



Professional stability of the technical staff for team games participating in the Premier League in the Kurdistan Region - Iraq

Saeed Khalif Saeed ^{*1} , Prof. Dr. Shaheen Ramzi Rafiq ² 

^{1,2} Faculty of Physical Education and Sports Science / University of Kirkuk, Iraq.

*Corresponding author: Spom22007@uokirkuk.edu.iq

Received: 06-06-2024

Publication: 28-10-2024

Abstract

The research aims to identify the level of professional stability of the technical staff of team games participating in the Premier League in the Kurdistan Region of Iraq. The researchers used the descriptive method, using both survey and correlational methods, to suit the nature and problem of the research. The research community included all members of the technical staff for group games participating in the Premier League in the Kurdistan Region - Iraq, who numbered (161) members, while the research sample represented (155) members of the technical staff for team games participating in the Premier League in the Kurdistan Region - Iraq. The research sample was divided into three samples: the construction sample, which numbered (100) members (62%), the exploratory experiment sample (10) members (6%), while the final application sample (45) members (31%), where the researchers used The questionnaire to collect data and information for the study, and through preparing professional stability, follow all scientific steps. The researchers used the statistical package (SPSS) to analyze the data. The researchers concluded that the members of the technical staff enjoy a very high level of professional stability for team games participating in the Premier League in the Kurdistan Regions - Iraq. The researchers recommend adopting professional stability measures to evaluate the technical staff periodically.

Keywords: Professional Stability, The Technical Staff, Group Games.



الاستقرار المهني للجهاز الفني للألعاب الجماعية المشاركة بالدوري الممتاز بإقليم كردستان -
العراق

سعيد خليف سعيد ، أ.د. شاهين رمزي رفيق

العراق. جامعة كركوك. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Spom22007@uokirkuk.edu.iq

shaheen_rr@uokirkuk.edu.iq

تاريخ استلام البحث 2024/6/6 تاريخ نشر البحث 2024/10/28

الملخص

يهدف البحث الى التعرف على مستوى الاستقرار المهني للجهاز الفني للألعاب الجماعية المشاركة بالدوري الممتاز بإقليم كردستان العراق. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوبين المسحي والارتباطي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث. واشتمل مجتمع البحث على جميع اعضاء الجهاز الفني للألعاب الجماعية المشاركة في الدوري الممتاز بإقليم كردستان - العراق والبالغ عددهم (161) عضواً، بينما تمثل عينة البحث (155) فرداً من اعضاء الجهاز الفني للألعاب الجماعية المشاركة في الدوري الممتاز بإقليم كردستان - العراق، حيث قسمت عينة البحث الى ثلاث عينات، عينة البناء البالغ عددهم (100) عضواً بالنسبة 62%، أما عينة التجربة الاستطلاعية والبالغ عددهم (10) عضواً بالنسبة 6%، بينما عينة التطبيق النهائي البالغ عددهم (45) عضواً بالنسبة 31% حيث استخدم الباحثان الاستبيان لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بالدراسة ومن خلال اعداد الاستقرار المهني اتبع جميع الخطوات العلمية، واستخدم الباحثان الحقيبة الاحصائية (spss) لتحليل البيانات. واستنتج الباحثان بأن يتمتعون اعضاء الجهاز الفني بمستوى عال جداً في الاستقرار المهني للألعاب الجماعية المشاركة بالدوري الممتاز بأقاليم كردستان - العراق، ويوصي الباحثان باعتماد مقاييس الاستقرار المهني لتقييم الجهاز الفني وبشكل دوري.

الكلمات المفتاحية: الاستقرار المهني، الجهاز الفني، الألعاب الجماعية.

1-المقدمة:

يعد الاستقرار المهني من اهم الموضوعات الأساسية التي يحتل أهمية كبرى في منظمة او مؤسسة رياضية والتي شغلت بال كثير من المفكرين والعلماء في كثير من مجالات والتخصصات والفروع التي تهتم بدراساتها واهتمام الباحثين الاجتماعيين والنفسيين في ميدان المؤسسات الرياضية لها يعد من الامور الحيوية للتقديم وتطوير العاملين من اعضاء الجهاز الفني في الاندية الرياضية وكذلك الادارة معا.

وتُعد عنصراً حاسماً في تحقيق الاستقرار المهني والتميز في الأداء داخل المؤسسات التعليمية والرياضية. ومن الضروري الاعتراف بأهمية تطوير لتحقيق أفضل النتائج وضمان استقرار العاملين وتحقيق أهداف المؤسسة تشكل الاستقرار المهني لأفراد الجهاز الفني حجر الزاوية في تأسيس الأندية الرياضية المتميزة. إذ يُساهم هذا الثبات في رفع مستوى الأداء الفني والتحليلي للفرق، ويُظهر مدى البراعة والاحترافية في التعامل مع الضغوط والتحديات. وقد كشفت الأبحاث أن الاحترافية العالية في سلوك المدربين ترتبط بشكل مباشر بالإنجازات الرياضية والتقدم المستمر في الألعاب الجماعية. وتقوم الأندية الرياضية بدور مركزي في تنمية الرياضة والرياضيين، وتعد الإدارة الرياضية الفعّالة والمحترفة عنصراً حاسماً في تحقيق النجاحات والتفوق.

ومن خلال الاستطلاعات والدراسات السابقة، يتضح أن هناك حاجة. لتعزيز الاستقرار المهني للعاملين للجهاز الفني لألعاب الجماعية المشاركة بالدوري الممتاز بإقليم كردستان - العراق، وهنا تكمن مشكلة البحث من خلال التساؤل ما مستوى الاستقرار المهني للجهاز الفني للألعاب الجماعية المشاركة بالدوري الممتاز بإقليم كردستان - العراق؟

ويهدف البحث الى:

1- اعداد استبيان الاستقرار المهني لجهاز الفني للألعاب الجماعية بالدوري الممتاز بإقليم كردستان - العراق.

