

## سلوك المواطنة التنظيمية وعلاقته بالانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي

أ. د. خالد اسود لاikh

ميثم جهاد فهد

### ملخص البحث باللغة العربية

هدفت الدراسة الى التعرف على علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بالانتماء الوظيفي ، اما مجتمع البحث فاشتمل على المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي (تخصص التربية الرياضية) في المنطقتين الوسطى والجنوبية ، والبالغ عددهم ( 115 ) مشرفا وقد شكلت نسبتهم 100% من مجتمع البحث الكلي، اما اجراءات الدراسة فقد استعمل الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته مع طبيعة البحث، إذ وزّع الباحث مقياسي الدراسة بعد اجراء التعديلات المقترحة من قبل المختصين على عينه البناء والاعداد البالغ عددها (100) مشرفا فنيا والتي شكلت نسبتهم 86.91 % من مجتمع البحث الكلي ، ويعد جمع النتائج واجراء المعالجات الاحصائية الخاصة بالمقياسين . استنتج الباحث تمتع المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي للمنطقتين الوسطى والجنوبية بـ (سلوك المواطنة التنظيمية) و (الانتماء الوظيفي). واوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بتنظيم برامج ودورات متخصصة في مجال (سلوك المواطنة التنظيمية) وضرورة تزويد اقسام النشاط الرياضي بالمزايا والحوافز للمشرفين الفنيين ذوي الأداء المتميز .

### Abstract

**Organizational citizenship behavior and its relationship to job affiliation among technical supervisors in sports and school activities departments**

By

**Maitham Jihad Fahd**

**Prof. Dr. Khaled Aswad Laikh**

The study aimed to identify the relationship of organizational citizenship behavior with job affiliation among technical supervisors in sports and school activities departments. For the research population, it included the technical supervisors in the sports activity departments (specializing in physical education) in the central and southern regions, (115) supervisors, and their percentage constituted 100% of the total research population. The study procedures, the researcher used the descriptive approach in the survey and relations style for its relevance with the nature of the research, as the researchers distributed the two scales of the study after

making the proposed modifications by specialists to the sample of construction and numbers of (100) technical supervisors, which constituted 86.91% of the total research community, and after collecting Results and statistical treatments for the two scales. The researcher concluded that the technical supervisors in the sports activity departments of the central and southern regions enjoy (organizational citizenship behavior) and (job affiliation). The study recommended increasing interest in organizing specialized programs and courses in the field of (organizational citizenship behavior) and the need to provide sports activity departments with benefits and incentives for technical supervisors with outstanding performance.

## 1-التعريف بالبحث

### 1-1المقدمة وأهمية البحث:

الإدارة بشكل عام هي حجر الزاوية في كل عمل يقوم على أسس علمية صحيحة وفعالة تعتمد على الأساليب الإدارية الحديثة التي تضمن تقديم الخدمات العامة في أقصر وقت وبأقل تكلفة ممكنة، ومن الاتجاهات الحديثة في الإدارة الرياضية الاهتمام بسلوك المواطنة التنظيمية ، خاصة وأن المؤسسات التعليمية الرياضية تعيش في واقع متسارع متغير في ظل المنافسة القوية. لذلك ، كان من الضروري للمؤسسات التعليمية الرياضية ، بما في ذلك تلك المؤسسات التي تهدف إلى البقاء والتفوق في مجال عملها، البحث عن السلوكيات المميزة التي تتجاوز الأطر الرسمية والفقر فوق الروتين في الأداء والواجبات ، كما يعتبر الانتماء الوظيفي عنصراً حيوياً في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز الاستقرار والثقة بين إدارة القسم والمشرفين الفنيين ، والمساهمة في تطوير قدرات قسم النشاط الرياضي ومساعدته على البقاء والاستمرار .

### 1-2مشكلة البحث:

حدد الباحث مشكلة بحثة بالتساؤل التالي .

– هل يمكن التعرف على علاقة سلوك المواطنة التنظيمية بالانتماء الوظيفي بين المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية.

### 1-3 اهداف البحث:

- 1- بناء مقياس سلوك مواطنة التنظيمية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي في المنطقتين الوسطى والجنوبية .
- 2- اعداد مقياس الانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي في المنطقتين الوسطى والجنوبية .
- 2- معرفة العلاقات الارتباطية بين سلوك المواطنة التنظيمية والانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي في المنطقتين الوسطى والجنوبية .

### 1-4 مجالات البحث:

1-4-1 المجال البشري : المشرفون الفنيون في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي ( تخصص التربية الرياضية ) في المنطقتين الوسطى والجنوبية للموسم الدراسي الرياضي 2021 - 2022 .

1-5-2 المجال الزمني : للفترة من ( 20 / 12 / 2021 ) ولغاية ( 10 / 5 / 2022 ).

1-4-3 المجال المكاني : اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية .

