



واقع الانتماء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في قضاء الشيوخ

م. أزهر حنظل فرحان azhar.h.f@utq.edu.iq

م.م محمد عويد نفاوه mohammed.a.n@utq.edu.iq

جامعة ذي قار / كلية التربية الأساسية

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٥/١١/١٤

تاريخ قبول البحث: ٢٠٢٥/١١/٢٨

الكلمات المفتاحية: الانتماء الوظيفي، مدرسو التربية الرياضية، سوق الشيوخ
مستخلص البحث:

The Reality of Job Commitment Among Physical Education Teachers in Al-Shuyukh District

M. Azhar Hanzal Farhan

M.M. Muhammad Awaaid Nafawa

Abstract

This research aimed to identify the level of job commitment among male physical education teachers in secondary schools in Suq al-Shuyukh, Dhi Qar Governorate, and to reveal differences based on years of service. The researchers used a descriptive (comparative survey) approach with a primary sample of 80 teachers as a pilot sample. The modified Job Commitment Scale (14 items) was administered, and the data were analyzed using the arithmetic mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Scheffé's test. The

هدف البحث إلى التعرف على الانتماء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية (الذكور) بثانويات سوق الشيوخ في ذي قار، والكشف عن الفروق تبعاً لسنوات الخدمة. استخدم الباحثان المنهج الوصفي (المسحي المقارن) على عينة أساسية بلغت (٨٠) مدرساً كعينة استطلاعية. طُبّق مقياس الانتماء الوظيفي المعدل (١٤ فقرة)، وعولجت البيانات عبر المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (T)، وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار شيفيه، أسفرت النتائج عن تمتع المدرسين بانتماء مرتفع جداً نجحوا من خلاله في تجاوز تحديات نقص التجهيزات والملاعب والمدارس المزدحمة. وظهور فروق دالة إحصائية لصالح ذوي الخدمة الطويلة (أكثر من ١٠ سنوات). وأوصت الدراسة بضرورة توفير الدعم اللوجستي وتكريم المتميزين رسمياً.

والفريدة لمهنة تدريس التربية الرياضية، والتي تتطلب جهداً بدنياً وفكرياً ونفسياً مضاعفاً، يصبح الاستقرار المهني والنفسي للمدرس متطلباً حتمياً لاستدامة العطاء. وهنا تبرز أهمية المتغيرات الإدارية والسلوكية داخل البيئة المدرسية، وفي مقدمتها (الانتماء الوظيفي)؛ والذي يمثل الحالة النفسية التي تربط المدرس بمؤسسته التعليمية، وتجعله يتبنى أهدافها وقيمتها، ويبدى رغبة جامحة وبذلاً طوعياً للجهد في سبيل تحقيق تلك الأهداف، والافتخار بالانتماء إليها، والتمسك فيها رغم المغريات الخارجية. وتتجلى أهمية البحث الحالي في كونه يسلط الضوء على فئة حيوية من الكوادر التدريسية (مدرسي التربية الرياضية) في بيئة جغرافية محددة تشهد تحديات ميدانية ملموسة. وتتنبثق الأهمية العملية والعلمية من محاولة توفير مؤشرات واقعية وصادقة لأصحاب القرار في وزارة التربية والمديريات التابعة العامة حول مستوى الولاء والانتماء الذي تمتلكه هذه الشريحة، مما يسهم في وضع استراتيجيات مستقبلية لتعزيز الرضا الوظيفي على جودة المخرجات التعليمية والرياضية.

٢-١ مشكلة البحث:

تُعد مهنة تدريس التربية الرياضية من المهن ذات الطبيعة الخاصة التي تتطلب جهداً بدنياً ونفسياً مضاعفاً، نظراً لارتباطها بالأنشطة الميدانية

results showed that the teachers possessed a very high level of job commitment, which enabled them to overcome challenges such as inadequate equipment, insufficient playing fields, and overcrowded schools. Statistically significant differences were found in favor of those with longer service (more than 10 years). The study recommended providing logistical support and officially recognizing outstanding teachers.

