

# بناء مقياس الولاء التنظيمي لدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى

إعداد الباحث  
م.د. محمد مسرهد علي محمد  
المديرية العامة لتربية ديالى



# بناء مقياس الولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في

## محافظة ديالى

إعداد الباحث

م.د. محمد مسرهد علي محمد

المديرية العامة لتربية ديالى

### المستخلص:

تُعَدُّ المؤسسات التي تعمل على رفع مستوى الولاء التنظيمي للموظفين والعاملين فيها ذات قدرة أكبر لمواجهة التحديات والصعوبات، وتنمية روح الإبداع، وتحسين أدائها، والمؤسسات التعليمية واحدة من أهم المؤسسات التي تعمل على الحفاظ على الولاء التنظيمي للعاملين، ويحتل الولاء التنظيمي لدى المدرسين أهمية كبرى، لما لها من تأثير إيجابي في تطوير العملية التدريسية، ومن هنا تكمن أهمية الدراسة، إذ يُعَدُّ الولاء التنظيمي واحدة من أبرز المفاهيم الإدارية الحديثة في المدرسة السلوكية المعاصرة، وتأثيرها الإيجابي في تحفيز مدرسي التربية الرياضية نحو تقديم مستوى أفضل في الأداء الوظيفي، وقام الباحث بإجراء دراستهم على مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة ديالى، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، لتحقيق أغراضها، ولأنَّه يقوم على تشخيص الظاهرة المدروسة بصورة واقعية، وقام الباحث على استخدام الاستبانة، لمعرفة آراء مدرسي التربية الرياضية حول الولاء التنظيمي، وشملت عينة الدراسة على (111) مدرساً ومُدرسة، أي ما نسبته (15.10) من المجتمع الأصلي والبالغ عددهم (737) من كلا الجنسين، والمبين في الجدول (1)، وبعد الانتهاء من العمل الإحصائي أظهرت نتائج الدراسة بناء مقياس الولاء التنظيمي والمتكون من ثلاثة محاور، ومن (33) فقرة، ومعنوية إجابات عينة الدراسة عن مقياس الولاء التنظيمي، وقد أوصى

الباحث ضرورة تعزيز دور الولاء التنظيمي في العمل الوظيفي، إذ لها دورهم في تحسين العملية التدريسية.

الكلمات المفتاحية: الولاء التنظيمي (organizational loyalty)، مدرسو التربية الرياضية (physical education teachers).

## Abstract

### Building an organizational loyalty scale for physical education teachers in Diyala Governorate

Institutions that work to raise the level of organizational loyalty to employees and their workers are of greater ability to face challenges and difficulties, develop creativity, and improve their performance, and educational institutions are one of the most important institutions that work to maintain organizational loyalty to employees, and teachers' organizational loyalty is of great importance, when It has a positive impact on the development of the teaching process, and from here lies the importance of the study, as organizational loyalty is one of the most prominent modern management concepts in the contemporary behavioral school, and its positive effect in motivating physical education teachers towards providing a better level of job performance. Physical education teachers and teachers in Diyala governorate, and the study used the descriptive method in the survey method, to achieve its purposes, and because it is based on the diagnosis of the phenomenon studied in a realistic way, and the researchers used the questionnaire, to find out the views of physical education teachers about organizational loyalty. And a school teacher, i.e. 15.10 percent of the original community, who numbered (737) of both sexes, and shown in the table (1) After completing the statistical work, the results of the study showed the construction of the organizational loyalty scale, which

consists of three axes, and (33) items, and the meaning of the study sample responses about the organizational loyalty scale. Their role in improving the teaching process.

### 1-1 المقدمة:

تؤدي المؤسسات التعليمية دورًا مهمًا وكبيرًا في نهضة المجتمع وتطويره، إذ شهد العالم تغيرات سريعة في مجالات الحياة كافة، والمؤسسات التربوية من أهم المجالات التي احتلت حيزًا من رعاية واهتمام تلك الدول، ويعدّ العنصر البشري من أهم العناصر في هذا الجانب، لما يبذله من فعالية وجهد تسهم برفع كفاءة ومستوى المؤسسة ككل.

لذا فإنّ من مصلحة أي مؤسسة أن تحافظ على العاملين لديها، عن طريق إشباع رغبتهم، وتعزيز الولاء التنظيمي لديهم.

ويعدّ الولاء التنظيمي من أهم المسائل وأكثرها اهتمامًا في المؤسسات التربوية في الوقت الحاضر، لأنّها مهمة للحفاظ على المؤسسة، واستمرار بقائها، ولأنّ الولاء من الموضوعات النفسية والاجتماعية، ممّا دفع الكثير من الباحثين إلى دراسة عنصر السلوك الإنساني في المؤسسات التربوية لغرض زرع الروح المعنوية، وتحفيز المدرسين فيها للالتزام بقيمتها وأهدافها، وهذا ما أكدّه (أبو نصر، 2005: 38) أنّ الولاء التنظيمي هو: "شعور ينمو داخل الفرد بالانتماء إلى المؤسسة، وأنّ هذا الفرد جزء لا يتجزأ من المؤسسة التي يعمل فيها، وتحقيق أهدافه تتم عن طريق تحقيق أهداف المؤسسة"، وهذا ما أكدّه (ويز نقلاً عن حنونة، 2008: 27) بأنّه: "شعور داخلي يضغط على الفرد (المدرس) للعمل بالطريقة التي يكمن خلالها تحقيق مصالح المدرسة، والولاء التنظيمي في المؤسسة التربوية تبرز عن طريق العملية التدريسية والتعليمية التي يسهم بها مدرس التربية الرياضية، الذي يُعدّ

الحجر الأساس في المدرسة، وهو الذي يقوم بعملية توصيل المعلومات والمعارف النظرية والعملية، وتوجيه سلوك الطلبة وتقييمهم الذين يقومون بتدريسهم".

وعن طريق الولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية تتكون في العملية التعليمية آثارًا إيجابية، فالولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية ضرورة وحاجة مهنية، التي بدورها تؤدي إلى اندماج مدرس التربية الرياضية في عمله الوظيفي، وتمسك بها، وأن العمل بصدق وجد يؤدي إلى تحقيق ما يطمح إليه، ورفع الروح المعنوية وتعزيزها، وبذلك تسهم في انعكاسات إيجابية للمؤسسة التعليمية ككل، عن طريق إسهام مدرسي التربية الرياضية مع زملائه المهنة، والمدير في رسم سياسة المدرسة، للوصول إلى تحقيق الأهداف المرسومة، وهذا يسهم على ارتباط مدرس التربية الرياضية بمهنة التدريس، وزيادة ولائه التنظيمي وتعزيزه، ومن هذا تكمن أهمية الدراسة الحالية، لأن مدرسة التربية الرياضية يُعدُّ الحجر الأساس في تحقيق الأهداف التربوية في المدرسة، وتحقيق الهدف من وجودها، لأنَّه يهتم بالجانبين العلميِّ والعملِي.

#### 1-2 مشكلة الدراسة:

يُعدُّ الولاء التنظيمي من الموضوعات المهمة الواجب دراستها في المؤسسة التربوية، ولاسيما لمدرسي التربية الرياضية، لأنَّهم محور العمل المدرسي، وعن طريق خبرة الباحث في المؤسسات التربوية تبين له أنَّ الولاء التنظيمي من أهم الموضوعات البالغة الاهتمام في العلوم الإدارية، وشعور المدرس بالولاء إلى عمله ينعكس بصورة إيجابية على أدائه، ممَّا يصنع التميز للمدرسة، والولاء هو سلوك يتأثر به المدرسين، وأنَّ ما شهدته السياسات التعليمية في السنوات الأخيرة من قرارات، وقلة الحوافز، وانخفاض الروح المعنوية في بيئة العمل الوظيفي في المدرسة، كلُّ هذا أثر سلبيًا في الولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية، وإنَّ قلة

الدراسات التي تناولت هذا الجانب المهم لدى مدرسي التربية الرياضية دفع الباحث بإجراء دراسته "في بناء مقياس الولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في ديالى، خدمةً للعملية التربوية والتعليمية.

### 3-1 هدف البحث:

بناء مقياس بناء الولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى.

### 4-1 مجالات البحث:

1. المجال البشري: مدرسو التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ديالى.
2. المجال المكاني: المدارس المتوسطة، والثانوية، والإعدادية في ديالى.
3. المجال الزمني: للعام الدراسي (2021-2022).

### 2- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

### 1-2 منهج الدراسة:

المنهج هو: "الذي يقوم على وصف ظاهر من الظواهر، للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة، والعوامل التي تتحكم فيها، واستخلاص النتائج لتعميمها، ويتم ذلك وفق خطة بحثية معينة، وذلك عن طريق تجميع البيانات وتنظيمها، ويشمل هذا المنهج أكثر من طريقة، منها: طريقة المسح" (الصاوي، 1996: 30).