### 3 - منهجية البحث و إجراءاته الميدانية:

#### 3 - 1 منهج البحث:

أستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأساليب المسحية والعلاقات الارتباطية.

#### 3 - 2 مجتمع البحث و عينته:

#### 3-2-1مجتمع البحث:

يضم مجتمع البحث المشرفين فنيين في أقسام النشاط الرياضي بالمنطقة الوسطى والجنوبية ، وعددهم (115) مشرفاً فنياً ، للعام الدراسي الرياضي (2021-2022 م) ، وقد اختارهم الباحث بالطريقة العمدية .

#### 3-2-2 عينات البحث: قسمت عينة البحث على ما يأتي :

##### 1-عينة التجربة الاستطلاعية:

تكونت عينة التجربة الاستطلاعية من (15) مشرفاً فنياً رياضياً من قسمي النشاط الرياضي والمدرسي (المثنى والقادسية) حيث بلغت نسبتهم (13.3%) واختيروا بالطريقة العمدية.

##### 2- عينة البناء والاعداد:

اشتملت عينة البناء على (100) مشرفاً فنياً رياضياً من مجتمع البحث حيث بلغت نسبتهم (86.91%).

### الجدول (1)

يبين مجتمع البحث وعيناته والنسب المئوية

| ت | المعالم<br>الإحصائية<br>المحافظة | المجتمع | العينة            |                    |                   |
|---|----------------------------------|---------|-------------------|--------------------|-------------------|
|   |                                  |         | النسبة<br>المئوية | البناء<br>والاعداد | النسبة<br>المئوية |
| 1 | المثنى                           | 9       | 6                 | 3                  | 2.60 %            |
| 2 | بابل                             | 16      | /                 | 16                 | 13.91 %           |
| 3 | ميسان                            | 9       | /                 | 9                  | 7.82 %            |
| 4 | ذي قار                           | 10      | /                 | 10                 | 8.69 %            |
| 5 | نجف                              | 14      | /                 | 14                 | 12.17 %           |
| 6 | كربلاء                           | 10      | /                 | 10                 | 8.69 %            |
| 7 | القادسية                         | 15      | 9                 | 6                  | 5.21 %            |
| 8 | البصرة                           | 12      | /                 | 12                 | 10.43 %           |

|         |      |    |        |     |        |        |
|---------|------|----|--------|-----|--------|--------|
| 9       | واسط | 20 | /      | /   | 20     | 17.39% |
| المجموع | 115  | 15 | 13.03% | 100 | 86.91% |        |

**3- الوسائل والأدوات والأجهزة المستعملة في البحث:** ولكي يستكمل الباحث بحثه على أكمل وجه ، يجب عليه استخدام الأدوات والوسائل التي تساعد على إكمال عمله. حيث يتم تحديد الأداة المناسبة في ضوء فرضيات البحث وأهدافه والأسئلة التي يسعى للإجابة عليها ، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في الحصول على المعلومات(6:2011). وهذه الوسائل والأدوات هي :

#### 1- وسائل جمع المعلومات: وتتضمن:

- ✓ المصادر والمراجع العربية و الأجنبية.
- ✓ شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- ✓ استمارة جمع وتفريغ البيانات.

#### 2- الأدوات البحث العلمي :

- ✓ الملاحظة
- ✓ المقاييس المستخدمة من قبل الباحث
- ✓ فريق العمل المساعد
- ✓ أستبانه لإستطلاع آراء الخبراء.

#### 3-الأجهزة المستخدمة:

- ✓ جهاز حاسوب (لابتوب) ( نوع acer) عدد (1).
- ✓ حاسبة إلكترونية يدوية نوع ( Sony ) عدد (1).
- ✓ قرطاسية وأدوات مكتبية (أوراق وأقلام) .

#### 3-4 إجراءات البحث الميدانية :

#### 3-4-1 تحديد مجالات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية :

وبعد الاطلاع على الأدبيات والمراجع ذات الصلة بسلوك المواطنة التنظيمية ، تبنى الباحث المجالات الخمسة (5) لسلوك المواطنة التنظيمية وهي (الاثار ، والكياسة ، والسلوك الحضاري ، والوعي الضمير ، والروح الرياضية) ، وللتعرف على مدى صحة تلك المجالات ، تم عرضها على مجموعة من (17) مختص. في مجال (الإدارة الرياضية). ضمن الاستبيان ، يعد الاستبيان أداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع بحث معين من خلال نموذج يملأه المستجيب(4:2005). وطلب من

المختصين إبداء رأيهم في صلاحية المجالات لقياس سلوك المواطنة التنظيمية للمشرفين الفنيين الرياضيين. وبعد جمع البيانات تم استخدام اختبار (كا<sup>2</sup>) لقبول مجالات المقياس فقد تم قبول المجالات التي حصلت على قيمة (كا<sup>2</sup>) أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى الدلالة (0.05) حيث تم قبول أربع مجالات مع استبعاد مجال (الروح الرياضية) في مقياس سلوك المواطنة التنظيمية وكما مبين في الجدول (2).

