مجلة دامو لعلوم الرياضة
DAMU JOUNRAL OF SPORT SCIENCE (DJSS)
ISSN-L: 3005-8244 ، ISSN-P: 3005-8236
https://www.iasj.net/iasj/journal/460
DAMU JOUNRAL of sport science

الانتماء الوظيفي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في القسم الوطني لرعاية الموهبة الرياضية في المنطقتين الوسطى والجنوبية

د. تحرير عبد الحسن مرزوك الجبوري

ثانوية المتفوقات في الهندية

tahrir7272@gmail.com

تاريخ استلام البحث 2025/3/28 تاريخ نشر البحث 25/ 202/6

الملخص

هدفت الدراسة الى بناء مقياس سلوك مواطنة التنظيمية للكوادر في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه في المنطقتين الوسطى والجنوبيه و اعداد مقياس الانتماء الوظيفي للكوادر في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه في المنطقتين الوسطى والجنوبيه و معرفة العلاقات الارتباطية بين سلوك المواطنه التنظيميه والانتماء الوظيفي للكوادر في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه في المنطقتين الوسطى والجنوبيه أستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأساليب المسحية والعلاقات الارتباطية، يضم مجتمع البحث العاملين في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه بالمنطقة الوسطى والجنوبيه ، وعددهم (141) عاملا ، وقد اختارتهم الباحثة بالطريقة العمدية، تكونت عينة التجربة الاستطلاعية من (10) عاملا في القسم الوطني لرعايه الموهبه من محافظة كربلاء واختيروا بالطريقة العمدية و اشتملت عينة البناء على (100) عاملا من القسم الوطني لرعايه الموهبه استخدمت الباحثة الاسس العلمية من (الصدق والثبات) من خلال القدرة التميزية والاتساق الداخلي والتجزئة النصفية واستنتجت الباحثة تمتع العاملين في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه بـــ (سلوك المواطنة التنظيمية) .

الكلمات المفتاحية : الانتماء الوظيفي ,سلوك المواطنة التنظيمية, الموهب الرياضية

مجلة دامو لعلوم الرياضة
DAMU JOUNRAL OF SPORT SCIENCE (DJSS)
ISSN-L: 3005-8244 · ISSN-P: 3005-8236
https://www.iasj.net/iasj/journal/460
DAMU JOUNRAL of sport science

Job affiliation and its relationship to organizational citizenship behavior among employees in the National Sports Talent Care Department in the Central and Southern Regions.

Tahrir Abdul Hassan Marzook Al-Jubouri
High School for Girls in Al-Hindiya
tahrir7272@gmail.com

Date of receipt of the research: March 28, 2025 Date of publication: June 25, 2022

Abstract

The study aimed to develop a scale of organizational citizenship behavior for cadres in the National Department for Sports Talent Care in the Central and Southern Regions, prepare a scale of job affiliation for cadres in the National Department for Sports Talent Care in the Central and Southern Regions, and identify the correlational relationships between organizational citizenship behavior and job affiliation for cadres in the National Department for Sports Talent Care in the Central and Southern Regions. The researcher used the descriptive approach with survey methods and correlations. The research community includes employees in the National Department for Sports Talent Care in the Central and Southern Regions, numbering (141) employees, who were selected intentionally by the researcher. The exploratory sample consisted of (10) employees in the National Department for Sports Talent Care from Karbala Governorate and were chosen intentionally and the sample included (100) workers from the National Department for Talent Care. The researcher used the scientific foundations of (validity and reliability) through the ability to discriminate, internal consistency and half-split. The researcher concluded that the workers in the National Department for Sports Talent Care enjoy (organizational citizenship behavior).