2- التعرف على مستوى الاستقرار المهني لجهاز الفني للألعاب الجماعية المشاركة بالدوري الممتاز بإقليم كردستان - العراق.

2- إجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوبين المسحي والارتباطي لملائمته لطبيعة الدراسة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

وفقا للحصر الشامل قد اشتمل مجتمع البحث على (161) فردا من الجهاز الفني للألعاب الجماعية المشاركة بالدوري الممتاز بإقليم كردستان _العراق وحيث حصل الباحثان على الاحصائية بأعداد الاندية المشاركة للألعاب الجماعية بالدوري الممتاز بإقليم كردستان _العراق وفق الكتاب الموجه الى اللجنة الاولمبية الكردستانية .من عمادة الكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة كركوك (ذي العدد 2896/40/7) في (2023/10/19)، وكتاب اللجنة الاولمبية الكردستانية الموجه الى الاتحادات الرياضية للألعاب الجماعية في اقليم كردستان ذي العدد (257) في (2023/10/29) كل من اتحادات - كرة القدم والصالات - كرة السلة - كرة الطائرة - كرة اليد.

وتمثل عينة البحث جميع افراد المجتمع البحث للجهاز الفني للاندية المشاركة للألعاب الجماعية بالدوري الممتاز بإقليم كردستان -العراق والبالغ عددهم (161) عضوا في الجهاز الفني، تم تقسيمهم الى ثلاث عينات (عينة البناء وعينة التطبيق النهائية وعينة التجربة الاستطلاعية).

وكما مبين في جدول (1).

الجدول (1) يبين العينات البحث

ت	العينات	ذكور	إناث	المجموع	النسبة المئوية
1	عينة البناء (عينة تكيف واعداد)	68	32	100	62.11%
2	عينة التطبيق النهائي	35	16	51	31.67%
4	عينة التجربة الاستطلاعية	7	3	10	6.21%
	المجموع	110	51	161	100%

2-2-1 عينة البناء المقياس (عينة الاعداد):

اشتملت عينة البناء (100) فردا من الجهاز الفني لألعاب الجماعية بالدوري الممتاز بإقليم كردستان - العراق، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية والطبقية من المجتمع البحث، إذ بلغت نسبة عينة البناء (62.11%) من مجتمع البحث الكلي.

2-2-2 عينة التطبيق النهائي للمقياس:

اشتملت عينة التطبيق النهائي على (51) فردا من الجهاز الفني لألعاب الجماعية بالدوري الممتاز بإقليم كردستان -العراق، إذ بلغت نسبة عينة التطبيق (31.67%) من مجتمع البحث الكلي.

2-2-3 عينة التجربة الاستطلاعية:

تكونت عينة التجربة الاستطلاعية للمقياسيين من (10) فردا للجهاز الفني لألعاب الجماعية بالدوري الممتاز بإقليم كردستان - العراق تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، إذ بلغت نسبة عينة التجربة الاستطلاعية (6.21%) من مجتمع البحث الكلي.

2-3 وسائل جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر والمراجع العلمية

- الاستبيان

2-4-1 خطوات اعداد مقياس الاستقرار المهني.

2-4-1-1 تحديد الابعاد مقياس الاستقرار المهني.

في بداية اعداد أي مقياس بحثي، من الضروري تحديد الأبعاد التي سيقاسها المقياس بدقة، وذلك بعد فهم عميق للظاهرة المراد دراستها. في هذا السياق، أجرى الباحثان دراسة استقصائية للمصادر المتخصصة في موضوع الاستقرار المهني وتوصل إلى تحديد مجموعة من الأبعاد المحتملة. بعد ذلك، قدم هذه الأبعاد إلى مجموعة من الخبراء والمختصين البالغ عددهم 15 خبيراً. لتقييمها والتأكد من صلاحيتها. استناداً إلى تقييم سادات الخبراء المختصين، اختار الباحثان ثلاثة أبعاد فقط للمقياس، واستبعد أبعاداً أخرى منها (التوافق المهني والأداء المهني). وتم قبول الأبعاد الأخرى التي حصلت على نسبة موافقة تبلغ 75% أو أكثر، وفقاً لمعيار بلوم (1983)، كما مبين في الجدول (2).

الجدول (2) نسبة اتفاق السادة الخبراء والمختصين في تحديد أبعاد الاستقرار المهني

ت	الابعاد	عدد الخبراء	الموافقون	الرافضون	نسبة الاتفاق
1	الرضا المهني	15	15	0	%100
2	الاداء المهني	15	9	6	%60
3	التوافق المهني	15	8	7	%53.33
4	عوامل بيئة العمل	15	13	2	%89.47
5	عوامل التحفيزية	15	13	2	%89.47

وبذلك أصبح الابعاد المقياس النهائي للاستقرار المهني يتألف من (3) الابعاد فقط. وقد تم رفض (2) بعد من الابعاد المعروضة على سادة الخبراء.

2-1-4-2 تحديد الفقرات لمقياس الاستقرار المهني:

تم جمع الفقرات واعادها لمقياس الاستقرار المهني. حيث قام الباحثان بناء على ما سبق وبلاستعانة بالأدبيات العلمية وخبرة الباحثان الشخصية وبمساعدة المشرف تم اعداد (30) فقرة تغطي الابعاد المحددة للمقياس كما يبين في الجدول (3).