وهو أهم الخطوات في نجاح البحث، لذا قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي بطريقة المسحية، لأنها يناسب موضع الدراسة.

### 2-2 مجتمع الدراسة وعينته:

إنَّ التحديد السليم الذي ستجري الدراسة عليه يُعدُّ عاملاً حاسماً في نجاح الدراسة وتحقيق أهدافها (الحوري، علي، 2016: 113)، ويتكون مجتمع الدراسة من مدرسي التربية الرياضية في تربية محافظة ديالى، وعددهم (737) من

الجنسين الذكور والإناث في أفضية المحافظة للعام الدراسي (2020-2021)، وجرى اختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث وعددهم (130) مدرساً ومدرسةً بنسبة (16.64)، وجرى تقسيم عينة الدراسة على مجموعتين، الأولى: العينة الاستطلاعية وعددهم (19) مدرساً ومدرسةً بنسبة (14.62) من عينة الدراسة، والثانية: عينة البناء والبالغة (111) مدرساً ومدرسةً بنسبة (85.38) من عينة الدراسة، والجدول (1) يبين إحصائية بأعداد مجتمع البحث وعينته.

### الجدول (1)

يبين مجتمع البحث وعينة الدراسة في أفضية محافظة ديالى<sup>1(\*)</sup>.

| عينه الدراسة |        | مجتمع البحث         |        | اسم القضاء |             |
|--------------|--------|---------------------|--------|------------|-------------|
| مدرسات       | مدرسين | مجموع المجتمع الكلي | مدرسات | مدرسين     | ت           |
| 9            | 25     | 340                 | 104    | 236        | 1 بعقوبة    |
| 8            | 11     | 68                  | 30     | 38         | 2 خانقين    |
| 3            | 17     | 39                  | 8      | 31         | 3 بلدروز    |
| 6            | 15     | 141                 | 4      | 100        | 4 المقدادية |
| 5            | 12     | 149                 | 54     | 95         | 5 الخالص    |
| 31           | 80     | 737                 | 237    | 500        | المجموع     |

### 2-3 وسائل الدراسة وأدواتها:

#### 2-3-1 وسائل جمع المعلومات:

- المصادر والمراجع العلمية.
- شبكة المعلومات (الانترنت).
- استبانة تحديد المجالات وأخرى لإعداد فقرات مقياس الدراسة.
- استبانة جمع البيانات والمعلومات وتفرغها.

(\*) المديرية العامة لتربية محافظة ديالى، قسم الإعداد والتدريب، شعبة البحوث والدراسات، التخطيط التربوي، 2020/2021.



## 2-3-2 الأدوات والأجهزة المستعملة:

- جهاز حاسوب شخصي، نوع (Dell).
- حاسبة الالكترونية، نوع (Canon).
- أدوات مكتبة، (أقلام رصاص، وأقلام جاف، وغيرها).

## 2-4-2 خطوات بناء المقياس:

تتضمن خطوات بناء المقياس مراحل اتباعها الباحث، للحصول على مقياس ذات أسس وشروط علمية، وهذا ما أكده (Cronbach, 1970: 461) "أنَّ من الضروري تحديد المفاهيم البنائية التي ينطلق منها الباحث في إجراءات بناء المقاييس النفسية"، لذا قام الباحث بإتباع الخطوات الآتية لبناء المقياس وعلى النحو الآتي:

## 2-4-1 تحديد مجالات مقياس الولاء التنظيمي:

- أ. الإطلاع على المصادر والدراسات والآراء النظرية ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- ب. قام الباحث بتحديد مجموعة مقترحة من المجالات للمقياس اعتمادًا على الأدب النظري (الملحق 1).
- ت. أعدَّ الباحث استبانة مفتوحة للخبراء والمختصين وتوزيعها على (9) من الخبراء ضمن الاختصاصات (العلوم التربوية، والبدنية، والنفسية)، لتحديد مجالات مقياس الولاء التنظيمي وملاءمتها لموضوع البحث (الملحق 2).
- ث. وعلى ضوء نتائج الإجابات المختصين والخبراء جرى قبول المجالات جميعها، لأنها دالة معنويًا باستعمال ( $\text{كا}^2$ )، إذ إنَّ قيمة ( $\text{كا}^2$ ) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية، والجدول (2) يبين ذلك.

## الجدول (2)

يبين قيم (كا<sup>2</sup>) المحسوبة والجدولية ودلالاتها لمجالات مقياس الولاء التنظيمي

| ت | مجالات المقياس                | عدد الخبراء | يصلح | لا يصلح | قيمة كا <sup>2</sup> المحسوبة | كا <sup>2</sup> الجدولية | مستوى الدلالة |
|---|-------------------------------|-------------|------|---------|-------------------------------|--------------------------|---------------|
| 1 | ولاء المدرس للمدرسة وتطويرها  | 9           | 9    | صفر     | 9                             | 3.84                     | معنوية        |
| 2 | ولاء المدرسة لمهنة التدريس    |             | 8    | 1       | 5.44                          |                          | معنوية        |
| 3 | المسؤولية اتجاه العمل الوظيفي |             | 9    | صفر     | 9                             |                          | معنوية        |

عند درجة حرية (1) ونسبة خطأ (0.05).

## 2-4-2 تحديد فقرات المقياس وأسس صياغتها:

من أجل الحصول على فقرات مقياس الولاء التنظيمي وكتابة الصيغة الأولية له، اتبع الباحث خطوات، ابتداءً من الصياغة الأولية لعبارات المقياس على وفق المجالات التي جرى تحديدها، إذ عرف (رضوان، 2006: 76) الفقرة بأنها: "عمل، أو واجب، أو سؤال، لا يمكن تحليله أو تجزئته إلى وحدات أصغر أو أبسط، وتعدّ الفقرة وحدة الاختبار الأساسية"، وتحديد أسس صياغتها، وصولاً إلى تحديد صلاحيتها وعلى النحو الآتي:

1. قام الباحث بالاعتماد على الأدبيات والمصادر العلميّة الرصينة التي تناولت موضوع الدراسة باشتقاق بعض فقرات المقياس منها.
2. من أجل الحصول على فقرات المقياس قام الباحث بصياغة عدد من الفقرات لكلّ مجال من مجالات مقياس الدراسة، بالاعتماد على آراء الخبراء والمختصين لكلّ مجال من مجالات مقياس الدراسة، بالاعتماد على آراء الخبراء والمختصين، والإطار النظري، والتعريفات التي تناولت مفهوم الولاء التنظيمي (الملحق 3)، وأكد (عفانة، 2010: 223) على مجموعة من المواصفات عند إعداد فقرات المقياس وصياغتها، وهي:

- أ. لا تزيد على عشرين كلمة لكل فقرة.  
 ب. الفقرات تعكس الاتجاه المراد قياسه.  
 ت. تكون سهلة من الناحية اللغوية وواضحة.  
 ث. تكون من فكرة واحدة، وغير مركبة وبسيطة.  
 ج. عدم التلميح بالإجابة الصحيحة من الفقرات،  
 ح. تناسب المستوى الثقافي للمختبر.  
 والجدول (3) يبين عدد فقرات مقياس الدراسة.

### الجدول (3)

يبين عدد الفقرات المقترحة والنسبة المئوية لمقياس الولاء التنظيمي

| ت | المجالات                      | عدد الفقرات المقترحة | النسبة المئوية |
|---|-------------------------------|----------------------|----------------|
| 1 | ولاء المدرس للمدرسة وتطويرها  | 15                   | 36.59          |
| 2 | ولاء المدرس لمهنة التدريس     | 15                   | 36.59          |
| 3 | المسؤولية اتجاه العمل الوظيفي | 11                   | 26.82          |
|   | المجموع                       | 41                   | %100           |

### 2-4-3 تحديد صلاحية فقرات المقياس:

بعد الانتهاء من الصياغة الأولية لفقرات المقياس والبالغة (41) فقرة، والتأكد من صياغتها لغوياً جرى عرض فقرات مقياس الولاء التنظيمي على (9) خبراء من المختصين في مجال البحث (الملحق 2)، لإقرار دقة الفقرات، وتقويمها، ومدى صلاحيتها، إذ أكد (شحادة، 2015: 96-97) نقلاً عن (Eble) أنَّ "أفضل وسيلة للتأكد من صلاحية فقرات المقياس قيام عدد من المختصين والخبراء بتقدير صلاحيتها، لقياس الصفة التي وضعت من أجلها". بعد قيام الباحث بجمع البيانات من الخبراء وتفريغها استعمل الباحث قيم (كا<sup>2</sup>) في تعرّف الفقرات الصالحة أو غير

الصالحة، واستجاب الباحث لآراء السادة والخبراء المختصين بإجراء حذف الفقرات غير الصالحة، وتعديل بعضاً منها في ضوء اقتراحاتهم، والجدول (4) يبين ذلك