Keywords: job belonging, organizational citizenship behavior, sports talent

مجلة دامو لعلوم الرياضة
DAMU JOUNRAL OF SPORT SCIENCE (DJSS)
ISSN-L: 3005-8244 ، ISSN-P: 3005-8236
https://www.iasj.net/iasj/journal/460
DAMU JOUNRAL of sport science

1- 1 مقدمة البحث وأهميته

من الاتجاهات الحديثة للإدارة الرياضية هو الاهتمام بسلوك المواطنة التنظيمية, المواهب الرياضية ، وخاصة تلك التي ترعاها المؤسسات الرياضية بما في ذلك الإدارات الوطنية ، تعيش في واقع من التغيير المتسارع في ظل المنافسة الشرسة ، لذلك فإن قطاع رعاية المواهب الرياضية ، بما في ذلك أولئك الذين يهدفون إلى البقاء والتميز في مجال عملهم. قطاع رعاية المواهب الرياضية يجب أن تبحث عن أعمال فريدة تتجاوز العملية الرسمية وتقفز فيها. سوف يفيدهم التميز في الأداء والواجبات والمهام لأن هذه السلوكيات مهمة لزيادة فعالية الأداء داخل القسم ، ويسعى قسم رعاية المواهب الرياضية إلى التميز في بيئة تنافسية ويجب دعمه وتشجيع الموظفين على التطوع بشكل إضافي وإنشاء الجو الذي يشجع هذه السلوكيات. الشعور بالانتماء في العمل هو أيضًا عامل مهم في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز الاستقرار. الثقة والثقة بين إدارة الدائرة والموظفين تساعد على تطوير قدرات الإدارة ، وتساعد في بقائها واستمراريتها ، وتحفز الموظفين على العمل بحماس وإخلاص لزيادة كفاءتها وإنتاجيتها. يمكن ملاحظة أن أهمية سلوك المواطنه التنظيميه لموظفي قسم رعاية المواهب الرياضية يمكن أن تنعكس من خلال إدراك الشعور بالانتماء لموظفي القسم ، مما يؤدي إلى تطوير وتحسين أداء عملهم ، أي خاصة بالنسبة لقسم رعاية المواهب الرياضية فهو مفيد ومفيد ، وقد قدم مساهمات إيجابية لبناء مجتمع رياضي أفضل.لا شك أن قسم رعاية المواهب الرياضية مسؤول عن البناء الفكري وصقل المواهب ومختلف المهام الاجتماعية والأهمية التعليمية. وأبعاد الحركة.

2-1 مشكلة البحث : مشكلة البحث هي الاجابة على السؤال التالي

(هل هناك علاقة للانتماء الوظيفي بسلوك المواطنه التنظيميه للكوادر في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه في المنطقتين الوسطى والجنوبيه)

3-1 اهداف البحث

1- بناء مقياس سلوك مواطنة التنظيمية للكوادر في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه في المنطقتين الوسطى والجنوبيه
2- اعداد مقياس الانتماء الوظيفي للكوادر في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه في المنطقتين الوسطى والجنوبيه
3- معرفة العلاقات الارتباطية بين سلوك المواطنه التنظيميه والانتماء الوظيفي للكوادر في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه في المنطقتين الوسطى والجنوبيه

4-1 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري : العاملين في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه في المنطقتين الوسطى والجنوبيه

2-4-1 المجال الزماني : 7-5-2023 الى 15-6-2023

3-4-1 المجال المكاني : القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه في المنطقتين الوسطى والجنوبيه

2– 1 منهج البحث:

أستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بالأساليب المسحية والعلاقات الارتباطية.

2 – 2 مجتمع البحث و عينتهِ:

2-2-1مجتمع البحث:

يضم مجتمع البحث العاملين في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه بالمنطقة الوسطى والجنوبيه ، وعددهم (141) عاملا ، وقد اختارتهم الباحثة بالطريقة العمدية .

2-2-2 عينات البحث:

1-عينة التجربة الاستطلاعية:

تكونت عينة التجربة الاستطلاعية من (10) عاملا في القسم الوطني لرعايه الموهبه من محافظة كربلاء واختيروا بالطريقة العمدية.

2- عينة البناء والاعداد:

اشتملت عينة البناء على (100) عاملا من القسم الوطني لرعايه الموهبه

2– 3 المنهجيات والأدوات والأجهزة: لإتمام بحثها، يجب على الباحثة استخدام المنهجيات والأدوات والأجهزة اللازمة لعملها. اختيار الأدوات المناسبة بناءً على فرضيات البحث وأهدافه والأسئلة التي تنوي معالجتها. الأدوات هي الأدوات التي يستخدمها الباحثون للحصول على المعلومات. هذه الموارد والأساليب هي:

- **تشمل أساليب جمع المعلومات:**
- **المصادر والتشبيهات العربية والمحلية الأخرى.**
- **الإنترنت.**

أساليب جمع البيانات وتحليلها.