الجدول (3) يبين توزيع فقرات المقياس بصورته الأولية على الابعاد

ت	الابعاد الاستقرار المهني	عدد الفقرات	تسلسل الفقرات
1	الرضا المهني	10	10-1
2	عوامل بيئة العمل	10	20-11
3	عوامل التحفيزية	10	30-21

2-4-2 المعاملات العلمية لفقرات مقياس الاستقرار المهني:

2-4-2-1 الصدق الظاهري:

حيث لغرض التحقق من الصدق الظاهري لفقرات المقياس وبعد تحديد الصدق الظاهري للأبعاد، قام الباحثان بعرض المقياس بصورته الأولية الواردة على السادة الخبراء والمختصين في، لمعرفة آرائهم حول صلاحية وانسجام فقرات مقياس الاستقرار المهني وانتمائها للمحور الذي وضعت فيه وقدرتها على قياس ما وضعت من أجله، كذلك حذف أو اضافة اي فقرات اخرى من وجهة نظر الخبراء. "إذ أن الباحثان يقوم بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال عنوان البحث وتخصصه، وذلك للتأكد من الصدق الظاهري لأداة المقياس والذي يبين قدرة الفقرات على تغطية المجال الذي تنتمي اليه". (الطائي والعبادي، 2018، 144)

وبعد جمع الاستثمارات من السادة الخبراء وتقريغها وتحليلها ثم استخراج النسبة المئوية لاتفاق المحكمين حول الفقرات، إذ تم الاعتماد على نسبة (75%) فما فوق لغرض الموافقة على بقاء الفقرات في المقياس، "إذ يشير بلوم وآخرون الى أنه يمكن الاعتماد على موافقة آراء الخبراء

والمحكمين بنسبة (75%) في مثل هذا النوع من الصدق" (بلوم وآخرون، 1983، 126) كما تم بموجب هذا الإجراء الاحصائي تم حذف (3) فقرات والجدول (4) يبين نسبة اتفاق السادة المحكمين حول فقرات مقياس الاستقرار المهني.

الجدول (4) يبين نسبة اتفاق السادة الخبراء حول فقرات مقياس الاستقرار المهني

النسبة المئوية	الرافضون	الموافقون	تسلسل الفقرات المرفوضة	عدد الخبراء الكلي	نسبة الاتفاق على الفقرات المقبولة	الأبعاد	ت	الاستقرار المهني
40%	9	6	4	15	84-100%	الرضا المهني	1	
53.33%	8	7	10	15	84-100%	عوامل بيئة العمل	2	
60%	6	9	6	15	84-100%	عوامل تحفيزية	3	

وبهذا الإجراء أصبح المقياس بصيغته الأولية يتكون من (27) فقرة لتوزيعه على عينة البناء (عينة الاعداد)، هذه الفقرات موزعة وفق التسلسل المنتظم على ابعاد المقياس كالآتي:

الاستقرار المهني:

1-البعد الرضا المهني (9 فقرات) وكالاتي (1-9)

2-البعد عوامل بيئة العمل (9 فقرات) وكالاتي (10-18)

3-البعد عوامل التحفيزية (9 فقرات) وكالاتي (19-27)

كما قام الباحثان بعرض نموذجين من بدائل الإجابة لفقرات الاستبيان، على السادة الخبراء للحصول على آرائهم وكان النموذج الاول بدائل الإجابة (اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق بشدة). فيما تضمن النموذج الثاني اقترح الباحثان (دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً)، وبعد جمع البيانات المرتبطة بنموذجي بدائل الإجابة من السادة الخبراء اعتمد الباحثان النموذج الثاني المقترح بعد حصوله على الموافقة بنسبة (100%).

2-2-4-2 التجربة الاستطلاعية لاستبيان الاستقرار المهني.

قبل البدء بالدراسة الرئيسية، تم إجراء تجربة استطلاعية على استبيان الاستقرار المهني. شملت هذه التجربة عشرة أفراد من الجهاز الفني للألعاب الجماعية في الدوري الممتاز بإقليم كردستان - العراق، وهم خارج عينة البناء والتطبيق الأساسية. الهدف من التجربة كان - تقييم وضوح الاستبيان. التأكد من أن أعضاء الجهاز الفني يفهمون الفقرات ويعرفون كيفية الإجابة عليها

- الرد على الاستفسارات. معالجة أي أسئلة أو استفسارات أو تعقيدات قد تظهر

- الكشف عن المعوقات. تحديد أي عقبات قد تواجه تطبيق الاستبيان على العينة الرئيسية.

نتائج التجربة الاستطلاعية كانت مباشرة، حيث لم تظهر أية مشكلات تتعلق بغموض الفقرات أو استفسارات من المشاركين. استغرق المشاركون حوالي (13-15) دقيقة لإكمال الاستبيان، واستمرت التجربة لمدة اسبوع هذا الإجراء تم قبل توزيع الاستبيان على عينة البناء للدراسة.

2-2-4-3 صدق البناء (الصدق التكويني الفرضي)

من مواصفات المقياس الجيد إجراء التحليل الإحصائي لفقراته لتمييز الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية من الأفراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه أي استخراج القوة التمييزية لفقرات "يمثل الصدق أحد الشروط الأساسية للحكم على صلاحية الاختبار، إذ يعد الاختبار صادقاً إذا كان يقيس ما وضع لقياسه ويميز بين الافراد"

(Majed.2022)

إذ قام الباحثان باستخراجه بأسلوبي المجموعتين المتطرفتين والاتساق الداخلي.

