

دراسة تحليلية لمستوى الانتماء المهني لدى ادارة الاتحادات الرياضية في المنطقة الجنوبية

م.د مهدي صالح جابر
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
جامعة البصرة

ملخص البحث العربي:

أهمية الدور الذي يلعبه الوعي المعرفي في حياة الشعوب المتقدمة والنامية على السواء حيث تمثل الاتحاد أساس الهرم الرياضي حيث يقوم ببناء الناشئ الذي يعد أساس في صناعة الشباب- فكراً ووجداناً وتشكل الجزء الأكثر أهمية في العملية الرياضية اما مشكلة البحث تتلخص بالمشكلات التي تواجههم عند مزولة العمل في القطاع العام والخاص من تحقيق النجاح ومواجهة كافة التحديات التي تمثل تحدياً كبيراً للتعليم وقدرته على استيعاب الأعداد المتزايدة في مختلف قطاعات ومؤسسات التعليم والتزاماته في توفير كافة المقومات التي تحتاجها مراحل التعليم وتهدف الدراسة الى :-

أولاً : بناء وتطبيق مقياس الانتماء المهني لدى ادارة الاتحادات الرياضية في المنطقة الجنوبية.

ثانياً : وضع مستويات معيارية لمقياس الانتماء المهني لدى اداري في الاتحادات الرياضية الفرعية للمنطقة الجنوبية

ثالثاً : التعرف على مستوى الانتماء المهني لداداري في الاتحادات الرياضية الفرعية للمنطقة الجنوبية.

اما عينة البحث اشتملت على (249) اداري في الاتحادات الرياضية الفرعية للمنطقة الجنوبية عينة بناء المقياس (140) وعينة التطبيق (85) اداريا لاستطلاعية (14) اداري في الاتحادات الرياضية الفرعية للمنطقة الجنوبية وقد استخدم الباحث المنهج

الوصفي اما اهم الاستنتاجات :-

١- بناء مقياس السلوك الانتماء المهني لداداري في الاتحادات الرياضية الفرعية للمنطقة الجنوبية.

٢- استنتج الباحث أن : من المشكلات التي تواجه مستوى الانتماء المهني اداري في الاتحادات الرياضية الفرعية للمنطقة

الجنوبية : منها يمثل أعباء ومشكلات المدير والجزء الأخر مشكلات وأعباء ادارية والأخرى ممثلات اللنة الاولمبية.

اما اهم التوصيات فهي:

١- اعتماد المقياس الحالي في الكشف عن مستوى الانتماء المهني لدى الاتحادات الرياضية.

٢- ضرورة المعرفة الواضحة من قبل رؤساء واعضاء الاتحادات الرياضية بأهمية الانتماء المهني لدى مؤسساتهم الرياضية.

Analytical study of the level of professional affiliation with the sports federations
administration in the southern region
MD Mahdi Saleh Jaber

The importance of the role played by the awareness of knowledge in the life of developed and developing nations alike as representing Union based pyramid sports where building emerging, which is based in the young industry -vkra and affection constitute the most important in sports operation part either research problem summed up the problems they face when doing work in the public and private sector in order to achieve success and face all the challenges that represent a major challenge for education and its ability to accommodate the growing numbers in the various sectors and institutions of learning and obligations in the provision of all the ingredients that you need stages of education, the study aims to: -

First, the construction and the application of professional affiliation with the scale Manage your sports federations in the southern region.

Second, the development of a standard to measure the levels of professional affiliation with the administrator in Sub sports federations for the Southern District

Third, identify the level of professional affiliation Dyadarei in Sub sports federations for the Southern District.

The research sample included 249 administrative sub-sports federations for the Southern District sample building measure (140) and sample application (85) Adareialasttalaih (14) administrative in Sub sports federations for the Southern District researcher has used the descriptive approach

The most important conclusions: -

1. At scale professional behavior belonging to Dyadarei in Sub sports federations for the Southern District.

2-researcher concluded that part of the problems facing the level of professional affiliation in the administrative sub sports federations for the Southern District part of which represents the burdens and problems of the manager and the other problems and administrative burdens and other representations Olympic Allnh.

The main recommendations are:

1-scale adoption of the current in the detection of the level of professional affiliation with the sports federations.

2. The need for a clear knowledge by the heads and members of the sports federations of the importance of professional affiliation with the sports institutions.

١ - تعريف بالبحث

١- المقدمة وأهمية البحث

تتميز الإدارة بكونه عنصر أساسي وموردا هاما للتنمية الاقتصادية والابتكار التكنولوجي وخلق المعرف وقد شهدت المؤسسات الإدارية تطورات رئيسية مثل الارتفاع في عدد من الاتحادات مما أدى إلى تقديم مفاهيم ونظريات جديدة عن التعليم لتلبية المتطلبات التكنولوجية والاجتماعية والسياسية المتزايدة كما وضعت هذه النظريات أسسا لمعايير الجودة والتعلم المتنوع والإبداع التكنولوجي وخلق المعرفة. وقد سارت اللجنة الأولمبية بخطى واثقة لدعم الاتحادات عن طريق توفير المبالغ الطائلة لصرف [] المحاضرين والمدربي وتكاليف (14) دورات الإدارة لأنها تدرك أهمية تطوير وتنفيذ الاعتماد وأساليب ضمان الجودة لإعداد اداريين بمستويات عالية من الكفاءات والمعارف والمهارات . ونتيجة لذلك أصبح تزايد الوعي نحو ضمان الجودة و الاعتماد واضحا .وتعد مهنة الإدارة من المهن الفنية الدقيقة التي تحتاج الى اعداد جيد لمن يقوم بها، فهي ليست مجرد اداء آلي يمارسه أي فرد لديه معلومات في حقل او حقول معينة من المعرفة ولكنها مهنة لها

اصولها وعلم له مقوماته فضلاً عن انها ممارسة تربوية تقوم على اسس وقواعد ونظريات، لذا ينبغي ان يعد الاداري اعداداً علمياً ومهنيًا خاصاً يمكنه ممارسة مهنته بطريقة تجعله قادراً على نقل المعرفة التطبيقية الى الاتحادات والادارات الرياضية و تنمية مواهبه وصقلها وتشجيعهم على البحث والتتبع والتعلم الذاتي .وهنا يختلف الاداري عن جميع اصحاب المهن الاخرى لانه ينبغي ان يتقن ما يريد يعمله لغيره كما ينبغي ان يتقن كيفية الاداء .كما انه ضرورة لتحقيق عالم اكثر امنا واكثر انصافا وعدلا واكثر ازدهارا الا باداة قادرة على القيام به ومعدة اعدادا رصينا يتلائم ومتطلبات الحياة الاجتماعية المتطورة .وإذا كانت للاتحادات مستلزمات لا يستطيع بدونها ان يكون فعالا، فان الاداري هو من ابرز تلك المستلزمات .ولعل من اهم العوامل التي تقرر مستوى كفاءة الاداري هو التأهيل المهني الذي توفره مؤسسات اعداد الاداريين قبل ولوج ميدان العمل ولذا الادارات الرياضية لتغيير خططها بما يلائم التغيرات التي تطرأ على المجتمع فكانت خريجوا كليات التربية الرياضية يتجهون بعد التخرج الى مزاولة مهنة التعليم ،أما الان فقد أصبح الخريجون يتجهون الى سوق العمل بأدارتهم وأشرفهم على الفرق الرياضية التي تمثل البلد وزجهم في مراكز تخفيف الوزن التي اصبح جميع افراد المجتمع بحاجة لها.