تشمل أدوات البحث العلمي، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

- **الملاحظة**
- **قياسات الباحث**
- **فريق عمل متعاون**
- **استبيان لاستطلاع آراء الخبراء.**

3- المعدات المستخدمة:

- ✓ جهاز كمبيوتر محمول واحد (1) من ماركة .Acer
- ✓ حاسبة الكترونية يدوية نوع (Sony) عدد (1).
- ✓ القرطاسية والأدوات المكتبية (أوراق وأقلام).

3-4 إجراءات البحث الميدانية :

3-4-1 تحديد مجالات مقياس سلوك المواطنه التنظيميه :

وبعد الاطلاع على الأدبيات والمراجع ذات الصلة بسلوك المواطنه التنظيميه ، تبنت الباحثة المجالات (5) لسلوك المواطنه التنظيميه وهي (الاثار ، والكياسة ، والسلوك الحضاري ، والوعي الضمير) ، وللتعرف على مدى صحة تلك المجالات ، تم عرضها على مجموعة من (17) مختص. في مجال (الإدارة الرياضية). ضمن الاستبيان ، يعد الاستبيان أداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بموضوع بحث معين من خلال نموذج يملأه المستجيب(2005:4). وطُلب من المختصين إبداء رأيهم في صلاحية المجالات لقياس سلوك المواطنه التنظيميه للكوادر في القسم الوطني لرعايه الموهبه الرياضيه. وبعد جمع البيانات تم استخدام اختبار(كا^2) لقبول مجالات المقياس فقد تم قبول المجالات التي حصلت على قيمة(كا^2) أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى الدلالة (0.05) حيث تم قبول جميع المجالات في مقياس سلوك المواطنه التنظيميه وكما مبين في الجدول(1).

مجلة دامو لعلوم الرياضة
DAMU JOUNRAL OF SPORT SCIENCE (DJSS)
ISSN-L: 3005-8244 ، ISSN-P: 3005-8236
https://www.iasj.net/iasj/journal/460
DAMU JOUNRAL of sport science

جدول (1)

يبين قيم (كا^2) المحسوبة لآراء السادة المتخصصين حول مجالات سلوك المواطنة التنظيمية

ت	المحاور	الاستجابة		كا^2 المحسوبة	قبول الترشيح	
		موافق	غير موافق		نعم	كلا
1	الإثار	16	1	13.23	√	
2	الكياسة	15	2	9.94	√	
3	السلوك الحضاري	16	1	13.23	√	
4	وعي الضمير	14	3	7.11	√	

3-4-2 اعداد الصيغة الأولية لفقرات مقياس سلوك المواطنه التنظيميه :

من أجل إعداد الصيغة الأولية لمقياسي سلوك المواطنه التنظيميه تم اتباع ما يأتي:

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

من أجل جمع عدد مناسب من الفقرات المعنية بقياس مجالات سلوك المواطنه التنظيميه ، سعت الباحثة إلى مراجعة المصادر والمؤلفات والدراسات المتعلقة بالمقاييس ذات الصلة.

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

تُستخدم طريقة ليكرت المطورة لصياغة بدائل لكل فقرة من المقياس ، على غرار طريقة الاختيار من متعدد ، وهي إحدى الطرق الشائعة الاستخدام في القياس والبحث ، لأن العينة ستطرح مجموعة من الأسئلة وتطلب اجتيازها حدد خيارًا من بين عدة خيارات ذات وزن لتحديد إجابته. وعلية راعت الباحثة الجوانب الاتية عند الصياغة فقرات المقياس:

- ان يكون للفقرة معنى واحد محدد.
- ان تكون الفقرات واضحة من حيث المعنى ومفهومة الكلمات.

وتتضمن بدائل الإجابة لكل فقرة خمسة بدائل للإجابة لكل من المقياسين إذ أعطيت للبديل اتفق بشدة وزن(5) اتفق(4) محايد(3) لا اتفق(2) لا اتفق بشدة (1).

