

قياس مستوى الكفاءة الإنتاجية ودورها في الشغف الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة لمديرية تربية بغداد الكرخ الأولى من وجهة نظر

مديرها

المديرية العامة لتربية بغداد / الكرخ الأولى
aliabdulqaderahmed@gmail.com

علي عبدالقادر أحمد

تاريخ قبول النشر (٢٠٢٣/٧/١٧)

تاريخ تسليم البحث (٢٠٢٣/٧/٦)

الملخص

هدف البحث إلى

- بناء مقياسي الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى.

- التعرف على مستوى الكفاءة الإنتاجية التي يمتلكها مدرسو التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأول من وجهة نظر مديرهم.

- التعرف على مستوى الشغف الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى من وجهة نظر مديرها.

- التعرف على الدور الذي تؤديه الكفاءة الإنتاجية التي يمتلكها مدرسو التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى في الشغف الوظيفي لديهم.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف لجا الباحث إلى استخدام المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية، وقد اختار الباحث مديري المدارس التابعة لمديرية تربية الكرخ الأولى والبالغ عددهم (٢٣٠) مدرساً مجتمعاً للبحث، وقد حدد الباحث عينة البحث الرئيسة كافة مديري هذه المدارس بأسلوب الحصر الشامل، وتم تقسيم عينة البحث الرئيسة إلى ثلاث عينات وهي الاستطلاعية والبناء والتطبيق وبواقع (١٠، ١٣٢، ٨٨) على التوالي، ولجمع البيانات عمل الباحث على بناء مقياسين، يقيس الأول الكفاءة الإنتاجية لدى مدرسي التربية الرياضية وبعدد فقرات بلغ (١٤) فقرة، ويقيس الثاني الشغف الوظيفي لديهم وبعدد فقرات بلغ (١٠) فقرات يجاب على كل منهما ببدائل إجابة (أفق بدرجة كبيرة جداً، أفق بدرجة كبيرة، أفق بدرجة متوسطة، أفق بدرجة قليلة، أفق بدرجة قليلة جداً)، وبعد جمع البيانات وتحليلها إحصائياً من خلال مجموعة من الوسائل الإحصائية، استنتج الباحث مجموعة من الاستنتاجات أهمها:

- امتلاك مدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى مستوى متوسطاً من الكفاءة الإنتاجية في وظائفهم من وجهة نظر مديرهم.

- تمتع مدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى بمستوى متوسط من الشغف الوظيفي من وجهة نظر مديرهم.

- هناك علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى مع نسبة مساهمة مؤثرة للكفاءة الإنتاجية لهم في شغفهم الوظيفي.

الكلمات المفتاحية : الكفاءة الإنتاجية، الشغف الوظيفي، مدرس التربية الرياضية.

Measuring the level of productive efficiency and its role in the career passion of physical education teachers in schools affiliated with the First Karkh Education Directorate from the point of view of their principals

Ali Abdulqader Ahmed

General Directorate of Education, Baghdad

Al-Karkh I

aliabdulqaderahmed@gmail.com

Received Date (06/07/2023)

Accepted Date (17/07/2023)

ABSTRACT

Search aim to

Constructing two scales to measure the level of productive efficiency of physical education teachers in the schools affiliated with the General Directorate of First Karkh Education, and the level of job passion they have towards their job .

-Identifying the level of productive efficiency possessed by teachers of physical education in schools affiliated with the General Directorate of Education of Baghdad, Karkh Al-Awal, from the point of view of their principals.

-Identifying the level of job passion of physical education teachers in the schools affiliated with the General Directorate of Education of Baghdad Al-Karkh, from the point of view of their principals.

-Identifying the role played by the productive competence of physical education teachers in the schools affiliated with the General Directorate of Education of Baghdad Al-Karkh Al-Oula in their job passion.

To achieve these aims, the researcher resorted to using the descriptive approach in the survey and correlation methods. The researcher chose the teachers of physical education in the schools affiliated with the First Karkh Education Directorate, who numbered (230) teachers in a community for the research. The researcher identified the research sample as all the teachers of these schools in an inventory method. Comprehensive, and the research sample was divided into three samples, which are exploratory, construction, and application, with reality (10, 132, 88), to collect data, the researcher worked on building two scales, the first measures the productive efficiency of physical education teachers with several paragraphs that reached (14) paragraphs, the second measures passion And with several paragraphs of (10) paragraphs, each of them is answered with answer alternatives (I agree to a very large extent, I agree to a large extent, I agree to a moderate degree, I agree to a small degree, I agree to a very small degree), and after collecting data and analyzing them statistically through a set of statistical methods The researcher concluded a set of conclusions, the most important of which are:

-The teachers of physical education in the schools affiliated with the General Directorate of Education of Al-Karkh Al-Awwal have an average level of productive efficiency in their jobs from the point of view of their principals.

-The teachers of physical education in the schools of the General Directorate of Education of Al-Karkh Al-Awwal enjoyed an average level of job passion from the point of view of their principals.

-There is a significant positive correlation between the productive efficiency and job passion of the physical education teachers in the schools affiliated to the General Directorate of First Karkh Education with an impressive contribution percentage of their productive efficiency in their job passion.

Keywords : productive efficiency, job passion, physical education teacher.

١ - التعريف بالبحث :

١-١ المقدمة وأهمية البحث :

يعدّ المدرسون العمود الفقري لأي نظام تعليمي هذا الأمر لا شكّ فيه، إذ إن كفاءاتهم تؤدي دوراً مهماً في تشكيل مستقبل المتعلمين، فضلاً عن أن تقديم المعرفة للمتعلمين من قبلهم بشكل فعّال سوف يسهل عملية تعلّمهم بطريقة منتجة، فالمدرس الذي يمتلك كفاءة عالية يكون لديه فهم عميق للمادة التي يدرسها، فضلاً عن قدرته على فهم احتياجات المتعلمين وقدراتهم، والتعرف على نقاط القوة والضعف لديهم مما يساعده على تصميم الدرس بما يتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم.

