

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

أ.م. د نضال عبيد حمزة

أ.د عامر حسين علي

م. م. سعاد سعد خضرير

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 لملائمة وطبيعة الدراسة الحالية. شمل مجتمع البحث وعينته على مدربى كرة السلة للدوري الدرجة الاولى في العراق والبالغ عددهم (105) مدرباً حيث وزعوا على ثلث عينات منها للتجربة الاستطلاعية ولبناء المقياس وتطبيقه. تم استخدام الحقيقة الإحصائية (SPSS) للمعالجات الإحصائية. وتضمنت الاستنتاجات تتمتع 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، والتأكد 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 للنهوض 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 وتقنولوجية 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 بمراجعة 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 المتطرفة 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 ورقائها تقوم على تطوير العاملين فيها والعمل على تحسين وتيرة النمو المهني لمنتسبيها وان تكون متمسكة بهذا النهج وان الذين سيقودون هذه المؤسسات الرياضية سيكونون نوعا" مختلفا" ومميزا 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 التناقض الذي نعيش فيه ، حيث تقارب 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 المركبات الاساسية في هذا التطور والتي يقع على عاتقها الابتكار والتطور والتغيير كأسلوب ومنهاج عمل ، و الانتماء الوظيفي واحد 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 انتماصية قادرة على التعامل مع تلك التغيرات بوعي شديد، وليس قوله 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، الا أن التطبيقات الحديثة في الادارة تعمل على التقرير بين المفهومين حيث يتحول الرئيس الى قائد من خلال سعيه الى تحقيق التعاون بين الاعضاء والمدربين وبث روح التعاون والتنافس فيما بينهم وقرته على التأثير، وجعل الانسجام واضحًا في تنفيذ المهام ومنع التعارض في الإجراءات المنفذة في جميع مراحل العمل من اجل تحقيق الاهداف المطلوبة. فلادارة 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 الازمة لزيادة الانتماء الوظيفي لكل العاملين فيها وخاصة اعضائها والمدربين الذين يعدون مرتكزاً أساسياً 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 مدربى كرة السلة في العراق.

1-2 مشكلة البحث:

يلعب الانتماء الوظيفي دوراً "مهما" 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 حقيقى بين القيادات من اعضاء الاتحادات الرياضية والمدربين وبين الفئات الاخرى داخل هذه المؤسسات مما ينعكس على جودة ونجاح العمل الاداري لهذه الاتحادات والمؤسسات الرياضية ب مجالات كثيرة منها مالية وادارية وتنظيمية وتفوييمية وبالتالي تأثيرها على المدربين ، حيث نرى ان اهتمام اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية المعنوية باللعبة 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 زخمهم 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 مدربى كرة السلة في العراق.
- 2- التعرف على مستوى الانتماء الوظيفي لدى اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية من وجهة نظر مدربى كرة السلة في العراق.

5 مجالات البحث:

- 1-5-1 المجال المكاني:- الاتحادات الفرعية الرياضية بكرة السلة في العراق.
- 1-5-2 المجال البشري:- مدربى كرة السلة من الدرجة الاولى في العراق.
- 1-5-3 المجال الزماني: 13 / 10 / 2021 - 14 / 10 / 2022 .

1-6 تحديد المصطلحات:

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

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

1-منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

2-منهج البحث:

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

2-مجتمع البحث وعيناته :

تم تحديد مجتمع البحث من مدربى كرة السلة للدوري الدرجة الاولى في العراق والبالغ عددهم (120) مدرباً. تم اختيار عينة البحث بنسبة 100% من مجتمع البحث الاصلي والمتمثلة بمدربى كرة السلة للدرجة الاولى والبالغ عددهم (120) مدرباً بكرة السلة لفرق 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	كريلاع	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

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

(جميع الوسائل والأدوات التي استخدمتها الباحثة في كل مرحلة من مراحل البحث). (سلمى محمد ملحم: 2005: 147). ومن أجل تحقيق أهدافه استعملت الباحثة الوسائل والأدوات والأجهزة الآتية.

1- الوسائل البحثية : وتنص :

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

2- الأجهزة والأدوات 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 تتتوفر فيها الشروط العلمية.