ويمثل موضوع الإدارة أحد الجوانب الأساسية التي تعتمد عليها عملية النهوض نحو الأفضل والعمل على تطويرها لما من شأنه الارتقاء بها الى أحسن المستويات . للإدارة العديد من العناصر المتمثلة بالتخطيط والتنظيم والرقابة والتوجيه ويعد الانتماء المهني من العناصر الهامة في العملية التنظيمية وبمختلف مجالاتها ومنها المجال التعليمي الذي يمثل ميدان واسع يحتاج الى قدرات وإمكانيات لنجاح الإدارة في العملية التعليمية وهناك العديد من العوامل التي تسهم بشكل مباشر في عملية الانتماء وتؤثر في طبيعة الانتماء فالتدريب القائم على أفضل التحديثات يتيح لمعظم الاداريين لتحقيق الأهداف التعليمية .وهو ما لا يتأتى باستخدام أي من وسائل التعليم الأخرى⁽¹⁾ . وإن الانتماء المهني صفة جماعية كما أنه صفة فردية على حد سواء، وهو ظاهرة نفسية كغيره من الظواهر التي لا تخضع للملاحظة المباشرة والتي تتبع من داخل الفرد، ويمكن الإحساس به من خلال آثاره ونتائجه، وهو شرط للجماعة العاملة معاً في عمل واحد مشترك والتي يرتبط أفرادها فيما بينهم بمجموعة من الأغراض المحددة الواضحة بحيث يشعر الأفراد داخل هذه الجماعة بأهمية هذه الأغراض وانسجامها وتكاملها وتوافقها مع أغراضه الخاصة، بالإضافة إلى شعور أفراد الجماعة بالثقة والاطمئنان الى هذه الأغراض، وفي جماعة الزملاء في العمل والمتعاونين على تحقيق هذه الأغراض، وقد أفادت معظم الدراسات التي أجريت في مجال الانتماء المهني أن أكثر الأفراد انتماء لمؤسساتهم هم الذين تقل نسب غيابهم ويكون رضاهم الوظيفي في ازدياد مستمر .

¹ - Metzler, M. : (1989), A review of research on time in sport pedagogy, Journal of Teaching in Physical Education. 8, Pp. 87 – 103.

كما وأن نسبة الاضطرابات في العمل تكون قليلة، وعلى هذا الأساس فإن القدرة على الانجاز والإبداع تكون نتيجة ضرورية وحتمية لما سبق، وهو ما تسعى إليه معظم الدول والمؤسسات من خلال توفير المناخ والجو التنظيمي والمهني المناسب، إن هذه الأمور ضرورية لزيادة الإنتاج، وغزو الأسواق والحصول على الشهرة التي هي هدف لكل المؤسسات والتنظيمات، ويتعدى الأمر أكثر من ذلك، فالحصول على ولاء الأفراد لمؤسساتهم يؤدي إلى تخفيض كلفة الإنتاج للسلع وتحسين نوعيتها، والعمل على توفير الطرق المناسبة والملائمة التي تقوم بمساعدة الإدارة في تطوير خدماتها المقدمة للمواطنين).¹

فالاتحاد الفعال كمفهوم هو محصلة رغبة المجتمع عموماً في أن يتعلم أبناؤه شيئاً محسوساً في الاتحادات، أن الاتجاهات المعاصرة ونظراً لأهمية الدور الذي يلعبه أعضاء الهيئة الادارية في التأثير في المجتمع، كان لا بد من الاهتمام بدراسة العوامل المتعلقة بالانتماء المهني لديهم والمشاكل التي يواجهونها في قطاع العمل، من 87 ضمان عطائهم وإخلاصهم وتفانيهم في تحقيق أهداف المجتمع هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني لدى الاتحادات الرياضية الفرعية في المنطقة الجنوبية التي تعتبر من أهم المؤسسات الرياضية في العصر الحاضر، وتستند هذه الأهمية إلى أهمية الدور الذي يلعبه الرياضة في حياة الشعوب المتقدمة والنامية على السواء حيث تمثل المدرسة أساس الهرم الرياضي حيث تقوم ببناء الناشئ الذي يعد أساساً في صناعة الشباب - فكراً ووجداناً وتشكل الجزء الأكثر أهمية في العملية التربوية، لهذا يكون التركيز على نجاح العملية الادارية فيها ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها ويعتمدان بالدرجة الأولى على كفاية أعضاء الهيئة الادارية فيها، إضافة إلى توفر الإمكانيات المادية والإدارية اللازمة وتكمن أهمية البحث في الاهتمام المتزايد في دراسة موضوع الحوافز، والانتماء المهني لدى أعضاء هيئة الادارية في المؤسسات الرياضية.

٢-١ مشكلة البحث

يعيش العالم اليوم فترة التحديات الكبرى نتيجة لثورة المعلومات التكنولوجية من جهة ومن جهة أخرى، نتيجة للحروب التي مرت بها 87 الشرق الأوسط، وما تبعها من إقامة العالم الجديد والتغيرات الاجتماعية التي حدثت في القيم والمبادئ وأساليب الحياة، فالتغيرات الحديثة التي شهدتها المجتمعات العربية في شتى المجالات والتي تفرض على منظماتها الإدارية تغيير أساليبها وتبنى المفاهيم الإدارية الحديثة إذا ما أرادت تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، ومن هذه التغيرات ما شمل الجانب الرياضي وما تبعه من ازدياد في المنافسة بين الاندية والتطور التكنولوجي المتسارع بنسب مثالية في هذا العالم ونجاحه في الاتصالات والحاسوب إضافة للتغيرات الاجتماعية التي حدثت في القيم والمبادئ وأساليب حياة المجتمع، ويتحقق هذا الجانب بالتنمية

¹ - موسى توفيق وإبراهيم محمد علي: تحليل السلوك التنظيمي - سيكولوجيا وإدارة العاملين والجمهور، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، الأردن

والنهوض بالبحث العلمي وبناء القوى البشرية المؤهلة علمياً بشتى أنواع العلوم، ورفد المجتمع فكرياً واجتماعياً وسياسياً وحتى في الجانب الرياضي.

ويعتبر التعرف على الانتماء المهني لدى اعضاء الاتحادات الرياضية الخطوة الإيجابية لوضع مقترحات وحلول لمواجهة المشكلات التي تواجههم عند مواصلة العمل من تحقيق النجاح ومواجهة كافة التحديات التي تمثل تحدياً كبيراً للعمل الرياضي ولذا فمن المفيد أن نتعرف على طبيعة أنتمائهم للمهنة لكي يستطيع تفهم نفسياتهم، ومن ثم الوصول إلى رفع وتنمية مهاراتهم في أداء الأعمال الموكولة إليهم من خلال بيان درجة الانتماء المهني اعضاء الاتحادات الرياضية .

٣-١ أهداف البحث

أولاً : بناء وتطبيق مقياس الانتماء المهني لدى اعضاء الاتحادات الرياضية.
ثانياً : وضع مستويات معيارية لمقياس الانتماء المهني لدى اعضاء الاتحادات الرياضية.
ثالثاً : التعرف على مستوى الانتماء المهني لدى اعضاء الاتحادات الرياضية.

٤-١ مجالات البحث :

١-٤-١ المجال البشري : اعضاء الاتحادات الرياضية الفرعية في المنطقة الجنوبية

١-٤-٢ المجال المكاني : ممثلات اللجان الاولمبية قيد البحث.

١-٤-٣ المجال الزمني : للفترة من 2014/2/1 ولغاية 2014/12/15

٢- الدراسات النظرية

٢-١ مفهوم الانتماء والانتماء المهني:

يدل مفهوم الانتماء في اللغة على الاندماج أو الرغبة أو الالتزام أو القبول أو الاستعداد والمحبة، ولقد كان لعلماء الاجتماع السابق في البحث في هذا المجال وذلك لنظرتهم إلى الإنسان بأنه كائن اجتماعي، يعيش مع الآخرين في مجتمع وتربطه بهم علاقات تشعره بالثقة والمسؤولية تجاههم بالانتماء للمجتمع الذي يعيش فيه، وقد عرف جريجرسون وستيوارت Gregersen and Stewart الانتماء التنظيمي بأنه الرغبة في عدم ترك المنظمة بالرغم من T3 حوافز خارجية^١

٢-٢ أنماط الانتماء التنظيمي:

(George and others) لقد : (14) وآخرون 1999 أن الانتماء التنظيمي يشتمل على مشاعر العاملين واعتقاداتهم، حيال العمل بالمنظمة وبصورة شمولية ويتضمن نمطين شائعين هما:
١- الانتماء المؤثر: تعبيراً عن رضا العاملين في علاقاته مع بعضهم البعض، وعلاقاتهم التنظيمية والشعور العالي تجاه المنظمة وإيفائها ما هو مطلوب منهم من العمل والأداء.