الجدول (4)

يبين صلاحية فقرات مقياس الولاء التنظيمي

| ت | المجالات                      | أرقام الفقرات         | مجموع الفقرات | عدد الموافقين | قيمة كا <sup>2</sup> | مستوى الدلالة |
|---|-------------------------------|-----------------------|---------------|---------------|----------------------|---------------|
|   |                               |                       |               |               | المحسوبة             | الجدولية      |
| 1 | ولاء المدرس للمدرسة وتطويرها  | 2، 3، 4، 7، 8، 13، 14 | 7             | 9             | 9                    | دالة          |
|   |                               | 1، 9، 10، 11، 12      | 5             | 8             | 5.44                 | دالة          |
|   |                               | 5، 6، 15              | 3             | 4             | 0.11                 | غير دالة      |
| 2 | ولاء المدرس لمهنة التدريس     | 1، 3، 5، 7، 8، 11، 13 | 7             | 9             | 9                    | دالة          |
|   |                               | 6، 9، 10، 14          | 4             | 8             | 5.44                 | دالة          |
|   |                               | 2، 4، 12، 15          | 4             | 4             | 0.11                 | غير دالة      |
| 3 | المسؤولية اتجاه العمل الوظيفي | 1، 2، 5، 6، 8، 9      | 6             | 9             | 9                    | دالة          |
|   |                               | 3، 4، 7، 11           | 4             | 8             | 5.4                  | دالة          |
|   |                               | 10                    | 1             | 3             | 1                    | غير دالة      |

عند درجة حرية (1) ونسبة خطأ (0.05).

في ضوء نتائج الجدول (4) نتج الآتي:

1. حذف (8) فقرات، لعدم صلاحيتها، لأنَّ قيمة (كا<sup>2</sup>) الجدولية أكبر من قيمة (كا<sup>2</sup>) المحسوبة.
2. أظهرت نتائج اختبار قيم (كا<sup>2</sup>) الجدولية (33) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات للمقياس، والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5)

يبين الفقرات الصالحة ونسبتها المئوية لمقياس الولاء التنظيمي

| ت | المجالات                      | عدد الفقرات | النسبة المئوية |
|---|-------------------------------|-------------|----------------|
| 1 | ولاء المدرس للمدرسة وتطويرها  | 12          | 36.36          |
| 2 | ولاء المدرس لمهنة التدريس     | 11          | 33.33          |
| 3 | المسؤولية اتجاه العمل الوظيفي | 10          | 30.31          |

|         |    |      |
|---------|----|------|
| المجموع | 33 | %100 |
|---------|----|------|

#### 2-4-4 إعداد تعليمات المقياس وأسلوب تصحيحها:

بعد إعداد المقياس، يجب وضع تعليمات لها، وأن تكون التعليمات على وفق مستوى المختبرين، وطريقة الإجابة، وتحديد الزمن أيضاً، والتأكد للمختبر أن المقياس يستعمل لأغراض البحث العلمي، كما أشار (Wylie, 2004: 72) "أن السيطرة على عامل الميل للاستحسان (المرغوبة الاجتماعية) يتم من خلال طمأنة المختبر بسرعة إجاباتهم"، وطلب من المختبرين عدم إهمال أي فقرة بلا إجابة، واستعمل الباحث سلم (ليكرت) الخماسي، لتحديد درجة كل فقرة على وفق الأبعاد الخمسة والجدول (6) يبين ذلك.

#### الجدول (6)

يبين الأبعاد الخمسة ودرجاتها

| الإجابة | دائماً | غالباً | أحياناً | نادراً | أبداً |
|---------|--------|--------|---------|--------|-------|
| الوزن   | 5      | 4      | 3       | 2      | 1     |

وقد حدد درجة المقياس الكلية التي يحصل المختبر عليها هي (165) وأدنى درجة التي يحصل عليها المختبر (33) لمقياس الولاء التنظيمي

#### 2-4-5 التجربة الاستطلاعية للمقياس:

بعد الانتهاء الباحث من وضع تعليمات المقياس، وصياغة فقراتها (الملحق 4)، قام الباحث بتطبيق مقياس الولاء التنظيمي على عينة استطلاعية تكونت من (19) مدرساً لمادة التربية الرياضية من مدارس قضاء بعقوبة، اختيروا عشوائياً، بهدف مدى ملاءمة فقرات وتعليمات المقياس ووضوحها لديهم، وكانت نتائج الاختبار تؤكد وضوح فقرات وتعليمات المقياس ووضوحها للمختبر، وأصبح مقياس الولاء التنظيمي جاهزاً لتطبيقه على عينة البناء.

## 2-4-6 التجربة الأساسية لبناء المقياس:

بعد إعداد مقياس الدراسة بتعليماتها وفقراتها قام الباحث بتطبيقه على عينة البحث التي قوامها (111) مدرسًا ومدرسةً من مجتمع البحث البالغة (737)، كما هو مبين في الجدول (1) المذكور سابقًا، من أجل استخراج الأسس العلمية (القوة التمييزية، والاتساق الداخلي، والثبات) للمقياس، إذ أشار (الزوبعي، 1987: 74) أنَّ "تحليل الفقرات هو عبارة عن عملية فحص أو اختبار استجابات الأفراد عن كُلِّ فقرة من فقرات الاختبار، وتتضمن هذه العملية الكشف عن قوّة تمييز الفقرة، وفاعلية البدائل في فقرات الاختبار".

وبعد توزيع المقياس واستلام الإجابات من العينة التي جرى تفرغها في استمارات خاصة وتهيئته للعمل الإحصائي، لتحقيق هدف الدراسة.

## 2-5-5 الأسس العملية لبناء المقياس:

### 3-5-1 صدق المقياس:

إنَّ المختصين والخبراء يشيرون إلى أنَّ "حساب الخصائص السيكمترية للمقياس النفسي، ولاسيما الصدق والثبات من ضرورات بناء المقياس مهما كان الغرض من استخدامه" (فرحان، 2016: 77)، لذلك لجأ الباحث إلى التحقق من صدق المقياس بمؤشرين هما: (صدق الظاهري، وصدق البناء).

### 3-5-2 صدق الظاهري:

يعتمد هذا النوع من الصدق على قيام مجموعة من الخبراء والمختصين بتحديد مجالات مقياس الولاء التنظيمي، وفقراتها، ومدى صلاحيتها لقياس السمة التي أعدت لقياسه، ونظرًا إلى قيام الباحث توزيع الاستبانة على المختصين

والخبراء عند إعدادها، لذا يُعدُّ مقياس الولاء التنظيمي صادقًا ظاهرًا، وهذا ما أكدّه (عودة، 1998: 37) أنّ الصدق الظاهري يعتمد على "التحليل المنطقي من الخبراء لفقرات المقياس وتقدير مدى تمثيلها أو صلاحيتها لقياس المفهوم أو السمة التي عدّت لقياسها".

### 3-5-3 صدق البناء:

ويسمى صدق المفهوم أحيانًا، وهو من مؤشرات الصدق للاختبارات والمقاييس الأكثر ملائمة، لأنّه "يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات فقرات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه، وتعدّ أساليب تحليل الفقرات ومؤشرات على هذا النوع من الصدق" (علي، 2015: 90).

وقد اعتمد الباحث على طريقتين من صدق البناء لتحليل الفقرات هما:

1. القوة التمييزية للفقرات.

2. معامل الاتساق الداخلي (صدق الفقرات).

#### **أولاً: القوة التمييزية لفقرات المقياس:**

إنّ هذه الطريقة تُقدّر صدق المقياس على أساس قدرته على التمييز بين الدرجات العليا للمختبر والدرجات الدنيا للمختبر في الظاهر، أو السمة التي يقيسها المقياس، إذ عرّف (رضوان، 1997: 244) القدرة التمييزية بأنّها: "الاختبار المقترح على الفصل بين الأفراد الذين لديهم درجات عالية من الظاهرة أو السمة من ناحية، وبين الأفراد الذين لديهم درجات واطئة من الظاهرة نفسها أو السمة من ناحية أخرى".

ومن أجل استخراج القدرة التمييزية لفقرات المقياس قام الباحث بتفريغ إجابات عينة البناء والبالغة (111) مدرسًا ومدرسةً، وجرى استخراج الدرجة الكلية لكلّ مختبر وترتيبها تنازليًا من أعلى إلى أدنى درجة، وقام الباحث بتحديد نسبة

(27%) لل حاصلين على الدرجات العليا، و(27%) لل حاصلين على الدرجات الدنيا من أفراد العينة، وبلغ عدد أفراد المجموعة العليا (30) مدرسًا ومُدرسةً، ومثلها للمجموعة الدنيا، إذ يشير (أحمد، 1987: 375) إلى أنَّ "هذه النسبة أفضل النسب للمقارنة بين مجموعتين تمتاز بسهولة العمليات الإحصائية التي يحتاجها، ودقة النتائج المرتبة عليها".