## جدول (2)

يبين قيم (كا<sup>2</sup>) المحسوبة لآراء السادة المتخصصين حول مجالات سلوك المواطنة التنظيمية

| ت | المحاور        | الاستجابة |           | كا <sup>2</sup><br>المحسوبة | قبول الترشيح |     |
|---|----------------|-----------|-----------|-----------------------------|--------------|-----|
|   |                | موافق     | غير موافق |                             | نعم          | كلا |
| 1 | الإثارة        | 16        | 1         | 13.23                       | √            |     |
| 2 | القياسية       | 15        | 2         | 9.94                        | √            |     |
| 3 | السلوك الحضاري | 16        | 1         | 13.23                       | √            |     |
| 4 | وعي الضمير     | 14        | 3         | 7.11                        | √            |     |
| 5 | الروح الرياضية | 10        | 7         | 0.52                        |              | √   |

### 3-4-2 اعداد الصيغة الأولية لفقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية :

من أجل إعداد الصيغة الأولية لمقياسي سلوك المواطنة التنظيمية تم اتباع ما يأتي:

### 3-4-2-1 جمع وإعداد فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية:

من أجل جمع عدد مناسب من الفقرات المعنية بقياس مجالات سلوك المواطنة التنظيمية ، سعى الباحث إلى مراجعة المصادر والمؤلفات والدراسات المتعلقة بالمقاييس ذات الصلة.

### 3-4-2-2 تحديد أسلوب بدائل فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية:

تم الاعتماد على طريقة ليكرت المطورة في صياغة البدائل فقرات المقياس ، والتي تشبه طريقة الاختيار من متعدد ، وهي إحدى الطرق الشائعة في القياس والبحث، إذ يقدم للعينة مجموعة أسئلة ويطلب منه تحديد إجابته باختيار بديل من عدة بدائل لها أوزان مختلفة (3:2004) ، وعليه راعى الباحث الجوانب الآتية عند الصياغة فقرات المقياس:

- ان يكون للفقرة معنى واحد محدد.
  - ان تكون الفقرات واضحة من حيث المعنى ومفهومة الكلمات.
- وتتضمن بدائل الإجابة لكل فقرة خمسة بدائل للإجابة لكل من المقاييسين إذ أعطيت للبديل اتفاق بشدة وزن (5) اتفاق (4) محايد (3) لا اتفاق (2) لا اتفاق بشدة (1).

### 3-4-2-3 تحديد أسلوب صياغة فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية:

بعد الاطلاع على المصادر ذات العلاقة لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية ومجالاتها تم صياغة (41) فقرة موزعة على (4) مجالات ، وحسب أهميتها النسبية، ويوضح الباحث في ادناه كيفية حساب عدد فقرات كل مجال في ضوء أهميتها النسبية(2:2021):

1- حساب النسبة المئوية للأهمية النسبية .

اولا: مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

$$1- \text{حساب النسبة المئوية للأهمية النسبية} = \frac{\text{الأهمية النسبية للمجال}}{\text{مجموع الأهمية النسبية للمجالات المعتمدة}} \times 100\%$$

مجموع الأهمية النسبية للمجالات المعتمدة = الأهمية النسبية للمجال الأول + الثاني + الثالث + الرابع =

$$361.174 = 91.176 + 92.352 + 93.529 + 84.117$$

$$\text{النسبة المئوية للأهمية النسبية لمجال الإثار} = \frac{84.117}{361.174} \times 100\% = 23.29\%$$

$$\text{النسبة المئوية للأهمية النسبية لمجال الكياسة} = 25.90\%$$

$$\text{النسبة المئوية للأهمية النسبية لمجال السلوك الحضاري} = 25.56\%$$

$$\text{النسبة المئوية للأهمية النسبية لمجال وعي الضمير} = 25.24\%$$

2- حساب عدد فقرات كل مجال :

اولا: مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

$$\text{حساب عدد فقرات كل مجال} = \frac{\text{النسبة المئوية للأهمية النسبية} \times \text{عدد الفقرات الكلية}}{100}$$

$$\text{عدد فقرات مجال الإثار} = \frac{41 \times 23.29}{100} \approx 9.54 \approx 10$$

$$\text{عدد فقرات مجال الكياسة} = \frac{41 \times 25.90}{100} \approx 10.61 \approx 11$$

$$\text{عدد فقرات مجال السلوك الحضاري} = \frac{41 \times 25.56}{100} \approx 10.47 \approx 10$$

$$\text{عدد فقرات مجال وعي الضمير} = \frac{41 \times 25.24}{100} \approx 10.34 \approx 10$$

جدول (3)