^١- Gregersen H., and Stewart (1992). Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation. Academy of Management Journal, 35(1): 65-90.

٢- الانتماء المتواصل: تعبيراً عن إدراك العاملين بحقيقة الامتيازات والمنافع التي سيحصلون عليها Aed استمرارية انتمائهم وولائهم وبقائهم داخل المنظمة الإدارية، مقارنة بفقدانهم لمثل تلك الامتيازات والمنافع، في حال تركهم للمنظمة مثل الأقدمية، الأمن الوظيفي، الراتب التقاعدي، الخدمات الصحية.

وبهذا يتضح أن الانتماء التنظيمي له خصائص مترابطة بوصفه حالة نفسية تصف العلاقات بين الموظف والمنظمة، وأنه يمتلك خاصية التأثير على إدارة الموظف، إزاء بقاءه أو تركه للمنظمة، فضلاً عن كونه ذا أبعاد متعددة يجمعها الانتماء المؤثر والانتماء المتواصل وعليه فإن الانتماء والولاء التنظيمي، يرسخ الشعور الإيجابي لدى الموظف الإداري تجاه منظمته، ويعكس مدى ارتباطه بها ورغبته في أن يبقى عضواً فاعلاً فيها .^(١) وبذلك يصبح الانتماء والولاء التنظيمي آخذاً لاتجاهين هما:

1- الاتجاه التبادلي : كدلالة على العلاقات المتبادلة والإيجابية بين الأعضاء والمنظمة، في إطار القيم والأهداف والأداء الفاعل.

2- الاتجاه النفسي : كدلالة على ارتباط أعضاء المنظمة بمنظمتهم في إطار من الاتجاهات والميل والانتماء، الذي يتعدى اعتبارات العوامل المادية

٢-٣ مميزات الانتماء المهني:

الانتماء التنظيمي اتجاه يتعلق بحاجة يعبر من خلالها الإنسان عن نفسه لأنه من منظمة معينة ملتزم بعضويتها وأهدافها وقيمتها، وأن الانتماء يتميز بوجود ثلاثة عوامل هي^(٢)

1- إيمان قوي وقبول أهداف وقيم المؤسسة.

2- رغبة في بذل جهد كبير لمصلحة المؤسسة.

3- رغبة قوية للاحتفاظ بعضويته في المؤسسة.

ويؤثر الانتماء على الحالة النفسية والذهنية والعصبية لأفراد المجموعة والتي (Morale) يقصد بالمعنوية تحكم سلوكهم وتصرفاتهم وتؤثر فيها وتؤكد رغبتهم في التعاون، وبمعنى آخر فإن المعنوية والعواطف (Attitudes) والاتجاهات (Feelings) مصطلح عام يشير إلى محصلة المشاعر التي تحكم تصرفات الأفراد، فكما أن الصحة العامة تشير إلى الحالة الجسمانية (Sentiments) للفرد، فإن المعنوية تشير إلى الحالة النفسية والذهنية والعصبية العامة له^(٣) أما الحالة المعنوية للعاملين في المؤسسة فيمكن الوقوف عليها من واقع الرغبة والاستعداد الذي يظهره تجاه عملهم وتجاه رؤسائهم وزملائهم وتجاه أهداف المنظمة بصفة لا ينكشف بطريق مباشر وإنما من (Intangible) عامة، والروح المعنوية عنصر غير ملموس تعكسها ظواهر معينة مثل (Good morale) خلال ظواهر تعكسها، فالروح المعنوية الجيدة حماسة العاملين واهتمامهم الزائد

١ - سعد بن عبد الله، (1997) العلاقة بين خصائص الوظيفة ونتائج العمل: فحص جزئي لنموذج هاكمان (الرياض، مجلة الإدارة العامة 11). ص22

٢ - أيمن عودة محمود: الولاء التنظيمي سلوك منضبط وانجاز مبدع، مركز أحمد ياسين، عمان، الأردن 1996،

٣ - زكي هاشم الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ذات السلاسل للطباعة والنشر، القاهرة، مصر 1979.

بعملهم، وإظهارهم لروح المبادرة والابتكار، وامتثالهم الطوعي للتعليمات واللوائح، والرغبة الاختيارية في التعاون مع الآخرين، وربط أهدافهم الشخصية مع أهداف المشروع، والانتماء للمشروع وقيادته والإشادة به في المجتمع الخارجي، والشعور بالفخر للانتماء للمشروع، وبهذا من البديهي أن ينعكس ذلك كله على الأفراد وعلى انتمائهم، فمن هنا ونتيجة لذلك يأتي اهتمام المنظمات بالأفراد العاملين لديها من 3 خلق الانتماء والولاء عندهم. فازدياد الانتماء ينشر الاستقرار داخل المنظمة، كما أن ضعفه يعمل على خلق المشاكل العديدة، مثل الإضرابات والاضطرابات والسرقات والتخريب، ويجعل من اللامبالاة شعارا لدى الأفراد في عملهم .

٣- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

٣-١ منهج البحث: هناك الكثير من الظواهر لا يمكن دراستها الا من خلال منهج يتلاءم مع طبيعة المشكلة المراد بحثها فطبيعة المشكلة هي التي تحدد المنهج الذي يستخدمه الباحث . فالمنهج" هو ذلك التنظيم الفكري المتداخل في الدراسة العلمية أو هو الخطوات الفكرية التي يسلكها الباحث لحل مشكلة معينة"^١ لذا أستخدم الباحث المنهج الوصفي بإسلوب المسح و ذلك لكونه المنهج الذي يتناسب مع طبيعة و مشكلة البحث و يساهم في تحقيق أهداف البحث

٣-٢ مجتمع وعينة البحث: اشتمل مجتمع البحث على (249)عضو اتحاد يمثلون (83) اتحاد رياضي في المنطقة الجنوبية وان الهدف من تحديد عينة البحث هو لتمثيل نتائج البحث على المجتمع الكلي والذي اختاره الباحث فالعينة هي الجزء المأخوذ من المجتمع الاصيلي بنسبة معينة والتي عن طريقها تؤخذ البيانات المتعلقة بالبحث ذلك لغرض تعميم النتائج التي توصل اليها الباحث من العينة على المجتمع الاصيلي لذا يجب أن نختار العينة بطريقة تؤكد تمثيلها للمجتمع الاصيلي^٢. ونتيجة لهذا فقد توجب على الباحث اختيار عينة تتضمن مجموعتين إحدهما لإجراءات تصميم وبناء المقياس والثانية لعملية تطبيق المقياس بصيغته النهائية وهي كما يأتي:

- . عينة بناء المقياس والتي شملت(140) من اعضاء الاتحادات الرياضية
- . عينة تطبيق المقياس والتي شملت (85) من اعضاء الاتحادات الرياضية .
- . العينة التي أجريت عليها التجربة الاستطلاعية (14) من اعضاء الاتحادات الرياضية .

٣-٣ أدوات البحث

وهي الوسيلة والطريقة التي يستطيع الباحث بها حل مشكلته مهما كانت تلك الأدوات، بيانات، عينات، أجهزة^١ .

^١ -نوري إبراهيم الشوك و رافع صالح فتحي : دليل الباحث لكتابة الأبحاث في التربية الرياضية ، بغداد ، ٢٠٠٤ ، ٥١ .

^٢ -محمد نصر الدين رضوان : الاحصاء الاستدلالي في علوم التربية البدنية والرياضية ، ط ١ ، القاهرة ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٣ ، ١٧ (4) .

^٣ - وجيه محجوب. طرق البحث العلمي ومناهجه. الموصول: مديرية مطبعة الجامعة، ١٩٨٠ ، ١٢٢ .

ولغرض حل مشكلة البحث أعتد الباحث على الوسائل الآتية:

1- المراجع والمصادر العربية والأجنبية.

2- المقابلات الشخصية.

3- الزيارات الميدانية.

4- الاستبيان

٣-٤ خطوات التصميم والبناء والإجراءات الميدانية

٣-٤-١ تحديد مكونات المقياس: اعتمد الباحث في تحديد المقياس وبناء الصيغة الأولية للمقياس على المقابلات الشخصية مع بعض الخبراء والمختصين* في هذا المجال للتعرف على آرائهم والحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات التي تساعد الباحث في صياغة فقرات المقياس وكذلك الإطلاع على بعض المقاييس ذات العلاقة القريبة بموضوع البحث في مجال الإدارة ومن خلال هذه الخطوة توصل الباحث إلى بناء المقياس.