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

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

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

جدول (2)

يبين نتائج اختبار (كا)² لآراء المحكمين حول صلاحية المجالات لمقاييس الانتماء الوظيفي

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

2-4-3 تحديد أهمية مجالات المقاييس:

قام الباحثون بإعداد استمرارات استبيانه لاستطلاع آراء الخبراء بشأن تحديد أهمية مجالات المقاييس المختارة . وبعد أن تم جمع الاستمرارات وتفریغ البيانات ومعالجتها إحصائياً تم قبول المجالات جميعها لأنها حققت نسبة اكبر من (53.33%) من درجة الأهمية واستخرجت النسبة على أساس نصف الدرجة القصوية المستحصل عليها من حاصل ضرب المدى (10) × عدد الخبراء (15) + نصف المدى (5) ، فيكون المجموع (80) وهي الجزء من (120) ونسبة (53.33%). (عайд كريم الكانى. 2008.185). والجدول (3) يبين الدرجات الكلية بحسب الأهمية والنسب المئوية لمجالات مقاييس الانتماء الوظيفي.

جدول (3)

يبين درجة الأهمية والأهمية النسبية لمجالات مقياس الانتماء الوظيفي

النوع	المجالات	درجة الأهمية	الأهمية النسبية	النسبة المئوية للاهمية النسبية	عدد الفقرات	عدد الفقرات بعد التقرير
1	الانتماء الوجدني	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 الادبي والأخلاقي	131	87.33	24.531	13.001	13
	المجموع	534	355.99	100	-	53

4-4-2 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 استبانة لتحديد صلاحيتها ، ولتمثيل المجالات والفنانات التي تتنتمي إليها و استخدم اختبار (كا2) للتعرف على الفقرات الصالحة من غيرها ، إذ أظهرت نتائج قبول الفقرات لأنها حققت قيمة (كا2) الجدولية والبالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى دلالة (0,05) ، والجدوال(4 و 5) يبين صلاحية فقرات المقياس. تم حذف (13) فقرة كما وضح 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 الموافقون ودرجة كاي المحسوبة لإجابات الخبراء على عبارات مقياس الانتماء الوظيفي.

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

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

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

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

التجربة الاستطلاعية:

بلغ عدد أفراد عينة التجربة الاستطلاعية (15) مدرباً، تم اختيارهم بالأسلوب العشوائي من مدربى كرة السلة في العراق، حيث تم توزيع الاستمارات عليهم في بطولة كرة السلة المقامة في كربلاء على قاعدة 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 المجبين على المقياس الأول والأخير على (2) ، والذي يساوي (40) دقيقة ($2/51+29=40$) فضلاً عن الزمن الوصفي الذي استغرقه في الإجابة عن فقرات الاختبار مضروباً في (2) ، اذ بلغ ($38 = 2 \times 19$).

2-4-5 التجربة الرئيسة لبناء المقياس:

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

2-4-6 الخصائص السايكومترية لمقاييس 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 والمحترفين وذلك للتأكد من صلاحية الفقرات وملائمتها للقياس وكما تم عرضه آنفاً في موضوع تحديد صلاحية فقرات المقياس.

ب- الصدق التكويني أو البنائي:

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

اولاً: المجموعتان الطرفيتان (القدرة التمييزية):

يعد أسلوب المجموعتين الطرفيتين الاتساق إجراء مناسب في عملية تحليل الفقرات لتحديد الفقرات ذات التميز العالي وتم التتحقق 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 البالغة 82 استماره 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 الثانية المحسوبة والدلالة الإحصائية لمقياس الانتفاء الوظيفي.

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

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

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 الوجدني (9) فقرات ، الرضا الوظيفي (10) فقرات ، الانتماء الاستمراري (10) فقرات ، الانتماء الادبي والأخلاقي (الأخلاقيات المهنية)(11) فقرات. كما في جدول(29).

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

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

الجدول (7)

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

الدالة	مستوى الدالة	معامل الارتباط	مسلسل فقرات المقياس
المجال الاول:الانتماء الوجданى			
معنوي	0,02	0,530	1
معنوي	0,02	0,523	2
معنوي	0,02	0,533	3
معنوي	0,03	0,483	4
معنوي	0,04	0,434	5
معنوي	0,02	0,424	6
معنوي	0,03	0,339	7
معنوي	0,03	0,341	8
معنوي	0,04	0,391	9
المجال الثاني:الرضا الوظيفي			
معنوي	0,03	0,431	10
معنوي	0,03	0,640	11
معنوي	0,01	0,630	12
معنوي	0,01	0,662	13
معنوي	0,01	0,613	14
معنوي	0,01	0,412	15
معنوي	0,01	0,621	16
معنوي	0,01	0,543	17
معنوي	0,01	0,664	18
معنوي	0,03	0,393	19

المجال الثالث: الانتماء الاستثماري			
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 والأخلاقي(أخلاقيات 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) يتبيّن ان عدد الفقران الغير معنوية صفر وتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين معاملات ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس الانتماء الوظيفي.

