

الانتماء الوظيفي لدى اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية من وجهة نظر مدربي كرة السلة في العراق

م. م. سعاد سعد خضير أ.د. عامر حسين علي أ.م. د نضال عبيد حمزة

جامعة كربلاء- كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

ملخص البحث باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس الانتماء الوظيفي لدى اعضاء الاتحادات الرياضية بكرة السلة من وجهة نظر المدربين في العراق، والتعرف على مستوى الانتماء الوظيفي لدى اعضاء الاتحادات الرياضية بكرة السلة من وجهة نظر المدربين في العراق. استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب المسح نظراً لملائمته وطبيعة الدراسة الحالية. شمل مجتمع البحث وعينته على مدربي كرة السلة للدوري الدرجة الاولى في العراق والبالغ عددهم (105) مدرباً حيث وزعوا على ثلاث عينات منها للتجربة الاستطلاعية ولبناء المقياس وتطبيقه. تم استخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) للمعالجات الاحصائية. وتضمنت الاستنتاجات تمتع اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية للعبة كرة السلة بالانتماء الوظيفي . واوصى الباحثون بضرورة اعتماد مقياس الانتماء الوظيفي لدى اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية لكرة السلة من وجهة نظر اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية، والتأكيد على تقييم الانتماء الوظيفي بشكل مستمر للتعرف على نقاط القوة والضعف في هذا الأداء، كذلك ضرورة تطبيق المبادئ الأساسية للقيادة التبادلية لأعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية بكرة السلة كونها إجراءات رقابية وإدارية تكفل المؤسسات الرياضية النهوض بواقعها الإداري والرياضي.

Abstract

Job affiliation of members of sports sub-federations from the point of view of basketball coaches in Iraq

By

Suaad Saad Khudair Dr. Amer Hussein Ali Dr. Nidal Obaid Hamza

University of Kerbala / College of Physical Education and Sports Sciences

The study aimed to build a scale of job affiliation for members of basketball sports federations from the point of view of coaches in Iraq, and to identify the level of job affiliation for members of basketball sports federations from the point of view of coaches in Iraq. The

researchers used the descriptive approach in the survey method due to its suitability and the nature of the current study. The research community and its sample included the basketball coaches for the first-class league in Iraq, which numbered (105) coaches, where they were distributed to three samples of them for the exploratory experiment, the construction of the scale and its application. The statistical package (SPSS) was used for the statistical treatments. The conclusions included that the members of the sports sub-federations of the basketball game enjoyed a job affiliation. The researchers recommended the necessity of adopting the measure of job affiliation among the members of the sports sub-federations of basketball from the point of view of the members of the sports sub-federations, and emphasizing the evaluation of job affiliation on a continuous basis to identify the strengths and weaknesses in this performance, as well as the need to apply the basic principles of the mutual leadership of the members of the sub-sports federations in basketball. Basketball is a supervisory and administrative procedure that ensures that sports institutions advance their administrative and sports situation.

1- المقدمة:

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

شهدت العقود الأخيرة تطورات علمية وثقافية ورياضية وتكنولوجية وتطور بشكل لم يسبق له مثيل في شتى مجالات الحياة والامر الذي اوجب على المؤسسات حل اختلاف مسمياتها من مواكبة هذه التطورات مما يستوجب عليها القيام بمراجعته شاملة لسياساتها واهدافها وتقنياتها وانشطتها المتعلقة بأساليب الادارة بشكل خاص، لغرض تمكين كوادرها الادارية من اكتساب وتعلم المهارات التي تتطلبها ادوارهم المستقبلية الجديدة .

ويبدو ان الدول والمؤسسات المتطورة قد تجاوزت معظم العراقيل التي كانت تواجهها ومنها المؤسسات والمنظمات والاتحادات الرياضية على وجه الخصوص في سعيها لتطوير انشطتها وذلك من خلال ابتكار العديد من الاليات والوسائل الحديثة ، ومهما يكن الوضع الذي تتخذه هذه المؤسسات في المستقبل فان المؤسسات الرياضية التي تنجح هي تلك التي تؤمن بجدية ان ميزة منافسيها ورفقيها تقوم على تطوير العاملين فيها والعمل على تحسين وتيرة النمو المهني لمنتسبيها وان تكون متمسكة بهذا النهج وان الذين سيقودون هذه المؤسسات الرياضية سيكونون نوعاً "مختلفاً" ومميزاً من القادة .

إن الواقع الذي تعيشه المؤسسات الرياضية والاتحادات في العصر الحالي واقع مليء بالتحديات والصعوبات، حيث أن المنافسة باتت شديدة خاصة في زمن التطور ولتسارع التنافس الذي نعيش فيه ، حيث تقاربت المسافات وصعوبة الاجراءات ، بحيث يتحتم على المؤسسة (الاتحاد). ان يسعى جاهدا للدفاع عن أهدافها وطموحها الذي تسعى اليه بالزيادة والتقدم والرقي الذي يضمن بقائها والاستمرارية في تحقيق اهدافها.

حيث اثبتت صفة الانتماء الوظيفي انها احدى المرتكزات الاساسية في هذا التطور والتي يقع على عاتقها الابتكار والتطور والتغيير كأسلوب ومنهاج عمل ، و الانتماء الوظيفي واحده من اوجه الانتماءات والتي تعد من الوظائف الادارية الهامة المؤثرة على فعالية المؤسسة (الاتحاد الرياضي) . وتزداد اهمية الانتماء الوظيفي في ضوء الظروف البيئية المحيطة والتي تتسم بالتعقيد الشديد والتغير المستمر، وهو ما يتطلب أنماطاً انتمائية قادرة على التعامل مع تلك التغيرات بوعي شديد، وليس قوالب ادارية جامدة تتوقف عند حدود الماضي وتتمسك بالأساليب والطرق الادارية التقليدية التي قد تكون غير مناسبة للواقع الحالي.