ولحساب معامل التمييز للفقرات أخضع الباحث فقرات المجموعتين للاختبار (T.Test)، وأظهرت النتائج بعد مقارنتها مع الدلالة الجدولية لاختبار (T)

قبول فقرات مقياس الولاء التنظيمي جميعها، لأنَّ قيمها أكبر من درجة (sig) عند درجة الحرية (58) بمستوى دلالة (0.05) بمؤشرات التمييز، بذلك أصبحت فقرات المقياس مكونة من (33) فقرة.

### الجدول (7)

يبين القوة التمييزية لفقرات مقياس الولاء التنظيمي

| ت  | القيمة العليا |                   | القيمة الدنيا |                   | قيمة (T) المحسوبة | نسبة الدلالة الخطأ | مميزة |
|----|---------------|-------------------|---------------|-------------------|-------------------|--------------------|-------|
|    | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري |                   |                    |       |
| 1  | 5.000         | 0.000             | 3.633         | 1.188             | 6.298             | 0.000              | مميزة |
| 2  | 5.000         | 0.000             | 2.733         | 1.080             | 11.488            | 0.000              | مميزة |
| 3  | 4.600         | 0.722             | 3.266         | 0.964             | 5.602             | 0.045              | مميزة |
| 4  | 4.566         | 0.858             | 4.166         | 0.833             | 2.831             | 0.082              | مميزة |
| 5  | 4.566         | 0.773             | 4.500         | 0.937             | 0.300             | 0.021              | مميزة |
| 6  | 4.532         | 0.730             | 3.966         | 1.245             | 2.150             | 0.007              | مميزة |
| 7  | 4.266         | 0.868             | 3.500         | 1.196             | 2.841             | 0.076              | مميزة |
| 8  | 4.566         | 0.678             | 4.132         | 1.041             | 2.090             | 0.008              | مميزة |
| 9  | 4.332         | 0.993             | 4.200         | 1.062             | 0.502             | 0.000              | مميزة |
| 10 | 4.232         | 0.817             | 3.766         | 0.897             | 2.106             | 0.015              | مميزة |



|    |       |       |       |       |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 11 | 4.600 | 0.562 | 4.000 | 1.050 | 2.757 | 0.026 | مميزة |
| 12 | 3.932 | 1.142 | 3.600 | 1.302 | 1.054 | 0.091 | مميزة |
| 13 | 4.466 | 0.860 | 3.866 | 1.041 | 2.422 | 0.054 | مميزة |
| 14 | 4.466 | 0.776 | 4.000 | 0.830 | 2.249 | 0.020 | مميزة |
| 15 | 4.566 | 0.678 | 4.200 | 1.063 | 2.592 | 0.036 | مميزة |
| 16 | 4.600 | 0.855 | 4.300 | 1.022 | 2.223 | 0.005 | مميزة |
| 17 | 4.700 | 0.651 | 4.300 | 1.118 | 1.692 | 0.058 | مميزة |
| 18 | 3.800 | 1.374 | 3.922 | 1.080 | 1.418 | 0.015 | مميزة |
| 19 | 3.633 | 1.496 | 3.866 | 1.252 | 1.655 | 0.008 | مميزة |
| 20 | 2.866 | 1.407 | 2.122 | 1.105 | 1.816 | 0.050 | مميزة |
| 21 | 2.766 | 1.623 | 3.223 | 1.256 | 1.024 | 0.066 | مميزة |
| 22 | 3.632 | 1.542 | 3.700 | 1.342 | 1.179 | 0.049 | مميزة |
| 23 | 2.666 | 1.582 | 2.900 | 1.248 | 1.615 | 0.130 | مميزة |
| 24 | 3.600 | 1.714 | 4.200 | 0.961 | 1.672 | 0.000 | مميزة |
| 25 | 3.266 | 1.362 | 3.033 | 1.472 | 0.627 | 0.011 | مميزة |
| 26 | 3.266 | 1.229 | 2.866 | 1.357 | 1.196 | 0.641 | مميزة |
| 27 | 3.700 | 1.368 | 3.666 | 1.154 | 0.102 | 0.002 | مميزة |
| 28 | 2.632 | 1.607 | 2.800 | 1.562 | 0.407 | 0.008 | مميزة |
| 29 | 3.200 | 1.494 | 3.000 | 1.414 | 1.532 | 0.093 | مميزة |
| 30 | 4.566 | 0.678 | 4.132 | 1.041 | 1.909 | 0.860 | مميزة |
| 31 | 4.466 | 0.776 | 4.166 | 1.053 | 1.256 | 0.166 | مميزة |
| 32 | 4.232 | 0.817 | 3.766 | 0.897 | 2.106 | 0.515 | مميزة |
| 33 | 4.600 | 0.562 | 4.066 | 1.048 | 2.455 | 0.009 | مميزة |

### ثانيًا: معامل الاتساق الداخلي (ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس):

عن طريق الاتساق الداخلي يمكن تحديد أو معرفة إذا كانت الفقرات تقيس الولاء التنظيمي فعلاً، وهذا ما أشار إليه (باهي، 1999: 47). أنَّ الاتساق الداخلي يعطي "لنا الدليل على تجانس الفقرات أي معامل الارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس"، واستخدمه الباحث معامل الارتباط بيرسون، لإيجاد الاتساق

الداخلي، والعلاقات الارتباطية بين ارتباط درجة الفقرة وبين درجة المقياس الكلي عن طريق الجدول (8) يتبين أنَّ قيم الارتباط المحسوبة جميعها أكبر من قيم الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) بدرجة حرية (109)، لأنها حققت شروط الاتساق الداخلي لل فقرات.

### الجدول (8)

يبين معامل الارتباط بيرسون بين درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس.

| ت  | معامل بيرسون | نسبة الخطأ | دلالة الفقرة | ت  | معامل بيرسون | نسبة الخطأ | دلالة الفقرة |
|----|--------------|------------|--------------|----|--------------|------------|--------------|
| 1  | 0.325        | 0.001      | دالة         | 18 | 0.405        | 0.000      | دالة         |
| 2  | 0.339        | 0.000      | دالة         | 19 | 0.444        | 0.000      | دالة         |
| 3  | 0.370        | 0.003      | دالة         | 20 | 0.425        | 0.000      | دالة         |
| 4  | 0.424        | 0.000      | دالة         | 21 | 0.438        | 0.000      | دالة         |
| 5  | 0.525        | 0.000      | دالة         | 22 | 0.454        | 0.000      | دالة         |
| 6  | 0.289        | 0.002      | دالة         | 23 | 0.386        | 0.000      | دالة         |
| 7  | 0.421        | 0.000      | دالة         | 24 | 0.369        | 0.000      | دالة         |
| 8  | 0.294        | 0.002      | دالة         | 25 | 0.447        | 0.000      | دالة         |
| 9  | 0.492        | 0.000      | دالة         | 26 | 0.541        | 0.000      | دالة         |
| 10 | 0.286        | 0.000      | دالة         | 27 | 1.521        | 0.000      | دالة         |
| 11 | 0.317        | 0.001      | دالة         | 28 | 4.970        | 0.000      | دالة         |
| 12 | 0.245        | 0.010      | دالة         | 29 | 0.315        | 0.001      | دالة         |
| 13 | 0.417        | 0.000      | دالة         | 30 | 0.225        | 0.017      | دالة         |
| 14 | 0.509        | 0.000      | دالة         | 31 | 0.317        | 0.001      | دالة         |
| 15 | 0.270        | 0.004      | دالة         | 32 | 0.291        | 0.002      | دالة         |
| 16 | 0.371        | 0.000      | دالة         | 33 | 0.649        | 0.000      | دالة         |
| 17 | 0.397        | 0.000      | دالة         |    |              |            |              |

3-4-5 الثبات:

عرّف (فهيمي وعامر، 2005: 145) الثبات بأنّه: "الاختبار الذي يعطي نتائج مقارنة أو النتائج نفسها إذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة"، واستخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية وأفكرونباخ، لإيجاد ثبات المقياس.

**أولاً: التجزئة النصفية:**

وهي من أسير الطرائق لحساب ثبات المقياس، إذ تقسم الفقرات على قسمين متكافئين، قام الباحث بتفريغ درجات العينة التي حصل عليها من تطبيق المقياس في جدول خاص على قسمين، الأول: يمثل الأرقام الزوجية، والقسم الثاني: يمثل الأرقام الفردية للمقياس، وبعد استخراج الارتباط البسيط بين الفقرات الفردية والزوجية، كانت النتيجة (0.78)، وتمثل معامل نصف الاختبار، لذا قام الباحث إلى تصحيح معامل الارتباط إحصائياً، لكي يقيس المقياس ككلّ استخدموا معادلة سبيرمان - براون، بذلك أصبح معامل الارتباط (0.82)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عالية، ويمكن الاعتماد عليها.