٣-٤-٢ أعداد فقرات المقياس: قام الباحث بصياغة الفقرات للمقياس وقد راعى الباحث خلال صياغته للفقرات بما يتلاءم مع طبيعة مجتمع البحث فضلاً عن السهولة ووضوح مضمونها وعدم اختلاف في تفسيرها وقصرها وهكذا فقد بلغ عدد الفقرات بصيغها الأولية (56) فقرة.

٣-٤-٣ تحديد أسلوب وأسس صياغة الفقرات: اعتمد الباحث في صياغته للفقرات على أسلوب (ليكرت) (حيث يعد من الأساليب الشائعة في القياس لأن هذه الطريقة تتميز بما يلي

١- سهولة استعمالها

٢- ارتفاع درجة الثبات والصدق للمقياس.

. تقلل من درجة التخمين وعامل الصدفة.

. تعد طريقة ليكرت من أفضل الطرق في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة)^٢

وبهذا أصبح المقياس في شكله الأولي جاهزاً للعرض على هيئة المحكمين.

٣-٤-٤ عرض الصيغة الأولية للمقياس على الخبراء

قام الباحث بعرض الصيغة الأولية للمقياس على مجموعة من أصحاب الخبرة والتخصص في مجال علوم التربية الرياضية وذلك للتأكد من صلاحية المقياس كونها تشكل أداة مناسبة للكشف عن مستوى الانتماء المهني من حيث نوع المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها ومناسبتها الذي وضعت فيه والحكم عليها من حيث كونها تصلح أو لا تصلح وكذلك الفقرة الإيجابية أو السلبية وإيجاد البديل في حال عدم صلاحيتها . ولغرض معرفة معنوية الفروق بين آراء الخبراء حول كل فقرة استخدم الباحث النسبة المئوية وحساب معامل (التطابق) مربع كاي (حيث قبلت الفقرة التي اتفق عليها 85% فأكثر من الخبراء أي بواقع (17)

^٢ خير الدين علي عويس وعصام الهلالي: الاجتماع الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، ط١: ١٩٩٧ . ٦٧.

خبيراً من أصل (20) خبيراً على أنها فقرة تصلح للكشف عن مستوى الانتماء المهني هنا يتضح أن المعيار الذي اعتمده الباحث هو : تبقى الفقرة إذا بلغت نسبة المتفقين على صلاحيتها %85 أي بواقع (17) خبيراً من أصل (20) خبيراً . تحذف الفقرة إذا بلغت نسبة المتفقين من الخبراء على عدم صلاحيتها %85 فأكثر للسبب أعلاه .تعديل الفقرة إذا تباينت آراء الحكام والخبراء حولها أي عندما يكون عدد الموافقين اقل من (17) خبيراً أي بواقع اقل عن %85 من الخبراء .ونتيجة لهذا التحليل تبقى (46) فقرة لموافقة نسبة المتفقين على صلاحيتها أكثر من %85 من الخبراء و (6) فقرات (6) عليها التعديل لتباين آراء الخبراء وتم إلغاء (10) فقرة لعدم حصولها على النسبة المطلوب. وأسفر التحليل النهائي عن إبقاء (46) فقرة يمكن أن تكون مقياساً للانتماء المهني.

٣-٤-٥ اختيار سلم التقدير: وجه الباحث سؤالاً إلى الخبراء طالباً منهم رأيهم في تقدير السلم الخماسي الذي اقترحه الباحث فكانت الإجابات تؤيد هذا النوع من سلم التقدير وذلك لحصوله على نسبة اتفاق %100 ولهذا أصبح سلم التقدير المستخدم صالح لهذا المقياس

٣-٤-٦ التجربة الاستطلاعية للمقياس: بعد أن أصبح المقياس جاهزاً قام باحثون بإجراء التجربة الاستطلاعية للتطبيق على عينة أولية من أعضاء الاتحادات الرياضية فقد اختار الباحث (14) عضو اتحاد رياضي وذلك لغرض التأكد من فهم العينة لتعليمات المقياس ووضوح الفقرات ومضمونها وسهولة لغتها وأسلوب صياغتها وظهر بان جميع الفقرات واضحة وسهلة من حيث اللغة والصياغة.

٣-٥ التجربة الأساسية لتحليل الفقرات : الغرض من تطبيق المقياس في هذه التجربة التوصل إلى معرفة القوة التمييزية لفقرات المقياس وتحديد الفقرات المميزة وغير المميزة

٣-٥-١ إجراء تطبيق التجربة: اختار الباحث (140) عضو اتحاد ثم قام الباحث بتعريف أفراد العينة على الهدف العلمي من %100 التجربة ثم وزعت الاستمارات عليهم .وبعد الانتهاء من عملية الإجابة على استمارة التجربة دقق الباحث كل استمارة للتأكد من أتباع التعليمات والتأكد أن جميع الفقرات قد تمت الإجابة عليها وقد تم ذلك من تاريخ ٢٠١٤/٤/١ ولغاية ٢٠١٤/٦/١٥.

٣-٥-٢ أسلوب تصحيح الفقرات: تم تصحيح المقياس بإعطاء الوزن حسب تأشير المستجيب على سلم التقدير وأن الفقرات صيغت باتجاه ايجابي وقد أعطيت الأوزان للفقرات وكما في الجدول.(1)

(1)(1).

يبين أسلوب تصحيح الفقرات

أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً	اتجاه الفقرة
1	2	3	4	5	إيجابي

3-5-3 تحليل الفقرات إحصائياً: أن الهدف من تحليل فقرات المقياس إحصائياً هو تحسين نوعية الاختبار من خلال اكتشاف ضعف الفقرة ومن ثم العمل أما على إعادة صياغتها ثانية أو استبعادها أن لم تكن صالحة"

^١ وتحليل الفقرات عبارة " عن عملية فحص واختبار استجابات الأفراد عن كل فقرة من فقرات الاختبار وتتضمن هذه العملية الكشف عن صعوبة الفقرة وقوة تميزها وفعالية البدائل من فقرات الاختبار " ^٢.

٣-٥-٣ القوة التمييزية

ولغرض حساب تمييز الفقرة نتبع ما يأتي:

أعطيت الدرجة البديل التي اختارها المستجيب لكل فقرة من فقرات المقياس ثم جمعت درجات المقياس لكل فرد من أفراد العينة لتمثل الدرجة الكلية لكل مجال من مجالات الدراسة. رتبت الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة في الاختبار من أعلى درجة إلى أدنى درجة. واخذت مجموعتين من الدرجات كل منها (38) ولحساب قوة تمييز الفقرة تم استخدام قانون ت وبدرجة حرية (74) وبعد تطبيق العمليات تمثل إحداهما الأفراد الذين حصلوا أعلى الدرجات في الاختبار والثانية الأفراد الذين حصلوا على أوطأ الدرجات وقد (1) النسبة 27% العليا والدنيا تمثل أفضل نسبة يمكن الأخذ بها في إيجاد تمييز الفقرة" إن هذه النسبة تقدم لنا مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم تمايز عندما يكون توزيع الدرجات على الاختبار على صورة منحني التوزيع الاعتيادي(1)" بذلك تكونت لدى الباحث مجموعتان عليا ودنيا قوام الإحصائية لاستخراج القوة التمييزية للفقرات ظهرت النتائج إن هناك (5) فقرات تستبعد من المقياس والجدول (2) يبين ذلك.

(2)(2)

يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس الانتماء المهني

^١ - Scannell D: *Testing and Measurement in the classroom*, Boston, Houghton, 1975. P: 214.

^٢ - عبد الجليل إبراهيم ومحمد الياس وإبراهيم عبد الحسن : الاختبارات والمقاييس النفسية ، العراق-جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٨٠ .