Keywords: Job affiliation, Physical Education teachers, Souq Al-Shuyoukh

١-١ التعريف بالبحث وأهميته:

تعد العملية التعليمية والتربوية منظومة متكاملة تسعى إلى بناء الإنسان في كافة جوانبه البدنية، والعقلية، والنفسية، والاجتماعية. وتحتل التربية الرياضية المدرسية مكانة الصدارة في هذا البناء، كونها لا تقتصر على الجانب البدني فحسب، بل تمتد لتصل شخصية الطالب وتنمي لديه القيم السلوكية والروح الرياضية. وفي قلب هذه المنظومة، يقف مدرس التربية الرياضية كركيزة أساسية ومحرك فاعل؛ فهو ليس مجرد ناقل للمهارات الحركية، بل هو قائد ميداني ومربٍ يشرف على تنظيم الأنشطة، والبطولات، والمهرجانات التي تعزز الروابط بين المدرسة والمجتمع المحيط. ونظراً للطبيعة الخاصة

"ما هو واقع الانتماء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في قضاء سوق الشيوخ؟"

١-٣ أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١- التعرف على واقع ودرجة الانتماء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في قضاء سوق الشيوخ.

٢- التعرف على الفروق في مستوى الانتماء الوظيفي لدى أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات، من ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

١-٤ مجالات البحث:

١-٤-١ المجال البشري: مدرسو التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لقضاء سوق الشيوخ في محافظة ذي قار، والبالغ عددهم (٨٠).

١-٤-٢ المجال الزمني: العام الدراسي ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

١-٤-٣ المجال المكاني: المدارس التابعة لقضاء سوق الشيوخ في محافظة ذي قار.

والبطولات المدرسية المتواصلة. وهذا الجهد يحتاج إلى بيئة عمل محفزة تدعم الاستقرار النفسي والمهني للمدرس. ورغم الأهمية البالغة لدرس التربية الرياضية في بناء قدرات الطلبة، إلا أن الواقع الميداني في المدارس التابعة لقضاء سوق الشيوخ يشير إلى وجود تحديات ملموسة تواجه مدرس المادة؛ وتتمثل في نقص البنى التحتية والملاعب المؤهلة، وقلة التجهيزات والأدوات الرياضية، فضلاً عن ضعف الحوافز المادية والمعنوية مقارنة بال تخصصات الأخرى، وزيادة الأعباء الإدارية غير الاختصاصية الملقاة على عاتقهم. إن هذه العوامل المجتمعة قد تؤدي إلى شعور المدرس بالإحباط أو الاغتراب المهني، مما ينعكس سلباً على مستوى ارتباطه بمدرسته ورغبته في العطاء، وهو ما يُعبر عنه أكاديمياً بضعف (الانتماء الوظيفي). ونظراً لندرة الدراسات المحلية - في حدود علم الباحثين - التي تناولت هذا المتغير الإداري والنفسي المهم لدى هذه الفئة الحيوية في قضاء سوق الشيوخ تحديداً، تبلورت مشكلة البحث الحالي في محاولة تشخيص واقع هذا الانتماء بدقة، والوقوف على حقيقته لمعرفة ما إذا كان المدرس يمتلك دافعية وانتماءً حقيقياً لمهنته ومؤسسته رغم التحديات المحيطة به، ومن هنا يمكن تحديد المشكلة بالتساؤل الرئيس الآتي:

٣- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

أولاً: عينة التجربة الاستطلاعية: واشتملت على (١٠) مدرسين، اختياريهم لإجراء التجارب الأولية والتحقق من صلاحية أدوات البحث.

١-٣ منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي والدراسات المقارنة، لملائمته طبيعة المشكلة المراد حلها وتحقيقاً لأهداف البحث؛ فالمنهج الوصفي هو الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة وتقديم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، ويُعد أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة (الحمداني، ٢٠٠٦، ص ٦٥).

٢-٣ مجتمع البحث وعينته:

ثانياً: عينة التجربة الأساسية: واشتملت على (٨٠) مدرساً، وهي العينة التي خضعت للتطبيق النهائي للبحث بعد استبعاد أفراد التجربة الاستطلاعية لضمان عدم تأثرهم بالنتائج. تم اختيار هذه العينة بالطريقة العمدية، وذلك لغرض التحقق من وضوح عبارات المقياس، وحساب زمن الإجابة التقريبي، فضلاً عن استخراج المعاملات العلمية للأداة (الصدق والثبات). والجدول رقم (١) يوضح التوزيع الاجمالي لمجتمع البحث وعيناته الكلية ونطاقها الجغرافي وطريقة اختيارها.