#### ثانياً: معامل أفكرونباخ:

عرّف (منصور، 2013: 62) معامل أفكرونباخ بأنّه: "أكثر الطرق الشائعة لحساب معامل الثبات، وتعتمد على معادلة رياضية تعالجها حزم البرامج الإحصائية، لتحديد معامل (أفكرونباخ)، وتكون بين واحد وصفر، وكلّما القيمة كانت قريبة من الواحد تدلّ على ثبات المقياس".

وقام الباحث بحساب معامل أفكرونباخ لمقياس الولاء التنظيمي، اعتماداً على عينة التطبيق البالغة (111) مدرساً ومدرسة، وكانت قيمة معامل أفكرونباخ المقياس تساوي (0.777)، وهي قيمة عالية ودالة إحصائية.

#### 3-5-5 الموضوعية:

إنَّ الموضوعية من الشروط المهمة التي يجب أن تتوفر في المقياس الجيد، إذ عرّف (راشد، 2018) الموضوعية بأنّها: "الاختبار يعطي الدرجة نفسها، بغض النظر عن من يصححها، وهي معيار تقويمي للمعرفة التي تتصف باليقين، كما تقوم على أدلة يمكن للغير أن يثبت صحتها".

قام الباحث بعرض مقياس الدّراسة على مجموعة من المختصين في المجال الاختصاص، من أجل معرفة مدى صلاحية المجالات والفقرات، وكذلك معرفة وضوح تعليمات المقياس، وأتفق المختصون على المقياس، وأعطوا الحكم نفسه، وبناءً على ملاحظاتهم جرى تعديل الصياغة لبعض الفقرات، وبذلك تحقق الموضوعية للمقياس الدّراسة.

### 3-5-6 المقياس بصورته النهائية:

بعد انتهاء الباحث من العمل الإحصائي، واستخراج الأسس العلميّة للمقياس (الصدق والثبات) توصل الباحث إلى ثلاثة مجالات لمقياس الولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية، الذي يتضمن (33) فقرة، التي تكون المقياس النهائي للدراسة الحالية.

### 3-6 الوسائل الإحصائية:

من أجل إكمال مشروع الدّراسة استخدم الباحث لمعالجة البيانات الإحصائية (SPSS) والوسائل الإحصائية الآتية:

1. النسبة المئوية.
2. الوسط الحسابي.
3. الانحراف المعياري.
4. معامل الارتباط البسيط.
5. معامل ألفا كرونباخ.

## 3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

تناول هذا القسم عرضًا لنتائج الدراسة التي توصل إليها الباحث عن طريق التحليل الإحصائي وعلى النحو الآتي:

| المجال                       | عدد الفقرات | الوسط الحسابي | الوسط الفرضي | اختبار (T) | نسبة الخطأ | الدلالة الإحصائية |
|------------------------------|-------------|---------------|--------------|------------|------------|-------------------|
| ولاء المدرس للمدرسة وتطويرها | 12          | 4.175         | 36.000*      | -1289.306  | 0.000      | معنوية            |

## المجال الأول:

## الجدول (9)

يبين الوسط الفرضي واختبار (T) لمجال الولاء المدرس للمدرسة وتطويرها عند مستوى دلالة (0.05).

عن طريق الجدول (9) يمكن استخلاص الآتي: بلغ الوسط الحسابي للمجال الأول (ولاء المدرس للمدرسة وتطويرها) (4.175)، والوسط الفرضي بلغ (36.000)، وكانت قيمة (T) تساوي (-1289.306) وقيمة (Sig) تساوي (0.000)، وهذا يدلّ أنّ الدلالة الإحصائية معنوية، أي موافقة أفراد العينة على هذا المجال.

ويعزو الباحث أنّ التطابق في الآراء لعينة الدراسة عن ولأئهم للمدرسة والمؤسسة التربوية وتطويرها نابع من التقاهم المتبادل بين المدرسين في العمل الوظيفي، وأيضًا بين المدرسين وبين الإدارة المدرسية بنسبة عالية، وهذا يدلّ على رغبتهم وزملائهم على التعاون ومشاركة الخبرات فيها بينهم، وبذلك يؤدي إلى تطوير العمل الوظيفي المدرسي نحو الرقي، وهذا ما أكدّه (حنونة، 2006: 115)

"أنَّ الإخلاص للعمل الوظيفي والرغبة القوية ببذل أقصى الجهود، والثقة العالية بالمؤسسة التربوية التي يعمل بها، كُلُّ هذا يؤدي إلى رفع شأن المدرسة، ونجاحها،

| المجال                    | عدد الفقرات | الوسط الحسابي | الوسط الفرضي | اختبار (T) | نسبة الخطأ | الدلالة الإحصائية |
|---------------------------|-------------|---------------|--------------|------------|------------|-------------------|
| ولاء المدرس لمهنة التدريس | 11          | 3.754         | 33.000       | -448.454*  | 0.000      | معنوية            |

وتطويرها، بما يعزز أنَّ المدرسة لها مكانة خاصة لدى مدرسيها، ويعدها المدرسين من صفوف المؤسسات التربوية الخدماتية التي تقدّم الخدمات إلى الطلبة عامة".

### المجال الثاني:

#### الجدول (10)

يبين الوسط الفرضي واختبار (T) لمجال ولاء المدرس لمهنة تدريس عند مستوى دلالة (0.05).

يبين الجدول (10) أنَّ الوسط الحسابي للمجال الثاني (ولاء المدرس لمهنة تدريس الرياضية) بلغ (3.754)، والوسط الحسابي بلغ (3.000)، وأنَّ قيمة (T) يساوي (-448.454) بنسبة خطأ (0.000)، وهذا يدلُّ على أنَّ الدلالة الإحصائية معنوية، أي موافقة أفراد العينة جميعهم على هذا المجال.

ويعزو الباحث السبب المعنوية في المجال إلى أنَّ آراء عينة الدّراسة تدلُّ على أنَّ هناك استعدادًا عاليًا لدى المدرسين لبذل جهد أكثر للإسهام في وصول مهنة التدريس إلى تحقيق أهدافها ونجاحه، وهذا يعطي شعورًا كبيرًا لديهم، للبقاء في المؤسسة التعليمية، والاستمرار العمل فيها، وأيضًا توافق في الأفكار بين المدرسين واهداف التدريس، وهذا ما أشار إليه (جرغون، 2009: 128) "أنَّ أهمية الولاء

لمهنة التدريس وأثره على الأداء والاستعداد لبذل الجهد، لأجل القيام بالعمل لدرجة الأخذ بسمعة المهنة أثناء القيام بالعمل بعين الاعتبار، ممّا يلقي المسؤولية على المؤسسة التربوية للارتقاء بمستوى الولاء لدى المدرسين لمهنتهم، مثل: تحسين ظروف العمل المدرسي، والاهتمام أكثر بالوظيفة التعليمية في كلّ جوانبها".

**المجال الثالث:**

### الجدول (11)

يبين الوسط الفرضي واختبار (T) لمجال المسؤولية اتجاه العمل الوظيفي

| المجال                        | عدد الفقرات | الوسط الحسابي | الوسط الفرضي | اختبار (T) | نسبة الخطأ | الدالة الإحصائية |
|-------------------------------|-------------|---------------|--------------|------------|------------|------------------|
| المسؤولية اتجاه العمل الوظيفي | 10          | 3.662         | 30.000       | 17.339*    | 0.000      | معنوية           |

عند مستوى دلالة (0.05).

يتبين من الجدول (11) أنّ الوسط الحسابي للمجال الثالث (المسؤولية اتجاه العمل الوظيفي) بلغ (3.662)، والوسط الفرضي بلغ (30.000)، وقيمة اختبار (T) تساوي (17.339) بنسبة خطأ (0.000)، وهذا يدلّ على أنّ الدلالة الإحصائية معنوية للمجال، أي موافقة لأفراد العينة جميعها على مضمون هذا المجال.