2-4-2-3-1 القوة التمييزية بأسلوب المجموعتين الطرفيتين:

قام الباحثان بإجراء الاختبار (t) للمجموعتين الطرفيتين بهدف معرفة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لكل عبارة واعتمدت قيمة (t) لتمييز العبارات باستعمال نظام (SPSS) على الحاسوب الآلي إذ تم اختيار نسبة (27%) من الدرجات العليا والنسبة نفسها من الدرجات الدنيا لتمثلا للمجموعتين الطرفيتين وقد ضمت كل مجموعة (27) استمارة، والجدول (5) يبين ذلك:

المجموعتين الطرفيتين بهدف معرفة الفروق بينهما واعتمدت قيمة (ت) الدالة إحصائياً مؤشراً لتمييز العبارات والجدول (5) يبين.

الجدول (5) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت) للمجموعتين المتطرفين (العليا والدنيا) المؤشرات الاحصائية للقوة التمييزية لفقرات استبيان الاستقرار المهني 27 فقرة

رقم العبارة	المجموعة العليا		المجموعة الدنيا		قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة	القدرة التمييزية للعبارة
	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
1.	4.241	1.149	3.416	1.461	2.600	0.000	معنوية
2.	4.055	0.333	1.500	0.941	2.671	0.000	معنوية
3.	3.972	1.103	2.333	1.237	5.739	0.000	معنوية
4.	3.365	0.396	2.173	1.012	3.747	0.001	معنوية
5.	3.777	1.244	1.333	1.153	6.360	0.000	معنوية
6.	3.694	1.116	2.333	1.469	2.619	0.000	معنوية
7.	3.633	1.046	2.222	0.929	5.075	0.000	معنوية
8.	3.573	1.133	2.255	1.204	5.241	0.000	معنوية
9.	3.361	1.533	2.250	1.513	3.033	0.003	معنوية
10.	3.013	1.372	2.333	1.419	4.727	0.000	معنوية
11.	2.944	1.240	2.232	1.173	6.050	0.000	معنوية
12.	2.927	1.133	2.033	1.204	5.007	0.000	معنوية
13.	2.395	1.430	1.333	0.676	4.607	0.000	معنوية
14.	2.363	1.029	1.564	1.063	3.124	0.001	معنوية
15.	2.317	1.001	1.790	1.213	2.371	0.000	معنوية
16.	2.774	1.441	1.500	0.373	2.666	0.010	معنوية
17.	2.653	1.307	1.611	1.257	5.635	0.000	معنوية

غير معنوية	1.165	*1.035	1.922	1.635	1.231	2.435	.18
معنوية	0.000	2.263	0.941	1.635	1.227	2.422	.19
معنوية	0.010	2.654	0.913	1.722	0.950	2.305	.20
معنوية	0.002	3.144	0.376	1.444	1.390	2.305	.21
معنوية	0.001	3.625	0.337	1.333	1.209	2.265	.22
معنوية	0.001	3.625	0.337	1.333	1.209	2.265	.23
معنوية	0.010	2.666	0.373	1.500	1.441	2.250	.24
معنوية	0.000	3.152	1.333	2.166	1.396	2.222	.25
معنوية	0.000	2.371	1.213	1.790	1.001	2.194	.26
معنوية	0.027	2.263	0.941	1.500	1.227	2.033	.27

غير معنوية عند $0.05 \geq$

يتبين من الجدول (5) أن القيم التائية لعبارات المقياس تراوحت من (1.035 – 6.360) وعند الرجوع إلى مستوى الدلالة (0.05) نجد أن العبارة (18) هي عبارة ضعيفة التمييز لأن قيمة مستوى الدلالة لها أكبر من (0.05). وبذلك أصبح المقياس مكون من (26) عبارة.

2-4-2-3 الاتساق الداخلي:

ان هذا الأسلوب يقدم لنا استبياناً متجانساً في فقراته وأبعاده بحيث تقيس الفقرات البعد الذي تنتمي إليه، كذلك تقيس الأبعاد المفهوم الحقيقي الكامل للمقياس ككل، فضلاً عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات للمقياس وأبعاده مع الدرجة الكلية للمقياس. (العبيدي، 2021، 55)

اذ تم قياس درجة ارتباط كل فقرة مع البعد الذي تنتمي إليه، ومع درجة المقياس ككل على الاستمارات عينة البناء والبالغة (100) استمارة والمتضمنة (27) فقرة وكما مبين في جدول (6).

الجدول (6) يبين الاتساق الداخلي معاملات الارتباط لعبارات المقياس وارتباطاتها بالبعد التي تنتمي إليها والدرجة الكلية للمقياس

القيمة sig	ارتباط الفقرة بالمقياس الكلي	قيمة Sig	ارتباط الفقرة بالبعد	القيمة	البعد
0.000	0.242	0.000	0.572	.1	الرضا المهني
0.000	0.311	0.000	0.455	.2	
0.000	0.225	0.000	0.365	.3	
0.000	0.371	0.000	0.374	.4	
0.000	0.333	0.000	0.287	.5	
0.091	0.105	0.088	0.132	.6	
0.000	0.452	0.000	0.566	.7	
0.000	0.400	0.000	0.415	.8	
0.000	0.399	0.000	0.377	.9	
0.000	0.374	0.000	0.637	.10	عوامل بيئة العمل
0.000	0.333	0.000	0.335	.11	
0.000	0.336	0.000	0.492	.12	
0.000	0.451	0.000	0.387	.13	
0.000	0.267	0.000	0.501	.14	
0.000	0.033	0.000	0.561	.15	
0.000	0.392	0.000	0.573	.16	