١-٢-٣ مجتمع البحث:

جدول رقم (١) توزيع أفراد البحث الأساسية تبعاً

لمتغير سنوات الخدمة (ن=٨٠)

ت	فئات سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئوية (%)
١	من (٥-١)	١٦	(٢٠ %)
٢	من (٦-١٠)	٢٨	(٣٥ %)
٣	من (١١-١٥)	٢٤	(٣٠ %)
٤	١٦ سنة فما فوق	١٢	(١٥ %)
	المجموع	٨٠	(١٠٠ %)

يشتمل مجتمع البحث الحالي على جميع مدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية التابعة لمديرية قسم تربية قضاء سوق الشيوخ في محافظة ذي قار.

١-٢-٣ عينات البحث:

نظراً لطبيعة البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، اختار الباحثان عينة البحث بالطريقة العمدية (القصدية) من بين مدرسي التربية الرياضية في قضاء سوق الشيوخ، حيث بلغت العينة الكلية (٩٠) مدرساً، وتم تقسيمهم على النحو التالي:

٥- فريق العمل المساعد: الاستعانة ببعض الزملاء من المدرسين لتسهيل توزيع الاستثمارات وتجميعها من المدارس.

٣-٢-٣ الأجهزة المستخدمة:

- جهاز حاسوب محمول لابتوب نوع (hp) عدد (١): واستخدم لغرض طباعة البحث، بالإضافة إلى تقرير البيانات ومعالجتها إحصائياً عبر نظام (SPAA).

٣-٤ أداة البحث وإجراءات تطبيقها الميدانية:

٣-٤-١ تكييف وتعديل مقياس الانتماء الوظيفي:

تحقيقاً لأهداف البحث الحالي، اعتمد الباحثان مقياس الانتماء الوظيفي الذي أعدته أصلاً (الصالح، ٢٠١٥، ص ١٥٥) والمكيف والمستعمل في البيئة العراقية في دراسة (فهد ولايخ، ٢٠٢٢، ص ١٣). وبما أن المقياس في دراسة كان موصوفاً وموجهاً لعينة من "المشرفين الفنيين في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي"، فقد قام الباحثان في البحث الحالي بـ إعادة وتكييف وتعديل عبارات المقياس ليتحول بالكامل من مخاطبة المشرف الفني إلى مخاطبة (مدرسي التربية الرياضية) بما يتلائم مع طبيعة ومستوى عملهم داخل البيئة المدرسية، مع الحفاظ التام على المضمون العلمي والسايكومتري للأداة.

٣-٣ وسائل جمع المعلومات والأدوات والأجهزة

المستخدمة: لكي يستكمل الباحثان اعداد البحث على أكمل وجه ، يجب عليهم استخدام الأدوات والوسائل التي تساعدكم على إكمال عملهم. 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.(عباس، وآخرون، ٢٠١١، ص ٢٣٧). وهذه الوسائل والادوات هي :

٣-٣-١ وسائل جمع المعلومات والأدوات

البحثية:

١- المراجع والمصادر العربية والأجنبية : للاطلاع

على الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغير الانتماء الوظيفي.

٢- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت): للبحث

في قواعد البيانات والمجلات العلمية المحكمة عن البحوث والمقاييس الحديثة.

٣- مقياس الانتماء الوظيفي: وهو الأداة الرئيسة

للبحث الحالي المستخدمة لقياس مستوى الانتماء لدى عينة البحث.

٤- استبانة استطلاع آراء الخبراء: لغرض تعديل

بعض فقرات المقياس والتحقق من صدقه الظاهري وملائمته للعينة الجديدة.

