافعي . الإدارة الرياضية لطلبة كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة ،بغداد، الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة،2017.
- ❖ عمرو حسن بدران : الشخصية ، المنصورة، مكتبة الإيمان ،2004.
- ❖ عصام عبيد : التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات المعلومات دراسة تخطيطية في الأسس والمعايير للرؤية والرسالة في مجتمع المعرفة ، مجلة دراسات المعلومات ، ع 4 ، يناير ، 2009.
- ❖ العدوانى، عبد الستار محمد علي ، وآخرون ،حاضنات الأعمال ،مدخل المنظمات للتحول نحو الأداء الريادي ،،مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 18،العدد 69.(2012).
- ❖ ألعابدي ، وآخرون ،"تأثير اليقظة الذهنية التنظيمية في الأداء الريادي "،مجلة ألغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجد، (15)،العدد(1).(2018).
- ❖ عمر و حامد : تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر ، 2009 .
- ❖ علي ، إسرار عبد الزهرة ،"الأداء الريادي للمنظمة على وفق الإدارة الخضراء للموارد البشرية - بحث ميداني في شركة الحفر العراقية "،رسالة ماجستير ،كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة بغداد .(2017).
- ❖ العبيدي ، رافت ؛ والجراح ، اضواء .(2014م) راس المال الفكري في اطار متغيرات بيئة ريادة الاعمال .مجلة كلية الادارة ،6(12).

- ❖ غدير فؤاد احمد ، (2017) اثر الريادة الاستراتيجية على الأداء المالي للشركات الصناعية في الأردن "رسالة ماجستير ،كلية الاقتصاد والعلوم جامعة اليرموك ،الأردن.
- ❖ فايز عبد الرحمن ، ط1 ، التعليم التنظيمي و أثره في تحسين الأداء الوظيفي ، دار جليس الزمان للنشر و التوزيع . عمان ، 2010.
- ❖ قصي ،خميس خلف المحمدي ،"الأداء الريادي على وفق الذكاء القيادي - بحث تحليلي في مديرية بلدية الرمادي"، دبلوم عالي ،كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة بغداد .(2020).
- ❖ كاظم كريم رضا الجابري؛ مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، بغداد ، مكتب النعيمي، 2011.
- ❖ كورت ماينل :التعلم الحركي ،ترجمة عبد علي نصيف ، بغداد ،دار الكتب للطباعة والنشر ،1987م.
- ❖ مزهودة ،عبد المليك (2001)الأداء بين الكفاءة والفعالية، مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنساني ،جامعة محمد خيضر بسكرة العدد(1).
- ❖ محمد محمد الشحات : كيف تكون معلمًا ناجحًا للتربية الرياضية، مصر، مكتبة العلم والإيمان، 2003م.
- ❖ محمود داوود الربيعي : التعلم والتعليم في التربية البدنية والرياضية ، دار الضياء للطباعة والتصميم ،2011 .
- ❖ محمد سعيد عزمي : أساليب تطوير وتنفيذ درس التربية الرياضية ، الإسكندرية ، مؤسسة عالم الرياضة والنشر ودار الوفاء لندنيا الطباعة ، 2016.
- ❖ محمود داود الربيعي و سعيد صالح حمد أمين : الاتجاهات الحديثة في تدريس التربية الرياضية ، اربيل ، مطبعة المنارة ، 2010 .
- ❖ محمد زاهر السماك ، وآخرون ؛ اصول البحث العلمي ، ط1: (جامعة الموصل، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر ، 1986).
- ❖ محمد خليل عباس وآخرون ؛ مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة، 2011.
- ❖ محمد سامي بشير : المدرس المثالي نحو تعليم أفضل، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.

- ❖ محمد عبد السلام احمد ؛ القياس النفسي والتربوي ، ط2 ، المجلد الأول ، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، 1981 .
- ❖ محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان ؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي ، ط2 ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، 2008 .
- ❖ محمد حسين محمد رشيد: الاحصاء في التربية ، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002.
- ❖ مروة جعفر صادق، (2016)، "العالقة المتبادلة بين التغيير والثقافة التنظيمية وتأثيرها في أبعاد الهيكل التنظيمي"، رسالة ماجستير، جامعة بغداد.
- ❖ محمد غنيمه، 1996م : " سياسات وبرامج إعداد المعلم العربي ، الطبعة الأولى ،الدار المصرية اللبنانية، القاهرة .
- ❖ محمد فتحي علي :الوعي بمبادئ حقوق الإنسان في ضوء الإعداد التربوي "دراسة ميدانية على طلاب جامعة الأزهر " رسالة دكتوراه (غير منشورة)،كلية التربية ،جامعة الأزهر، 2002.
- ❖ الأمير عمر عبد العظيم : أثر استخدام الطريقة التبادلية على تنمية بعض مهارات التدريس لدى الطالب المعلم بكلية التربية الرياضية ،جامعة المنيا ،رسالة ماجستير ،غير منشورة ،كلية التربية الرياضية ،جامعة المنيا ، 2001م .
- ❖ نعمة عباس الخفاجي : الفكر الاستراتيجي - قراءات معاصرة ، عمان ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، 2008.
- ❖ النجار ، فايز والعلي ، عبد الستار ، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ط1،(2006).
- ❖ الانباري ،فخري عبادي علي حسون "المقدرات الجوهرية وتأثيرها في الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية مقارنة بين شركتي (زين العراق واسيا سيل)للاتصالات المتنقلة "رسالة ماجستير ،كلية الإدارة والاقتصاد ،الجامعة العراقية ،(2008).
- ❖ الهذلي عبد الله (1995)، مدى توفير الكفايات التعليمية لمدرسي المواد الاجتماعية بالمراحل الابتدائية ،المجلة التربوية العدد53،المجلد 14، الكويت.
- ❖ وروية ، محمد ، 2001، ادارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية ،ط1 ، دار الجامعة للنشر والتوزيع ، القاهرة .