ويؤدي مدرسو التربية الرياضية دوراً غاية في الأهمية ضمن نظام التربية والتعليم، إذ إنهم يحملون مسؤولية خلق أسلوب حياة يمتاز بالنشاط والصحة بين المتعلمين، فضلاً عن تعليمهم المهارات الأساسية التي تخدمهم مدى الحياة ومنها العمل الجماعي والروح الرياضية، يضاف لذلك دورهم في نشر ثقافة أهمية التمارين البدنية للصحة العامة بين المتعلمين، كما ويمثل تزويد المتعلمين بالمعرفة والمهارات المطلوبة للمشاركة في الأنشطة البدنية أحد أهم الأدوار الرئيسية لمدرسي التربية الرياضية، والتي تساعدهم في تطوير مهاراتهم الحركية الأساسية كالجري والقفز وغيرها من المهارات التي تعدّ ضرورية لأدائهم مجموعة متنوعة من الأنشطة الرياضية والبدنية، من هنا فإن أهمية أدوار مدرسي التربية الرياضية لا تقتصر على تزويد المتعلمين بالمهارات اللازمة للمشاركة في الأنشطة الرياضية فحسب، بل تشمل بناء أسلوب حياة حي يمتاز بالرفاهية الجسدية والعقلية، وبذلك فإن مدرسي التربية الرياضية يساهمون في التنمية الشاملة للمتعلمين مما يجعلهم جزءاً ذو أهمية كبيرة في نظام التربية والتعليم.

وتعدّ إنتاجية مدرسي التربية الرياضية أمراً ذا أهمية كبيرة في إبراز كفاءاتهم التعليمية، إذ إنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرتهم على إنشاء بيئة تعليمية ديناميكية وشاملة، فالمدرسون المنتجون هم أشخاص بارعون في تصميم مناهج التدريس الخاصة بهم لاستيعاب أنماط وقدرات التعلم المتنوعة القائمة على إمكانات متعلميهم، فضلاً عن استخدامهم للتقنيات التربوية المختلفة بما يعزز إنتاجيتهم وتلبية احتياجات الطلاب الفردية، ويمكن قياس إنتاجية المدرسين من خلال التعرف على مدى تأثيرهم على المتعلمين وتحفيزهم للمشاركة في الأنشطة الرياضية المختلفة، من هنا فإن الكفاءة التعليمية والإنتاجية للمدرسين من العوامل الأساسية التي تساهم في نجاح الطلاب والمشهد التعليمي بشكل عام.

إذ يذكر (Yusuf et al., 2015) بأن مفهوم الكفاءة الإنتاجية للمعلم يشير إلى قدرته على تحقيق النتائج المرجوة في عملية التعليم بكفاءة وفعالية، وذلك يرتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرته المعلم على تنظيم وإدارة

الوقت والموارد المتاحة بشكل فعال، وتصميم وتنفيذ الخطط الدراسية والتقييم بطرائق فعالة، وتوفير بيئة تعليمية مناسبة وداعمة للطلاب. (Yusuf et al., 2015, p. 1938)

ويعدّ إيجاد مهنة أو مجال عمل يتوافق مع اهتمامات الفرد وقيمه الأخلاقية وأهدافه بعيدة المدى بما يتجاوز مسألة كسب الرزق فحسب ويعوضه بإحساسه العميق بإنجاز ما يأمل إليه من الأمور ذات القيمة الكبيرة في الحياة، ولا بد لأي شخص أن يفهم أن ممارسته لمهنة ترضي شغفه ستؤدي بالتأكيد إلى بناء حياة مهنية تمتاز بالرضا وأنها ذات مغزى، من هنا لا بدّ أن يأخذ طالب الالتحاق بمهنة التدريس الوقت الكافي لفهم محاور اهتماماته ونقاط قوته والقيم التي يصبو إلى تحقيقها، وهذا بالتأكيد لن يؤمن له رحلة حية مهنية سهلة، إذ إنها قد تتطوي على جملة من التحديات والمعوقات التي لا بدّ له أن يبذل الجهد والوقت والالتزام لمواجهتها وتحقيق النجاح في هذا المجال، كما يمكن أن يؤدي الشغف في الوظيفة إلى الشعور بالرضا والسعادة، وهذا يتوافق مع ما ذهب إليه (النواجحة، ٢٠٢٢) في أن مفهوم الشغف الوظيفي يشير إلى حالة من الرغبة والاندفاع المتميز بالاستمرارية والاهتمام العميق بالوظيفة والاستمتاع بأدائها، فضلاً عن كونه يتضمن القدرة على المثابرة وبذل الجهد والوقت والاستغلال الأمثل للإمكانات والمهارات عند أداء العمل. (النواجحة، ٢٠٢٢، ص ٧٩)

٢-١ مشكلة البحث :

يواجه مدرسو التربية الرياضية في بعض الأحيان مجموعة من التحديات التي تعيق قدرتهم في تنفيذ مسؤولياتهم التعليمية تجاه المتعلمين بشكل فعال، مما قد يؤثر بشكل كبير على جودة التعليم المقدم لهم، وبحكم عمل الباحث كمدرس تربية رياضية في مجال التربية والتعليم استشعر وجود خلل لدى بعض مدرسي التربية الرياضية من حيث إمكانية تقديم الدروس بشكل مقبول، ولربما يعود ذلك إلى التفاوت في القدرات التي يمتلكها هؤلاء المدرسين، فضلاً عن الكيفية التي يسخرونها لخدمة المتعلمين، مما قد يلقي بظلاله على مدى تمسكهم بعملهم ورغبتهم في التطور في مجالاته، لذا ارتأى الباحث أن يتناول هذه المواضيع من جوانب معينة ذات ارتباط بعمل مدرسي التربية الرياضية للوقوف على جوانب الضعف والقصور إن وجدت، من هنا فإن الباحث وضع مجموعة من التساؤلات التي من شأن الإجابة عنها أن يحقق الأهداف التي يرجو تحقيقها في بحثه، وهذه التساؤلات هي:

- هل يمتلك مدرسو التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى كفاءات إنتاجية تؤهلهم لتنفيذ الدروس بشكل فعال؟

- هل يرتبط مدرسو التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى بوظيفتهم التدريسية بدرجة تصل إلى مرحلة الشغف؟

- هل هناك علاقة بين كفاءة مدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى وبين شغفهم لوظيفة التدريس؟

٣-١ أهداف البحث :

يهدف البحث تحقيق مجموعة من النقاط التي تجيب عن تساؤلات البحث، ومنها:

- بناء مقياسي الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى.
- التعرف على مستوى الكفاءة الإنتاجية التي يمتلكها مدرسو التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى من جهة نظر مديرهم.
- التعرف على مستوى الشغف الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى من وجهة نظر مديرهم.
- التعرف على الدور الذي تؤديه الكفاءة الإنتاجية لمدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى في الشغف الوظيفي لديهم.

٤-١ مجالات البحث :

- المجال البشري: مديرو المدارس التابعة لمديرية تربية الكرخ الأولى للعام الدراسي (٢٠٢٢-٢٠٢٣).
- المجال الزمني: المدّة الزمنية بين ٢٠٢٣/٣/٥ ولغاية ٢٠٢٣/٦/٥.
- المجال المكاني: المدارس التابعة لمديرية تربية الكرخ الأولى.