يبين النسبة المئوية للأهمية النسبية لكل مجال وعدد فقراته لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

| ت | اسم المجال     | النسبة المئوية للأهمية النسبية | عدد الفقرات |
|---|----------------|--------------------------------|-------------|
| 1 | الإثار         | 23.29%                         | 10          |
| 2 | الكياسة        | 25.90%                         | 11          |
| 3 | السلوك الحضاري | 25.56%                         | 10          |
| 4 | وعي الضمير     | 25.24%                         | 10          |
|   | المجموع        | 100%                           | 41          |

3-4-2-4 صلاحية الفقرات من الناحية اللغوية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

بعد أن انتهى الباحث من صياغة فقرات مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية ، تم عرضها على متخصص في اللغة العربية لتكون سليمة وخالية من الأخطاء اللغوية ، وأخذت الملاحظات بعين الاعتبار .

### 3-4-2-5 تحديد صلاحية فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

لبيان صلاحية الفقرات تم عرضها على السادة المختصين في الادارة الرياضية ، ، والجدول (4) .

جدول (4)

يُبين آراء المتخصصين في فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية وقيم (كا<sup>2</sup>) المحسوبة والجدولية

| ت | المجال         | عدد الفقرات | أرقام الفقرات في المقياس | عدد الخبراء |             | قيمة كا <sup>2</sup> |          | الدلالة الإحصائية |
|---|----------------|-------------|--------------------------|-------------|-------------|----------------------|----------|-------------------|
|   |                |             |                          | موافقون     | غير موافقون | المحسوبة             | الجدولية |                   |
| 1 | الإثارة        | 10          | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10     | 16          | 1           | 13.23                | 3.84     | معنوي             |
| 2 | القياسية       | 11          | 1,2,3,4,5,6,7,8,10,11    | 17          | 0           | 17                   |          | معنوي             |
|   |                |             | 9                        | 11          | 6           | 1.47                 |          | غير معنوي         |
| 3 | السلوك الحضاري | 10          | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10     | 14          | 3           | 7.11                 |          | معنوي             |
| 4 | وعي الضمير     | 10          | 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10     | 15          | 2           | 9.94                 |          | معنوي             |
| 5 | المجموع        | 40          |                          |             |             |                      |          |                   |

### 3-4-2-6 إعداد تعليمات الإجابة عن مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية.

حرص الباحث في إعداد تعليمات مراعاة ما يأتي.

- أن تقرأ كل عبارة بدقة ، ليتضح مضمونها قبل الإجابة عنها .
- اختيار بديل واحد لكل عبارة .
- إخفاء الغرض من المقياس وذلك من أجل الحصول على بيانات صادقة إذ ان التسمية الصريحة للمقياس يمكن ان تدفع المستجيب إلى تزيف الإجابة(5:2010).

- أن تكون الإجابة عن جميع عبارات المقياس ولا يجوز ترك عبارة.

#### 3-4-2-7 التجربة الاستطلاعية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

طبق المقياس على عينة استطلاعية بلغت (15) مشرفاً فنياً يومي الاحد والاثنين الموافق 30-31/1/2022.

#### 3-4-2-8 التجربة الأساسية (عينة البناء)

تمت من خلال تطبيق مقياس الدراسة على عينة البناء البالغ عددها (100) مشرفاً بهدف إجراء تحليل إحصائي مبدئي

لفقرات المقياس للفترة من 2022/2/6 ولغاية يوم 2022./2/20

#### 3-4-2-9 تصحيح مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

كانت أعلى درجة إجمالية يمكن الحصول عليها لكل فقرة (5) وأدنى درجة لكل فقرة كانت (1). ثم يتم جمع الدرجات واستخراج النتيجة الإجمالية لكل نموذج من نماذج الاستمارات ، والتي من خلالها تم تحديد درجات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية لكل مشرف فني من أفراد عينة البناء ، يتكون مقياس سلوك المواطنة من (40) فقرة ، وبالتالي يمكن الحصول على أعلى درجة (200) ، بينما أقل درجة يمكن الحصول عليها هي (40).

#### 3-4-2-10 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

أولاً : القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان)

الكشف عن القدرة التمييزية لفقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية ، حيث تعد هذه الطريقة من الطرق المناسبة لتمييز الفقرات ، عن طريق التحليل الإحصائي لعينة من (100) مشرف فني ، ولحساب القدرة التمييزية للفقرات ، تم اتخاذ الخطوات التالية:

1- ترتب درجات العينة من أعلى درجة إلى أدنى درجة .

2- تعيين ما نسبته 27 % من الاستمارات الحاصلة على الدرجات العليا و 27 % من الاستمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا " إذ أكدت أبحاث ميهرز ويلهام ( 1993 ) على أن اعتماد نسبة 27 % تعطي حجماً وتمائزاً " (4:2000) إذ أن عدد كل مجموعة هو (27) فرداً فيكون المجموع (54)

3- حساب معامل تمييز كل فقرة والبالغة ( 40 ) فقرة باستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ( spss ) إذ تعد القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة عند مقارنتها بالقيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) ، ولقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي للفقرات أن فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية جميعها مميزة عند مستوى دلالة (0.05) .