رقم لفقرة	قيمة ت	رقم الفقرة	قيمة ت	رقم الفقرة	قيمة ت	رقم الفقرة	قيمة ت
1	7.34	15	8.74	29	6.84	43	7.71
2	7.42	16	3.67	30	3.55	44	2.44
3	6.47	17	8.35	31	3.47	45	6.78
4	7.38	18	*1.17	32	5.93	46	6.84
5	7.59	19	6.25	33	4.83		
6	6.79	20	*0.73	34	2.63		
7	9.97	21	6.36	35	4.88		
8	4.23	22	5.39	36	6.73		
9	5.11	23	4.21	37	7.61		
10	*1.16	24	7.40	38	6.43		
11	4.52	25	4.26	39	3.74		
12	*1.24	26	6.68	40	5.55		
13	9.85	27	*1.25	41	5.13		
14	5.45	28	5.34	42	5.72		

*غير معنوية

3-5-3-2 الاتساق الداخلي: إن القوة التمييزية لل فقرات لا تحدد مدى تجانسها في قياس الظاهرة الموضوعة لقياسها إذ يجوز أن تكون هناك فقرات متقاربة في قوتها التمييزية لكنها تقيس أبعاد سلوكية مختلفة. إذ تفترض هذه الطريقة ان الدرجة الكلية تعد معياراً لصدق المقياس فيتم حذف الفقرة عندما تكون درجة ارتباطها بالدرجة الكلية واطئة على أساس ان الفقرات لا تقيس الظاهرة التي يقيسها المقياس وقد استخدم معامل ارتباط (بيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية ودرجة كل فقرة من فقرات المقياس وقد تم ذلك من خلال التعرف على علاقة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس من خلال استخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون) وهو ما يسمى بالاتساق الداخلي الذي يستخدم للحكم على مدى الاتساق فيما بين بنود المقياس *1.25* الارتباطات غير الصفرية بين بنود المقياس يؤكد اتساق هذه البنود وأن جميعها تقيس نفس الشيء المراد قياسه^١ وتعني طريقة الاتساق الداخلي بالآتي:

- مدى ارتباط البنود أو الفقرات أو الوحدات مع بعضها البعض داخل الاختبار أو المقياس.
- مدى ارتباط كل بند أو فقرة أو وحدة مع الاختبار ككل.
- التحقق من مدى الاتساق فيما بين البنود أو الفقرات أو الوحدات.

^١ محمد نصر الدين رضوان : المدخل الى القياس في التربية البدنية والرياضية (١) ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠٦م : ص ٢٣١ .

ويعد الاتساق الداخلي للفقرات هو لبيان ثبات الدرجة الكلية للمقياس " كلما كان معامل الارتباط عالياً كلما " ذلك على توافر التناسق الداخلي وان الدرجة الكلية في الاختبار نفسه هي محل الصدق " ^١ . (وبعد إتمام التحليل الإحصائي للمقياس فقد تم استبعاد (3) لعدم (3) ارتباط مقارنة بالقيمة الجدولية.

(3)(3)

يبين معامل الإتساق الداخلي لفقرات مقياس الانتماء المهني

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت
0.753	34	0.893	23	0.658	12	0.567	1
0.927	35	0.789	24	0.612	13	0.423	2
0.682	36	0.684	25	0.722	14	*0.061	3
0.971	37	0.737	26	0.781	15	0.890	4
0.522	38	0.569	27	0.562	16	0.913	5
		0.647	28	*0.031	17	0.632	6
		0.861	29	0.643	18	0.567	7
		0.803	30	0.745	19	0.416	8
		0.647	31	0.788	20	0.489	9
		0.675	32	0.762	21	*0.016	10
		0.424	33	0.726	22	0.429	11

3-6 مؤشرات صدق وثبات المقياس

3-6-1 صدق المقياس: يعد الصدق من الخصائص التي يجب الاهتمام بها في الاختبارات وبناء

المقاييس و يقصد به إلى أي درجة يقيس المقياس الغرض المصمم من أجله وكما عرفته ليلي السيد فرحات بأنه " الدرجة التي تقيس بها الاختبار أو المقياس الشيء المراد قياسه " ^٢ .

وهناك عدة أنواع من الصدق ولذا فقد استخدم الباحث (الصدق الظاهري صدق البناء).

أولاً: الصدق الظاهري: ويعد الصدق الظاهري أحد أنواع الصدق الذي يتضح من خلال محتويات المقياس ومن خلال الفقرات في قياس الظاهرة المراد قياسها وذلك من خلال عرض هذه الفقرات على الخبراء والمختصين في مجال التربية الرياضية كما مر في عرض الصيغة الأولى لهذا المقياس على الخبراء والمختصين .

^١ - أخلص محمد و مصطفى حسين : الاجتماع الرياضي () ، مصر ، مطبعة القاهرة ، ٢٠٠١ 4 9 ١٧٧0 .

^٢ - ليلي السيد فرحات : القياس المعرفي الرياضي ، ط١ ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠١ م ص ٦٧ .

ثانيا - صدق البناء: يعد صدق البناء من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه. (١)
وقد تحقق الباحث من صدق البناء في مقياس بحثه الحالي من خلال مؤشرات هي:

1 - أسلوب المجموعات المتطرفة: يتوصل إليه عن طريق تمييز الفقرات في المقياس الحالي فقد تم التحقق من ذلك عندما حسبت القوة التمييزية للفقرات بأسلوب المجموعتين المتطرفتين وباستخدام الاختبار التائي-T (test) انه تم استخراج الفقرات المميزة واستبعاد (5) فقرات من الفقرات غير المميزة والجدول السابق (2) يوضح ذلك.

2 - صدق المحك الداخلي: وقد تم ذلك من خلال التعرف على علاقة كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس من خلال استخدام قانون الارتباط البسيط) بيرسون (وهو ما يسمى بالاتساق الداخلي الذي يستخدم للحكم على مدى الاتساق فيما بين بنود المقياس 0.49 الارتباطات غير الصفرية بين بنود المقياس يؤكد اتساق هذه البنود وأن جميعها تقيس نفس الشيء المراد قياسه (٢) واعتمد الباحث على هذه الطريقة " كونها تمتاز بأنها تقدم لنا مقياساً متجانساً بحيث تقيس كل فقرة البعد الذي يقيسه المقياس ككل، كما أن لها القدرة على أبراز الترابط بين مواقف المقياس (٣) وقد تحقق للباحث هذا النوع من الصدق، من خلال استخراج معامل الاتساق الداخلي كما موضح في الجدول (3).

٣-٦-٢ ثبات المقياس

يشير ثبات الاختبار إلى الدرجات التي يحصل عليها نفس الأفراد في مرات الإجراء المختلفة، ومعنى هذا أن وضع الفرد بالنسبة لجماعته لا يتغير جوهرياً في هذه الحالة، واستخدم الباحث:
أولاً: طريقة التجزئة النصفية: لغرض إيجاد معامل ثبات المقياس تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية كونها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتتسجم مع متطلبات الاختبار، وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحث والمتعلقة بدرجة (140) عضو اتحاد إذ تم تقسيم المقياسين إلى جزئين الأول يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية، والثاني يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الزوجية، إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون إلا ان هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب ان يتم تصحيح قيمة معامل الثبات لكي يتعين الاختبار ككل لذا قام الباحث باستخدام معادلة سبيرمان بروان بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (0.89) بذلك يمكن اعتماد المقياس أداة للبحث.

١ - عبد الجليل إبراهيم (وآخرون): الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة النشر، ١٩٨٠ (٤٦).

٢ - محمد نصر الدين رضوان: مصدر سبق ذكره، ص ٢٣١.

٣ - باسم نزهة السامرائي وطارق حميد البلداوي: بناء مقياس الاتجاهات للطلبة نحو مهنة التدريس: المجلة العربية للبحوث التربوية: العدد (٧): (١٩٨٧)

ثانياً : طريقة الفا كرونباخ: لقد استخدم الباحث هذه الطريقة نظراً " لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية والمقالية"^١ (اذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة كورنباخ على أفراد عينة البناء البالغة (140) باستخدام الحقيبة الاحصائية (spss) اذ تبين أن قيمة معامل الثبات تساوي (0,850 وهو مؤشر ثبات عال).