٥-١ مصطلحات البحث :

الكفاءة الإنتاجية : هي مقياس لإنتاجية الفرد وتستخدم لقياس العلاقة بين مدخلاته في أثناء العمل ومخرجاته في عملية الإنتاج الوظيفي، وتشير إلى القدرة على تحقيق أقصى قدر من الإنتاجية باستخدام أقل قدر من الموارد المتاحة، وتعتبر الكفاءة الإنتاجية عاملاً مهماً في تحسين أداء المؤسسات. (Yunus & Ernawati, 2018, p. 3)

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها درجة الكفاءة التي يمتلكها مدرس التربية الرياضية في الإنتاج من حيث إخراج درس التربية الرياضية واكتشاف المواهب من الطلاب بالاعتماد على الموارد المتاحة داخل المدرسة.

الشغف الوظيفي : هو اتجاه الفرد نحو وظيفة معينة بما يشتمل على العناصر العاطفية والمعرفية والمهارية التي تجسد رغبته وميله نحو تلك الوظيفة. (العنزي، ٢٠٢٣، ٤٦)

ويعرفها الباحث إجرائياً بأنه درجة الحب والتمسك والرغبة التي يمتلكها مدرس التربية الرياضية تجاه مهنته كمدرس.

٢- إجراءات البحث :

٢-١ منهج البحث :

اعتمد الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح والعلاقات الارتباطية لملائمتها وطبيعة مشكلة البحث.

٢-٢ مجتمع البحث :

اختار الباحث مديري المدارس المتوسطة والإعدادية والثانوية والتابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى والبالغ عددهم (٢٣٠) مديراً، وقد شملت عينة البحث الرئيسة جميع هؤلاء المديرين بأسلوب الحصر الشامل.

٢-٢-١ عينة البحث الرئيسة :

قسّم الباحث عينة البحث الرئيسة البالغ عددها (٢٣٠) مديراً إلى ثلاث عينات فرعية وهي عينة الدراسة الاستطلاعية، وعينة البناء، وعينة التطبيق والمبينة أعدادها ونسبها المئوية نسبة إلى العدد الكلي لعينة البحث الرئيسة في الجدول (١).

الجدول (١) يبين اعداد أقسام عينة البحث الرئيسة ونسبها المئوية

ت	العينة	العدد	النسبة المئوية
١	الدراسة الاستطلاعية	١٠	%٤
٢	البناء	١٣٢	%٥٨
٣	التطبيق	٨٨	%٣٨
	المجموع	٢٣٠	%١٠٠

٢-٣ أداتا البحث :

لتحقيق أهداف البحث وبعد الاطلاع على المصادر والدراسات العلمية والبحوث لجأ الباحث إلى بناء مقياسين يقيس أحدهما الكفاءة الإنتاجية لدى مدرسي التربية الرياضية، في حين يقيس الثاني الشغف الوظيفي لديهم، وإجابات كلا المقياسين كانت من وجهة نظر مديري المدارس التابعة لمديرية تربية الكرخ الأولى، وقد تمّت عملية البناء على وفق الإجراءات العلمية في بناء المقاييس.

٢-٣-١ صياغة فقرات المقاييس :

صاغ الباحث مجموعة من الفقرات لكل من مقياس الكفاءة الإنتاجية لدى مدرسي التربية الرياضية وبلغ عددها (١٥) فقرة، ومقياس الشغف الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية وبلغ عددها (١٢) فقرة، وقد وضع الباحث مفتاح للإجابة عن هذه المقاييس على وفق مقياس ليكرت ذي الخمس بدائل والتي تكونت من البدائل (أتفق بدرجة كبيرة جداً، أتفق بدرجة كبيرة، أتفق بدرجة متوسطة، أتفق بدرجة قليلة، أتفق بدرجة قليلة جداً) ذات الأوزان (١-٢-٣-٤-٥) على التوالي.

٢-٣-٢ صدق المقاييس :

للتأكد من صلاحية فقرات المقاييس استخدم الباحث نوعين من الصدق وهما صدق المحتوى والصدق الظاهري.

٢-٣-٣ صدق المحتوى :

تحقق الباحث من صدق محتوى مقياسي الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات العلمية المرتبطة بكل من المقياسين والاستعانة بها في تحديد المحتوى النظري وصياغة فقرات المقياسين، وكما هو وارد في الجدول (٢).

الجدول (٢) يبين المصادر والدراسات العلمية لمتغيري الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي

الكفاءة الإنتاجية
(Bola & Fatai, 2022) (Ryde et al., 2022) (Taufan Andri et al., 2021) (Kenny, 2019) (Edo & Nwosu, 2018) (Bortoluzzi et al., 2018) (Sauermann, 2016)
الشغف الوظيفي
(العنزي، ٢٠٢٣) (عشري وسبع، ٢٠٢٣) (النواجحة، ٢٠٢٢) (Smith et al., 2023) (O'Keefe et al., 2022) (Wagani, 2022) (Chen et al., 2020) (Spehar et al., 2016)

٢-٣-٢-٢ الصدق الظاهري :

بهدف الحصول على صلاحية الفقرات ظاهرياً ومدى ملاءمتها للمقياس الذي وضعت لأجله، قام الباحث بعرض المقياسين على مجموعة من السادة الخبراء في مجال القياس والتقويم والإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي والبالغ عددهم (١٥) خبيراً في كافة المجالات المذكورة، فضلاً عن عرض بدائل الإجابة الموضوعية من قبل الباحث عليهم للتأكد من تناسقها مع المقاييس المذكورة، والجدول (٣) يبين النسب المئوية لإجابات الخبراء على فقرات المقياسين.