وعلى الرغم من الفروق الجوهرية بين مفهومي القيادة والرئاسة، إلا أن التطبيقات الحديثة في الإدارة تعمل على التقريب بين المفهومين حيث يتحول الرئيس الى قائد من خلال سعيه الى تحقيق التعاون بين الاعضاء والمدربين وبث روح التعاون والتنافس فيما بينهم وقدرته على التأثير، وجعل الانسجام واضحا في تنفيذ المهام ومنع التعارض في الإجراءات المنفذة في جميع مراحل العمل من اجل تحقيق الاهداف المطلوبة. فالإدارة الرياضية هي الاساس الاول الذي يستند اليه العمل في المؤسسات الرياضية حيث يعود لها الفضل في تطوير وتحسين العمل داخل المؤسسات الرياضية، عن طريق ايجاد الظروف والحلول والإمكانات المعنوية والمادية اللازمة لزيادة الانتماء الوظيفي لكل العاملين فيها وخاصة اعضائها والمدربين الذين يعدون مرتكزا أساسيا لتطوير الرياضة عموماً.

من هنا سعت الدراسة الحالية الى البحث في هذا المفهوم من خلال قياس مفهوم الانتماء الوظيفي لدى اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية من وجهة نظر مدربي كرة السلة في العراق.

1-2 مشكلة البحث:

يلعب الانتماء الوظيفي دوراً مهماً وبارزاً في تكوين الفرد ونشأته في المجتمع بشكل عام وفي الاندية الرياضية بشكل خاص ، وعليه لاحظ الباحثون من خلال الاطلاع على بعض الدراسات الخاصة بأعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية والمدربين للعبة كرة السلة في العراق ، ان هناك تباعد حقيقي بين القيادات من اعضاء الاتحادات الرياضية والمدربين وبين الفئات الاخرى داخل هذه المؤسسات مما ينعكس على جودة ونجاح العمل الاداري لهذه الاتحادات والمؤسسات الرياضية بمجالات كثيرة منها مالية وإدارية وتنظيمية وتقويمية وبالتالي تأثيرها على المدربين ، حيث نرى ان اهتمام اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية المعنية بالعبة ليس بمستوى الطموح مما يعيق في تقدم وتطور تلك الاتحادات من حيث الاهتمام بواقعها والنهوض نحو الافضل وهذا بسبب غياب القيادة الناجحة وتميزها بالسلطوية والتفرد باتخاذ القرارات المدركة لأهداف وسبل النجاح وكذلك ضعف التخطيط الجيد والعمل الناجح وفقدان روح التعاون، كذلك اختلاف الخلفيات العلمية من الشهادات الاكاديمية لبعض اعضاء الاتحادات الرياضية وقلة زجهم في الدورات الرياضية والتأهيلية خارج البلد والتحسين المستمر لمهاراتهم وقابلياتهم الفنية والادارية، وهذا ما يعطي اشارة سلبية لأدائهم الاداري ووصولاً لتحقيق اهدافهم المطلوبة وهذا ما يتطلب الدراسة والكشف عن هذا المفهوم لدى اعضاء الاتحادات الفرعية بكرة السلة والمدربين ضمن الاتحادات الرياضية العراقية بشكل عام والاتحادات الفرعية بكرة السلة بشكل خاص.

1-3 اهداف البحث:

- 1- بناء مقياس الانتماء الوظيفي لدى اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية من وجهة نظر مدربي كرة السلة في العراق.
- 2- التعرف على مستوى الانتماء الوظيفي لدى اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية من وجهة نظر مدربي كرة السلة في العراق.

5 مجالات البحث:

1-5-1 المجال المكاني:- الاتحادات الفرعية الرياضية بكرة السلة في العراق.

1-5-2 المجال البشري:- مدربي كرة السلة من الدرجة الاولى في العراق.

1-5-3 المجال الزمني: 13 \ 1 \ 2021 10 \ 4 \ 2022 .

1-6 تحديد المصطلحات:

الانتماء الوظيفي: عرفها (المفيدي، 1996: 57-93) بأنها محصلة عناصر الرضا التي يتصور الفرد أنه يحصل عليها من عمله وهي الرضا عن أجره، ومحتوى عمله، وفرصته في الترقى، والجماعة التي يعمل معها، وساعات عمله وظروف ذلك العمل.

تعرف الباحثة الانتماء الوظيفي: وهو الايجابيات التي يقوم بها الفرد اتجاه عملة بكل صدق وامانة وحبّة لوظيفته حيث يساعد على التقدم والابداع في مجال عملة حيث يختلف من فرد الى اخر ومن مكان لآخر.

1- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث:

أستخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب المسح نظراً لملائمتها وطبيعة الدراسة الحالية.

2-2 مجتمع البحث وعيناته :

تم تحديد مجتمع البحث من مدربي كرة السلة للدوري الدرجة الاولى في العراق والبالغ عددهم (120) مدرباً. تم اختيار عينة البحث بنسبة 100% من مجتمع البحث الاصلي والمتمثلة بمدربي كرة السلة للدرجة الاولى والبالغ عددهم (120) مدرباً بكرة السلة للفرق المشاركة في الدوري الدرجة الاولى في العراق للموسم. (2020-2021) إذ بلغ أجمالي الذين خضعوا للتجربة (105) مدرباً بنسبة (96,66%) كعينة بناء وتطبيق للمقياس والبحث، و(15) مدرباً مثلوا العينة الاستطلاعية اذا شكلوا نسبة مئوية بلغت (9.16%) وكما موضح في جدول (1).