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي

هذه الطريقة هي المؤشر الثاني الذي يوضح قدرة الفقرة على التمييز ، وتعتمد هذه الطريقة على ارتباط درجة كل فقرة من

المقياس مع الدرجة الإجمالية للمقياس نفسه. يشار إلى أن هذا الإجراء يوفر لمقياس عدة مزايا وهي:

- يظهر مدى ترابط فقرات المقياس في ما بينها.

- هذا الإجراء يجعل المقياس متجانساً من حيث أن كل فقرة من فقراته تقيس الصفة نفسها التي يسعى المقياس لقياسها.



وقد تم استخراج قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط بيرسون لجميع أفراد العينة البالغ عددهم (100) مشرفاً فنياً بواسطة الحقيبة الإحصائية ( SPSS ) .

### 3-4-2-11 الخصائص السايكومترية لمقياسي سلوك المواطنة التنظيمية

أولاً: الصدق

الصدق يعني "أن الاختبار يقيس ما تم وضعه من أجله ، أي أن الاختبار الصادق يقيس الوظيفة التي يدعي قياسها ولا يقيس أي شيء آخر بدلاً من الاختبار أو بالإضافة إليه". (2-2021)

1- صدق المحتوى: تحقق الباحث على هذا الصدق عندما عُرض مقياس سلوك المواطنة التنظيمية بمجالاته وفقراته على مجموعة من المختصين لإقرار صلاحية كل فقرة من الفقرات .

2- الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي)

وقد تحقق هذه الصدق في مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية من خلال التحليل الإحصائي لفقرات المقياس ، من خلال إيجاد معاملات التمييز من قبل المجموعتين ، والاعتماد عليها للحفاظ على الفقرات بتمييز مقبول ، و عن طريق استخراج معامل الالتساق الداخلي.

ثانياً: الثبات: وتم حساب الثبات بما يأتي

#### 1- طريقة التجزئة النصفية

اذ قسم فقرات المقياس على نصفين فقرات فردية وأخرى زوجية وبما ان فقرات سلوك المواطنة التنظيمية (40) فسوف نحصل على (20) فقرة زوجية و(20) فقرة فردية، وتم استخراج معامل الارتباط بين مجموع الدرجات باستعمال طريقة بيرسون اذ بلغ معامل الارتباط سلوك المواطنة التنظيمية (0,778)، وحيث ان معامل الارتباط يعني الثبات لنصف الاختبار ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار قام الباحث بتطبيق معادلة سبيرمان - براون ، وبذلك بلغت قيمة معامل ثبات الاختبار سلوك المواطنة التنظيمية ( 0,855 ) وهو مؤشر ثبات عال والجدول (7) يبين ذلك.

#### 2- معامل ( ألفا كرونباخ)

تعتمد هذه الطريقة على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس وكذلك ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل ، إذ أن معدل مفردات الارتباط الداخلي بين الفقرات هو الذي يحدد معامل ألفا كرونباخ ، وطبقت معادلة ألفا كرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة ( 100 ) مشرف فني باستخدام الحقيبة الإحصائية ( SPSS ) وتم استخراج معامل الثبات للمقياس والجدول (5) يبين ذلك.

#### الجدول (5)

يبين قيم التجزئة النصفية (معامل الارتباط - معادلة سبيرمان براون) ومعادلة ألفا كرونباخ لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

| معامل        | التجزئة النصفية       |                | المقياس                 |
|--------------|-----------------------|----------------|-------------------------|
|              | معادلة سبيرمان وبراون | معامل الارتباط |                         |
| ألفا كرونباخ | 0,855                 | 0,878          | سلوك المواطنة التنظيمية |

### 3-4-3 إجراءات إعداد مقياس الانتماء الوظيفي

تماشياً مع أهداف البحث وبعد الإطلاع على الدراسات والأبحاث المماثلة اعتمدت الباحثة مقياس الانتماء الوظيفي الذي أعده (ياسمينه صالح) (9-2015) يتكون المقياس من (17) فقرة ، وكانت بدائل الإجابة خمسة (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً). أجرى الباحث بعض التعديلات بما يتناسب مع طبيعة ومستوى عينة البحث.

### 3-4-3-1 تحديد صلاحية فقرات مقياس الانتماء الوظيفي

لغرض التعرف على صحة فقرات مقياس الانتماء الوظيفي المعدل قدم الباحث المقياس المعدل مع المقياس الأصلي لمجموعة من (17) متخصصاً وبعد تفريغ جميع البيانات التي تم الحصول عليها. من الاستمارات ومعالجتها إحصائياً بواسطة اختبار (كا<sup>2</sup>) ومقارنة القيمة المحسوبة مع القيمة الجدولية (3.84) عند درجة الحرية (1) ومستوى الدلالة (0.05) تم استبعاد (3) فقرات لكون قيمتها المحسوبة (كا<sup>2</sup>) أقل من القيمة الجدولية المقابلة لها والجدول (6) يبين ذلك.