الجدول (٣) يبين النسب المئوية لاتفاق الخبراء على فقرات المقياسين

مقياس الكفاءة الإنتاجية			
الفقرة	متفق	غير متفق	النسبة المئوية للاتفاق
١	١٥	-	%١٠٠
٢	١٥	-	%١٠٠
٣	١٣	٢	%٨٦
٤	١٤	١	%٩٣
٥	١٢	٣	%٨٠

٦	٥	١٠	٣٣%
٧	١٥	-	١٠٠%
٨	١٤	١	٩٣%
٩	١٤	١	٩٣%
١٠	١٣	٢	٨٦%
١١	١٤	١	٩٣%
١٢	١٤	١	٩٣%
١٣	١٢	٣	٨٠%
١٤	١٣	٢	٨٦%
١٥	١٢	٣	٨٠%
مقياس الشغف الوظيفي			
١	١٢	٣	٨٠%
٢	١٣	٢	٨٦%
٣	١٣	٢	٨٦%
٤	١٥	-	١٠٠%
٥	١٥	-	١٠٠%
٦	١٥	-	١٠٠%
٧	٧	٨	٤٦%
٨	١٣	٢	٨٦%
٩	١٤	١	٩٣%
١٠	٩	٦	٦٠%
١١	١٥	-	١٠٠%
١٢	١٥	-	١٠٠%

معنوي عند مستوى معنوية $\leq (0.05)$

عند ملاحظة الجدول (٣) يظهر لنا تمتع أغلب فقرات مقياس الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي باتفاق آراء الخبراء بنسب اتفاق تراوحت بين (٨٠-١٠٠%) باستثناء الفقرة (٦) من مقياس الكفاءة الإنتاجية والتي حصلت على نسبة اتفاق بلغت (٣٠%)، والفقرتين (٧، ١٠) من مقياس الشغف الوظيفي واللتي حصلتا على نسب اتفاق بلغت (٤٦%، ٦٠%) على التوالي، لذا قام الباحث بحذف الفقرات المذكورة لعدم حصولها على نسب كافية من اتفاق الخبراء، وبذلك أصبح عدد فقرات مقياس الكفاءة الإنتاجية (١٤) فقرة، وعدد فقرات مقياس الشغف الوظيفي (١٠) فقرات، وفيما يتعلق ببدايل الإجابة فقد أجمع السادة الخبراء على مناسبتها للإجابة عن فقرات المقياسين.

٢-٤ الدراسة الاستطلاعية :

عمل الباحث على توزيع المقياسين على مجموعة من أفراد عينة البحث والتي سميت بعينة الدراسة الاستطلاعية والمذكورة في الجدول (١) وعددهم (١٠) مدرسين تربية رياضية بتاريخ ٢٠٢٣/٤/٩، بغية التعرف على مدى وضوح فقرات المقياسين، والوقوف على الصعوبات التي قد تواجه الباحث عند تطبيق المقياسين على كل من عيني البناء والتطبيق.

٢-٥ التطبيق على عينة البناء :

يهدف إجراء التحليل الإحصائي على فقرات المقياس للتأكد من تمييزها واتساقها وثباتها، وزع الباحث المقياسين على عينة البناء المذكورة في الجدول (١) والبالغ عدد أفرادها (١٣٢) مديراً ونسبة (٥٨%) من عينة البحث الرئيسة بهدف الحصول على نتائج إجابتهم على فقرات المقياسين لإجراء الخطوات العلمية لبناء المقاييس عليهما، وقد حصل الباحث على إجابات (١٢٥) مديراً في حين لم يتلقى الباحث إجابات (٧) منهم، بعدها قام الباحث بتحليل النتائج وعلى وفق الخطوات الآتية:

٢-٥-١ القوة التمييزية :

للتعرف على إمكانية كل فقرة من فقرات المقياسين في التمييز بين إجابات أفراد عينة البناء البالغة (١٢٥) إجابة، عمل الباحث على استخراج القوة التمييزية لها باستخدام أسلوب المجموعتين المتقابلتين ذات النسبة المئوية (٢٧%) لكل من المجموعتين العليا والدنيا بعد ترتيب الإجابات ترتيباً تنازلياً، وبذلك أصبح لكل مجموعة من المجموعتين العليا والدنيا (٣٤) إجابة، وباستخدام اختبار (ت) استخراج الباحث الفروق بين إجابات المجموعتين وكما هو مبين في الجدول (٤).

الجدول (٤) يبين القوة التمييزية لفقرات مقياسي الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي

مقياس الكفاءة الإنتاجية						
مستوى الدلالة	ت المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		ع	س	ع	س	
٠.٠٠٠٠	١٣.٨٣٠	٠.٦٦٠	١.٥٤	٠.٥٥٥	٤.٨٥	١
٠.٠٠٠٠	٧.٧٤٢	١.١٢١	١.٦٢	٠.٣٧٦	٤.١٥	٢
٠.٠٠٠٠	٩.٢٤٤	٠.٧٥١	١.٦٩	٠.٧٧٦	٤.٤٦	٣
٠.٠٠٠٠	١.٢٦٢	٠.٧٥١	١.٦٩	٠.٦٦٠	٤.٥٤	٤
٠.٠٠٠٠	٨.٢٥٩	٠.٦٦٠	١.٤٦	١.٠١٣	٤.٢٣	٥
٠.٠٠٠٠	٧.٦٠٧	١.٠١٣	١.٧٧	٠.٧٧٦	٤.٤٦	٦
٠.٠٠٠٠	٩.٨٠١	٠.٤٣٩	١.٢٣	١.٠١٣	٤.٢٣	٧
٠.٠٠٠٠	١٠.٦٣٤	٠.٥٠٦	١.٣٨	٠.٧٦٠	٤.٠٨	٨
٠.٠٠٠٠	٧.١٥٥	٠.٥١٩	١.٤٦	٠.٧٢٥	٣.٢٣	٩
٠.٠٠٠٠	٨.٦٨٣	٠.٦٦٠	١.٤٦	٠.٨٦٢	٤.٠٨	١٠

٠.٠٠٠٠	١٢.٧٩١	٠.٣٧٦	١.١٥	٠.٨٧٧	٤.٥٤	١١
٠.٠٠٠٠	٧.٨١٦	٠.٨٦٢	١.٩٢	٠.٨٦٢	٤.٠٨	١٢
٠.٠٠٠٠	١٠.٤٩٨	٠.٦٦٠	١.٤٦	٠.٤٣٩	٣.٧٧	١٣
٠.٠٠٠٠	٧.٢٥٦	٠.٥١٦	١.٤٦	١.٣١٦	٤.٣١	١٤
مقياس الشغف الوظيفي						
مستوى الدلالة	ت المحتسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		الفقرة
		ع	س	ع	س	
٠.٠٠٠٠	٩.٦٨١	٠.٥٠٦	١.٦٢	٠.٨٣٢	٤.٢٣	١
٠.٠٠٠٠	٨.٦٨٣	٠.٥١٩	١.٤٦	٠.٩٥٤	٤.٠٨	٢
٠.٠٠٠٠	١١.٢١٠	٠.٥٠٦	١.٣٨	٠.٦٤١	٣.٩٢	٣
٠.٠٠٠٠	٧.٣٦١	٠.٢٧٧	١.٠٨	١.٢٥١	٣.٦٩	٤
٠.٠٠٠٠	٨.٨٧٥	٠.٧٦٨	١.٦٢	٠.٦٤١	٤.٠٨	٥
٠.٠٠٠٠	٩.٦٨١	٠.٥٠٦	١.٦٢	٠.٨٣٢	٤.٢٣	٦
٠.٠٠٠٠	٩.٢٤٨	٠.٧٥١	١.٦٩	٠.٣٧٦	٣.٨٥	٧
٠.٠٠٠٠	٩.٠٨٧	٠.٦٦٠	١.٥٤	٠.٨٠١	٤.١٥	٨
٠.٠٠٠٠	٧.٧٤٢	٠.٧٦٨	١.٦٢	٠.٨٩٩	٤.١٥	٩
٠.٠٠٠٠	٧.٢٠٧	٠.٧٦٨	١.٦٢	٠.٩١٣	٤.٠٠	١٠

معنوي عند مستوى معنوية $\leq (٠.٠٥)$

عند ملاحظة الجدول (٤) يظهر لنا ان جميع فقرات مقياس الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية كانت مميزة بين أفراد عينة البناء وبمستويات دلالة بلغت (٠.٠٠٠٠) وبذلك حافظ كلا المقياسين على عدد فقراته.