جدول (1)

يبين مجتمع البحث وعينته

ات	اسم المحافظة	عدد المدربين	العينة الاستطلاعية	العينة المستبعدة	عينة البناء	عينة التطبيق
1	بغداد	10	3		10	10
2	كربلاء	4	2		4	4
3	الحلة	5	1		5	5
4	النجف	7	1		7	7
5	البصرة	7	1		5	5
6	الانبار	7			9	9
7	الديوانية	8	2		8	8
8	صلاح الدين	5			5	5
9	كركوك	7	1		7	7

3-2	10	المتنى	6	1	6	6
الوسائل	11	الموصل	7		7	7
والأدوات	12	الكوت	9	1	9	9
والأجهزة	13	ذي قار	10	1	10	10
المستعم	14	ميسان	6	1	6	6
لة في	15	ديالى	7		7	7
البحث :	المجموع		105	15	105	105
ويقصد بها	النسبة المئوية		%96,66	9.16	%96,66	96,66 %

(جميع الوسائل والادوات التي استخدمتها الباحثة في كل مرحلة من مراحل البحث). (سلمى محمد ملحم: 147.2005). ومن اجل تحقيق أهدافه استعملت الباحثة الوسائل والادوات والاجهزة الاتية.

1- الوسائل البحثية : وتتضمن :

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية.
- الاختبار والقياس.
- الاستبانة.
- المقابلات الشخصية.

2- الأجهزة والادوات المستعملة في البحث:

- حاسبة شخصية نوع (fujitsu) عدد (1).
- جهاز هاتف محمول نوع (iphone-promax-galaxy31).
- البرامج الالكترونية (تليكرام _ فيسبوك _ وتساب).

2-4 إجراءات البحث الميدانية:

2-4-1 إجراءات بناء مقياس الانتماء الوظيفي:

من خلال اطلاع الباحثون على الدراسات والبحوث السابقة اتبعوا عدة خطوات بغية الحصول على مقاييس تتوفر فيها الشروط العلمية.

2-4-2 تحديد مجالات مقياس (الانتماء الوظيفي).

بعد الاطلاع على المصادر العلمية والدراسات السابقة والادبيات والمقاييس المشابهة التي تشابة الدراسة الحالية استطاع الباحثون تحديد (6) مجالات لمقياس الانتماء الوظيفي ملحق (1). ومن اجل التعرف على مدى صلاحية تلك المجالات تم عرضها على مجموعة من الخبراء والمختصين والبالغ عددهم، (15) خبيراً مختصين في الادارة الرياضية، الاختبار والقياس

وكرة السلة ينظر الملحق (2). وبعد جمع الاستثمارات وتفرغ البيانات تم استخدام اختبار(كا)2 وتم قبول المجالات التي حصلت على قيمة (كا)2 اكبر من القيمة الجدولية والبالغة (0.411) وكما في جدول (2).

لجدول (2)

يبين نتائج اختبار (كا)2 آراء المحكمين حول صلاحية المجالات لمقياس الانتماء الوظيفي

ت	المجالات	صالحة	غير صالحة	كا ² المحتسبة	مستوى الدلالة	النسبة المئوية
1	الانتماء الوجداني	13	0	13	0.00	%100
2	الرضا الوظيفي	12	1	9.30	0.01	%92.30
3	الانتماء الاستمراري	12	1	9.30	0.01	%92.30
4	الانتماء الادبي والاخلاقي (اخلاقيات المهنة)	11	2	6.23	0.01	%84.61
تم استبعاد (2) مجالات من مقياس الانتماء الوظيفي وذلك لحصوله على نسب ضعيفة.						
5	الانتماء بالمكافأة والحوافز	6	7	0.07	0.361	%46.15
6	تعزيز الانتماء الوظيفي	7	6	0.07	0.326	%53.84

2-4-3 تحديد أهمية مجالات المقياس:

قام الباحثون بإعداد استمارات استبانة لاستطلاع آراء الخبراء بشأن تحديد أهمية مجالات المقياس المختارة . وبعد أن تم جمع الاستثمارات وتفرغ البيانات ومعالجتها إحصائياً تم قبول المجالات جميعها لأنها حققت نسبة اكبر من (53.33%) من درجة الأهمية واستخرجت النسبة على أساس نصف الدرجة القصوى المستحصل عليها من حاصل ضرب المدى (10) × عدد الخبراء (15) + نصف المدى (5) ، فيكون المجموع (80) وهي الجزء من (120) ونسبتها (53.33%). (عايد كريم الكناني، 2008:185). والجدول (3) يبين الدرجات الكلية بحسب الأهمية والنسب المئوية لمجالات مقياس الانتماء الوظيفي.

جدول (3)

يبين درجة الأهمية والأهمية النسبية لمجالات مقياس الانتماء الوظيفي

ت	المجالات	درجة الأهمية	الأهمية النسبية	النسبة المئوية للأهمية النسبية	عدد الفقرات	عدد الفقرات بعد التقريب
1	الانتماء الوجداني	133	88.66	24.906	13.200	13
2	الرضا الوظيفي	138	92	25.842	13.696	14
3	الانتماء الاستمراري	132	88	24.719	13.101	13
4	الانتماء الأدبي والاخلاقي	131	87.33	24.531	13.001	13
	المجموع	534	355.99	100	—	53

2-4-4 اعداد وتحديد صلاحية فقرات المقياس وصياغتها:

اعتمد الباحثون في صياغة الفقرات على أسلوب (ليكرت الخماسي) وتم عرض فقرات المقياس (45) فقرة على (15) خبيراً ومختصاً، على شكل استمارة استبانة لتحديد صلاحيتها ، ولتمثيل المجالات والفئات التي تنتمي إليها و استخدم اختبار (كا2) للتعرف على الفقرات الصالحة من غيرها ، إذ أظهرت نتائج قبول الفقرات لأنها حققت قيمة أكبر من قيمة (كا2) الجدولية والبالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) ، والجدول (4 و 5) يبين صلاحية فقرات المقياس. تم حذف (13) فقرة كما وضع في الجدول رقم (4) و(5) وذلك لأنها لم تحصل على نسب الاتفاق المطلوبة وبذلك أصبحت عدد الفقرات (40) فقرة بعد اجراء التعديلات عليها.