- ❖ وجيه محجوب ؛ طرائق البحث العلمي ومناهجه ، ط2 ، الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 1988 .
- ❖ وهيب مجيد الكبيسي : القياس النفسي بين التنظير والتطبيق ، لبنان ، العالمية المتحدة ، 2010 .
- ❖ وليد عبد الرحمن خالد : تحليل بيانات باستخدام البرنامج الاحصائي spss ، الندوة العالمية للشباب الإسلامي ، السعودية .2008.
- ❖ اليوسف ، عبد الله احمد (2001):"الوعي بالمستقبل" مجلة النبا الالكترونية،العدد62، العدد62، تشريناويل2001.
- ❖ يوسف، بسام عبد الرحمن، (2005)،العلاقة بين تقنية المعلومات والاتصالات ورأس المال الفكري وأثرها في تحقيق الأداء المتميز، دراسة تطبيقه في جامعة الموصل، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة الاقتصاد، جامعة الموصل، العراق ،

2- المصادر والمراجع الاجنبية

- ❖ Jyotsna Sethi,"Less-1:Entrepreneur & Entrepreneurship", (2005).
- ❖ Brizek ,M.G.(2003)."An Empirical InvestigatiOn of Corporate Entrepreneurship" Inten Within The Casual Dining Restaurant Segment (Doctoral Dissertation Virginia Tech).
- ❖ Shane ,S.,Locke, E. A., & Colins, C. J. (2003) . "Entrepreneurial Motivation ". Human Resource Management Review, 13(2).
- ❖ Iakovleva, T. (2002)."Theorizing On Entrepreneurial Performance". In In 1ère Conférence Européenne D'été, Valence, France.
- ❖ Covin, J. G., Green, K. M., & Slevin, D. P. (2006)."Strategic Process Effects On The Entrepreneurial Orientation-Sales Growth Rate Relationship". Entrepreneurship Theory And Practice, 30(1),
- ❖ Landström, H. & Crijns, Hans & Laveren, Eddy & Smallbone, David. (2008) . "Entrepreneurship, Sustainable Growth And Performance: Frontiers In European Entrepreneurship Research" Edward Elgar, UK.

- ❖ Hitt, M. A., Ireland, R. D., Camp, S. M., & Sexton, D. L. (2002). **"Strategic Entrepreneurship: Integrating Entrepreneurial And Strategic Management Perspectives"**. Strategic Entrepreneurship: Creating A New Mindset, 1.
- ❖ Van Vuuren, J., & Botha, M. (2010). "The Practical Application Of An Entrepreneurial Performance Training Model In South Africa". Journal Of Small Business And Enterprise Development.
- ❖ Brush, C. (2013). "International Entrepreneurship (RLE International Business): The Effect Of Firm Age On Motives For Internationalization. Routledge.
- ❖ Bruining, H., Verwaal, E., & Wright, M. (2013). "Private Equity And Entrepreneurial Management In Management Buy-Outs". Small Business Economics, 40(3).
- ❖ Santarelli, E., & Tran, H. T. (2013). "The Interplay Of Human And Social Capital In Shaping Entrepreneurial Performance: The Case Of Vietnam". Small Business Economics, 40(2).
- ❖ Zampetakis, L. A., Beldekos, P., & Moustakis, V. S. (2009). "Day-To-Day Entrepreneurship Within Organizations: The Role Of Trait Emotional Intelligence And Perceived Organizational Support. European Management Journal, 27(3).
- ❖ Fox, J.M (2005). **Organizational Entrepreneurship And the Organizational Performance Linkage In University Extension**. The Ohio State University.
- ❖ Agca, V., Dundar, S., & Aydemir, O. (2008). "**Some Selected Determinants On Entrepreneurial Performance Of Countries: An Empirical Study**". In First International Conference On Management And Economics.
- ❖ Hasan, F. S., & Almubarak, M. M. S. "**Factors influencing women entrepreneurs' performance in SMEs**". World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development. (2016).

- ❖ Yuan, Ping, et al. (2017) "A Study on Farmers' Agriculture related Tourism Entrepreneurship Behavior." Procedia computer science 122.
- ❖ Source: Yuan, Ping, et al. "A Study on Farmers' Agriculture related Tourism Entrepreneurship Behavior." Procedia computer science .Vol. 122.No,1. (2017).
- ❖ Abdullah ,Moha Asri , Zulkarnain Kedah & Md. Aftab Anwar,2015, "Effects of Islamic entrepreneurship mind programming on entrepreneurial performance through entrepreneurial motivation" vol. 15,no.3.
- ❖ Beliaeva, T. (2014). Antecedents and Performance Outcomes of Entrepreneurial Orientation: a Comparative Cross-Country Study. Master Thesis, Graduate School of Management (St.-P. State University).
- ❖ Goetsch, David L. & Davis, Stanley B. (2010), Quality management for organizational excellence , introduction to total Quality , 6th edition.
- ❖ Dees, Gregory, G., Lumpkin, G. T. & Eisner, Alan, B., (2007), "Strategic management creating competitive advantages" 3th edition, McGraw- Hill Companies, Inc, United States.
- ❖ Dess, G. G. (2007). Strategic management creating competitive advantages. United States: 3th edition McGraw- Hill Companies, Inc.
- ❖ Fox, J. M. (2005). Organizational entrepreneurship and the organizational performance Linkage in university extension. Ohio State: unpublished PH.D. dissertation in the Graduate school of Ohio State.
- ❖ Stockes, D. W. (2010). Entrepreneurship, South-Western Cengage learning . EMEA-Singapore .
- ❖ Madsen, E. L. (2007). "The significance of sustained entrepreneurial orientation on performance of firms- A longitudinal analysis. Routledge, Taylor & Francis group, Entrepreneurship & Regional Development.
- ❖ Lamadrid, R. (2009). Strategy making and entrepreneurial orientation: Relationship possibilities and potentials. Ghent University.: unpublished PH.D.dissertation in Applied Economic Ghent University .