٣-٤-٢ توصيف المقياس وسلّم التصحيح:

يتكون المقياس في صورته النهائية المعدلة من (١٤ فقرة)، روعي في صيغتها الملائمة الميدانية والمهنية لعينة مدرسي التربية الرياضية، وتنقسم الفقرات من حيث اتجاه الصياغة إلى:

١- الفقرات الإيجابية: وعددها (١٢ فقرة)، وهي العبارات التي تقيس ارتفاع درجتها زيادة الانتماء وحب العمل لدى المدرس، وتتمثل الفقرات الآتية: (١،٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨،٩،١٠،١١،١٢،١٣)

٢- الفقرات السلبية: وعددها فقرتان فقط، صيغتا بطريقة عكسية لضمان موضوعية الاستجابة، وتتمثل في الفقرتين (٩،١٤). وتتم الإجابة على فقرات المقياس وفقاً لسلم ليكرت الخماسي، وتوزع الدرجات عند النقرغ الإحصائي بناءً على طبيعة الصياغة كما يوضحها الجدول (٢):

الجدول (٢) يبين سلم أوزان تصحيح فقرات

مقياس الانتماء الوظيفي المعدل

طبيعة الصياغة	أرقام الفقرات	دالماً	وغالاً	وأحياناً	ونادراً	وأبداً
إيجابية	١،٢،٣،٤،٥،٦،٧،٨،٩،١٠،١١،١٢،١٣	٥	٤	٣	٢	١
سلبية	(٩،١٤)	١	٢	٣	٤	٥

بناءً على هذا السلم، فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المدرس هي تتراوح الدرجة الكلية للمقياس بين أعلى درجة وهي (٧٠) درجة (١٤×٥)،

وأدنى درجة وهي (١٤) درجة (١×١٤)، في حين يبلغ الوسط الفرضي للمقياس (٤٢) درجة (١٤×٣) وهو الحد الحياد لحسابي الذي تقارن به نتائج العينة.

٣-٤-٣ التجربة الاستطلاعية للمقياس:

قام الباحثان بتطبيق مقياس الانتماء الوظيفي بصورته المعدلة (١٤ فقرة) على عينة استطلاعية قوامها (١٠) مدرسين من خارج العينة الأساسية. وهدفت التجربة إلى التحقق من وضوح الصياغة اللغوية لفقرات وحساب الوقت المستغرق للإجابة، وتبين أن جميع الفقرات واضحة ومفهومة.

٣-٤-٤ الخصائص السايكومترية للأداة:

أولاً: الصدق: يعد الاختيار صادقاً عندما يكون قادراً على قياس السمة أو الظاهرة التي وضع من أجلها (حسانين ، ١٩٩٥ ، ص ٢٠٢). ولضمان صدق الأداة عند التطبيق النهائي، قام الباحثان بحساب الصدق بأسلوبين:

١- الصدق المحتوي (الظاهري): تحقق عندما عُرض المقياس على (٩) خبراء، وحازت الـ (١٤) فقرة الحالية على موافقة معنوية تامة بعد اختبار (كا^٢) باشتراط قيمة محسوبة أعلى من الجدولية (٣،٨٤).

٢- صدق البناء (الاتساق الداخلي): تم حساب معامل ارتباط بيرسون للبيانات المستخرجة من

ثالثاً: الموضوعية:

الموضوعية :

تُعرف الموضوعية في مجال القياس والتقويم بأنها تلك الاختبارات التي يختار فيها المختبر الإجابة من بين عدة بدائل؛ وسُميت بالاختبارات الموضوعية لأنها تضمن عدم تأثر النتائج بالأحكام الشخصية، حيث بإمكان المحكمين والمصححين جميعهم الاعتماد على مفتاح التصحيح إن وجد أو على سلم التقدير المحدد مسبقاً (ابراهيم ، ١٩٩٩م ، ص ١٥٣) .

٣-٤-٥ تعليمات المقياس:

حرص الباحثان على صياغة تعليمات واضحة ومباشرة وضعت في مقدمة استمارة المقياس لتهيئة المدرسين للإجابة، وتمثلت في: (التأكيد على عدم ذكر الاسم، ورجاء عدم ترك أي فقرة بلا إجابة، وضرورة الإجابة بصراحة ودقة دون الاستعانة بزميل آخر، مع الإشارة الحتمية إلى أن الإجابات تحظى بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط).

٣-٥ التطبيق النهائي على العينة الأساسية:

بعد التأكد من المعاملات السايكومترية وصلاحيّة الأداة تماماً، قام الباحث بتطبيق المقياس بشكل نهائي على عينة التطبيق الأساسية البالغة (٨٠) مدرساً، وجمعت الاستمارات وتم تفرغ بياناتها بالكامل تمهيداً لتبويبها ومعالجتها إحصائياً.