3-6-3 الموضوعية: الموضوعية هي عدم تأثر الاختبار بتغيير المحكمين وأن يعطي الاختبار النتائج نفسها بغض النظر بمعنى يقيم الاختبار وهذا يعني استبعاد الحكم الذاتي، اذ أنه كلما زادت الموضوعية في التحكيم قلت الذاتية^٢ (وبما إن المقياس يحتوي على المفتاح للتصحيح فإنه يعتبر موضوعياً).

3-7. الدرجات المعيارية للمقياس: إن استخراج الدرجات المعيارية يعد خطوة مهمة من خطوات تقنين المقياس وذلك باعتبار أن الدرجات الخام التي يحصل عليها المختبر لا تعتمد في المقارنة مع غيره من المختبرين إلا بعد تحويلها إلى درجات معيارية، وهي التي تخبرنا عن كيفية أداء الآخرين في الاختبار نفسه ويعرف (Scott) المعايير على أنها " تستعمل لتفسير درجات الاختبار إذ يكون بالإمكان استعمال تلك المعايير لتدلنا على مستوى المختبرين"^٣. وبعد أن قام الباحث بجمع البيانات التي تخص عينة البناء من أعضاء الاتحادات الرياضية وحصلنا على الدرجات الخام وهي درجات بلا دلالة وتعتبر عن النتيجة الأولية للمقياس لذلك يجب تحويلها إلى درجات معيارية والتي تمثل الطريقة لتحديد هذه الدرجات الخام ومن خلال ذلك يمكن تفسير الدرجات ولذلك قام الباحث بمعالجة نتائج المقياس إحصائياً من خلال استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة الزائنية والدرجة التائنية اذ يوضح الدرجات الزائنية والتائنية لمقياس الانتماء المهني.

3-8. المستويات المعيارية للمقياس: المستويات هي معايير قياسية تمثل الهدف أو الغرض المطلوب تحقيقه لأي صفة خاصة لأنها تتضمن درجات تبين المستويات على أفراد ذوي مستوى عالٍ في الأداء. ولتحديد هذه المستويات استخدم الباحث منحنى التوزيع الطبيعي (كاوس) (ويعتبر من أكثر التوزيعات شيوعاً في مجال التربية الرياضية لان الكثير من الصفات والخصائص التي تقال في هذا الجانب يقترّب توزيعها من المنحنى الطبيعي). ومن خصائص التوزيع الطبيعي أن قاعدته مقسمة إلى وحدات معيارية بدلالة ع^٤ وبهذا يتبين لنا أن عدد وحدات قاعدة المنحنى الطبيعي هو (6) وحدات إذ أن هذه الوحدات تسمى بالمدى وبقسمتها على (6) درجات معيارية على (5) مستويات قام الباحث باختيارها بحيث ظهر إن لكل مستوى (1.2) من الدرجات المعيارية والتي تقابل (12) وحدة في التقسيم المئوي للدرجات المعيارية المعدلة .

^١ - صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب : التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج (Spss) (١ ، عمان ، دار الشروق للنشر ، ١٩٨٨ م ص ٢٨٢ .

^٢ - محمد صبحي حسنين : القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية ، ج ١ (٣ ، القاهرة ، دار الفكر العربي، ١٩٩٥) ٢٠٢ .

^٣ - محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٠ (٣٠١ .

^٤ - قيس ناجي وشامل كامل: مبادئ الإحصاء في التربية الرياضية، بغداد: التعليم العالي: ١٩٨٨: ص ١٣٧ .

جدول (5)

جدول لعينة البناء يبين الدرجات المعيارية والدرجات المعدلة والدرجات الخام والمستويات

النسبة المئوية	العدد	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	المستويات
14% 28	20	190- 159.6	80-67	+3_+1,8	جيد 2
19% 28	27	159- 129.2	66-52	+1,8_+0,6	جيد
40 %	56	129- 98.8	53-41	+0,6_-0,6	متوسط
16 % 42	23	68.4 98-	40-28	-0,6_-1,8	مقبول
10 %	14	68 - 38	27-20	-1,8_-3	ضعيف

شكل (1)

يوضح الدرجات المعيارية والنسب المئوية في المنحنى الطبيعي لمقياس الانتماء المهني

-1	-2	-3	+3 صفر	+2	+1
80	70	60	50	40	30
					20
-0,6	-1,8	-3	+3 صفر	1,8	0,6
80	68	56	44	32	20

ضعيف مقبول متوسط جيد جيد جداً

٣-٩ التطبيق النهائي للمقياس: بعد استكمال كل متطلبات وإجراءات تصميم المقياس أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق ومكوناً من (38) فقرة قام الباحث بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (85) عضو اتحاد رياضي في المنطقة الجنوبية للفترة من 6/7/2014 لغاية 13/8/2014 وبعد تحليل استجابات عينة البحث تم جمع البيانات في استمارة خاصة إذ أصبح لكل عضو اتحاد درجة خاصة به.

3-10 الوسائل الإحصائية: استخدم الباحث الحقيبة الإحصائية SPSS :

- النسبة المئوية
- الوسط الحسابي
- اختبار (T)
- معادلة الارتباط البسيط لبيرسون
- معادلة سبيرمان براون
- معامل الالتواء
- مربع كاي
- الدرجة الزائفة
- الدرجة التائفة.

٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

٤-١ عرض نتائج مستوى الانتماء المهني لدى أعضاء الاتحادات الرياضية وتحليلها ومناقشتها.

جدول (6)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة التطبيق

المستوى	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المقياس
متوسط	28,36	109.13	الانتماء المهني

اذ يبين الجدول اعلاه ان مقياس الانتماء المهني لدى اعضاء الاتحادات الرياضية قد وقع في المستوى متوسط اذ نرى من خلال ذلك ان اعضاء الاتحادات الرياضية توزعوا على عدة مستويات وهي (جيد جدا) (و) جيد (و) متوسط (و) مقبول (و) ضعيف (وهذا يدل على وجود تباين في المستويات ويعود ذلك الى اسباب منها ادارية واخرى علمية .

جدول (7)

يبين الدرجات الخام والمستويات والعدد والنسبة المئوية لمحور الأهداف

النسبة المئوية	العدد	المستويات	الدرجات الخام
14,11%	12	جيد جداً	190- 159.6
21,17%	18	جيد	159- 129.2
34,11%	29	متوسط	129- 98.8
18,82%	16	مقبول	68.4 98-
11,76%	10	ضعيف	68 - 38

يبين الجدول (7) ان عدد اعضاء الاتحاد الذين بلغوا مستوى جيد 68 عددهم (12) عضو اتحاد أي ما نسبته (14,38) والمستوى جيد (18) عضو اتحاد أي ما نسبته (21,17) والمستوى متوسط (29) عضو اتحاد أي ما نسبته (34,11) والمستوى مقبول (16) عضو اتحاد أي ما نسبته (18,82) والمستوى ضعيف (10) مدرساً أي ما نسبته (11,76) ويعزو الباحث سبب حصول اعضاء الاتحادات الرياضية المستوى جيد 68 وجيد في مقياس الانتماء المهني إلى قدرة هؤلاء الاعضاء في استخدام السلوك الأمثل والأفضل في كل موقف من المواقف التي تمر عليه خلال العملية الادارية وعلى وفق السلطة التي يتمتع بها من خلال القيادة والتوجيه والمتابعة وكل وظائف الإدارة بغية الوصول إلى الهدف المنشود ومن خلال التعرف على المبادئ التي تساعد في تكوين الأساس لتفسير وفهم السلوك الإنساني عن طريق اسهامه ونشاطه في التفاعل الاجتماعي ومن خلال الخبرة التي يجب امتلاكها ومن خلال التعامل مع الظروف المختلفة بموضوعية كما ان اهتمام كل من رئيس الاتحاد والاعضاء الاختصاص بمبادئ العمل ومراعاتها واعتبارها أساسا يعتمدون عليها في عملهم ومن خلال خبراتهم المتراكمة في مجال تخصصهم المهني واختيارهم لهذه المهمة

وفق معايير لتعاملهم مع الرياضيين نظرا لاملاكهم قابليات مختلفة مع اختلاف شخصياتهم في أثناء عملية الادارة والتدريب .