- ❖ Cronbach , L . J , **Essential of Psychological Testing** , New York , Harper and Pow , 1970.
- ❖ Giselle , E.E. et al , **Measurement Theory for Behavioral Sciences** , San Francisco ; W . H . Freeman and Company , 1981.
- ❖ Freeman , F . S . , **Theory and Praction of Psychological Testing** , New York , 1962.
- ❖ Lazarus, R.; OP.CIT, New York.
- ❖ Bandura, Albert., (1986). "**Prentice–Hall series in social learning theory. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory**". Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice–Hall, Inc.
- ❖ Caesens, Gaëtane & Marique, Géraldine & Hanin, Dorothee & Stinglhamber, Florence, (2015), "**The relationship between perceived organizational support and proactive behavior directed towards the organization**". European Journal of Work and Organizational Psychology, at 13:29 23.
- ❖ Frese, michael, (2008), "The Word Is Out: We Need an Active Performance Concept for Modern Workplaces". Copyright Society for Industrial and Organizational Psychology.
- ❖ Omisakin,Olufemi Muibi, Camille Nakhid, Romie Littrell & Jane Verbitsky, (2016), "Entrepreneurial orientation among migrants and small and medium enterprises", Journal of Business Administration Research, Vol. 5, No.1.
- ❖ Safiullah, M. (2010). Superiority of Conventional Bank and Islamic Bank of Bangladesh Acomparative Study. International Journal of Economics and Finance, (Vol. 03).
- ❖ Rybarova, Daniela, (2020), "Creative industry as a key creative component of the Slovak economy", 1University of Economics in Bratislava, Faculty of Business Management, Dolnozemska cesta 1, Bratislava, Slovak republic. SHS Web of Conferences. Vol. 74. N0.3009.
- ❖ Richard Swedberg, "Rebuilding Schumpeter's Theory of Entrepreneurship", (Conference on Marshall, Hitotsubashi University, Japan, 2007).

- ❖ Luscher, L.S., & Lewis, M, (2008), "Organizational change and managerial sense making", Working through paradox, Academy of Management Journal,vol.21,no.
- ❖ Stewart and Murray R.Barrich The Academy of Management Journal Vol.43,No2(Apr.,2000).
- ❖ Thomas J. Templin,Claudia L. Reis,Claudio R.Naka&Claudio J.Queiroz(2019) Exploring Novice physical Education Teachers,Decision-Making processes,Journal of Teaching in physical Education,.,38;1,1-10,Dol;10.1123/jtpe.2018-0041.

الملاحق

ملحق رقم (1)

Ministry of Higher Education and Scientific Research
UNIVERSITY OF MISAN
COLLEGE OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORT SCIENCE

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
وحدة الدراسات العليا

العدد / ٤٦٢
التاريخ / ٢٠٢٢ / ١١ / ١٨

١٩-٤٩
٢٠٢٢ / ١١ / ١٨

إلى / مديرة تربية ميسان
م / تسهيل مهتمة

حيية طيبة....

يرجى تسهيل مهمة طالب الماجستير (مهفد عبد الحسين عبد الزهرة) أحد طلبة الدراسات العليا في كليتنا تفرض إكمال إجراءات بحثه الموسوم ((دراسة تطليلية لواقع الأداء الريادي لمدربي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ميسان)).

شاكرين تعاوتكم معنا خدمة للمسيرة العلمية مع التقدير

أ.م.د. حسن غالي مهاوي
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا
٢٠٢٢/١٠/١٨

الأعداد العربية
الجمهورية العراقية

٢٠٢٢/١١/١٨

مفتت السيد العميد التمسك به مع التقدير
مفتت السيد معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا... للفرس أعلاه مع التقدير
الدراسات العليا... للحفاظ مع الأولين مع التقدير
الصادرة

ملحق رقم (2)

قائمة السادة الخبراء والمختصون الذين تم مقابلتهم

مكان العمل	الاختصاص	اسم الخبير	ت
جامعة ميسان	الادارة والتنظيم	أ.م.د حسن غالي مهاوي	1
مديرية تربية ميسان	الادارة والتنظيم	أ.م.د حسين كريم حسون	2
جامعة ميسان	الادارة والتنظيم	أ.م.د جاسم علي محمد	3
جامعة ذي قار	ادارة رياضية	أ.م.د جاسم سعد	3
مديرية تربية ميسان	ادارة رياضية	م.د محمد مالك	4
مديرية تربية ميسان	ادارة رياضية	م.د احمد محسن فارس	5
كلية التربية / جامعة ميسان	الادارة والتنظيم	ا.م.د ازهار عبد الوهاب	6

ملحق رقم (3)

فريق العمل المساعد

الاسم واللقب العلمي	مكان العمل	الجامعة او الكلية
1	مديرية تربية ميسان	جامعة المستنصرية
2	طالب ماجستير	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان
3	طالب ماجستير	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان
4	طالب ماجستير	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان
5	طالب ماجستير	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان
6	طالب ماجستير	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان
7	معلم جامعي	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان

ملحق رقم (4)

استبانة استطلاع رأى الخبراء حول

صلاحية مجالات مقياس الأداء الريادي والتعريف لكل مجال

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا \ الماجستير

م\ استبيان

الأستاذ الفاضل المحترم

تحية طيبة ...

يروم الباحث إجراء بحثه الموسوم ((دراسة تحليلية لواقع الأداء الريادي لمدرسي الرياضة في المديرية العامة لتربية ميسان)) ونظرا لما تتمتعون به من خبرة علمية يسر الباحث أن تبدا أرائكم القيمة في مدى صلاحيات مجالات مقياس الأداء الريادي وذلك بوضع علامة (√) أمام المجال التي ترونها مناسبة ، وعلامة (×) أمام المجال التي ترونها غير مناسبة وبإمكانكم حذف أو إضافة أي مجال ترونها مناسبة وذلك مدى صلاحية مجالات المقياس .

شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي

التوقيع :

الاسم :

اللقب العلمي :

الاختصاص الدقيق:

مكان العمل :

طالب الماجستير

التاريخ : \ 2023

مهند عبد الحسين عبد الزهرة

تحديد مجالات مقياس الأداء الريادي

ت	المجال	يصلح	لا يصلح	الملاحظات
1	الاستباقية			
2	روح المبادرة			
3	التفوق			
4	التخطيط المسبق			
5	الفاعلية			
6	المخاطرة			
7	المرونة			
8	الاستشراف			
9	السلوك الريادي			
10	الرؤية المستقبلية			
11	الابداع			

ملحق رقم (5)

قائمة السادة الخبراء الذي تم توزيع الاستبيان عليهم

مكان العمل	الاختصاص	الاسم واللقب العلمي	ت
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ذي قار	الإدارة الرياضية	أ.م.د. حسين عبيد مجهول	1
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة المثنى	الإدارة الرياضية	أ.م.د. خالد اسود لايخ	2
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة الموصل	القياس والتقويم	أ.م.د. احمد حازم احمد	3
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة البصرة	ادارة وتنظيم	أ.م. ميسون عبد الجليل	4
المديرية العامة لتربية ميسان	الإدارة الرياضية	أ.م.د. حسين كريم حسون	5
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة الكوفة	الإدارة الرياضية	أ.م.د. علي محمد جواد	6
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ذي قار	الإدارة الرياضية	أ.م.د. باسم سامي شهيد	7
معهد الفنون الجميلة	الإدارة والتنظيم - كرة قدم	م.د. محمد مالك سليم	8
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بابل	علم نفس	أ.عامر سعيد الخيكاني	9
كلية الادارة والاقتصاد /جامعة الكوفة	الإدارة الرياضية	أ.م.د.حسين موسى حسين	10
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة القادسية	الإدارة الرياضية	أ.د. ساجت مجيد جعفر	11
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ذي قار	علم نفس	أ.م.محسن علي الصداوي	12
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ميسان	الإدارة الرياضية	أ.م. د حسن غالي مهاوي	13

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ديالى	الإدارة الرياضية	أ.د. عثمان محمود شحاذه	14
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة الانبار	الإدارة الرياضية	أ.م.د. ياسين علي خلف	15
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة كربلاء	الإدارة الرياضية	أ.د. عامر حسين علي	16
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ميسان	الإدارة والتنظيم	أ.م.د. جاسم علي محمد	17
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة القادسية	الإدارة الرياضية	أ.م.د. بهاء حيدر فليح	18
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد	الإدارة الرياضية	أ.د. صلاح وهاب شاكر	19
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة المثنى	الإدارة الرياضية	أ.د. عماد عزيز نشمي	20
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة القادسية	الإدارة الرياضية	أ.م.د. حيدر محمد مصلح	21
كلية التربية /جامعة ميسان	الإدارة والتنظيم	أ.م.د. ازهار عبد الوهاب	22
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد	الإدارة الرياضية - كرة القدم	أ.د. محسن علي نصيف	23

ملحق رقم (6)

أراء الخبراء حول صلاحية فقرات مقياس الاداء الريادي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية التربية البدنية و علوم الرياضة

الدراسات العليا / الماجستير

م/استبيان

الأستاذ الفاضل المحترم
تحية طيبة....

يروم الباحث إجراء بحثه الموسوم ((دراسة تحليلية لواقع الأداء الريادي لمدرسي الرياضة في المديرية العامة لتربية ميسان)) ونظرا لما تتمتعون به من خبره علميه يسر الباحث أن تبدا آرائكم القيمة في مدى صلاحيات فقرات مقياس الاداء الريادي وذلك بوضع علامة (√) أمام الفقرات التي ترونها مناسبة ، وعلامة (√) أمام الفقرة التي ترونها غير مناسبة وبإمكانكم حذف أو تعديل أو إضافة أي فقره ترونها مناسبة وذلك مدى صلاحية بدائل الإجابة الآتية .

ملاحظة : سوف يعتمد الباحث على آرائكم في تقدير سلم الإجابة من اختياركم لأحدهم

سلم التقدير	التقدير الثلاثي	التقدير الرباعي	التقدير الخماسي
-------------	-----------------	-----------------	-----------------

شاكرين تعاونكم معنا خدمه للبحث العلمي

التوقيع :

الاسم :

اللقب العلمي:

الاختصاص الدقيق :

مكان العمل :

طالب الماجستير

مهند عبد الحسين

التاريخ : / / 2023

التعديل	المقترح	بحاجة إلى تعديل	غير صالحة	صالحة	المجال الاستباقية ملاحظة : فقرات (1)(12)(13) فقرات سلبية	ت
					يفعل مدرس الرياضة البرامج الرياضية التقليدية من اجل ترسيخها في أذهان طلبته واستخدامها في مختلف الأنشطة	1
					يميل المدرس إلى الاستمرار في تخمين الوضع المستقبلي والاستعداد له	2
					يتبنى المدرس سياسة العمل الاستباقي لتحقيق الريادة في مختلف المجالات والأنشطة	3
					يحفز المدرس الطلبة الذين يقدمون أفكار مبتكرة لتحسين ميزة التنافس	4
					يعمل مدرس الرياضة على غرس روح المنافسة بين الطلبة	5
					يسعى المدرس إلى دعم الطلبة الذين ينجزون نشاطهم بسرعة	6
					يبادر المدرس بتقديم مشروعات تنهض بواقع الرياضة	7
					يعتني المدرس بخلق روح التعاون والمساعدة حتى تكون أساسا في تطوير الطالب	8
					يحرص المدرس على تقديم أفضل النشاطات مقارنة مع المدارس الأخرى	9
					يحرص المدرس على ترتيب الأسبقية للنشاطات بغية تنفيذها	10
					يبادر مدرس الرياضة إلى اكتشاف طرائق جديدة	11
					يسعى مدرس الرياضة لتفعيل طرائق إدارة مدرسته المعدة مسبقا لأنشطه المدرسة الرياضية	12
					يعطي المدرس زمام المبادرة إلى إدارة المدرسة في استخدام الأنشطة والفعاليات الرياضية الهادفة من تطوير إمكانيات الطلبة	13