0.000	0.297	0.000	0.463	.17	
تم حذفها في الصدق التمييزي				.18	
0.000	0.106	0.000	0.458	.19	العوامل التحفيزية
0.000	0.514	0.000	0.442	.20	
0.000	0.661	0.000	0.397	.21	
0.000	0.252	0.000	0.372	.22	
0.000	0.373	0.000	0.492	.23	
0.000	0.444	0.000	0.521	.24	
0.000	0.336	0.000	0.410	.25	
0.074	0.102	0.103	0.092	.26	
0.000	0.267	0.000	0.541	.27	

يتبين من الجدول (6) أن قيم المعامل الارتباط بين فقرات المقياس مع درجة البعد قد تراوحت بين (0.637-0.287) والدرجة الكلية للمقياس قد تراوحت بين (0.637 – 0.033) وعند الرجوع الى جدول دلالة الارتباط وأمام مستوى معنوية (0.05) وفي ضوء ذلك فأن الفقرة (6) و(26) ليس لهما معامل الارتباط مع درجة البعد الكلية للمقياس، وبذلك يكون عدد الفقرات المحذوفة (3) فقرات لكلا الطريقتين وبذلك يصبح المقياس مؤلفا بصيغته النهائية بعد التحليل الإحصائي للفقرات من (24) فقرة جاهزة للتطبيق النهائي وكما يلي:

- 1-الرضا المهني: ثماني فقرات، مرقمة من (1 إلى 8).
- 2-عوامل بيئة العمل: ثماني فقرات، مرقمة من (9 إلى 16).
- 3-عوامل التحفيزية: ثماني فقرات، مرقمة من (17 إلى 24).

2-5-1 ثبات المقياس للاستقرار المهني

يعد الثبات من متطلبات أي مقياس لأنه يؤشر استقرار القرار في القياس "الثبات يعني عدم تغير علاقة الفرد جوهرياً بتكرار الاختبار، ويعبر عنه احصائياً بأنه معامل ارتباط بين علامات الافراد بين مرات اجراء الاختبار المختلفة أي ان ثبات الاختبار يعني ان الاختبار موثوق به ويعتمد عليه (Rafeeq.2021)

وللتحقق من الثبات للمقياس أستخدم الباحثان طريقة التجزئة النصفية والفاكرونباخ:

2-5-1-1 طريقة التجزئة النصفية:

تعتمد هذه الطريقة على تجزئة المقياس إلى جزئين أو قسمين متساويين بعدد العبارات ، الجزء الأول يشتمل العبارات الفردية والجزء الثاني العبارات الزوجية وقد قام الباحثان بهذا الإجراء لعبارات المقياس اعتماداً على نتائج عينة البناء والبالغ عددهم (100) عضواً للجهاز الفني من الألعاب الجماعية المشاركة في الدوري الممتاز بإقليم كوردستان العراق وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بين الجزئين تبين إن معامل الثبات (0.719) لمقياس الاستقرار المهني ، ولأن هذه القيمة تمثل نصف معامل الثبات لذا يجب تصحيحه ليمثل الثبات الكلي للمقياس ولتحقيق ذلك تم استخدام معادلة سبيرمان - براون* وعلى وفق ذلك بلغت قيمة الارتباطي (0.837) وهو قيمة ثبات عال كما موضح في الجدول (13) .

2-5-1-2 طريقة الفاكرونباخ:

بلغت معامل الثبات للمقياس الاستقرار المهني بطريقة ألفا كرونباخ هو (0.880) .
الجدول (7) يبين هذه النتائج بالتفصيل.

الجدول (7) يبين ثبات المقياس والفاكرونباخ للاستقرار المهني

المقياس	ت	الطريقة	معامل الثبات
الاستقرار المهني	1	التجزئة النصفية	ثبات نصفية
			ثبات الكل
	2	الفاكرونباخ	0.880

* معادلة سبيرمان - براون = $2 \times \text{معامل الثبات} \div 1 + \text{معامل الثبات}$

2-6 وصف الاستبيان بصورته النهائية:

2-6-1 وصف الاستبيان الاستقرار المهني:

بعد ان تم اجراءات العلمية من الصدق والثبات على فقراته الاستبانة والتي يتألف (24) فقرة موزعة على ثلاث ابعاد بواقع (8) فقرات لبعء الرضا المهني و (8) من فقراته لبعء العوامل بيئة العمل (8) فقرات اخرى للبعء عوامل التحفيزية. وان الاجابة عن هذه الفقرات كانت على وفق البدائل (دائمًا، غالبًا، احيانًا، نادرا، ابدا). والتي حملت الأوزان (1-2-3-4-5) على التوالي لكون الفقرات جميعها ايجابية، وان اعلى قيمة للاستجابة عن الاستبيان (120) درجة، وأدنى قيمة للاستجابة عنها (24) درجة، حيث تم حذف فقرة من البعد الرضا المهني وفقرة من البعد عوامل بيئة العمل وفقرة من عوامل التحفيزية.

2-7 التطبيق النهائي للمقياس للاستقرار المهني:

تم تقديم النسخة النهائية من الاستبيان إلى مجموعة مختارة من (51) عضوًا من الجهاز الفني لألعاب الجماعية المشاركة في الدوري الممتاز بإقليم كردستان-العراق، واستمرت من تاريخ

2024/2/15 حتى 2024/3/4. من بين الاستثمارات الموزعة، تم حصول الباحثان على (45) استمارة صالحة لإجراء التحليل الإحصائي.

2-8 الوسائل الإحصائية:

استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية (SPSS) للتوصل إلى نتائج البحث الحالي، إذ استخدم القوانين الإحصائية الآتية:

- النسبة المئوية.
- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- قانون (ت) للفروقات بين وسطين حسابيين غير مرتبطين.
- معامل الارتباط البسيط (بيرسون).
- معادلة سبيرمان - براون لمعادلة قيمة معامل الثبات.
- قانون (ت) لعينة واحدة.
- ف المحتسبة.