ويعزو الباحث السبب إلى سببين رئيسيين، هما: المسؤولية الأخلاقية، وهي الولاء والانتماء للعمل الوظيفي وبقطة الضمير للمدرس، أي المسؤولية التي يشعر ويقع على عاتقهم اتجاه عملهم الوظيفي في المدرسة، والمسؤولية القانونية، أي المسائلة والمحاسبة للمدرس المقصر من قبل الجهات العليا في المؤسسة التربوية،

وقد أكد (سعادة، 1998: 394) أنَّ المسؤولية اتجاه العمل الوظيفي تعني: إحساس الفرد (المدرس) بالولاء نحو البقاء في المؤسسة التربوية مقابل الدعم الجيد له،

| المقياس         | عدد الفقرات | الوسط الحسابي | الوسط الفرضي | اختبار (T) | نسبة الخطأ | الدلالة الإحصائية |
|-----------------|-------------|---------------|--------------|------------|------------|-------------------|
| الولاء التنظيمي | 33          | 3.8796        | 99.000       | -896.016   | 0.000      | معنوية            |

والسماح لهم بالمشاركة، والتفاعل الإيجابي، ووضع الأهداف، ممَّا يجعل المدرس على عدم ترك مهنة التدريس، لكونه ملتزمًا أخلاقيًا في تمكين المؤسسة في تحقيق هذه الأهداف التي شارك في وضعها، وأيضًا لالتزامه بأخلاق المهنة التي تحتم عليه البقاء في المؤسسة، وتحمل المسؤولية اتجاهه.

### المقياس ككل:

#### الجدول (12)

يبين الوسط الفرضي واختبار (T) لمقياس الولاء التنظيمي

عند مستوى دلالة (0.05).

يتبين من الجدول (12) أنَّ الوسط الحسابي لفقرات مقياس الولاء التنظيمي جميعها يساوي (3.896)، والوسط الفرضي (99.000)، وقيمة اختبار (T) بلغ (-896.016) بنسبة خطأ (0.000)، وهذا يعني أنَّ آراء أفراد العينة جميعهم متفقون على هذا المقياس، وهي ذات دلالة إحصائية معنوية.

ويعزو الباحث سبب معنوية إجابات عينة الدِّراسة على مقياس الولاء التنظيمي أنَّ سياسة المؤسسة التربوية والتعليمية فاعلة وبصورة إيجابية، وهذا يدلُّ على أنَّ المؤسسة التربوية تبدل جهود كبيرة في توضيح أهدافها وتبيانها، وإجراءاتها، وسياساتها اتجاه المدرسين والعاملين فيها، ممَّا يجعلهم يتقبلون قراراتها وممارساتها، ممَّا يسهم في ارتفاع ولاء المدرسين والموظفين للمؤسسة التربوية،



وأيضاً تحتاج إلى تعزيز هذه الولاء بصورة أكبر وبصورة مستمرة، وهذا ما أكدته (السالم، 2015: 70) أنّ "نجاح أي تنظيم أو مؤسسة مرهون بمدى شعور أفرادها بالولاء لها، لأنّ الولاء يُعدّ من أهم الدوافع التي تحث الموظف (المدرس) لبذل أقصى ما يمكن من جهد وطاقات لتحقيق أهدافها، وفعاليتها، وسياساتها، وتقديم أفضل نوعية وكمية ممكنة من الإبداع والإنتاج".

#### الخاتمة:

في ضوء نتائج الدراسة التي توصل إليها الباحث وفي حدود العينة استنتج الباحث ما يأتي:

بناء مقياس الولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية والمتكون من ثلاثة محاور، و(33) فقرة، اذ دل قدرته على قياس الولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى عام لإجمالي الولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية ديالى معنوية نسبية في محاور المقياس جميعها، والمقياس ككلّ بوجه عام.

ويوصي الباحث بالآتي: ضرورة تعزيز الولاء التنظيمي في المؤسسة التربوية عن طريق إثراء الوظيفة، ووضع القائد المناسب في المواقع القيادية المناسبة، ووضع واجبات وحقوق لكلّ مدرس، وشروط خاصة بكلّ موقع وظيفي في المؤسسة التعليمية، ورفع الولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في وزارة التربية، عن طريق إشراكهم في وضع الأهداف، وتحسين ظروف العمل الوظيفي، وإعطائهم من المسؤولية قدرًا كافيًا، ومشاركتهم في تخطيط سياسات العمل الوظيفي في المؤسسة التربوية.

#### المصادر:

- أحمد سليمان عودة؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط2: (الأردن، دار الأمل، 1998).

- إيهاب عبدالله جرعون؛ واقع سياسات الاختبار والتعيين في الوظائف الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية في قطاع غزة وأثره على الولاء التنظيمي: (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، 2009).
- صبار محمود شحادة؛ بناء مقياس الخصخصة ودوره لتطوير أداء الأندية الرياضية للمؤسسات في العراق: (رسالة ماجستير، جامعة ديالى، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2015).
- رواء عبد الكريم فرحان؛ بناء مقياس كفايات الإشراف التربوي وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية من وجهة نظر المشرفين التربويين: (أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية للبنات، 2016).
- ريم عمر منصور؛ دور التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي: (رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز بجدة، كلية الاقتصاد والإدارة، 2013).
- سامي إبراهيم حماد حنونة؛ قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة: (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، 2006).
- سامي إبراهيم حماد حنونة؛ قياس مستوى الالتزام لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة: (رسالة ماجستير، غزة، الجامعة الإسلامية، 2008).
- سعادة عبدالرزاق؛ السلوك التنظيمي، ط1: (جامعة القدس المفتوحة، 1998).
- صلاح وهاب شاكر؛ بناء مقياس لمستوى الأداء الإداري والفني لأندية الدرجة الأولى والممتازة في العراق: (رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، 2004).
- عبدالجليل إبراهيم الزوبعي (وآخرون)؛ علم النفس التربوي، ط3: (بغداد، مطبعة وزارة التربية، 1987).
- عبدالرحمن ناصر راشد؛ محاضرات مقدمة لطلبة الدكتوراه للعام الدراسي 2017-2018: (جامعة ديالى، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة).
- عزو عفانة؛ الإحصاء التربوي والإحصاء الاستدلالي، ج1، ط2: (غزة، مكتبة أفاق، 2010).
- عكلة سليمان الحوري وهند سليمان علي؛ الدليل إلى البحث العلمي ومناهجه في العلوم التربوية والإنسانية، ط1: (القاهرة، مركز الكتاب الحديث، 2016).

- قادر فهمي وهاشم عامر؛ مبادئ القياس والتقويم في التربية الرياضية، ط3: (عمّان، دار الفكر، 2005).
- ماهر علي الصّالح السالم؛ الولاء التنظيمي لدى مدرسي التعليم الثانوي العام وعلاقته بالمشاركة في اتخاذ القرار : (رسالة ماجستير، جامعة دمشق، كلية التربية، 2015).
- محمد الصاوي ومحمد مبارك؛ البحث العلمي أسسه وطريقته كتابته: (القاهرة، المكتبة الأكاديمية، 1996).
- محمد عبدالسلام أحمد؛ القياس النفسي والتربوي: (القاهرة، مكتبة النهضة العربيّة، 1987).
- محمد مسرهد علي؛ المعرفة العلميّة وعلاقتها ببعض أساليب القيادة لمدرسي التربية الرياضية في ديالى: (جامعة ديالى، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2015).
- محمد نصر الدّين رضوان ومحمد حسن علاوي؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، ط1: (القاهرة، دار الفكر العربيّ، 1997).
- محمد نصر الدّين رضوان؛ المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضية، ط1: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2006).
- مدحت أبو نصر؛ تنمية المهارات وبناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة: (القاهرة، دار أيترك للنشر والتوزيع، 2005).
- المديرية العامة لتربية محافظة ديالى، قسم الإعداد والتدريب، شعبة البحوث والدراسات والتخطيط التربوي، 2020-2021.
- مصطفى حسين باهي؛ المعاملات العلميّة بين النظرية والتطبيق - الثبات - الصدق - الموضوعية - المعايير: (مركز الكتب للنشر، 1999).

## الملحق (1)

استبانة استطلاع مفتوحة للخبراء والمختصين لتحديد صلاحية مجالات مقياس

الولاء التنظيمي بصورته الأولى

الموضوع/ استبانة

الأستاذ الفاضل..... المحترم

## تحية طيبة..

يروم الباحث إجراء بحثه الموسوم بـ(بناء مقياس الولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى)، قام الباحث أولاً بتحديد مجالات مقياس الولاء التنظيمي، وذلك بالاعتماد على البحوث والدراسات والمصادر الرصينة، وآراء الخبراء وذوي الاختصاص، إذ عرّف (صلاح عبد الباقي) الولاء التنظيمي بأنّه: "درجة تطابق المدرس مع مؤسسته وارتباطه بها، وأنّ الولاء التنظيمي يمثل اعتقاداً وميولاً من جانب المدرس لأهداف المؤسسة وقيمها، ورغبة في بذل عطاء أو جهد ممكن لصالح المؤسسة التي يعمل فيها، مع رغبة قوية في الاستمرار في العضوية والعمل الوظيفي"، وقد توصل الباحث إلى مجموعة من المجالات.