العينة الاستطلاعية لتأكيد اتساق الفقرة مع الدرجة الكلية للمقياس، وأظهرت النتائج أن جميع الفقرات تمتلك معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٥)، مما يؤكد تماسك الأداة وبناءها العلمي الصادق.

ثانياً : الثبات:

يعني الثبات مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف لقياسها (علام ، ٢٠٠٠ ، ص ١٣١) . حيث يشير عيسوي ، اذ كان معامل الثبات (٠,٧٠) فاكثراً في الدراسات الوصفية فانه يعد مؤشراً جيداً على ثبات المقياس (عيسوي ، ١٩٩٧ م ، ص ١٠٢)، ولضمان استقرار الأداة عند التطبيق النهائي، قام الباحثان بحساب الثبات بأسلوبين:

١- معامل ألفا كرونباخ: إذ بلغت قيمة الثبات الإجمالية للمقياس (٠,٧٩) وهي قيمة عالية وممتازة تدل على اتساق الأداة وثباتها الداخلي.

٢- طريقة التجزئة النصفية: تم تقسيم الفقرات إلى نصفين (فردى وزوجي)، وحُسب معامل ارتباط بيرسون بين النصفين البالغ (٠,٦٩)، وعند تعديله بمعادلة (سبيرمان - براون) للتصحيح بلغت القيمة الإجمالية للثبات (٠,٨٤)، وهي مؤشر ثبات مرتفع جداً يعطي الضوء الأخضر للتطبيق النهائي.

٣-٤-٦ الوسائل الإحصائية:

سوق الشيوخ". لتحقيق هذا الهدف، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات عينة التطبيق الأساسية على مقياس الانتماء الوظيفي المكون من (١٤) فقرة. ولمعرفة دلالة الفرق، تم استخدام اختبار (T-Test) لعينة واحدة لمقارنة المتوسط الحسابي بالوسط الفرضي للمقياس البالغ (٤٢) درجة، والجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣) يوضح المتوسط الحسابي والانحراف

المعياري والقيمة التائية والمستوى الدلالي لعينة

البحث على مقياس الانتماء الوظيفي (N=80)

المقياس	الوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
الانتماء الوظيفي	24,00	52,15	5,80	15,65	0,000	دال احصائياً

قيمة (T) الجدولية عند درجة حرية (79) ومستوى دلالة (0,05) تساوي (1,99)

يتبين من الجدول (٣) أن المتوسط الحسابي لدرجات مدرسي التربية الرياضية في الانتماء الوظيفي قد بلغ (٥٢,١٥) وبانحراف معياري (٥,٨٩) وعند مقارنه هذا المتوسط بالوسط الفرضي للمقياس البالغ (٤٢,٠٠) تبين أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (١٥,٦٥)، وهي أكبر بكثير من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٩) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٧٩)، وبمستوى دلالة مستخرج قدرة (٠,٠٠٠) وهو أقل من (٠,٠٥) مما يشير إلى وجود فرق ذي دلالة إحصائية ولصالح المتوسط

عولجت البيانات وتفرغها إحصائياً باستخدام نظام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث اعتمد الباحثان على الوسائل الإحصائية الآتية:

١- النسبة المئوية والتكرارات.

٢- الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

٣- معامل ارتباط بيرسون.

٤- معامل ألفا كرونباخ للثبات.

٥- معادلة سبيرمان - براون لتصحيح الثبات في التجزئة النصفية.

٦- الاختبار التائي لعينة واحدة، لقياس دلالة الفروق بين الوسط الحسابي والوسط الفرضي.

٧- اختبار التائي لعينتين مستقلتين أو تحليل التباين الأحادي بحسب طبيعة المتغير الديمغرافي المقارن .

٤- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها:

٤-١ عرض وتحليل نتائج الهدف الأول ومناقشتها:

الهدف الأول "التعرف على واقع ودرجة الانتماء الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في قضاء

الحسابي للعينة، مما يؤكد تمتع أفراد العينة بدرجة انتماء وظيفي مرتفعة.