٢-٥-٢ الاتساق الداخلي :

للتأكد من تناسق فقرات المقياسين مع الشكل الكلي للمقياس عمل الباحث على استخراج درجة لاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات المقياسين مع الدرجة الكلية للمقياس الذي تعود إليه، والجدول (٥) يبين معاملات الاتساق الداخلي لفقرات المقياسين.

الجدول (٦) يبين الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي

مقياس الشغف الوظيفي			مقياس الكفاءة الإنتاجية		
مستوى الدلالة	درجة الارتباط	الفقرة	مستوى الدلالة	درجة الارتباط	الفقرة
٠.٠٠٠٠	٠.٨٨٢	١	٠.٠٠٠٠	٠.٨٦٨	١

قياس مستوى الكفاءة الإنتاجية ودورها في الشغف الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس ...

٠.٠٠٠٠	٠.٦٨٣	٢	٠.٠٠٠٠	٠.٧١٤	٢
٠.٠٠٠٠	٠.٧٧٣	٣	٠.٠٠٠٠	٠.٧٨٧	٣
٠.٠٠٠٠	٠.٧٤٦	٤	٠.٠٠٠٠	٠.٦٨٩	٤
٠.٠٠٠٠	٠.٦٧١	٥	٠.٠٠٠٠	٠.٧٧٣	٥
٠.٠٠٠٠	٠.٧٨٢	٦	٠.٠٠٠٠	٠.٨٧٣	٦
٠.٠٠٠٠	٠.٦٤٦	٧	٠.٠٠٠٠	٠.٦٦٦	٧
٠.٠٠٠٠	٠.٦٩٠	٨	٠.٠٠٠٠	٠.٧٦٧	٨
٠.٠٠٠٠	٠.٧٨٧	٩	٠.٠٠٠٠	٠.٧٠٣	٩
٠.٠٠٠٠	٠.٦٧٨	١٠	٠.٠٠٠٠	٠.٦٧٧	١٠
			٠.٠٠٠٠	٠.٧٦٧	١١
			٠.٠٠٠٠	٠.٦٤٤	١٢
			٠.٠٠٠٠	٠.٦٨٣	١٣
			٠.٠٠٠٠	٠.٧٤٠	١٤

معنوي عند مستوى معنوية $\geq (٠.٠٥)$

عند ملاحظة الجدول (٦) يظهر لنا أن جميع فقرات مقياسي الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية كانت تمتلك اتساقاً داخلياً مع الدرجة الكلية لكل من المقياسين عند مستوى دلالة بلغ (٠.٠٠٠٠) لجميع الفقرات، وقد اقتربت درجات الارتباط فقرات مقياس الكفاءة الإنتاجية مع الدرجة الكلية للمقياس بين (٠.٦٤٤-٠.٨٧٣)، في حين اقتربت درجات الارتباط بين فقرات مقياس الشغف الوظيفي مع الدرجة الكلية للمقياس بين (٠.٦٤٦-٠.٨٨٢)، وبذلك احتفظ كل مقياس بفقراته كاملة دون تغيير.

٢-٥-٣ الثبات :

اختار الباحث طريقة التجزئة النصفية للتأكد من ثبات كل من مقياسي الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية، إذ قام الباحث بتقسيم فقرات المقياسين والبالغ عددها لمقياس الكفاءة الإنتاجية (١٤) فقرة، ولمقياس الشغف الوظيفي (١٠) فقرات لإجابات أفراد عينة البناء إلى نصفين متساويين، إذ يضمّ النصف الأول الفقرات الفردية لهما، في حين يضمّ النصف الثاني الفقرات الزوجية، والجدول (٧) يبين معاملات الثبات للمقياسين.

الجدول (٧) يبين ثبات مقياس الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية

مقياس الشغف الوظيفي		مقياس الكفاءة الإنتاجية	
معامل الثبات	معامل الارتباط بين	معامل الثبات	معامل الارتباط بين
(سبيرمان-براون)	نصفي المقياس	(سبيرمان-براون)	نصفي المقياس

٠.٩٩١	٠.٩٨٢	٠.٩٩٦	٠.٩٩٢
-------	-------	-------	-------

٢-٦ المقياسين بصورتهم النهائية :

بعد مرور المقياسين بجميع مراحل بناء المقاييس، استقر مقياس الكفاءة الإنتاجية لمدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى على عدد فقرات بلغ (١٤) فقرة، في حين استقر مقياس الشغف الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى على عدد فقرات بلغ (١٠) فقرات، وببدائل إجابة (تتفق بدرجة كبيرة جداً، أتفق بدرجة كبيرة، أتفق بدرجة متوسطة، أتفق بدرجة قليلة، أتفق بدرجة قليلة جداً)، ليشرح الباحث بعد ذلك بتطبيق المقياسين على عينة التطبيق.

٢-٧ الوسائل الإحصائية المستخدمة :

- ١- النسبة المئوية ٢- الوسط الحسابي ٣- الانحراف المعياري ٤- معامل الارتباط البسيط ٥- اختبار (ت) ٦- معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
- ٣- عرض النتائج ومناقشتها :

٣-١ عرض نتائج الهدف الأول الذي ينص على ((بناء مقياس الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى)) ومناقشتها. تحقق الباحث من فاعلية هذا الهدف من خلال الإجراءات العلمية المطبقة على المقياسين لبنائهما.

٣-٢ عرض نتائج الهدف الثاني والذي ينص على ((التعرف على مستوى الكفاءة الإنتاجية التي يمتلكها مدرسو التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى من وجهة نظر مديريها)) ومناقشتها.