3- عرض النتائج ومناقشتها:

3-1 اعداد استبيان الاستقرار المهني لجهاز الفني بالألعاب الجماعية بالدوري الممتاز بإقليم كردستان - العراق.

3-2 التعرف على مستوى الاستقرار المهني للجهاز الفني بالألعاب الجماعية بالدوري الممتاز في اقليم كردستان - العراق.

الجدول (8) يبين الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والاهمية النسبية ومستويات الاستقرار المهني وأبعادها

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	المستوى
1	يتناسب المخصصات المالية والمادية التي اتقضاها مع الجهد الذي ابذله مع الفريق	3.467	0.968	69.333 %	متوسط
2	تتحمل ادارة النادي اجور وتكاليف السفر عند مرافقين للفريق	4.733	0.495	94.667 %	عالي جدا
3	توافر ادارة النادي احتياجات ومتطلبات عمل الجهاز الفني المساعد للفريق الرياضي	4.267	0.618	85.333 %	عالي جدا
4	اوقات عملي في النادي تتلاءم مع كفاءة قدراتي	4.044	0.737	80.889 %	عالي جدا
5	لا ارجب بترك مهنتي كعضو في الجهاز الفني وايجاد مهنة مماثلة في النادي اخر	4.156	0.737	83.111 %	عالي جدا
6	المسافة بين مكان عملي في الفريق الرياضي ومحل سكني لا تؤثر على ادائي الفني	3.444	1.013	68.889 %	متوسط
7	يخلو عملي في الجهاز الفني المساعد من الملل والروتين	3.644	0.857	72.889 %	عالي
8	تربطني علاقات اجتماعية جيدة مع زملائي في الجهاز الفني المساعد للفريق الذي اعمل فيه	4.133	0.869	82.667 %	عالي جدا
الرضا المهني		31.88 9	3.106	79.722 %	عالي
9	يتوافر لدى الجهاز الفني فهما واضحا للأهداف مما يساعدنا على الانجاز	4.133	0.694	82.667 %	عالي جدا
10	اشعر بالود والاحترام مع ادارة النادي والمدير الفني	4.222	0.704	84.444 %	عالي جدا
11	اشعر بالأمان والارتياح في مكان عملي	4.311	0.557	86.222 %	عالي جدا
12	يتوفر جميع الوسائل المساعدة (تكنولوجية) لتطوير	4.022	0.812	80.444 %	عالي جدا

				مهامي كعضو في الجهاز الفني	
13	تحديد الواجبات والمسؤوليات واضحة ومحددة بين اعضاء الاجهزة الفنية	4.022	0.723	80.444 %	عالي جدا
14	وجود علاقات جيدة بين الجهاز الفني والمدير الفني واللاعبين	4.333	0.640	86.667 %	عالي جدا
15	يتكيف اعضاء الجهاز الفني مع كل متغيرات الحديثة وتطور اللعبة	4.089	0.763	81.778 %	عالي جدا
16	العمل الذي اقوم به يشعرني باحترام الاخرين لي	4.356	0.609	87.111 %	عالي جدا
	عوامل بيئة العمل	33.48 9	3.300	83.722 %	عالي جدا
17	تمنح الحوافز والمكافئات على وفق اسس واضحة ومعروفة للجميع	3.578	1.234	71.556 %	عالي
18	يعتمد المدير الفني على الحوافز المعنوية لاستقرار العمل ونجاحه في النادي الرياضي	4.067	0.618	81.333 %	عالي جدا
19	أشارك في عملية اتخاذ القرار عند تخطيط لأداء العمل الفني في النادي الرياضي من ضمن اختصاص عملي	3.822	0.960	76.444 %	عالي
20	يعمل المدير الفني على زيادة دافعية العمل في النادي الرياضي	4.200	0.842	84.000 %	عالي جدا
21	يعتمد الشفافية في التعامل بين اعضاء الجهاز الفني	4.289	0.589	85.778 %	عالي جدا
22	تحرص مدير الفني على التعامل باحترام وتقدير مع الجهاز الفني في النادي الرياضي	4.378	0.614	87.556 %	عالي جدا
23	توافر ادارة النادي الرياضي التطور المهني للأعضاء الجهاز الفني المساعد في الفريق الرياضي	4.022	0.753	80.444 %	عالي جدا
24	يعزز المدير الفني العمل بالروح الجماعي بين اعضاء الجهاز الفني في النادي الرياضي	4.400	0.539	88.000 %	عالي جدا
	العوامل التحفيزية	32.75 6	3.632	81.889 %	عالي جدا
	الاستقرار المهني	98.13 3	8.500	81.778 %	عالي جدا

يتبين من الجدول (8) الوسط الحسابي للاستقرار المهني (98.133) وبانحراف المعياري (8.500) وبأهمية النسبية (81.778%) وبمستوى عالي جدا. حيث يرى الباحثان في هذا النتائج الجدول (15) هذه النتيجة بمستوى عالي جدا. قد يعود الى وجود الاستقرار المهني

لدى الجهاز الفني للألعاب الجماعية بالدوري الممتاز كوردستان - العراق وذلك لرغبتهم العاملين ضمن الجهاز الفني في مكان عملهم ولمهنتهم وقد يتوفر ادارة النادي الرياضي كل احتياجاتهم وتكاليف سفرهم لهم ولفرقهم الرياضية اثناء البطولات الرياضية ولربما يشعرون بالأمان في موقع عملهم ووجود علاقة جيدة بين اعضاء الجهاز الفني والمدير الفني والفريق وحرص مدير الفني من وجهه تعاملهم باحترام وكذلك ترابط والتلائم فيما بينهم من كل النواحي والتعامل بالشفافية كل هذه أمور هو مقومات يقودهم الى نجاح في العمل واستقرارهم في مهنتهم الرياضية بالنسبة للأعضاء اجهزة الفنية .