يعزو الباحثان هذه النتيجة الإيجابية إلى أن فقرات المقياس لامست واقعاً ملموساً لدى مدرسي التربية الرياضية؛ فإجاباتهم المرتفعة على فقرات مثل بذل مجهود أكبر (الفقرة ١) والالتزام بأخلاقيات المهنة (الفقرة ١٣) تعكس الطبيعة الحماسية والالتزام الأخلاقي المرتبط بمهنة التربية الرياضية.

ويرى الباحثان أن شعور المدرسين بأن لعملهم تأثيراً كبيراً في المجتمع (الفقرة ٥) يُعد دافعاً معنوياً أساسياً يرفع من ارتباطهم الوجداني بوظيفتهم ويمنحهم الرضا الوظيفي (الفقرة ٤). إن هذا التوافق النفسي والاجتماعي داخل بيئة المدرسة في قضاء سوق الشيوخ جعل المدرسية يرفضون فكرة ترك التدريس أو التفكير في التقاعد مبكراً (الفقرتين ٧ و ٣)، مما يفسر إحصائياً ارتفاع المتوسط الحسابي للعينة عن الوسط الفرضي للمقياس بشكل دال وواضح. وهذا يتفق مع ما تم ذكره بأن الانتماء الوظيفي "عبارة عن الانسجام والاحساس الإيجابي المتكون عند الموظف ازاء منظمته والالتزام بقيمتها والاخلاص لأهدافها والارتباط معها والحرص على عدم تركها والبقاء من خلال بذل الجهد والافتخار بها وخلق التوافق والتفاعل بين اهدافه واهدافها (سلامه، ٢٠٠٣، ص ٤١)، كذلك فإن

الانتماء الوظيفي يعتبر نقطة قوة تساهم في تحقيق رسالة المؤسسة ، حيث تقوم الشركات والمؤسسات في الدول المتقدمة بإعداد برامج وخطط استراتيجية تطبق على الوضع الداخلي لتلك المؤسسات من أجل الحفاظ على ولاء العاملين لها ، والحفاظ على هيكلها العام لتحقيق الأهداف العامة ، وضمان بقاء العامل في جهة العمل إلى فترات زمنية طويلة تكون المؤسسة خلالها قد أنجزت الكثير من الرؤى التي تساهم في تقدمها بين المؤسسات القائمة حيث أن انتماء العامل للمؤسسة واستثماره العاطفي فيها، وانتظام التزامه لها، هي العوامل الرئيسة التي تحدد طول عمر وأداء المؤسسات. (محمد، ٢٠١٨، ص ١٣٤)

٤-٢ عرض وتحليل نتائج الهدف الثاني ومناقشتها:

الهدف الثاني: التعرف على الفروق في درجة الانتماء الوظيفي لدى أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير سنوات الخدمة (أقل من ٥ سنوات، ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين المجموعات الثلاث وفقاً لمقياس الانتماء الحالي، تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي، والجدول (٤) يوضح النتائج:

جدول (٤) تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

للفروق في الانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير سنوات

الخدمة (ن = ٨٠)

مصدر التباين	مجموع المربعات (SS)	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	298,60	2	149,30	4,88	0,010
داخل المجموعات	2355,20	77	30,59	-	-
الاجمالي	2653,80	79	-	-	-

قيمة (F) الجدولية عند درجتى حرية (77,2) ومستوى دلالة (0,05) تساوي تقريباً (3,12)

يظهر من الجدول (٤) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (٤,٨٨)، وعند مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (٣,١٢) تبين أنها أكبر منها، كما أن مستوى الدلالة المستخرج هو (٠,٠١٠) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (٠,٠٥) وهذا يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الانتماء الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة. ولتحديد اتجاه الفروق والمقارنات البعدية بين المجموعات، تم تطبيق اختبار شيفيه كما في الجدول (٥).

جدول (٥) اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لمتغير

سنوات الخدمة وفق المقياس الحالي

فئات سنوات الخدمة	المتوسط الحسابي	أقل من (5) سنوات (49,10)	من (5-10) سنوات (51,30)	أكثر من (5) سنوات (55,78)
أقل من (5) سنوات	49,10	-	2,20	*6,68
من 5-10 سنوات	51,30	-	-	*4,48
أكثر من (10) سنوات	55,78	-	-	-

الدال إحصائياً عند مستوى (0,05) وضع بجانبه نجمة (*).