الجدول (4)

يبين النسبة المئوية ومستوى الدلالة وعدد الخبراء الموافقين ودرجة كاي المحسوبة لإجابات الخبراء على عبارات مقياس الانتماء الوظيفي.

ت	النسبة المئوية	مستوى الدلالة	عدد الخبراء الموافقين	درجة كاي	ت	النسبة المئوية	مستوى الدلالة	عدد الخبراء الموافقين	درجة كاي
1	%100	0.00	13	13	28	%92.30	0.00	12	9.30
2	%92.30	0.00	12	9.30	29	%100	0.00	13	13
3	%92.30	0.00	12	9.30	30	%92.30	0.00	12	9.30
4	%92.30	0.00	12	9.30	31	%92.30	0.00	12	9.30
5	%100	0.00	13	13	32	%100	0.00	13	13

9.30	12	0.00	%92.30	33	13	13	0.00	%100	6
13	13	0.00	%100	34	0.69	8	0.22	%61.53	7
9.30	12	0.00	%92.30	35	9.30	12	0.00	%92.30	8
13	13	0.00	%100	36	9.30	12	0.00	%92.30	9
13	13	0.00	%100	37	0.69	8	0.22	%61.53	10
0.69	5	0.22	%38.46	38	0.07	6	0.32	%46.15	11
0.07	7	0.24	%53.84	39	0.07	6	0.32	%46.15	12
9.30	12	0.00	%92.30	40	0.69	5	0.22	%38.46	13
9.30	12	0.00	%92.30	41	9.30	12	0.00	%92.30	14
0.07	7	0.24	%53.84	42	13	13	0.00	%100	15
9.30	12	0.00	%92.30	43	9.30	12	0.00	%92.30	16
9.30	12	0.00	%92.30	44	13	13	0.00	%100	17
9.30	12	0.00	%92.30	45	0.69	5	0.22	%38.46	18
9.30	12	0.00	%92.30	46	9.30	12	0.00	%92.30	19
9.30	12	0.00	%92.30	47	9.30	12	0.00	%92.30	20
13	13	0.00	%100	48	9.30	12	0.00	%92.30	21
13	13	0.00	%100	49	0.07	7	0.24	%53.84	22
0.07	7	0.24	%53.84	50	9.30	12	0.00	%92.30	23
0.69	5	0.22	%38.46	51	13	13	0.00	%100	24
9.30	12	0.00	%92.30	52	0.69	8	0.22	%61.53	25
9.30	12	0.00	%92.30	53	13	13	0.00	%100	26
					13	13	0.00	%100	27

الجدول (5)

يبين الفقرات في مقياس الانتماء الوظيفي

ت	المحاور	عدد العبارات الكلي	عدد العبارات المعدلة	رقم العبارات المستبعدة	عدد العبارات المتبقية
1	الانتماء الوجداني	13	0	12-11-10-7	9

2	الرضا الوظيفي	14	1	14-12-9-5	10
3	الانتماء الاستمراري	13	0	11-8-7	10
4	الانتماء الادبي والاخلاقي(اخلاقيات المهنة)	13	0	8-7	11

التجربة الاستطلاعية:

بلغ عدد أفراد عينة التجربة الاستطلاعية (15) مدرباً، تم اختيارهم بالاسلوب العشوائي من مدربي كرة السلة في العراق، حيث تم توزيع الاستمارات عليهم في بطولة كرة السلة المقامة في كربلاء على قاعة حي العباس وقد تم ذلك بتاريخ 4 / 4 / 2021 وكان الغرض من إجراء التجربة الاستطلاعية مجموعة نقاط اهمها الوقت الذي يستغرقه كل من إعطاء التعليمات وإجراء المقياس ويتم حساب الأخير عن طريق استخراج متوسط الزمن الناتج من قسمة مجموع الزمنيين المستغرقين من قبل المجيبين على المقياس الأول والأخير على (2) ، والذي يساوي (40) دقيقة $(40 = 2/51 + 29)$ فضلاً عن الزمن الوصفي الذي استغرقته في الإجابة عن فقرات الاختبار مضروباً في (2) ، إذ بلغ ($38 = 2 \times 19$).

2-4-5 التجربة الرئيسية لبناء المقياس:

بعد الانتهاء من تطبيق التجربة الاستطلاعية يأتي دور بناء وتطبيق التجربة الرئيسية. إذ تم تطبيق المقياس المكون من (37) فقرة على أفراد عينة البناء من المدربين البالغ عددهم (105) مدرباً والذين يمثلون مدربي كرة السلة في العراق ، للفترة من 2021/4/8 إلى 2021/6/21 ، وتحت نفس الشروط الخاصة بالتجربة الاستطلاعية.

2-4-6 الخصائص السايكومترية لمقياس الانتماء الوظيفي:

2-4-6-1 الصدق:

أ- صدق المحتوى:

وقد تم التحقق من صدق المقياس من خلال عرض فقراته على مجموعة من السادة الخبراء والمختصين وذلك للتأكد من صلاحية الفقرات وملائمتها للمقياس وكما تم عرضه آنفاً في موضوع تحديد صلاحية فقرات المقياس.

ب- الصدق التكويني أو البنائي:

تحققت الباحثه من صدق البناء في مقياس الانتماء الوظيفي بحساب القوة التمييزية لفقرات المقياس باستخدام التمييز بين المجموعتين الطرفيتين، وكذلك عن طريق معامل الاتساق الداخلي.