أما اعضاء الاتحاد الذين حصلوا على مستوى متوسط في مقياس الانتماء المهني " لم يعطوا الاهمية لتوجيهات الادارة في تأدية بعض الواجبات وتوجيه المدربين إلى الطرائق المتنوعة التي يستطيع عن طريقها اكتشاف إمكاناته وقدراته ومساعدة المدربين على التخطيط للمستقبل بدقة ومساعدته في فهم حاضره وإعداده لمستقبله بهدف وضعه في المكان المناسب والمنسجم مع قدراته وبالتالي تحقيق التوافق الشخصي والتربوي والمهني وحل المشكلات الشخصية أو التربوية أو المهنية أو الإدارية أو التنظيمية التي تواجهه في حياته العملية والعمل الدعوب والتخلص من المشكلات التي تتداخل مع عملهم وإكساب الفرد سلوكا ومعايير واتجاهات مناسبة نحو العمل وإشاعة روح التعاون مع مراعاة الفروق الفردية وكذلك كشف الأخطاء والعمل على إصلاحها فيجب " ١ التعليم إثناء العمل فهو وسيلة شائعة وفعالة لتدريب الإداريين فالتجربة الميدانية مهمة للغاية لأنها تعزز المهارة). ٢ " (ولذلك لا يمكن تجاهل دور الأفراد في عملية نجاح المنظمة وعملها ولا يمكن ترك أسلوب عمل الإداريين متروك للصدفة والموهبة الإنسانية وإنما الاختيار الأمثل للأفراد وحسن توزيعهم على الوظائف وبعدها تنمية كفاءات هؤلاء الأفراد بشكل مستمر وفي كل الأوقات وبشكل الذي يضمن كفاءة السلوك الإداري) ٣ .

أما اعضاء الاتحاد الذين حصلوا على مستوى) مقبول(و)ضعيف (في مقياس الانتماء المهني فيعود إلى عدم الخبرة في مجال العمل وقدرتهم وكفاءتهم وعدم مشاركتهم الفاعلة من خلال إبداء الرأي والنصح والمشاركة في رسم صورة العملية التدريبية لما هو أفضل كما لأشراف المناسب الدور الفاعل والكبير لما له من تأثير واضح في سلوكيات المدربين ويرى الباحث ان المشاكل المتعلقة بالتصنيف الدقيق والمبرمج من قبل رئيس الاتحاد والاعضاء وإقامة الدورات والبرامج الخارجية لهم وكون الرواتب تتناسب مع مستوى القدرات والكفاءات ولعل من المناسب الآن ان نقوم بإلقاء الضوء الكافي على هذه المشكلات فالمشكلة هي انحراف بين ما هو كائن وما يجب أن يكون والاختلاف الحاصل بين مستوى الأداء المتوقع والأداء الفعلي وعلى النحو الذي يقود إلى (7) الاختلاف بين الحالة القائمة والحالة المرغوبة وتشخيص المشكلة يعني التعرف على المشكلة وتحديد أبعادها وتحديد السبب الرئيسي لظهورها ومعرفة أسبابها وأعراضها وآثارها...تطلب تحديد الانحراف الذي يعتبر العنصر الأساسي للمشكلة، ومعرفة رئيس الاتحاد للموقع أو المكان الذي لاحظ فيه الانحراف، والأشياء أو الأشخاص التي يمسه الانحراف، ووقت ملاحظة الانحراف وكل هذه المعلومات تمكن متخذ القرار من تمييز المواقع التي فيها مشكلة عن تلك التي لا توجد فيها مشكلة) ١ " (وبعد التعرف على

١ - منذر هاشم الخطيب وصبيح عبد المنعم : خدمات اجتماعية للشباب ، بغداد، مطبعة جامعة بغداد ، ١٩٨٤ ٢٥١

٢ - بشير العلاق : مصدر سبق ذكره : ص١٩٨ .

٣ - احمد رشيد : نظرية الإدارة العامة : القاهرة : دار المعارف : ١٩٨٠ : ص ٣٧١ .

١ - خليل محمد حسن وخضير كاظم . نظرية المنظمة . بغداد: دار الشؤون الثقافية العامة. ط١. ١٩٨٩ . ٢٧٠.

المشكلة ينبغي الإحاطة بكل ما تتضمنه من حقائق ولهذا فان لم نتعرف على الحقائق والعلاقات بينهما سنفقد مفتاح حلها ان تتوع وتباين المشكلات هي بتباين طبيعة العمل والمستوى في المنظمة والموقع الي يشغله صانع القرار في هذا الهرم وأنماطه الشخصية والظروف التي في ظلها يصنع ولذلك يمكن القول ان من غير المعقول ان تتساوى المستويات للانتماء المهني لدى اعضاء الاتحادات الرياضية من حيث طبيعتها وظروفها ومن حيث الخبرات والموارد التي تحتاجها والمعلومات التي تتطلبها ولهذا فان تصنيف سوف يساعد المسؤولين على حلها وبهذا ويؤكد (Thomas Charles) على أهمية تشخيص المشكلة والاهتمام بها على النحو الذي يساعد رؤساء الاتحاد لكي يكونوا أكثر إدراكاً للعلاقات بين المشكلات ومتغيراتها ورؤيتها كنظام يتطلب التكامل والإبداع أكثر من احتياجها إلى مهارات إعادة التركيب والتحليل وهذا يتطلب دراسة معمقة للمشكلة من كافة جوانبها .^(٢)

٥-الاستنتاجات والتوصيات

٥-١ الاستنتاجات

في ضوء عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها توصل الباحث إلى استنتاج ما يلي:

- 1- بناء مقياس السلوك الانتماء المهني لدى اعضاء اتحادات الرياضية.
 - 2- وتوزعت عينة البحث على خمسة مستويات لمقياس الانتماء المهني لدى اعضاء اتحادات الرياضية وهي مستوى جيد . " ومستوى جيد ومستوى متوسط ومستوى مقبول ومستوى ضعيف.
 - 3- ظهر ان عينة التطبيق قد وقعت في المستوى متوسط.
- استنتج الباحث أن " من المشكلات التي تواجه مستوى الانتماء المهني لدى اعضاء اتحادات الرياضية " منها يمثل أعباء ومشكلات رئيس الاتحاد والجزء الأخر مشكلات وأعباء عضو الاتحاد والأخرى اللجنة الاولمبية.

٥-٢ التوصيات

في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- 1- اعتماد المقياس الحالي في الكشف عن مستوى الانتماء المهني لدى اعضاء اتحادات الرياضية.
- 2- ضرورة المعرفة الواضحة من قبل رؤساء واطعاء الاتحادات الرياضية بأهمية الانتماء المهني لدى اعضاء الرياضية.
- 3- العمل على تطوير مستوى الانتماء المهني لدى اعضاء اتحادات الرياضية من خلال الدورات التأهيلية
- 4- العمل على توفير المستلزمات والأدوات المستخدمة في العملية الادارية والتدريبية لغرض الظهور بالمستوى الأمثل.

5- القيام بإجراء دراسات مشابهه لغرض الوصول إلى المستوى المطلوب وهو الارتقاء بمستوى الانتماء المهني للاتحادات الرياضية في عموم البلد.