يتضح من نتائج الجدول (٥) وجود فروق حقيقة دالة إحصائية بين فئة (أقل من 5 سنوات) وفئة (أكثر من

١٠ سنوات) ولصالح الفئة الأخيرة (أكثر من ١٠ سنوات) حيث بلغ الفارق (٦,٦٨). كما ظهرت فروق دالة إحصائية بين فئة (من ٥-١٠ سنوات) وفئة (أكثر من ١٠ سنوات) ولصالح فئة (أكثر من ١٠ سنوات) أيضاً بفارق بلغ (٤,٤٨). في حين لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئتين الأولى (أقل من 5 سنوات) والثانية (من ٥-١٠ سنوات). يُعزى تفوق المدرسين ذوي الخدمة الطويلة فئة (أكثر من ١٠ سنوات) في مستوى الانتماء الوظيفي إلى أن الخبرة التراكمية الطويلة تؤدي بالضرورة إلى تعزيز "الهوية المهنية"؛ فالمدرس القديم أصبح يرى في وظيفته جزءاً لا يتجزأ من كيانه الشخصي والاجتماعي داخل قضاء سوق الشيوخ، وهو ما تجسده إجاباتهم المرتفعة على عبارة "أية إساءة لوظيفتي هي إساءة لي شخصياً" (الفقرة ٦). بينما المدرسون الأقل خدمة (أقل من ٥ سنوات) يعيشون في بداية مسيرتهم المهنية ضغوطاً تتعلق بإثبات الذات، ومحاولة التكيف مع الأعباء الإدارية والتعليمية، فضلاً عن تطلعهم المستمر للتطوير المادي أو النقل، مما يجعل استقرارهم الوجداني والوظيفي أقل نسبياً مقارنة بزملائهم الرواد الذين تجاوزوا هذه المراحل ووصلوا إلى قناعة تامة بأنهم اتخذوا قراراً صائباً عندما تقبلوا العمل في التدريس (الفقرة ٨).

١-٥ الاستنتاجات:

في ضوء نتائج البحث الحالي وتحليلها ومناقشتها، توصل الباحثان إلى الاستنتاجات الآتية:

١- أثبت مقياس الانتماء الوظيفي المعدل كفاءته ودقته في قياس الظاهرة لدى الكوادر التدريسية للتربية الرياضية بقضاء سوق الشيوخ.

٢- تمتع العينة بمستوى مرتفع جداً من حب العمل والارتباط بمهنتهم ورضاهم الذاتي عنها.

٣- يستند هذا الانتماء العالي إلى مسؤولية دينية وأخلاقية ومهنية يمثل الدافع الأساسي للعطاء دون تذمر.

٤- نجح المدرسون في تحويل معوقات الواقع الميداني (نقص الدعم والملاعب) إلى إنجازات وبطولات بفضل دافعتهم الداخلية.

٢-٥ التوصيات:

بناءً على ما أسفرت عنه نتائج البحث الحالية، يوصي الباحث بما يأتي:

١- تحويل "الدعم الشفهي للمدرسين إلى تكريم رسمي دوري (كتب شكر وتقدير) لتثمين جهودهم ومسؤولياتهم.

وتتسق هذه النتيجة منطقياً مع الأدبيات الإدارية والتربوية الحديثة؛ إذ يُعد الانتماء الوظيفي ركيزة استراتيجية نقطة قوة تساهم في تحقيق رسالة المؤسسة التعليمية وتطورها، وفي هذا الصدد، يشير (محمد، ٢٠١٨، ص ١٣٤) إلى أن الشركات والمؤسسات في الدول المتقدمة تعتمد إلى إعداد برامج وخطط استراتيجية تطبق على البيئة الداخلية لتلك المؤسسات؛ والهدف من ذلك هو الحفاظ على ولاء العاملين لها، والحفاظ على هيكليتها العام لتحقيق الأهداف العامة، وضمان بقاء العامل في جهة العمل إلى فترات زمنية طويلة تكون المؤسسة خلالها قد أنجزت الكثير من الرؤى التي تساهم في تقدمها بين المؤسسات.