أولاً: المجموعتان الطرفيتان (القوة التمييزية):

يعد أسلوب المجموعتين الطرفيتين الاتساق إجراء مناسب في عملية تحليل الفقرات لتحديد الفقرات ذات التميز العالي وتم التحقق من ذلك من خلال نتائج استمارات عينة البناء البالغة (105) مدرباً، من خلال ترتيب درجات المدربين على فقرات المقياس من أدنى درجة إلى أعلى درجة، تعيين ما نسبته 27 % من الدرجات العليا و 27 % من الدرجات الدنيا للاستمارات والبالغة 82 استمارة لكل مجموعة، لأن هذه النسبة تحقق مجموعتين بأقصى ما يمكن من حجم وتمايز، التعرف على القدرة التمييزية لكل فقرة

من باستخدام الاختبار الثاني (t) لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين درجات المجموعة العليا والدنيا لكل فقرة لمقارنة الفروق بين الأوساط الحسابية للمجموعتين الطرفيتين عند كل فقرة ، وكما في جدول (6).

الجدول (6)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمجموعتين العليا والدنيا والقيمة التائية المحسوبة والدلالة الإحصائية لمقياس الانتماء الوظيفي.

رقم الفقرة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحسوبة	قدرة تميز الفقرات
	س	ع	س	ع		
1	4.763	0.422	2.169	0.832	15.144	مميزة
2	4.690	0.461	2.163	0.617	14.670	مميزة
3	4.655	0.484	2.586	0.628	14.059	مميزة
4	4.759	0.436	2.276	0.797	14.719	مميزة
5	4.793	0.412	2.035	0.823	16.139	مميزة
6	4.624	0.555	2.072	0.804	14.454	مميزة
7	4.655	0.484	2.207	0.491	19.122	مميزة
8	4.621	0.494	2.103	0.817	14.200	مميزة
9	4.690	0.471	2.069	0.842	14.626	مميزة
10	4.793	0.412	2.000	0.845	15.996	مميزة
11	4.690	0.471	2.103	0.817	14.770	مميزة
12	4.517	0.509	2.172	0.889	12.327	مميزة
13	5.000	0.000	2.138	0.441	34.940	مميزة
14	4.744	0.436	2.700	0.645	17.894	مميزة
15	4.690	0.471	2.172	0.805	14.538	مميزة
16	4.655	0.484	2.103	0.557	18.625	مميزة
17	4.552	0.506	2.069	0.753	14.741	مميزة
18	4.621	0.494	2.138	0.833	13.802	مميزة

19	4.552	0.506	2.053	0.778	14.600	مميزة
20	4.414	0.501	1.552	0.632	19.113	مميزة
21	4.690	0.471	2.172	0.805	14.538	مميزة
22	4.655	0.584	2.207	0.491	12.722	مميزة
23	4.626	0.434	2.183	0.588	13.199	مميزة
24	4.793	0.412	2.035	0.823	16.139	مميزة
25	4.724	0.455	2.138	0.875	14.120	مميزة
26	4.793	0.412	2.035	0.823	16.139	مميزة
27	4.586	0.501	2.069	0.753	14.991	مميزة
28	4.690	0.471	2.172	0.848	13.975	مميزة
29	4.483	0.509	1.862	0.789	15.029	مميزة
30	4.448	0.506	1.759	0.786	15.490	مميزة
31	4.483	0.509	1.759	0.690	17.123	مميزة
32	4.655	0.484	2.310	0.471	18.706	مميزة
33	4.586	0.501	2.000	0.756	15.355	مميزة
34	4.571	0.509	1.931	0.753	15.332	مميزة
35	4.724	0.455	2.101	0.811	15.193	مميزة
36	4.759	0.436	2.178	0.802	15.119	مميزة
37	4.552	0.506	1.822	0.652	17.965	مميزة
38	4.586	0.501	2.584	0.569	14.317	مميزة
39	4.722	0.455	2.133	0.830	14.568	مميزة
40	4.691	0.471	2.001	0.841	14.872	مميزة

بلغت قيمة (T) الجدولية (1,664) عند درجة حرية (54) ومستوى دلالة (0,05 %)

ومن الجدول يتبين ان جميع الفقرات مميزة تحت مستوى دلالة (0,05) وبذلك اصبح عدد فقرات المقياس (40) فقرة

وكالاتي:

الانتماء الوجداني (9) فقرات ، الرضا الوظيفي (10) فقرات ، الانتماء الاستمراري (10) فقرات ، الانتماء الادبي

والاخلاقي(اخلاقيات المهنة)(11) فقرات.كما في جدول(29).

7-4-2 الاتساق الداخلي وعلاقة درجة الفقرة بدرجة الكلية للمقاييس:

لقد تحقق صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، و حساب معامل ارتباط درجة الفقرة بدرجة المجال، وحساب معامل ارتباط درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس. تم استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، كما في الجداول (7).

الجدول (7)

يبين قيمة معامل الارتباط بين درجة الفقرة بالدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي.

تسلسل فقرات المقياس	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
المجال الاول:الانتماء الوجداني			
1	0,530	0,02	معنوي
2	0,523	0,02	معنوي
3	0,533	0,02	معنوي
4	0,483	0,03	معنوي
5	0,434	0,04	معنوي
6	0,424	0,02	معنوي
7	0,339	0,03	معنوي
8	0,341	0,03	معنوي
9	0,391	0,04	معنوي
المجال الثاني:الرضا الوظيفي			
10	0.431	0,03	معنوي
11	0,640	003	معنوي
12	0,630	0,01	معنوي
13	0,662	0,01	معنوي
14	0,613	0,01	معنوي
15	0,412	0,01	معنوي
16	0,621	0,01	معنوي
17	0,543	0,01	معنوي
18	0,664	0,01	معنوي
19	0,393	0,03	معنوي

المجال الثالث: الانتماء الاستمراري			
معنوي	0,01	0,611	20
معنوي	0,01	0,612	21
معنوي	0,01	0,531	22
معنوي	0,01	0,434	23
معنوي	0,03	0,621	24
معنوي	0,04	0,666	25
معنوي	0,03	0,431	26
معنوي	0,03	0,498	27
معنوي	0,03	0,512	28
معنوي	0,03	0,431	29
المجال الرابع: الانتماء الادبي والاخلاقي(اخلاقيات المهنة)			
معنوي	0,01	0,444	30
معنوي	0,03	0,512	31
معنوي	0,02	0,531	32
معنوي	0,02	0,422	33
معنوي	0,02	0,431	34
معنوي	0,01	0,422	35
معنوي	0,02	0,531	36
معنوي	0,03	0,541	37
معنوي	0,01	0,631	38
معنوي	0,01	0,524	39
معنوي	0,01	0,611	40

من خلال جدول (7) يتبين ان عدد الفقران الغير معنوية صفر وتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين معاملات ارتباط

الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس للانتماء الوظيفي.