فقرات المقترحة	ت
	1
	2

التعديل المقترح	بحاجة الى	غير صالحة	صالحة	ت	مجال المخاطرة ملاحظة: رقم(2)(7) فقرات سلبية
				1	يتحلى المدرس بالقدرة على اقتراح التغييرات المهادفة في درس التربية الرياضية وتحمل مسؤولية هذا الأمر
				2	يأخذ مدرس الرياضة القرارات السريعة نزولاً عند رغبة مدير مدرسته دون الأخذ بنظر الاعتبار تأثير هذه القرارات على سير الأنشطة الرياضية
				3	يشجع المدرس الطلبة على تحدي الظروف الطارئة أثناء درس التربية الرياضية ومواجهتها والتغلب عليها
				4	يملك المدرس القدرة على إدارة المخاطر المتعلقة بالمدرسة والطلبة ووضع الحلول الخاصة بها
				5	لدية القابلية على تحويل حالات الفشل إلى حالات نجاح عن طريق الاستفادة من التجربة وعدم الوقوع في الخطأ مرة أخرى
				6	يملك المدرس رؤية ايجابية لاتجاه كل ما هو جديد في مجال عملة عن طريق المشاركة في الدورات والورش الرياضية
				7	لا يملك المدرس القدرة على اتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالأنشطة الرياضية المدرسية من منطلق القلق والارتباك من مدير المدرسة
				8	يحرص المدرس على متابعة التغييرات التي تحصل في البيئة الخارجية لتجنب المفاجئات ووضع سبل المعالجة لها

				9	يتبع المدرس سياسة الاحتواء مع جميع الطلبة ليشعرهم بالطمأنينه
				10	يشجع المدرس الطلبة على تقديم الأفكار الجديدة دون خوف أو تردد لغرس شجاعة إبداء الرأي في نفوسهم
				11	يتمتع مدرس الرياضة بقدرته على تنفيذ قراراته والدفاع عنها في كل الظروف لإحاطته بها

ت	فقرات المقترحة
1	
2	

ت	مجال الابداع	صالحه	غير صالحه	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
	ملاحظة : رقم (5)(7)(10)(13) فقرات سلبية				
1	يمتلك مدرس الرياضة القدرة على التكيف مع تغيرات البيئة وتطوراتها				
2	يحفز المدرس الطلبة المبدعين والتميزين عن طريق دعم إبداعهم ومكافئتهم بشكل مستمر حتى يكونوا قدوة لغيرهم				
3	يشجع المدرس الطلاب على اكتشاف مهارات جديدة				
4	يكافئ المدرس الأفكار المبتكرة القابلة للتطبيق				
5	يسير المدرس جوهريا في خطه على وفق خطوات إدارة مدرسته				
6	يبتكر المدرس الحلول الاستثنائية للمشاكل الطارئة				
7	يبتكر مدرس الرياضة ويستحدث أفكار جديدة عن طريق الاستناد إلى آراء مدير مدرسته				

				للمدرس القابلية على تحويل تحديات الرياضة إلى أسس للتطوير والتحسين المستمر	8
				يجري المدرس تنوع مستمرة في إجراءاته بهدف تحسين مستوى الطلبة	9
				ينظر المدرس إلى الابتكار والإبداع على أنهما مصدرا مهما لتحقيق وإظهار التميز الشخصي	10
				يستثمر المدرس الإبداعات الجديدة في مواقف مختلفة	11
				يجتهد مدرس الرياضة في تقديم نماذج إبداعية عن طلبة سابقين	12
				يستقطب مدرس الرياضة الأفكار المبتكرة والإبداعية من مدير مدرسته ويطبقها خلال فعاليات درس الرياضة	13

ت	فقرات المقترحة
1	
2	

ت	مجال الرؤية المستقبلية	صاحبة	غير صاحبة	بحاجة الى تعديل	التعديل المقترح
	ملاحظة : رقم (6)(7)(10)(11) فقرات سلبية				
1	يمتلك المدرس الرؤية المستقبلية للتخطيط واتخاذ القرارات الاستراتيجية				
2	يعمل المدرس بجدية والاستعداد للتغيرات المستقبلية التي تواجه المدرسة ومدرس التربية الرياضية				
3	يمتلك المدرس القدرة الفاعلة على تقييم ومراقبة التقدم الذي يحرزه الطلبة عن طريق المشاركة في درس الرياضة				

				يسعى المدرس إلى تقديم رؤية استشرافية للمستقبل وتوجيه الطلبة من أجل محاولة الوصول إليها	4
				تساعد الرؤية المستقبلية المدرس على توجيه الجهود والتركيز على أولويات إدارة المدرسة على حساب درس الرياضة	5
				يزيد المدرس من الحماس والتحفيز لأنه يدعو للابتكار والتجديد داخل المدرسة وخارجها	6
				للمدرس القدرة على معرفة إمكانيات طلبته بغية تطويرها ولكن لا يسخرها بصورة مثالية في المستقبل	7
				ينظم المدرس الموارد تنظيماً فعالاً ويوجه الجهود الفردية والجماعية اتجاه تحقيق الأهداف المستقبلية	8
				قدرة المدرس على تحديد الاتجاه الذي يرغب باتخاذها والأهداف التي يريد تحقيقها	9
				يعزز المدرس إمكانيات التفاعل الإيجابي لدى طلبته عن طريق طرح الأفكار الإيجابية وكل ذلك على حساب درسه ونشاطه الرياضي	10
				تتوفر للمدرس إمكانيات تطوير المهارات الرياضية ولكن لا يوجد الوقت الكافي لتطبيق رواه وأفكاره	11
				يسعى المدرس إلى تحقيق التغيير والتطور الشخصي والمؤسسي الذي يسعى إليه من خلال الأفكار المثالية البعيدة المدى	12
				يثير المدرس الشغف بين الطلبة ويدفعهم إلى حب العمل والتطلع إلى مستقبل أفضل	13