#### الجدول (6)

يبين آراء المتخصصين في فقرات مقياس الانتماء الوظيفي

| ت | أرقام الفقرات في المقياس   | عدد الفقرات | عدد المتخصصين ونسبهم المئوية |             | قيمة (كا <sup>2</sup> ) المحسوبة | الدلالة الإحصائية |
|---|----------------------------|-------------|------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------------|
|   |                            |             | موافقون                      | غير موافقون |                                  |                   |
| 1 | 1-2-3-4-5-6-7-8-9-11-13-17 | 14          | 17                           | 0           | 17                               | معنوي             |
| 2 | 10-12-16                   | 3           | 11                           | 6           | 1.47                             | غير معنوي         |

### 3-4-3-2 اعداد تعليمات مقياس الانتماء الوظيفي

1. عدم ذكر الاسم .
2. أرجو عدم ترك أي فقرة بلا إجابة .
3. ضرورة الإجابة بصراحة وبدقة .
4. عدم الاستعانة بزميل آخر للإجابة .

### 3-4-3-3 التجربة الاستطلاعية لمقياس الانتماء الوظيفي:

طبق المقياس على عينة استطلاعية بلغت (15) مشرفاً فنياً يوم الاحد والاثنين الموافق 30-31/1/2022

### 3-4-3-4 تطبيق مقياس الانتماء الوظيفي على عينة الإعداد :

طبق مقياس الدراسة على عينة الاعداد البالغ عددها (100) مشرفاً بهدف إجراء تحليل إحصائي مبدئي لفقرات المقياس للفترة من 2022/2/6 ولغاية يوم 2022/2/20

### 3-4-3-5 تصحيح مقياس الانتماء الوظيفي:

يحتوي المقياس على (14) فقرة، أما بدائل الإجابة فتمثلت في (5) بدائل هي على التوالي (دائماً ، غالباً ، أحياناً ، نادراً ، أبداً). بحيث تختلف عملية التصحيح ، وبهذا فإن أعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (70) وأدنى درجة تحصل عليها (14) .

### 3-4-3-6 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الانتماء الوظيفي:

#### 3-4-3-6-1 القدرة التمييزية (المجموعتين الطرفيتين) لمقياس الانتماء الوظيفي:

تم التحقق من قدرة الفقرة على التمييز باستخدام المجموعتين الطرفيتين من خلال نتائج استمارات عينة الإعداد البالغه (100) استمارة، اذ اتبع الباحث الخطوات نفسها في مقياس سلوك المواطنة التنظيمية .

#### 3-4-3-6-2 الاتساق الداخلي لمقياس الانتماء الوظيفي:

تم التأكد من الاتساق الداخلي من خلال حساب علاقة الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس أذ تم استخدام معامل ارتباط بيرسون .

### 3-4-3-7 الخصائص السايكومترية لمقياس الانتماء الوظيفي :

#### 1- صدق مقياس الانتماء الوظيفي:

أ- صدق المحتوى: استخدم الباحث هذا النوع من الصدق عندما اخذ آراء المختصين في مدى صلاحية فقرات مقياس الانتماء الوظيفي.

ب- صدق التكوين الفرضي: تحقق هذا النوع من الصدق من خلال اعتماد أسلوبيين هما المجموعتان الطرفيتان والاتساق الداخلي بالنسبة لمقياس الانتماء الوظيفي.

#### 2- ثبات مقياس الانتماء الوظيفي:

أ- التجزئة النصفية: تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس بعد تطبيقه على مجموعة معينة الى جزأين متساويين وحساب

معامل الارتباط بين هذين الجزأين اذ قسم فقرات المقياس على نصفين فقرات فردية واخرى زوجية وبما ان فقرات الانتماء

الوظيفي (14) وبهذا يكون لدينا (7) فقرات زوجية و(7) فقرات فردية، وتم استخراج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين

باستعمال طريقة بيرسون بواسطة الحقيبة الاحصائية (spss) اذ بلغ معامل الارتباط (0,690) وحيث ان معامل الارتباط

المستخرج يعني الثبات لنصف الاختبار فقط ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار قام الباحث بتطبيق معادلة سبيرمان -

براون ، وبذلك بلغت قيمة معامل ثبات الاختبار ( 0,846 ) وهو مؤشر ثبات عال والجدول (7) يبين ذلك.

ب- معامل الفاكرونباخ: قيمة معامل الثبات للمقياس تساوي (0,790) وهي مؤشر عال لثبات المقياس والجدول (7) يبين ذلك .