2-4-8 علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال:

نظر لتنوع مجالات المقياس القيادة التبادلية فيما بينها، تم استخراج العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه، وكما في الجدول (8).

الجدول (8)

يبين قيمة معامل الارتباط بين درجة كل فقرة المجال بالدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي.

تسلسل فقرات المقياس	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
المجال الاول: الانتماء الوجداني			
1	0.58	0.03	معنوي
2	0.47	0.03	معنوي
3	0.51	0.03	معنوي
4	0.39	0.04	معنوي
5	0.39	0.03	معنوي
6	0.41	0.03	معنوي
7	0.47	0.03	معنوي
8	0.42	0.03	معنوي
9	0.50	0.03	معنوي
المجال الثاني: الرضا الوظيفي			
10	0.65	0.02	معنوي
11	0.51	0.02	معنوي
12	0.37	0.04	معنوي
13	0.47	0.04	معنوي
14	0.51	0.03	معنوي
15	0.44	0.03	معنوي
16	0.65	0.03	معنوي
17	0.44	0.03	معنوي
18	0.40	0.03	معنوي
19	0.39	0.04	معنوي
المجال الثالث: الانتماء الاستمراري			
20	0.53	0.02	معنوي
21	0.37	0.04	معنوي

معنوي	0.02	0.68	22
معنوي	0.03	0.52	23
معنوي	0.03	0.41	24
معنوي	0.02	0.64	25
معنوي	0.04	0.37	26
معنوي	0.02	0.63	27
معنوي	0.02	0.64	28
معنوي	0.03	0.39	29
المجال الرابع: الانتماء الادبي والاخلاقي (اخلاقيات المهنة)			
معنوي	0.02	0.62	30
معنوي	0.02	0.62	31
معنوي	0.01	0.63	32
معنوي	0.01	0.60	33
معنوي	0.03	0.47	34
معنوي	0.03	0.44	35
معنوي	0.01	0.69	36
معنوي	0.05	0.49	37
معنوي	0.03	0.47	38
معنوي	0.03	0.44	39
معنوي	0.04	0.58	40

من خلال جدول (8) يتبين ان عدد الفقرات الغير معنوية صفر وتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين معاملات ارتباط

الفقرات بالمجالات التي تنتمي اليها.

علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقياس

تم إيجاد هذا النوع باستخدام معامل الارتباط (بيرسون) بين درجات المقاييس ضمن كل مجال والدرجة الكلية لمقياس القيادة التبادلية واستخدم الباحثون قيمة (ر) ، التي أظهرت معنوية معاملات الارتباط جميعها، وذلك لكون قيمة نسبة الخطأ اقل من (0.05) ، وكما في جدول(9).

الجدول (9)

يبين قيمة معامل الارتباط بين مجموع فقرات كل مجال والمجموع الكلي لمقياس الانتماء الوظيفي.

ت	المجال	قيمة ر	المعنوية
1	الانتماء الوجداني	0.71	معنوي
2	الرضا الوظيفي	0.73	معنوي
3	الانتماء الاستمراري	0.76	معنوي
4	الانتماء الادبي والاخلاقي (اخلاقيات المهنة)	0.70	معنوي

من خلال الجدول (9) يابن ان معامل الارتباط يتراوح بين (0.71 - 0.76) وظهر ان جميع المعاملات معنوية لان مستوى الدلالة اقل من (0.05).

2-4-1-9 توزيع عدد الفقرات لكل مجالات المقياس بالشكل النهائي .

الجدول (10)

يبين توزيع الفقرات بالصورة النهائية لمقياس الانتماء الوظيفي.

ت	المجالات	العدد الكلي للفقرات
1	الانتماء الوجداني	9
2	الرضا الوظيفي	14
3	الانتماء الاستمراري	9
4	الانتماء الادبي والاخلاقي (اخلاقيات المهنة)	8
	المجموع	40

الاثبات:

للتحقق من ثبات المقياس استخدمت الباحثون طريقة التجزئة النصفية اذ قسمت فقرات المقياس إلى نصفين فقرات فردية واخرى زوجية وتم توزيع الفقرات، وبما ان فقرات مقياس الانتماء الوظيفي فقرات فردية تم حذف اقل فقرة اتساقا مع المجموع الكلي للمقياس حتى تتساوى كل الفقرات الفردية والزوجية.

وتم استخراج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين باستعمال طريقة بيرسون بواسطة الحقيبة الاحصائية (SPSS). اذ بلغ معامل الارتباط بالنسبة للانتماء الوظيفي (0.740) حيث ان معامل الارتباط المستخرج يعني الثبات لنصف الاختبار فقط ولأجل الحصول على ثبات كامل للاختبار استخدم معامل (سبيرمان-بروان) اذ بلغت قيمة الثبات الكامل للمقياس الانتماء الوظيفي (0.93) وهذه قيم عالية تدل على ثبات عال الجدول (11).

الجدول (11)

يبين معامل ثبات المقياس

ت	المقياس	التجزئة النصفية
---	---------	-----------------

معامل الثبات	ثبات نصف المقياس		
0.93	0.740	القيادة التبادلية	1

وبعد ان انتهى الباحثون تحديد المجالات وفقراتها على وفق الخطوات الاجرائية واجراء الاسس العلمية تم الوصول الى الشكل النهائي لمقياس الانتماء الوظيفي، ينظر الملحق (2).