الجدول (٨) يبين الأوساط الحسابية ومستويات مقياس الكفاءة الإنتاجية لمدرسي التربية الرياضية

المستوى	الوسط الحسابي	المحتوى	الفقرة
متوسط	٣.١٩	يشارك في الدورات التدريبية والتحكيمية في مختلف الألعاب الرياضية لتطوير مهاراته المهنية	١
متوسط	٢.٨٨	يسهم في جميع الفعاليات والبرامج التنظيمية التي تقيمها المدرسة بفاعلية	٢
متوسط	٣.٠٨	يستغل أوقات راحته في المدرسة في الإعداد لدروسه	٣
متوسط	٣.١٢	يُكسب المتعلمين مهارات أدائية وعقلية متنوعة بشكل متميز أثناء الدرس	٤
مرتفع	٣.٨٥	يساعد المتعلمين على بناء أنماط سلوكية مرغوبة عبر مختلف الأساليب التربوية الحديثة	٥
متوسط	٣.١٢	يبادر إلى تقديم أفكار ومساهمات من شأنها تطوير الأداء في المدرسة	٦
مرتفع	٣.٧٣	يبنى فرق مدرسية منافسة في مختلف الألعاب الرياضية	٧
متوسط	٢.٧٣	تحقق فرق المدرسة بإشرافه العديد من البطولات خلال المشاركة في	٨

المهرجانات الرياضية المختلفة		
متوسط	٢.٣٥	يعمل على توفير ملاعب لمختلف الفعاليات بالاعتماد على إمكانات المدرسة الذاتية
متوسط	٢.٧٧	يخطط الملاعب ويحرص على إدامتها بشكل مستمر
متوسط	٢.٣٥	يساعد الإدارة في أعمالها المختلفة لخدمة المدرسة والمتعلمين
متوسط	٣.١٨	يستثمر الأدوات الرياضية المتوفرة داخل المدرسة بصورة فعالة
متوسط	٢.٦٢	يكلف المدرسة أقل قدر ممكن من التكلفة المادية اللازمة لتوفير المعدات التجهيزات الرياضية
مرتفع	٣.٧٢	يتفاعل ويتعاون مع أقرانه المدرسين لتحقيق التنسيق والتكامل للمهام الموكلة إليه
متوسط	٤٢.٦٩	المقياس

عند ملاحظة الجدول (٨) يظهر لنا أن فقرات مقياس الكفاءة الإنتاجية لدى مدرسي التربية الرياضية اقتربت بين (متوسط، مرتفع)، إذ حصلت الفقرات (١، ٢، ٣، ٤، ٦، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣) بأوساط حسابية (٣.١٩، ٢.٨٨، ٣.٠٨، ٣.١٢، ٢.٧٣، ٢.٣٥، ٢.٧٧، ٢.٣٥، ٣.١٨، ٢.٦٢) على التوالي، في حين حصلت الفقرات (٥، ٧، ١٤) على مستويات مرتفعة بأوساط حسابية (٣.٧٣، ٣.٨٥، ٣.٧٢) على التوالي، وقد حصل المقياس كاملاً على مستوى متوسط بوسط حسابي (٤٢.٦٩).

تظهر لنا النتائج السابقة أن مقياس الكفاءة الإنتاجية لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى كانت متوسطة بشكل عام، ويعزو الباحث هذه النتيجة التي لا تلبي طموح الجهات التعليمية والمؤسسات التربوية في الارتقاء بمستوى الرياضة المدرسية إلى القصور في قدرة هذه المدارس على توفير الملاعب التي يمكن أن يقدم فيها المدرس دروس الرياضة بشكل لائق، فضلاً عن عدم قيام مدرس التربية الرياضية بالضغط على إدارة المدرس من أجل استحصال الموارد المادية اللازمة لشراء المعدات والأجهزة الرياضية، في الوقت الذي قلّ فيه إمداد مديريات النشاط الرياضي للمدارس بهذه الموارد ضعيفاً جداً، مما كان سبباً في ندرة إقامة الفعاليات الرياضية والبطولات الداخلية في هذه المدارس، ناهيك عن المشاركة المحدودة لهذه المدارس في المهرجانات الرياضية التي تقيمها المديرية العامة للتربية بفعل التحديات سالفة الذكر، وهذا أثر بالتأكيد على مجمل النتائج التي يتحصل عليها هؤلاء المدرسون، كما وأن من العوامل التي أدت إلى ظهور هذه النتيجة المتوسطة إغفال مدرس التربية الرياضية مسألة مهمة ألا وهي قدراته الشخصية ومهاراته واستغلالها في محاولة المحافظة على ما هو متوفر من ملاعب وأدوات، وعدم استخدامه وتكليفه الموارد البسيطة في المدرسة والاستفادة منها بشكل فعال وابتكاري، فضلاً عن انشغاله في أوقات تواجد داخل المدرسة في أثناء الدوام بمواضيع بعيدة عن مقومات إنجاح عمله، كل ما تقدّم سيؤثر بالتأكيد على طريق تقديمه لدرس التربية الرياضية بصورة مميزة وبالتالي افتقار طلبته أبسط المقومات الرياضية

قياس مستوى الكفاءة الإنتاجية ودورها في الشغف الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس ...

العقلية منها والمهارية والمعرفية، هذا الأمر أثر بشكل واضح على كفاءة مدرس التربية الرياضية الإنتاجية ووضعها محك صعب لا بدّ أن يسعى لتطويره للوصول بالرياضة المدرسية إلى مسار النجاح والتقدّم نحو الأفضل.

وهذا يتفق مع ما ذهب إليه (Ndugu, 2014) في أن الكفاءة الإنتاجية للمعلم تعدّ أمراً مهماً جداً لتحسين جودة التعليم وتحقيق أفضل النتائج التعليمية للطلاب، فعندما يكون المعلم كفوء في عمله، يتمكن من تحسين جودة التعليم وتحفيز الطلاب على التعلم وتحقيق أفضل النتائج، كما أن الكفاءة الإنتاجية للمعلم تساعد على تحسين الأداء العام للمدرسة وزيادة رضا الطلاب وأولياء الأمور، وتعزز سمعة المدرسة وتحسن مكانتها في المجتمع. (Ndugu, 2014, p. 113)

٣-٣ عرض نتائج الهدف الثالث والذي ينص على ((التعرف على مستوى الشغف الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى من وجهة نظر مديريها)) ومناقشتها.