المصادر العربية والأجنبية

- أحمد رشيد :نظرية الإدارة العامة , القاهرة , دار المعارف , 1980 ,ص.
- أيمن عوده محمود :الولاء التنظيمي ، سلوك منضبط وانجاز مبدع، مركز أحمد ياسين، عمان، الأردن 1996،
- بشير العلاق :مبادئ الإدارة، ط1، عمان، دار ليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 1998ص .
- خليل محمد حسن وخضير كاظم .نظرية المنظمة .بغداد :دار الشؤون الثقافية العامة .ط1 . 1989.
- زكي هاشم الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، ذات السلاسل للطباعة والنشر، القاهرة، مصر 1979 ،
- سرمد أحمد موسى :بناء مقياس لتقويم دور المدرب في العملية التدريبية من وجهة نظر لاعبي أندية الدرجة الأولى بكرة القدم، رسالة ماجستير، جامعة بغداد -كلية التربية الرياضية، ا. 2003
- سعد بن عبد الله، العلاقة بين خصائص الوظيفة ونتائج العمل :فحص جزئي لنموذج هاكمان الرياض، مجلة الإدارة العامة ،.. 1997
- شاكر مبدر جاسم .نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن، مطابع التعليم العالي، جامعة البصرة، 1990
- صفوت فرح :المقياس النفسي، القاهرة :دار الفكر العربي، ط1 1980 .
- عبد الجليل الزويبي وآخرون :الاختبارات والمقاييس النفسية، دار الكتب للطباعة ,جامعة الموصل , 1981 ,
- عبد الجليل إبراهيم) وآخرون : (الاختبارات والمقاييس النفسية، جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة النشر، 1980.
- عبد الجليل إبراهيم ومحمد الياس وإبراهيم عبد الحسن :الاختبارات والمقاييس النفسية ، العراق-جامعة الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، 1980.
- عبد الرحمن إسماعيل كاظم :الأساليب الحديثة في الإشراف التربوي ،وزارة التربية ، المديرية العامة للإعداد والتدريب ، عمادة معهد التدريب والتطوير التربوي ، العراق ، 1992.
- لمياء حسن محمد الديوان :أثر استخدام أسلوبيين تدريسيين لتنمية القدرات الإبداعية العامة والحركية في درس التربية الرياضية لدى تلميذات الصف الخامس :أطروحة دكتوراه :جامعة البصرة .كلية التربية الرياضية.1999.
- محمد احمد :المشكلات المهنية التي تواجه مدرس التربية الرياضية في المدارس الثانوية بالجيزة، مجلة التربية البدنية والرياضة ،العدد الخامس -يناير ,جامعة حلوان ,القاهرة.1990 ,

- محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين: القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة: دار الفكر العربي، 2000 .

- مروان عبد المجيد إبراهيم: الأسس العلمية والطرق الإحصائية للاختبارات والقياس في التربية الرياضية، عمان، دار الفكر، 1999 .

- موسى توفيق وإبراهيم محمد علي: تحليل السلوك التنظيمي - سيكولوجيا وإدارة العاملين والجمهور، المركز العربي للخدمات الطلابية، عمان، الأردن 1995 ..

منذر هاشم الخطيب وصبيح عبد المنعم: خدمات اجتماعية للشباب ، بغداد، مطبعة جامعة بغداد ، 1984
- نواف كنعان . اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق . الرياض، دار العلوم للطباعة والنشر، ط 1 1983 .

-Scannell D: Testing and Measurement in the classroom, Boston, Houghton, 1975

Metzler, M. : (1989), A review of research on time in sport pedagogy, Journal of Teaching in Physical Education

- Gregersen H., and Stewart (1992). Antecedents to commitment to a parent company and a foreign operation. Academy of Management Journal

ملحق (1)

م / استبيان

السيد المحترم

في النية إجراء دراسة الموسومة (دراسة تحليلية لمستوى الانتماء المهني لدى أعضاء الاتحادات الرياضية الفرعية في المنطقة الجنوبية) ولما كنت من المعنيين بهذه الدراسة، يرجى قراءة فقرات المقياس بكل دقة وموضوعية والتأشير بعلامة (✓) أمام الفقرة التي تشعر بأنها توافقك أو لا توافقك أثناء قيامك بالعمل. شاكرين تعاونكم معنا خدمة للبحث العلمي.

في هذه الفقرة مثال توضيحي

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	لدي الاستعداد لبذل جهدي لانجاح عملي داخل وخارج مؤسستي					

ملاحظة :

♣ لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة وانما تكون أجابتك على أساس ما تشعر به أنت.

♣ أن المعلومات التي تقدمها تكون لأغراض البحث العلمي فقط .

مقياس الانتماء المهني

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	نادراً	أحياناً	أبداً
---	---------	--------	--------	--------	---------	-------

1	لا فرق عندي أن عملت في الاتحاد او النادي				
2	اشعر بان الراتب الذي أتقاضاه يتناسب مع حجم العمل الذي أؤديه.				
3	تتيح لي وظيفتي فرص الاتصال و التعاون مع زملائي الذين كانوا معي في النادي				
4	الطريقة التي تتم فيها التقييمات للعمل تخضع لمعايير واضحة ومحددة				
5	عدد ساعات العمل تختلف في الاتحاد والنادي				
6	راتبي الشهري يؤمن لي حياة جيدة و يغطي نفقاتي و احتياجاتي				
7	خبرتي أهلتني لان أعمل في مراكز الشباب والرياضة أو كمدرّب ل احد الفرق الرياضية				
8	لدي خطة مستقبلية لتطوير عملي				
9	يتمتع عضو الاتحاد بمكتب جيد وفيه أدوات وتجهيزات مميزة.				
10	تتيح لي وظيفتي اقامة علاقات اجتماعية مع المدربين الرياضيين				
11	أتعاون مع رئيس الاتحاد في انجاز بعض الاعمال الادارية				
12	تخصصي المهني يوفر لي بعض الخدمات الاجتماعية والترفيهية والرياضية				
13	لدي الاستعداد لبذل جهدي لإنجاح عملي داخل وخارج الاتحاد				
14	أناخر بعد انتهاء ساعات عملي , اذا ما اقتضت الضرورة لانجاز نشاطات خارجية.				
ت	الفقرات	دائماً	غالباً	نادراً	أحياناً
15	اشعر بتقارب كبير بين اهدافي الخاصة واهداف الاتحاد				
16	اتابع اية ملاحظات تخص مهنتي وأستمع للشكاوى و اتحسس مشكلاتها فابذل الجهد في دراستها و تقديم الاقتراحات بشأنها.				
17	اشعر بالرضا اذا أحسست بان ما اقوم به من عمل هو دون ما اتقاضاه من راتب.				
18	أرفض أن أترك عملي حتى وأن عرض علي عمل براتب أكبر				
19	أؤمن بان اهتمام الإدارة بي يزيد من جهدي المبذول في تقديم الخدمات للمجتمع				
20	أشعر بأني مؤثر في المجتمع المحلي بسبب حبي لمهنتي				
21	تتيح لي وظيفتي فرصا للنمو المهني والتقدم الوظيفي والحصول على مكافآت مادية.				
22	تتيح لي وظيفتي الامان المستقبلي "الأمن الوظيفي " والإسكان , والتقاعد وتعليم الابناء."				
23	احصل على تشجيع وتقدير من رئيسي المباشر لأدائي المتميز خارج				

قطاع عملي						
				24	أن تخصصي فتح لي أبواب للعمل في مراكز اللياقة البدنية فزاد دخلي الشهري	
				25	لم اجد فجوة معرفية بين سوق العمل ومخرجات المؤسسات الرياضية	
				26	تتوفر لدي المصادر والوسائل التعليمية الكافية لمتابعة اخر مستجدات مهنتي	
				27	اشترك مع الزملاء في ندوات او ابحاث علمية	
				28	افضل مصلحة مؤسستي على المصلحة الشخصية	
				29	تتيح لي وظيفتي فرص الاتصال المباشر مع المسؤولين والزملاء والمجتمع المحلي.	
				30	معلوماتي المهنية تؤهلني للعمل في القطاعين العام والخاص	
				ت	الفقرات	
أبداً	أحياناً	نادراً	غالباً	دائماً	31	عندي فرص لأحقق انجازات علمية كالمراجع والابحاث وأجهزة الحاسوب المربوطة بشبكة الانترنت متاحة.
					32	يلازمني شعور بالإحباط بسبب عملي في الاتحاد الرياضي
					33	سعادتي تتجلى في عملي كعضو اتحاد رياضي
					34	اشعر بان الاتحاد الذي اعمل فيه تمثل جزءا من حياتي ومن الصعب ابتعادي عنها .
					35	نظام الرواتب المطبق في الاتحاد أفضل من الاندية
					36	احافظ على ممتلكات مؤسستي التي أعمل فيها كمحافظتي على ممتلكاتي الخاصة.
					37	توفر لي وظيفتي فرص تطوير مؤهلاتي العلمية والفنية
					38	معلوماتي المهنية تجلب السمعة الحسنة لي وللمكان الذي اعمل فيه