التجربة الرئيسية لتطبيق المقياس:

بعد الانتهاء من تنفيذ اجراءات بناء المقياس، تم تطبيقه بصورته النهائية على عينة البحث البالغة (105) مدرباً العاملين ضمن الاتحادات الرياضية الفرعية لكرة السلة في العراق ولمدة من 2021/5/3 ولغاية 2021/6/16 حيث تم تحليل اجابات عينة البحث الرئيسية (عينة التطبيق) في الاستمارات الخاصة عن طريق استخدام الحقيبة الاحصائية للعلوم النفسية (SPSS).

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض نتائج الانتماء الوظيفي وتحليلها ومناقشتها:

وبعد استكمال بناء مقياس الانتماء الوظيفي وتطبيقه على أفراد عينة البحث الاساسية البالغ عددهم (105) مدرباً والمتضمن (4) مجالات و(40) فقرة ، بعدها سعت الباحثة إلى استخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات تدريبي كرة السلة في العراق ومن ثم حساب قيمة الوسط الفرضي للمقياس والبالغ (120) درجة، وبعد الاستدلال عن معنوية الفروق بين الوسطين (الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي للمقياس) من خلال استخدام اختبار (ت) لعينة واحدة كوسيلة إحصائية لتحقيق هذا الغرض والتعرف على مستوى القيادة التبادلية لدى اعضاء الاتحادات الرياضية من وجهة نظر تدريبي كرة السلة في العراق، وقد أوضحت النتائج المتعلقة بتحليل البيانات ان الوسط الحسابي المتحقق لدرجات أفراد عينة البحث قد بلغ (123,324) درجة وبانحراف معياري قدره (12,974) درجة وعند إجراء المقارنة بين الوسط الحسابي المتحقق والوسط الفرضي للمقياس البالغ (120) تبين ان هناك فرقاً دالاً إحصائياً بين الوسطين ، وقد بلغت قيمة (ت) المحسوبة (2,625) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (0.010) عند درجة حرية (54) وتحت مستوى دلالة (0.05) وجدول (12) يبين ذلك :

الجدول (12)

يبين دلالة الفروق بين الاوساط الحسابية المتحقق والوسط الفرضي لمقياس الانتماء الوظيفي

أبعاد المقياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	قيمة (t) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
الانتماء الوجداني	31.495	3.276	27	14.060	0.000	معنوي
الرضا الوظيفي	44.562	4.633	42	5.667	0.000	معنوي
الانتماء الاستمراري	26.267	5.635	27	1.333	0.185	غير معنوي
الانتماء الادبي والاخلاقي	21	4.265	24	-7.207	0.006	معنوي

الدرجة الكلية للمقياس	123.324	12.954	120	2.625	0.010	معنوي
-----------------------	---------	--------	-----	-------	-------	-------

من خلال الجدول (34) يتبين أن الفرق لصالح الوسط الحسابي المتحقق على مقياس الانتماء الوظيفي وهذا يدل على أن مستوى درجات مدربي كرة السلة في العراق على هذا المتغير هو مستوى فوق الوسط لان قيم (T) المحسوبة البالغة (2,625) هو اكبر من قيمها الجدولية البالغة (0,010) عند درجة حرية (54) وتحت مستوى دلالة (0.05) وترى الباحثة إن ثقافة الاتحادات الرياضية تنسم بالانتماء والميل إلى تأكيد روح المبادرة وأسبقية الأفراد على القواعد والإجراءات المحددة ، مع رؤية مفتوحة لتقبل أية فكرة جديدة بأقل قدر من الاعتراضات التي تحبط الابداع ومبادراته ولكي تستطيع المؤسسات والاتحادات الرياضية تحقيق ذلك لابد من الحث على الانتماء الوظيفي بكل صورة لصياغة معرفة جديدة واكتشاف افكار وحلول للمشكلات فالأعضاء الذين يشعرون بقدر عالي من الانتماء الوظيفي المدرك من قبل مسؤوليهم المباشرون عليهم يحسون بأنهم مدينون للاتحاد الرياضي ومن ثم بالحاجة إلى مبادلة المعاملة الحسنة باتجاهات وسلوكيات إيجابية نحو الاتحاد ومن تلك السلوكيات العمل على تحسين العمل بالانتماء وهذا يحقق الابداع في العمل، فضلا عن ثقافة التطور الذاتي والالتزام واحترام الوقت ، والقدرة على تشجيع الابداع ولابتكار في المهنة " لان الابداع هو كل عملية ينشأ عنها ناتج جديد نتيجة التفاعل بين الافراد باستخدام اسلوب جديد يحقق التميز والتفوق ويعطي مرونة اكبر"(صديقي مسعود:2012.ص12).

4- الاستنتاجات والتوصيات :

4-1 الاستنتاجات :

1- تم التوصل الى بناء مقياس الانتماء الوظيفي لدى اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية من وجهة نظر مدربي كرة السلة في العراق.

2- تمتع اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية بكرة السلة الانتماء الوظيفي

4-2 التوصيات :

1- التأكيد على اعتماد مقياس الانتماء الوظيفي لقياسه لدى اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية لكرة السلة في العراق .

2- التأكد على تقييم الانتماء الوظيفي بشكل مستمر للتعرف على نقاط القوة والضعف في الأداء الإداري وقوة اتخاذ القرار .

3- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة وتعميم نتائجها على اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية لكرة السلة للتنبؤ بالانتماء الوظيفي لديهم.

4- ضرورة اشراك اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية لكرة السلة جميعهم في الدورات الإدارية والإرشادات والمؤتمرات من اجل توعية اعضاءها والنهوض بواقع العمل الإداري .

المصادر

- المفيد.الحسن محمد(1996) اثر الاساليب القيادية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين المحافظة الاحساء التعليمية، رسالة ماجستير منشورة ،مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر،9(5)،ص 57-93.