وبالرابط مع عينة البحث الحالية، فإن وصول المدرسين إلى خدمة تتجاوز (١٠) سنوات يُمثل حالة الاستقرار العاطفي والالتزام المنظم تجاه المدرسة والعملية التعليمية، وهي العوامل الرئيسة التي تحدد عمر وأداء المؤسسات واستمرار عطائها (محمد، ٢٠١٨، ص ١٣٤). وهذا الاستثمار التراكمي هو الذي أحدث الفارق الإحصائي لصالح الخدمة الطويلة، حيث تحول العمل من مجرد وظيفة لكسب العيش (كما يراها حديثو التعيين) إلى رسالة وانتماء بنيوي مستدام.

٥- الاستنتاجات والتوصيات :

ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر.

٦. عباس، محمد خليل وآخرون. (٢٠١١). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، (ط٣)، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

٧. علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٠)، القياس والتقويم التربوي والنفسي: أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة. القاهرة: دار الفكر العربي.

٨. عيسوي، عبد الرحمن محمد. (١٩٩٧). القياس والتجريب في علم النفس والتربية. بيروت: دار النهضة العربية.

٩. فهد، ميثم جهاد، ولايخ، خالد أسود. (٢٠٢٢). واقع الانتماء الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المنطقتين الوسطى والجنوبية. مجلة واسط للعلوم الرياضية، المجلد (١٠)، العدد (٣).

١٠. محمد، مروان محمود. (٢٠١٨). جودة الحياة المدرسية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

٢- سعي مديرية تربية ذي قار لتوفير الحد الأدنى من المستلزمات والمعدات الرياضية للمدارس لتخفيف الأعباء عن المدرسين.

٣- توجيه إدارات المدارس بالتعامل الإنساني والديمقراطي مع المدرسين، ومنحهم الثقة لإبراز طاقاتهم الإبداعية.

٤- الاستفادة من المقياس الحالي وتطبيقه على أفضية أخرى في المحافظة لإجراء دراسات مقارنة وتشخيص الواقع التربوي.

المصادر

١. ابراهيم، مروان عبد المجيد. (١٩٩٩). الأسس العلمية للطرق الإحصائية في مجال البحوث التربوية والرياضية (ط١). عمان: الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع.

٢. حسانين، محمد صبحي. (١٩٩٥). القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضة. (ط٣، ج١). القاهرة: دار الفكر العربي.

٣. الحمداني، موفق. (٢٠٠٦). مناهج البحث العلمي. (ط١)، الاردن: مؤسسة الوراق للنشر.

٤. سلامة، انتصار. (٢٠٠٣). درجة الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة النجاح، نابلس. فلسطين.

٥. صالح، ياسمين. (٢٠١٥)، الشعور بالانتماء الوظيفي وعلاقته بدافعية الأستاذ الجامعي (رسالة



ملحق رقم (١)

مقياس الانتماء الوظيفي للمدرسين

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	أبذل مجهود أكبر من المطلوب من أجل تحقيق أهداف وظيفتي					
٢	أشعر بالولاء لجهة عملي.					
٣	أرفض ترك التدريس حتى لو تلقيت عرضاً براتب أفضل.					
٤	عملي في التدريس حقق لي الرضا الوظيفي					
٥	عملي الحالي يشعرني بأن لي تأثير كبير في المجتمع					
٦	اعتبر أية إساءة لوظيفتي الفني هي إساءة لي شخصياً.					
٧	لا أفكر في التقاعد المبكر من وظيفتي.					
٨	اتخذت قراراً صائباً عندما قبلت العمل في التدريس.					
٩	أشعر بالإحباط كوني أعمل مدرساً للتربية الرياضية.					
١٠	إنني مستعد لبذل كل جهد من أجل نجاح عملي.					
١١	أعتبر وظيفتي من أفضل الوظائف في المجتمع.					
١٢	أشعر بأن طموحي يتحقق من خلال وظيفتي.					
١٣	ألتزم بأخلاقيات المهنة (الوظيفة) أثناء أدائي عملي.					
١٤	ليس لدي مانع في تغيير جهة عملي الحالي.					