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

بعد الاطلاع على المصادر ذات العلاقة لمقياس سلوك المواطنه التنظيميه ومجالاتها تم صياغة (40) فقرة موزعة على (4) مجالات

2-4-2-4 تحديد صلاحية فقرات مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

لبيان صلاحية الفقرات تم عرضها على السادة المختصين في الادارة الرياضية ، وبعد جمع البيانات تم استخدام اختبار(كا^2) لقبول الفقرات المقياس فقد تم قبول الفقرات التي حصلت على قيمة(كا^2) أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.84) عند درجة حرية (1) ومستوى الدلالة (0.05) حيث تم قبول جميع الفقرات البالغ عددها (40) فقرة في مقياس سلوك المواطنة التنظيمية

2-4-2-5 التجربة الاستطلاعية لمقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

طبق المقياس على عينة استطلاعية بلغت (10) عاملا يوم الاثنين الموافق 8 /2023/5.

2-4-2-6 التجربة الأساسية(عينة البناء)

تمت من خلال تطبيق مقياس الدراسة على عينة البناء البالغ عددها (100) عاملا بهدف إجراء تحليل إحصائي مبدئي لفقرات المقياس للفترة من 2023/5/9 ولغاية يوم 2023/5/22.

2-4-2-7 تصحيح مقياس سلوك المواطنة التنظيمية.

يتكون مقياس سلوك المواطنة من (40) فقرة ، وبالتالي يمكن الحصول على أعلى درجة (200) ، بينما أقل درجة يمكن الحصول عليها هي (40) لكل عامل في.

2-4-2-8 التحليل الاحصائي لفقرات مقياس سلوك المواطنه التنظيميه

اولاً : القدرة التمييزية (المجموعتان الطرفيتان)

فحص القدرة التمييزية لفقرات مقياس سلوك المواطنه التنظيميه ، لأن هذه الطريقة من الطرق المناسبة للتمييز بين الفقرات ، تم حساب القدرة التمييزية للفقرات عن طريق إجراء تحليل إحصائي على عينة من (100) تنفيذي تقني ، قام الباحثون بحسابها. درجة التصنيف من الأعلى إلى الأدنى ، تم اتخاذ الخطوات التالية. خصص 27٪ من الاستبيان على أنها عالية و 27٪ منخفضة. إذ أكدت أبحاث ميهرز ويلهام (1993) على أن اعتماد نسبة 27 % تعطي حجما وتمايزاً "(2000:4) إذ ان عدد كل مجموعة هو (27) فرداً فيكون المجموع (54) .

حساب معامل تمييز كل فقرة والبالغة (40) فقرة باستخدام الاختبار التائي (t-test) بالنسبة لعينتين مستقلتين باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، فإن قيمة t المحسوبة هي المؤشر الذي يميز كل فقرة عند مقارنتها بالقيمة المجدولة عند مستوى الأهمية (0.05).**ثانياً: معامل الاتساق الداخلي**

هذه الطريقة هي المؤشر الثاني الذي يوضح القوة التمييزية للفقرات ، والتي تعتمد على ارتباط درجة كل فقرة من المقياس مع الدرجة الإجمالية لنفس المقياس. والجدير بالذكر أن هذا البرنامج يوفر موازين بعدة مزايا وهي:

- يوضح درجة ارتباط فقرات المقياس ببعضها البعض.

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

وقد تم استخراج قيمة هذا المؤشر باستخدام معامل ارتباط بيرسون لجميع أفراد العينة البالغ عددهم (100) عاملا في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيهبواسطة الحقيبة الإحصائية (SPSS) .

3-4-2-9 الخصائص السايكومترية لمقياسي سلوك المواطنه التنظيميه

اولا: الصدق

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

1- صدق المحتوى: تحققت الباحثة على هذا الصدق عندما عُرض مقياس سلوك المواطنه التنظيميه بمجالاته وفقراته على مجموعة من المختصين لإقرار صلاحية كل فقرة من الفقرات .