ونظراً إلى ما تتمتعون به من خبرة ومهنية في مجال عملكم يضع الباحث بين أيديكم الكريمة الاستبانة المرفقة طيّاً التي تتضمن مجموعة من المجالات المقترحة، راجين تحديد الصالحة منها أو غير الصالحة وتعديل ما ترونه مناسباً، أو إضافة أية مجال ترونها مناسبة للمقياس.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

اسم الخبير:

اللقب العلمي:

الاختصاص:

مكان العمل:

التاريخ:

الباحث

مجالات مقياس الولاء التنظيمي

المجال الأول: ولاء المدرس للمدرسة وتطويرها:

وهو الإحساس الذي يتولد لدى مدرسي التربية الرياضية بالالتزام نحو عدم ترك المؤسسة التربوية، ويتعزز هذا الشعور والإحساس عن طريق الدعم الجيد الذي يتلقاه المدرسين من التنظيم، والتفاعل الإيجابي ليس فقط بإنجاز العمل الوظيفي وتطبيق القوانين، بل الإسهام في التخطيط وتحقيق أهداف المؤسسة التربوية ككل.

| يصلح | لا يصلح | التعديل المقترح |
|------|---------|-----------------|
|      |         |                 |

#### المجال الثاني: ولاء المدرس لمهنة التدريس:

وهو تكرري مدرس التربية الرياضية حياته، والتضحية بمصالحه الشخصية، من أجل بقاء المؤسسة التربوية لارتباطه بها، وعدّه جزءاً منها، وأنّ إحساس مدرس التربية الرياضية باتجاه العمل الوظيفي تسمح له بالمشاركة في اتخاذ القرار والتفاعل الإيجابي مع زملائه وضع الأهداف والعمل على تحقيقها.

| يصلح | لا يصلح | التعديل المقترح |
|------|---------|-----------------|
|      |         |                 |

#### المجال الثالث: المسؤولية اتجاه العمل الوظيفي:

وهي مجموعة من المسؤوليات الإدارية (قانونية وأخلاقية) يجب أن يعيها مدرس التربية الرياضية، لكي يستطيع القيام بدوره في المؤسسة التعليمية، والمسؤولية هي: الانتماء، وبقطة الضمير، التي يشعر بها المدرسون اتجاه العمل الوظيفي في المدرسة (نظرياً وعملياً).

| يصلح | لا يصلح | التعديل المقترح |
|------|---------|-----------------|
|      |         |                 |

#### الملحق (2)

أسماء السادة الخبراء الذين استعان بهم الباحث لبناء مقياس الولاء التنظيمي

| ت | الاسم                | الدرجة العلمية    | الاختصاص الدقيق   | مكان العمل                                                  |
|---|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1 | عبدالرحمن ناصر راشد  | أستاذ دكتور       | اختبارات وقياس    | جامعة ديالى/ كلية التربية الأساسية                          |
| 2 | نصير قاسم خلف        | أستاذ دكتور       | إدارة وتنظيم      | جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة             |
| 3 | كامل عبود حسين       | أستاذ دكتور       | علم النفس الرياضي | جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة             |
| 4 | محمد فاضل مصلح       | أستاذ دكتور       | إدارة وتنظيم      | جامعة ديالى/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة             |
| 5 | إحسان عبدالكريم عواد | أستاذ مساعد دكتور | الإدارة الرياضية  | وزارة التربية/ المديرية العامة لتربية ديالى/ النشاط الرياضي |
| 6 | شهاب أحمد عكاب       | أستاذ مساعد دكتور | إدارة وتنظيم      | جامعة ديالى/ كلية التربية الأساسية                          |
| 7 | سندس موسى جواد       | أستاذ مساعد دكتور | إدارة وتنظيم      | جامعة بغداد/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة             |
| 8 | عدي كريم رحمن        | أستاذ مساعد دكتور | إدارة وتنظيم      | جامعة ديالى/ كلية التربية الأساسية                          |
| 9 | ظافر ناموس خلف       | أستاذ مساعد دكتور | اختبار وقياس      | وزارة التربية/ المديرية العامة لتربية ديالى                 |

### الملحق (3)

استبانة استطلاع مفتوحة للخبراء والمختصين لتحديد صلاحية فقرات مقياس

الولاء التنظيمي

الموضوع/ استبانة

الأستاذ الفاضل..... المحترم

تحية طيبة..

يروم الباحث إجراء بحثه الموسوم بـ(بناء مقياس الولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى)، قام الباحث أولاً بتحديد مجالات مقياس الولاء التنظيمي، وذلك بالاعتماد على البحوث والدراسات والمصادر الرصينة، وآراء الخبراء وذوي الاختصاص، إذ عرّف (صلاح عبد الباقي) الولاء التنظيمي بأنّه: "درجة تطابق المدرس مع مؤسسته وارتباطه بها، وأنّ الولاء التنظيمي يمثل اعتقاداً

وميولاً من جانب المدرس لأهداف المؤسسة وقيمها، ورغبة في بذل عطاء أو جهد ممكن لصالح المؤسسة التي يعمل فيها، مع رغبة قوية في الاستمرار في العضوية والعمل الوظيفي"، وقد توصل الباحث إلى مجموعة من الفقرات والموزعة على ثلاثة مجالات.

ونظراً إلى ما تتمتعون به من خبرة ومهنية في مجال عملكم يضع الباحث بين أيديكم الكريمة الاستبانة المرفقة طياً التي تتضمن مجموعة من الفقرات المقترحة، راجين تحديد مدى مناسبة للمجال الذي ينتمي اليه وصلاحيته ومدى وضوحها، مع ذكر مقترحات التعديل، أو إضافة فقرات أخرى، وحذف الفقرات غير المناسب للمقياس ومدى ملاءمة البدائل المقترحة من لدن الباحث للمقياس، وهي: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، وإعطائها الأوزان (1،2،3،4،5).

شاكرين لكم حسن تعاونكم

اسم الخبير:

اللقب العلمي:

الاختصاص:

مكان العمل:

التاريخ:

الباحث

أولاً: ولاء المدرس للمدرسة وتطويرها:

| ت | الفقرات                                                 | تصلح | لا تصلح | التعديل المقترح |
|---|---------------------------------------------------------|------|---------|-----------------|
| 1 | افتخر بالعمل الوظيفي في مدرستي.                         |      |         |                 |
| 2 | أشارك زملائي في حل المشكلات التي تحصل في المدرسة.       |      |         |                 |
| 3 | أجد المتعة في تدريس مادة الرياضة في مدرستي.             |      |         |                 |
| 4 | أشعر بالانتماء إلى مدرستي وأنها بيتي، وحرص على تطويرها. |      |         |                 |

|    |                                                                                    |  |  |
|----|------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| 5  | أحرص على البقاء في العمل الوظيفي المدارس التعليمية.                                |  |  |
| 6  | أشعر بالرضا الوظيفي في مدرستي.                                                     |  |  |
| 7  | أعمل على تطوير عملي وأدائي باستمرار.                                               |  |  |
| 8  | استمراري في العمل الوظيفي هو دافع التزام أخلاقي.                                   |  |  |
| 9  | أشعر بالأمان للعمل الوظيفي في مدرستي.                                              |  |  |
| 10 | سأدافع عن مدرستي حتى بعد تركي للعمل الوظيفي فيها.                                  |  |  |
| 11 | أحدث عن مدرستي أمام زملائي في المدارس الأخرى بأنها مدرسة عظيمة تستحق أن افتخر بها. |  |  |
| 12 | أشارك في العديد من اللجان في المدرسة التي تقدم خدمة وتساعد على تطويرها.            |  |  |
| 13 | سأكون سعيداً وفرحاً ببقائي في مدرستي حتى آخر يوم وظيفي لي.                         |  |  |
| 14 | أؤمن عالياً توزيع المكافآت بصورة عادلة وغير منحازة من قبل مدير مدرستي.             |  |  |
| 15 | أقبل أي واجب أو عمل يلقي علي برحابة صدر في المدرسة.                                |  |  |