الجدول (٩) يبين الأوساط الحسابية ومستويات مقياس الشغف الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية

المستوى	الوسط الحسابي	المحتوى	الفقرة
متوسط	٢.٩٢	يؤكد على إتقان مختلف أنواع الخبرات والمهارات التدريسية	١
متوسط	٢.٧٧	يحرص على إيجاد التناسق بين عمله في المدرسة وبين حياته الشخصية	٢
متوسط	٣.٦٥	يؤدي عمله في المدرسة بنشاط مهما كانت الشدّة والصعوبة	٣
مرتفع	٣.٨٣	يستفيد من التجارب الاجتماعية التي يمر بها أثناء الدوام في المدرسة	٤
مرتفع	٣.٩٥	يبذل أقصى قدراته التدريسية أثناء تقديم دروس التربية الرياضية	٥
متوسط	٢.٩٢	يعدّ درس التربية الرياضية بالنسبة له محور حياته	٦
مرتفع	٣.٧٧	تفاعله الكبير مع الطلبة أثناء أداءه للدرس يعبر عن مدى حبه لعمله	٧
مرتفع	٣.٨٥	يُظهر السعادة والمزاج الجيد أثناء تأدية عمله	٨
متوسط	٢.٨٨	يستغل معظم وقته داخل المدرسة في التحضير للدرس والفعاليات الرياضية	٩
مرتفع	٣.٨١	يشعر بالفخر والتقدير كونه مدرساً لمادة التربية الرياضية	١٠
متوسط	٣٤.٣٥	المقياس	

عند ملاحظة الجدول (٩) يظهر لنا أن فقرات مقياس الشغف الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية اقتربت بين (متوسط، مرتفع)، إذ حصلت الفقرات (١، ٢، ٣، ٦، ٩) بأوساط حسابية (٢.٧٧، ٢.٩٢، ٣.٦٥، ٣.٩٥، ٢.٨٨) على التوالي، في حين حصلت الفقرات (٥، ٧، ١٤) على مستويات مرتفعة بأوساط حسابية (٣.٨٣، ٣.٧٧، ٣.٨١) على التوالي، وقد حصل المقياس كاملاً على مستوى متوسط بوسط حسابي (٣٤.٣٥).

تظهر لنا النتائج أن شغف مدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى كان متوسطاً في المجمل العام، ويعود هذا حسب رأي الباحث إلى عدم قدرة مدرس التربية الرياضية إلى إيجاد التنسيق والتوازن لحياته بشكل عام، من حيث دوامه الرسمي وحياته الخاصة والتي أصبحت في الوقت الحالي طاغية على حياته كنتيجة لصعوبة الظروف المعيشية التي يعاني منها أغلب المدرسين، مما أثر على قدرته على السيطرة والتحكم في وقته وبالأخص أثناء عمله داخل المدرسة من حيث التحضير للفعاليات والبرامج الرياضية الموجودة على أجدنته التعليمية، فضلاً عن قلّة مشاركتهم في الدورات التطويرية التي من شأنها أن ترتقي بمستواهم ومستوى طلبتهم تعليمياً ومهارياً، الأمر الذي يلقي بظلاله على شغلة النشاط الموجودة وخفوت بريقها وتميزها، كلّ ذلك جعل من درس الرياضة لديه أمراً ذا شأن ثانوي لا يبعث على السعادة والرضا، بعد أن كانت الرياضة محور حياته ذات يوم، الأمر الذي أدى إلى أن يبلغ شغف المدرس مراحل قد لا ترضيه هو بالدرجة الأولى ولا ترضي المشرفين عليه كون مهنة تدريس التربية الرياضية تعدّ من المهن التي يحسد عليها أصحابها لتمتعها بالنشاط والروح الرياضية والمعنوية العالية.

إذ يذكر (O'Keefe et al., 20223) بأنه يمكن القول بأن الشغف الوظيفي له أهمية كبيرة للأفراد والمؤسسات، إذ إنه يساعد الأفراد على الشعور بالرضا والسعادة في العمل، وتحقيق الإنجازات المهنية والشخصية، كما أنه يحسن من الأداء الوظيفي، والإنتاجية، والإبداع، والابتكار في العمل، ويساعد على تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية، ويحسن من الصحة النفسية والعاطفية للأفراد، مما يؤدي إلى تحسين سمعة المؤسسات وجذب العملاء والشركاء.

(O'Keefe et al., 2022, p. 1,3)

تمّ تحديد مستويات الفقرات والمقاييس عبر اتباع مجموعة من الخطوات، أولها إيجاد المدى بين أكبر درجة ممكن يتحصل عليها الطالب في الفقرة وأقل درجة، ومن وضع ثلاث مستويات يتم حسابها عبر (أقل درجة يتم الحصول عليها - (المدى + أقل درجة) مستوى منخفض)، (مستوى منخفض + المدى = مستوى متوسط + المدى = مستوى مرتفع)، وبذلك تظهر لنا مستويات الفقرات. ٣-٤ عرض نتائج الهدف الرابع والذي ينص على ((التعرف على الدور الذي تؤديه الكفاءة الإنتاجية التي يمتلكها مدرسو التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى في الشغف الوظيفي لديهم)) ومناقشتها.

الجدول (١٠) يبين معامل الانحدار البسيط بين متغيري الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي لمدرسي

التربية الرياضية

متغيرات البحث	معامل الارتباط R	نسبة المساهمة R ²	مستوى الدلالة
الكفاءة الإنتاجية	٠.٥٨٣	٠.٣٣٩	٠.٠٠٠٠
الشغف الوظيفي			

عند ملاحظة الجدول (١٠) يظهر لنا أن هناك علاقة ارتباط إيجابية ومعنوية بمعامل ارتباط بلغ (٠.٥٨٣) بين مقياسي الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى، فضلاً عن وجود نسبة مساهمة للكفاءة الإنتاجية في الشغف الوظيفي بمقدار (٠.٣٣٩) وهذا يعني أن ما يقارب (٣٤%) من التباين الحاصل في الشغف الوظيفي يعود إلى الكفاءة الإنتاجية لدى مدرسي التربية الرياضية عند مستوى دلالة بلغ (٠.٠٠٠)، والباقي يعود لمتغيرات أخرى.

من هنا نرى بأن هناك علاقة إيجابية معنوية بين كفاءة المدرس الإنتاجية وشغفه بعمله، فضلاً عن وجود دور مهم لكفاءته الإنتاجية في تعميق مدى حبه وشغفه بعمله، من هنا فإن الباحث يرى بأن مدرس التربية الرياضية الذي يمتلك مستوى عالٍ من الكفاءة الإنتاجية في عمله سيتوقد حماسه وشغفه بوظيفته ويصل به إلى لمرحلة من الإبداع في نقل المعرفة بشكلٍ فعالٍ، ومشاركة المتعلمين في جوانب الدرس العملية بشكل مرضي من خلال اتباع أساليب تدريسية حديثة ومثمرة، فضلاً عن أن كفاءة المعلم الإنتاجية تعدّ أمراً غاية في الأهمية في رفع مستوى استعدادهم للعمل وثقتهم بأنفسهم، مما يمكنهم توفير بيئة عمل تشجع على التطوير المهني، ولاشك في أن فاعلية مدرسي التربية الرياضية في المدرسة ومشاركتهم في اتخاذ القرارات والمساهمة في تحقيق أهدافها، والالتزام بالعمل الجماعي وتقديم الدعم للزملاء، وحرصه على توفير مستلزمات عمله بقدرات ذاتية دون الاستسلام في وجه التحديات التي تواجه عمله داخل المدرسة، وقدرته على إيصال فكرته وإمكاناته في التدريس سيؤدي بالتأكيد إلى أن يتولد في داخله إحساس عميق بالرضا والفرح عن وظيفته وبالتالي ارتفاع مستوى شغفهم بها.