2- الصدق البنائي (صدق التكوين الفرضي)

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

ثانيا: الثبات: وتم حساب الثبات بما يأتي

1- طريقة التجزئة النصفية

مجلة دامو لعلوم الرياضة
DAMU JOUNRAL OF SPORT SCIENCE (DJSS)
ISSN-L: 3005-8244 ، ISSN-P: 3005-8236
https://www.iasj.net/iasj/journal/460
DAMU JOUNRAL of sport science

اذ قسم فقرات المقياس على نصفين فقرات فردية واخرى زوجية وبما ان فقرات سلوك المواطنه التنظيميه (40) فسوف نحصل على (20) فقرة زوجية و(20) فقرة فردية, وتم استخراج معامل الارتباط بين مجموع الدرجات باستعمال طريقة بيرسون اذ بلغ معامل الارتباط سلوك المواطنه التنظيميه (0,745), وحيث ان يشير معامل الارتباط إلى ثبات نصف الاختبار ، للحصول على الاستقرار الكامل للاختبار ، طبق الباحثون معادلة سبيرمان-براون ، بحيث تصل قيمة معامل الاستقرار الاختبار سلوك المواطنه التنظيميه (0,820)وهو مؤشر ثبات عال

2- معامل (ألفا كرونباخ)

يعتمد هذا النهج على درجة الارتباط بين الفقرات داخل المقياس ، وعلاقة كل فقرة بالمقياس ككل ، نظرًا لأن نسبة العناصر المرتبطة داخليًا بين الفقرات تحدد معامل ألفا كرونباخ ، وطبقت معادلة الفاكرونباخ على أفراد عينة البناء البالغة (100) عاملا باستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) وتم استخراج معامل الثبات للمقياس والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2)

يبين قيم التجزئة النصفية (معامل الارتباط- معادلة سبيرمان بروان) ومعادلة الفا كرونباخ لمقياس سلوك المواطنه التنظيميه

المقياس	التجزئة النصفية		معامل الفا كرونباخ
	معامل الارتباط	معادلة سبيرمان وبراون	
سلوك المواطنة التنظيمية	0,745	0,820	**0,763**

3-4-2 إجراءات إعداد مقياس الانتماء الوظيفي

استناداً إلى أهداف البحث، وبعد مراجعة الدراسات والأبحاث السابقة، صمم الباحث مقياس الانتماء الوظيفي، بالاعتماد على مقياس ياسمينة صالحي (2015-2019). يتكون المقياس من 17 فقرة، بخمسة خيارات للإجابة (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً). وقد أجرى الباحث تعديلات طفيفة تتناسب مع طبيعة ونطاق موضوع البحث.

2-4-3-1 التحقق من صحة فقرات مقياس الانتماء الوظيفي

حدد الباحث صحة فقرات مقياس الانتماء الوظيفي المعدل من خلال عرض المقياس المعدل على مجموعة من الخبراء (17). وبعد جمع بيانات الاستبيانات وإجراء اختبار مربع كاي عليه، تم استبعاد الفقرات التي كانت قيمتها المحسوبة أقل من قيمتها الجدولية المقابلة. ويوضح الجدول (3) ذلك.**الجدول (3)**

يبين آراء المتخصصين في فقرات مقياس الانتماء الوظيفي

ت	أرقام الفقرات في المقياس	عدد الفقرات	عدد المتخصصين ونسبهم المئوية		قيمة (كا2) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
			موافقون	غير موافقون		
1	1-2-3-4-5-6-7-8-9-11-13-14-15-17	14	**17**	**0**	**17**	**معنوي**
2	10-12-16	3	11	6	1.47	غير معنوي

٢-٥-٢-١ دراسة استطلاعية لمقياس الوظائف:

تم تطبيق المقياس على عينة عشوائية من (١٠) موظفين يوم الاثنين الموافق ٨ مايو ٢٠٢٣.

٢-٥-٤-٣ تحويل مقياس الوظائف إلى مقياس تمهيدي:

صُمم مقياس الدراسة ليُطبق على عينة من (١٠٠) عامل بهدف إجراء تحليل إحصائي أولي لفقرات المقياس خلال الفترة من ٩ مايو ٢٠٢٣ إلى ٢١ مايو ٢٠٢٣.

٤-٣-٤-٣ استبدال مقياس الوظائف:

يحتوي المقياس على (١٤) فقرة بـ (٥) إجابات مختلفة، ولكل إجابة رقم مختلف، وهذه الأرقام لا تتطابق أبدًا. تختلف عملية التصحيح، لذا فإن أعلى درجة ممكنة هي (٧٠)، وأقل درجة ممكنة هي (١٤).