ت	فقرات المقترحة
1	
2	

التعديل المقترح	بحاجة الى تعديل	غير صالحة	صالحة	ت
				<p>مجال روح المبادرة ملاحظة: رقم (12)(7)(11) فقرات سلبية</p>
				1 قدرة المدرس التربوية الرياضية على تحليل المشكلات المختلفة وتقديم الحلول الجديدة والمبتكرة داخل المدرسة
				2 يملك المدرس الجرأة والاستعداد لاتخاذ القرارات وتنفيذها دون الحاجة الى استشارة الاخرين في إقامة المهرجان والأنشطة الرياضية
				3 يحرص المدرس على التعاون مع الآخرين وتولي القيادة في المبادرات الجماعية الجديدة داخل المدرسة مع المدرسين
				4 قدرة المدرس على التفكير بشكل إبداعي وابتكاري وتقديم أفكار جديدة ومختلفة في الفعاليات داخل وخارج المدرسة
				5 للمدرس القدرة على مواجهة التحديات والمخاطر في عملة كي يصل إلى نتائج مثمرة وفعالة
				6 يشجع المدرس على روح المبادرة لدى طلبته من اجل تحفيزهم وغرس مبدا الشجاعة في نفوسهم
				7 للمدرس الرغبة في اتخاذ قرارات جديدة لكنه يتردد خوفا من عدم وجود الدعم الكافي له
				8 قدرة المدرس على التحرك واتخاذ الإجراءات بشكل فعال وفوري لتحقيق الأهداف المطلوبة في إقامة البطولات والأنشطة الرياضية
				9 يتحلى المدرس بروح تحمل المسؤولية لاتخاذ القرارات المناسبة التي تهدف إلى تحسين مستوى الطلبة الرياضي بشكل مستمر
				10 يملك المدرس شخصية قوية متفائلة وقادرة على تحقيق النجاح في إقامة أي فعالية رياضية

				يتسرع المدرس في اتخاذ قراراته لأنه لم يمتلك المعلومات الكافية حولها	11
				يمتلك مدرس الرياضة القدرة على اتخاذ القرارات المستقلة بيد انه يشعر بالتوتر والضغط إزاء هذا الأمر مما يؤدي للتراجع عن قراراته	12

	ت
فقرات المقترحة	
	1
	2

التعديل المقترح	بحاجة الى تعديل	غير صالحة	صالحة	مجال التفوق ملاحظة: رقم (5)(8)(12) فقرات سلبية	ت
				يحرص المدرس على تحقيق النتائج الممتازة وتجاوز التوقعات المحددة في كل الأنشطة والفعاليات الرياضية	1
				يطور المدرس مهارات الطلبة ومعارفهم بصورة مستمرة عن طريق أقامه الورش ودورات التقوية الرياضية	2
				يشجع المدرس الطلبة للارتقاء بالذات وتحسين الأداء بشكل مستمر والاستفادة من الفرص ومواجهه التحديات	3
				يمتلك مدرس الرياضة الطموح العالي على العمل الجاد والمثابرة	4
				يقدم مدرس الرياضة على حساب مجهودات طلبيه الذهنية والبدنية أعلى مستويات جودة الأداء	5
				يسهم المدرس في تحسين وتنمية شخصيات طلبته على مختلف الفعاليات والأنشطة	6

				7	يروم المدرس إلى تحقيق نتائج ايجابية في وقت اقل
				8	يحرص مدرس الرياضة على تحقيق مستويات التفوق الشخصي دون الأخذ بنظر الاعتبار بمستويات التفوق المدرسي
				9	قدرة المدرس على تقديم دعم فعال وحلول سريعة لاحتياجات ومشاكل الطلبة
				10	يخلق المدرس بيئة عمل محفزة ومشجعة مما يؤدي إلى رفاهية أعلى ومستوى عالي والحفاظ على التفوق بالأداء
				11	قدرة المدرس على تنمية وتحسين المهارات والقدرات الفردية.
				12	يسعى المدرس إلى تحقيق ذاته عن طريق تحقيق مستويات التفوق الشخصي في درسه ونشاطه الرياضي
				13	يشجع المدرس ويكرم الأفراد الذين يحققون تفوقا في الأداء لأنهم يساهمون في نجاح المؤسسة

فقرات المقترحة	ت
	1
	2

ملحق رقم (7)

قائمة السادة الخبراء الذي تم توزيع الاستبيان عليهم لتحديد فقرات المقياس

ت	الاسم واللقب العلمي	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.م.د حسين عبيد مجهول	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ذي قار
2	أ.م.د خالد اسود لايخ	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة المثنى
3	أ.م.د احمد حازم احمد	القياس والتقويم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة الموصل
4	أ.م. ميسون عبد الجليل	ادارة وتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة البصرة
5	أ.م.د حسين كريم حسون	الإدارة الرياضية	المديرية العامة لتربية ميسان
6	أ.م.د على محمد جواد	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة الكوفة
7	أ.م.د باسم سامي شهيد	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ذي قار
8	م.د محمد مالك سليم	الإدارة والتنظيم كرة قدم	معهد الفنون الجميلة
9	أ.عامر سعيد الخيكاني	علم نفس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بابل
10	أ.م.دحسين موسى حسين	الإدارة الرياضية	كلية الادارة والاقتصاد /جامعة الكوفة
11	أ.د. ساجت مجيد جعفر	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة القادسية

12	أ.م.محسن علي الصداوي	علم نفس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ذي قار
13	أ.م. د حسن غالي مهاوي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ميسان
14	أ.د عثمان محمود شحاذه	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ديالى
15	أ.م.د ياسين علي خلف	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة الانبار
16	أ.د عامر حسين علي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة كربلاء
17	أ.م.د جاسم علي محمد	الإدارة والتنظيم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ميسان
18	أ.م.د بهاء حيدر فليح	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة القادسية
19	أ.د صلاح وهاب شاكر	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد
20	أ.د عماد عزيز نشمي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة المثنى
21	أ.م.د حيدر محمد مصلح	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة القادسية
22	أ.م.د ازهار عبد الوهاب	الإدارة والتنظيم	كلية التربية /جامعة ميسان
23	أ.د محسن علي نصيف	الإدارة الرياضية - كرة القدم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة بغداد

ملحق رقم (8)

م/ استمارة استبيان

مقياس الاداء الريادي بصورته النهائية (الصيغة النهائية للمقياس)

عزيري الأستاذ

تحية طيبة....