٤- الاستنتاجات والتوصيات :

٤-١ الاستنتاجات :

- إثبات فاعلية كل من مقياسي الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى من وجهة نظر مديريهم بعد بناءهما وفقاً للإجراءات العلمية.
- امتلاك مدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى مستوى متوسطاً من الكفاءة الإنتاجية في وظائفهم من وجهة نظر مديريهم.
- تمتع مدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى بمستوى متوسط من الشغف الوظيفي من وجهة نظر مديريهم.
- هناك علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في المدارس التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الأولى مع نسبة مساهمة مؤثرة للكفاءة الإنتاجية لهم في شغفهم الوظيفي.

٤-٢ التوصيات :

- الاستفادة من مقياسي الكفاءة الإنتاجية والشغف الوظيفي وتطبيقهما على المؤسسات التعليمية والرياضية المختلفة ومن وجهات نظر مختلفة.
- توفير المؤسسات التعليمية والرياضية الفرص المناسبة لموظفيهم ومدرسيهم في التعرف على قيمة امتلاكهم لمختلف الكفاءات سواء كانت وظيفية أم تعليمية أم إنتاجية عبر مشاركتهم في المؤتمرات التطويرية والدورات التدريبية التي تعرّف بأهمية الكفاءة وحثية أن تكون فعالة ومنتجة للارتقاء بمستوى الرياضة المدرسية بصورة عامة.
- إيصال رسالة تربوية تثقيفية لكافة المدرسين وبالاختصاصات المختلفة حول أهمية ما يقومون به واجبات ذات قيمة لرفع مستوى التعليم، وأن تكون لديهم نظرة إيجابية واثقة في أهمية ما يقدمونه مما سيولد لديهم الفخر بوظائفهم، وهذا سينعكس بالإيجاب على حبهم لعملهم وشغفهم به، الأمر الذي سينعكس بالإيجاب على المردود التعليمي لهم.

المصادر

١. عشري، ت. إ. وسبع، س. م. أ. س. (٢٠٢٣). توسيط الرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي بالتطبيق على معاوني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، المجلد ١٠ (العدد الثاني)، ٤٩-٧٧.
٢. العنزي، ع. ا. ب. ف. (٢٠٢٣). الشغف الوظيفي والإحترق الوظيفي وعلاقتها بالفاعلية المدرسية لدى مديري ومديرات المدارس في مدينة عرعر بالمملكة العربية السعودية. المجلة السعودية للعلوم التربوية، العدد ١٠، ٤١-٥٨.
٣. النواجحة، ز. ع. ا. (٢٠٢٢). روحانية مكان العمل وعلاقتها بنمطي الشغف الوظيفي لدى معلمي المرحلة الأساسية. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، المجلد ١٠ (العدد ١)، ٧٧-٩٢.
4. Bola, O. S., & Fatai, O. B. (2022). Understanding The Levels of Productivity of Teachers Who Are Exposed to In- Understanding The Levels of Productivity of Teachers Who Are Exposed to In-Service Training. 12(November). <https://doi.org/10.37134/ajatel.vol12.2.8.2022>
5. Bortoluzzi, B., Carey, D., McArthur, J. J., & Menassa, C. (2018). Measurements of workplace productivity in the office context: A systematic review and current industry insights. *Journal of Corporate Real Estate*, 20(4), 281-301. <https://doi.org/10.1108/JCRE-10-2017-0033>
6. Chen, P., Lee, F., & Lim, S. (2020). Loving thy work : developing a measure of work passion. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 140-158. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1703680>

7. Edo, B. ., & Nwosu, I. . (2018). Working environment and teachers' productivity in secondary schools in Port-Harcourt Metropolis. *International Journal of Innovative Psychology and Social Development*, 6(4), 39–49. www.seahipaj.org
8. Kenny, S. V. (2019). Employee Productivity And Organizational Performance: A Theoretical Perspective. *Munich Personal RePEc Archive*, 93294, 1–11.
9. Ndugu, M. M. (2014). Quality and Productivity of Teachers in Selected Public Secondary Schools in Kenya Maina. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(5 SPEC. ISSUE), 103–115. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n5p>
10. O'Keefe, P. A., Horberg, E. J., Chen, P., & Savani, K. (2022). Should you pursue your passion as a career? Cultural differences in the emphasis on passion in career decisions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(9), 1475–1495. <https://doi.org/10.1002/job.2552>
11. Ryde, G. C., Tomaz, S. A., Sandison, K., Greenwood, C., & Kelly, P. (2022). Measuring Productivity, Perceived Stress and Work Engagement of a Nationally Delivered Workplace Step Count Challenge. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1–15. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031843>
12. Sauermann, J. (2016). Performance measures and worker productivity. *IZA World of Labor*, May, 1–11. <https://doi.org/10.15185/izawol.260>
13. Smith, R. W., Min, H., Ng, M. A., Haynes, N. J., & Clark, M. A. (2023). A Content Validation of Work Passion: Was the Passion Ever There? *Journal of Business and Psychology*, 38(1), 191–213. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09807-1>
14. Spehar, I., Forest, J., & Stenseng, F. (2016). Passion for Work, Job Satisfaction, and the Mediating Role of Belongingness. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 8(1), 17–26.
15. Taufan Andri, R., Yuswita, E., & Haryati, N. (2021). Employee performance to support work productivity: A Pls approach in agro-input suppliers company. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 803(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/803/1/012054>
16. Wagani, R. (2022). Role of Passion in Career Choices of University Students: A Mixed Method Study. *Journal of Positive School Psychology*, 6(5), 109–118.
17. Yunus, E. N., & Ernawati, E. (2018). Productivity paradox? The impact of office redesign on employee productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1918–1939. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2017-0350>
18. Yusuf, F. A., Olufunke, Y. R., & Valentine, M. D. (2015). Causes and Impact of Stress on Teachers' Productivity as Expressed by