(الشنوني ، 1974)

عبارة عن التوازن النفسي والفيزيولوجي والاجتماعي والاقتصادي الذي حدث نتيجة استجابة العامل مع ظروف العمل، هذا التوازن يعمل على بقاء العامل بعمله

(الشنوني، 1974، 88)

وان الاستقرار المهني مصدر مهم وحساس في المؤسسة والافراد العاملين فيها والذي يتمتع بعلاقة ايجابية مع زملائه والادارة اثناء تأدية مهامه يكون أكثر عطاء وقدرة على الابداع والتميز في مهامه لذلك تسعى المؤسسات الناجحة الى توفير القدر الممكن الاستقرار المهني للعاملين او موظفيها من اجل احساس العامل بالراحة والانتماء للمؤسسة، ولا يلجأ لتغييرها واستبدال مكان عمله مهما وجد من بدائل في مؤسسات اخرى

(المبيضين وعائض، 2012، 27)

ولغرض التأكيد من اهمية الابعاد الاستقرار المهني والتي لها دور كبير في رفع المستوى الاستقرار المهني ناقش الباحثان الابعاد كما يلي:

وفي نفس الجدول (8) ان الوسط الحسابي للبعد الرضا المهني ينحصر ما بين (3.444 - 4.733) اما الانحراف المعياري فينحصر (0.495 - 1.013) وبأهمية النسبية ينحصر (72.889 % - 94.667 %). وبمستوى عالي للجميع فقراته.

يرى الباحثان هذا النتيجة قد يعود الى تواجد الترابط علاقة جيدة بين المدير الفني واعضاء الجهاز الفني في الألعاب الجماعية من جهة واعضاء الجهاز الفني المساعد من جهة اخرى وتوفير ادارة الاندية مخصصات المالية واحتياجات بشكل مطلوب اثناء التدريب او اقامة البطولات ويتلاءم اوقات عملهم مع كفاءتهم وقدراتهم وكذلك محل اقامتهم لا تؤثر على اداء عملهم في الاندية الرياضية لذا رضاهم في العمل يؤدي ارتقاء في المستوى للاستقرار المهني. "فالرضا المهني او الوظيفي بأنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئة الداخلية والخارجية ذات العلاقة.

(العوالحه وآخرون، 2017، 235)

والرضا المهني هو شعور العامل بالقبول والارتياح تجاه عملهم والبيئة التي يعملون به. ويعرفه لو ك على انه حالة انفعالية إيجابية سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله ووظيفته، ويرتبط الرضا في العمل بعوامل عديدة مثل الرواتب وساعات العمل وفرص الترقية والعلاقة مع الزملاء والرؤساء.

(هوارى، 2017 ، 19)

واما البعد عوامل بيئة العمل في جدول (8) فالوسط الحسابي ينحصر (4.022 – 4.356) وان الانحراف المعياري ينحصر (0.557 – 0.812) وبأهمية النسبية (80.444% - 87.111%) وبمستوى عالي جدا للجميع فقراته. ويرى الباحثان هذه النتيجة قد يعود الى التفاهات الواضحة بين الجهاز الفني والمدير الفني (المدرّب) في اللعب الجماعية للدوري الممتاز لإقليم كردستان - العراق للإنجاز الاهداف لغاية النجاح الفريق الرياضي وشعورهم بالاحترام والتقدير بسبب مكانتهم في العمل من قبل الآخرين وتوضيح الواجبات والمسؤوليات في الاندية من قبل الادارة للأعضاء الجهاز الفني ووجود علاقة متينة تؤدي الى الترابط والانسجام فيما بينهم لكل من المدرّب والجهاز الفني وشعورهم بالود والاحترام من قبل الادارة النادي الرياضي.

"بيئة العمل هي مجموعة من العناصر والقوى التي تستمد من بيئة العمل الكلية وتؤثر بشكل كبير على المنظمة وترتبط بعناصر تقع داخل حدود المنظمة.

(فاطمة وآخرون، 2021 ، 44)

وهي مكان الذي يقوم فيه الشخص بأداء وظيفته والمهام الموكلة اليه وتشمل على الظروف والمتغيرات المادية والنفسية التي تتأثر بها مشاعر الموظف وكفاءته وصحته وعلاقاته مع زملائه في موقع العمل. كما تعرف بأنها العناصر المحيطة بالفرد داخل المنظمة وتؤثر بشكل كبير على سلوكه وأدائه الأفراد الذين يعمل معهم، وادارته التي يتبع لها والعمل أو المشروع الذي ينتمي اليها كما عرفت انها جملة من القيود هي المحددة لسلوك المنظمة والنماذج والسلوكيات والطرق التي تنتجها المنظمة من أجل نجاحها وبقائها وتحقيق اهدافها.

(المشاقبة، 2021 ، 243)

اما البعد العوامل التحفيزية في الجدول (8) فالوسط الحسابي ينحصر (3.578 – 4.400) والانحراف المعياري ينحصر ما بين (0.539 – 1.234). وبالأهمية النسبية (71.556% - 88.000%) وبمستوى عالي جدا للجميع فقراته.