يروم الباحث إجراء بحثه الموسوم ((دراسة تحليلية لواقع الأداء الريادي لمدرسي الرياضة في المديرية العامة لتربية ميسان)) وفي أدناه تعليمات الاختبار، يرجى الباحث منكم قراءتها بعناية من اجل الإجابة الدقيقة حيث تكون مفاتيح الإجابة
(اتفق بشدة /اتفق/ محايد/لا اتفق/لا اتفق بشدة)

ملاحظة :

كن مطمئنا من أجل إجابتك ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها احد وستحظى بالاحترام والتقدير من قبل الباحث ولزيادة الاطمئنان فلا ضرورة لذكر اسمك على المقياس علما أن عدم الإجابة عن إي فقرة يعد الاستبيان غير مقبول عدم الاستعانة بزميل آخر وضع علامة صح داخل المربع الذي تراه مناسباً

وقفكم الله لخدمة الحركة الرياضية والعلمية في عراقنا الحبيب مع فائق الشكر والتقدير

شكرا لتعاونكم

الباحث

مهند عبد الحسين عبد الزهره

ت	مجال الاستباقية	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يفعل مدرس الرياضة البرامج الرياضية التقليدية من اجل ترسيخها في أذهان طلبته واستخدامها في مختلف الأنشطة					
2	يميل المدرس إلى الاستمرار في تخمين الوضع المستقبلي والاستعداد له					
3	يحفز المدرس الطلبة الذين يقدمون أفكار مبتكرة لتحسين ميزة التنافس					
4	يعمل مدرس الرياضة على غرس روح المنافسة بين الطلبة					
5	يعتني المدرس بخلق روح التعاون والمساعدة حتى تكون أساسا في تطوير الطالب					
6	يحرص المدرس على تقديم أفضل النشاطات مقارنة مع المدارس الأخرى					
7	يبادر مدرس الرياضة إلى اكتشاف طرائق جديدة					
8	يسعى مدرس الرياضة لتفعيل طرائق إدارة مدرسته المعدة مسبقا لأنشطته المدرسة الرياضية					
9	يعطي المدرس زمام المبادرة إلى إدارة المدرسة في استخدام الأنشطة والفعاليات الرياضية الهادفة من تطوير إمكانيات الطلبة					

ت	مجال المخاطرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يتحلى المدرس بالقدرة على اقتراح التغييرات الهادفة في درس التربية الرياضية وتحمل مسؤولية هذا الأمر					
2	يأخذ مدرس الرياضة القرارات السريعة نزولا عند رغبة مدير مدرسته دون الأخذ بنظر الاعتبار تأثير هذه القرارات على سير الأنشطة الرياضية					

					يشجع المدرس الطلبة على تحدي الظروف الطارئة أثناء درس التربية الرياضي ومواجهتها والتغلب عليها	3
					يملك المدرس القدرة على إدارة المخاطر المتعلقة بالمدرسة والطلبة ووضع الحلول الخاصة بها	4
					يملك المدرس رؤية ايجابية لاتجاه كل ما هو جديد في مجال عملة عن طريق المشاركة في الدورات والورش الرياضية	5
					يحرص المدرس على متابعة التغييرات التي تحصل في البيئة الخارجية لتجنب المفاجئات ووضع سبل المعالجة لها	6
					يتبع المدرس سياسة الاحتواء مع جميع الطلبة ليشعرهم بالطمأنينه	7
					يشجع المدرس الطلبة على تقديم الأفكار الجديدة دون خوف أو تردد لغرس شجاعة إبداء الرأي في نفوسهم	8

ت	مجال الابداع	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يملك مدرس الرياضة القدرة على التكيف مع تغيرات البيئة وتطوراتها					
2	يحفز المدرس الطلبة المبدعين والتميزين عن طريق دعم إبداعهم ومكافئتهم بشكل مستمر حتى يكونوا قدوة لغيرهم					
3	يشجع المدرس الطلاب على اكتشاف مهارات جديدة					
4	يكافئ المدرس الأفكار المبتكرة القابلة للتطبيق					
5	يسير المدرس جوهريا في خطته على وفق خطوات إدارة مدرسته					
6	يبتكر المدرس الحلول الاستثنائية للمشاكل الطارئة					

					7	يبتكر مدرس الرياضة ويستحدث أفكار جديدة عن طريق الاستناد إلى آراء مدير مدرسته
					8	للمدرس القابلية على تحويل تحديات الرياضة إلى أسس للتطوير والتحسين المستمر
					9	يجري المدرس تنوع مستمرة في إجراءاته بهدف تحسين مستوى الطلبة
					10	ينظر المدرس إلى الابتكار والإبداع على أنهما مصدرا مهما لتحقيق وإظهار التميز الشخصي
					11	يستثمر المدرس الإبداعات الجديدة في مواقف مختلفة
					12	يستقطب مدرس الرياضة الأفكار المبتكرة والإبداعية من مدير مدرسته ويطبقها خلال فعاليات درس الرياضة

ت	مجال الرؤية المستقبلية	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يملك المدرس الرؤية المستقبلية للتخطيط واتخاذ القرارات الاستراتيجية					
2	يعمل المدرس بجدية والاستعداد للتغيرات المستقبلية التي تواجه المدرسة ومدرس التربية الرياضية					
3	يملك المدرس القدرة الفاعلة على تقييم ومراقبة التقدم الذي يحرزه الطلبة عن طريق المشاركة في درس الرياضة					
4	تساعد الرؤية المستقبلية المدرس على توجيه الجهود والتركيز على أولويات إدارة المدرسة على حساب درس الرياضة					
5	يزيد المدرس من الحماس والتحفيز لأنه يدعو للابتكار والتجديد داخل المدرسة وخارجها					

					للمدرس القدرة على معرفة إمكانيات طلبته بغية تطويرها ولكن لا يسخرها بصورة مثالية في المستقبل	6
					ينظم المدرس الموارد تنظيماً فعالاً ويوجه الجهود الفردية والجماعية اتجاه تحقيق الأهداف المستقبلية	7
					يعزز المدرس إمكانيات التفاعل الإيجابي لدى طلبته عن طريق طرح الأفكار الإيجابية وكل ذلك على حساب درسه ونشاطه الرياضي	8
					تتوفر للمدرس إمكانيات تطوير المهارات الرياضية ولكن لا يوجد الوقت الكافي لتطبيق رواه وأفكاره	9
					يثير المدرس الشغف بين الطلبة ويدفعهم إلى حب العمل والتطلع إلى مستقبل أفضل	10