2-4-8 علاقـة درجة الفقرة بـدرجة المجال:

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

الجدول (8)

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

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

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) يتبيّن ان عدد الفقرات الغير معنوية صفر وتوجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين معاملات ارتباط الفقرات بال المجالات التي تتنمي اليها .
 علاقة درجة المجال بالدرجة الكلية للمقاييس
 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.

المعنى	قيمة ر	المجال	ت
معنوي	0.71	الانتماء الوجданى	1
معنوي	0.73	الرضا الوظيفي	2
معنوي	0.76	الانتماء الاستمراري	3
معنوي	0.70	الانتماء الادبي والاخلاقي(اخلاقيات المهن)	4

من خلال الجدول (9) يابين ان معامل الارتباط يتراوح بين (0.70 - 0.76) وظهر ان جميع المعاملات معنوية لأن مستوى الدلالة اقل من (0.05).

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

الجدول (10)

يبين توزيع الفقرات بالصورة النهائية لمقياس الانتماء الوظيفي.

العدد الكلى للفقرات	المجالات	ت
9	الانتماء الوجданى	1
14	الرضا الوظيفي	2
9	الانتماء الاستمراري	3
8	الانتماء الادبي والاخلاقي(اخلاقيات المهن)	4
40	المجموع	

الثبات:

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

وتم استخراج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين باستعمال طريقة بيرسون بواسطة الحقيقة الاحصائية (SPSS). اذ بلغ معامل الارتباط بالنسبة لانتماء 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

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

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 تفاصيل اجراءات بناء المقياس، تم تطبيقه بصورةه النهائية على عينة البحث البالغة (105) مدرباً العاملين ضمن الاتحادات الرياضية الفرعية بكرة السلة في العراق وللمدة من 3/5/2021 ولغاية 16/6/2021 حيث تم تحليل اجابات عينة البحث الرئيسية (عينة التطبيق) في الاستمرارات الخاصة عن طريق استخدام الحقيقة 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 الأساسية البالغ عددهم (105) مدرباً والمتضمن (4) مجالات و(40) فقرة ، بعدها سعت الباحثة إلى استخراج قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات مدربي 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 مدربى كرة السلة في العراق، وقد أوضحت النتائج المتعلقة بتحليل البيانات ان الوسط الحسابي المتحقق لدرجات أفراد عينة البحث قد بلغ (123,324) درجة وبيانحراف 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

الدلالـة الـاحصـائـية	مستـوى الدـلالـة	قيـمة (t) المـحسـوبـة	الـوـسـط الفـرضـي	الـانـحرـاف المـعـيـاري	الـوـسـط الحـاسـبـي	أبعـاد المـقـيـاس
معنوي	0.000	14.060	27	3.276	31.495	الانتماء الوجданـي
معنوي	0.000	5.667	42	4.633	44.562	الرضا الوظيفـي
غير معنوي	0.185	1.333	27	5.635	26.267	الانتماء الاستمراري
معنوي	0.006	-7.207	24	4.265	21	الانتماء الـادـبـي والـاخـلـاقـي

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

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

4- الاستنتاجات والتوصيات :

1- الاستنتاجات :

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

2- تمت اعطاء اعضاء الاتحادات الفرعية الرياضية بكرة السلة الانتماء الوظيفي

2- التوصيات :

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

2- التأكيد على تقييم الانتماء الوظيفي بشكل مستمر للتعرف على نقاط القوة والضعف في الأداء الاداري وفورة اتخاذ القرارات.

3- الإفاده من نتائج هذه الدراسة وعميم 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 الاداري .

المصادر

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

- 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 مرباح ، 2012 ، ص13.

ملحق (1)

أسماء الخبراء والمتخصصين

الذين تمأخذ آرائهم بشأن تحديد صلاحية مجالات وفقرات مقاييس البحث

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

الملحق (2)

مقاييس الانتفاء الوظيفي بصيغته النهائية

التفصيل	القيمة	القيمة	القيمة	القيمة	القيمة
تطابق القيم الشخصية لي مع قيم وتطبعات جهة عملى الحالى					1

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

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