3-4-3-5 التحليل الإحصائي لفقرات مقياس الانتماء الوظيفي:

2-4-3-5-1 القدرة التمييزية (المجموعتين الطرفيتين) لمقياس الانتماء الوظيفي:

تم التحقق من قدرة الفقرة غلى التمييز باستخدام المجموعتين الطرفيتين من خلال نتائج استمارات عينة الإعداد البالغة (100) استمارة ، اذ اتبع الباحث الخطوات نفسها في مقياس سلوك المواطنه التنظيميه وتبين ان جميع الفقرات مميزة .

2-4-3-5-2 الاتساق الداخلي لمقياس الانتماء الوظيفي:

تم توثيق الاتساق الداخلي بحساب الارتباط بين درجة البند والدرجة الكلية للمقياس، باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

3-4-3-6 الخصائص السيكومترية لمقياس الانتماء الوظيفي:

مقياس الانتماء الوظيفي صادق وذو ثبات 0.71.

أ- صدق المحتوى: استخدم الباحث هذا النوع من الصدق عند جمع آراء الخبراء حول صحة بنود مقياس الوظيفة.

ب- صدق البناء الافتراضي: تم الحصول على هذا النوع من الصدق من خلال منهجين مختلفين:

المجموعات ثنائية الحزب والاتساق الداخلي لمقياس الوظيفة. مقياس الانتماء الوظيفي موثوق وذو ثبات عالي.

تعتمد طريقة التجزئة النصفية على أخذ المقياس وتقسيمه إلى جزأين متساويين، وحساب الارتباط بينهما. قُسِّمت مكونات المقياس إلى جزأين متساويين، فردي وزوجي. وبما أن عدد فقرات ارتباطات الوظيفة (14) فردي، فإن لدينا (7) فقرات زوجية و(7) فقرات فردية. تم الحصول على معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل نصف باستخدام طريقة بيرسون من الحزمة الإحصائية ((SPSSوبلغ معامل الارتباط (0.790). وحيث أن معامل الارتباط المستخرج يدل على ثبات نصف واحد فقط من الاختبار، وللحصول على ثبات كامل للاختبار، استخدم الباحث معادلة سبيرمان براون. ونتيجة لذلك، بلغ معامل ثبات الاختبار (0.876)، وهو يعتبر مرتفعًا، كما هو موضح في الجدول (4). ب- معامل كرونباخ: بلغت قيمة معامل ثبات المقياس (0.759)، وهي مرتفعة لأنها تساهم بشكل مباشر في ثبات المقياس، والجدول (4) يوضح ذلك.

الجدول (4)

المقياس	التجزئة النصفية		معامل الفا كرونباخ
	معامل الارتباط	معادلة سبيرمان وبراون	
الانتماء الوظيفي	0,790	0,876	0,759

2-4- 4 تطبيق المقاييس على عينة التطبيق

بعد الانتهاء من بناء مقياس سلوك المواطنه التنظيميه ، و تم الانتهاء من صياغة مقياس التدوير الوظيفي. وقد تم تطبيقه على عينة قوامها (100) عامل خلال الفترة من 23 مايو 2023 إلى 15 يونيو 2023 من قبل الباحث وفريقه المساعد. وتم التوصل إلى النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي .(SPSS)

4-5-2 الأساليب والمعادلات الرياضية المستخدمة في البحث:

استخدم الباحث البرنامج الإحصائي ((SPSSلتحليل البيانات والحصول على النتائج.

4- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها.

4– 1 عرض نتائج مقياس سلوك المواطنه التنظيميه ومناقشتها :

جدول (5) يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (T) ومستوى الدلالة لمقياس سلوك المواطنه التنظيميه

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T		Sig	الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية		
المقياس ككل	190.300	2.350	120	99	327.440	1.984	0.000	معنوي

ويبين الجدول (5) درجات مقياس سلوك المواطنه التنظيميه لدى العاملين في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه في المنطقتين الوسطى والجنوبيه ككل ، بمتوسط حسابي (190.300) وانحراف معياري (2.350) وعند مقارنة متوسط درجات عينة البحث للمقياس