حيث يرى الباحثان هذه النتيجة قد يعود الى تعزيز الروح بالعمل الجماعي بين اعضاء الجهاز الفني والمدير الفني والفريق ومنح الحوافز و المكافآت وفق اسس واضحة ومعروفة لدى الجميع من قبل ادارة الرياضية للجهاز الفني وتكريمهم المادي والمعنوي لتقديم مستوى

عالي من النجاح للنادي الرياضي وكذلك الدافعية لدى المير الفني (المدرّب) لأعضاء الجهاز الفني أثناء العمل يساهم أيضا في ارتقاءهم في المستوى عملهم وتوافر إدارة النادي أداة ومنهج لتطوير مهنتهم ومشاركة الجهاز الفني في عملية اتخاذ القرار عند تخطيط المناهج التدريبية أو غيرها من الأمور التي تخص مهنتهم وفق اختصاصهم في الاندية الرياضية .
"والتحفيز أسلوب معين يهدف الى زيادة قدرات العاملين مما ينعكس ايجابا على الكفاية الانتاجية لهم كما ونوعا، مما يؤدي في النهاية الى تحقيق أهداف المنشأة وأهداف العاملين فيها.
(صالح، 2004، 113)

ان تشجيع الافراد على المشاركة في اتخاذ القرارات والقيام بالأنشطة التي لها تأثير على عملهم، كما يتمثل في منحهم الفرصة لإظهار القدرة على تقديم الأفكار الجيدة والمهارات اللازمة لتطبيق الأفكار عمليا
(جابر وعبدالرحيم، 2009، 592)
وان العوامل التحفيزية مجموعة من العوامل التي تدفع الفرد لاختيار التصرف المناسب لتحقيق الهدف.
(نورة، 1999، 7)

4-الاستنتاجات والتوصيات:

4-1الاستنتاجات:

- 1-يتمتع الجهاز اعضاء الجهاز الفني بالاستقرار المهني بمستوى عال للبعد الرضا المهني لألعاب الجماعية بالدوري الممتاز بإقليم كردستان - العراق.
- 2-يتمتع اعضاء الجهاز الفني بالاستقرار المهني بمستوى عال جدا للبعد عوامل بيئة العمل لألعاب الجماعية وبالدوري الممتاز بإقليم كردستان - العراق.
- 3-يتمتع اعضاء الجهاز الفني بالاستقرار المهني بمستوى عال جدا للبعد عوامل التحفيزية لألعاب الجماعية وبالدوري الممتاز بإقليم كردستان- العراق.

4-2 التوصيات:

- 1-استخدام مقياس الاستقرار المهني كأداة لتقييم أداء أعضاء الجهاز الفني بشكل دوري.
- 2-تشجيع أعضاء الجهاز الفني للألعاب الجماعية في الدوري الممتاز بإقليم كردستان العراق على المشاركة في برامج التطوير المهني.

المصادر

- ابراهيم، حيدر صبحي وباسم محمد صالح (2021): واقع الاستقرار الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية في محافظة ديالى. مجلة علوم الرياضة، مجلد 12، عدد 43.
- القرشي، اسعد حسب الله علون (2021): الاستقرار الوظيفي وفق نظرية المدرسين، جامعة بغداد، كلية التربية ابن الهيثم للعلوم الصرفة، مجلة نسق، مجلد 33، عدد 5، 2022.
- العوالحه، ايوب احمد واخرون: السلوك البشري المعاصر في منظمات الاعمال المفاهيم والمحددات، دار الامة للنشر، الجزائر، 2017.
- بلوم، بنيامين وآخرون (1983): تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة: محمد امين المفتي واخرون، دار مكاروهيل، القاهرة، مصر.
- بو حفص، عبد الكريم (2011): أسس ومناهج في علم النفس (ط1)، الاسكندرية، المكتبة المصرية، مصر.
- جابر، عاطف، طه عبد الرحيم: السلوك التنظيمي مدخل نفسي سلوكي لتطوير القدرات، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2009.
- الزيدي، قيس رشيد خواف (2018): الاسناد الاجتماعي وعلاقته بالاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين، جامعة كوفة، كلية التربية الاساسية، قسم رياض الاطفال، مجلة الآداب، عدد 138، 2021.
- صالح، محمد فالح، ادارة الموارد البشرية، دار حامد للنشر، ط 1، 2004.
- الطائي، يوسف، وآخرون، (2018): مناهج البحث العلمي للبحوث الإعلامية والإدارية والإنسانية، دار الايام، عمان الاردن.
- علوان، بشرى محمد (2018): تأثير الاستقرار المهني على المرتكزات الفلسفة للاستغراق الوظيفي، جامعة كربلاء، كلية التربية للعلوم الانسانية، مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية، مجلد 10، عدد 3، 2018.
- فاطمة، بريكة، كريمة، عيشاوي، (2020-2021): "تأثير بيئة العمل على تحقيق الابداع الاداري دراسة حالة مؤسسة الهامل (فرع المطاحن بأدرار)" رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد دراية ادرار، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
- عبد الله، محمود شاكر وأمجد جعفر ابراهيم (2016): الذات المهنية وعلاقتها بالاستقرار المهني عند المرشدين التربويين، مجلة ابحات البصرة للعلوم الانسانية، مجلد 41، عدد 4، 2016.
- ملحم، سامي محمد، (2000): القياس والتقويم في التربية الرياضية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

- هـواري، معروف (2017): الرضا الوظيفي وعلاقته بهجرة الأطباء من المستشفيات الجزائرية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، علوم في علم النفس، جامعة وهران 2، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر

-Majed ،S.S.(2022): the effectiveness of the six thinking hats strategy in testing the cognitive achievement of handball basic skills. Sport TK. Revista Euro America and decencies del Deportee .

-Rafeeq ،shaheen ،ramzi ،(2021) :orgnistical activity department from the point of view the employees in the city of Kirkuk periodical natural of engineering and natural sciences deportee.