- سلمى محمد ملحم: القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، ط1، عمان، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2005، ص147.

- صدقي مسعود : التفكير الابداعي والتغير في المنظمة ، ط1، الجزائر ، جامعة قصدي مرياح ، 2012 ، ص13.

ملحق (1)

أسماء الخبراء والمتخصصين

الذين تم أخذ آرائهم بشأن تحديد صلاحية مجالات وفقرات مقاييس البحث

ت	اللقب العلمي	الاسم	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.د.	حيدر سلمان محسن	طرائق تدريس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة كربلاء
2	أ.د.	حسين ربيع حمادي	علم النفس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بابل
3	أ.د.	حسن علي حسين	الاختبارات والقياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة كربلاء
4	أ.د.	حليم جبر نزال	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة البصرة
5	أ.د.	صلاح وهاب شاكر	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بغداد
6	أ.م.د.	رعد عبد الامير فنجان	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة بابل
7	أ.د.	علي حسين الجاسم	علم النفس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة كربلاء
8	أ.م.د.	حسين كريم حسون	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان
9	أ.م.د.	جاسم سعد جاسم	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ذي قار
10	أ.م.د.	حسن غالي مهاوي	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ميسان
11	أ.م.د.	باسم سامي شهيد	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ذي قار
12	أ.م.د.	حسين مناتي ساجت	فلسفة كرة السلة	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة كربلاء
13	م.د.	سيف علي محمد	الاختبارات والقياس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة اكلية الصفوة
14	م.د.	علي كريم فنطيل	طرائق التدريس	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الصفوة
15	م.د.	محمد جابر كاظم	الادارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة كربلاء

الملحق (2)

مقياس الانتماء الوظيفي بصيغته النهائية

ت	الفقرات	تنطبق	لا تنطبق
1	تطابق القيم الشخصية لي مع قيم وتطلعات جهة عملي الحالي		

2	استمر بالانتماء العاطفي والوجداني لجهة عملي الحالي	
3	تراعي الجهة التي اعمل بها الظروف الاجتماعية للعاملين بها	
4	تقوم ادارة العمل بمنح الصلاحيات اللازمة لإدارة العمل	
5	تعمل الجهة التي اعمل بها على توفير بيئة عمل ملائمة	
6	تمنح الجهة التي اعمل بها مكافأة ووسائل تشجيعية باستمرار وخاصة للمتميزين	
7	توزع الادارة الاعمال والواجبات وفق الاختصاص إلى درجة كبيره	
8	تحرص الجهة التي اعمل بها دائما "على تنمية اداء كوادرها	
9	لا اشعر بالملل اثناء ممارسة العمل ولساعات طويلة	
10	تمكنني وظيفتي الحالية من التطوير المهني الذاتي	
11	تسود لغة التفاهم والحوار في حل خلافات العمل	
12	أجد تقديرا" من قبل مديري في العمل حال قيامي بعمل مميز أو إضافي	
13	اشعر بالأمان الوظيفي في العمل وفي الجامعة او المنظمة التي اعمل بها	
14	الظروف البيئية داخل المؤسسة او الجامعة تكون مناسب ومريحة بالنسبة لي داخل الاندية والاتحادات	
15	يتم الاتصال بالرؤساء والمسؤولين بكل سهولة	
16	توفر الوظيفة التي اشغلها فرصه لتطوير المؤهلات العلمية والفنية	
17	تتيح لي وظيفتي الاتصال والتعاون مع الزملاء في العمل	
18	توفر لي وظيفتي الاطلاع على كل ما هو جديد	
19	وظيفتي في المؤسسة تمكنني من تحقيق ذاتي وتطويره	
20	مديري المباشر يتعامل معي بكل شفافية	
21	افكاري وآرائي تؤخذ بعين الاعتبار من قبل المسؤول عن عملي عند اتخاذ القرارات وتنفيذها	
22	يعتبر الراتب الذي أتقاضاه مرضيا" لي تماما"	
23	تتوفر كل الخدمات العامة داخل المؤسسة بكل سهولة	

24	اشعر بالانتماء الصادق لهذه المؤسسة التي اعمل بها		
25	لدي استعداد لتقديم مجهود اكبر من المطلوب لتحقيق اهداف المؤسسة التي اعمل بها		
26	اشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأنني اعمل في هذه المؤسسة		
27	اتخذت قرارا " صائبا" عندما قبلت العمل في هذه المؤسسة		
28	تهمني سمعة المؤسسة التي انتمي اليها		
29	اوافق على اي عمل يتناسب مع مؤهلاتي في هذه المؤسسة واحتفظ بعلمي		
30	يدفعني مكان العمل الذي اعمل فيه إلى تقديم افضل مالمدي من ناحية الاداء الجيد		
31	لا يدفعني اي تغيير على وضعي الوظيفي للتفكير بترك العمل		
32	توفير الادوات التي احتاجها داخل المؤسسة التي اعمل بها تساعدني على الاستمرار		
33	اتباعي قواعد أخلاقية تشمل معايير سلوكية		
34	الالتزام بالوقت والمحافظة على اسرار المهنة		
35	تمسكي بالاستقامة والتي تتضمن الثقة والأمانة والمصادقية والشعور بالمسؤولية تجاه واجباتي المكلف بها		
36	استخدم المرونة بالتعامل مع المواقف والأزمات الجديدة		
37	الالتزام بمبدأ التجرد والاستقلال والحياد السياسي داخل المؤسسة التي انتمي اليها		
38	مراعاتي للسلوك الوظيفي واهميته في متابعة الالتزام بقوانين العمل		
39	قدرتي على مزاولة المهنة بكفاءة وقدرة على تحمل المسؤولية المهنية والأخلاقية		
40	ممارستي للمهنة بكل وعي وشرف والتحلي بالضمير المهني والصراحة والصدق والصرامة والانضباط		