### الجدول (7)

يبين قيم التجزئة النصفية (معامل الارتباط- معادلة سبيرمان براون) ومعادلة الفا كرونباخ لمقياس الانتماء الوظيفي

| المقياس          | التجزئة النصفية |                       | معامل |
|------------------|-----------------|-----------------------|-------|
|                  | معامل الارتباط  | معادلة سبيرمان وبراون | معامل |
| الانتماء الوظيفي | 0,690           | 0,846                 | 0,790 |

### 3-4-3-8 تطبيق المقاييس على عينة التطبيق

بعد الانتهاء من بناء مقياس سلوك المواطنة التنظيمية ، و إعداد مقياس الانتماء الوظيفي في الشكل النهائي تم تطبيق المقاييس على عينة تطبيقية قوامها (100) مشرف فني لـ الفترة من 2022/3/15 إلى 2022/4/10 من قبل الباحث وفريق العمل المساعد ، وتم جمع نتائجها باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) .

### 3-4-3-9 الوسائل الإحصائية والمعادلات المستعملة في البحث:

استعان الباحث بالحقيبة الإحصائية (spss) لمعالجة البيانات ولحصول على النتائج

### 4- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها.

4-1 عرض نتائج مقياس سلوك المواطنة التنظيمية ومناقشتها : لغرض تحقيق هذا الهدف تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة عددهم (100) مشرفاً فنياً، وكانت النتائج كالآتي:

### جدول (8)

يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (T) ومستوى الدلالة لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية

| المتغيرات   | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | درجة الحرية | قيمة T   |          | Sig   | الدلالة الاحصائية |
|-------------|---------------|-------------------|--------------|-------------|----------|----------|-------|-------------------|
|             |               |                   |              |             | المحسوبة | الجدولية |       |                   |
| المقياس ككل | 196.950       | 2.350             | 120          | 99          | 327.440  | 1.984    | 0.000 | معنوي             |

وبين الجدول (8) درجات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية ككل ، بمتوسط حسابي (196.950) وانحراف معياري (2.350) وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمقياس بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغة (120) درجة ، تبين أن متوسط درجات المقياس أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس ، وهذا يعني ان العينة تتمتع بسلوك المواطنة التنظيمية ، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (327.440) وهي معنوية لكون قيمة ( sig ) البالغة ( 0,00 ) ، وهي أصغر من مستوى الدلالة ( 0.05 ) ودرجة حرية (99) . ويتبين من خلال مقياس سلوك المواطنة التنظيمية ككل ان المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية ككل لديهم سلوك المواطنة التنظيمية ، ويعزو الباحث ذلك إلى أن سلوك المواطنة التنظيمية الذي يتبعه المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي يرجع إلى مجموعة أسباب منها إيمانهم بأهمية العمل داخل القسم حيث يشعرون بالمسؤولية الاجتماعية والاخلاقية نحو الزملاء

والطلبة والمجتمع وما تمنحهم من مكانة اجتماعية طيبة فيتبنى سلوك المواطنة بضمير واع، وسلوك حضاري يدفعهم لممارسة أعمالهم داخل القسم بدقة وصدق وأمانة.

#### 4-2 عرض نتائج مقياس الانتماء الوظيفي ومناقشتها :

لغرض تحقيق هذا الهدف تم تطبيق المقياس على عينة البحث البالغة عددهم (100) مشرفاً فنياً، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (9)

| المتغيرات             | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوسط الفرضي | درجة الحرية | قيمة T   |          | Sig   | الدالة الاحصائية |
|-----------------------|---------------|-------------------|--------------|-------------|----------|----------|-------|------------------|
|                       |               |                   |              |             | المحسوبة | الجدولية |       |                  |
| الدرجة الكلية للمقياس | 67.020        | 3.005             | 42           | 99          | 83.262   | 1.984    | 0.000 | معنوي            |

تُبين نتائج الجدول (9) الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي، وهو مقياس ذات كفاءة؛ لأن الوسط الحسابي أكبر من الوسط الفرضي ومستوى الدلالة (0.00) وهو أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسطين ولصالح الوسط الحسابي للعينة مما يدل على أن المشرفين الفنيين لديهم انتماء وظيفي؛ يعزو الباحث هذه النتيجة إلى توافر المناخ المناسب داخل القسم، مما يترتب عليه زيادة الرضا والروح المعنوية لدى المشرفين، فالجوانب القيادية الممارسة في أقسام النشاط الرياضي تركز على الجوانب الديمقراطية، ومراعاة الظروف لجميع المشرفين الفنيين، وهذا كله ساهم في زيادة الانتماء الوظيفي لديهم، وهذا يتفق مع ما تم ذكره بأن الانتماء الوظيفي عبارة عن الانسجام والتوافق الإيجابي المتكون عند الموظف اتجاه منظمته والالتزام بقيمتها وأهدافها والحرص على عدم تركها من خلال بذل الجهد وخلق التوافق بين أهدافه وأهدافها (1-2003).