ت	مجال روح المبادرة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	قدرة المدرس التربوية الرياضية على تحليل المشكلات المختلفة وتقديم الحلول الجديدة والمبتكرة داخل المدرسة					
2	يمتلك المدرس الجرأة والاستعداد لاتخاذ القرارات وتنفيذها دون الحاجة إلى استشارة الآخرين في إقامة المهرجان والأنشطة الرياضية					
3	يحرص المدرس على التعاون مع الآخرين وتولي القيادة في المبادرات الجماعية الجديدة داخل المدرسة مع المدرسين					
4	قدرة المدرس على التفكير بشكل إبداعي وابتكاري وتقديم أفكار جديدة ومختلفة في الفعاليات داخل وخارج المدرسة					
5	يشجع المدرس على روح المبادرة لدى طلبته من أجل تحفيزهم وغرس مبدأ الشجاعة في نفوسهم					
6	للمدرس الرغبة في اتخاذ قرارات جديدة لكنه يتردد خوفاً من عدم وجود الدعم الكافي له					

					قدرة المدرس على التحرك واتخاذ الإجراءات بشكل فعال وفوري لتحقيق الأهداف المطلوبة في إقامة البطولات والأنشطة الرياضية	7
					يتحلى المدرس بروح تحمل المسؤولية لاتخاذ القرارات المناسبة التي تهدف إلى تحسين مستوى الطلبة الرياضي بشكل مستمر	8
					يملك المدرس شخصية قوية متفائلة وقادرة على تحقيق النجاح في إقامة أي فعالية رياضية	9
					يتسرع المدرس في اتخاذ قراراته لأنه لم يملك المعلومات الكافية حولها	10
					يملك مدرس الرياضة القدرة على اتخاذ القرارات المستقلة بيد انه يشعر بالتوتر والضغط إزاء هذا الأمر مما يؤدي للتراجع عن قراراته	11

ت	مجال التفوق	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	يحرص المدرس على تحقيق النتائج الممتازة وتجاوز التوقعات المحددة في كل الأنشطة والفعاليات الرياضية					
2	يشجع المدرس الطلبة للارتقاء بالذات وتحسين الأداء بشكل مستمر والاستفادة من الفرص ومواجهه التحديات					
3	يملك مدرس الرياضة الطموح العالي على العمل الجاد والمثابرة					
4	يقدم مدرس الرياضة على حساب مجهودات طلبته الذهنية والبدنية أعلى مستويات جودة الأداء					
5	يروم مدرس التربية الرياضية إلى تحقيق نتائج ايجابية في وقت اقل					
6	يحرص مدرس الرياضة على تحقيق مستويات التفوق الشخصي دون الأخذ بنظر الاعتبار بمستويات التفوق المدرسي					

					قدرة المدرس على تقديم دعم فعال وحلول سريعة لاحتياجات ومشاكل الطلبة	7
					قدرة المدرس على تنمية وتحسين المهارات والقدرات الفردية.	8
					يسعى المدرس إلى تحقيق ذاته عن طريق تحقيق مستويات التفوق الشخصي في درسه ونشاطه الرياضي	9
					يشجع المدرس ويكرم الأفراد الذين يحققون تفوقاً في الأداء لأنهم يساهمون في نجاح المؤسسة	10



Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Maysan

College of Physical Education and Sports Sciences

Postgraduate studies - Master's

**Reality of Entrepreneurial Performance of Physical Education
Teachers in Maysan**

Master's Thesis Submitted by Student

Muhannad Abdul Hussein Abdul Zahra

To the Council of the College of Physical Education and Sports
Sciences -Maysan University, which is part of the requirements for
obtaining a Masters degree in Physical education and Sports

Supervised by

Dr. Maytham Jabbar Matar

2024AD

1446AH

Abstract

The analytical study of th

((Reality of Entrepreneurial Performance of Physical Education Teachers in Maysan))

Researcher

Muhannad Abdul Hussein

Supervisors

Maytham Jabbar Matar

2024Ad

1446AH

The importance of researching an analytical study of the reality of the pioneering performance of physical education teachers in the General Directorate of Maysan Education, as the aim of activating this variable in the researched institution is to know some important pioneering practices and activities and develop them in administrative work in order to draw and clarify the future picture that will become those institutions targeted for this study.

v Or the research problem was represented by the following two questions:

- Is there a reflection of the dimensions of entrepreneurial performance in the surveyed institutions?.

- Do physical education teachers in Maysan Governorate have a certain degree of entrepreneurial performance?

Therefore, the researcher will build a measure of entrepreneurial performance to know its reality when physical education teachers in the education of Maysan Governorate.

The objectives of the research were to build a measure of entrepreneurial performance, as well as to identify the degree of pioneering performance among physical education teachers and identify the reality of entrepreneurial performance.

The second chapter included the theoretical aspect and was also addressed to the most important previous studies that are similar in some aspects with the current study.

Or regarding the third chapter, research methodology and field procedures.

Where the researcher used the descriptive approach with a survey method to suit the nature of the problem and the research community was identified as physical education teachers in Maysan Governorate education and their number was (293) teachers.

The research sample was chosen in a deliberate manner from the teachers of physical education in the education of Maysan Governorate and their number (293) teachers who represented all the research community, which represents (100%) and the distribution, for the construction sample by (180) teachers, and for the application sample by (100) teachers, either for the exploratory experiment by (13) teachers, as shown in detail in Table No. (2) in the third chapter.

Either in the fourth semester was chosen the test of the study, was presented, analyzed and discussed results, and in the light of statistical data. The following conclusions were reached:

1- It was reached to build and apply the pioneering performance scale to physical education teachers in the Directorate of Education of Maysan Governorate.

2 - The measure of the reality of the pioneering performance of teachers of physical education codified fit for what was prepared for him in measurement, and enjoys the conditions for accepting measurement tools.

While the most important recommendations were

1- The need for the directorates of education to adopt the scale of the study and adopt it as an organized curriculum within the framework of organizing the work and performance of physical education teachers.

2 - The measure of performance pioneer in the lesson of physical education fit for what was prepared for him, if he enjoys the conditions for accepting measurement tools and it is possible for supervisors of the competence to evaluate by him.