بالمتوسط الفرضي للمقياس البالغة (120) درجة ، تبين أن متوسط درجات المقياس أعلى من المتوسط الفرضي للمقياس ، وهذا يعني ان العينة تتمتع بسلوك المواطنه التنظيميه ، ولغرض الوقوف على الدلالة الاحصائية للفروق تم استعمال الاختبار التائي لعينة واحدة ، إذ بلغت قيمة (t) المحسوبة (327.440) وهي معنوية لكون قيمة (sig) البالغة (٠.٠٠) ، وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) ودرجة حرية (99) . ويتبين من خلال مقياس سلوك المواطنه التنظيميه ككل ان العاملين في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه في المنطقتين الوسطى والجنوبيه ككل لديهم سلوك المواطنه التنظيميه ، **وتعزو الباحثة** ذلك إلى أن سلوك المواطنه التنظيميه الذي يتبعه العاملون يرجع إلى مجموعة أسباب منها إيمانهم بأهمية العمل داخل القسم حيث يشعرون بالمسؤولية الاجتماعية والاخلاقية نحو الزملاء والرياضيين والمجتمع وما تمنحهم من مكانة اجتماعية طيبة فيتبنى سلوك المواطنة بضمير واع، وسلوك حضاري يدفعهم لممارسة أعمالهم داخل القسم بدقة وصدق وأمانة. عرفها (شحادة، 2019) سلوك طوعي يقوم به الفرد في المنظمة بمحض إرادته ودون تكليف رسمي وبعيداً عن المهام المحددة في الوصف الوظيفي وهو سلوك نابع من حيوية ضمير الفرد دون انتظار أي مقابل، ويساهم هذا السلوك في تحقيق أهداف المنظمة وتحسن أدائها (1: 2019) .

3– 2 عرض نتائج مقياس الانتماء الوظيفي ومناقشتها :

جدول (6)

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	درجة الحرية	قيمة T		Sig	الدلالة الاحصائية
					المحسوبة	الجدولية		
الدرجة الكلية للمقياس	60.120	3.005	42	99	83.262	1.984	0.000	معنوي

توضح نتائج الجدول (6) الدرجة الكلية لمقياس الانتماء الوظيفي، وهو مقياس فعال؛ لأن متوسط العينات أكبر من المتوسط المتوقع، ومستوى الدلالة (0.00) أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أن العاملين في الإدارة الوطنية لتنمية المواهب الرياضية يتمتعون بانتماء وظيفي؛ ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى وجود مناخ إيجابي داخل الإدارة، مما يؤدي إلى زيادة الرضا والروح المعنوية لدى الموظفين. كما أن الجوانب القيادية المتبعة في قيادة الإدارة الرياضية تركز على المبادئ الديمقراطية، ومع مراعاة خلفيات

جميع المشرفين الفنيين، زاد ارتباطهم بالوظيفة. وهذا يتماشى مع ما سبق ذكره من أن الارتباط الوظيفي هو "انسجام وتوافق إيجابي" بين الموظف ومنظمته، مما يؤدي إلى التزامه بقيم وأهداف المنظمة، بالإضافة إلى استعداده لعدم مغادرة المنظمة من خلال بذل الجهد وخلق رابط بين أهدافه وأهداف المنظمة (2003-2).

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

بغية التعرف على طبيعة العلاقة بين سلوك المواطنه التنظيميه والانتماء الوظيفي لدى المشرفيين الفنيين في اقسام النشاط الرياضي. , قام الباحث باستخراج قيمة معامل الارتباط (بيرسون) بين متغيرات الدراسة والنتائج يبينها الجدول(7) .

جدول (7)

يبين العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

الإحصائيات / المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدالة الإحصائية
الانتماء الوظيفي x سلوك المواطنة التنظيمية	0.64	0.00	دالة