#### 4-3 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث وتحليلها ومناقشتها:

بغية التعرف على طبيعة العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي، قام الباحث باستخراج قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين متغيرات الدراسة والنتائج بينها الجدول (10).

جدول (10)

يبين العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

| المتغيرات                                  | الإحصائيات     |               |                  |
|--------------------------------------------|----------------|---------------|------------------|
|                                            | معامل الارتباط | مستوى الدلالة | الدالة الإحصائية |
| الانتماء الوظيفي x سلوك المواطنة التنظيمية | 0.54           | 0.00          | دالة             |

تبين من خلال الجدول (10) أن قيمة معامل الارتباط بين متغيرات البحث دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.00) وهي أقل من مستوى دلالة (0.05)، ومن خلال الجدول (10) نستدل على أن هنالك علاقة ارتباط بين الانتماء الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، إذ أظهرت النتائج قيمة (r) المحسوبة بين الانتماء الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية (0.54) بمستوى دلالة (0.00)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين، وفيما يخص هذه العلاقة استدل الباحث على أن هنالك تأثير

للانتماء الوظيفي على سلوك المواطنة التنظيمية فكلما ارتفع مستوى الانتماء الوظيفي ارتفع معه مستوى سلوك المواطنة التنظيمية ، ويعزو الباحث ذلك كون الانتماء الوظيفي يشكل عاملا هاما لتعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى المشرفين الفنيين ، خاصة فيما يتعلق بتعزيز جانب السلوك الطوعي والتزام المشرفين بالإجراءات التي يسطرها القسم ، وكذلك التزامهم بأداء المهام الموكلة لهم ، بالإضافة إلى تعزيز سلوك الإخلاص للقسم ، وهذا يتفق مع ما تم ذكره حيث يسهم الانتماء الوظيفي للأفراد في تنمية سلوك الولاء والتزام الأفراد بعملهم وتنفيذه بكل دقة ، واتجاه المنظمة بتنفيذ الإجراءات التي تحكم عملهم من جهة أخرى ، بالإضافة إلى ترسيخ التزامهم اتجاه زملائهم بتنمية التعاون ومساندة بعضهم البعض وبدون مقابل(8-2010).

## 5- الاستنتاجات والتوصيات:

### 5-1 الاستنتاجات

من خلال عرض نتائج البحث توصل الباحث الى الاستنتاجات الآتية :

1. تمتع المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي بـ (سلوك المواطنة التنظيمية)
2. تمتع المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي بـ (الانتماء الوظيفي).
3. أظهرت النتائج وجود علاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية والانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي.

### 5-2 التوصيات

يوصي الباحث بما يأتي :

- 1- الاستفادة من مقياسي سلوك المواطنة التنظيمية والانتماء الوظيفي في قياس درجة سلوك المواطنة التنظيمية والانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي.
- 2- زيادة الاهتمام بتنظيم برامج ودورات متخصصة في مجال (سلوك المواطنة التنظيمية) من أجل ترسيخ القيم التطوعية لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي .
- 3- ضرورة تزويد اقسام النشاط الرياضي بالمزايا والحوافز للمشرفين الفنيين ذوي الأداء المتميز ، وخلق جو من المنافسة الإيجابية بينهم لما لها من دور فعال في تعزيز مستوى (الانتماء الوظيفي) .

### المصادر

- 1- انتصار سلامة : درجة الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ،رسالة ماجستير ، جامعة النجاح نابلس ، كلية التربية، 2003، ص ١٠٤
- 2- مرتضى علي شعلان: الاتصال الرياضي الرقمي وعلاقته بدافعية المشاركة في المنافسات الرياضية والكشفية لمدرسي التربية الرياضية في محافظة بابل، اطروحة دكتوراه ،جامعة بابل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2021، ص 67.
- 3- راشد حماد الدوسري : القياس والتقويم الحديث ، ط1، عمان ، دار الفكر العربي ، 2004 ، ص 100 .
- 4- سامي محمد ملحم : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط1 ، عمان ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، 2000، ص 44.

- 5- سوسن شاكر الجبلي: أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية، ط1، دمشق، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع، 2005، ص57.
- 6- سوسن شاكر مجيد: الاختبارات النفسية (نماذج) ، دار الصفا للنشر والتوزيع ، 2010، ص26.
- 7- محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط3 ، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2011، ص 237.
- 8- موسى اللوزي: التطور التنظيمي (اساسيات ومفاهيم حديثة)، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع ، 2010، ص68.
- 9- ياسمينه صالح: الشعور بالانتماء الوظيفي وعلاقته بدافعية الأستاذ الجامعي ، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح بورقلة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2015.