### ثانياً: ولاء المدرس لمهنة التدريس:

| ت | الفقرات                                                                       | تصلح | لا تصلح | التعديل المقترح |
|---|-------------------------------------------------------------------------------|------|---------|-----------------|
| 1 | أشعر بالاعتزاز والفخر كوني مدرساً في المؤسسة التربوية.                        |      |         |                 |
| 2 | أحرص على تفضيل مصلحة مدرستي على مصلحتي الشخصية.                               |      |         |                 |
| 3 | أعمل مع طلبتي وزملاء المهنة بروح الفريق الواحد.                               |      |         |                 |
| 4 | بقائي في المؤسسة التعليمية نابع من حاجتي للعمل الوظيفي.                       |      |         |                 |
| 5 | أشعر بالفرح والسعادة عندما التقى مع طلابي في المدرسة.                         |      |         |                 |
| 6 | ثقتي بالفرح والسعادة عندما التقى مع طلابي في المدرسة.                         |      |         |                 |
| 7 | أشارك بالفعاليات الرياضية في المدرسة بدافع الالتزام والرغبة العالية.          |      |         |                 |
| 8 | تستحق مؤسساتي التربوية الولاء والإخلاص له من قبل جميع المدرسين العاملين فيها. |      |         |                 |



|    |                                                                     |  |  |
|----|---------------------------------------------------------------------|--|--|
| 9  | أحرص على تطبيق القوانين والتعليمات الصادرة بروح معنوية عالية.       |  |  |
| 10 | أقبل بقناعة تامة سياسة المؤسسة التربوية.                            |  |  |
| 11 | هناك تطابق بين قيم المؤسسة التعليمية وقيمي الشخصية التي امتلكها.    |  |  |
| 12 | مناخ العمل التدريبي في المؤسسة التربوية مريح ومستقر.                |  |  |
| 13 | المناخ التنظيمي العالي في مهنة التدريس اعتز به.                     |  |  |
| 14 | أعمل مع زملاء المهنة في التدريس كفريق واحد لإنجاح العمل في المدرسة. |  |  |
| 15 | أتميز أدائي في التدريس بالإنجاز والجودة دائماً.                     |  |  |

## ثالثاً: المسؤولية اتجاه العمل الوظيفي:

| ت  | الفقرات                                                                                                      | تصلح | لا تصلح | التعديل المقترح |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|---------|-----------------|
| 1  | أنا مهتم بوضع المؤسسة التربوية ومستقبلها التي اعمل فيها.                                                     |      |         |                 |
| 2  | لديّ الاستعداد لتقديم المساندة والدعم لزملائي في العمل الوظيفي من إحساسي بالمسؤولية اتجاههم.                 |      |         |                 |
| 3  | من الواجب بصفتي مدرساً في المدرسة أن أحافظ على مكانتها في المجتمع.                                           |      |         |                 |
| 4  | أحرص على إنجاح أهداف المؤسسة التربوية واستمراريتها.                                                          |      |         |                 |
| 5  | من الواجب على كلّ مدرس في المؤسسة التعليمية العناية بالحصول على المعارف والمعلومات ذات فائدة ومنفعة للمدرسة. |      |         |                 |
| 6  | اعتني بالحفاظ على الممتلكات العامة في المؤسسة التربوية وكأنّها ممتلكاتي.                                     |      |         |                 |
| 7  | أحافظ على الدوام الرسمي والإنجاز يُعدُّ من صميم مسؤولياتي اتجاه مؤسستي.                                      |      |         |                 |
| 8  | أسعى ومن معنى من المدرسين أن نحافظ على الالتزام وتطبيق القوانين الخاصة بالمدارس وإجراءات المؤسسة التعليمية.  |      |         |                 |
| 9  | أبذل قصارى جهدي لكي أحقق أهداف مؤسستي، لأنّها أساس واجبي.                                                    |      |         |                 |
| 10 | تستحق مؤسستي الإخلاص، والولاء، والتفاني من قبل المدرسين جميعهم.                                              |      |         |                 |
| 11 | من واجبي المشاركة في تطوير أساليب العمل وتحديثه داخل مؤسستي التربوية.                                        |      |         |                 |

## الملحق (4)

## استبانة الولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية

أخي المدرس/ أختي المدرسة

تحية طيبة

يروم الباحث إجراء بحثه المرسوم بـ(بناء مقياس الولاء التنظيمي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى)، ولذلك أعدَّ الباحث هذه الاستبانة التي تتكون من (28) فقرة، وتهدف إلى بناء مقياس الولاء التنظيمي في المديرية العامة لتربية

ديالى، راجين الإجابة بدقة وواقعية على فقرات هذه الاستبانة، علماً أنَّ المعلومات تتعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، وبتعاونكم سيتمكن الباحث من تحقيق هدف الدراسة، وذلك بوضع إشارة (✓) أمام الفقرة التي ترونها مناسبة وقت الدرجة التي تتفق مع موقفك على وفق التدرج الآتي: (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً).

شاكرين لكم حُسن تعاونكم

الباحث

| ت  | الفقرات                                                                             | دائماً | غالباً | أحياناً | نادراً | أبداً |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|---------|--------|-------|
| 1  | افتخر بالعمل الوظيفي في مدرستي.                                                     |        |        |         |        |       |
| 2  | أشارك زملائي في حل المشكلات التي تحصل في المدرسة.                                   |        |        |         |        |       |
| 3  | أجد المتعة في تدريس مادة الرياضة في مدرستي.                                         |        |        |         |        |       |
| 4  | أشعر بالانتماء إلى مدرستي وأنها بيتي، واحرص على تطويرها.                            |        |        |         |        |       |
| 5  | أشعر بالرضا الوظيفي في مدرستي.                                                      |        |        |         |        |       |
| 6  | اعمل على تطوير عملي وأدائي باستمرار.                                                |        |        |         |        |       |
| 7  | استمراري في العمل الوظيفي هو دافع التزام أخلاقي.                                    |        |        |         |        |       |
| 8  | أشعر بالأمان للعمل الوظيفي في مدرستي.                                               |        |        |         |        |       |
| 9  | سأدفع عن مدرستي حتى بعد تركي للعمل الوظيفي فيها.                                    |        |        |         |        |       |
| 10 | أتحدث عن مدرستي أمام زملائي في المدارس الأخرى بأنها مدرسة عظيمة تستحق أن افتخر بها. |        |        |         |        |       |
| 11 | أشارك في العديد من اللجان في المدرسة التي تقدّم خدمة وتساعد على تطويرها.            |        |        |         |        |       |
| 12 | سأكون سعيداً وفرحاً ببقائي في مدرستي حتى آخر يوم وظيفي لي.                          |        |        |         |        |       |
| 13 | أؤمن عالياً توزيع المكافآت بصورة عادلة وغير منحازة من قبل مدير مدرستي.              |        |        |         |        |       |
| 14 | أشعر بالاعتزاز والفخر كوني مدرساً في المؤسسة التربوية.                              |        |        |         |        |       |
| 15 | اعمل مع طلبتي وزملاء المهنة بروح الفريق الواحد.                                     |        |        |         |        |       |
| 16 | أشعر بالفرح والسعادة عندما التقى مع طلابي في المدرسة.                               |        |        |         |        |       |

|    |                                                                                                             |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 17 | ثقتي بالفرح والسعادة عندما التقى مع طلابي في المدرسة.                                                       |  |  |  |  |
| 18 | أشارك بالفعاليات الرياضية في المدرسة بدافع الالتزام والرغبة العالية.                                        |  |  |  |  |
| 19 | أحرص على تطبيق القوانين والتعليمات الصادرة بروح معنوية عالية.                                               |  |  |  |  |
| 20 | أقبل بقناعة تامة سياسة المؤسسة التربوية.                                                                    |  |  |  |  |
| 21 | هناك تطابق بين قيم المؤسسة التعليمية وقيمي الشخصية التي امتلكها.                                            |  |  |  |  |
| 22 | المناخ التنظيمي العالي في مهنة التدريس اعتر به.                                                             |  |  |  |  |
| 23 | أعمل مع زملاء المهنة في التدريس كفريق واحد لإنجاح العمل في المدرسة.                                         |  |  |  |  |
| 24 | أنا مهتم بوضع المؤسسة التربوية ومستقبلها التي أعمل فيها.                                                    |  |  |  |  |
| 25 | لدي الاستعداد لتقديم المساندة والدعم لزملائي في العمل الوظيفي من إحساسي بالمسؤولية اتجاههم.                 |  |  |  |  |
| 26 | من الواجب بصفتي مدرساً في المدرسة أن أحافظ على مكانتها في المجتمع.                                          |  |  |  |  |
| 27 | أحرص على إنجاح أهداف المؤسسة التربوية واستمراريتها.                                                         |  |  |  |  |
| 28 | من الواجب على كل مدرس في المؤسسة التعليمية العناية بالحصول على المعارف والمعلومات ذات فائدة ومنفعة للمدرسة. |  |  |  |  |
| 29 | أعني بالحفاظ على الممتلكات العامة في المؤسسة التربوية وكأنها ممتلكاتي.                                      |  |  |  |  |
| 30 | أحافظ على الدوام الرسمي والإنجاز يُعد من صميم مسؤولياتي اتجاه مؤسستي.                                       |  |  |  |  |
| 31 | أسعى ومن معنى من المدرسين أن نحافظ على الالتزام وتطبيق القوانين الخاصة بالمدارس وإجراءات المؤسسة التعليمية. |  |  |  |  |
| 32 | أبذل قصارى جهدي لكي أحقق أهداف مؤسستي، لأنّها أساس واجبي.                                                   |  |  |  |  |
| 33 | من واجبي المشاركة في تطوير أساليب العمل وتحديثه داخل مؤسستي التربوية.                                       |  |  |  |  |