تبين من خلال الجدول (7) ان قيمة معامل الارتباط بين متغيرات البحث دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.00) وهي اقل من مستوى دلالة (0.05) , ومن خلال الجدول (7) نستدل على ان هنالك علاقة ارتباط بين الانتماء الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، إذ أظهرت النتائج قيمة (ر) المحسوبة بين الانتماء الوظيفي وسلوك المواطنه التنظيميه (0.64) بمستوى دلالة (0.00) ، مما يدل على وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين ، وفيما يخص هذه العلاقة **استدلت الباحثة** على أن هنالك تأثير للانتماء الوظيفي على سلوك المواطنه التنظيميه ، **وتعزو الباحثة ذلك** كون الانتماء الوظيفي يشكل عاملا هاما لتعزيز سلوك المواطنه التنظيميه لدى العاملين في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه، خاصة فيما يتعلق بتعزيز جانب السلوك الطوعي والتزام العاملين بالإجراءات التي يسطرها القسم ، وكذلك التزامهم بأداء المهام الموكلة لهم ، بالإضافة إلى تعزيز سلوك التعاون وتقديم المساعدة لزملائهم ، ان الانتماء الوظيفي وسيلة لتحقيق أهداف معينة شخصية لا يستطيع العاملين تحقيقها بمعزل عن قسم الوطني لرعاية الموهبة ، والشعور بالانتماء لها مستمر طالما استمر القسم بأداء دوره في تحقيق أهداف وأغراض العاملين المنتمين له والعكس صحيح ، حيث يصبح الانتماء الوظيفي قيمة بحد ذاته وذلك عندما تصبح أهداف القسم ومصالحه هدفا من أهداف العاملين ، وقيمة من قيمهم بغض النظر عن أهدافهم ومصالحهم الخاصة أو الذاتية.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات

1. تمتع العاملين في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيهبـــ (سلوك المواطنة التنظيمية)
2. تمتع العاملين في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيهبـــ (الانتماء الوظيفي).
3. أظهرت النتائج وجود علاقة بين سلوك المواطنه التنظيميه والانتماء الوظيفي لدى العاملين في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه.

2-5 التوصيات

يوصي الباحث بما يأتي :

1- الاستفادة من مقياسي سلوك المواطنه التنظيميه والانتماء الوظيفي في قياس درجة سلوك المواطنه التنظيميه والانتماء الوظيفي لدى العاملين في القسم الوطني لرعايه الموهبه الرياضية.

2- زيادة الاهتمام بتنظيم برامج ودورات متخصصة في مجال (سلوك المواطنة التنظيمية) من أجل ترسيخ القيم التطوعية لدى العاملين في القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه.

3- ضرورة تزويد القسم الوطني لرعايه الموهبه ألرياضيه بالمزايا والحوافز للمشرفين الفنيين ذوي الأداء المتميز ، وخلق جو من المنافسة الإيجابية بينهم لما لها من دور فعال في تعزيز مستوى (الانتماء الوظيفي)

المصادر

1- أحمد شحادة: أثر تطبيق المعايير الدولية للسلامة والصحة المهنية على سلوك المواطنة التنظيمية- دراسة ميدانية على البلديات الكبرى في قطاع غزة ،رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية ،كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، غزة، 2019،ص23

انتصار سلامة : درجة الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ،رسالة ماجستير ، جامعة النجاح نابلس ، كلية التربية،2003، ص٤١.

2- مرتضى علي شعلان: الاتصال الرياضي الرقمي وعلاقته بدافعية المشاركة في المنافسات الرياضية والكشفية لمدرسي التربية الرياضية في محافظة بابل، اطروحة دكتوراه ،جامعة بابل، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضه،2021،ص67.

3- راشد حماد الدوسري : القياس والتقويم الحديث ، ط1، عمان ، دار الفكر العربي ، 2004 ، ص100 .

4- سامي محمد ملحم : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط1 ،عمان ، دار الميسرة للنشر والتوزيع ،2000، ص44.

5- سوسن شاكر الجلبي: أساسيات بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية ،ط1،دمشق، مؤسسة علاء الدين للطباعة والتوزيع،2005،ص57.

6- سوسن شاكر مجيد: الاختبارات النفسية(نماذج) ، دار الصفا للنشر والتوزيع ،2010،ص26.

7- محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط3 ، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2011، ص 237.

8- موسى اللوزي: التطور التنظيمي (اساسيات ومفاهيم حديثة)، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع ،2010،ص68.

9- ياسمينة صالحي : الشعور بالانتماء الوظيفي وعلاقته بدافعية الأستاذ الجامعي ، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح بورقلة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، 2015.